



Beskæftigelsesministeriet
Torben Lorentzen
Ved Stranden 8
1061 København V

Høringsvar vedrørende udkast til lovforslag om ændring af ligelønsloven

Det fremsendte lovudkast giver Dansk Arbejdsgiverforening (DA) anledning til følgende bemærkninger.

Lovforslaget har forud for fremsættelsen været drøftet grundigt i et underudvalg under Implementeringsudvalget, hvorfor DA her kun skal komme med en enkelt bemærkning.

Lovforslaget implementerer bestemmelserne i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning). I lovforslagets punkt 3 (§ 1 a) har man valgt at anvende nogle andre begreber end direktivets formuleringer. I stk. 2 om indirekte forskelsbehandling er anvendt "ringere" i stedet for direktivets formulering "særlig ufordelagtig", og "legitimt" er blevet erstattet af "sagligt" formål.

Ved en sådan omskrivning øger man risikoen for, at der skabes parallelle regelsæt, idet en fortolkning af direktivet og af gennemførelseslovgivningen fører til forskellige resultater. Det fører således til retsikkerhed, når der ikke sker en direktivnær implementering af et direktiv.

Med henblik på at undgå disse risici finder DA, at der bør ske en direktivnær gennemførelse af direktivet.

DA har ikke yderligere at tilføje.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Sign. Lise Bardenfleth

3. marts 2008
LEB/LLA/0956

08-03-03 - Høring -
Ligeløn_LEB.0956.doc



Beskæftigelsesministeriet
att. Torben Lorentzen
Ved Stranden 8
1061 København K

4420

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAGS NR.

6610-0007

BILAG

DOK. NR.

26

Randers, den 4. marts 2008
4400/459-6300/2002-2529
ROW

Engboulevarden 30
8900 Randers
Tlf. 8911 2233
Fax 7227 7200

pol.sekr@krifa.dk
www.krifa.dk

Åbningstider
mandag: 9-16.30
tirsdag-torsdag: 9-15
fredag: 9-14

Vedr. Høring om udkast til lovforslag om ændring af ligeløn


Kristelig Fagbevægelse har modtaget ovenstående lovforslag til høring.
Kristelig Fagbevægelse støtter denne forenkling, modernisering og forbedring af
ligelønsloven.

Det er godt, at der endelig kommer en godtgørelsesbestemmelse for krænkelse af rettig-
heder i ligelønsloven. Det har været svært at se grunden til, at der skal være forskel med
hensyn til godtgørelse i de forskellige ligebehandlingslove.

Nu mangles der blot, at der indføres en bestemmelse om godtgørelse for forskelsbehand-
ling under ansættelsen i foreningsfrihedsloven.

Venlig hilsen

Søren Fibiger Olesen
formand


Rolf Weber
politisk konsulent
row@krifa.dk

Kristelig Fagbevægelse
er en fællesbenævnelse
for:
Kristelig Fagforening
og Kristelig A-kasse



KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE
LØNGANGSTRÆDE 25, 1
1468 KØBENHAVN K
TLF. 33 11 97 00 - FAX 33 11 97 07
www.kto.dk - E-mail: kto@kto.dk

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSSENTERET
SAG NR. 6610-0007
- 5 MRS. 2008

DILAG

UDK. NR.

30

Beskæftigelsesministeriet
e-mail: parcenter@bm.dk

Sagsnr.: 1377.10
III
Direkte tlf.nr.: 3347 0624
5. marts 2008

Vedr.: Høring om forslag til ændring af lov om ligeløn til mænd og kvinder

KTO har modtaget Beskæftigelsesministeriets e-mail af 26. februar 2008 vedr. ovenstående lovforslag, som implementerer det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv i ligelønsloven.

KTO finder det overordnet positivt, at der med lovforslagets § 2, stk. 2, indføres en godtgørelsesbestemmelse på lige lønsområdet. Det er imidlertid samtidig KTO's opfattelse, at den nu foreslåede ordlyd i lovforslagets § 2, stk. 2 ikke opfylder direktivets krav til national lovgivning om at sikre en reel og effektiv erstatning eller godtgørelse, der har en præventiv virkning, jf. direktivets artikel 18. Med henblik på at sikre dette skal bestemmelsen efter KTO's opfattelse formuleres som en "skal"-bestemmelse.

