

Lovforslag nr. L 98. Fremsat den 7. december 2005 af beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen)

Forslag

til

Lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

(Undtagelse for unge under 18 år)

I lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 31 af 12. januar 2005, foretages følgende ændringer:

§ 1

1. I § 5 indsættes som stk. 2:

»Stk. 2. Stk. 1 gælder ikke, hvis en arbejdsgiver i henhold til undtagelsesbestemmelser i denne lov kan foretrække lønmodtagere med et bestemt kendetegn.«

2. I § 5 a indsættes efter stk. 4 som stk. 5:

»Stk. 5. Uanset bestemmelsen i stk. 1, er loven ikke til hinder for bestemmelser i kollektive aftaler og overenskomster om særlige regler for aflønning af unge under 18 år. Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder med hensyn til ansættelse, lønvilkår og afskedigelse, finder ikke anvendelse for lønmodtagere under 18 år, hvis ansættelse er omfattet af en kollektiv overenskomst, der indeholder særlige regler om aflønning af unge under 18 år.«

§ 2

Loven træder i kraft den 1. marts 2006.

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

ikke skal gælde for unge under 18 år, hvis arbejdsgiveren er omfattet af en kollektiv overenskomst, der indeholder særlige bestemmelser om aflønning af unge under 18 år, i relation til ansættelse, lønvilkår og afskedigelse. Som følge heraf finder regeringen det også hensigtsmæssigt, at det præciseres i selve lovtjeksten, at loven ikke hindrer, at der indgås nye kollektive aftaler eller overenskomster om særlige regler for aflønning af unge under 18 år, uden at dette skal være en del af en implementeringsaftale i medfør af lovens § 1, stk. 7. Forslaget betyder, at arbejdsgivere derved får lov til at lægge vægt på ung alder til ansættelse i de stillinger, som traditionelt har været besat af unge under 18 år. Dette indebærer også, at arbejdsgivere kan søge efter unge under 18 år og foretrække dem til ansættelse til de pågældende stillinger. Forslaget betyder tillige, at arbejdsgiveren kan aflønne unge under 18 år i henhold til overenskomsternes særlige lønbestemmelser for unge under 18 år, og at arbejdsgiveren lovligt vil kunne afskedige de pågældende lønmodtagere, når de fylder 18 år. Det understreges, at forslaget også omfatter uorganiserede lønmodtagere, som er omfattet af en overenskomst på den pågældende virksomhed. Arbejdsgivere, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, der indeholder bestemmelser om aflønning af unge under 18 år, har ikke behov for at være omfattet af lovændringen, fordi de jo ikke er bundet af en overenskomsts lønvilkår. Adgangen til at lægge vægt på alder i forbindelse med ansættelse og afskedigelse af unge under 18 forudsætter således, at arbejdsgiveren er omfattet af en kollektiv overenskomst, med særlige regler for unge under 18 år. I modsat fald vil forskelsbehandlingen af unge under 18 år være uberettiget. Unge under 18 år vil fortsat være beskyttet mod anden forskelsbehandling på grund af alder.

Med forslaget er der tale om en yderligere udnyttelse af direktivets artikel 6, der giver mulighed for at medlemsstaterne kan tillade ulige behandling på grund af alder. Det fremgår således af artikel 6, stk. 1, litra a, at der kan tilvejebringes særlige vilkår for beskæftigelse for unge, herunder betingelser vedrørende aflønning og afskedigelse, for at fremme deres erhvervs-mæssige integration, hvis dette er objektivt og rimeligt begrundet indenfor rammerne af national ret.

Begrundelsen for forslaget er, at unges erhvervs-mæssige integration herved støttes i form af, at de unge får mulighed for at få arbejds erfaring, i perioden indtil de fylder 18 år, hvorefter de typisk vil være gået i gang med en uddannelse. Forslaget skal endvidereses i sammenhæng med, at det i undervisningsmini-

sterens regi nedsatte udvalg om mesterlære i sin rapport fra maj 2005 (UVM 7-365) opfordrede arbejdsmarkedets parter til at kigge på mulighederne for at overenskomstdække områder, hvor der i øjeblikket ikke er indgået overenskomster for ungarbejdere. Også af denne grund bør forskelsbehandlingsloven hjemle adgang til at indgå nye overenskomster for ungarbejdere, jf. at der i dag alene i medfør af lovens § 5 a, stk. 3, er mulighed for at opretholde gældende overenskomster i det omfang, at de er rimeligt og objektivt begrundet i et legitimt formål indenfor rammerne af dansk ret. Forslaget harmonerer endvidere med, at der indenfor en række områder er fastsat særlige regler for at beskytte unge under 18 år. Således indeholder arbejdsmiljøloven særlige regler for børn og unges arbejde, og anden lovgivning udelukker unge under 18 år fra bestemt beskæftigelse for at beskytte dem, jf. fx restaurationslovens aldersgrænser i forbindelse med unges beskæftigelse i områder hvor der sælges alkohol. Det er dermed anerkendt, at der i en lang række tilfælde gør sig særlige hensyn gældende med hensyn til beskæftigelse af unge under 18 år. På den baggrund er det regeringens opfattelse, at forslaget til undtagelsen af unge under 18 år er objektivt og rimeligt begrundet i legitime formål i dansk ret, og derfor er i overensstemmelse med beskæftigelsesdirektivets artikel 6, stk. 1, litra a.

