

# Regler for kvalitetssikring af annoncer på Jobnet og virksomhedernes brug af CV-banken

- august 2011 -

Arbejdsmarkedsstyrelsens landsdækkende regler for kvalitetssikring af job på Jobnet skal sikre

- en klar og ensartet praksis for kvalitetssikring af annoncer, så job på Jobnet dels overholder gældende love på området og dels fremstår professionelt og af en høj kvalitet
- en ensartet behandling af arbejdsgivere, der kontakter jobsøgere i CV-banken.

## Indhold:

<b>A.</b>	<b>Hvorfor kvalitetssikring af annoncer på Jobnet</b>	<b>s. 2</b>
<b>B.</b>	<b>Kvalitetstjek af virksomheder på Jobnet</b>	<b>s. 2</b>
<b>C.</b>	<b>Vilkår for brug af Jobnet</b>	<b>s. 3</b>
<b>D.</b>	<b>Kvalitetstjek af annoncer på Jobnet</b> 1. Lovgivning – s. 5 2. Særligt om indirekte forskelsbehandling – s. 8 3. Særlige jobtyper – s. 9 4. Andre betingelser for godkendelse – s. 11 5. Vikarbureauer – s. 12	<b>s. 5</b>
<b>E.</b>	<b>Provisionslønnede job og pyramidespil</b>	<b>s. 13</b>
<b>F.</b>	<b>Virksomhedernes brug af CV-banken</b>	<b>s. 15</b>
<b>G.</b>	<b>Eksempler på lovlige og ulovlige annoncer</b>	<b>s. 16</b>

## A. Hvorfor kvalitetssikring af annoncer på Jobnet?

Jobnet er Danmarks største jobportal. Jobnet har flest CV'er og bliver besøgt af flest brugere – i et stabilt og støt stigende antal, siden jobbanken gik i luften i slutningen af februar 2003.

Den store eksponering stiller meget store krav til kvaliteten af de job, der annonceres på Jobnet. De skal være i overensstemmelse med lovgivningen på området, de skal informere om jobbet på en måde, så en jobsøger kan vurdere, om det er interessant for netop ham eller hende at søge – og indholdet skal være så korrekt og fejlfrit som overhovedet muligt.

Jobnet er en statslig jobportal, og der er derfor fokus i presse og samfund på, at vores job er lovlige og fremstår professionelt. Det skylder vi jobsøgerne og virksomhederne.

## B. Kvalitetstjek af virksomheder på Jobnet

### a. Sikkerhed for at virksomheden eksisterer

Virksomheden skal have et gyldigt CVR-nummer, og det skal sikres, at der er tale om en reel og registreret virksomhed: er kontaktpersonen den, han/hun udgiver sig for, og er telefonnumre og internetadresser, hvad de giver sig ud for? Virksomhedens navn og selve arbejdsstedet skal fremgå af annoncen, med mindre virksomheden specifikt ønsker at være anonym. Hvis jobgodkenderen er i tvivl om virksomhedens identitet, bør vedkommende kontakte virksomheden for at få bekræftet, at den reelt eksisterer.

Hvis jobgodkenderen vurderer, at oplysningerne i virksomhedernes annoncer er mangelfulde eller ikke lever op til de stillede kvalitetskrav, må jobbet ikke annonceres på Jobnet. I stedet skal den annonceansvarlige kontaktes med en opfordring til at rette annoncen, så den overholder de gældende regler – og derefter kan annonceres.

### b. Anonyme jobannoncer

Hvis en virksomhed ønsker at annoncere et job på Jobnet, men selv ønsker at være anonym, skal medarbejderen oprette annoncen i Jobnets administrationsportal via virksomheden, så jobcentret ikke står som arbejdsgiver.

Når der på Jobnet markeres, at virksomheden ønsker at være anonym, vises følgende standardtekst på nettet: "Jobnet søger på vegne af virksomhed arbejdskraft".

Ved anonyme annoncer kræver loven, at det oplyses

- hvilket arbejde der skal udføres
- hvilke kvalifikationer der kræves og
- hvad mindstelønnen er for det pågældende arbejde.

Læs evt. mere om anonyme stillingsopslag i bilagssamlingen.

## C. Vilkår for brug af Jobnet

Det er beskæftigelsesministeren, der kan fastsætte retningslinjer for, hvordan ledige stillinger annonceres på Jobnet. (Se evt. lovgrundlaget i bilagssamlingen).

