



Notat

Ministeren

THO
JAIC

Notat om modtagne høringsvar vedrørende forslag til ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. – lovmæssig opfølgning på en del af velfærdsaftalens afsnit om tilbagetrækning

16. oktober 2006

Sag nr. 6600-0015

Opgave nr. høringsnotat

Resumé: Høringsvarene er stærkt varierende. Enkelte organisationer har ingen bemærkninger til lovudkastet. Flere arbejdsgiverorganisationer giver udtryk for, at lovforslaget ikke kan støttes. Dette begrundes i såvel den indholdsmæssige del af lovforslaget om, at aldersgrænsen hæves til 70 år, og i de administrative byrder, der vil være forbundet med ændringer af de enkelte individuelle kontrakter. F.s.v.a. 70 års grænsen giver både DA, FA og SALA udtryk for, at aldersgrænsen for at kunne indgå aftaler om pligtmæssig fratreden bør svare til (den til enhver tid gældende) folkepensionsalder, og at det er helt forkert at bruge diskriminationslovgivningen i en velfærdsammenhæng.

F.s.v.a. de administrative byrder henvises der til, at 65 års grænsen kun har været gældende i 2 år, og at det er urimeligt overfor virksomhederne, at de allerede nu skal igennem en (ny) ændringsproces. Arbejdsgiverne finder generelt at forslaget kun bør gælde nye aftaler om fratreden, og DA og Lederne rejser i den forbindelse spørgsmålet om tilbagevirkende kraft.

I relation til de kollektive overenskomster fremhæver flere, navnlig lønmodtagerorganisationerne, at man gerne havde set, at lovændringen respekterede alle eksisterende kollektive aftaler, og at der ikke bør sondres mellem nye og gamle aftaler. Enkelte peger på, at nye kollektive overenskomster der indeholder en pligtmæssig fratreden ved 65 eller derover bør omfattes af overgangsbestemmelsen. Endelig er der peget på at loven bør åbne mulighed for at gamle kollektive overenskomster omfattet af § 5 a, stk. 3, bør kunne justeres i opadgående retning.

Udkast til lovforslag blev sendt i høring den 25. september 2006 til følgende organisationer: Dansk Arbejdsgiverforening, Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation, Sundhedskartellet, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Ledernes Hovedorganisation, KTO, CFU, Kristelig Fagbevægelse, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kommunernes Landsforening, Danske Regioner, Frederiksberg Kommune, Advokatrådet, Ældresagen og Ældremobiliseringen.

Ved høringsfristens udløb den 9. oktober 2006 er der modtaget høringsvar fra følgende organisationer m.v., der har afgivet følgende bemærkninger:

s. 2/7

Dansk Arbejdsgiverforening meddeler, at DA kan ikke støtte lovforslaget, da man finder, at forslaget er et voldsomt indgreb i bestående aftaler om fratræden mellem en virksomhed og en medarbejder samt udtryk for lovgivning med tilbagevirkende kraft. DA finder, at lovforslaget kun bør gælde for nye aftaler om fratræden. Efter DA's opfattelse betyder forslaget, at virksomhederne ca. 2 år efter den seneste ændring i 2004 bliver pålagt en stor administrativ byrde ved at skulle ændre kontrakter og ved et arbejdsophør ikke længere kan planlægges. DA finder, at formålet med loven, dvs. bidrag til udmøntning af velfærdsforliget om en senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, kun i beskedent omfang vil blive nået gennem ændringen af forskelsbehandlingsloven.

DA er positivt stemt for tiltag, der kan øge arbejdskraftudbuddet, og at ældre medarbejdere kan fastholdes i beskæftigelse, men finder, at anvendelse af diskriminationslovgivning er misvisende, og at forslaget er ude af takt med, at ændringen af folkepensionsalderen indføres over lang tid.

DA finder, at det vil være langt mere hensigtsmæssigt, at lade alderen svare til den til enhver tid værende folkepensionsalder, hvilket vil bringe lovforslaget i overensstemmelse med de øvrige dele af velfærdsforliget og i øvrigt følge de forudsætninger, der oprindeligt lå bag indførelsen af den pågældende aldersregel i 2004.

DA forudsætter, at lovforslaget ikke gælder for de administrerende direktører.

DA finder endelig, at forslaget voldsomt undervurderer de administrative byrder, som virksomhederne vil stå over for.

Kommentar: Det vil være en væsentlig ændring i forhold til velfærdsaftalen, alene at lade lovforslaget gælde for nye aftaler om fratræden. Tilsvarende gælder forslaget om at lade aldersgrænsen i forskelsbehandlingsloven følge folkepensionsalderen.

DA's forståelse af lovforslaget i forhold til de administrerende direktører kan ikke bekræftes. Velfærdsaftalen giver ikke grundlag for at undtage de administrerende direktører fra 70 års-grænsen.

