

AUGUST 2020

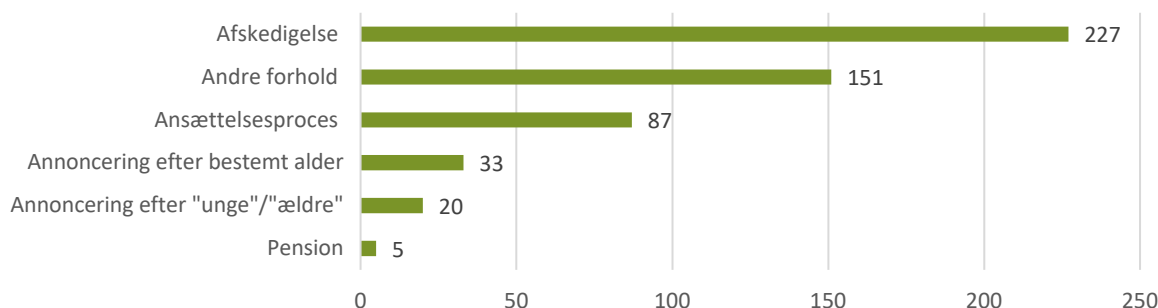
# ANBEFALING OM ÅBENHED OM ALDER VED ANSØGNINGER

Institut for Menneskerettigheder har foretaget en gennemgang af 526 sager om aldersdiskrimination fra Ligebehandlingsnævnet. Størstedelen af sagerne vedrører afskedigelses- og ansættelsessituationer. Gennemgangen tegner et billede af, at det kan være svært at løfte bevisbyrden og få medhold i påstanden om aldersdiskrimination. Institut for Menneskerettigheder anbefaler mere åbenhed om alder i ansættelsesprocessen.

## LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS SAGER OM ALDERSDISKRIMINATION

Institut for Menneskerettigheder har gennemgået 526 sager ved Ligebehandlingsnævnet i perioden fra juni 2009 til marts 2018 om alder og diskrimination. Gennemgangen viser, at der er 415 sager, som vedrører diskrimination af ældre (personer over 50 år). Sagerne kan opdeles i en række temaer, som fremgår af tabellen nedenfor. Størstedelen af sagerne vedrører forskelsbehandling i forbindelse med en afskedigelsessituation.

Sager om aldersdiskrimination er fordelt på følgende temaer:



I omkring halvdelen af sagerne har klageren (her arbejdstageren) bevist omstændigheder, som skaber en formodning for aldersdiskrimination. Størstedelen af de sager vedrører afskedigelse eller ansættelse. Gennemgangen viser dog, at det er væsentligt lettere at skabe en formodning om forskelsbehandling i sager om afskedigelse fremfor ansættelse. Dette kan bero på, at det er vanskeligt at skaffe viden om aldersfordelingen i sager om ansættelse. Viden om ansørgernes aldre og det konkrete ansørgerfelt vil nemlig ikke være tilgængeligt for den enkelte ansøger. I omkring en fjerdedel af sagerne, hvor der er skabt en formodning for forskelsbehandling, har modparten (her arbejdsgiveren) ikke kunnet modbevise, at der er sket aldersdiskrimination. Det vil sige, at klagerne (her arbejdstagerne) kun har fået medhold i en fjerdedel af sagerne.

## **DEN JURIDISKE RAMME**

Forbuddet mod aldersdiskrimination følger af forskelsbehandlingsloven og er gældende på arbejdsmarkedet. Det indebærer, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Bevisbyrdereglerne i forskelsbehandlingslovens § 7 a indebærer en toleddet prøvelse. Først skal klageren (arbejdstageren) påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling. Derefter skal modparten (her arbejdsgiveren) bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke bliver krænket.

## **ÆLDRE PÅ ARBEJDSMARKEDET**

Djøf har i maj 2020 lanceret undersøgelsen "Danskerne stopper med at skifte job, når de fylder 55 år" baseret på data fra Danmarks Statistik. En af konklusionerne i undersøgelsen er, at kun 13 % af alle nyansatte lønmodtagere var over 55 år i 2019, mens det gjaldt 20 % i aldersgruppen 35 til 54 år og over 40 % af den yngste gruppe af lønmodtagere under 35 år.

Arbejdsstyrken i Danmark vil blive forøget over de kommende år – både fordi vi bliver flere ældre, men også fordi det forventes, at vi skal bruge flere år af vores liv på at arbejde. Det betyder, at den ældste del af arbejdsstyrken vil udgøre en større del af arbejdsmarkedet i de kommende år. Men hvis de ældre arbejdstagere ikke søger og får nye stillinger, kan det føre til et mere fastlåst arbejdsmarked.

Institut for Menneskerettigheders gennemgang af Ligebehandlingsnævnets sager tegner et billede af, at der ikke er mange indbragte sager, som vedrører ansættelsesprocessen – kun 87 ud af 526. Tallet er 227 for sager om afskedigelse. Hvis vi skal forebygge diskrimination på grund af alder i ansættelsesprocessen, er det hensigtsmæssigt med mere åbenhed om ansøgenes alder.

## **ANBEFALING**

Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at der sikres mere åbenhed i ansættelsesprocessen ved statslige job, og at afviste ansøgere får adgang til ansøgenes aldersfordeling.