

Modtaget via elektronisk post. Der tages forbehold for evt. fejl

Europaudvalget
(Alm. del - bilag 674)
arbejds- og socialministerråd
(Offentligt)

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg og deres
stedfortrædere

Bilag	Journalnummer	Kontor	
1	400.C.2-0	EU-sekr.	3. marts 2000

Til underretning for Folketingets Europaudvalg vedlægges Arbejdsministeriets grundnotat vedrørende forslag til Rådets direktiv om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, KOM (1999) 565 endelig udgave.

Arbejdsministeriet

Dato: 29. februar 2000

løbenr: AM0097

Grundnotat om Forslag til Rådets direktiv om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv KOM (1999)565 endl. udg.

Resume

Forslaget har hjemmel i EF-Traktatens artikel 13 og kan således vedtages med enstemmighed i Rådet efter høring af Europa-Parlamentet. Hensigten med forslaget til Rådets direktiv om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv er at fastsætte generelle rammebestemmelser om overholdelse i medlemsstaterne af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering. Forslaget dækker adgang til beskæftigelse og erhverv, selvstændig erhverv, herunder forfremmelse, erhvervsuddannelse, ansættelsesvilkår samt medlemskab af visse organisationer.

Der er således tale om flere diskriminationskriterier end man har i den danske forskelsbehandlingslov, der ikke omfatter alder og handicap.

Forskelsbehandling defineres som direkte eller indirekte forskelsbehandling samt chikane og er således mere vidtgående end ligestillingsdirektivet 76/207 (om ligestilling mellem mænd og kvinder).

Det konstateres dog, at der kan være begrundet forskelsbehandling fx ""regulære erhvervsmæssige kvalifikationer" samt i visse tilfælde fsva. alder, hvis forskelsbehandlingen er hensigtsmæssig og nødvendig og kan begrundes i objektive faktorer.

Der indføres endvidere delt bevisbyrde. Det vil sige, at den, der føler sig krænket, skal sandsynliggøre, at der har været tale om direkte eller indirekte diskrimination, hvorefter den anklagede skal bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket. Delt bevisbyrde er tidligere anvendt i Rådets direktiv 76/207 om ligestilling mellem kvinder og mænd.

Der er tale om et minimumsforslag, der tillader medlemsstaterne at have et højere beskyttelsesniveau.

1. Indledning

Europa-Kommissionen har den 25. november 1999 vedtaget en pakke til Rådet vedrørende antidiskrimination.

Pakken indeholder:

- Meddelelse fra Kommissionen til Rådet, Europa Parlamentet, Det Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om visse fællesskabsforanstaltninger til bekæmpelse af diskrimination. KOM(1999)564 endl. udg.
- Forslag til Rådets direktiv om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv. (**Arbejdsmarkedsdirektivet**) KOM (1999)565 endl. udg.
- Forslag til Rådets direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse. (**Racedirektivet**) KOM(1999) 566 endl. udg.
- Forslag til Rådets afgørelse om Fællesskabets handlingsprogram for bekæmpelse af forskelsbehandling 2001-2006 KOM(1999) 567 endl. udg.

Forslagene er oversendt til Rådet den 10. januar 2000.

Pakken har hjemmel i EF-Traktatens artikel 13. Kommissionens forslag kan således vedtages med enstemmighed i Rådet efter høring af Europa-Parlamentet. Der er således tale om et minimumsdirektiv, der tillader de enkelte lande at lægge sig på et højere beskyttelsesniveau.

2. Baggrund

I henhold til EF-traktatens artikel 13 kan Rådet, på forslag af Kommissionen og efter høring af Europa Parlamentet med enstemmighed, træffe hensigtsmæssige foranstaltninger til at bekæmpe forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

Kommissionen har som indledning til overvejelser om forslag til initiativer i henhold til EF-Traktatens artikel 13 hørt medlemsstaterne, Europa Parlamentet, arbejdsmarkedets partere på europæisk plan og NGO'er.

På grundlag af disse høringer har Kommissionen fremsat en antidiskriminations-pakke, som har til formål at fremme foranstaltninger til bekæmpelse af diskrimination på grundlag af race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

Forslaget til Rådets direktiv om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv er således en del af antidiskriminations-pakken.

