

Arbejdsmarkedsudvalget
L 92 - Bilag 1
Offentlig



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
Christiansborg
1240 København K

MODTAGET

11 NOV. 2004

14³⁰

Den Centrale Indlevering

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 høringsvar 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.

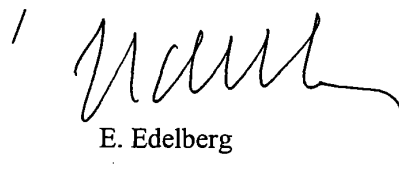
Vores sag
6600-0011

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 høringssvar 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 høringssvar: 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 høringssvar.

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.

LO støtter overordnet set udkastet til lovforslaget, som vil være til gavn for de berørte grupper. **LO** stiller spørgsmålstegn ved direktivmedholdligheden fsva. 30 års grænsen for kontanthjælpsmodtagere og 60 års grænsen i dagpengeloven, og opfordrer til at det undersøges inden lovforslaget vedtages.

LO henviser formentlig til ungeindsatsen og særlige regler for seniorer. Disse beskæftigelsesmæssige indsatser vil være hjemlet i medfør af § 9, stk. 2 og understøttes af direktivets art. 6, stk. 1 litra a.

Lederne efterlyser en analyse af forholdet til funktionærlovens § 2a, stk. 2 og stk. 3 om retten til fratrædelsesgodtgørelse set i forhold til direktivets artikel 2 og 6.

Det overordnede formål med § 2a, stk. 1 er at yde en godtgørelse til funktionærer efter længere tids ansættelse "for at mildne overgangen til anden beskæftigelse for ældre funktionærer" (jf. FT 70/71, tillæg A, spalte 1334). Der er derimod ikke ret til fratrædelsesgodtgørelse, hvis funktionærer ved fratrædelsen vil oppebære folkepension, jf. § 2a, stk. 2. Funktionærlovens bestemmelse harmonerer dermed med lovforslagets bestemmelser om pligtmæssig fratreden.

Personalestyrelsen påpeger, at formuleringen af § 1, stk. 7, er uhensigtsmæssig, idet henvisningen til §§ 2-5 skaber tvivl om princippet om lovgivningssubsidiaritet, og foreslår derfor, at henvisningen til bestemmelserne slettes.

§ 1, stk. 7, er justeret i overensstemmelse med Personalestyrelsens bemærkninger.

Ældresagen finder det afgørende, at formuleringen af § 1, stk. 7 tilpasses således, at det ikke er muligt for arbejdsmarkedets parter, at indgå implementeringsaftaler, der udnytter direktivets artikel 6's undtagelsesmuligheder.

FTF har ingen bemærkninger til forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap. FTF noterer sig i øvrigt udformningen af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder, herunder forholdet til de kollektive overenskomster.

AC konstaterer, at der er tale om minimumsimplementering af beskæftigelsesdirektivet, og har ikke som sådan bemærkninger til forslaget til ændringer i forskelsbehandlingsloven.

CFU støtter generelt initiativer, der skal forøge ældre og handicappedes muligheder på arbejdsmarkedet.

CFU og KTO er utilfredse med den korte høringsfrist. KTO forbeholder sig ret til at eftersende evt. yderligere bemærkninger.

Ældremobiliseringen finder, at intentionerne i direktivet er positive, men at de nye regler ikke får meget betydning, hvis ikke arbejdsmarkedets parter ønsker at følge intentionerne bag reglerne. Ældremobiliseringen foreslår, at for-

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.

DSI, Det centrale Handicap Råd, Center for Ligebehandling af Handicappede og Institut for Menneskerettigheder mener, at der bør indføres en administrativ klageadgang. Bortset fra Institut for Menneskerettigheder finder de øvrige organisationer, at en administrativ klageadgang kunne etableres i regi af Arbejdsmarkedets Ankenævn. Instituttet finder endvidere, at det ville være hensigtsmæssigt med et klageorgan for samtlige diskriminationsgrunde.