### a. Arbejdsgiverens forpligtelser

Når en virksomhed registrerer sig som bruger af Jobnet, accepterer arbejdsgiveren at overholde de vilkår, som fremgår af siden med vilkår på Jobnet, jf. bilagssamlingen.

Det præciseres her bl.a., at gældende lovgivning skal overholdes. Det drejer sig især om

- Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.
- Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Det præciseres også, at Jobnet udelukkende må bruges til at søge og kontakte jobsøgere for at tilbyde dem en konkret beskæftigelse i en konkret virksomhed. Det er også i strid med vilkårene for brug af Jobnet at kræve nogen form for betaling af jobsøgerne for ansættelsestilbudet.

Job- eller Supportcentret skal hver gang vurdere, om der er tale om et reelt jobopslag, eller om virksomheden blot bruger Jobnet til markedsføring. Hvis der ikke er tale om et reelt jobopslag, skal annoncen afvises.

Og endelig præciseres det, at hverken annoncer eller links må kunne virke anstødelige eller uetiske på brugerne.

De samme krav gælder for virksomhedernes kontakt til jobsøgere i CV-banken, jf. punkt F. Også her skal der være tale om konkrete job i konkrete virksomheder, og der må heller ikke her stilles krav om betaling, køb af materiel, betaling for forpagtning eller indskud i virksomheden mv.

### b. Godkendelsesfrister

På vilkårssiden forpligter Jobnet sig til, at alle annoncer indsendt på hverdage godkendes inden for 24 timer. Annoncer indsendt op til en weekend eller helligdag godkendes den førstkommande hverdag.

### **c. Anstødelighed**

Jobnet forpligter sig også til at sikre, at vilkår for arbejdsgivernes brug bliver overholdt. Således vil Jobnet fx afvise at annoncere stillinger, der enten via tekst, grafik, firmanavn eller links vil kunne virke anstødelige eller uetiske for brugerne. Jobnet vil derfor ikke optage annoncer fra sexindustrien, pornofilmbranchen, stripkubber o.l., uanset hvilken type stilling det drejer sig om i virksomheden. Forbuddet gælder således hele virksomheden og ikke kun erotisk relaterede job.

### **d. Sprog i annoncer på Jobnet**

#### **- Job med arbejdssted i udlandet – henvendt til danske jobsøgere**

Annoncer for job med arbejdssted i udlandet - der henvender sig til danske jobsøgere – kan skrives på dansk, engelsk, tysk og norsk og svensk.

Desuden accepteres annoncer på andre sprog, hvis de forsynes med et resumé af jobindhold og arbejdsvilkår på dansk.

#### **- Job med arbejdssted i Danmark – henvendt til udenlandske ansøgere**

Der er regler for annoncer, der er markeret med ja til, at arbejdsgiveren "ønsker ansøgere fra udlandet":

- Annoncen skal som hovedregel skrives på engelsk.
- Hvis arbejdsgiveren ønsker at målrette annoncen til et bestemt land (fx Polen eller Frankrig), kan annoncen afsluttes med et resumé på det relevante sprog.
- Hvis arbejdsgiveren kun ønsker at opslå annoncen på tysk, skrives annoncen på tysk med et dansk resume.
- Hvis arbejdsgiveren *primært søger arbejdskraft* i de øvrige nordiske lande kan annoncen udarbejdes på dansk/nordisk. Hvis annoncen er skrevet på dansk/nordisk, skal den - af hensyn til øvrige udenlandske ansøgere – forsynes med et resumé af jobindhold og arbejdsvilkår på engelsk. Overskriften (stillingsbetegnelsen) skal ligeledes være oversat til engelsk, fx Bager / Baker.

### **e. Annonceringslængde**

Standardperioden for annoncering på Jobnet er på fem uger, og denne periode kan ikke forlænges, før de fem uger er gået. Annonceringslængden for job i staten, job i udlandet og job med løntilskud er 8 uger. Annoncen fjernes automatisk fra Jobnet, når annonceringsfristen udløber.

Hvis et job ikke er besat ved fristens udløb, kan annoncen forlænges. Annoncer, der forlænges, bliver automatisk sendt på en liste til jobcentret, der kan følge op på jobbet ved at kontakte arbejdsgiveren og tilbyde hjælp med at besætte stillingen. Som en del af Velfærdsforliget vil der fra 1. april 2007 automatisk blive sendt lister over alle job, når de har været annonceret 5 uger. For job inden for flaskehalsområder vil opfølgingsfristen være 2 uger.

