

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

Europaudvalget
(Alm. del - bilag 82)
arbejds- og socialministerråd
(Offentligt)

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg

og deres stedfortrædere

Bilag	Journalnummer	Kontor	
1	400.C.2-0	EU-sekr.	16. oktober 2000

Til underretning for Folketingets Europaudvalg vedlægges Arbejdsministeriets grundnotat om forslag til Rådets direktiv om ændring af Rådets direktiv 76/207/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår.

Notat

(Fremsendt elektronisk fra Arbejdsministeriet d. 21.09.00 til uåbnet postkasse.)

Folketingets Europaudvalg

Grundnotat om Forslag til Rådets direktiv om ændring af Rådets direktiv 76/207/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår

Resumé

Forslaget er et ændringsforslag til ligebehandlingsdirektivet fra 1976. Kommissionen anfører, at udviklingen på en række områder berettiger til, at det oprindelige direktiv nu moderniseres. Ligebehandling af mænd og kvinder er i forbindelse med Amsterdamtraktaten blevet et specifikt mål for Fællesskabet, jf. art. 2 og 3 i traktaten.

Med forslaget inkorporeres EF-Domstolens praksis siden 1976 på en række punkter. Herudover indeholder forslaget bl.a. en bestemmelse hvori seksuel chikane defineres, og hvor det fastslås, at seksuel chikane udgør forskelsbehandling på grund af køn.

1. Indledning

Europa-Kommissionen har den 7. juni 2000 vedtaget Forslag til Rådets direktiv om ændring af Rådets direktiv 76/207/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår.

Forslaget har hjemmel i EF-traktatens artikel 141. Kommissionens forslag kan således vedtages med kvalificeret flertal efter indhentet udtalelse fra Europa-Parlamentet.

2. Baggrund

Kommissionen peger på, at udviklingen på en række områder berettiger til, at direktiv 76/207/EØF ændres:

1. Mulighederne for at sikre lige muligheder inden for rammerne af traktaten er i høj grad blevet øget siden Amsterdam-traktaten trådte i kraft. Lige muligheder for mænd og kvinder, der oprindeligt blev betragtet som et middel til at forhindre konkurrenceforvridning, udgør nu et eksplicit mål i Fællesskabet, jf. traktatens artikel 2. Denne bestemmelse suppleres desuden af artikel 3, hvorefter Fællesskabet er forpligtet til at arbejde for at fjerne uligheder og fremme ligestilling mellem kvinder og mænd inden for alle de aktiviteter, der er nævnte i artiklen.

2. Efter Amsterdam-traktatens ikrafttrædelse har Fællesskabet via artikel 13 fået beføjelse til at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger til at bekæmpe forskelsbehandling af en række forskellige årsager, herunder køn. Kommissionen har forelagt Rådet to forslag til direktiver for at sikre, at den bestemmelse får virkning. I begge forslag tages der hensyn til erfaringerne med at bekæmpe forskelsbehandling på grund af køn som fastsat i direktiv 76/207/EØF. For at sikre kohærens er der derfor behov for at ændre sidstnævnte direktiv.

3. Kommissionen peger på, at det er nødvendigt på Fællesskabsplan at tage fat i emnet seksuel chikane. Kommissionen understreger, at problemet med seksuel chikane på arbejdspladsen ikke er noget nyt problem, men at lovgivere på såvel nationalt plan som fællesskabsplan hidtil ikke har taget hensyn til det. På baggrund af en række undersøgelser på området peger Kommissionen på to problemer: dels at der mangler en definition af, hvad seksuel chikane er (hvilket gør det vanskeligt at objektivt at måle omfanget af heraf), dels er der en meget ringe opmærksomhed omkring dette problem i de fleste medlemsstater, hvilket igen afspejles i manglen på hensigtsmæssige retsfor skrifter på området.

4. EF-domstolen har i mere end 40 domme fortolket direktiv 76/207/EØF, og har herved fastlagt anvendelsesområdet for nogle af de bestemmelser, der på nuværende tidspunkt ikke er klart formuleret, herunder for deres begrænsninger. Kommissionen finder, at det er ønskeligt at tage hensyn til Domstolens retspraksis i selve direktivet for derved at opnå større retssikkerhed.

