

Til nr. 17

*Til stk. 3*

Det foreslås, at der indsættes en bestemmelse, hvorefter der gives mulighed for at iværksætte særlige foranstaltninger med henblik på at forbedre beskæftigelsesmulighederne for ældre lønmodtagere og for personer med handicap. I relation til alder er bestemmelsen nødvendig for at arbejdsgiverne fortsat kan udforme eller opretholde en seniorpolitik med henblik på både at tiltrække og fastholde ældre medarbejdere. Der kan fx være tale om en seniorpolitik, der indeholder særlige incitamenter, der motiverer ældre medarbejdere til at udskyde deres afgang fra arbejdsmarkedet. Dette er også i samfundets interesse og i overensstemmelse med regeringens seniorpolitik. I lyset af ældre lønmodtageres vanskeligheder ved at opnå beskæftigelse finder regeringen det hensigtsmæssigt, at der gives mulighed for, at der også i rekrutteringssammenhæng kan iværksættes særlige foranstaltninger, fx mulighed for, at indkalde alle ældre ansøgere til en ledig stilling til en samtale. Regeringen finder det endvidere vigtigt, at virksomheder som led i deres sociale engagement fortsat vil kunne rekruttere personer med handicap. Vejledende kan der om adgangen til at iværksætte positive særforanstaltninger indenfor området for kønsligestilling henvises til de begrænsninger, der følger af EF-domstolens retspraksis efter bestemmelsen, jf. EF-domstolens domme i sag C-450/93, *Kalanke mod Freie Hansestadt Bremen*, C-409/95, *Marshall mod Land Nordrhein-Westsfalen*, C-158/97, *Badeck*, og C-407/98, *Abrahamsson*. Hvis medlemsstaterne eksempelvis vælger at indføre særlige foranstaltninger for at fremme kønsligestilling, har EF-Domstolen til sammenligning opstillet en række krav/principper inden for kønsligestillingens område:

- Positiv særbehandling er en undtagelse fra ligebehandlingsprincippet
- Formålet skal være at fjerne eksisterende uligheder i samfundet
- Fortrinsstillingen i forhold til ansættelse og fremmelse må ikke være automatisk. Dens berettigelse skal retfærdiggøres konkret.

Disse principper må formentligt antages i en vis udstrækning at gælde for tilsvarende foranstaltninger i forhold til ældre lønmodtagere og lønmodtagere med handicap. Der må dog også tages hensyn til, at alders-

kriteriet adskiller sig fra kønskriteriet, hvilket også understreges af, at direktivet anerkender, at der gør sig særlige hensyn gældende specielt i forhold til alder, jf. artikel 6, stk. 1.

En arbejdsgiver vil således efter bestemmelsen i en konkret ansættelsessituation efter omstændighederne kunne vælge at lægge vægt på en ansøgers alder eller handicap i valget mellem to lige kvalificerede ansøgere. Dvs. at fx alderskriteriet ikke kan legitimere ansættelse af ældre frem for andre bedre og yngre kandidater, og at der ikke må være automatik i den pågældende arbejdsgivers rekrutteringspolitik således, at ældre ansøgere med lige kvalifikationer altid foretrakkes.

*Til stk. 4*

Det foreslås, at der af beskyttelseshensyn indsættes en generel undtagelsesbestemmelse i forhold til unges adgang til beskæftigelse i *stk. 4*. Arbejdsmiljøloven indeholder således regler om mindstealder for adgang til beskæftigelse. Da disse regler i arbejdsmiljøloven gennemfører et EU-direktiv om børn og unges arbejde, er bestemmelsen nødvendig for opretholdelsen af denne lovgivning. Beskæftigelsesdirektivets artikel 6, stk. 1, giver endvidere mulighed for at opretholde bestemmelserne, da det må anses for at være et legitimt formål indenfor rammerne af den nationale arbejdsmarkedspolitik at beskytte yngre arbejdstagere og sikre dem ro til uddannelse m.v. Endvidere angives det som et eksempel i artikel 6, stk. 1 litra a, at et legitimt formål kunne være at fastsætte aldersgrænser med henblik på at beskytte yngre arbejdstagere.

Andre regelsæt indeholder tilsvarende aldersgrænser for adgang til bestemte erhverv. I det omfang disse bestemmelser er fastsat med henblik på at beskytte børn og yngre lønmodtagere, vil også disse regler falde ind under undtagelsesbestemmelsen og kunne opretholdes.

*Til § 2*

Da implementeringsfristen for EF direktiv 2000/78/EF udløber den 2. december 2004, foreslås det, at loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende. Det betyder bl.a., at lovens bestemmelser gælder for alle eksisterende aftaler, der måtte indeholde aldersbestemmelser. Dette er i overensstemmelse med de almindelige principper for ansættelsesretlig lovgivning.