

Dine kvalifikationer tæller - ikke din alder

www.senioraftale.dk

Det er forbudt at forskelsbehandle
på grund af alder. Hvad betyder det?



Det er forbudt at forskelsbehandle på arbejdsmarkedet på grund af alder

“Et par år ekstra gør en forskel”. Det er budskabet i Beskæftigelsesministeriets informations- og holdningskampagne. Formålet er at gøre op med den holdning, at man automatisk tænker på sin tilbagetrækning og sin tredje alder, når man passerer de halvtreds. På langt sigt skulle det gerne betyde, at flere seniorer bliver længere på arbejdsmarkedet. Denne pjece er en del af kampagnen. Og budskabet er, at det er forbudt at forskelsbehandle på arbejdsmarkedet på grund af alder, fx når man ansætter eller afskediger medarbejdere.

Forord



Foto: Sisse Jærner

En af mine store lidenskaber er Formel 1. Og jeg synes bestemt, at jeg ved meget om den sport. Derfor ville jeg nok også studse en gang, hvis jeg blev udelukket fra at deltage i snakken om et løb på grund af min alder. For selvom jeg er fyldt 58 år, ved jeg lige så meget om emnet som mine sønner, som er i tyverne. Så jeg får heldigvis lov at være med, når Formel 1-snakken går højt. Alle har naturligvis lov til at dyrke deres interesser på det plan, de nu en gang evner. Uanset alder. Man kan ikke bedømme et menneskes kvalifikationer på baggrund af alder. Heller ikke på en arbejdsplads. Desuden er det ulovligt. Og det har det været, siden alder i december 2004 kom ind i forskelsbehandlingsloven.

Forbudet betyder, at en arbejdsgiver ikke må lægge vægt på alder i nogen af arbejdslivets forhold. Det er ikke bare rimeligt. Det er også et helt nødvendigt forbud. Vi får nemlig brug for alle hænder og hoveder i de kommende år, hvor vi bliver flere ældre

og færre erhvervsaktive. Derfor har vi brug for, at seniorerne bliver et par år ekstra på arbejdsmarkedet. Det kan godt være, at det er nødvendigt at ændre lidt i ansættelsesbetingelserne – fx med en senioraftale - hvis vi skal have seniorerne til at blive et par år ekstra. Men fordelene er større end ulemperne. Det kan også godt være, at der er nogle arbejdsgivere, der skal vænne sig til at tænke i kvalifikationer og ikke i alder, når de ansætter medarbejdere. Vi ser nemlig hver dag eksempler på, at loven bliver overtrådt. Måske skyldes det, at mange ikke kender reglerne. Det håber jeg, denne pjece vil rette op på.

God læselyst til alle i alle aldre.

Beskæftigelsesminister
Claus Hjort Frederiksen

Du har krav på at blive behandlet efter dine kvalifikationer - uanset din alder

Det er ulovligt, hvis en arbejdsgiver behandler sine medarbejdere forskelligt på grund af deres alder. Det gælder både, når man ansætter, forfremmer, efteruddanner, afskediger eller forhandler løn. Forskelsbehandlingsloven skelner mellem direkte og indirekte forskelsbehandling.

Direkte forskelsbehandling

I 2004 kom alderskriteriet ind i Forskelsbehandlingsloven. Inden da betød loven, at det blandt andet var forbudt at forskelsbehandle folk på arbejdsmarkedet på grund af etnisk oprindelse eller religion. Nu betyder loven, at man heller ikke må forskelsbehandle folk på arbejdsmarkedet på grund af deres alder. Derfor må en arbejdsgiver fx ikke søge en medarbejder på mellem 30-40 år. Det er direkte forskelsbehandling. Og det er ulovligt.

Eksempler

Hvis en arbejdsgiver er nødt til at afskedige medarbejdere, må han eller hun fx ikke fyre seniormedarbejderne først. Det er ulovligt. Dem, der fyres, skal være dem, der bedst kan undværes.

En arbejdsgiver må heller ikke lade være med at forfremme en medarbejder med henvisning til, at han eller hun er for gammel. Det er også forbudt at nægte en medarbejder at komme på kursus, fordi han eller hun "alligevel snart holder op."

Det er ulovligt, hvis en medarbejder ikke kan få bonus, fordi virksomhedens bonusordning kun gælder for medarbejdere under en vis alder.

Indirekte forskelsbehandling

Indirekte forskelsbehandling er lidt sværere at gennemskue. Det handler om, at arbejdsgiveren ikke må stille krav, der er sværere at opfylde for én aldersgruppe end for en anden.

