

Sammen med denne sag foretoges:

8) Første behandling af lovforslag nr. L 92:

Forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (Indsættelse af alder og handicap som kriterier i loven).

Af beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen).

(Fremsat 11/11 2004).

Lovforslagene sattes til forhandling.

Formanden:

Der er dobbelt taletid.

Forhandling

Ulrik Kragh (V):

Lovforslagene L 91, som vedrører ændringer i funktionærloven, og L 92, der vedrører ændringer i forskelsbehandlingsloven, har til formål at indføre fælleseuropæiske regler om forbud imod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet som følge af alder og handicap.

Kl. 17.05

Som der er tradition for i Danmark, har de politiske partier været enige om i videst muligt omfang at lade arbejdsmarkedets parter selv indarbejde konsekvenserne af de europæiske fællesregler og direktiver i overenskomsterne. Således har ændringen, som vi her behandler i L 92, også været forsøgt indarbejdet de sidste par år, desværre uden at man har kunnet finde enighed. Konsekvensen heraf er, at Folketinget i dag må benytte sig af sin lovgivningsmagt, således at de to kriterier alder og handicap defineret i beskæftigelsesdirektivet implementeres i dansk lov.

Konsekvensen heraf bliver, at diskrimination som følge af handicap bliver forbudt. Dette helt igennem rimelige forbud flugter med regeringens øvrige initiativer med hensyn til integration af handicappede i det øvrige samfund. Forslaget har endvidere den konsekvens, at arbejdsgivere, i det omfang at tilpasninger af arbejdsstedet er økonomisk overkommeligt, skal se bort fra handicappet i forbindelse med den objektive vurdering af kvalifikationerne, som i den sidste ende skal være afgørende for udvælgelsen af nye medarbejdere.

Handicaporganisationerne har i høringsvarene ønsket, at lovgivningen gik videre end direktivets krav. I Venstre synes vi, det er helt na-

turligt kontinuerligt at arbejde med forbedringer af handicappedes forhold, som forbedrer ligestilling i samfundet. Dette arbejde foregår overordnet som følge af regeringens samlede strategi på området, og prioriteringerne – også de økonomiske – foregår i dette regi. Derfor ønsker Venstre ikke i forbindelse med denne lovgivning at bryde den samlede prioritering for at lave yderligere stramninger end dem, som minimumsimplementeringen kræver.

Det andet tema, som behandles i ændringen af forskelsbehandlingsloven, er diskriminationskriteriet alder. Venstre er meget glad for regeringens initiativer til at gøre det mere attraktivt at blive længere på arbejdsmarkedet. Det er helt nødvendigt med en senere tilbagetrækning, når man tager den øgede levetid og den senere entré på arbejdsmarkedet i betragtning. Derfor hilser vi i Venstre velkommen, at man nu forbyder individuelle overenskomstaftaler, som definerer en tidligere tilbagetrækning end 65 år.

Derimod ønsker regeringen med Venstres støtte at fastholde retten i så vel de individuelle som de kollektive overenskomstaftaler til en tilbagetrækning som 65-årig, når denne alder er objektivt og rimeligt begrundet som maksimumsalder. Det skal fastslås, at vi i Venstre meget gerne ser, at medarbejderne bliver længere på arbejdsmarkedet, i det omfang de har kræfter og helbred til det. Lovforslaget er altså ikke et udtryk for et ønske om, at 65 år bliver en lovgivningsmæssig maksimumsalder.

En anden undtagelse, som Venstre støtter, er forslaget om, at særlige beskæftigelsesinitiativer stadig kan målrettes f.eks. unge i perioder med stor ungdomsarbejdsløshed. Det er altså stadig tilladt at lave særlige aldersbestemte beskæftigelsestiltag, uden at dette er at betragte som en ulovlig aldersdiskrimination.

Ligeledes er det også godt, at f.eks. særlige initiativer på seniorområdet er undtaget, så virksomhederne altså stadig har ret til at kunne tage særlige tiltag over for ældre medarbejdere, uden at dette er at betragte som en aldersdiskrimination.

Endelig præciseres det i lovgivningen, at kollektive overenskomster, som implementerer beskæftigelsesdirektivets krav om ligebehandling som følge af alder og handicap, vil kunne gå forud for loven, i det omfang disse overenskomster opfylder direktivet.

Som følge af ændringen af forskelsbehandlingsloven kræves også en konsekvensrettelse i