

Ministerens TALE



24. november 2008

2008-0002740

DEPTHO

Samrådsspørgsmål A

”Ministrene bedes redegøre for EU-kommissionens forslag til direktiv om gennemførelse af ligebehandlingsprincippet - KOM (2008) 0426 - herunder direktivforslagets omfang, hvordan og i hvilket omfang direktivforslaget berører ligebehandling hhv. på og uden for arbejdsmarkedet samt direktivets konsekvenser i en dansk sammenhæng.”

Spørgsmålet er stillet af efter ønske fra Arbejdsmarkedsudvalget. Arbejdsmarkedsudvalget har inviteret Politisk-Økonomisk udvalg og Socialudvalget til at deltage i samrådet.

Svar på spørgsmål A

1. Direktivforslagets relevans for beskæftigelsesområdet, jf. at der allerede er direktivregulering mht. alder og handicap

For at forstå direktivforslagets betydning for arbejdsmarkedet og beskæftigelsespolitikken er det nødvendigt først at gøre sig klart, hvad der allerede gælder i dag på beskæftigelsesområdet.

Direktivforslaget kan ses som en udbygning til de tidligere anti-diskriminationsdirektiver – navnlig det etniske ligebehandlingsdirektiv, der har et bredt sagligt anvendelsesområde og beskæftigelsesdirektivet, der vedrører arbejdsmarkedet.

Begge direktiver er fra 2000.

Med disse to direktiver gælder der et forbud mod forskelsbehandling på grund af race og etnisk oprindelse både på og uden for arbejdsmarkedet og et forbud mod forskelsbehandling på grund af religion og tro, alder, handicap og seksuel orientering på arbejdsmarkedet. Direktiverne er gennemført i dansk ret i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet og i lov om etnisk ligebehandling.

I relation til beskæftigelsesområdet er det især beskæftigelsesdirektivets bestemmelser om alder og handicap, der er relevante.

Der gælder nemlig allerede i dag et forbud mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap på arbejdsmarkedet.

Hvis man skal sige det ultrakort, gælder beskæftigelsesdirektivet og forskelsbehandlingsloven i relationen mellem en arbejdsgiver og en lønmodtager fra tidspunktet, hvor en lønmodtager sender en ansøgning til en evt. afskedigungssituation.

Derudover gælder beskæftigelsesdirektivet og forskelsbehandlingsloven for de ordninger, der er en del af den aktive beskæftigelsespolitik. Det vil bl.a. sige de positive tiltag, der omfattes af lov om aktiv beskæftigelsespolitik, loven om seniorjobs og fortrinsretten for handicappede til at komme til samtale i det offentlige. I disse tilfælde indeholder forskelsbehandlingsloven bestemmelser, der tillader, at der kan iværksættes positive særforanstaltninger til fremme af bestemte gruppers beskæftigelse.

Også arbejdsmiljøreglerne omfattes af beskæftigelsesdirektivet og forskelsbehandlingsloven. Og også her er der indsat en særlig hjemmel i forskelsbehandlingsloven, som tillader, at der fastsættes aldersgrænser, der skal beskytte børn og unge.

Beskæftigelsesdirektivet og forskelsbehandlingsloven gælder også i forbindelse med erhvervsmæssig uddannelse og videre- og efteruddannelse. Dermed sikres adgangen til arbejdsmarkedet.

Endelig gælder beskæftigelsesdirektivet og forskelsbehandlingsloven i forbindelse med medlemskab af fagforeninger, arbejdsgiverforeninger og erhvervsinteresseorganisationer.

Hvad beskæftigelsesdirektivet derimod klart undtager, er udbetalinger af enhver art fra offentlige eller lignende ordninger, herunder offentlige ordninger for social sikring og social beskyttelse eller lignende ordninger.

Direktivforslaget, som vi drøfter i dag, omfatter bl.a. et forbud mod forskelsbehandling for så vidt angår social beskyttelse, herunder social sikring og sociale goder.

Social beskyttelse og sikring omfatter bl.a. ydelser ved arbejdsløshed og arbejdsskader.

Sociale goder er andre ydelser af mere generel karakter, der supplerer den sociale beskyttelse som fx støtteordninger i forbindelse med uddannelse eller boligstøtte.

Dermed har det fremsatte direktivforslag betydning for store dele af arbejdsløshedsforsikrings- og efterlønsområdet og for arbejdsskadereglerne på de områder, hvor der er opstillet alderskrav for at få en bestemt ydelse. Det samme gælder, hvis der er opstillet alderskrav for at være med i en bestemt ordning.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at direktivforslaget også vil kunne have betydning for kompensationslovgivningen på handicapområdet, der nok må betegnes som et socialt gode.

