

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 lovteksten. 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 overenskomstaftaler om sær-