KTO har ikke herudover bemærkninger til lovforslaget, i det der dog samtidig henvises til evt. bemærkninger i høringssvar fra LO, FIF og AC.

Med venlig hilsen

Jørgen Holst

Henrik Højrup Hansen

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET

SAG NR.

0610-0007

07.03.2008

Tanja Skov

Fra: Hanne Johannessen [HJo@oao.dk]

Sendt: 6. marts 2008 14:59

BILAG

DOK. NR.

31

Til: Postkasse ARCenter

Cc: Josephine Fock; dorete.dandanell@ac.dk; SKAF SKAF (skaf@skaf-net.dk)

Emne: SV: Udkast til lovforslag om ændring af ligelønsloven

CFU har modtaget udkast til lovforslag om ændring af ligelønsloven i høring fra Beskæftigelsesministeriet.

CFU skal i den forbindelse henvise til selvstændigt høringssvar fra AC samt høringssvar fra LO og FTF.

Med venlig hilsen
f. Josephine Fock
CFU

Hanne Johannessen
Offentligt Ansattes Organisationer (OAO)
Stauings Plads 1 - 3, 4. sal
1607 København V
e-mail: hjo@oao.dk
Tel: 3370 1313
Mobil: 2045 6880

Fra: Tanja Skov [mailto:TB1@bm.dk]

Sendt: 26. februar 2008 13:22

Til: samfund@advocom.dk; ac@ac.dk; da@da.dk; kontor@kvindesamfund.dk; regioner@regioner.dk; post@dommerforening.dk; fa@fanet.dk; flf@flf.dk; center@humanrights.dk; klo@kto.dk; kl@kl.dk; kkf@sociology.ku.dk; kaf@kaf.dk; pol.sekr@krifa.dk; kvr@kvinderaad.dk; kvinfo@kvinfo.dk; lo@lo.dk; lh@lederne.dk; OAO; naevn@lige.dk; kontakt@nemn.dk; perst@perst.dk; info@sala.dk

Cc: Torben Lorentzen; Connie Dorthe Hansen

Emne: Udkast til lovforslag om ændring af ligelønsloven - erstatter tidligere fremsendte

Prioritet: Høj

Til rette vedkommende.

Beskæftigelsesministeriet sender hermed udkast til lovforslag om ændring af ligelønsloven. Fristen for at komme med bemærkninger til lovudkastet med bemærkninger er

fredag den 7. marts 2008, kl. 14.

Høringsskrivelse og udkast til lovforslag med bemærkninger og bilag vedhæftes.

Bemærkninger bedes sendt elektronisk til parcenter@bm.dk

Ønsker De at modtage høringen i papirform eller har De problemer med at åbne vedhæftede filer, bedes De rette henvendelse til Torben A. Lorentzen, tlo@bm.dk

Hvis De for fremtiden ønsker høringer fra Beskæftigelsesministeriet rettet til en anden e-mail adresse end den benyttede, bedes De venligst gøre os opmærksom på dette.

Bedste hilsner

07-03-2008

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K.

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6610-0007
75 MRS. 2008

KRONPRINSESSEGADE 28
1306 KØBENHAVN K
TLF. 33 26 97 98
FAX 33 36 97 50

parcenter@bm.dk

BILAG

DOK. NR. 32

DATO: 7. marts 2008
J.NR.: 04-014102-08-0277
REF.: rmm-hfc

Høring over udkast til lovforslag om ændring af ligelønsloven

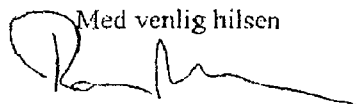
Ved e-mail af 26. februar 2008 har Beskæftigelsesministeriet anmodet om Advokatrådets bemærkninger til ovennævnte udkast.

Udkastet har været behandlet i Advokatrådets Lovudvalg. Advokatrådet har følgende bemærkninger:

Advokatrådet har til lovforslagets § 1, nr. 1-6 ingen indholdsmæssige bemærkninger. Rent lovteknisk bemærkes det dog, at henvisningen i bemærkningerne til nr. 6 (2. linie) til ligebehandlingsloven må være en fejl. Der bør rettelig anføres "ligelønsloven".

