



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
Christiansborg
1240 København K

Ved Stranden 8
1061 København K
Tlf. 33 92 59 00
Fax 33 12 13 78
bm@bm.dk
www.bm.dk

8 - NOV. 2004

Vedlagt sendes i 5 eksemplarer hørings svar samt høringsnotat vedrørende forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. og forslag til ændring af funktionærlovens § 2b.

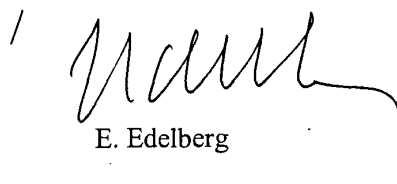
Vores sag
6600-0011

Dette materiale er også sendt pr. e-post.

Bilag
2



Claus Hjort Frederiksen



E. Edelberg

Notat

Til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg

THO/SHM
ARC

Notat om indholdet af indkomne høringsvar vedrørende forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. samt ændring af funktionærlovens § 2b

Udkast til lovforslag om lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. samt til forslag til ændring af funktionærloven blev sendt i høring den 24. september 2004 med frist for afgivelse af bemærkninger den 8. oktober 2004.

4. november 2004

Sag nr. 6600-0011

Opgave nr. høringsnotat
til FAU

Følgende organisationer har afgivet høringsvar: Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Dansk Arbejdsgiverforening, LO, AC, FTF, Lederne, Advokatrådet, CFU, KTO, KL (også på vegne af Amtsrådsforeningen og Københavns og Frederiksberg Kommuner), Personalestyrelsen, Kristelig Fagbevægelse, Center for Ligebehandling af Handicappede og Det Centrale Handicapråd, De Samvirkende Invalideorganisationer, Ældremobiliseringen, Ældresagen, Institut for Menneskerettigheder. Kristelig Arbejdsgiverforening og SALA har ikke afgivet høringsvar.

Lovforslagene har været sendt til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen med henblik på evt. forelæggelse for virksomhedspanel. Erhvervs- og Selskabsstyrelsen har vurderet, at lovforslagene ikke skal i virksomhedspanel.

Generelle bemærkninger fra de hørte organisationer:

DA bemærker støtter overordnet lovforslaget og de målsætninger, der ligger bag direktivet, der implementeres ved lovforslaget. DA er tilfreds med at loven viger for kollektive aftaler der lever op til direktivets krav. DA lægger stor vægt på at lovforslaget fastslår, at gældende kollektive aftaler kan oprettholdes, forudsat at de opfylder direktivets krav og at muligheden for fravigelse af direktivets hovedregel i den forbindelse kan fastsættes af arbejdsmarkedets parter. DA finder, at det retlige grundlag for behandling af tvister med fordel kan præciseres i loven eller i bemærkningerne, jf. tilsvarende i arbejdstidsloven og lov om tidsbegrænset ansættelse.

KL m.fl. efterlyser en tilsvarende præcisering af retsgrundlaget for behandling af tvister ved de almindelige domstole for en uorganiseret lønmodtager, når der er indgået en kollektiv aftale.

Lovbemærkningerne er præciseret på dette punkt.

slaget skærpes, da de foreslåede lovændringer ikke giver tilstrækkelig beskyttelse.

s. 3/9

Det Centrale Handicapråd og Center for Ligebehandling af Handicappede efterlyser et mere ambitiøst niveau for ligebehandling af handicappede i forbindelse med implementeringen. Rådet og centret finder, at den brede implementering mangler, og opfordrer til, at de relevante ministerier gennemgår lovgivningen på deres ressortområder ligesom gennemgangen af lovgivningen skal foretages meget bredt. Rådet og centret finder, at der bør udarbejdes standarder for tilgængelighed, og at der bør gives hjemmel til at bruger/interesseorganisationer kan indtræde som part. Endelig rejser Rådet og centret spørgsmålet om, hvorvidt job på særlige vilkår er omfattet af forskelsbehandlingsloven. Rådet og centret finder endelig, at der bør tages stilling til hvordan dialogen med ikke-statslige organisationer, jf. direktivets artikel 14, skal foregå.

De generelle bemærkninger er udtryk for, at der ønskes en videregående implementering af direktivets bestemmelser om handicap end hvad der kræves. Direktivet kræver fx konkrete tilpasninger og ikke generelle regler for tilgængelighed. Spørgsmålet om hvorvidt man har tilstrækkelig retlig interesse til at indtræde som part i en sag afgøres i den konkrete sag af domstolene.

DSI mener, at lovforslaget er behæftet med en lang række mangler, som bevirker, at direktivet ikke vil få den ønskede positive effekt for personer med en funktionsnedsættelse. DSI efterlyser, at direktivet tænkes ind i det eksisterende arbejdsmarkedssystem, lovgivning om arbejdspladsindretning og anden lovgivning, der har væsentlig betydning for personer med en funktionsnedsættelse fx byggelovgivning.

DSI efterlyser en gennemførelse af direktivets artikel 12-14 om formidling af information og dialog med parterne og NGO'er.

Der er ikke tradition for en lovmæssig gennemførelse af sådanne bestemmelser. I stedet foregår der et løbende samarbejde med parterne og interesseorganisationerne i form af kampagner, handlingsplaner etc.

DSI efterlyser en klar udmelding af, at loven også finder anvendelse i forhold til fleksjob, løntilskud til førtidspensionister, og personer ansat i isbryderordninger.

Beskæftigelsesloven fastsætter bestemmelser om, at både personer i virksomhedspraktik og personer, der ansættes med løntilskud, er omfattet af forskelsbehandlingsloven. Reglerne om fleksjob i beskæftigelsesloven er en videreførelse af reglerne fra lov om en aktiv socialpolitik. I vejledningen til lov om en aktiv socialpolitik fra 1998 anføres det, at ansatte i fleksjob er omfattet af lovgivningen for lønmodtagere, medmindre de enkelte love herom har undtaget denne persongruppe. Forskelsbehandlingsloven undtager ikke ansatte i fleksjob fra anvendelsesområdet og dermed omfattes disse personer af loven.

Ældresagen foreslår, at der oprettes en samlet Ombudsmandsfunktion for behandling af klagesager om forskelsbehandling generelt.

bruger betegnelsen "person med handicap" frem for "handicappet person". Institutet finder, at det bør præciseres, at handicapbegrebet i forskelsbehandlingsloven bør fortolkes bredt i overensstemmelse med FN's standardregler uden at der stilles krav om, at funktionsnedsættelsen skal være kronisk eller give anledning til kompensation.

Institutet finder, at det i loven eller bemærkningerne må gøres klart, at der i alle situationer gælder lige beskyttelse af personer, der diskrimineres, enten fordi de har, eller fordi de *ikke* har et bestemt handicap.

Det bemærkes, at holdningerne til en lovfastsat definition af handicapbegrebet er delte, og at de fleste høringsparter, herunder de nævnte handicaporganisationer, er enige i, at der ikke bør lovfæstes en egentlig definition af handicapbegrebet. Lovbemærkningerne om handicapbegrebet er præciseret.

Tilpasningsforpligtelsen

DA noterer sig, at den økonomiske forpligtelse for arbejdsgiverne vurderes at være meget begrænset, som følge af den måde eksisterende kompensationsordninger administreres på. DA bemærker, at det er afgørende, at der er en nøje sammenhæng mellem de tilpasninger, som kan kræves af den enkelte arbejdsgiver, og de muligheder, som den enkelte arbejdsgiver har for at få dækket de økonomiske omkostninger ved tilpasningen.

DA har endvidere en række synspunkter i relation til kompensationslovgivningen m.m. DA finder for det første, at der kan være behov for en yderligere klarlægning og tilpasning af den supplerende lovgivning, eksempelvis i lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v. i forbindelse med lovforslagets krav om tilpasning til handicappede i rimeligt omfang. Dernæst påpeger DA, at det er betænkeligt, at den personlige assistent er ansat direkte af virksomheden set i relation til række ansættelsesretlige situationer, såsom den handicappedes eller assistentens sygdom, graviditet, barsel, adoption, opsigelse, misligholdelse, eller udnyttelse af aftale- eller lovbasert frihed. Endelig påpeger DA behovet for en tilpasning af tidsfrister m.v. i kompensationslovgivningen.

