

Bet. o. lovf. om ligebehandling af mænd og kvinder

Til lovforslag nr. L 64. Betænkning afgivet af Arbejdsmarkedsudvalget den 29. marts 1989

## Betænkning

over

### Forslag til lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v.

Udvalget har behandlet lovforslaget i en række møder og har stillet spørgsmål til arbejdsministeren, som denne har besvaret dels skriftligt, dels i samråd.

Endvidere har udvalget modtaget skriftlige henvendelser fra Dansk Arbejdsgiverforening og Ligestillingsrådet.

Der er af arbejdsministeren og af forskellige mindretal stillet ændringsforslag, hvorom henvises til de ledsagende bemærkninger.

Herefter indstiller et *mindretal* (Socialdemokratiets og Socialistisk Folkepartis medlemmer af udvalget) lovforslaget til *vedtagelse* med de af mindretallet stillede og/eller tiltrådte ændringsforslag.

Et flertal inden for mindretallet (Socialdemokratiets medlemmer af udvalget) konstaterer med tilfredshed, at regeringen nu har opfyldt Socialdemokratiets krav om forbud mod afskedigelse af gravide kvinder og af kvinder og mænd på barselorlov m.v.

Socialdemokratiet finder det tilfredsstillende, at lovforslaget under udvalgsbehandlingen på dette felt er forbedret ved, at forbudet nu omfatter situationer, hvor pågældende er på arbejdspladsen eller under fravær. Denne forbedring vil bl.a. sikre kvinder med bækkenløsningproblemer.

Socialdemokratiet finder dog stadig, at lige-

behandlingsloven på en række områder burde styrkes yderligere.

En opfyldelse af de krav, Socialdemokratiet har rejst både ved 1. behandling og under udvalgsarbejdet, ville have gjort loven fuldstændig.

Kravene ville have sikret,

- at en arbejdsgiver ved ansættelsessamtaler ikke kunne tillade sig kønsdiskriminerende spørgsmål,
- at tillidsrepræsentanter skulle deltage i ansættelsessamtalen,
- at bevisbyrden ville påhvile arbejdsgiveren, når der opstår spørgsmål om ligebehandlingslovens overtrædelse,
- at der i alle afskedigelsessager alene skulle tages saglige hensyn,
- at løngodtgørelseskravet kunne være op til 78 ugers løn, og
- at lønmodtagerne kunne stille krav om gensættelse.

Disse krav har et flertal under udvalgsarbejdet ikke kunnet tilslutte sig, men har desværre kun bevæget sig til det absolutte mindstemål af forbedringer, som Socialdemokratiet, Socialistisk Folkeparti og Det Radikale Venstre pålagde regeringen i forrige folketingssamling.

Det er dybt beklageligt, at regeringen ikke benyttede muligheden til at gøre ligebehandlingsloven fuldstændig, men alene har valgt at læne sig op ad Dansk Arbejdsgiverforening.

For danske mænd og kvinder er det uforståeligt og ulogisk, når arbejdsgiverne hæger om ledelsesretten, at de så ikke ansvarliggøres for en lovmedholdelig forvaltning.

Et mindretal inden for mindretallet (Socialistisk Folkepartis medlemmer af udvalget) ønsker at udtale, at når det er nødvendigt med liggeretslove, er det selvfølgelig, fordi der i vort samfund stadig væk er en række områder, hvor ligeret ikke er en selvfølgelighed.

Ingen er ubekendt med, at på trods af ligelønslove er der rent faktisk ikke tale om, at ligelønnen er indført. Det har mange årsager, som ikke her skal beskrives. Men det må være klart, at med love i hånden er det muligt at komme videre i retning af ligeløn og anden ligebehandling.

Derfor har SF da også aktivt gennem mange år arbejdet for så god en lovgivning som overhovedet muligt, hvad angår ligeløn, ligebehandling og ligeret.

Det er mange år siden, at debatten om positive særforanstaltninger startede. Allerede i den første ligestillingslov forsøgte SF at få dette indført, men uden held. Heldigvis er kvindernes egen kamp for ligestilling aldrig ophørt, men til gengæld for den store synlighed heraf i halvfjerdserne er kampen ført ind dér, hvor beslutningerne tages, og det er nu for mange partier, der tidligere var imod særforanstaltninger, en selvfølge, at det må til.

Der er dog stadig forskel på, hvor langt de forskellige partier vil gå, hvilket da også fremgår af dette lovforslag. Der er stillet ændringsforslag, der ikke kan få alles støtte, hvilket er beklageligt. Under alle omstændigheder er nu et vigtigt princip indført, nemlig den omvendte bevisbyrde ved afskedigelse på grund af graviditet, barsel og adoption og ikke kun under fravær.

Der skal ikke herske tvivl om, at et godt samarbejde ikke mindst mellem kvinderne fra de forskellige partier både i opposition og bag regeringen har fået arbejdsministerens lovforslag forbedret betydeligt. Derfor er det dobbelt ærgerligt, at det ikke lykkedes fuldt ud.

Det skal tilføjes, at når det ikke fremgår af betænkningen, at SF selv har stillet ændringsforslag, er det, fordi arbejdsministeren med ændringsforslag nr. 4 gjorde SF's ændringsforslag til sit. Det skal ingen have utak for, tværtimod.

Et *andet mindretal* (Det Konservative Folkepartis, Venstres, Det Radikale Venstres og Centrum-Demokraternes medlemmer af udvalget) indstiller lovforslaget til *vedtagelse* med de af arbejdsministeren stillede ændringsforslag.