Til lovforslagets § 1, nr. 7, bemærkes det, at Advokatrådet opfatter denne bestemmelse som en "access to court" – bestemmelse. Det forekommer dog ikke ganske klart, hvad bestemmelsens materielle indhold i forhold til gældende ret er. Det står eksempelvis ikke klart, hvad der menes med "forligsinstanter". Af retssikkerhedsmæssige grunde må Advokatrådet derfor opfordre til, at formålet med – og det reelle indhold af – den nævnte bestemmelse tydeliggøres i bemærkningerne til det endelige lovforslag. Det skal videre bemærkes, at henvisningen til "forpligtelse i henhold til dette direktiv" (5. linie), må være en skrivefejl. Uanset, at lovændringen er direktivbaseret, bør der i bemærkningerne på det anførte sted anføres "forpligtelse i henhold til denne lov".

Med venlig hilsen



Rasmus Møller Madsen



FTF's hørings svar om forslag til ændring af ligelønsloven

FTF har modtaget Beskæftigelsesministeriets udkast til lovforslag om ændring af ligelønsloven i høring og har følgende bemærkninger:

FTF finder det positivt, at der indføres definitioner af direkte og indirekte forskelsbehandling i ligelønsloven samt af begreberne chikane, sexchikane og forskelsbehandling.

FTF støtter forslaget om, at lønmodtagere efter de foreslåede regler vil kunne gøre krav om godtgørelse gældende ved enhver form for lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn og ikke kun ved afskedigelse, som det er tilfældet i dag.

FTF er tilhænger af, at den eksisterende beskyttelse i forskelsbehandlingsloven udvides til at omhandle enhver ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side, når der er fremsat krav om lige løn.

Forslaget om at ophæve lovens maksimumgrænse for godtgørelsens størrelse vil ifølge FTF sikre en mere effektiv sanktion.

Endelig mener FTF, at der bør oprettes et uvildigt organ, som skal have til opgave at kontrollere, at loven overholdes samt, at der bør dannes et videnscenter inden for ligelønsområdet.

Beskæftigelsesministeriet har sendt et lovforslag om ændring af ligelønsloven i høring. Lovforslaget gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv).

FTF har særligt hæftet sig ved fire hovedelementer i lovforslaget.

AD 1.

For det første indsættes der definitioner af direkte og indirekte forskelsbehandling, chikane og sexchikane i ligelønsloven, og det indføres, at forskelsbehandling også omfatter chikane, sexchikane, instruktion om forskelsbehandling og enhver dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen.

FTF finder det positivt, hvis der indføres definitioner svarende til de eksisterende i bl.a. ligebehandlingsloven, da man hermed sikrer en større retssikkerhed. Det vil nemlig med indførelsen af de nye definitioner være lettere i en konkret sag at bevise, at der er sket en krænkelse, når det i loven er defineret, hvad der forstås ved forskelsbehandling.

Det bør dog specificeres i bemærkningerne til § 1 a, at denne også finder anvendelse ved forskelsbehandling og chikane af henholdsvis mænd, der holder fædreorlov med løn samt mænd og kvinder, der afholder forældreorlov med løn.

Det må formodes, at det ikke er lige velset på alle mandsdominerede arbejdspladser, at manden holder orlov, herunder 10-12 ugers forældreorlov, som mange mænd efterhånden har ret til at holde med fuld løn. Dette kan være en af årsagerne til, at vi statistisk kan se, at mænd ikke udnytter deres ret til at afholde barsel i så stor udstrækning, som de har ret til.

FTF mener derfor, at det er vigtigt, at det præciseres i bemærkningerne til bestemmelsen, at heller ikke mænd må forskelsbehandles på baggrund af fremsat ønske om afholdelse af orlov.

AD 2.

Herudover indføres der en generel godtgørelse på ligelønslovens område, hvorefter en lønmodtager, der er blevet krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse.

Bestemmelsen svarer til den eksisterende godtgørelsesbestemmelse i ligebehandlingsloven.