I relation til spørgsmålet om tilbagevirkende kraft kan der bemærkes følgende: Der er tale om tilbagevirkende kraft, når en lov finder anvendelse på forhold der ligger forud for lovens formelle ikrafttrædelsestidspunkt. Der antages ikke at gælde nogen retlig begrænsning i lovgivningsmagtens frihed til i den enkelte lov at træffe bestemmelse om lovens gyldighedstidspunkt, herunder at give den tilbagevirkende kraft. Da tilbagevirkende kraft ud fra almindelige retssikkerhedsmæssige betragtninger kan give anledning til væsentlige principielle betænkeligheder anbefaler Justitsministeriet, at fremgangsmåden kun bør benyttes når afgørende hensyn gør det påkrævet. Da lovforslaget er en del af en stor reformpakke om bl.a. ændring af tilbagetrækningsmønstrene

på arbejdsmarkedet er der efter Beskæftigelsesministeriets opfattelse tale om afgørende hensyn.

s. 3/7

Spørgsmålet om tilbagevirkende kraft blev i 2004 alene rejst af FA.

I relation til lovforslaget fra 2004 bemærkes, at § 5 a, stk. 3, er en undtagelse fra hovedreglen om, at aldersdiskriminerende aldersgrænser i overenskomster ville blive ugyldige som følge af direktivimplementeringen, og at § 5 a stk. 4, er en udnyttelse af muligheden for at tillade ulige behandling på grund af alder.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening finder, at forhøjelsen af folkepensionsalderen fra 65 til 67 år i 2027 på ingen måde kan begrunde en forhøjelse af aldersgrænsen i forskelsbehandlingsloven fra 65 til 70 år pr. 1. juli 2007. Efter FA's opfattelse er det vigtigt, at sammenhængen mellem folkepensionsalderen og aldersgrænsen i forskelsbehandlingsloven bevares. FA fremhæver, at formålet med forskelsbehandlingsloven er at beskytte mod aldersdiskrimination i modsætning til det, der er formålet med ændringsforslaget, der alene er begrundet i den økonomiske og arbejdskraftmæssige situation. FA finder ikke at denne udfordring skal løses under dække af og via diskriminationsreglerne i forskelsbehandlingsloven.

FA fremhæver, at forskelsbehandlingsloven allerede fra 2004 var udtryk for overimplementering af det underliggende EU-direktiv.

FA fremhæver endvidere, at lovændringen er forbundet med store administrative og økonomiske byrder for de arbejdsgivere, der igen skal til at justere ansættelsesbeviserne allerede efter 2 år. FA finder, at dette er en urimelig fremgangsmåde og anmoder om at lovforslaget trækkes tilbage, subsidiært at overgangsbestemmelsen ændres, således at individuelle aftaler om pligtmæssig fratreden ved det 65. år indgået efter 27. december 2004 er gyldige, således at lovændringen respekterer de aftaler, der er indgået i tillid til lovændringen i 2004.

Kommentar: Der henvises til kommentaren til DA's hørings svar

SALA støtter bestræbelserne på at formå ældre til at blive længere på arbejdsmarkedet, men kan ikke støtte en ordning, der indebærer at aldersgrænsen i forskelsbehandlingsloven ikke følger folkepensionsalderen. SALA finder, at det bør overlades til arbejdsmarkedets parter at fravige reglerne ved kollektiv aftale, og henviser til de betydelige beviskrav der gælder ved afskedigelse af ældre medarbejdere.

Kommentar: Parterne kan ved en aftaleimplementering af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder aftale sig ud af lovens bestemmelser jf. forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 7. En særskilt mulighed for at fravige 70 års grænsen vil ikke ligge indenfor rammerne af velfærdsaftalen.

KL har ikke bemærkninger til lovforslaget men tager forbehold for efterfølgende politisk behandling af forslaget. KL forstår lovforslaget således, at aftaler om pligtmæssig fratreden under 65 år og som er indgået før den 27. sep-

tember 2004 kan opretholdes, uanset om overenskomsten efterfølgende er eller bliver fornyet, men med uændret indhold f.s.v.a. pligtig afgangsalder.

s. 4/7

Kommentar: KL's forståelse af lovforslaget kan bekræftes.

Personalestyrelsen oplyser, at tjenestemandsansatte på særlige områder, fx politiet, forsvaret og kriminalforsorgen, i dag har pligt til at trække sig tilbage før folkepensionsalderen som følge af kollektivt fastsatte bestemmelser om ophør af ansættelsesforholdet, samt at det følger af velfærdsaftalen, at regeringen vil forhandle med de berørte tjenestemandorganisationer om at løfte de pligtige afgangsalde i bl.a. politiet, forsvaret og kriminalforsorgen.