Et *tredje mindretal* (Fremskridtspartiets medlem af udvalget) indstiller lovforslaget til *forkastelse* ved 3. behandling, men kan dog tiltræde det af arbejdsministeren under nr. 5 stillede ændringsforslag.

Et *fjerde mindretal* (Kristeligt Folkepartis medlem af udvalget) indstiller lovforslaget til *vedtagelse* og kan tiltræde de af arbejdsministeren stillede ændringsforslag, men vil ved lovforslagets 2. behandling redegøre for sin stilling til de øvrige ændringsforslag.

### Ændringsforslag

Af et *mindretal* (S og SF):

Til § 2

1) Som *stk. 2* indsættes:

»*Stk. 2.* En arbejdsgiver må ved en ansættelsessamtale ikke stille spørgsmål om forhold, som det er usagligt at tillægge betydning ved afgørelsen af, hvem der skal ansættes. Tillidsrepræsentanten deltager i ansættelsessamtalen.«

Til § 14

2) Som *stk. 2* indsættes:

»*Stk. 2.* Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at der ikke er sket krænkelse ved overtrædelse af §§ 2-5.«

Til § 15

3) *Paragraffen* affattes således:

»§ 15. Arbejdsgiveren må ved afskedigelser alene tage saglige hensyn, jf. § 4.

*Stk. 2.* Det påhviler arbejdsgiveren alene at bevise, at der er taget saglige hensyn.

*Stk. 3.* En afskedigelse, der er usaglig, underkendes efter påstand herom. En afskediget lønmodtager kan dog i stedet nedlægge påstand om en godtgørelse.

*Stk. 4.* Godtgørelsen kan ikke overstige 78 ugers løn beregnet efter den afskedigede lønmodtagers gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.«

#### Til § 16

Af *arbejdsministeren*, tiltrådt af et flertal (S, KF, SF, V, RV, CD og KRF):

4) I *stk. 4* udgår ordene »fravær på grund af«.

#### Til § 20

Af *arbejdsministeren*, tiltrådt af *udvalget*:

5) I *stk. 1* ændres ordene »1. april« til: »1. maj«.

### Bemærkninger

#### Til nr. 1

Som sikring mod usaglige ansættelser er der behov for et regelsæt, der sikrer ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med de ansættelsesprocedurer, som arbejdsgiverne betjener sig af.

#### Til nr. 2

Arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet bør naturligvis indebære, at denne ledelsesret forvaltes i overensstemmelse med gældende lov, og arbejdsgiverne må til enhver tid kunne bevise, at administrationen af ledelsesretten sker lovmedholdeligt.

Når arbejdsgiverne hæger om ledelsesretten, er det således naturligt også at lægge bevisbyrden for, at denne udøves ud fra saglige hensyn, hos dem, der er nærmest til at begrunde egne dispositioner.

#### Til nr. 3

Ved usaglige afskedigelser er genansættelse foruden dækning af løntabet i den mellemliggende periode eneste logiske konsekvens, såfremt den usagligt afskedigede lønmodtager ønsker dette. Det er i så henseende ikke rimeligt at imødegå en obligatorisk adgang til genansættelse med mulige efterfølgende samarbejdsvanskeligheder. Efter genansættelsen påhviler det begge parter at medvirke til et rimeligt samarbejde, og den genansattes manglende vilje hertil udgør en saglig afskedigelsesgrund. I situationen er det arbejdsgiveren, der har foretaget en usaglig afskedigelse, og denne må derfor naturligt bære risikoen, hvis samarbejdet ikke kan genetableres.

Godtgørelsen til den usagligt afskedigede lønmodtager, der ikke ønsker genansættelse, må i alle tilfælde fastsættes ud fra niveauet, der fastlægges i loven om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold, idet der ikke ses at være nogen begrundelse for at behandle disse tilfælde forskelligt.

Der er efter Socialdemokratiets opfattelse heller ingen begrundelse for at behandle afskedigelse af lønmodtagere, der er afskediget, fordi de har fremsat krav om ligebehandling, anderledes end tilfælde, hvor en afskedigelse er begrundet i et fremsat ønske om at udnytte ret til fravær, eller fordi en sådan ret er udnyttet.

#### Til nr. 4

Efter ændringsforslaget vil der være omvendt bevisbyrde under hele graviditeten og i hele barsel- og adoptionsperioden, uanset om den pågældende lønmodtager har graviditetsorlov m.v. eller ej. Barsel- og adoptionsperioden er den periode, i hvilken en lønmodtager har ret til fravær, herunder perioden indtil fraværet finder sted.

Perioden slutter, når lønmodtageren vender tilbage fra orlov uden at have ret til yderligere fravær.

#### Til nr. 5

Ændringsforslaget er en følge af, at lovforsla-

get formentlig ikke blive vedtaget inden den 1.  
april 1989.

*Pia Christmas-Møller (KF) Kirkegaard (KF) Connie Hedegaard (KF)*

*Jens Peter Jensen (V) Traberg Smidt (V) Glistrup (FP) Jørgen Estrup (RV)*

*Bollmann (CD) fmd. Glønborg (KRF) Jytte Andersen (S) Bakholt (S)*

*Søren B. Jørgensen (S) nfmd. Kaj Poulsen (S) Strunge (S) Tommy Dinesen (SF)*

*Lilli Gyldenkilde (SF) Ole Henriksen (SF)*