3. Indhold

I direktivets **artikel 1** tilføjes et nyt stykke. Dette stykke vedrører direktivets målsætning og gennemfører konkret målet om i forbindelse med alle Fællesskabets aktiviteter at tilstræbe at fjerne uligheder og fremme ligestilling mellem mænd og kvinder som fastsat i artikel 3 i traktaten.

Der indsættes en ny **artikel 1a**, hvori det eksplicit fastsættes, at seksuel chikane udgør forskelsbehandling på grund af køn. Definitionen af seksuel chikane er baseret på de definitioner, der findes i de direktiver, der har hjemmel i artikel 13 (vedr. chikane som forskelsbehandling af andre grunde end køn).

I **artikel 2, stk. 1** indsættes et nyt afsnit, hvor der gives en definition af indirekte forskelsbehandling. Definitionen er i overensstemmelse med definitionen i direktiv 97/80/EF (bevisbyrdedirektivet).

Artikel 2, stk. 2 i direktivet omformuleres på baggrund af Domstolens praksis så det specificeres, i hvilket omfang det er tilladt at forskelsbehandle i forbindelse med regulære erhvervsmæssige kvalifikationer. "Regulær erhvervsmæssig kvalifikation" skal opfattes i snæver betydning, dvs., at begrebet kun dækker erhvervsmæssige krav, som gør, at det er strengt nødvendigt at have et bestemt køn for at kunne udøve de pågældende aktiviteter.

I **artikel 2, stk. 3** indsættes et nyt afsnit, hvoraf det fremgår, at en kvinde, der har født, har ret til at vende tilbage til sit job eller et tilsvarende job på samme arbejdsvilkår som dem der gjaldt før hun gik på barselsorlov. Denne bestemmelse supplerer forbudet mod at afskedige kvinden fra barselsorlovens begyndelse til dens slutning (artikel 10 i direktiv 92/85/EF).

Artikel 2, stk. 4 i direktivet omformuleres. Det gældende stk. 4 (hvorefter direktivet i nærmere bestemt omfang ikke er til hinder for positiv særbehandling) er siden direktivets vedtagelse blevet afløst af Traktatens artikel 141, stk. 4. Kommissionen foreslår derfor, at Kommissionen efter det nye stk. 4 er forpligtet til regelmæssigt at rapportere om "bedste praksis" som meddelt af medlemsstaterne i forbindelse med deres brug af den mulighed, de har i henhold til traktatens artikel 141, stk. 4 til at vedtage positive særforanstaltninger.

I **artikel 3, stk. 2** tilføjes et nyt litra d), hvori det sikres, at der ikke må ske forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med medlemskab af arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisationer eller andre organisationer, hvis medlemmer udøver et særligt erhverv. Denne bestemmelse er inspireret af forslaget til Rådets direktiv om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (beskæftigelsesdirektivet).

Artikel 6 i direktivet omformuleres, så to væsentlige elementer af Domstolens praksis for så vidt angår håndhævelsesprocedurer inkorporeres i direktivet. Det gælder for det første retten til retsbeskyttelse mod forskelsbehandling også *efter ansættelsesforholdets ophør*. For det andet sikres det, at en person, der har været udsat for forskelsbehandling, har ret til en erstatning af en størrelse, der kan sikre en reel og effektiv retsbeskyttelse, herunder virke afskrækkende overfor arbejdsgiveren.

Der indsættes en ny **artikel 8a**. Denne artikel skal styrke den retsbeskyttelse, der sikres i artikel 6. Artiklen indeholder en rammebestemmelse om uafhængige organer på nationalt niveau, som kan bidrage til at fremme princippet om ligebehandling. Der fastsættes en række minimumskrav til sådanne uafhængige organer. Retten til retsbeskyttelse styrkes via muligheden for at lade disse uafhængige organer behandle klager.

Der indsættes en ny **artikel 8b**. Kommissionen går fortsat stærkt ind for at styrke arbejdsmarkedets parter rolle i forbindelse med bekæmpelse af forskelsbehandling. Derfor foreslås det i dette forslag til direktiv - i lighed med de forslag til direktiver, der har hjemmel i artikel 13 - at medlemsstaterne opfordrer arbejdsmarkedets parter til at bidrage til gennemførelsen af princippet om ligebehandling ved at indgå kollektive aftaler, der indeholder bestemmelser om bekæmpelse af forskelsbehandling.