På den baggrund finder Personalestyrelsen, at loven ikke bør være til hinder for, at bestemmelser i kollektive aftaler og overenskomster om aldersgrænser for ophør af ansættelsesforholdet før lønmodtageren fylder 70 år, som er omfattet af § 5a, stk. 3, kan ændres, således at aldersgrænsen hæves.

Kommentar: Lovforslaget justeres således at det tager højde for den af Personalestyrelsen rejste problematik. Ændringen skal sikre gennemførelsen af en anden del af velfærdsaftalen og er derfor i overensstemmelse hermed.

Lederne stiller sig overordnet positivt overfor forslaget, men tilkendegiver samtidig, at man principielt er af den opfattelse, at der ikke burde være en aldersgrænse for aftaler om fratræden, bortset fra de steder, hvor fysiske eller samfundsmæssige forhold taler for det, og at det overordnet set er det en ledelsesopgave at vurdere medarbejdernes kompetencer, uanset alder.

Lederne anfører, at lovforslaget betyder, at der lovgives med tilbagevirkende kraft, da forslaget får indvirkning på allerede eksisterende kontrakter. Lederne opfordrer til, at forslaget kun kommer til at gælde for fremtidige ansættelseskontrakter og henviser til ændringer i funktionærloven vedrørende kunde- og konkurrenceklausuler fra 1999, der kun kom til at gælde for fremtidige ansættelseskontrakter. Alternativt peger Lederne på at forslagets § 2, stk. 2, kunne finde anvendelse for alle aftaler, således at der gives en længere afviklingsperiode på bestemmelser om fast fratræden på 65 år, i samme stil, som der gives i forhold til de kollektive overenskomster. Der kunne således fastsættes en overgangsordning på 4 år, som også vil give den enkelte medarbejder og leder større mulighed for at indrette sig på det ændrede forhold.

Lederne påpeger endvidere, at forslaget har store administrative omkostninger. Ledernes hæfter sig endeligt ved, at loven i henhold til forslaget skal gælde fra 1. juli 2007, hvilket er et uhensigtsmæssigt tidspunkt for såvel virksomheden som medarbejderen at skulle indrette sig på det ændrede ansættelsesvilkår, da det falder sammen med sommerferien. Lederne opfordrer derfor til, at ikrafttrædelsestidspunktet udskydes, eventuelt til efteråret 2007.

Kommentar: Der henvises til kommentaren til DA's hørings svar.

FTF finder, at bemærkningerne til lovforslaget bør gengive begrundelsen for, at det er legitimt, at fastsætte en 70 års grænse. FTF konstaterer, at lovforslaget ikke lægger op til tilbagevirkende kraft, jf. at overenskomster kan opret-

holdes i medfør af § 5 a, stk. 3. FTF noterer sig, at lovforslaget ikke berører grupper indenfor politiet, militæret og flyveledere, hvilket har været centralt for FTF.

Kommentar: De nævnte grupper berøres ikke i det omfang deres ansættelse baserer sig på kollektive aftaler indgået før 28. december 2004, og som derfor er omfattet af § 5a, stk. 3. Der henvises til kommentaren til Personalestyrelsens høringssvar f.s.v.a. muligheden for at aftale, at aldersgrænser ændres i opadgående retning.

KTO har ikke bemærkninger til at aldersgrænsen hæves fra 65 til 70 år, men anser det for positivt, at forslaget giver overenskomstparterne mulighed for at tilpasse evt. aftalebestemmelser ved førstkommende overenskomstforhandlinger.

KTO bemærker, at forslagens § 2, stk. 2, bør præciseres, således at det fremgår at også nuværende overenskomster med en afgangsalder over 65 år omfattes af forslaget. KTO finder endvidere, at lovforslaget bør give adgang til, at alle overenskomster om pligtmæssig fratræden mellem 65 og 70 år, som er indgået før lovens ikrafttræden kan opretholdes, hvis de er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål.

Kommentar: Forslaget om at præcisere § 2, stk. 2, bør imødekommes.

AC finder det positivt, at akademikerne får øget indflydelse på, hvornår de selv ønsker at forlade arbejdsmarkedet, idet individuelle aftaler om pligtmæssig fratræden ikke altid er indgået i den ansattes interesse. AC forudsætter, at indgåede aftaler om seniorordninger, generationsskifteaftaler o. lign. kan opretholdes og indgås efter lovens ikrafttræden, såfremt de indeholder et element af frivillighed. AC finder det principielt betænkeligt, at der gribes ind i den aftalefrihed, der eksisterer på det danske arbejdsmarked. AC stiller sig endvidere undrende overfor, hvorfor forslaget sondrer mellem eksisterende overenskomster og aftaler indgået før den 27. december 2004 og eksisterende overenskomster og aftaler indgået efter den 27. december 2004. AC havde gerne set, at samtlige kollektive aftaler blev undtaget fra forslaget.