En lønmodtager kan efter den gældende ligelønslov kun rejse krav om godtgørelse, hvis denne er blevet afskediget på grund af fremsat krav om lige løn. Loven giver således ikke lønmodtageren ret til godtgørelse, hvis denne ikke er blevet afskediget men i stedet er blevet udsat for forskelsbehandling i form af f.eks. degradering eller chikane.

Med den foreslåede ændring, vil lønmodtageren fremover kunne gøre krav om godtgørelse gældende ved enhver lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn.

FTF mener, at der med denne ændring indføres en mere effektiv sanktion overfor de arbejdsgivere, der ikke udbetaler lige løn til mænd og kvinder.

Risikoen for at blive konfronteret med et krav om godtgørelse virker langt mere afskrækkende end et krav på udligningen af lønforskellen, som er lovens nuværende sanktionsmulighed i andre sager end afskedigelsessager.

Konsekvensen af at blive mødt med et udligningskrav er alt for lille taget i betragtning, at arbejdsgiveren hermed reelt kun påtvinges at efterregulere den løn, som den krænkede lønmodtager har fået udbetalt for lidt. Et beløb som jo skulle være betalt, hvis den pågældende arbejdsgiver ellers havde holdt sig inden for lovens rammer. Pålægges arbejdsgiveren omvendt en godtgørelse, må det forventes, at denne vil udgøre et væsentligt større beløb end en efterregulering, hvormed sanktionen bliver langt mere effektiv.

FTF håber, at dette vil få flere arbejdsgivere til at tænke sig om en ekstra gang, når der forhandles løn på de enkelte arbejdspladser.

AD 3.

Som det tredje udvides den eksisterende beskyttelse mod forskelsbehandling i loven til ikke blot at gælde mod afskedigelse men også enhver anden ugunstig behandling fra arbejdsgivers side, når der er fremsat krav om lige løn.

FTF finder det positivt, at man med den nye bestemmelse, såfremt lovforslaget vedtages, har gjort det langt sværere for en arbejdsgiver at afskrække sin medarbejder fra at gøre krav på lige løn gældende ved f.eks. at degradere, forflytte eller chikanere denne eller fremsætte trusler herom.

AD 4.

Endelig ophæves lovens maksimumgrænse for godtgørelse, der kan tildeles i forbindelse med overtrædelse af loven.

FTF hilser denne del af lovforslaget velkommen, da den eksisterende maksimumgrænse for godtgørelse kan frygtes at hindre en effektiv erstatning. Hvis lovforslaget vedtages, og maksimumsgrænsen hermed tages ud af loven, vil det være muligt for en lønmodtager at opnå en højere godtgørelse end hidtil. Det skal her tages i betragtning, at der ved fastsættelsen af godtgørelsen skal tages hensyn til den enkelte sags omstændigheder.

FTF mener dog, at det bør specificeres i bemærkningerne til bestemmelsen, at godtgørelsesniveauet fastsættes efter samme principper som i ligebehandlingsloven.

Overordnet er det FTF's opfattelse, at lovforslaget indebærer en nødvendig stramning af de eksisterende bestemmelser inden for ligelønsområdet, som i dag er langt fra tilstrækkelige. Vedtages lovforslaget vil ligelønsloven bringes op på niveau med bl.a. ligebehandlingslovens beskyttelse, hvilket FTF finder meget positivt.

FTF mener dog, at der for at sikre en effektiv adgang til lige løn for mænd og kvinder bør oprettes et uvildigt organ, der skal have til opgave at kontrollere om arbejdsgiverne reelt overholder lovens bestemmelser. Dette kunne foregå ved, at den enkelte arbejdsgiver indrapporterer til organet, hvorledes henholdsvis mandlige og kvindelige arbejdstagere aflønnes på den enkelte arbejdsplads og for hvilket arbejde. Hermed vil det være muligt at sikre, at loven overholdes med den konsekvens, at mænd og kvinder får samme løn for samme arbejde.

FTF mener herudover, at der med fordel kan oprettes et videnscenter, der specialiserer sig inden for ligelønsområdet for herigennem at fremme ligebehandlingsindsatsen i Danmark.

7. marts 2008

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6610-0007
7. MRS. 2008

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BILAG

DOK. NR. 36

Høring om udkast til lovforslag om ændring af ligelønsloven
(Implementering af direktiv 2006/54/EF det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv)

Kvinderådet har følgende bemærkninger til lovforslaget:

Til § 1 a stk. 1.

