

LIGESTILLINGSVURDERING AF LOVFORSLAG



15. oktober 2014

J.nr. 2014-4922

CAL/Mari Louise Bro Larsen

Ændring af forskelsbehandlingsloven (Ophævelse af 70-års-grænsen)

Myndighed/Afsender	Beskæftigelsesministeriet
Lovens ikrafttrædelsesdato	1. januar 2016 (ophævelse af 70 års-grænse)
Kontaktperson	Mari Louise Bro Larsen
Telefon	7220 5055
E-mail	mll@bm.dk

Baggrund for loven

Det har været et politisk ønske fra regeringen at ophæve muligheden for at aftale automatisk fratrædelse, når en lønmodtager fylder 70 år eller mere, som det i dag er muligt efter forskelsbehandlingsloven.

Der er et klart forbud mod forskelsbehandling pga. alder i den danske forskelsbehandlingslov, som implementerer beskæftigelsesdirektivet. Direktivet giver mulighed for, at medlemsstaterne kan indføre en undtagelse til forbuddet, såfremt en ulige behandling på grund af alder er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål indenfor rammerne af national ret, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige. Sådan en undtagelse har været gennemført i forskelsbehandlingslovens § 5 a, som således giver mulighed for i individuelle kontrakter og kollektive overenskomster at aftale, at en medarbejder automatisk fratræder sit ansættelsesforhold ved en bestemt alder – i dag ved 70 år eller mere. Det er denne undtagelse, der med lovforslaget ophæves.

Lovforslaget indeholder tillige en teknisk korrektion af implementeringen af beskæftigelsesdirektivets artikel 6, stk. 2, som fremgår af forskelsbehandlingslovens § 6 a. § 6 a. Med lovforslaget kommer forskelsbehandlingsloven i overensstemmelse med beskæftigelsesdirektivet.

Lovforslagets formål

Det er formålet med lovforslaget at fjerne en barriere for, at ældre lønmodtagere kan forblive på arbejdsmarkedet, såfremt de ønsker det. Derfor foreslås det at ophæve muligheden for at aftale bestemmelser om pligtmæssig fratræden fra et ansættelsesforhold på grund af alder på 70 år eller derover i både individuelle aftaler og kollektive overenskomster og aftaler.

Lovforslaget indeholder tillige en teknisk korrektion af implementeringen af beskæftigelsesdirektivets artikel 6, stk. 2, som fremgår af forskelsbehandlingslovens § 6 a. Med lovforslaget kommer forskelsbehandlingsloven i overensstemmelse med beskæftigelsesdirektivets ordlyd.

Den primære målgruppe for lovforslaget

Lovforslaget retter sig mod arbejdsgivere og lønmodtagere, som har aftalt pligtmæssig fratræden fra en stilling, når lønmodtageren fylder 70 år eller mere. Parterne vil være afskåret fra at indgå aftaler om sådanne nye bestemmelser med dette lovforslag.

Der findes ikke opgørelser over, hvilke medarbejdere, der særligt vil have gavn af forslaget. Det antages bl.a. på baggrund af Erhvervs- og Selskabsstyrelsens vurdering ved en tidligere ændring af aldersgrænsen fra 65 år til 70 år i 2006, at brugen af individuelle aftaler om ansættelsesforhold er almindeligt på tværs af brancher. Desuden at de medarbejdere, der vil have gavn af forslaget, findes på alle niveauer, herunder både på timelønsområdet og funktionærområdet.

Ifølge Beskæftigelsesministeriets seneste publikation *Kvinder og Mænd på arbejdsmarkedet, 2013*, fremgår det, at mænd trækker sig senere tilbage fra arbejdsmarkedet end kvinder. I 2011 var den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder for mænd på 62, 6 år, mens den var 61, 7 år for kvinder. Tallene bygger på en gennemsnitlig alder for den 50-65 årige, som forlader arbejdsmarkedet i et givent år. Beskæftigelsesministeriet har ikke umiddelbart kønsopdelte tal på tilbagetrækningen for personer omkring 70 år, som denne lov angår.

Lovforslaget retter sig endvidere mod arbejdsmarkedets parter – lønmodtagerorganisationer og arbejdsgiverorganisationer – som indgår kollektive overenskomster og aftaler på arbejdsmarkedet. Med lovforslaget kan parterne opretholde eksisterende bestemmelser i kollektive overenskomster om pligtmæssig fratræden fra en stilling, når en lønmodtager fylder 70 år, men de vil være afskåret fra at indgå nye aftaler herom.

Der er en forventning om, at bestemmelserne er mest udbredt på det private arbejdsmarked i individuelle kontrakter. Traditionelt er flere mænd ansat i den private sektor end kvinder. Dette sammenholdt med de generelle oplysninger om mænd og kvinders tilbagetrækning kan indikere, at flere mænd vil have mulighed for at forblive på arbejdsmarkedet med dette lovforslag.

Der foreligger dog ikke oplysninger om kønsfordelingen af kvinder og mænd på arbejdsmarkedet, som er omfattet af et vilkår om pligtmæssig fratræden, som giver anledning til yderligere undersøgelser.

Samlet vurdering

Lovforslaget er i sin formulering og hensigt kønsneutralt. Det vurderes ikke, at lovforslaget vil få betydning for, hvordan kvinder og mænd som grupper agerer på arbejdsmarkedet eller trækker sig tilbage.