Kristelig Fagbevægelse bemærker, at det er på høje tid at forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap gennemføres i dansk ret, og finder, at der bør oprettes et selvstændigt klageorgan for sager om forskelsbehandling på grund af alder og handicap.

Direktivet stiller ikke krav om administrativ klageadgang.

Institut for Menneskerettigheder finder det positivt, at der stilles forslag om gennemførelse af et lovbaseret forbud mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap.

Bemærkninger til forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap:

Handicapbegrebet

DA er grundlæggende enig i bemærkningerne til lovforslaget og begrundelsen for at der ikke foreslås indsat en egentlig definition af handicapbegrebet. **DA** finder, at det i overensstemmelse med den almindelige opfattelse af handicap bør fremgå af lovbemærkningerne, at der, for at der skal være tale om handicap omfattet af loven, skal være tale om en fysisk eller psykisk forringelse/svækkelse, der er af længere varighed, og som har en væsentlig negativ effekt på den konkrete handicappedes mulighed for at udføre et konkret arbejde.

Lederne anfører at eksemplerne på side 25 er for kategoriske, idet arbejdsgiveren umiddelbart synes forpligtet til at ansætte en handicappet person, der ansøger om en ledig stilling.

Bemærkningerne til loven er præciseret på dette punkt, således at det fremgår tydeligere, at det er en forudsætning for ansættelse at en person har de nødvendige kvalifikationer.

Advokatrådet bemærker, at den manglende definition af handicapbegrebet vil kunne føre til en række retssager, hvilket kunne undgås ved en entydig definition i loven eller alternativt ved en angivelse i bemærkningerne af hvilke tilstande der efter lovgivers opfattelse er eller ikke er omfattet af handicapbegrebet. Advokatrådet forudser at der vil blive rejst en række sager til afklaring af sondringen mellem handicap og sygdom.

Det Centrale Handicapråd og Center for Ligebehandling af Handicappede bemærker, at man er enig i fortolkningen af begrebet handicap.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at begrebet "funktionsnedsættelse" anvendes frem for "handicap". Instituttet anbefaler, at man i teksten

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 lovbaseret 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.

Lovforslagets § 2a er præciseret sprogligt. En forpligtelse til at udarbejde standarder m.v. går udover direktivets krav.

s. 6/9

KL m.fl. tager forbehold for evt. DUT-krav, jf. muligheden for stigning i antallet af ansøgninger om kompensation m.m.

Undtagelse af væbnede styrker

DSI beklager undtagelsen af kriteriet handicap i § 1a om de væbnede styrker.

CFU er tilfredse med at der indsættes en hjemmelsbestemmelse hvorefter de berørte organisationer skal høres ved undtagelse fra forbuddet mod forskelsbehandling for de væbnede styrker.

Institut for Menneskerettigheder fraråder at de væbnede styrker undtages fra forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap.

Positiv særbehandling

DSI, Det Centrale Handicapråd og Rådet for Center for Ligebehandling af Handicappede finder, at der også bør være adgang til positiv særbehandling for lønmodtagere med en funktionsnedsættelse. **DSI, Rådet** og centret opfordrer, derfor til at handicapkriteriet indsættes i § 9, stk. 3.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at der gives en generel adgang til positiv særbehandling for alle kriterierne i forskelsbehandlingsloven, som anerkender, at det i perioder vil kunne være nødvendigt at rekruttere underrepræsenterede grupper.

Lovforslaget er ændret således at der også gives adgang til positiv særbehandling af personer med handicap.

Bemærkninger til forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder:

Pligtmæssig fratræden

DA finder grundlæggende, at § 5a, stk. 4 er udtryk for en passende afvejning mellem hensynet til fastholdelse af ældre lønmodtagere og hensynet til virksomheder og medarbejdere om en værdig afslutning på arbejdslivet. **DA** 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.

Det er korrekt forstået, at individuelle aftaler om pligtmæssig fratræden ved 65. år fortsat vil kunne indgås.