Beskyttelsesperioden af kvinder i forbindelse med fravær efter fødslen er 14 uger. Det er ikke i trit med virkeligheden, da de fleste kvinder er fraværende efter fødslen i en meget længere periode. Endvidere foregår der også forskelsbehandling af mænd, der gerne vil bruge deres ret til barselsorlov, og dette bør også indskrives i loven.

Til § 1 b

Kvinderådet ser gerne en skærpelse af formuleringen, så det fremgår at myndighederne ikke blot har pligt til aktivt at tage hensyn til målsætningen om ligestilling, men at myndighederne har pligt til aktivt at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd.

Til § 3 stk. 1

Det bør præciseres, at beskyttelsen skal omfatte lønmodtagere, der optræder som vidner eller på anden måde støtter klageren eller lønmodtagerrepræsentanten.

Direktivets artikel 3

Direktivets artikel om positive foranstaltninger er ikke med i lovforslaget, hvilket vi mener, det bør være.

Direktivets artikel 20

Direktivets artikel 20 om ligebehandlingsorganer er ikke med i lovforslaget, hvilket vi mener, det bør være. Kvinderådet er af den opfattelse, at der mangler et stærkt ligestillingsorgan, der kan varetage de funktioner, direktivet omtaler, nemlig fremme, evaluering og overvågning af, samt støtte ligebehandling af kvinder og mænd. Vi mener, der skal etableres et ligestillingsombud.

Direktivets artikel 21 og 22

Kvinderådet mener, det statslige ligestillingsarbejde er for svagt, både hvad angår statens egen rolle som arbejdsgiver og hvad angår dialog med NGO'er. Vi vil derfor opfordre til at direktivet implementeres fuldt ud i dansk lovgivning.

Randi Iversen
Forkvinde, Kvinderådet

Kvinderådet, Niels Hemmingsens Gade 10, postboks 1069, 1008 København K

Beskæftigelsesministeriet
JAIC - Juridisk, Arbejdsretligt og Internationalt
Center
Ved Stranden 8
1601 København K

Sagsnr. 200800245-5

Att.: Fuldmægtig Torben Lorentzen

Forslag til ændring af lov om ligeløn til mænd og kvinder

Lovforslaget implementerer "det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv" i ligelønsloven (Rådets direktiv 2006/54/EF).

Direktivet har til formål at sikre ligebehandling inden for beskæftigelse, ligeløn og erhvervstilknnyttede sociale sikringsordninger.

Direktivet er et minimumsdirektiv. Det betyder, at Danmark kan opretholde eller indføre bestemmelser, der er gunstigere end dem, der er fastsat i medfør af direktivet.

Arbejdsgruppe og lovgivning

Direktivet har været drøftet med arbejdsmarkedets parter i en særlig arbejdsgruppe under det faste implementeringsudvalg i Beskæftigelsesministeriet

Udgangspunktet for arbejdsgruppens drøftelser har været,

1. at gennemførelsen af direktivet under ingen omstændigheder må medføre, at niveauet for lønmodtagerbeskyttelsen forringes og
2. at der - i overensstemmelse med de generelle principper for implementering af direktiver på arbejdsmarkedet - er tale om en minimumsimplementering, og endelig
3. at arbejdsmarkedets parter i videst muligt omfang får mulighed for at indgå aftaler inden for direktivets rammer.

Da den sidste forudsætning er stærkt problematisk for privatansatte akademikere, da disse ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, hilser AC det velkommen, at direktivet implementeres ved lovgivning.

Definitioner og forskelsbehandling

Kommissionen peger på, at formålet med direktivet er at forenkle, modernisere og forbedre Fællesskabets lovgivning om ligebehandling af mænd og kvinder for at skabe en mere klar og effektiv lovgivning til fordel for borgerne.

I den sammenhæng er det tilfredsstillende, at lovforslaget indeholder definitioner af direkte og indirekte forskelsbehandling, chikane og sexchikane, instruktion om at forskelsbehandle, og forbud mod forskelsbehandling i forhold til chikane og sexchi-

kane og ved enhver dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under 14 ugers fravær efter fødslen.