DSI og LO foreslår, at lov om kompensation udvides til også at omfatte personer med en psykisk funktionsnedsættelse.

DSI anfører, at den valgte gennemførelse af artikel 5 er uhensigtsmæssig. Den er for upræcis og dermed ikke retningsgivende for hverken lønmodtager eller arbejdsgiver. DSI fremhæver at den valgte løsning er dyr, og at der ved at tænke funktionsnedsættelser ind fra starten i forhold til byggeri, IT-løsninger etc. vil ske en hurtigere integration af personer med en funktionsnedsættelse på arbejdsmarkedet, ligesom det vil være billigere for staten og arbejdsgiveren at foretage evt. tilpasninger.

Advokatrådet finder, at forslaget til § 2a, der er en tilnærmelsesvis gengivelse af direktivets artikel 5, er tungt formuleret, og foreslår en alternativ formulering.

kende kraft for de aftaler der indeholder en lavere aldersgrænse for pligtmæssig fratræden end 65 år.

s. 7/9

Personalestyrelsen ønsker en tilsvarende mulighed for, at individuelle aftaler eller ansættelsesvilkår ensidigt fastsat af ansættelsesmyndigheden med fratræden før det 65 år jf. lovforslagets § 5a, stk. 3, kan opretholdes.

LO ønsker en eksplicit stillingtagen til aftaler om pligtmæssig fratræden før det 65. år. LO finder, at sådanne aftaler generelt er direktivstridige, medmindre arbejdsgiveren ved lønmodtagerens fratræden har sikret et forsørgelsesgrundlag.

CFU bemærker, at aldersgrænsen på 65 år i § 5a, stk. 4, ikke er den mest relevante, og at lavere fratrædelsesaldrer ikke er i strid med direktivet og bør være mulig, når der samtidig tages hensyn til den ansattes fremtidige muligheder for forsørgelse.

Muligheden for at aftale lavere fratrædelsesaldrer end 65 år forudsætter en kollektiv aftale og at særlige betingelser er opfyldt jf. lovforslagets § 5a, stk. 3.

Kristelig Fagbevægelse er betænkelig ved, at loven giver mulighed for at opretholde såvel kollektive som individuelle aftaler om pligtmæssig fratræden ved 65. år, da det vil kunne hindre udvikling på området.

Ældresagen havde gerne været lovforslagets § 5a, stk. 3 og 4 foruden og foreslås, at stk. 4 udgår, da bestemmelserne virker hæmmende for den samfundsmæssige forandring. Derudover vil bestemmelserne efter Ældresagens opfattelse svække den potentielle virkning af lovforslaget og giver alder som ligebehandlingskriterium lav status. Forslagets bemærkninger er stigmatiserende for ældre. Ældresagen efterlyser dokumentation for, at seniorer ikke selv objektivt er i stand til at vurdere, hvornår de bør trække sig fra arbejdsmarkedet. Der er tale om en begrænset gruppe, der ikke selv kan vurdere hvornår de skal stoppe. Virkningen af forslaget er imidlertid mere vidtgående, idet den rammer dem, der gerne vil og også kan.

Ældresagen sætter spørgsmålstegn ved argumentationen for den pligtmæssige fratræden ved det 65. år i § 5a, stk. 4, og foreslår at argumenterne herfor slettes i lovbemærkningerne. Ældresagen mener ikke, at de anførte argumenter kan legitimere bestemmelsen. Hensynet til afslutningen på et værdigt arbejdsliv kan ikke retfærdiggøre den pligtmæssige fratræden, idet bestemmelsen rammer flere end den gavner. Hvis formålet med direktivet skal tilgodeses, er det meningsløst at argumentere for at opretholdelse af 65 års grænsen er påkrævet for at undgå et unødvendigt og uhensigtsmæssigt indgreb i overenskomsterne. Endeligt anfører Ældresagen, at muligheden for et offentligt forsørgelsesgrundlag ikke kan begrunde, at en gruppe personer afskæres fra at virke på arbejdsmarkedet.

Advokatrådet finder, at konsekvenserne af forslaget § 5a, stk. 3 bør præciseres, herunder i hvilket omfang aldersgrænser i individuelle kontrakter er gyldige.

Bemærkninger til ophævelse af 18 års grænsen i funktionærlovens § 2b:
DA noterer sig, at det er fundet nødvendigt at ophæve 18 års grænsen i § 2b. **DA** anfægter begrundelsen for at opretholde 30 års grænsen og finder at denne aldersgrænse, og dermed muligheden for 3 måneders godtgørelse for usaglig opsigelse, ligeledes bør ophæves.

LO foreslår også, at 30 års aldersgrænsen i § 2b fjernes, men med den virkning, at alle får ret til 3 måneders godtgørelse.

CFU finder, at det ikke er nødvendigt at opretholde 30 års grænsen i forbindelse med tilkendelse af godtgørelse for usaglig afskedigelse. Alle bør have mulighed for 3 måneders godtgørelse.

AC støtter at 18 års grænsen ophæves.

FTF foreslår i tilknytning til ophævelsen af 18 års grænsen, at det kommer til at fremgå af bemærkningerne, at overenskomstæssig fastsættelse af løn alene begrundet i alder strider mod direktivet/loven.

ensstemmelse med aftalen om pligtmæssig fratræden ved den opnåede alder, og det vil – på tilsvarende vis som ved en tilsidesættelse af 65 års-reglen – "være et unødvendigt og uhensigtsmæssigt indgreb i den måde, arbejdsmarkedet har indrettet sig på, hvis man alene i anledning af indførelsen af alderskriteriet i loven erklærede alle sådanne aftaler ugyldige", jf. de almindelige bemærkninger til lovforslaget, pkt. 4.2.

Hertil kommer, at der i så fald vil være tale om lovgivning med tilbagevirkende kraft for en række aftaler af både kollektiv og individuel karakter, hvilket efter FA's opfattelse vurderes som dybt betænkeligt.

Endelig vil konsekvensen af en sådan regel være uoverskuelig både i ansættelsesretlig og almindelig aftaleretlig sammenhæng. Det nævnes i de almindelige bemærkninger, jf. citatet ovenfor, at konsekvensen vil være aftalens ugyldighed. En sådan vidtrækkende konsekvens forekommer helt ude af proportioner.

FA skal på det grundlag anbefale **principalt**, at den saglige aldersgrænse på 65 år ændres til 60, **subsidiært**, at det specifikt bemærkes, at eksisterende – kollektive eller individuelle – aftaler om en fratrædelsesalder ned til 60 år anses for saglige.

Herudover har FA ingen bemærkninger til det fremsendte.

Med venlig hilsen



Merete Preisler
Advokat

Det vil efter DA's opfattelse med fordel kunne præciseres i lovforslaget eller dennes bemærkninger, at det retlige grundlag for eksempelvis en sag anlagt ved de almindelige domstole af en uorganiseret lønmodtager omfattet af en overenskomst, der lever op til loven/direktivet, er overenskomsten og ikke loven. Lignende præciseringer fremgår af bemærkningerne til arbejdstidslovens § 8 og lov om tidsbegrænsede ansættelser § 8.

Konkrete bemærkninger

Til nr. 9 – Præcisering af retlige grundlag § 1, stk. 7

I fortsættelse af det under generelle bemærkninger anførte foreslås det på side 23 i bemærkningerne til nr. 9 umiddelbart efter sidste sætning i næstsidste afsnit "...i stedet for ved domstolene." tilføjet "ligesom det også ved domstolene vil være overenskomsten og ikke loven, der vil være det retlige grundlag for domstolens behandling af sagen."

Alder

Til nr. 17 – Fastholdelse af ældre § 9, stk. 3

DA er enig i, at der er klar interesse i at tiltrække og fastholde ældre medarbejdere på arbejdsmarkedet. DA finder imidlertid ikke, at der er belæg for at anføre, at ældre lønmodtagere generelt har vanskeligere ved at finde ny beskæftigelse end andre aldersgrupper.