Eksempel

En arbejdsgiver må fx ikke indrykke jobannoncer i avisen, hvor der står, at man skal være nyuddannet eller maksimalt må have få års erhvervs erfaring. Det er indirekte forskelsbehandling, og det er som udgangspunkt ulovligt. Dét er det, fordi det kan afholde personer med mange års erfaring - oftest seniorer - fra at søge jobbet.

Virksomheden vælger måske at formulere jobannoncen på en måde, hvor de indirekte forskelsbehandler, fordi jobbet fx har en lav begyndelsesløn, begrænset ansvar eller stor rejseaktivitet. Årsagerne er hver for sig gode nok. Men hvis de ikke fremgår af annoncen, er der risiko for, at seniorer vælger stillingen fra. Hvis det derimod fremgår

af jobannoncen, at ansøgeren må forvente en lav løn, stor rejseaktivitet og begrænset ansvar, kan den enkelte selv afgøre, om han eller hun vil acceptere de arbejdsvilkår. Indirekte forskelsbehandling kan være lovlig, hvis der er en god grund til det.

Positiv særbehandling af seniormedarbejdere

Loven sikrer, at alle medarbejdere på det danske arbejdsmarked vælges ud fra deres kvalifikationer. Men loven åbner også for, at man i nogle tilfælde må give seniorer fortrinsret. Det kalder man for positiv særbehandling.

Det er vigtigt at fastholde seniormedarbejdere på arbejdsmarkedet. Derfor er det tilladt for arbejdsgivere at tage initiativer, fx indgå senioraftaler, der forbedrer seniormedarbejderen's muligheder for at arbejde.

Det betyder, at arbejdsgiveren har lov til at vælge den ældste blandt to ansøgere, hvis de er lige kvalificerede.

En virksomhed må også godt have en seniorpolitik eller indgå senioraftaler, der fx giver medarbejdere over 60 år mulighed for at gå ned i tid uden at gå ned i løn, ekstra feriedage eller en særlig arbejdsrytme. Det er også tilladt specifikt at opfordre seniorer til at søge en stilling i en jobannonce. Der er mange muligheder. Blot skal formålet med initiativerne være at tiltrække seniormedarbejdere for at fastholde dem et par år ekstra på arbejdsmarkedet.

Annoncering efter nye medarbejdere

Der er mange eksempler på, at forskelsbehandlingsloven bliver overtrådt. Formentlig skyldes det, at mange endnu ikke kender reglerne. Her er et par eksempler på lovlig og ulovlig annoncetekst, når en virksomhed søger nye medarbejdere.

Lovligt i en jobannonce:

“Vi er et mindre eksportfirma, der søger en regnskabsmedarbejder. I samarbejde med vores revisor får du ansvaret for vores regnskaber. Vi leder efter en person med et par års erfaring fra en tilsvarende stilling, der skal kunne arbejde selvstændigt. Vi opfordrer alle interesserede til at søge stillingen”.

“Køkkenfirma søger arkitekt. Vi sælger individuelle løsninger til kræsne kunder. Dem har vi mange af, og derfor søger vi en ny kollega til vores team. Et par års praktisk erfaring vil være fint, men hvis du er den rette, så kan en nyuddannet ansøger også komme i betragtning”.

Ulovligt i en stillingsannonce:

“Vi søger en ny kollega til afdelingen med

mindre el-artikler. Du skal have salgserfaring, gerne med lignende produkter. Vi har travlt, så du skal løbe stærkt. Afdelingen består af seks sælgere og en chef. Vi er mellem 28-40 år, så det vil være hyggeligt, hvis du også er det”.

“Isoleringsfirma har brug for yderligere mandskab. Du skal være indstillet på, at arbejdet er fysisk hårdt og til tider ubehageligt. Lønnen er god. Alder mellem 25-35 år”.

Hvis loven overtrædes

Domstolene kan beslutte, at en medarbejder, der har været udsat for forskelsbehandling på grund af alder, skal have en godtgørelse. Eller det fagretlige system kan pålægge arbejdsgiveren eller arbejdsgiverorganisationen at betale en bod.

Få mere at vide

På Beskæftigelsesministeriets hjemmeside, **www.bm.dk**, kan du læse mere udførligt om indholdet i hele forskelsbehandlingsloven i "Vejledning om forskelsbehandlingsloven 2005".

På **www.senioraftale.dk** kan du få mere at vide om Beskæftigelsesministeriets kampagne "Et par år ekstra gør en forskel".

Hos Beskæftigelsesministeriets Arbejdsretscenter på tlf. 3392 9955 kan du få nærmere oplysninger om forskelsbehandlingsloven.

www.senioraftale.dk