I forbindelse med arbejdsgruppens diskussioner har eksempler på sexchikane/chikane i forbindelse med lønmæssig forskelsbehandling været vendt. I en situation, hvor en persons løn afhænger af, om man accepterer seksuelle tilnærmelser, må der siges at foreligge sexchikane. Ganske parallelt med en forfremmelsessituation i ligebehandlingsloven. Chikane i forbindelse med lønmæssig forskelsbehandling kan foreligge i situationer, hvor man behandler den pågældende nedværdigende hver gang aflønning er på tale.

At definitionerne er indskrevet i lovforslaget kan være med til at sikre, at de bliver tværgående og fælles og derved på sigt danner fundamentet for en ensartet forståelse og praksis.

Godtgørelses-bestemmelsen

Det er positivt, at retten til godtgørelse indføres på ligelønslovens område og at lovens maksimumsgrænser for godtgørelse ophæves.

AC vil dog tilslutte sig KTO, der i sit høringssvar bemærker, at bestemmelsen i § 2 stk. 2, om at en lønmodtager "kan" tilkendes en godtgørelse, ikke opfylder direktivets krav til national lovgivning om at sikre en reel og effektiv godtgørelse, der har en præventiv virkning.

AC er enig i, at denne paragraf bør formuleres som en "skal"-bestemmelse.

Med venlig hilsen

Dorete Dandanel
Direkte nr.: 22 49 58 64
E-mail: dd@ac.dk

Høringssvar fra Dansk Kvindesamfund vedrørende udkast til lovforslag om ændring af ligelønsloven (Implementering af direktiv 2006/54/EF – det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv)

Dansk Kvindesamfund vil indledningsvis gerne anbefale, at der er en længere høringsfrist for lovforslag af denne art. En så kort høringsfrist gør det virkelig svært for mindre organisationer som Dansk Kvindesamfund at leve op til denne for demokratiet så vitale proces.

Dansk Kvindesamfund er naturligvis godt tilfreds med, at der nu sker en implementering af det omarbejdede ligestillingsdirektiv. Vi anerkender betydningen af, at lovforslaget fremmer ligelønnen ved at stille krav til de jobvurderingssystemer, der anvendes i Danmark. Men det ærgrer os, at regeringen ikke gør sig umage med en optimal implementering af dette vigtige EU-direktiv, så Danmark på ligelønsområdet kunne komme i front i EU. Hvorfor denne lidt mangelfulde minimumsimplementering?

De forbedringer, Dansk Kvindesamfund med den korte høringsfrist kan foreslå, er f.eks., at det bør fremgå helt klart af bemærkningerne § 1. stk. 2,2 til lovforslaget, at denne bestemmelse er en reel ændring i forhold til den tidligere lov. Bemærkningerne bør også præcisere, hvordan det kan sikres, at faglige klassifikationssystemer reelt udelukker forskelsbehandling på grund af køn, og at bestemmelsen omfatter alle jobvurderingssystemer.

Dansk Kvindesamfund mener endvidere, at § 3 må formuleres om, hvis loven reelt skal leve op til direktivets artikel 24, der også giver beskyttelse til kolleger, der vidner i ligelønsager.

Desuden må regeringen foretage sig noget for at leve op til direktivets artikler omkring positiv særbehandling i visse situationer (artiklerne 20-22). Det samme gælder for artikel 26 omkring barsel til mænd og artikel 30 om omvendt bevisbyrde. Også som overenskomstpart påhviler det regeringen at få disse bestemmelser implementeret.

Dansk Kvindesamfund havde håbet på, at regeringen havde benyttet implementeringen af dette ligebehandlingsdirektiv til at få skabt den ligestillingslov, der for alvor kunne bringe Danmark op i den ligestillingens superliga, vi som forening synes, Danmark bør være i. Det er vigtigt, at vi som land ikke sækker helt bagud i EU. Hvornår får Danmark f.eks. det ligestillingsombud, som vi med direktiv 2002/73 for længst burde have taget initiativ til?

Med venlig hilsen

Karen Hallberg
Landsforkvinde

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
dk-1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6610-0007
- 7 MRS. 2008

BILAG

DOK. NR. 39

6. marts 2008

Udkast til lovforslag om ændring af ligelønsloven

FA har med tak modtaget ovennævnte udkast til lovforslag til høring.