2.2. Præcisering af bestemmelsen om annoncering

Til tider opstår der tvivl om rækkevidden af annonceringsbestemmelsen i lovens § 5, i relation til de situationer, hvor en arbejdsgiver lovligt kan lægge vægt på bestemte kriterier i forskelsbehandlingsloven. Det foreslås derfor, at annonceringsbestemmelsen i § 5 præciseres, således at det udtrykkeligt fremgår af loven, at annonceringsforbuddet ikke gælder i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren efter undtagelsesbestemmelser i loven har lov til at lægge vægt på bestemte kendetegn, herunder fx har adgang til at foretrække unge under 18 år.

3. Økonomiske konsekvenser for stat, amter og kommuner

Lovforslaget har ingen økonomiske konsekvenser for stat, amter og kommuner.

4. Administrative konsekvenser for stat, amter og kommuner

Lovforslaget har ingen administrative konsekvenser for stat, amter og kommuner.

5. Økonomiske og administrative omkostninger for erhvervslivet

Lovforslaget betyder, at erhvervslivet fortsat kan rekruttere og aflønne unge under 18 år i overensstemmelse med de gældende overenskomstbestemmelser herom.

6. Miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

7. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget har ingen administrative konsekvenser for borgerne.

8. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget justerer implementeringslovgivningen af dele af Rådets direktiv 2000/78/EF om generel-

le rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EF-T. 2000 nr. L 303, s. 16).

Høring

Lovforslaget er sendt i høring i Dansk Arbejdsgiverforening, Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation, Sundhedskartellet, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Ledernes Hovedorganisation, KTO, CFU, Kristelig Fagbevægelse, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen i Danmark, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune, Institut for Menneskerettigheder, Advokatrådet og Ældresagen.

Sammenfatning af lovforslagets konsekvenser

	Positive konsekvenser	Negative konsekvenser
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Ingen	Ingen
Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget justerer implementeringslovgivningen af dele af Rådets direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EF-T. 2000 nr. L 303, s. 16).	

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Det præciseres, at annonceringsforbuddet ikke gælder, hvis et job eller en jobkategori i henhold til undtagelsesbestemmelser i forskelsbehandlingsloven lovligt kan søges besat af en person med et bestemt kendetegn. For at skabe klarhed, og eftersom overtrædelse af annonceringsforbuddet er strafsanktioneret, findes det hensigtsmæssigt at præcisere dette i lovtæksten. Efter § 6, stk. 1, gælder forbuddet mod forskelsbehandling fx ikke ved ansættelse som præst i Folkekirken eller for lignende stillinger, hvor religiøst tilhørsforhold er af afgørende betydning for jobbet udførsel. Efter § 6, stk. 2, kan der søges om dispensati-

on, således at konkrete stillinger kan besættes med personer med bestemte kendetegn (hvor kendetegnet/egenskaben udgør en regulær jobkvalifikation). Er forskelsbehandling tilladt efter § 6, stk. 1, eller er en sådan dispensation meddelt til en arbejdsgiver, vil arbejdsgiveren i sit stillingsopslag kunne annoncere efter personer med det pågældende kendetegn. Tilsvarende vil gøre sig gældende i forhold til forslaget til ny § 5 a, stk. 4, således at arbejdsgiveren lovligt vil kunne annoncere efter unge under 18 år, hvis arbejdsgiveren er omfattet af en kollektiv overenskomst, i henhold til hvilken arbejdsgiveren kan aflønne unge under 18 år med en særlig lønsats.

Til nr. 2.

Det foreslås, at loven fremover ikke vil være til hinder for indgåelse af nye overenskomsttafter om sær-

lig aflønning af unge under 18 år, uden at dette er en del af en egentlig implementeringsaftale i medfør af lovens § 1, stk. 7. Det foreslås, at forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder i lovens § 2, stk. 1, ikke gælder for lønmodtagere under 18 år for så vidt angår ansættelse, lønvilkår og afskedigelse, hvis arbejdsgiveren er omfattet af en kollektiv overenskomst, der indeholder særlige regler om aflønning af unge under 18 år. Forslaget betyder, at en arbejdsgiver fremover må søge efter unge under 18 år til besættelse af stillinger, der er omfattet af en kollektiv overenskomst, i henhold til hvilken arbejdsgiveren kan aflønne unge under 18 år med en særlig lønsats. Undtagelsen betyder endvidere, at arbejdsgiveren, uden at overtræde forbuddet mod forskelsbehandling på

grund af alder, kan foretrække at ansætte unge under 18 år i de pågældende stillinger frem for andre over 18 år, ligesom bestemmelsen indebærer, at den ansatte kan afskediges ved det fyldte 18. år. Det bemærkes, at den unge under 18 år fortsat vil være beskyttet mod forskelsbehandling på grund af alder i relation til andre arbejdsvilkår, herunder i relation til chikane. Der henvises i øvrigt til afsnit 2.1. i de almindelige bemærkninger til lovforslaget.