På trods af at Art. 13 også omfatter "køn" er dette kriterium ikke omfattet af nærværende forslag, da Kommissionen finder, at det passende retsgrundlag om lige muligheder og ligebehandling af mænd og kvinder er artikel 141 i EF-Traktaten, og at ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd allerede er fastlagt i Rådets direktiver 76/207/EEF og 86/618/EEC herom.

3. Indhold

Hensigten med forslag til Rådets direktiv om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv er at fastsætte generelle rammebestemmelser om overholdelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering i medlemsstaterne. Forslaget dækker adgang til beskæftigelse og erhverv, herunder forfremmelse, erhvervsuddannelse, ansættelsesvilkår samt medlemskab af visse organisationer (artikel 1).

Direkte eller indirekte forskelsbehandling af personer på grund af race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering forbydes (art. 2.1).

Det anses som indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, stiller en eller flere personer fra en af de beskyttede grupper ringere, medmindre det er hensigtsmæssigt og nødvendigt og kan begrundes i objektive faktorer.

Chikane anses ligeledes som diskrimination, når chikane skaber et generelt truende, fjendtligt krænkende eller forstyrrende arbejdsmiljø (art. 2.3).

Der skal sørges for passende faciliteter for at give handicappede personer mulighed for adgang til eller øget deltagelse i beskæftigelse, medmindre dette medfører uforholdsmæssigt store ulemper

(art. 2.4).

Forbud mod forskelsbehandling på grund af de nævnte kriterier skal gælde for :

- Adgang til beskæftigelse, selvstændig beskæftigelse og erhverv, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår uanset sektor eller branche og på alle niveauer, herunder forfremmelse.
- Adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelser og erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling.
- Ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn.
- Medlemskab af og aktiv deltagelse i arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisationer eller enhver anden organisation, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv samt adgang til de fordele, disse organisationer giver (art. 3).

Forslaget bestemmer at "regulære erhvervsmæssige kvalifikationer" ikke skal regnes som diskrimination og således ikke er forbudt. Det betyder, at såfremt det ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelse er af afgørende betydning, at udøveren er af en bestemt race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering anses forskelsbehandlingen ikke som diskrimination (art. 4).

Det fastslås dog, at der ikke er tale om direkte diskrimination på grund af alder, hvis begrænsningerne er hensigtsmæssige og nødvendige og kan begrundes i objektive faktorer. Det gælder bl.a. for:

- Forbud mod adgang til beskæftigelse eller særlige arbejdsvilkår for at beskytte unge og ældre arbejdstagere.
- Fastsættelse af minimumsalder som en betingelse for at opnå tilbagetrækning eller indvalidepension.
- Fastsættelse af forskellige aldersgrænser for ansatte eller grupper eller kategorier af ansatte som betingelse for ret til tilbagetrækning eller indvalidepension p.g.a. fysiske eller psykiske erhvervsrelaterede krav.
- Fastsættelse af max. alder for ansættelse, som er baseret på uddannelsesmæssige krav til den pågældende stilling eller nødvendigheden af at have tilbagelagt en rimelig beskæftigelsesperiode før tilbagetrækning.
- Fastsættelse af krav om erhvervs erfaringens længde.
- Fastsættelse af aldersbegrænsning som er passende og nødvendig for at tilstræbe rimelige mål på arbejdsmarkedet (art. 5).

Medlemsstaterne kan iværksætte positive særforanstaltninger, som har til formål at reducere eller fjerne eksisterende forskelsbehandling på grund af de nævnte kriterier (art. 6).

Direktivforslaget er et minimumsforslag, der tillader medlemsstaterne at have et højere beskyttelsesniveau end direktivet (art. 7).

Medlemsstaterne skal sikre, at retslige og/eller administrative procedurer for håndhævelse af de forpligtigelser, som direktivet fastlægger, er tilgængelige for alle, der føler sig krænket (art. 8).

Der indføres delt bevisbyrde. Det vil sige, at den, der føler sig krænket, skal sandsynliggøre, at der har været tale om direkte eller indirekte diskrimination, hvorefter den anklagede skal bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket. Medlemsstaterne kan dog indføre omvendt bevisbyrde (art. 9).

Medlemsstaterne skal i deres lovgivning indføre de nødvendige foranstaltninger for at beskytte sagsøger mod repressalier og ugunstig behandling som følge af direkte eller indirekte reaktion mod klagen (art. 10).