Direktivforslag skal implementeres senest den 31. december 2001.

Direktivet er vedlagt et bilag med konsekvensanalyse af forslagets konsekvenser for virksomhederne, herunder især små og mellemstore virksomheder.

4. Nærheds- og proportionalitetsprincippet

Kommissionen finder, at anvendelsen af en fællesskabsforskrift er i overensstemmelse med nærhedsprincippet. Kommissionen finder således, at den eneste måde, hvorpå det kan sikres, at Domstolens omfattende retspraksis anvendes ensartet og effektivt på nationalt plan, er ved at ændre direktiv 76/207/EØF. Der er endvidere behov for at sikre sammenhængen på fællesskabsplan mellem retsfor skrifter, der gennemfører princippet om ligebehandling. I forbindelse med kønsdiskrimination kan dette kun ske ved at ændre direktiv 76/207/EØF.

Kommissionen finder endvidere, at indholdet af direktivforslaget er i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, idet der fastsættes en række minimumskrav, fx for så vidt angår seksuel chikane, hvorved medlemsstaterne opnår det størst mulige spillerum, når de skal beslutte, hvorledes der i den forbindelse sikres en effektiv anvendelse af princippet om ligebehandling.

5. Danske regler

Direktiv 76/207/EØF er i Danmark implementeret ved lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v.

Derudover er der med virkning fra 1. juni 2000 vedtaget lov om ligestilling af kvinder og mænd. Loven administreres af Ligestillingsafdelingen.

6. Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser

Hvis direktivet gennemføres i sin foreliggende form, kan der eventuelt blive behov for en række mindre ændringer i ligebehandlingsloven. På nogle områder er den danske retsstilling dog allerede tilstrækkelig, fx for så vidt angår spørgsmålet om seksuel chikane, der efter dansk retspraksis anses for at være en overtrædelse af ligebehandlingslovens § 4 (forbud mod forskelsbehandling for så vidt angår arbejdsvilkår).

Til forslaget om et uafhængigt organ, bl.a. til behandling af klager over forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, skal det bemærkes, at sådanne sager efter gældende ret behandles dels i det fagretlige system, dels ved de almindelige domstole. Der forventes ikke på baggrund af direktivet at være behov for ændringer heri.

Efter lov om ligestilling af kvinder og mænd er der som et 2-årigt forsøg nedsat et ligestillingsnævn, der bl.a. kan behandle sager om forskelsbehandling efter ligebehandlingsloven i det omfang, sagerne ikke vil blive behandlet i det fagretlige system.

Direktivforslaget antages ikke at have statsfinansielle konsekvenser.

7. Samfundsmæssige konsekvenser

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

8. Høring

Forslaget har været sendt til skriftlig høring hos specialudvalgets medlemmer.

DA er positive overfor forslagets *art. 1, stk. 1a*, hvorved mainstreamingprincippet - der også fremgår af traktatens art. 3 - fastslås.

LO hilser den forstærkede indsats til imødegåelse af *seksuel chikane (ny art. 1a)* velkommen. Man finder dog ikke, at formuleringen af den nye art. 1a i tilstrækkeligt omfang skaber klarhed. Det foreslås, at den sidste del af artiklen (fra "arbejdsklima."), der synes at definere en række skærpende omstændigheder i forbindelse med seksuel chikane, flyttes til et særskilt stykke i artiklen.

FTF konstaterer, at definitionen af seksuel chikane ligger i forlængelse af direktivet om ikke-forskelsbehandling på grund af race og etnisk oprindelse. Man er enig med Arbejdsministeriet i, at seksuel chikane efter dansk retspraksis er omfattet af ligebehandlingslovens § 4. **FTF** påpeger i den forbindelse, at man ved en eventuel ændring af ligebehandlingsloven må være opmærksom på, om en sådan ændring vil være neutral i forhold til/forbedre den gældende retsstilstand.

DA og **KL** finder, at man bør være tilbageholdende med at regulere spørgsmålet om seksuel chikane på fællesskabsplan.