I det omfang der anvendes aldersgrænser eller kriterier om størrelsen af begrænsningen af arbejdsevnen som betingelse for at opnå en kompenserende foranstaltning, vil sådanne krav være omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling i direktivforslaget.

Når vi er meget kritiske overfor det hensigtsmæssige i at indføre et forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, skyldes dette flere forhold:

For det første kan forskelsbehandling på grund af alder - i modsætning til fx køns- eller racediskrimination - være velbegrunderet i flere tilfælde.

For det andet har direktivforslaget et bredt anvendelsesområde, der ikke umiddelbart synes klart afgrænset.

Mht. selve direktivets indhold er udgangspunktet, at forskelsbehandling på grund af alder er forbudt.

Forslaget indeholder dog en undtagelsesbestemmelse, som giver medlemsstaterne mulighed for at tillade ulige behandling på grund af alder under visse angivne betingelser.

Hvis medlemsstaterne vil tillade ulige behandling, skal den ulige behandling være:

”objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål, og midlerne til at opnå formålet skal være hensigtsmæssige og nødvendige”

Det betyder, at det i første omgang er medlemsstaterne, der beslutter om, og i hvilke tilfælde, man vil acceptere ulige behandling på grund af alder.

MEN, hvis fx Kommissionen eller en borger ikke er enig i den vurdering, som medlemsstaten har anlagt, kan den konkrete aldersgrænse udfordres ved domstolene og vil i sidste instans kunne blive bedømt af EF-domstolen.

Erfaringerne fra beskæftigelsesdirektivet, der indeholder en tilsvarende undtagelsesmulighed, viser en tendens til, at nationale bestemmelser, der tillader ulige behandling på grund af alder, vil blive udfordret ved domstolene.

Derfor er det set med regeringens øjne uhyre vigtigt at få specificeret i direktivet, i hvilke situationer aldersgrænser kan opretholdes. Undtagelsesmuligheden kan efter regeringens opfattelse give anledning til alt for mange tvivlsspørgsmål og potentielle retssager om legitimiteten af aldersgrænser.

Og derfor er regeringen meget skeptisk overfor alderskriteriet som sådan.

2. Konkrete eksempler på forslagens betydning for beskæftigelsesområdet

Mht. beskæftigelsesområdet indgår aldersgrænser som et fast og naturligt element i forbindelse med tildeling af ydelser, og fx fastsættelse efterlønsalder m.v.

Efterlønsområdet

Som et konkret eksempel på efterlønsområdet, kan nævnes at en efterlønsmodtager p.t. kan gå på efterløn fra pågældende er fyldt 60 år, hvis betingelserne for efterløn i øvrigt er opfyldt. Desuden kan pågældende modtage efterløn, indtil han/hun modtager folkepension. På nuværende tidspunkt bortfalder efterlønnen altså, når personen bliver 65 år.

Arbejdsløshedsforsikring

Fra arbejdsløshedsforsikringsområdet kan nævnes, at der er særregler for ledige unge under 25 år, som er medlemmer af en a-kasse. Her gælder der andre regler i forhold til ydelsens størrelse, end for den øvrige medlemsgruppe, der er over 25 år.

Alder har betydning for den aktive beskæftigelsesindsats i Danmark, hvor unge under 25 år, tidligere i forløbet skal modtage tilbud fra Jobcentret om enten uddannelse eller aktivering i forhold til andre personer, og betingelserne for deres dagpengesats er forskellig fra den øvrige medlemsgruppes satser, idet det politisk er blevet bestemt, at denne gruppe hurtigt enten skal i uddannelse eller ud på arbejdsmarkedet.

Kontanthjælpsområdet

Kontanthjælp udbetales med ungesats og voksensats. Hovedreglen er at personer, der er fyldt 25 år, modtager et højere beløb end personer, der ikke er fyldt 25 år. Baggrunden for den lavere sats til unge er, at de er i den sædvanlige uddannelsesalder, hvorfor afstanden til uddannelsesstøtten ikke bør være for stor.

Sygedagpengeområdet

F.s.v.a. sygedagpengeområdet gælder der en særlig varighedsbegrænsning for udbetalingsperioden for så vidt angår personer, der er fyldt 65 år eller som modtager social pension.

Starthjælpssatserne og revalideringsydelse er også forskellige afhængig af om personen er fyldt 25 år.

I disse tilfælde er der tale om, at der foretages en beskæftigelsespolitisk og samfundsmæssig afvejning ud fra de aktuelle forhold, der gør sig gældende i den enkelte medlemsstat.

Denne mulighed ser regeringen selvsagt gerne bevaret, uden at dette kan underkastes domstolsprøvelse.