Medlemsstaterne skal endvidere sikre udbredelse af passende information om direktivet til de relevante organer, herunder erhvervsuddannelses- og uddannelsesinstitutioner samt arbejdspladser (art. 11).

Medlemsstaterne opfordres til at tage initiativer til fremme af social dialog med henblik på at fremme ligebehandlingsprincippet via ledelse på arbejdspladser, kollektive aftaler, adfærdskodeks, forskning eller udveksling af erfaringer og god praksis (art. 12).

Medlemsstaterne skal tage initiativer til at sikre, at enhver lovgivning, regler, kollektive aftaler mv., der er i modstrid med direktivet, annulleres eller ændres (art. 13).

Medlemsstaterne skal sørge for straffe/sanktioner, der er effektive og proportionelle (art. 14).

Direktivet skal implementeres 2 år efter direktivets vedtagelse (art. 15).

Der er endvidere vedlagt bilag med konsekvensanalyse af den forventede effekt på små og mellemstore virksomheder.

4. Nærheds- og proportionalitetsprincippet

Kommissionen redegør for, at medlemsstaterne har indført en række foranstaltninger for at forsvare individernes ret til ikke at blive diskrimineret på grund af vilkårlige kriterier, herunder køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, alder, handicap eller seksuel orientering. Kommissionen fastslår dog, at der er store forskelle i omfanget og effektiviteten af disse foranstaltninger, og at der derfor er behov for at definere fælles principper.

Kommissionen finder, at vedtagelse af EF-lovgivning på dette felt vil være en entydig officiel politisk understregning af det europæiske samfunds vilje til at bekæmpe diskrimination, og at forslaget vil styrke den økonomiske og sociale sammenhæng ved at borgere i alle medlemsstater nyder et grundlæggende beskyttelsesniveau mod diskrimination med sammenlignelig ret til erstatning, der dog tager hensyn til medlemsstaternes kulturelle forskelle.

Forslaget vil ifølge Kommissionen sikre et fælles sæt af minimumsnormer for alle borgere i EU og forstærke og supplere den beskyttelse, der allerede eksisterer i medlemsstaterne, enten ved at udvide anvendelsesområdet eller ved at fastsætte eller at styrke adgang til erstatning.

Kommissionen fastslår, at direktivet bl.a. også understøtter medlemsstaternes bestræbelser i forbindelse med den koordinerede beskæftigelsesstrategi, idet kvinderne er overrepræsenteret blandt etniske eller religiøse minoriteter, handicappede og ældre, som er arbejdsløse. Samtidig styrker direktivet konsolidering af mainstreaming af lige muligheder for kvinder og mænd (som er en del af beskæftigelsesretningslinjerne for 1999).

Kommissionen fastslår, at for at undgå sociale spændinger i både eksisterende og nye medlemsstater og for at skabe et Fællesskab med respekt og tolerance for race og etniske forskelle, er det vigtigt at fastsætte en fælles europæisk ramme for bekæmpelse af racisme.

Kommissionen finder derfor, at forslaget til antidiskriminationspakken er i overensstemmelse med nærheds- og proportionalitetsprincippet.

Der eksisterer ikke EU-lovgivning på området f.s.v.a. race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

5. Høring

Forslaget er sendt til høring i EF-Speciaudvalget for arbejdsmarkedet og sociale forhold

(Amtsrådsforeningen, AC, DA, LO, FTF, KL, LH samt SALA) samt FA, Rådet for Etniske Minoriteter, Dansk Flygtningehjælp, Nævnet for Etnisk Ligestilling, Det Centrale Handicapråd, Samvirkende Invalideorganisationer, Advokatrådet samt Centret for Menneskerettigheder.

Organisationerne havde følgende bemærkninger:

Amtsrådsforeningen og KL finder, at de væsentligste elementer i forslaget vedrører arbejdsmarkedsforhold, hvorfor de finder, at også artikel 138, udover artikel 13, bør være hjemmelsgrundlaget.

Amtsrådsforeningen og KL bemærker, at indførelse af et forbud mod aldersdiskrimination vil kunne give anledning til juridiske vanskeligheder og have økonomiske konsekvenser på det (amts)kommunale arbejdsmarked, bl.a. fordi der på det (amts)kommunale område er indgået en række aftaler og overenskomster, hvor der er fastlagt en afgrænsning på grund af alderskriterier.