FA bemærker, at forslaget til § 5a, stk. 4 er problematisk for **FA**, da der indenfor **FA**'s område sædvanligvis er tale om pligtmæssig fratræden ved 60 eller 62 år. **FA** finder, at de argumenter der bruges som begrundelse for opretholdelse af adgang til pligtmæssig fratræden ved 65 år, tillige kan anvendes som argumentation for adgang til pligtmæssig fratræden ved 60 eller 62 år. **FA** bemærker endvidere, at forslaget til § 5a, stk. 4, vil indebære tilbagevir-

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.

Bemærkningerne til lovforslaget er præciseret på dette punkt.

s. 8/9

Ikrafttrædelsesbestemmelsen

Advokatrådet efterlyser en præcisering af ikrafttrædelsesbestemmelsen i forhold til eksisterende individuelle aftaler om pligtmæssig fratreden under 65 år, og anbefaler at det præciseres, i hvilket omfang loven finder anvendelse på sådanne aftaler.

Bemærkningerne til ikrafttrædelsesbestemmelsen er præciseret på dette punkt.

Rækkevidden af § 9, stk. 3 om positiv særbehandling

DA bemærker, at det bør fremhæves, at annonceringsforbuddet i § 5 ikke gælder i forbindelse med anvendelse af adgangen til positive særforanstaltninger i § 9, stk. 3. **DA** påpeger at bestemmelsen alene gælder for ældre, hvorfor det efter **DA**'s opfattelse bør være muligt at indhente dispensation efter § 6, stk. 2 for fx en forretnings ønske om, at de ansatte skal afspejle kundegruppen (fx unge).

§ 9, stk. 3 giver hjemmel til at foretrække ældre ansøgere til ledige stillinger hvis de i øvrigt er lige kvalificerede. Bestemmelsen giver ikke mulighed for at søge efter ansatte i en bestemt aldersgruppe. Annonceringsforbuddet gælder derfor også i disse situationer. Bestemmelsen udelukker ikke, at ældre opfordres til at søge ansættelse. Vedrørende eksemplet om afspejling af kundegruppens alder bemærkes, at der ikke i en sådan situation vil kunne gives dispensation efter § 6, stk. 2. Derimod må der gerne opstilles kvalifikationskrav, der er nødvendige for at kunne betjene kunderne.

Undtagelse af erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger

DA støtter undtagelsen, der gør det muligt at opretholde de nugældende arbejdsmarkedspensionsordninger.

Personalestyrelsen foreslår, at det i bemærkningerne til bestemmelsen præciseres, at arbejdsmarkedspensioner også omfatter tjenestemandspensioner.

Det er præciseret i bemærkningerne at tjenestemandspensioner også betragtes som en arbejdsmarkedspension og en erhvervstilknyttet social sikringsordning.

FTF konstaterer, at arbejdsmarkedspensionerne er undtaget fra loven anvendelsesområde i medfør af artikel 6, stk. 2, i direktivet og efterspørger de saglige grunde herfor.

KTO finder ikke at der er saglige grunde for at undtage erhvervstilknyttede sikringsordninger, herunder arbejdsmarkedspensionsordningerne, fra forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder.

Direktivet hjemler mulighed for at undtage aldersgrænser i erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, der også omfatter arbejdsmarkedspensionerne. Direktivet stiller ikke krav om, at dette begrundes nærmere.

→ skilles

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 overenskomstmæssig fastsættelse af løn alene begrundet i alder strider mod direktivet/loven.



BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6600-0011

11 OKT. 2004

BILAG

DOK. NR. 48

Finanssektorens

Arbejdsgiverforening

Store Kongensgade 81 C

Postboks 9010

1022 København K

Telefon 33 91 47 00

Telefax 33 91 17 66

E-mail: fa@fanet.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

8. oktober 2004

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

Beskæftigelsesministeriet har ved brev af 24. september 2004 bedt om bemærkninger til det ovenfor nævnte udkast til lovforslag.