Til nr. 4.2 og nr. 13 – Fratrædelsesalder § 5a

DA finder grundlæggende, at der i § 5a, stk. 4 med 65 år er foretaget en passende afvejning mellem på den ene side hensynet til at fastholde ældre på arbejdsmarkedet og det hensyn, der er til både virksomheder og medarbejdere om en værdig afslutning på arbejdslivet.

DA skal for god ordens skyld konstatere, at der ikke ved lovændringen synes at være ændret ved vurderingen af, hvornår en opsigelse/fratrædelse generelt må anses for at være saglig begrundet i virksomheden eller den ansattes forhold. DA har samtidig bemærket sig, at lovforslaget ikke berører brug af tidsbegrænsede ansættelser eller åremålsansættelser som sådan.

Dette bevirker efter DA's opfattelse, at der fortsat vil være adgang hertil, blot dette er i overensstemmelse med lov om tidsbegrænset ansættelse og ikke begrundet i den pågældende lønmodtagers alder som sådan. Det bevirker således også, at allerede indgåede aftaler om tidsbegrænset eller åremålsansættelse som udgangspunkt ikke bortfalder som følge af loven.

DA går endvidere ud fra og har forstået lovforslaget således, at indgåede individuelle aftaler omkring fratrædelse ved opnåelse af en bestemt alder – herunder som et led i en seniorpolitisk ordning - vil kunne opretholdes og fortsat indgås, hvis parterne er enige herom.

Til nr. 13 - Kollektive aftaler § 5a, stk. 3

DA lægger stor vægt på, at lovforslaget fastslår, at gældende aldersgrænser i kollektive aftaler og overenskomster kan opretholdes, forudsat at de opfylder direktivets artikel 6. Det er herved sikret, at udmøntningen af artikel 6's muligheder for fravigelse af direktivets hovedregel også er og kan fastsættes af arbejdsmarkedets parter som en del af den nationale politik.

Pligt og kompensation ved handicap

DA har noteret sig, at det fremgår af side 16 og 17 i bemærkningerne til lovforslaget, at: *"Denne (økonomiske forpligtelse) vurderes at være meget begrænset som følge af den måde eksisterende kompensationsordninger administreres på."* og *"Der forventes ingen merudgifter for erhvervslivet."*

DA finder det afgørende, at der er en nøje sammenhæng mellem de tilpasninger, som kan kræves af den enkelte arbejdsgiver og de muligheder, som den enkelte arbejdsgiver har for at få dækket de økonomiske omkostninger ved tilpasningen. I hvert fald i de tilfælde, hvor kravet til tilpasninger er så omfattende, at der ikke vil kunne ydes offentlig kompenserende dækning hertil, vil der således efter loven ikke være nogen forpligtelse for arbejdsgiver.

DA finder i den sammenhæng endvidere, at der – dels for at sikre klarhed på arbejdsmarkedet og dels for at åbne arbejdsmarkedet yderligere for handicappede – kan være behov for en yderligere klarlægning og tilpasning af den supplerende lovgivning, eksempelvis i lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v. i forbindelse med lovforslagets krav om tilpasning til handicappede i rimeligt omfang.

Sammenhængen mellem den ansatte handicappedes ansættelsessituation og den handicappedes personlige assistances ansættelsessituation bør også overvejes. Lov om kompensation til handicappede i erhverv indebærer nemlig, at tilskud ydes til en virksomhed til aflønning m.v. af en personlig assistent for en allerede ansat eller for en, der ansættes i virksomheden.

DA finder det i sammenhæng med forskelsbehandlingsloven i en række ansættelsesretlige situationer, såsom den handicappedes eller assistentens sygdom, graviditet, barsel, adoption, opsigelse, misligholdelse, eller udnyttelse af aftale- eller lovbaseret frihed, betænkeligt, at den personlige assistent er ansat direkte af virksomheden.

Der vil eksempelvis kunne være tale om en situation, hvor den ansatte handicappede eller personlige assistent groft misligholder sit ansættelsesforhold.

Det vil under alle omstændigheder være en naturlig og rimelig forudsætning for en virksomhed, at en personlig assistent over for virksomheden alene kan aflede sine rettigheder af den handicappedes rettigheder, således at den personlige assistent ikke opnår en bedre retsstilling end den handicappede, som han er ansat til at hjælpe. Det vil også være urimeligt, om den handicappede altid blev fuldt identificeret med den personlige assistent. Man bør derfor i en revision overveje, om ikke den handicappede selv med tilskud kunne ansætte den personlige assistent. Tilsvarende vil det også i andre situationer være mest hensigtsmæssigt, at assistenten ikke har et egentligt direkte ansættelsesforhold i virksomheden.

Der er endvidere behov for, at tidsfrister m.v. i den supplerende lovgivning (lov om en aktiv beskæftigelsespolitik og lov om handicappede i erhverv) tilpasses de behov, der vil opstå i og med, at tilpasning i rimeligt omfang til en handicappet i adgangen til og udøvelsen af beskæftigelse nu er et krav. Der vil – eksempelvis i ansættelsessituationen – være et behov for, at frister for bevillinger m.v. indrettes på en sådan måde, at de kan modsvare det behov, som arbejdsgiveren har for en hurtig afklaring.



Landsorganisationen i Danmark

Danish Confederation of Trade Unions

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6600-0011

12 OKT. 2004

BILAG

DOK. NR. 49

Islands Brygge 32D
Postboks 340
2300 København S

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

Sagsnr. 31.12-03-610
Vores ref. TAH/lfu
Deres ref. 6600-0011

Den 11. oktober 2004

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Att.: Trine Hougaard

Implementering af forbud mod forskelsbehandling pga. alder og handicap

LO har modtaget Beskæftigelsesministeriets brev af 24. september 2004 vedrørende høring om udkast til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. og udkast til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer.

I den anledning kan LO oplyse, at LO i sin tid støttede direktivet samt bestemmelserne om forbedringer for ældre og handicappede i charteret om grundlæggende rettigheder.

I forlængelse heraf støtter LO overordnet set det foreliggende udkast til lovforslag, som vil være til gavn for ældre og handicappedes muligheder for at blive på arbejdsmarkedet.

LO har følgende konkrete bemærkninger:

LO finder principielt, at aldersgrænsen i funktionærlovens § 2 b på 30. år helt burde fjernes, således at der gælder samme (højere) godtgørelsesmaksima for alle lønmodtagere.

Det fremgår af lovens bemærkninger, at psykisk handicappede omfattes af loven. Lov om kompensation til handicappede omfatter imidlertid alene fysisk handicappede.

Beskæftigelsesministeriet opfordres derfor til at overveje, om personkredsen i henhold til sidstnævnte lov bør udvides.

LO er enig i, at det er formålstjenstligt med angivelse af eksemplifikation af indirekte forskelsbehandling i bemærkningerne. Bemærkningerne side 25 kan imidlertid læses, som om de handicappede har en fortrinsadgang til en ledig stilling. Efter LO's opfattelse bør det præciseres, at dette ikke er tilfældet.

Med hensyn til aftaler om aldersbestemt fratræden før 65 år finder LO, at lovforslaget med fordel kunne tage mere eksplicit stilling til disse situationer. LO mener i den forbindelse, at det vil være i overensstemmelse med direktivet, at sådanne aftaler generelt set forbydes, medmindre arbejdsgiveren ved fratræden har sørget for reel forsørgelse (normalt via arbejdsmarkedspensionerne).

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BILAG

DOK. NR. 36

Den 7 oktober 2004
LST

Sagsnr. 200400062

Att.: Trine Hougaard

Høringssvar vedr. forslag til lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. og udkast til lov om ændring af retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer

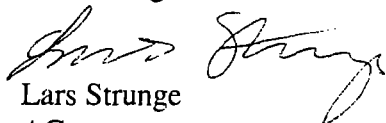
I høringsskrivelse af 24. september 2004 har Beskæftigelsesministeriet anmodet om AC's eventuelle bemærkninger til lovforslag om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. og udkast til lov om ændring af retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer.

AC konstaterer, at der er tale om en minimumsimplementering af bestemmelserne i EU's ligebehandlingsdirektivet 2000/78/EF loven om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. og har som sådan ikke bemærkninger til ændringerne med hensyn til alder og handicap i Forskelsbehandlingsloven.