Amtsrådsforeningen og KL finder ikke, at der i denne type sager er behov for at ændre på dansk rets almindelige bevisbyrder. **KL** kan ikke tilslutte sig delt/omvendt bevisbyrde i de foreliggende direktivforslag.

Amtsrådsforeningen og KL mener, at bestemmelsen om, at den, der føler sig krænkede, skal kunne klage over manglende ligebehandling også efter at ansættelsesforholdet er afsluttet, vil tilsidesætte dansk rets generelle passivitets- og forældelsesregler.

Kommunernes Landsforening (KL) finder, at der generelt mangler en udførlig og detaljeret forklaring på, hvorfor initiativet er nødvendigt og hvilke reelle problemstillinger, der ligger til grund for, at de i forslagene omhandlede persongrupper adskiller sig fra andre persongrupper.

AC og **FTF** finder det absolut relevant, at der gøres en aktiv indsats for at modvirke alle former for diskrimination på arbejdsmarkedet, men finder imidlertid, at forslaget indeholder en række uklare punkter, som vanskeliggør en konkret stillingtagen.

AC og **FTF** finder direktivforslagenes opdeling mellem direkte og indirekte forskelsbehandling hensigtsmæssig og dækkende samt at begrebet "chikane", som indgår i det tredje element i definitionen, bør ses i sammenhæng med den generelle miljøregulering på såvel nationalt som europæisk niveau.

AC og **FTF** er som udgangspunkt positive over for direktivforslagenes bestemmelser om omvendt bevisbyrde.

AC og **FTF** kan fuldt ud tilslutte sig, at også alder kommer med i forbudet mod diskrimination, men det må præciseres, hvornår der er objektive og saglige grunde for den undtagelse, som er medtaget i art. 5 pkt d.

Sammenslutningen Af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger (SALA) finder det betænkeligt at indføre delt bevisbyrde, idet **SALA** mener, at arbejdsgivere for at undgå at bringe sig i en situation hvor bevisbyrden vendes om, kan blive motiveret til f.eks. at ansætte en forholdsmæssig andel med en anden etnisk oprindelse end dansk, hvilket modarbejder forslagens intention. **SALA** anbefaler derfor, at der i disse sager kommer til at gælde normale bevisbyrde regler.

Ledernes Hovedorganisation (LH) finder, at pakken inddrager mange aspekter af diskrimination, som ikke er omfattet af dansk lovgivning eller eksisterende aftaler mellem arbejdsmarkedets parter. **LH** finder det bekymrende, at der inddrages så mange aspekter, idet pakkens konsekvenser for den nationale lovgivning mv. er usikre og vanskelige at overskue. **LH** mener, at der er behov for en afklaring af art. 2 stk. 4.

LH finder, at direktiverne i videst muligt omfang skal kunne implementeres ved aftale mellem arbejdsmarkedets parter.

LH finder det meget betænkeligt at indføre delt bevisbyrde og finder endvidere beskrivelsen af klageadgangen uklar. **LH** mener, at det ikke vil være hensigtsmæssigt, hvis sager på dette område skal behandles i et særligt klageorgan. De bør i givet fald behandles på samme måde som andre ansættelses- og arbejdsretlige sager.

LH finder det stærkt betænkeligt, at aldersbegrebet medtages i direktivet, især hvis der skal ske implementering via lovgivning.

LH mener, at direktivforslagets artikel 5 indebærer en risiko for en detailregulering, og at der bør arbejdes for, at det i ordlyden i artiklen i højere grad præciseres, at der er tale om generelle principper, så der ikke er tvivl om, at detailspørgsmål bliver et nationalt anliggende.

DA finder, at ligebehandling er et vigtigt og grundlæggende princip i det sociale liv og på arbejdsmarkedet, men at spørgsmålet om forskelsbehandling er overordentlig komplekst. **DA** finder derfor, at det initiativ, som Kommission foreslår, bør respektere og levne plads til disse nationale forskelle og traditioner.

DA finder, at Kommissionens forslag på en række områder ikke er hensigtsmæssige instrumenter til bekæmpelse af forskelsbehandling. Direktiverne vil på en række områder være uforenelige med vilkår, som er aftalt mellem arbejdsmarkedets parter og som ikke har til hensigt at diskriminere, men derimod for så vidt angår aldersgrænser forfølger legitime og proportionale formål på arbejdsmarkedet.