DOK. NR. 1006

S. NR. 07/131

MP

FA har noteret sig, at udgangspunktet i lovforslaget er en minimumsimple mentering, og at arbejdsmarkedets parter i videst muligt omfang får mulighed for selv at gennemføre direktivet ved kollektiv overenskomst.

FA har herudover følgende bemærkninger til de enkelte bestemmelser:

Ad § 1a, stk. 1, 1. pkt.

Det fremgår af bemærkningerne til bestemmelsen, at definitionen på ligebe-handlingsbegrebet gennemfører det omarbejdede ligebehandlingsdirektivs art. 1, stk. 1, litra a. Det er ikke korrekt. Den rette henvisning er til det omarbej-dede ligebehandlingsdirektivs art. 2, stk. 1, litra a.

Ad § 1a, stk. 1, 2. pkt.

I bemærkningerne til bestemmelsen er det anført, at det i stk. 2 foreslås præ-ciseret, at "Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet..." betragtes som direkte forskelsbehandling. Ifølge lovforsla-get er nævnte præcisering imidlertid ikke indsat i stk. 2, men i stk. 1, 2. punktum.

Herudover bemærker FA, at præciseringen forekommer meget lidt præcis, og henvisningen i bemærkningerne til, at lovforslagsbestemmelsen svarer til li-gebehandlingslovens § 1, stk. 2, 2. pkt., er ikke korrekt, idet denne bestem-melse er anderledes formuleret.

Endelig er bemærkningen om, at denne del af bestemmelsen gennemfører det omarbejdede ligebehandlingsdirektivs artikel 2, litra c heller ikke korrekt.

Ad § 1a, stk. 3

Det fremgår af bemærkningerne til bestemmelsen, at formuleringen vedrø-rende chikane svarer til definitionen i ligebehandlingslovens § 1, stk. 5. Dette er heller ikke korrekt. Formuleringen af ligebehandlingslovens § 1, stk. 5, er anderledes og tilsyneladende skærpet i forhold til forslaget i ligelønsloven.

Ad § 1a, stk. 5

Definitionen af løn er ny, således som det også fremgår af bemærkningen til bestemmelsen. Bestemmelsen forekommer imidlertid uhensigtsmæssigt pla-ceret. Efter FA's opfattelse kunne bestemmelsen med større relevans placeres som § 2, stk. 2 - hvorefter den foreslåede § 2, stk. 2, bliver § 2, stk. 3.

Herudover er det anførte i bemærkningerne til bestemmelsen om, at bestemmelsen gennemfører det omarbejdede ligebehandlingsdirektivs artikel 1, stk. 1, litra e, heller ikke korrekt. Den rette henvisning er til art. 2, stk. 1, litra e.

Endelig er det næppe korrekt, når det i bemærkninger til bestemmelsen anføres, at "Godtgørelsesniveauet i ligebehandlingsloven varierer i de enkelte bestemmelser...". Godtgørelsesniveauet fremgår netop ikke af ligebehandlingsloven, idet maksimum i forbindelse med en tidligere revision af loven er fjernet. Derfor er det næppe rigtigt at tale om et godtgørelsesniveau i loven. Niveauet lægges i retspraksis - loven angiver kun de relevante kriterier.

Ad § 3, sidste punktum

En beskyttelse mod afskedigelse knyttet til, at en lønmodtager "har fremsat krav efter § 5 a, stk. 1", forekommer ikke relevant. § 5 a, stk. 1, drejer sig om virksomhedens pligt til at udarbejde lønstatistik - og bestemmelsen opererer ikke med "krav" fra medarbejderen. På det grundlag forekommer en beskyttelsesregel af det foreslåede indhold ikke forståelig.

FA er naturligvis opmærksom på, at denne del af reglen er en videreførelse af den allerede gældende regel i lovens § 3, stk. 1. Det bliver det imidlertid ikke mere rigtigt af. Der må efter FA's opfattelse være tale om reminiscenser fra den tidligere § 5 a, stk. 1, som netop havde "krav" fra medarbejderen som sit udgangspunkt, jf. den tidligere formulering af § 5 a, stk. 1, om at "Hvis der rejses krav herom, ...".