For så vidt angår ophævelsen af aldersgrænsen på 18 år i § 2b i Funktionærloven skal AC udtrykke sin støtte til ophævelsen af aldersgrænsen.

AC har ikke andre bemærkninger til lovforslagene.

Med venlig hilsen



Lars Strunge

AC

Direkte nr.: 33 69 40 64

E-mail: lst@ac.dk

Herudover har FTF noteret sig, at det fremover ikke mere vil være lovligt at lægge vægt på en lønmodtageres alder i ansættelsessituationen under ansættelsen og ved afsked m.v.

FTF har noteret sig, at lovforslaget giver mulighed for at opretholde gældende aldersgrænser fastsat i eller aftalt i henhold til kollektive aftaler og overenskomster forudsat, at aldersgrænsen er objektiv og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, og midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

FTF har endvidere noteret sig, at det udtrykkeligt i loven markeres, at loven ikke er til hinder for individuelle og kollektive aftaler om pligtmæssig fratræden ved det 65. år, at reglen om beskyttelse af børn og unge opretholdes, og at loven ikke er hindrende for, at der iværksættes foranstaltninger til fremme af ældre lønmodtageres beskæftigelsesmuligheder.

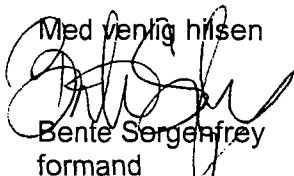
FTF har afslutningsvis noteret sig, at loven ikke gælder i det omfang, forholdet er dækket via kollektive overenskomster og aftaler.

Vedrørende udkast til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer har FTF noteret sig, at forslaget indebærer, at 18 års aldersgrænsen i Funktionærlovens § 2, stk. 1, udgår.

FTF foreslår i den anledning, at det evt. i lovbemærkningerne kommer til at fremgå om overenskomstmæssig fastsættelse af løn, alene begrundet i alder er stridende mod direktivet/loven.

Da denne aldersgrænse i overenskomsterne efterfølgende er blevet ophævet, er begrundelsen for at opretholde 18 års aldersgrænsen i loven bortfaldet, da der hverken ligger beskyttelses- eller beskæftigelseshensyn bag aldersgrænsen. FTF har ingen bemærkninger hertil.

FTF har herudover ingen bemærkninger.

Med venlig hilsen

Bente Sørgenfrey
formand


Ole Prasz
faglig sekretær

Ligeledes fremgår det på side 25 midt på siden, at det er udgifterne til diverse hjælpeforanstaltninger, der afgør om arbejdsgiveren enten vil skulle ansætte den handicappede efter at have foretaget de nødvendige foranstaltninger eller lovligt kunne afvise pågældende.

Ledernes Hovedorganisation finder, at dette ligeledes er en noget markant udtalelse, idet arbejdsgiveren fortsat kan have andre saglige grunde til at afvise den handicappede, uanset udgifterne ikke er urimelige.

Ledernes Hovedorganisation finder generelt, at det nærmere bør præciseres, hvornår arbejdsgiverens aktive handlepligt skal opfyldes. I sædvanlige ansættelsessituationer frasorteres i første omgang ansøgere, der mangler en eller flere faglige kvalifikationer. Herefter vurderes ansøgerne bredere i forhold til andre kvalifikationer, man efterlyser hos den fremtidige ansatte.

Beskæftigelsesministeriet anmodes om nærmere at redegøre for, om arbejdsgiveren allerede ved første sortering – dvs. så snart der ligger en ansøgning fra en handicappet – skal iværksætte undersøgelserne omtalt i § 2a, eller om det først er ved den nærmere indsnævring af potentielle ansatte, at arbejdsgiveren har en forpligtelse til at undersøge diverse foranstaltninger, ex. tage kontakt til kommune o.lign.

D. Ledernes Hovedorganisation arbejder fortsat på, at implementere direktivets principper via aftaler, dvs. udnytte adgangen hertil i § 1, stk. 7.

2. Ændring af funktionærloven

Ledernes Hovedorganisation er enige i, at alderskriteriet på 18 år bør fjernes.

Som ovenfor anført er det Ledernes Hovedorganisationens umiddelbare opfattelse, at der er behov for ændring af funktionærlovens § 2a, stk. 2 og 3.

Herudover giver de fremsendte udkast ikke anledning til yderligere bemærkninger for nuværende. Ledernes Hovedorganisation er således – henset til den korte høringsfrist – nødsaget til at tage forbehold for at komme med yderligere bemærkninger.

Med venlig hilsen

Catrine Byrne



Det bemærkes hertil særligt, at der i dansk ansættelsesret har dannet sig en praksis, hvorefter det i visse tilfælde vil være sagligt at afskedige en medarbejder grundet sygdom, særligt hvis det på afskedigelsestidspunktet måtte konstateres, at den pågældende medarbejder ikke på et senere tidspunkt på ny ville kunne bestride sit job. Denne praksis kan antageligt ikke med det nu foreliggende lovforslag opretholdes i alle tilfælde, og det må forudses, at der vil blive rejst en række sager til afklaring af sondringen mellem sygdom og handicap.

Bemærkninger til udkastets enkelte bestemmelser:

Ad nr. 2:

Der henvises til det ovenfor anførte vedrørende handicapkriteriet. Advokatrådet skal anbefale, at overvejelser vedrørende sondringen mellem sygdom og handicap kommer til at fremgå af lovforslagets bemærkninger, jfr. her ovenfor.

Ad nr. 11:

Den valgte formulering med henblik på gennemførelse af direktivets artikel 5 forekommer sprogligt tung. Advokatrådet har noteret, at der er tale om en stort set ordret gengivelse af direktivets artikel 5, men det er dog Advokatrådets opfattelse, at en gennemskrivning af forslaget ville kunne afhjælpe en vis sproglig uklarhed. Det forekommer således ikke klart alene efter lovforslagets ordlyd, hvad skal der forstås ved "tilpasninger". Ligeledes forekommer 2. punktum ("for at give en handicappet person adgang til beskæftigelse, til at udøve den eller have fremgang i den") sprogligt tung. Eksempelvis kunne bestemmelsen foreslås formuleret som følger:

"Arbejdsgiveren skal således træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete foreliggende behov. Herunder skal der særligt gives handicappede personer adgang til beskæftigelse samt mulighed for at udøve og have fremgang i beskæftigelsen. Ligeledes skal der sikres handicappede adgang til uddannelse. Sådanne foranstaltninger skal dog ikke træffes, såfremt arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. ..."

Ad nr. 13:

Det synes at følge af de almindelige bemærkninger (jfr. side 10 øverst), at der i visse tilfælde kan opretholdes en aldersgrænse for pligtmæssig fratreden også under 65 år, samt at dette kan opretholdes også i individuelle ansættelsesaftaler.

Efter formuleringen af § 5 a, stk. 3, synes det dog alene at være muligt at opretholde aldersgrænser fastsat i eller aftalt i henhold til kollektive aftaler og overenskomster.

CFU

Centralorganisationernes Fællesudvalg

Løngangstræde 25, 4. sal
1468 København K
Tlf 3817 8100 Fax 3817 8130

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.

6600-0011
8 - OKT. 2004

BILAG

DOK. NR.

40

7. oktober 2004

12925.11 DAR/LRE

Høring om udkast til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. og udkast til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgiver og funktionærer.

Beskæftigelsesministeriet har ved brev af 24. september 2004 fremsendt ovennævnte lovforslag med henblik på eventuelle bemærkninger.

Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) finder, at fristen for fremsendelse af bemærkninger i forbindelse med lovforslagene kunne have været længere.

Med hensyn til lovforslaget om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgiver og funktionærer skal CFU påpege, at vi ikke finder det nødvendigt at opretholde anciennitetskravet (30 år) i forbindelse med tilkendelse af godtgørelse for usaglig afskedigelse i § 2 b.

Det er således vor opfattelse, at det for alle ansatte uanset alder skal være muligt at tilkende en godtgørelse på op til 3 måneders løn for usaglig afskedigelse.