Kommentar: Forskelsbehandlingsloven tillader særlige initiativer mht. fastholdelse af seniorer. Efter velfærdsaftalen skulle loven træde i kraft den 1. januar 2007. Der er ikke aftalt at forslaget kun skulle gælde for nye aftaler. Det vil være uhyre vanskeligt at afgøre om en eksisterende aftale indeholder et element af frivillighed.

CFU henviser til AC's høringssvar og bemærker i øvrigt, at lovforslagets aldersgrænse ikke synes at have naturlig sammenhæng med den kommende folkepensionsalder i velfærdsforliget. Mht. lovforslagets ikrafttrædelsesbestemmelse indvender CFU at lovforslaget griber ind i parternes frie forhandlingsret. Endelig lægger CFU til grund, at grupper med en pligtig fratræden under 65 år ikke vil blive berørt af det fremsatte forslag, da de er undtaget i medfør af andre bestemmelser.

Kommentar: Grupper med pligtig fratræden under 65 år er alen undtaget, hvis deres fratræden følger af en kollektiv overenskomst, der er indgået før 28. december 2004, og som derfor er omfattet af § 5 a, stk. 3. Der henvises til kommentaren til Personalestyrelsens hørings svar f.s.v.a. muligheden for at aftale, at aldersgrænser ændres i opadgående retning.

Sundhedskartellet støtter forslaget og oplyser, at man ikke på kartellets område har overenskomster eller aftaler, der fastsætter en pligtmæssig fratræden på grund af alder før det 70. år.

Advokatrådet henviser til, at der ved lovændringen i 2004 opstod betydelig tvivl om, hvorvidt en ændring af en individuel ansættelseskontrakt for at bringe ansættelseskontrakten i overensstemmelse med lovens 65 års grænse skulle betragtes som en væsentlig vilkårsændring med den konsekvens, at lønmodtageren kunne betragte sig som opsagt. Advokatrådet opfordrer til, at der i bemærkningerne til at nærværende lovforslag tages højde for denne situation.

Advokatrådet forstår sidste del af bemærkningerne til forslagens § 1, stk. 1, således, at en opsigelse ved det 70. år eller senere altid vil være i overensstemmelse med loven. Er dette ikke tilsigtet, finder Advokatrådet, at lovbemærkningerne bør præciseres på dette punkt.

Advokatrådet anfører tillige, at man forudsætter, at overgangsordningen for de kollektive overenskomster omfatter kollektive overenskomster om ophør af ansættelsesforholdet mellem det 65. og det 70. år, hvilket bør præciseres i loven. Endelig finder Advokatrådet, at det er uklart, om disse overenskomster efterfølgende vil kunne opretholdes efter lovens § 5 a, stk. 3.

Kommentar: Bemærkningerne til lovforslaget justeres på baggrund af Advokatrådets bemærkninger vedr. vilkårsændringer og retsstillingen i forbindelse med afskedigelse efter det 70. år. Mht. justering af overgangsbestemmelsen f.s.v.a. de kollektive overenskomster følges dette, jf. også kommentaren til KTO's hørings svar. Det uddybes i lovforslaget, at § 5 a, stk. 3, alene gælder for kollektive overenskomster, der er indgået før gennemførelsen af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder i dansk ret.

Ældre Sagen finder, at forhøjelsen af aldersgrænsen for aftaler om fratrædelse i overenskomster, lokale aftaler mv. i forskelsbehandlingsloven fra 65 til 70 er et godt og vigtigt initiativ, som Ældre Sagen støtter varmt. Eftersom loven først får betydning i forhold til overenskomster i det omfang, disse aftaler opsiges til ophør, er lovens ikrafttrædelsestidspunkt 1. juli 2007 efter Ældre Sagens opfattelse passende. Ældre Sagen oplyser, at det er Ældre Sagens klare ambition, at alle aldersgrænser på arbejdsmarkedet skal ophæves inden for en overskuelig årrække og i fornødent omfang erstattes af fysiske tests mv., hvor det evt. er påkrævet, fx i forhold til konkrete funktioner inden for politietaten, militæret m.v.

Ældremobiliseringen finder, at der i lovgivningen generelt ikke bør være faste aldersgrænser for fratræden og at hvis de opretholdes bør disse sættes op.

Frederiksberg Kommune, Kristelig Fagbevægelse og Danske Regioner
har ingen bemærkninger til lovudkastet.

s. 7/7

LO har meddelt, at man ikke kan komme med bemærkninger før tidligst den 18. oktober 2006.

Der er ved høringsfristens udløb ikke modtaget svar fra Kristelig Arbejdsgiverforening.