FA takker for henvendelsen. FA har haft den del af forslaget, som drejer sig om aldersdiskrimination til en hurtig høring i FA's medlemsvirksomheder for at skabe overblik over, i hvilket omfang lokale overenskomster og aftaler implicerer brug af aldersgrænser. FA's høringssvar bygger blandt andet på de mere end 100 indkomne svar.

Inden for FA's område er det sædvanligt at indgå aftaler om ophør af ansættelsesforholdet ved en nærmere bestemt alder, som meget ofte er fastsat til 60 eller 62 år. Udkastets forslag til ny § 5a, stk. 4, er derfor problematisk for FA's virksomheder.

Det er FA's opfattelse, at en aftalt fratrædelsesalder på ned til 60 år vil være en saglig fravigelse, som ligger inden for rammerne af det, medlemsstaterne kan fastsætte. FA henser her blandt andet til, at begrundelsen for at tillade en fratrædelsesalder på 65 år ifølge de særlige bemærkninger til forslaget nr. 13 (til stk. 4) er knyttet til det forhold, at lønmodtagere ved det 65. år er sikret et forsørgelsesgrundlag i form af folkepension, ATP samt – for en ikke uvæsentlig del af arbejdsstyrken – arbejdsmarkedspension.

For medarbejdere med en aftalt fratrædelsesalder på fx 60 eller 62 år gør det samme sig gældende. Denne gruppe af medarbejdere er fra dette tidspunkt på tilsvarende vis sikret et forsørgelsesgrundlag via arbejdsmarkedspensioner. Pensionsforholdene for denne gruppe medarbejdere er planlagt og tilrettelagt i nøje over-

Dok. nr. 44343
S. nr. 44214
MP/aa

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



BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6600-0011

11 OKT. 2004

BILAG

DOK. NR. 46

Dansk Arbejdsgiverforening
Vester Voldgade 113
1790 København V

Telefon 33 38 90 00
Telefax 33 12 29 76
Kontortid 8.30-16.30
E-mail: da@da.dk
Giro 5 40 08 99

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

8. oktober 2004

MSM/MAS/0226

BR-BM-DA's høringsvar til
lovforslag om ændring af lov om forbud mod
forskelsbehandling på arbejdsmarkedet_MSM.0226.doc

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

Beskæftigelsesministeriet har med brev af 24. september 2004 fremsendt DA udkast til ovennævnte lovforslag med anmodning om bemærkninger.

A Lovforslaget om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Generelle bemærkninger

DA kan overordnet støtte lovforslaget, hvorved den del af Rådets direktiv 2000/78/EF, der endnu ikke er gennemført i dansk ret, implementeres inden for den i direktivet fastsatte frist.

DA støtter således direktivets overordnede målsætning om at øge blandt andet handicappede og ældre arbejdstageres andel af den samlede arbejdsstyrke.

DA er tilfreds med, at loven – i overensstemmelse med den sædvanlige praksis ved implementering af direktiver på arbejdsmarkedet – viger, hvor arbejdsmarkedets parter i en kollektiv overenskomst har aftalt regler om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap, der som minimum svarer til bestemmelserne i det bagved liggende direktiv.

DA skal oplyse, at denne mulighed på DA/LO-området på nuværende tidspunkt er udnyttet af Dansk Industri og CO-industri, der ved protokollat af 2. oktober 2004 har implementeret direktivets bestemmelser om alder og handicap i overenskomsterne på området.

For så vidt angår muligheden for at fravige loven ved kollektiv overenskomst fremgår det allerede af den nuværende forskelsbehandlingslovs § 1, stk. 6, at loven ikke finder anvendelse i det omfang en tilsvarende beskyttelse mod forskelsbehandling følger af en kollektiv overenskomst. Den gældende retsstilling er således, at en overenskomst, der har en tilsvarende beskyttelse som loven, udgør det retlige grundlag for alle lønmodtagere – også uorganiserede. Med udkastets forslag til nyt § 1, stk. 7 vil lovens forbud mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap endvidere ikke finde anvendelse, hvis en kollektiv overenskomst indeholder regler om forbud, der som minimum svarer til direktivet.

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.