Med hensyn til lovforslaget til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. skal CFU gøre opmærksom på, at vi generelt støtter initiativet for at forøge mulighederne for at handicappede personer kan forblive/komme ind på arbejdsmarkedet.



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
Bankkonto: 0400-100-10-02183

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6600-0011

11 OKT. 2004

BILAG

DOK. NR. 43

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K.

J.nr.: 4.10.13-01/4.02.05-7
HKB
Direkte tlf.nr.: 3347 0625
8. oktober 2004

Fremsendes pr. telefax

Vedr.: KTO's hørings svar på udkast til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. og udkast til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer

KTO har modtaget ovennævnte udkast med henblik på bemærkninger senest den 8. oktober 2004 kl. 16.00.

KTO finder det stærkt kritisabelt, at Beskæftigelsesministeriet fremsender lovforslag med så kort en høringsfrist. Fristen gør det umuligt for KTO nå at indhente evt. bemærkninger fra KTO's medlemsorganisationer, herunder at sikre tilstrækkelig tid til en grundig behandling af lovforslagets konsekvenser.

Umiddelbart har KTO følgende bemærkninger til det fremsendte lovforslag, idet KTO som følge af den korte høringsfrist forbeholder sig at eftersende evt. yderligere bemærkninger til lovforslaget.

KTO har ikke bemærkninger til udkastet til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. for så vidt angår forslaget bestemmelser om forbuddet mod diskrimination på grund af handicap.

For så vidt angår bestemmelserne om diskrimination på grund af alder skal KTO protestere imod, at Beskæftigelsesministeriet med forslaget nr. 15 anvender muligheden i direktivets artikel 6, stk. 2, for at undtage erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, herunder arbejdsmarkedspensioner, fra diskriminationsforbuddet. Det er umiddelbart KTO's opfattelse, at der ikke er saglige grunde for at opretholde eksisterende aldersgrænser for adgang til optjening af pension, og KTO står derfor uforstående over for Beskæftigelsesministeriets tilkendegivelse i lovbemærkningerne om, at der er saglige grunde. Som minimum skal KTO derfor foreslå, at der i lovbemærkningerne foretages en uddybning af de saglige grunde, som efter Beskæftigelsesministeriets opfattelse er til stede for at opretholde eksisterende aldersgrænser.



Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

**Bemærkninger til forslag til lov om ændring af lov om
forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.
(indsættelse af alder og handicap som kriterier i loven)**

Ved skrivelse af 23. september 2004 har Beskæftigelsesministeriet bl.a. anmodet de kommunale og amtslige arbejdsgiverpartier om en udtalelse til ovennævnte lovforslag.

I den anledning tillader KL sig herved på egne og på vegne af Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune at meddele, at lovforslaget i denne udformning stort set bygger på en direkte implementering af Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000.

På denne baggrund har arbejdsgiversiden ikke bemærkninger til udformningen af lovforslaget. Derimod ser man gerne, at det af lovbemærkningerne fremgår, at såfremt der er indgået en aftale på arbejdsmarkedet om implementering af aldersbestemmelserne, og der behandles en tvist ved de almindelige domstole for en uorganiseret lønmodtager, så er retsgrundlaget aftalen og ikke loven.

Tilsvarende bemærkninger blev indarbejdet i bemærkningerne ved implementering af direktiv om deltidstidspunktet og direktiv om tidsbegrænset ansættelse.

Det er oplyst, at der forventes en stigning i antallet af ansøgninger om kompensationer om personlig assistance til handicappede personer, hvorfor der tages forbehold for et eventuelt DUT-krav.

Med venlig hilsen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Henrik Schilder'. The signature is written in a cursive, flowing style.

Henrik Schilder

Den 8. oktober 2004

Jnr 08.00.00 P24
Sagsid 000142776

Ref KVL
kvl@kl.dk
Dir 3370 3278

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

Tlf 3370 3370
Fax 3370 3062

www.kl.dk

1/1

Vi foreslår derfor, at direktivets undtagelsesbestemmelse i art. 6, stk. 1, afspejles i lovforslaget også for så vidt angår de områder, der ikke er aftale- eller overenskomstdækket.

I lovforslaget foreslås ved indsættelse af § 1, stk. 7, en model om lovgivningssubsidiaritet.

Vi er helt enige i en sådan model, men finder, at det forhold, at der alene undtages fra lovens §§ 2-5 skaber tvivl om indholdet af bestemmelsen.

Således finder vi ikke retstilstanden klar i forhold til lovens § 5b, ligesom vi mener henvisningen til lovens §§ 2-5 kan skabe usikkerhed om, det er en implementeringsaftales eventuelle regler om bevisbyrde og sanktioner eller lovgivningens tilsvarende bestemmelser, der vil skulle lægges til grund ved de fagretlige instanser.

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslagets § 6a, at erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger bl.a. omfatter arbejdsmarkedspensionerne.

Vi mener, at det kunne være hensigtsmæssigt, hvis det i tilknytning hertil blev præciseret, at arbejdsmarkedspensionerne også omfatter tjenestemandspensioner.

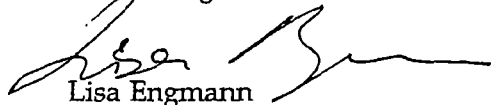
Handicap

Vi har ingen bemærkninger til lovforslagets bestemmelser om handicap.

Lovforslaget vedrørende ændring af funktionærloven

Vi har ingen bemærkninger til dette lovforslag

Med venlig hilsen


Lisa Engmann

dannelse, socialsikring, sundhedsydelse, bolig og adgang til varer og tjenesteydelser. Det er langt fra indlysende, at alle disse krav er overført til national lovgivning i samtlige medlemslande."

(side 15)(DSI's understregning)

Imidlertid kan DSI konstatere, at regeringens forslag til implementering af Rådets direktiv 2000/78/EF er behæftet med en lang række mangler, der betyder, at implementeringen af direktivet ikke vil kunne forventes at opnå den tiltænkte positive effekt, i forhold til at sikre ligebehandling og fremme beskæftigelse for personer med en funktionsnedsættelse.

I værste fald kan den valgte måde, at implementere direktivet, på spænde ben for indsatsen på området – herunder også beskæftigelsesministeriets egen, ved f.eks. ikke klart at tillade virksomheder at have særligt fokus på initiativer, der skal fremme beskæftigelsen af personer med handicap.

Der er behov for at anerkende, at for at sikre ligebehandling, er der nogle gange behov for positiv særbehandling. Et godt eksempel findes i dette lovforslag, hvor en særlig undtagelsesbestemmelse fastholder, at særlige seniorpolitiske tiltag fortsat kan eksistere. På samme vis er det, efter DSI's vurdering, nødvendigt med en formulering, som klart tillader særlige indsatser for at fremme beskæftigelsen for personer med handicap - for at opnå et inkluderende arbejdsmarked for alle.

En implementering af direktivet, der i langt højere grad lever op til formålet, vil også betyde positive økonomiske konsekvenser for det offentlige, fordi flere personer med en funktionsnedsættelse vil få mulighed for at yde en indtægtsgivende og skattepligtig indsats på arbejdsmarkedet, som bl.a. vil reducere presset på udgifter til offentlig forsørgelse.

Implementeringen af direktivet bør tænkes ind i arbejdsmarkedssystemet

DSI efterlyser, at implementeringen af direktivet i langt højere grad tænkes ind i det eksisterende arbejdsmarkedssystem og den gældende lovgivning. Her tænkes på tilpasning af arbejdspladsen, klageinstans i forhold til diskrimination, information og dialog med forskellige interessenter om planlægning af beskæftigelsesindsatsen.

Tilpasning

I forhold til tilpasning giver lovgivningen udpræget mulighed for arbejdspladsindretning for alle med nedsat arbejdsevne, men det er uklart, hvad betyder det for kravet om og niveauet for rimelig tilpasning i forhold til arbejdsgiverdelen – forud for ansættelse og i forbindelse med ansættelse? Hertil kommer, at lovforslaget ikke på rimeligvis inddrages forholdet til anden lovgivning, som kan have indflydelse på tilpasning af arbejdspladsen, f.eks. byggelovgivningen.

de tager udgangspunkt i, hvilke ligebehandlingsproblemstillinger der er på arbejdsmarkedet for personer med handicap. Sker der ikke en massiv informationskampagne, der oplyser borgerne om deres nye rettigheder, og virksomhederne om deres nye pligter, vil direktivet ikke garanteres at få nogen reel betydning.