DA frygter, at Kommissionens forslag kan medføre, at man mister orienteringen i udviklingen af arbejdsmarkedet af bl.a. virksomhedernes sociale medansvar, også for så vidt angår grupper, der måtte befinde sig uden for beskyttelseskriterier, der er nævnt i Traktatens artikel 13. Kommissionens forslag rejser tillige mange fortolkningsspørgsmål, som skal afklares. Det gælder navnlig Kommissionens forslag om aldersdiskrimination, diskrimination af handicappede, delt bevisbyrde, indirekte diskrimination, chikane samt etableringen af et klageorgan i forslaget til direktiv om ligebehandling for så vidt angår race og etnisk oprindelse. Forslaget om oprettelse af et klageorgan ligger efter **DA's** vurdering endvidere uden for fællesskabets kompetenceområde.

DA har derfor som sit principale ønske, at regeringen aktivt arbejder for muligheden for et blokerende mindretal i Ministerrådet.

LO bemærker, at de foreslåede bestemmelser generelt tillægger Fællesskabet ganske stor kompetence på disse områder, hvorfor det nøje bør overvejes, om der i de enkelte tilfælde er behov herfor.

LO er principielt tilhænger af at uddannelsessektoren involveres i kampen mod diskrimination, men bemærker, at det må overvejes, om traktatens art. 13 sammenholdt med art. 150 giver tilstrækkelig hjemmel for at fastsætte disse bestemmelser.

LO er umiddelbart positiv over for delt bevisbyrde.

LO finder bestemmelsen om klageadgang uklar og finder, at denne bestemmelse bør præciseres således, at det sikres, at disse sager, for så vidt angår arbejdsmarkedsforhold efter implementering af direktiverne ved kollektive aftaler, kan behandles i det fagretlige system på samme vilkår som øvrige bestemmelser i kollektive overenskomster.

LO kan overordnet set tiltræde, at forbudet mod forskelsbehandling udvides til handicap og alder, men er dog imidlertid bekymret over en eventuel lovgivning på området.

LO finder, at manglende definition af "handicap" kan føre til uklarheder ved fortolkning af bestemmelsen i art. 2, stk. 4, hvorefter arbejdsgivere m.fl. skal sikre handicappede rimelig adgang til beskæftigelse.

FA er på linie med de ovennævnte arbejdsgiverorganisationer vedr. forslagene om delt bevisbyrde, alder og handicap. **FA** finder det betænkeligt, hvis man på grund af det foreslåede direktiv ikke kan opretholde alderskravene på henholdsvis 18 år og 30 år i funktionærlovens §2b, stk.1, aldersgrænsen for indtræden i pensionsordninger samt ATP-lovens krav om en mindstealder på 16 år. En fjernelse af disse krav vil ifølge **FA** medføre meromkostninger for virksomhederne.

FA finder, at bestemmelsen om diskriminationsværn på grund af handicap er uklar, og at det er umuligt at vurdere, hvilken praktiske betydning, den vil få for virksomhederne.

FA finder, at direktivet med delt bevisbyrde kan anspore til grundløse klager og mener, at delt bevisbyrde kan belaste virksomhederne administrativt så meget, at det rammer deres incitament til at arbejde frivilligt og aktivt for at forhindre eller begrænse diskrimination. **FA** er endvidere modstander af en ordning, hvor den enkelte lønmodtager selv kan skaffe sig en særlig beskyttelse blot ved at klage over forskelsbehandling og tager derfor afstand fra de foreslåede bevisbyrder.

Det Centrale Handicapråd (DCH) bemærker, at det i forbindelse med vedtagelsen af Amsterdamtraktaten gav udtryk for en principiel skepsis over for at udbygge EU-traktaten med en generel antidiskriminationsbestemmelse på handicapområdet, idet man ønsker handicappolitikken integreret via sektoransvarlighedsprincippet i den samlede europæiske beslutningsproces.

DCH har imidlertid måttet konstatere, at der i mange lande og blandt de europæiske handicaporganisationer er et stærkt ønske om et initiativ, som det Kommissionen nu fremlægger. **DCH** er derfor af den opfattelse, at det vil være u hensigtsmæssigt at forsøge at blokere for direktivet.

DCH mener, at det på en række områder er væsentligt at få afklaret, hvad begreberne omfatter f.eks. handicap, beskæftigelse og erhverv. **DCH** mener endvidere, at det er afgørende at få afklaret, om direktivet af konkurrencemæssige årsager på nogen måde kan influere på finansieringen af kompenserende ydelser til handicappede arbejdstagere.