Til nr. 15 - Erhvervstilknyttede sikringsordninger § 6a

Det er afgørende for DA, at der i bestemmelsen gives en generel adgang til at anvende et alderskriterium for adgangen til erhvervstilknyttede sikringsordninger og ved aktuarberegninger inden for disse ordninger. Det er således tilfredsstillende, at blandt andet de nugældende arbejdsmarkedspensionsordninger kan opretholdes i den nuværende form.

Til nr. 12 og nr. 14 – Annoncering § 5 og § 6, stk. 2

Alder foreslås indsat i lovens § 5, hvorefter det ikke ved annoncering må angives, at der til ansættelse eller erhvervsuddannelse søges eller foretrækkes en person med en bestemt alder. Det bør fremgå af bemærkningerne til § 5, at annonceringsforbuddet ikke gælder, hvis der iværksættes foranstaltninger til fremme af ældre lønmodtageres beskæftigelsesmuligheder, jf. nr. 17 - § 9, stk. 3, således at det i denne situation ikke er nødvendigt at indhente dispensation i henhold til § 6, stk. 2.

DA skal endvidere bemærke, at der vil være flere situationer, hvor det efter DA's opfattelse skal være muligt at få en dispensation, herunder eksempelvis et ønske om at en forretningsansatte skal afspejle dennes kundegruppe, f.eks. for unge. Den ovennævnte undtagelse, jf. § 9, stk. 3, gælder nemlig alene høj alder.

Handicap

Handicapdefinition

DA er grundlæggende enig med bemærkningerne til lovforslaget, hvorefter direktivet ikke medfører nogen ændring af det danske handicapbegreb, hvorfor der ikke foreslås indsat en egentlig definition af handicapbegrebet.

I bemærkningerne til lovforslagets nr. 2 fremgår det imidlertid, at: *"I praksis opereres med en forståelse af begrebet som kan formuleres på følgende vis: For at tale om et handicap eller en handicappet person må der kunne konstateres en fysisk, psykisk eller intellektuel funktionsnedsættelse, som afføder et kompensationsbehov, for at den pågældende kan fungere på lige fod med andre borgere i en tilsvarende livssituation."*

DA finder, at det i overensstemmelse med den almindelige opfattelse af handicap endvidere bør fremgå af bemærkningerne til lovforslaget, at der – for at der skal være tale om handicap omfattet af loven – skal være tale om:

- 1) En fysisk eller psykisk forringelse/svækkelse,
- 2) der er af længere varighed, og som
- 3) har en væsentlig negativ effekt på den konkrete handicappedes mulighed for at udføre et konkret arbejde.

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.

B Lovforslaget om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer

Generelle bemærkninger

DA har noteret sig, at Beskæftigelsesministeriet har fundet det bedst overensstemmende med direktivet sammenholdt med den nationale praksis på området – herunder Hovedaftalen mellem DA og LO – at ophæve 18 års aldersgrænsen i funktionærlovens § 2b.

DA har samtidig noteret sig forslagets bemærkninger om: *"at der hverken ligger beskyttelses- eller beskæftigelsehensyn bag 18 års aldersgrænsen i funktionærlovens § 2b"*, hvorfor der i modsætning til andre aldersbestemte regler - eksempelvis aflønning af unge under 18 år – ikke er fundet saglige grunde til opretholdelse af reglen.

DA har i øvrigt bemærket, at det derimod ikke er fundet nødvendigt at stille forslag om ændring af 30 års aldersgrænsen i funktionærlovens § 2b. Der er i bemærkningerne til forslag til ændring af forskelsbehandlingsloven side 14 henvist til Folketingets behandling af ved indførelsen af reglen, idet det er anført, at: *"...det ikke mindst er dem i aldersgrupperne 35 – 40 år og opfter, de rammes uforholdsmæssigt hårdt ved afskedigelse."*

DA skal hertil bemærke, at det ikke er DA's opfattelse, at det er dokumenteret, at de nævnte aldersgrupper i forhold til andre aldersgrupper er særligt hårdt ramt ved usaglig afskedigelse.