DSI mener umiddelbart, at der er behov for en sekretariatsfunktion, der kan sikre, at den løbende dialog bygger på de erfaringer, der høstes med direktivet, og løbende udvikle informationstiltag. DSI kan evt. anbefale, at Center for Ligebehandling af Handicappede får en sekretariatsfunktion i forhold til information om direktivet. Her har man erfaring med oplysning mv. i forhold til beskæftigelse af personer med handicap.

Dialog om direktivet

DSI kan ikke se, at lovforslaget forholder sig til direktivets artikel 13 og 14 om dialog mellem arbejdsmarkedet parter og dialog med ikke-statslige organisationer.

DSI anbefaler, at den løbende dialog forankres i de lokale koordinationsudvalg for den forebyggende arbejdsmarkedsindsats, ligesom de regionale arbejdsmarkedsråd, bør inddrages i forhold til at sikre løbende dialog og en informationsindsats på det regionale niveau og i forhold til AF.

Kommissionen støtter DSI's vurderinger:

Citat fra Kommissionens grønne bog: Ligestilling og ikke-forskelsbehandling i den udvidede Europæiske Union:

"Regionale og lokale myndigheder er også vitale partnere i forbindelse med EU's dagsorden vedrørende ikke-forskelsbehandling og ligebehandling. De kan yde et bidrag ved i deres roller som arbejdsgivere og tjenesteydere at være et positivt eksempel for andre. Deres position i de lokale samfund gør det desuden muligt for dem at oplyse og fremme dialogen."(s.19)

DSI's kommentarer til lovforslagets bemærkninger og bestemmelser

Anvendelse

DSI fortolker lovforslaget således, at loven om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet også finder anvendelse for og giver beskyttelse til alle lønmodtagere med handicap - herunder også f.eks. personer ansat i fleksjob, job med løntilskud til førtidspensionister og personer ansat i "isbryderordninger"

Hvis ikke DSI's fortolkning deles af Beskæftigelsesministeriet, skal teksten i lovforslaget ændres, så dette er tilfældet.

Direktivets positive særlige bestemmelser om handicap

Den valgte gennemførelse af direktivets artikel 5 om "Tilpasninger til handicappede i rimeligt omfang" er yderst betænkelig. Det er en meget uklart, hvad en uforholdsmæssig stor byrde i forhold til tilpasning er for en virksomhed. Uklarhederne medfører en række uafkla-

f.eks. DSB, der på én gang bevidst rekrutterede en gruppe personer med funktionsnedsættelse.

DSI mener, at det er en særlig indsats, som på nuværende tidspunkt, er meget nødvendig for at fremme beskæftigelsen af personer med en funktionsnedsættelse, som vi ved har en markant lavere beskæftigelsesgrad end andre lønmodtagere. Der er behov for en strategisk indsats i forhold til, at virksomhederne fokuserer på personer med funktionsnedsættelse som arbejdskraftressource, fordi virksomhederne de seneste år har arbejdet meget seriøst med arbejdsfastholdelse af medarbejdere og har opnået gode erfaringer.

DSI kan ikke stærkt nok opfordre til, at regeringen sikrer, at der kan iværksættes særlige tiltag på virksomhederne, ved at medtage handicapkriteriet på lige fod med alder i undtagelsesbestemmelsen §9 stk. 3.

Annoncering

DSI fortolker den foreslåede § 5 således, at der ikke må annonceres særligt efter en person med en funktionsnedsættelse til ét bestemt job.

DSI fortolker endvidere bestemmelsen således, at der ikke fremover skabes forbud mod at annoncere efter mennesker til et fleksjob, et job med løntilskud til førtidspensionister eller i en efter handicap kompensationslovgivningens "isbryderordning".

Endelig fortolker DSI bestemmelsen således, at der ikke skabes forbud mod at opfordre til, at personer med en funktionsnedsættelse ansøger om stillinger og f.eks. gøre opmærksom på, at handicap ikke er en hindring for ansættelse.

Forholdet til anden lovgivning

Der er megen anden lovgivning, der er relevant i forhold til handicapkriteriet, end den i lovforslagets bemærkninger berørte.

DSI efterlyser, at regeringen anerkender og handler i forhold til, at ligebehandling af handicappede i forhold til arbejdsmarkedet også f.eks. involverer muligheder for transport til og fra arbejde, adgang til uddannelse og efteruddannelse f.eks. i form af tilgængeligt litteratur, hjælpemidler, tolkning, adgang til det fysiske miljø via regulering af bygningsreglementer osv.

Sågar i dette lovforslag er der et eksempel på en – endda ny lovgivning, som DSI finder diskriminerende. I bemærkningerne fremhæves Lov nr. 319 af 5 maj om muligheden for at udskyde og opspare pensionen, denne lovgivning er ikke gældende for personer i fleksjob. Det anser DSI som forskelsbehandling af personer, der har en nedsat arbejdsevne og ansat på særlige vilkår. Personer ansat i fleksjob leverer en arbejdsindsats, som de modtager overenskomstmæssig løn for, og arbejdsgiverne kompenseres for de skånebehov som per-

DSI uddyber gerne ovenstående bemærkninger.

Der vedlægges høringsvar fra følgende af DSI's medlemsorganisationer: Landsforeningen af Polio-, Trafik- og Ulykkesramte (PTU), Dansk Handicap Forbund og Dansk Blindesamfund.

Med venlig hilsen.

Stig Langvad
Formand

14 OKT. 2004

55

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

København den 08-10-2004

J.nr.: 40-041

Lene Maj Pedersen

Vedrørende forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (indsættelse af alder og handicap som kriterier i loven).

Det Centrale Handicapråd og Center for Ligebehandling af Handicappede har med tak modtaget udkast til ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Minimumsimplementering

Selvom Rådets direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (beskæftigelsesdirektivet) fastsætter mindstekrav til ligebehandlingen på arbejdsmarkedet, så fastslår direktivet også, at medlemslandene har mulighed for at indføre eller opretholde gunstigere bestemmelser. Rådet og centret havde gerne set, at man i forbindelse med implementeringen havde valgt et mere ambitiøst niveau for ligebehandlingen af handicappede på vej ind på og på arbejdsmarkedet.

Den brede implementering mangler

Rådet og centret skal opfordre Beskæftigelsesministeriet til at foranledige, at de relevante ministerier gennemgår lovgivningen på deres ressortområder ligesom gennemgangen af lovgivningen skal foretages meget bredt. Rådet og centret har ikke erfaret, at der i forbindelse med implementeringen af direktivet er foretaget en gennemgang af øvrige ministeriers lovgivning, som relaterer sig til direktivet. For at leve op til intentionerne med beskæftigelsesdirektivet må der tænkes bredt. Det er eksempelvis vigtigt, at den fysiske tilgængelighed til arbejdspladser og uddannelsesinstitutioner m.v. er i orden. IT-tilgængeligheden skal sættes i fokus. Der skal være mulighed for specialpædagogisk støtte i forbindelse med uddannelser og efteruddannelser, og tilgængelige befordringsmuligheder i forbindelse med uddannelse og arbejde skal sikres. Hvis forudsætningerne for at tilbyde kompensation på de nævnte områder ikke findes, er det nærmest umuligt at leve op til direktivets krav.

gøre opmærksom på, at ligebehandlingsdirektivet åbner for denne mulighed i direktivets artikel 9, stk. 2.

Er job på særlige vilkår omfattet af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet ?

I forbindelse med drøftelserne af direktivet har der været rejst tvivl om, hvorvidt job på særlige vilkår er omfattet af direktivets beskyttelse. Rådet og centret er ikke i tvivl om, at job på særlige vilkår er en del af det almindelige arbejdsmarked, og at direktivet derfor omfatter mennesker ansat på særlige vilkår.

