

»Hvis der sker lønmæssig forskelsbehandling af mænd og kvinder, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at det pågældende arbejde ikke er af samme værdi.«

En tilsvarende bestemmelse findes i lovfor-
slagets § 2, stk. 4.

Mens der her er en realitet i at tale om delt bevisbyrde, fordi de to bevistemaer hver for sig kræver noget af den, der skal løfte beviset, vil det være vanskeligere at opstille en generel regel om delt bevisbyrde i loven. Formelt set kan man ganske vist også her tale om to bevistemaer, dels at der f.eks. er ansat en hvid og ikke en sort, dels at dette skyldes/ikke skyldes race. Reelt vil en regel om, at sagsøgeren skal godtgøre det første tema, før arbejdsgiveren skal godtgøre det andet, imidlertid være en regel om omvendt bevisbyrde, fordi det første bevistema normalt giver sig selv.

En regel, der reelt gik ud på delt bevisbyrde, måtte derfor forudsætte, at man skærpede kravene til sagsøgeren/lønmodtageren f.eks. ved at kræve, at der skulle godtgøres *systematisk* forskelsbehandling, før arbejdsgiveren skulle godtgøre, at denne ikke skyldtes f.eks. race.

En besvarelse af spørgsmålet kræver derfor fastlæggelse af en række forudsætninger, specielt om hvor langt man vil gå i kravene til lønmodtagerens bevis, inden den delte bevisbyrde overtages af arbejdsgiveren. På det foreliggende grundlag har jeg ikke mulighed for at fastlægge disse forudsætninger og dermed besvare spørgsmålet.

Spørgsmål nr. 12:

»Har arbejdsministeriet kompetence til at udtale sig over fortolkningen af loven i konkrete sager uden egentlig præcisering i selve loven.

Der henvises til, at Arbejdsministeriet, indtil Ligestillingsrådet fik denne kompetence i slutningen af 1980'erne, rent faktisk, uden at det særlig fremgik af loven om ligebehandling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet, udtalte sig om fortolkningen af loven i konkrete sager.«

Svar:

Arbejdsministeriet kan udtale sig vejledende om fortolkningen og forståelse af alle arbejdsretlige love, herunder ligebehandlingsloven og

dette lovforslag. Dertil kræves ikke særlig hjemmel.

Borgerne retter da også i betydeligt omfang telefoniske og skriftlige henvendelser til ministeriet om fortolkningen af de forskellige love, og ministeriet har på denne baggrund en omfattende vejledningsopgave.

En egentlig afgørelse af fortolkningen af lovene i konkrete sager henhører under domstolene.

Spørgsmål nr. 17:

»Udvalget anmoder om ministerens kommentarer til vedlagte henvendelse af 13. marts 1996 fra politikudviklingsgruppen i SFA/DJØF vedrørende aldersdiskrimination på arbejdsmarkedet.«

Svar:

Jeg er fuldt ud bekendt med politikudviklingsgruppens synspunkter, idet jeg gennem nogen tid har korresponderet med gruppen om aldersdiskrimination.

Jeg er fortsat af den opfattelse, at lovforslaget om forbud mod forskelsbehandling i første omgang skal sikre, at vi får gennemført ILO-konventionen om forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv og FN's ræcediskriminationskonvention. Jeg har derfor ikke imødekommet udviklingsgruppens ønske om at indføje kriteriet »alder« i forslaget til lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Jeg kan tilføje, at jeg over for udviklingsgruppen har givet udtryk for, at det ikke kan udelukkes, at vi på et senere tidspunkt tager loven op til revision med henblik på at indføje flere kriterier. Jeg finder dog, at det bør overvejes meget nøje, om alder bør medtages som kriterium. Det skyldes, at vi inden for den ansættelsesretlige lovgivning og inden for arbejdsmarkedslovgivningen i dag tillader forskelsbehandling på grund af alder – det gælder f.eks. aktiveringstilbud for unge, optagelse i arbejdsløshedskasse, tjenestemænds tvungne fratrædelsesalder og visse regler i funktionærloven.

Det er min opfattelse, at spørgsmålet om aldersdiskrimination er mere velegnet til at blive løst som led i den almindelige arbejdsmarkedspolitiske indsats. Et af midlerne kunne f.eks. være mere målrettet efteruddannelse.