DA tager derfor den manglende ophævelse af 30 års aldersgrænsen i funktionærlovens § 2b som et udtryk for, at Beskæftigelsesministeren har valgt at udnytte direktivets meget vide rammer til konkret at foretage forskelsbehandling begrundet i alder. Denne vide ramme bør efter DA's opfattelse også anvendes ved 18 års aldersgrænsen.

DA er grundlæggende af den opfattelse, at 30 års aldersgrænsen og dermed mulighed for højere godtgørelse helt kan ophæves.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING



Morten Schönning Madsen



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).

I forbindelse med adgangen til at foretage positiv særbehandling i henhold til de foreslåede bestemmelser i § 9 stk. 2 og 3 (nr. 16 og 17) mener LO, at det i lovtæksten med fordel kan præciseres, at dette sker netop for at forebygge eller opveje beskæftigelsesmæssige ulemper knyttet til disse specielle grupper jf. direktivet art. 7. stk. 1.

LO er principielt enig i, at der kan være behov for at opretholde en national beskæftigelsespolitik, som bl.a. inddrager arbejdsstyrkens alderssammensætning som et kriterium.

Imidlertid finder LO umiddelbart, at det er tvivlsomt, om gældende aldersgrænse for kontanthjælpsmodtagere (30 årige) samt begrænsninger i dagpengeretten for 60 årige opfylder direktivets undtagelsesmulighed. Særligt bemærkes, at sidstnævnte regler strider mod regeringens generelle intentioner om at bevare ældre på arbejdsmarkedet, hvilket også er udtrykt i lovforslagets bemærkninger.

LO skal derfor opfordre regeringen til at analysere dette nærmere, inden lovforslaget vedtages.

Med venlig hilsen



Tine Aurvig-Huggenberger

8 - OKT. 2004



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

11 OKT. 2004

BILAG

DOK. NR. 41

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K.
att. Trine Hougaard

8.10.2004

10399

OLPR

Ved brev af 24.9.2004 deres sag 6600-0011 har Beskæftigelsesministeriet anmodet FTF om svar på 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.

Under henvisning hertil skal FTF gøre følgende bemærkninger:

FTF har modtaget Beskæftigelsesministeriets brev d. 28.9.2004 og finder derfor, at høringsfristen frem til d. 8.10.2004 kl. 16.00 er meget kort.

Til lovforslaget om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (indsættelse af alder og handicap som kriterium i loven) skal FTF gøre følgende bemærkninger:

Hvad angår forbudet mod diskrimination på grund af handicap har FTF ingen bemærkninger.

Til forbudet mod diskrimination på grund af alder kan FTF konstatere, at spørgsmål om aldersgrænser vedrørende arbejdsmarkedspensioner er undtaget med henvisning til EU-direktiv 2000/78/EF af 17. november 2000, artikel 6, stk. 2.

FTF går ud fra, at Beskæftigelsesministeriet evt. i lovberetningerne vil foretage en uddybning af de saglige grunde, som efter ministeriets opfattelse er til stede for at opretholde eksisterende aldersgrænser her.

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 fratreden 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.

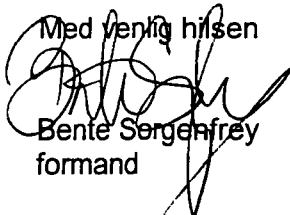
Vedrørende udkast til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer har FTF noteret sig, at forslaget indebærer, at 18 års aldersgrænsen i Funktionærlovens § 2, stk. 1, udgår.

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

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Att.: Trine Hougaard
Sendt på tho@bm.dk

Udkast til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (indsættelse af alder og handicap som kriterier i loven) samt forslag til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer

København
den 12. oktober 2004

Ledernes Hovedorganisation har modtaget Beskæftigelsesministeriets udkast til forslag til ovennævnte ændringer.

