

rektivet for så vidt angår bestemmelser, der henhører under kollektive overenskomster. Medlemmerne af Implementeringsudvalget meddelte i efteråret 2002 beskæftigelsesministeren, at de ønskede at udnytte direktivets mulighed for at aftaleimplementere bestemmelserne om alder og handicap ved kollektive aftaler. Medlemmerne af Implementeringsudvalget meddelte i løbet af foråret 2004 beskæftigelsesministeren, at det ikke havde været muligt parterne imellem at indgå implementeringsaftaler.

#### 4. Lovforslagets indhold

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. blev vedtaget i 1996 og er senest ændret i april 2004. Forskelsbehandlingsloven regulerer beskyttelsen mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet bortset fra forskelsbehandling på grund af køn. Det foreslås, at kriterierne alder og handicap indsættes i forskelsbehandlingsloven.

##### 4.1. Handicapkriteriet

Handicapbegrebet defineres ikke i direktivet, og det er i forbindelse med implementering i første omgang op til medlemsstaterne at fastlægge indholdet af begrebet. Det er i sidste instans EF-domstolen, der fastlægger den endelige fortolkning af direktivet.

I dag findes der hverken i social- eller arbejdsmarkedslovgivningen nogen formel definition af begrebet handicap. Ikke desto mindre opereres der i praksis med en relativ præcis opfattelse, som har vist sig at være nyttig, fordi den er dynamisk.

Direktivet ændrer ikke ved den danske forståelse af handicapbegrebet. Der foreslås derfor ikke indsat en definition af handicapbegrebet.

Udover indsættelsen af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap foreslås der fastsat en pligt for arbejdsgiveren til at foretage hensigtsmæssige foranstaltninger med henblik på at give en person med handicap adgang til beskæftigelse m.v. Det foreslås endvidere, at definitionen af indirekte forskelsbehandling tager højde for denne tilpasningsforpligtelse. Det foreslås yderligere, at der indsættes en bestemmelse i loven, hvorefter loven ikke er til hinder for iværksættelse af foranstaltninger til fremme af beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap.

Lovforslaget ændrer ikke ved sontringen mellem handicap og sygdom. Reglerne om arbejdsgiverens adgang til at udspørge potentielle ansatte/sine ansatte om deres helbredstilstand og deres eventuelle sygdomme dag findes fortsat i helbredsoplysningsloven.

I relation til forholdet mellem lovgivning og overenskomster foreslås der indsat en bestemmelse, hvor-

efter det vil være muligt for arbejdsmarkedets parter at indgå implementeringsaftaler om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap svarende til direktivets niveau.

##### 4.2. Alderskriteriet

Det følger af indsættelsen af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder, at det fremover ikke vil være lovligt at lægge vægt på en lønmodtagers alder i ansættelsessituationen, under ansættelsen og ved afskedigelse m.v. Det betyder bl.a., at annoncering efter ansatte i en bestemt aldersgruppe ikke vil være tilladt, jf. dog lovens § 6, stk. 2, ligesom aftalebemmelser om pligtmæssig fratræden på grund af alder som udgangspunkt ikke vil være lovlige.

Spørgsmålet om pligtmæssig fratræden på grund af alder skal vurderes på baggrund af direktivets artikel 6, herunder at ulige behandling skal være objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål indenfor rammerne af den nationale ret, jf. bemærkningerne til forslaget nr. 13. Efter ændringen af lov om social pension, jf. lov nr. 319 af 5. maj 2004, er der nu mulighed for at udskyde og opspare pensionen for lønmodtagere, der måtte ønske at fortsætte på arbejdsmarkedet efter det 65. år. Lovændringen er udtryk for, at alle der kan og vil, skal have mulighed for at arbejde også gerne efter det 65. år. Der er altså fra statens side en tilskyndelse til at forblive på arbejdsmarkedet så længe som muligt. Det er under alle omstændigheder regeringens opfattelse, at aldersgrænser for pligtmæssig fratræden under 65 år kun vil kunne opretholdes i særlige tilfælde, fx hvor der med rette kan stilles visse fysiske krav. Der henvises i den forbindelse til direktivets betragtning 18, hvorefter direktivet ikke må medføre, at de væbnede styrker og politiet, fængselsvæsenet og redningstjenesterne skal være forpligtet til ansættelse eller fortsat ansættelse af en person, der ikke opfylder de nødvendige krav for at kunne fuldføre samtlige opgaver, der kan blive pålagt vedkommende under hensynet til det legitime formål at sikre disse tjenesters operationelle karakter. Med hensyn til aldersgrænser på 65 år er der som nævnt ovenfor taget initiativer, som gerne på længere sigt og i takt med den stigende levealder i det danske samfund skulle føre til ændrede tilbagetrækningsmønstre. Der er imidlertid tale om en langsigtet strategi, og i dag må man nok konstatere, at store dele af arbejdsmarkedet har indrettet sig på, at det er legitimt at afskedige lønmodtagere, når de når den alder, hvor de kan oppebære den almindelige folkepension. Det er tilfældet såvel i en række overenskomster om spørgsmålet som i individuelle ansættelseskontrakter. Det ville være et