FA tillader sig derfor at foreslå, at ministeriet benytter anledningen til at få korrigeret bestemmelsen.

Ad § 4a

Bestemmelsen om adgangen til at indbringe sager om overtrædelse af ligelønsloven, herunder adgangen til at optræde som biintervenient m.v., er efter FA's vurdering dybt overflødig, idet adgangen hertil i forvejen følger af dansk lovgivning.

Med venlig hilsen

Merete Preisler
Underdirektør, advokat



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Sendt pr. e-mail til parcenter@bm.dk

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6610-0007
- 7 MRS. 2008

BILAG

DOK. NR. 41

Høring om udkast til lovforslag om ændring af ligelønsloven.

KL har følgende bemærkninger til det ved mail af 26. februar 2008 fremsendte udkast til lovforslag om ændring af ligelønsloven:

KL finder det umiddelbart uhensigtsmæssigt, at man ikke i definitionerne bruger den helt direktivnære formulering. Et af formålene med det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv har været at få tværgående og fælles definitioner, hvilket Beskæftigelsesministeriet også selv har lagt vægt på. Det er derfor ikke hensigtsmæssigt, at man indskriver definitioner i ligelønsloven, der afviger fra definitionerne i det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv.

Beskæftigelsesministeriet har henvist til, at den foreslåede definition af indirekte forskelsbehandling stammer fra ligebehandlingsloven. KL skal i stedet foreslå, at man for at opfylde et af formålene med det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv, indskriver definitionerne fra det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv i både ligelønsloven og ligebehandlingsloven.

Dette er tidligere blevet bemærket af KL i den arbejdsgruppe, der har været nedsat af Beskæftigelsesministeriet vedr. implementeringen af det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv.

Med venlig hilsen

Hva Agerlin

Den 7. marts 2008

Jnr 08.04.04 K04
Sagsid 000191028

Ref EVG
evg@kl.dk
Dir 3370 3284

Weidekampsgade 10
Postboks 33/0
2300 København S

Tlf 3370 3370
Fax 3370 3371

www.kl.dk

1/1



Landsorganisationen i Danmark
Danish Confederation of Trade Unions

Islands Brygge 32D
Postboks 340
2300 København S.

Telefon 3524 6000
Fax 3524 6300
E-mail lo@lo.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8,
1061 København K.
Att: Torben Lorentzen

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6610-0007
- 7 MRS. 2008

Sagsnr. 07-2973
Vores ref. PLE/has
Deres ref.

BILAG

DOK. NR. 44

Den 7. marts 2008

Høring vedrørende forslag til lov om ændring af ligelønsloven

Indledningsvis kan det oplyses, at LO tilslutter sig, at definitionerne nu er indskrevet i loven, ligesom LO er tilfreds med, at man nu får brugen af jobvurderingssystemer indskrevet i § 1. LO finder dog, at begrebet faglige klassifikationssystemer er for snævert, da der bedømmes på en række andre parametre end de faglige.

Tilsvarende er det positivt, at man nu får en godtgørelsesbestemmelse ind i ligelønsloven, således at man på dette punkt har imødekommet Kommissionens åbningsskrivelse.

LO har derimod noteret sig, at man ikke har imødekommet kritikken af den manglende implementering af direktivets art. 20 om etablering af et uvildigt organ til overvågning og fremme af ligestillingsindsatsen. Et problem som LO i en række sammenhænge har påpeget over for ministeriet.

Den ændrede viktimiseringsbestemmelse i § 3 svarer til ændringen i L 17, hvilket er en forbedring. LO mener dog fortsat, at det bør fremgå af lovhemærkningerne, at beskyttelsen gælder alle personer, som måtte blive involveret i en konkret sag, herunder vidner og øvrige støttepersoner.

Afslutningsvis skal LO ikke undlade at bemærke, at de forringelser i bestemmelsens § 5a som blev vedtaget i 2001 gør det meget vanskeligt at håndhæve ligelønsprincippet, hvorfor man kan sætte spørgsmålstegn ved, om det er muligt effektivt at sanktionere loven.

På vegne af LO's daglige ledelse