1. Ændring af forskelsbehandlingsloven

A. Ledernes Hovedorganisation har deltaget i behandlingen af forbudet mod alders- og handicapdiskrimination i Implementeringsudvalget. Ledernes Hovedorganisation finder, at det fremlagte forslag er i overensstemmelse med de drøftelser, der har været i udvalget.

Dog har Ledernes Hovedorganisation i Implementeringsudvalget efterlyst en analyse af direktivet i forhold til funktionærlovens § 2a, stk. 2 og stk. 3 – uden resultat.

Umiddelbart mener Ledernes Hovedorganisation således, at disse bestemmelser er udtryk for en aldersdiskrimination, der ikke kan opretholdes med henvisning til artikel 2 eller artikel 6.

Ledernes Hovedorganisation skal derfor på ny anmode om, at Beskæftigelsesministeriet beskriver forholdet til funktionærlovens § 2a, stk. 2 og 3, herunder hvorvidt der evt. skal ske en ændring af begge eller en af bestemmelserne.

B. På side 9 skal "dag" slettes fra afsnit 4 i afsnit 4.1.

C. Beskæftigelsesministeriet anmodes om at præcisere, hvordan en arbejdsgiver praktisk skal forholde sig til den aktive handlepligt i relation til handicappede ansøgere. Det fremgår således af side 25 øverst, at såfremt arbejdsgiveren ser bort fra en handicappet ansøger, vil det alene skyldes handicappet og dermed være direkte forskelsbehandling.

Ledernes Hovedorganisation mener ikke, det er korrekt, at hvis en arbejdsgiver ser bort fra en handicappet ansøger, vil dette alene skyldes handicappet. Bemærkningerne er således for markante henset til, at en handicappet person kan blive afvist af andre grunde herunder ex. manglende faglige kvalifikationer.

**Ledernes
Hovedorganisation**

Vermlandsgade 65
2300 København S

Telefon 3283 3283
Telefax 3283 3284

E-mail: lh@lederne.dk
www.lederne.dk

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 ansørgerne 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 Hovedorganisations 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

Advokatrådet

BESKÆFTIGelsesMINISTERIET
ARBEJDSRETS-CENTRET
SAG NR.

6000-0011
8 - OKT. 2004

ADVOKAT



SAMFUNDET

BILAG

DOK. NR.

37

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K
Att.: Trine Hougaard

KRONPRINSESSEGADE 28
1306 KØBENHAVN K
TLF. 33 96 97 98
FAX 33 36 97 50

DATO: 07-10-2004
J.NR.: 04-012202-04-2136
REF.: mst

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

Ved skrivelse af 24. september 2004 har Beskæftigelsesministeriet anmodet Advokatrådet om bemærkninger til udkast til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. samt udkast til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer.

Udkastet har været forelagt for Advokatrådets Erhvervsudvalg, hvorefter Advokatrådet har følgende bemærkninger:

Udkast til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.:

Almindelige bemærkninger til lovforslaget

Indledningsvis bemærkes det, at det er Advokatrådets opfattelse, at gennemførelsen af den nye lov vil give anledning til en række retstvister. Der ligger ikke i denne bemærkning nogen kritik af lovens gennemførelse, der som bekendt baserer sig på et EU-direktiv. Blot må det konstateres, at når der på arbejdsmarkedet indføres (en yderligere) beskyttelse af specifikke grupper af medarbejdere, vil dette helt erfaringsmæssigt udløse en række retssager. Disse vil helt legitimt blive rejst typisk af en række lønmodtagerorganisationer med henblik på at afprøve lovens grænser.

Som nævnt er disse bemærkninger ikke udtryk for en kritik af lovens gennemførelse. Det er dog Advokatrådets opfattelse, at blandt andet den manglende definition af handicapbegrebet (jfr. her de almindelige bemærkninger pkt. 4.1.) kan føre til en række sager, der muligt kunne have været undgået, såfremt der i lovforslaget var indsat en så vidt muligt entydig definition af handicapbegrebet – alternativt at der i bemærkningerne var anført eksempler på tilstande, der efter lovgivers opfattelse er eller ikke er omfattet af handicapbegrebet.



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.