Til § 2

Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. marts 2006. Loven gælder for alle eksisterende ansættelsesforhold.

Bilag 1

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

Gældende formulering

§ 5. Det må ikke ved annoncering angives, at der til ansættelse eller erhvervsuddannelse søges eller foretrækkes en person af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder eller med handicap. Det må heller ikke angives, at der ikke ønskes en person med de i 1. pkt. nævnte kendetegn.

Lovforslaget

1. I § 5 indsættes som stk. 2:

»Stk. 2. Stk. 1 gælder ikke, hvis en arbejdsgiver i henhold til undtagelsesbestemmelser i denne lov kan foretrække lønmodtagere med et bestemt kendetegn.«

§ 5 a. Bestemmelser i individuelle eller kollektive aftaler og overenskomster og i virksomheders interne reglementer m.v., som er i strid med forbuddet mod forskelsbehandling i §§ 2-5, er ugyldige. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv og for arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer.

Stk. 2. Bestemmelser i aftaler og i virksomheders reglementer m.v., som vedrører mere end én arbejdsgiver, er ligeledes ugyldige, hvis de hjemler forskelsbehandling på grund af et af de i § 1, stk. 1, omfattede kriterier inden for de i §§ 2-5 nævnte områder. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv.

Stk. 3. Uanset bestemmelsen i stk. 1 er loven ikke til hinder for opretholdelsen af gældende aldersgrænser fastsat i eller aftalt i henhold til kollektive aftaler og overenskomster, forudsat at disse aldersgrænser er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af dansk ret, og midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Gældende formulering

Stk. 4. Uanset § 2, stk. 1, er loven ikke til hinder for bestemmelser i individuelle eller kollektive aftaler og overenskomster om ophør af ansættelsesforholdet, når lønmodtageren fylder 65 år.

Lovforslaget

2. I § 5 a indsættes efter stk. 4 som stk. 5:

»*Stk. 5.* Uanset bestemmelsen i stk. 1, er loven ikke til hinder for bestemmelser i kollektive aftaler og overenskomster om særlige regler for aflønning af unge under 18 år. Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder med hensyn til ansættelse, lønvilkår og afskedigelse, finder ikke anvendelse for lønmodtagere under 18 år, hvis ansættelse er omfattet af en kollektiv overenskomst, der indeholder særlige regler om aflønning af unge under 18 år.«

Til lovforslag nr. L 98. Skriftlig fremsættelse (7. december 2005)

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Herved tillader jeg mig for Folketinget at fremsætte:

Forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (Undtagelse for unge under 18 år)

(Lovforslag nr. L 98).

Formålet med forslaget er at undtage unge under 18 år fra forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder i relation til ansættelse, aflønning og afskedigelse på områder, hvor overenskomsterne giver adgang til at aflønne unge under 18 år med en lavere lønsats.

Med forslaget foreslås indsat en undtagelsesbestemmelse, hvorefter forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af alder ikke skal gælde for unge under 18 år i relation til ansættelse, lønvilkår og afskedigelse, hvis arbejdsgiveren er omfattet af en kollektiv overenskomst, der indeholder særlige bestemmelser om aflønning af unge under 18 år.

Derudover foreslås det præciseret i selve lovteksten, at loven ikke hindrer, at der indgås nye kollektive aftaler eller overenskomster om særlige regler for aflønning af unge under 18 år, uden at dette skal være en del af en implementeringsaftale i medfør af lovens § 1, stk. 7.

Det foreslås endvidere, at annonceringsbestemmelsen i § 5 præciseres, således at det udtrykkeligt fremgår af loven, at annonceringsforbuddet ikke gælder i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren efter undtagelsesbestemmelser i loven har lov til at lægge vægt på bestemte kendetegn, herunder fx har adgang til at foretrække unge under 18 år.

Lovforslaget betyder, at erhvervslivet fortsat kan rekruttere og aflønne unge under 18 år i overensstemmelse med de gældende overenskomstbestemmelser herom. Forslaget forventes ikke at have nogen væsentlige økonomiske konsekvenser for erhvervslivet.

Lovforslaget træder i kraft 1. marts 2006.

Idet jeg i øvrigt henviser til lovforslaget og de ledsagende bemærkninger, skal jeg anbefale lovforslaget til Tingets velvillige behandling.