

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.