Dialog med ikke-statslige organisationerne

Det fremgår af direktivets artikel 14, at det forudsættes en dialog med ikke-statslige organisationerne. Rådet og centret kan ikke ud fra lovforslaget se, at der er taget stilling til, hvordan denne dialog skal foregå. Da dialogen kan være en vigtig forudsætning for opfyldelsen af intentionerne bag direktivet, er det vigtigt, at det tages stilling til, hvordan dialogen skal foregå.

Ud over disse overordnede bemærkninger til udkastet til lovforslaget har rådet og centret følgende bemærkninger til de enkelte bestemmelser.

§ 1, nr. 2, 3, 4, 6 og 7

Disse bestemmelser vedrører implementeringen af begrebet handicap og alder. Det fremgår af bemærkninger til lovforslaget, at man ikke ønsker at definere begrebet handicap nærmere, men man henholder sig til definitionen i FN's Standardregler om Lige Muligheder for Handicappede punkt 17 og 18. Der gøres i bemærkningerne opmærksom på, at denne definition kan udstrækkes meget bredt, men at det må være op til praksis at vurdere, hvor bredt begrebet kan strækkes. Rådet og centret er ganske enig i denne "fortolkning" af begrebet handicap.

§ 1, nr. 16 og 17

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 16, at kriterierne alder og handicap indsættes i lovens § 9, stk. for fortsat at opretholde de særlige foranstaltninger, der skal forebygge eller opveje ulemper, der er knyttet til alder eller handicap. Dette muliggør eksempelvis, at reglerne om fortrinsadgang kan bevares i lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v. Det understreges i bemærkninger til nr. 16, at muligheden for at iværksætte foranstaltninger alene tilkommer det offentlige og at bestemmelsen ikke giver en generel adgang til positiv særbehandling af bestemte lønmodtagergrupper.

Af bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 17 fremgår det, at man ønsker at indsætte bestemmelsen om positive sær foranstaltninger for ældre for at sikre, at arbejdsgiverne fortsat kan udforme eller opretholde en seniorpolitik med henblik på både at tiltrække og fastholde ældre medarbejdere. Rådet og centret har forståelse



Ældremobiliseringens sekretariat Suomisvej 3, 1927 Frederiksberg C
Tlf. 35 35 26 99 - Fax: 35 35 26 44
www.aeldremobiliseringen.dk

7. oktober 2004

Beskæftigelsesministeriet
Departementet
Ved Stranden 8
1061 København K

Vedr. Høring om udkast til Forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. og udkast til lov om ændring af lov om retsforhold mellem arbejdsgivere og funktionærer. J. nr. 6600-0011

Beskæftigelsesministeriet har ved brev af 24. september 2004 fremsendt ovennævnte lovforslag til høring med frist den 8. oktober 2004.

Som vi tidligere har nævnt i vores henvendelse af 18. juni 2002 til Beskæftigelsesministeriets implementeringsudvalg, finder Ældremobiliseringen, at intentionerne i Rådets direktiv er positive. Vi er glade for, at man i en vis udstrækning sikrer, at de ældre kan blive i beskæftigelse, så længe de ønsker det. Vi finder imidlertid, at formuleringerne er temmelig vage, således at de nye regler reelt ikke får megen betydning, hvis arbejdsmarkedets parter ikke ønsker at følge intentionerne bag reglerne. Set i lyset af de afskedigelser, der er sket i de senere år, også inden for det statslige område, er det vores opfattelse, at der er behov for via lovgivningen at tilkendegive, at aldersdiskriminering er uacceptabel.

Ældremobiliseringen vil derfor foreslå, at forslaget bliver skærpet, idet vi ikke finder, at de foreslåede lovændringer yder tilstrækkelig beskyttelse.

Med venlig hilsen

Knud Kingo Christensen
Formand

CVR 26 13 90 31 Bank 53 01-09 12 356 Giro 16 89 14 36

Ældremobiliseringen består af: Sammenslutningen af Pensionistforeninger i Danmark - Den fynsk/jyske Sammenslutning af Pensionistforeninger - Omsorgsorganisationernes Samråd - LO Faglige Seniorer og Pensionisternes Samvirke

2)” ...loven er ikke til hinder for bestemmelser i individuelle eller kollektive aftaler og overenskomster om ophør af ansættelsesforholdet, når lønmodtageren er fyldt 65 år. ”(jf. lovforslagets §5b stk4)

Ældre Sagen havde gerne set disse undtagelser udeladt fra lovforslaget, idet undtagelserne virker hæmmende i forhold til den holdningsmæssige forandring i samfundet, som loven kunne have været katalysator for.

Ældre Sagen vurderer, at undtagelserne med hensyn til *alder* svækker den potentielle retsmæssige virkning af forslaget og medvirker til at fastholde *alder* som ligebehandlingskriterium af lav status.

Fremførte argumenter for aldersgrænser virker endvidere stigmatiserende i forhold til ældre arbejdskraft. Der argumenteres således f.eks. i bemærkningerne til lovforslaget for nødvendigheden af at vise særlige hensyn overfor ældre på arbejdsmarkedet:

” En eller anden aldersgrænse vil det dog nok under alle omstændigheder være naturligt at tillade ud fra hensynet til en værdig afslutning på et langt arbejdsliv, hvad der i sig selv må anses for et legitimt formål indenfor rammerne af den nationale ret.”

Her antages, uden nærmere redegørelse og henvisning til dokumentation, at hovedparten af seniorerne på arbejdsmarkedet ikke selv er i stand til objektivt at vurdere, hvornår det er hensigtsmæssigt at afslutte et arbejdsforhold.

Eftersom langt hovedparten af sig selv formodentlig når frem til ønsket om at afslutte et arbejdsforhold på baggrund af objektive betragtninger opleves firkantede aldersgrænser netop som krænkende for dem, der f.eks. ønsker at fortsætte arbejdslivet efter 65, men som ikke får lov. Ud fra hensynet til en værdig afslutning på arbejdslivet for alle ældre burde lovforslagets §5b stk4 således udgå af forslaget. Er §5b stk4 i det perspektiv et legitimt formål indenfor rammerne af den nationale ret, når de bagved liggende argumenter og dokumentation ikke er stærkere?

Det fremgår endvidere af bemærkningerne til lovforslaget, at en ophævelse af aldersgrænsen 65 i overenskomsterne ”ville være et unødvendigt og uhensigtsmæssigt indgreb i den måde arbejdsmarkedet har indrettet sig på”. Dette synspunkt genbekræfter snarere gamle konventioner, end det bygger overbevisende argumentation for aldersgrænsen 65 år.

Problemet med en fastholdelse af aldersgrænserne, herunder 65 år, er at så bremses den potentielle selvforstærkende effekt, der kommer af at; desto flere ældre, der får mulighed for at blive så længe på arbejdsmarkedet



BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.

6600-0011
13 OKT. 2004

INSTITUT FOR
MENNESKERETTIGHEDER

STRANDGADE 56 · 1401 KØBENHAVN K
TLF. 32 69 88 88
FAX 32 69 88 00
CENTER@HUMANRIGHTS.DK
WWW.MENNESKERET.DK
WWW.HUMANRIGHTS.DK

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BILAG

DOK. NR.

1

53


Att.: Susanne Højgaard Mens

DATE 12. okt. 2004

JNR. 540.10/6816

Vedlagt fremsendes Instituttets notat vedr. udkast af 23. september 2004 til Forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (indsættelse af alder og handicap som kriterier i loven)

Med venlig hilsen


Morten Kjærum
Direktør



FN Konventionen om Økonomiske, Sociale og Kulturelle Rettigheder art. 6(1):

“De i denne konvention deltagende stater anerkender retten til at arbejde, herunder ethvert menneskes ret til at kunne tjene til livets ophold ved beskæftigelse, som det selv frit vælger eller påtager sig, og vil træffe egnede foranstaltninger til at sikre denne ret.”

Forbuddene imod diskrimination på grund af handicap og alder er omfattet af de ikke-udtømmende opremsninger af diskriminationsgrunde oven for. Diskriminationstilgangen i relation til handicap og alder har blandt andet fundet udtryk i FNs Standardregler om lige muligheder for handicappede af 1993 og FNs handlingsplan om alder af 2002.