DCH udtrykker tilfredshed med at der er tale om et minimumsdirektiv.

DCH finder det endvidere vigtigt, at der ikke etableres særlige klageorganer og at en klageadgang placeres i de allerede eksisterende klagesystemer.

De Samvirkende Invalideorganisationer (DSI) bemærker generelt, at art. 2, stk. 4 er uklar.

DSI finder endvidere, at de sanktionsmuligheder, der er gældende over for diskrimination på handicapområdet er uklare, og at begreberne bør præciseres, samt at eventuelle sanktionsmuligheder klargøres.

DSI finder endvidere, at referencerammen for bekæmpelse af uberettiget negativ forskelsbehandling i henhold til forslaget bør være FN's standardregler, og at personer af fremmed etnisk oprindelse med handicap bør sikres en særlig prioritet ved gennemførelse af direktivet.

Dansk Flygtningehjælp (DF) er tilfreds med, at de foreslåede direktiver bygger på et diskriminationsbegreb, som går ud over det snævre begreb om direkte diskrimination og rummer både direkte og indirekte diskrimination samt chikane. **DF** finder det væsentligt at direktivforslagene indeholder krav om en håndhævelsesprocedure for krænkede personer.

Nævnet for Etnisk Ligestilling (Nævnet) finder den klare begrebsfastlæggelse i § 2 særdeles positiv og støtter direktivforslagets udtrykkelige tilkendegivelse af, at chikane er omfattet af diskriminations forbuddet.

Nævnet finder det som udgangspunkt positiv, at der i art. 4 gives mulighed for at undtage en forskelsbehandling begrundet i regulære erhvervsmæssige kvalifikationer fra forbuddet mod forskelsbehandling, men anbefaler dog en udtrykkelig begrænsning samt en kontrol af anvendelsen af undtagelserne.

Nævnet finder, at staten bør pålægges en forpligtelse til, og ikke blot en mulighed for, at foretage positive særforanstaltninger for at fremme integrationen af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet, således at bestemmelsen bringes i overensstemmelse med forpligtelserne i henhold til CERD art. 1, stk. 4 og art. 2, stk. 2.

Nævnet støtter, at det i alle sager, både sager der vedrører direkte og indirekte diskrimination, påhviler den indklagede at bevise, at princippet om ligebehandling ikke er tilsidesat.

Nævnet finder direktivforslagets artikel om beskyttelse mod repressalier meget positiv.

Nævnet anbefaler endvidere, at der i tråd med CERD art.4 indarbejdes en bestemmelse i direktiv-forslaget, som forbyder opfordring til diskriminerende handlinger.

Det danske Center for Menneskerettigheder (Centret) udtrykker generelt tilfredshed med, at der i EU-regi nu tages mere konkrete initiativer til at bekæmpe diskrimination.

Centret er på linie med **Nævnet for Etnisk Ligestilling** med hensyn til at fastsætte retningslinier for undtagelsen fra diskriminationsforbudet, med hensyn til, at der indsættes en bestemmelse om forbud mod opfordring til diskriminerende handlinger og med hensyn til positiv særbehandling.

Centret finder, at man kan overveje at tillægge organisationer mulighed for selvstændigt at tage retsskridt uden fuldmagt fra én krænkert person eller at etablere et klageorgan med mere ombudsmandslignende funktioner for at tilvejebringe et effektivt middel, også over for indirekte diskrimination.

Centret finder det umiddelbart uhensigtsmæssigt, at direktivforslagets definition af diskrimination afviger fra den definition, der anvendes i menneskeretkonventionerne, men da forslaget formulerer af begrebet diskrimination forekommer at være bredere, kan den forskellige definition ikke i sig selv give centret anledning til kritik.

Finansministeriet bemærker, at der i tjenstemandslovgivningen og i de statslige overenskomster og aftaler anvendes alderskriterier. **Finansministeriet bemærker, at undtagelsesbestemmelserne i udkastets art. 5 vil betyde en del fortolkningsspørgsmål i forhold til gældende regler.** **Finansministeriet** finder behov for en nærmere vurdering af rækkevidden af direktivets forbud mod diskrimination på grund af alder, herunder direktivet s undtagelsesbestemmelse i art. 5, forinden endelig holdning kan fastlægges.

