

# Høring; Forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Arbejdsmarkedets udvalg  
L 61 - Bilag 2  
Offentligt

FTF foreslår, at Beskæftigelsesministeriet i lovforslagets bemærkninger - i overensstemmelse med beskæftigelsesdirektivets formål; "at bekæmpe forskelsbehandling på grund af alder" - tydeliggør, hvad det er for diskriminationshensyn, der betinger en fastsættelse af aldersgrænsen til 70 år, når man med ændringsforslaget fortsat fastholder en aldersgrænse i forskelsbehandlingsloven.

Vi har bemærket, at Beskæftigelsesministeriet tidligere har argumenteret for en 70 års grænse under henvisning til, at "...en værdig og konfliktfri afslutning på arbejdslivet, på det tidspunkt der ligger langt efter den statsligt fastsatte pensjonsalder, vil være et legitimt formål indenfor rammerne af den nationale ret," jf. Notat om gennemførelsen af beskæftigelsesdirektivets art. 6 og øvrige bestemmelser af relevans for gennemførelsen af et forbud mod aldersdiskrimination af 10. juni 2004.

Det anføres i bemærkningerne til lovforslaget blandt andet, at nuværende individuelle aftaler om fratræden på grund af alder, før det 70. år, fremover vil være ugyldige.

Da der i lovforslaget ikke lægges op til at lovgive med tilbagevirkende kraft, ses der ikke at være belæg fra, at allerede indgåede aftaler om fratræden på grund af alder mellem 65 og 70 år er ugyldige, såfremt aldersgrænserne er objektivt og rimeligt begrundede, jf. forskelsbehandlingslovens § 5 a, stk. 3 og dermed ikke er et udtryk for forskelsbehandling.

Vi har endelig noteret os, at lovforslaget ikke berører grupper indenfor politiet, militæret og flyveledere med flere, som har en lavere pligtig afgangsalder, hvilket har været centralt for os.

Med venlig hilsen  
  
Bente Sorgenfrey  
Formand

Niels Hemmingsens Gade 12  
Postboks 1169  
1010 København K  
Telefon 33 36 88 00  
Telefax 33 36 88 80  
E-mail [ftf@ftf.dk](mailto:ftf@ftf.dk)  
[www.ftf.dk](http://www.ftf.dk)

Beskæftigelsesministeriet  
Att. Trine Hougaard  
Ved Stranden 8  
1061 København K

13. oktober 2006  
13814.12 DAR/MK/PHC

**Udkast til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forhøjelse af aldersgrænsen for aftaler om fratræden)**

Beskæftigelsesministeriet har ved mail af 25. september 2006 fremsendt ovennævnte til høring hos Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU).

Vi skal gøre opmærksom på, at da AC også er tilskrevet som selvstændig høringsspart, skal vi henvise til denne organisations høringssvar.

Indledningsvis har vi bemærket, at forslaget vil medføre, at aldersgrænsen for aftaler/overenskomster om fratræden ændres fra 65 til 70 år som led i den politisk vedtagne velfærdsaftale m.h.t. senere tilbagetræning fra arbejdsmarkedet.

Samtidig fremgår det af samme velfærdsaftale, at folkepensionsalderen gradvist frem til 2027 hæves til 67 år.

Lovforslagets aldersgrænse i forbindelse med fratræden synes ikke at have en naturlig sammenhæng med den kommende folkepensionsalder i velfærdsforliget.

Vi har bemærket, at, da forslaget først skal træde i kraft 1. juli 2007, og det med forslaget er præciseret, at der ikke vil blive gjort indgreb i bestående aftaler og overenskomster, indgået efter den 27. december 2004, giver forslaget hermed mulighed for, at aftale- og overenskomstparterne ved førstkommende overens-

komstfornyelse kan aftale nye aldersgrænser for pligtig fratreden fra arbejdsmarkedet, der er i overensstemmelse med lovforslaget.

Lovforslaget vil til gengæld medføre, at der ikke fremover vil kunne indgås aftaler/overenskomster om ophør af ansættelsesforhold før det 70. år.

Det kan hermed indvendes, at lovforslaget tilsigter en indgriben i parternes frie forhandlingsret i forbindelse med indgåelse af aftaler og overenskomster.

CFU skal dog gøre opmærksom på, at der på nuværende tidspunkt er grupper af (tjenestemandsansatte) medarbejdere, der på nuværende tidspunkt har fastsat en lavere pligtig afgangsalder end 65 år, jf. Tjenestemandslovens § 29, eller bestemmelser fastsat i overenskomster/organisationsaftaler.

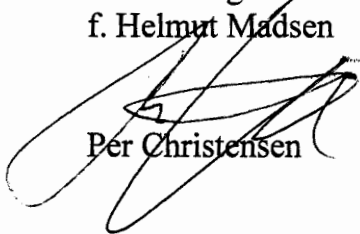
Den aftalte lavere pligtige afgangsalder er objektivt og rimeligt begrundet i de specielle forhold, der gør sig gældende for de grupper, hvor man har aftalt en lavere pligtig afgangsalder, jf. § 5 a, stk. 3, i Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. og Art. 6, i Rådets direktiv af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

CFU har derfor også noteret sig, at man i lovforslaget bemærker, at:

*"For ansættelsesforhold, der hviler på kollektive overenskomster eller aftaler indgået før den 28. december 2004, hvor lov nr. 1417 af 22. december 2004 trådte i kraft, indeholder forskelsbehandlingsloven mulighed for at opretholde bestemmelser om pligtsæssig fratreden førend det 65. år, såfremt aldersgrænsen er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af dansk ret, og midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige, jf. forskelsbehandlingslovens § 5 a, stk. 3. Sådanne overenskomster eller aftaler berøres ikke af lovforslaget."*

CFU lægger til grund for høringssvaret, at grupper med lavere pligtig afgangsalder end det 65. år ikke vil blive berørt af det fremsatte forslag, da de allerede er undtaget de generelle bestemmelser.

Med venlig hilsen  
f. Helmut Madsen



Per Christensen