

## Bemærkninger til lovforslaget

### Almindelige bemærkninger

#### 1. Baggrund

Med lov nr. 1417 af 22. december 2004 vedtog Folketinget at ændre lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. med henblik på at gennemføre bestemmelserne om alder og handicap i Rådets direktiv nr. 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv i dansk ret (Beskæftigelsesdirektivet). I forbindelse med gennemførelse af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder blev direktivets undtagelsesbestemmelse i artikel 6 udnyttet i begrænset omfang. Således følger det af lovens § 5 a, stk. 4, at loven ikke er til hinder for aftaler om ophør af ansættelsesforholdet, når lønmodtageren fylder 65 år. Efter § 9, stk. 2, er loven ikke til hinder for, at der iværksættes offentlige foranstaltninger, der har til formål at forbedre beskæftigelsesmuligheder for personer med en bestemt alder, og efter § 9, stk. 3, er loven ikke til hinder for, at der iværksættes foranstaltninger til fremme af ældre lønmodtageres beskæftigelsesmuligheder, fx i form af en seniorpolitik. I lovens § 9, stk. 4, fastslås det endelig, at lovens forbud mod forskelsbehandling på grund af alder ikke er til hinder for fastsættelse af aldersgrænser ved lov eller i medfør af lov med henblik på at beskytte børn og yngre lønmodtagere.

Artikel 6, stk. 1, litra a-c i direktivet har følgende ordlyd:

»1. Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige. Der kan bl.a. være tale om følgende former for ulige behandling:

a) tilvejebringelse af særlige vilkår for adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse, beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser vedrørende afskedigelse og aflønning, for unge, ældre arbejdstagere og personer med forsørgerpligt med henblik på at fremme deres erhvervs-mæssige integration eller at beskytte dem

- b) fastsættelse af minimumsbetingelser vedrørende alder, erhvervs erfaring eller anciennitet for adgang til beskæftigelse eller til visse fordele i forbindelse med beskæftigelse
- c) fastsættelse af en maksimal aldersgrænse for ansættelse, som er baseret på uddannelsesmæssige krav til den pågældende stilling eller nødvendigheden af at have tilbagelagt en rimelig periode i beskæftigelse før pensionering.«

Efter lovens ikrafttræden har det vist sig, at udnyttelsen af artikel 6 har været for snæver i relation til ansættelse af unge under 18 år. Der er i en lang række overenskomster særlige bestemmelser om aflønning af unge under 18 år. Disse overenskomstbestemmelser blev i forbindelse med lovændringen anset for at være i overensstemmelse med direktivet, jf. bemærkningerne i lov nr. 1417 af 22. december 2004, (jf. lfs 92). Det blev i samme forbindelse fastslået, at det er overenskomstparternes ansvar at begrunde disse aldersgrænser overensstemmelse med direktivet.

Da der er tale om ændring af implementeringslovgivning har lovforslaget været forelagt for det af beskæftigelsesministeren nedsatte implementeringsudvalg.

#### 2. Lovforslagets indhold

##### 2.1. Undtagelse af unge under 18 år fra forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder

Som en følge af, at det i lov nr. 1417 anerkendes, at parterne har adgang til at opretholde overenskomster, der aflønner de ansatte forskelligt afhængig af deres alder, finder regeringen, at det også er rimeligt, at arbejdsgivere kan foretrække at ansætte unge under 18 år på disse vilkår. Der foreslås derfor indsat en undtagelsesbestemmelse, hvorefter forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af alder