Med hensyn til direktivforslagets forbud mod diskrimination på grund af handicap er **Finansministeriet** principielt enig i forslaget beskyttelseshensyn. **Finansministeriet** finder imidlertid, at rækkevidden af det foreliggende forslag er usikker, bl.a. fordi handicap ikke er defineret.

Efter **Finansministeriets** opfattelse bør det så vidt muligt undgås at fravige de almindelige danske bevisbyrde regler.

6. Danske regler

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. forbyder arbejdsgiveren enhver direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse i forbindelse med:

- Ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår
- Adgang til erhvervsvejledning eller -uddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling

Forbud mod chikane indfortolkes i forbudet mod forskelsbehandling i forbindelse med arbejdsvilkår.

Forbudet mod forskelsbehandling gælder desuden:

- Enhver, der driver vejlednings- eller uddannelsesvirksomhed
- Enhver, som anviser beskæftigelse
- Den, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om adgang til at udøve selvstændigt erhverv
- Ved annoncering i forbindelse med ansættelse og erhvervsuddannelse

Der kan gives dispensation fra forbudet mod forskelsbehandling, hvis det er afgørende ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelser, at udøveren fx er af en bestemt etnisk oprindelse. Desuden gælder forbudet mod forskelsbehandling ikke for arbejdsgivere, hvis virksomhed som sit udtrykte formål har at fremme et bestemt politisk eller religiøst standpunkt.

Der kan med hjemmel i anden lovgivning eller i øvrigt ved offentlig foranstaltning iværksættes beskæftigelsesfremmende foranstaltninger for personer af en bestemt race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse.

I loven gælder dansk rets almindelige bevisbyrde (ligefrem bevisbyrde), dog gælder den delte bevisbyrde med hensyn til lønmæssig forskelsbehandling.

Aldersgrænser indgår i blandt andet følgende love:

Funktionærlovens § 2 b, stk. 1, om krav på godtgørelse ved opsigelse, hvor der er alderskrav på henholdsvis 18 år og 30 år.

ATP-loven § 2, hvor der er aldersbegrænsning på 16 år for indtræden i ATP-ordningen .

Tjenestemandspensionslovgivningen § 4 med en aldersbegrænsning på 25 år og 60 år (§ 3).

Sømandslovens § 43 om skibsofficerers krav på godtgørelse ved usaglig opsigelse, hvor alderskravet er 18 år.

7. Lovgivningsmæssige konsekvenser

Det skønnes, at der vil være behov for ændring af Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Der vil i forskelsbehandlingsloven eller i særskilte love skulle indarbejdes diskriminationsværnsbestemmelser om alder og handicap.

Der vil i forskelsbehandlingsloven skulle indsættes en regel om delt bevisbyrde og en regel om beskyttelse af lønmodtageren, hvis arbejdsgiveren afskediger eller på anden måde behandler lønmodtageren ufordelagtigt, efter at lønmodtageren har klaget over forskelsbehandling (repressalier).

Det vurderes, at der i dansk ret eksisterer den nødvendige klageadgang, jf. art. 8, stk. 2 i Arbejdsmarkedsdirektivet og art. 7 stk. 2 i Racedirektivet om organisationers m.v. ret til at indgive klage.

For så vidt angår alderskravene er det uklart, om man vil kunne opretholde alderskravene på henholdsvis 18 år og 30 år i funktionærlovens § 2 b, stk. 1, om krav på godtgørelse ved opsigelse.

Bestemmelserne i art. 5 b og c omhandler efter deres indhold alene fastsættelsen af minimumsgrænser for ret til udbetaling af pension, men da listen ikke er udtømmende, er det uklart om man kan opretholde aldersbegrænsningen på 16 år for indtræden i ATP-ordningen (ATP-lovens § 2) og aldersbegrænsningen i tjenestemandspensionslovgivningen på 25 år (§ 4) samt aldersbegrænsninger i forskellige overenskomstbaserede arbejdsmarkedspensioner.

Direktivforslaget vil medføre højere beskyttelsesniveau for personer, der udsættes for diskrimination på grund af race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

8. Statsfinansielle konsekvenser

Det er ikke muligt at give et skøn over de statsfinansielle konsekvenser af forslaget.

9. Samfundsøkonomiske konsekvenser

Det er ikke muligt at give et skøn over de samfundsøkonomiske konsekvenser af forslaget.