DA anfører, at seksuel chikane er et nationalt anliggende, og at man må tage højde for forskellige kulturelle og samfundsmæssige forhold. **DA** finder endvidere, at definitionen i art. 1a er upræcis og uklar, og peger bl.a. på, at det ikke klart fremgår, om bestemmelsen kun omfatter forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager, eller om der også gælder et arbejdsgiveransvar i tilfælde af, at den seksuelle chikane ud øves af en kollega.

Endelig henleder **DA** opmærksomheden på det arbejde, der i øjeblikket pågår i et underudvalg under Implementeringsudvalget vedrørende implementering af bevisbyrdedirektivet.

ARF foreslår til definitionen i art. 1a, at ordet "forstyrrende" udgår af bestemmelsen. Man peger på, at det vil være overordentligt svært for en arbejdsgiver at løfte bevisbyrden i en sag, hvor anklagen er en uønsket adfærd, der virkede forstyrrende.

DA, KL og **ARF** er skeptiske overfor den del af forslaget, hvor *EF-domstolens praksis* inkorporeres i direktivet. Man finder det generelt uhensigtsmæssigt, at retsstillingen på et område søges klarlagt ved udfærdigelse af direktivændringer. Der peges også på, at en klarlæggelse af retsstillingen ofte kan resultere i, at retsstillingen faktisk ændres.

DA og **KL** finder, at der i det foreliggende ændringsforslag ikke kun er tale om en indskrivning af domspraksis, men reelt om en udvidelse af denne. Der peges særligt på forslaget om en tilføjelse til art. 2, stk. 3, hvorefter en kvinde, der har været på barsel, har ret til at vende tilbage til sit job eller et tilsvarende job.

LO er som udgangspunkt positive overfor direktivændringsforslaget, herunder overfor det bagvedliggende hensyn om at tilpasse direktivet i forhold til retspraksis.

FTF finder, at tilføjelsen til art. 2, stk. 3 er en klar forbedring af direktivet.

LO finder, at forslagets *art. 3, stk. 2, litra d)*, kan give problemer for et af LO{{PU2}}s største forbund, KAD, der udelukkende organiserer og forestå interessevaretagelsen for kvinder. **LO** finder, at bestemmelsen synes at udelukke en sådan kønsopdelt interessevaretagelse, hvilket på det danske arbejdsmarked vil give anledning til utilsigtede problemer.

ARF og **KL** finder, at denne bestemmelse er en retshåndhævelsesbestemmelse. Retshåndhævelse er et nationalt anliggende, og forslaget bør derfor udgå.

DA tager afstand fra forslagets *art. 6* om, at *erstatning* for overtrædelse af direktivet ikke nationalt kan begrænses til et på forhånd fastsat maksimum. Et loft for godtgørelse er ikke nødvendigvis medvirkende til at forringe sanktioneringen, men kan give et fingerpeg om, hvor alvorligt, man ser på overtrædelsen.

LO peger på, at fastsættelsen af et loft for godtgørelser i lov eller aftale ikke nødvendigvis forringer sanktioneringen, men tværtimod kan et højt loft tjene som vejledning for de dømmende myndigheder om, med hvilken alvor, man ser på forholdet.

DA og **LO** peger på, at overtrædelser af ligebehandlingsprincippet i dansk ret er sanktioneret med godtgørelse og ikke erstatning. Endvidere peges på, at der ikke beregnes renter af sådanne godtgørelser i det fagretlige system.

FTF finder, at den del af art. 6, der vedrører retsbeskyttelse efter ansættelsesforholdets ophør, er en klar forbedring af direktivet.

For så vidt angår forslags *art. 8a (et uafhængigt organ)*, peger **LO, DA** og **FTF** på vigtigheden af, at dette ikke påvirker eller ændre den måde, hvorpå sager i dag behandles i det fagretlige system (og ved domstolene/Ligestillings-nævnet). **LO** peger i den forbindelse på, at det må sikres, at den subsidiære individuelle søgsmålsret, som forudsættes i det danske fagretlige system, ikke påvirkes.

FTF finder, at rækkevidden af *art. 8b* bør tages op i implementeringsudvalget.

9. Tidligere forelæggelser

Forslaget har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.