FN Standardregler om Lige Muligheder for Handicappede af 1993, regel nr. 15 om lovgivning:

“De enkelte lande har ansvaret for at skabe lovgrundlaget for de foranstaltninger, der skal til for at opnå fuld deltagelse og lige muligheder for mennesker med handicap (...) Den nationale lovgivning bør indeholde passende sanktioner i tilfælde af, at principperne om ligebehandling krænkes.”

FN Handlingsplan om Alder af 2002, pkt. 12

“There are a number of central themes running through the International Plan of Action on Ageing, 2002 linked to these goals, objectives and commitments, which include: (...) (e) Ensuring the full enjoyment of economic, social and cultural rights, and civil and political rights of persons and the elimination of all forms of violence and discrimination against older persons;”¹

FN's Børnekonvention af 1989 er udtryk for en anerkendelse af, at børn på grund af deres lave alder har særlige beskyttelsesbehov, også på arbejdsmarkedet, jf. bl.a. art. 32.

3. Instituttets vurdering

3.1. Generelle bemærkninger

Instituttet finder det positivt, at der stilles forslag om gennemførelse af et lovbaseret forbud imod diskrimination på grund af handicap og alder, jf. herom instituttets udtalelse af 25. november 2003.

a) Adgang til behandling af klager ved administrativt klageorgan

Det er instituttets opfattelse, at det er nødvendigt at give personer, som mener sig udsat for diskrimination på grund af alder og handicap, adgang til at få behandlet klager herom ved et administrativt klageorgan.

I dag kan der indgives klager over diskrimination på grund af køn og etnicitet til administrative klageorganer. Såfremt der ikke gives samme mulighed for at få behandlet klager over diskrimination på grund af handicap og alder administrativt, vil der ske en hierarkisering af diskriminationsgrundene. Kun beskyttelsen imod diskrimination på grund af køn og etnicitet vil reelt være effektiv. Blandt andre Irland og NL har indført klageadgang ved diskrimination på grund af både handicap og alder. Sverige og UK har tillige indført klageadgang ved diskrimination på grund af handicap.

¹ “International Plan of Action on Ageing”, vedtaget i Madrid April 2002, U.N. Doc A/Conf.197/9



Institut for Menneskerettigheder

tråd med den europæiske tendens på området, som går i retning af en horisontal tilgang til diskrimination på tværs af diskriminationsgrundene. Ligesom det vil være i tråd med danske lovgivningstilgang, hvorefter alle diskriminationsgrundene bortset fra køn behandles i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Alle diskriminationsgrundene listet i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet bør nyde samme effektive beskyttelse.

Et samlet klageorgan vil endvidere modvirke en fragmentering af klagesystemet, som vil kunne opstå, hvis behandlingen af klager over diskrimination på grund af handicap og alder skal behandles i to nye klageorganer. Herudover vil det administrative klageapparat med færre klageorganer være mere overskueligt både for den enkelte klager. Diskrimination forekommer ofte på grund af flere grunde på en gang, f.eks. etnicitet og handicap (dobbelt diskrimination). I sådanne tilfælde vil det forekomme kunstigt, at der skal indgives klager til flere forskellige administrative klageorganer. I Irland og NL er klagebehandlingen samlet i et organ for alle diskriminationsgrunde. Det er endvidere besluttet, at de forskellige ligebehandlingsnævn i UK skal samles i et organ før slutningen af 2006.

b) Adgang til at iværksætte positive særforanstaltninger

Den nuværende lovttekst forbyder i § 5, at det ved annoncering angives, at der til ansættelse foretrækkes personer med bestemt køn, etnicitet, eller lign. Af § 9, stk. 2, i kapitel 5 om "ikrafttræden og forhold til anden lovgivning m.v." fremgår det, at loven ikke er til hinder for, at der i medfør af anden lov eller i øvrigt ved offentlig foranstaltning iværksættes foranstaltninger, som har til formål at forbedre beskæftigelsesmulighederne for visse grupper. Det er med henvisning til formuleringen "eller i øvrigt ved offentlig foranstaltning", at Beskæftigelsesministeriet på nuværende tidspunkt antages at kunne behandle ansøgninger om iværksættelse af positive særforanstaltninger. Nærværende lovforslag foreslår ingen ændringer i disse bestemmelser udover tilføjelsen af handicap og alder i listen af beskyttede grunde i § 5.

For at opnå en medarbejdersammensætning, som afspejler samfundets sammensætning, for så vidt angår etnicitet, seksuel orientering, handicap, alder osv, kan det være nødvendigt for den enkelte virksomhed at iværksætte positiv særbehandling af underrepræsenterede grupper.

Instituttet skal derfor anbefale, at der i lov om forbud mod forskelsbehandling indføres en særbestemmelse om positive særforanstaltninger, som eksplicit anerkender, at det kan være nødvendigt i en afgrænset periode at foretrække underrepræsenterede grupper, når en arbejdsgiver rekrutterer nye medarbejdere.

Det bør endvidere fremgå eksplicit af lovteksten, at Beskæftigelsesministeriet under visse betingelser giver tilladelse til, at private og offentlige arbejdsgivere i en afgrænset periode træffer foranstaltninger til at fremme lige repræsentation af bestemte grupper i virksomheden. Den nuværende vage lovttekst må antages at medføre, at en stor del af de virksomheder, som i dag praktiserer positive særforanstaltninger, ikke har søgt om forhåndsgodkendelse i ministeriet.



Institut for Menneskerettigheder

Det er på denne baggrund instituttets opfattelse, at det bør præciseres, at handicapbegrebet i lov om forbud mod forskelsbehandling skal fortolkes bredt i overensstemmelse med FN's Standardregler uden, at der opstilles begrænsninger som til eksempel et krav om, at funktionsnedsættelsen skal være kronisk eller at funktionsnedsættelsen skal give anledning til kompensation.

Til nr. 10. Undtagelsen af væbnede styrker fra forbuddet mod diskrimination pga. alder og handicap

Instituttet skal anbefale, at muligheden for at undtage væbnede styrker i aktiv tjeneste fra forbuddet mod diskrimination på grund af alder og handicap ikke medtages i lovforslaget. Således er det instituttets vurdering, at adgangen til at behandle ulige på et sagligt og proportionalt grundlag i forvejen giver væbnede styrker i aktiv tjeneste en vis adgang til bl.a. at undlade at ansætte personer med visse handicap eller af en bestemt høj alder. En generel undtagelse vil medføre, at personer med handicap og af bestemte aldre vil kunne blive diskrimineret.

Til nr. 11. Forpligtelsen til tilpasning i rimeligt omfang

I nærværende lovforslag foreslås en ny § 2a indsat, hvorefter det pålægges arbejdsgivere at foretage tilpasning i rimeligt omfang. Arbejdsgiveren skal i henhold til bestemmelsens ordlyd træffe "de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov, for at give en handicappet person adgang til beskæftigelse, til at udøve den eller have fremgang i den eller for at give vedkommende adgang til uddannelse, medmindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Lettes denne byrde i tilstrækkeligt omfang gennem offentlige foranstaltninger, anses byrden ikke at være uforholdsmæssig stor."

Instituttet finder det positivt, at det fremgår eksplicit af den nye § 2a, at der skal ske tilpasning i rimeligt omfang med henblik på at sikre overholdelse af princippet om ligebehandling og, at det af bemærkningerne fremgår, at manglende opfyldelse heraf vil skulle indgå i vurderingen af, hvorvidt en person med funktionsnedsættelser udsættes for indirekte forskelsbehandling.

4. Sammenfatning

Instituttet finder det positivt, at der stilles forslag om gennemførelse af et lovbaseret forbud imod diskrimination på grund af handicap og alder.

Det er instituttets opfattelse, at det er nødvendigt at give personer, som mener sig udsat for diskrimination på grund af alder og handicap, adgang til at få behandlet klager herom ved et administrativt klageorgan. Instituttet anbefaler, at der gives klageadgang til et samlet klageorgan for samtlige diskriminationsgrunde, herunder etnicitet, alder, handicap, religion, tro og seksuel orientering.