For at jobsøgerne skal tage jobbanken seriøst, er det vigtigt, at der ikke ligger ubesatte job i flere måneder. Hvis et jobcenter har lagt annoncen ind, skal centret have besked fra arbejdsgiveren, så snart jobbet er besat. Når arbejdsgiveren selv har lagt den ind, skal vedkommende også fjerne den, så snart den er blevet besat.

Job, der er blevet besat, skal altså tages ned med det samme.

#### **f. Annoncering af det samme job én og kun én gang**

Jobnet skal fremstå som en professionel jobbank, og derfor må den samme jobannonce kun registreres én gang i jobbanken. Det betyder, at Supportcentret skal være årvågent i forhold til, om en annonce fx annonceres af både virksomheden og et vikarbureau. I så fald skal kun den ene – nemlig den først godkendte – annonceres.

Enkelte vikarbureauer lægger også identiske job ind under forskellige virksomhedsnavne. Heller ikke dette skal accepteres - af hensyn til jobsøgerne.

#### **g. Antallet af job skal være realistisk**

Hvis der er tvivl om det antal stillinger, en virksomhed ønsker at annoncere, skal supportcentret kontakte virksomheden. Vurderes det herefter, at der ikke er job bag alle stillingerne, oprettes det antal stillinger, som medarbejderen finder realistisk. Det kan aftales med virksomheden, at der i første omgang oprettes et mindre antal stillinger, hvorefter der kan oprettes flere, når de første job er besat.

## **D. Kvalitetstjek af annoncer på Jobnet**

Der er en lang række bestemmelser, der skal overholdes, for at annoncen lever op til Jobnets kvalitetsregler. Det gælder først og fremmest kravene om, at gældende lovgivning skal respekteres. Men der er også en række andre tjekpunkter, som skal være i orden, for at jobbene kan annonceres på Jobnet. (Listen til kvalitetskontrol kan ses i bilagssamlingen.)

### **1. Lovgivning**

De to vigtigste lovgivninger på området er lov om ligebehandling af mænd og kvinder og lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

#### **a. Lov om ligebehandling af mænd og kvinder**

*LBK nr. 734 af 28.juni 2006: Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv.*

Det er et lovkrav at behandle mænd og kvinder lige på arbejdsmarkedet, og derfor skal stillingsbetegnelser på Jobnet være kønsneutrale. Det betyder, at der fx ikke må søges efter en pladsmand, stuepige, arbejdsmand, altmuligmand, arbejdsdreng eller servitrice. Formålet med loven er *ikke* at skabe problemer for arbejdsgiverne eller jobsøgerne. Formålet med både ligebehandlingsloven og loven om forbud mod forskelsbehandling (se pkt. b) er at sikre, at alle ansøgere til stillinger udelukkende bliver vurderet ud fra deres kvalifikationer.

Enkelte kønsspecifikke stillingsbetegnelser accepteres dog, fordi de er veldefinerede i en overenskomst eller er reguleret via lov. Derfor må man gerne anvende fx sygeplejerske, dørmænd, styrmand, vurderingsmand, 3. mand, bedemand, vogn-

mand, brandmand, stævningsmand og oldfrue. Murerarbejdsmand må også anvendes, da det er en særlig uddannelse. Man må også gerne annoncere efter et bestemt køn til at arbejde fx i svømmehaller, hvis jobbet indebærer ophold i omklædningsrum. Også til modelarbejde og inden for skuespilfaget accepteres annoncering efter et bestemt køn.

Som udgangspunkt må man altså ikke bruge kønsspecifikke stillingsbetegnelser og overskrifter. Praksis har imidlertid vist, at vores fortolkning kan opleves for firkantet. Vi accepterer derfor nu også skraldemand, formand, købmand mv., som i vid udstrækning anvendes af bestemte faggrupper. I annoncer og CV'er er det vigtigt, at folk kan finde - og genkende - sig selv.

Vær opmærksom på, at det *ikke* er tilstrækkeligt at hæfte "m/k" på en kønsspecifik stillingsbetegnelse, fordi det gennem årene er blevet brugt som et gummistempel til at retfærdiggøre, at man søgte efter en hhv. dame eller mand. Kønsbestemte stillingsbetegnelser må omskrives fra fx flaskedreng til flaskemedarbejder. Andre løsninger kan være at:

- bruge betegnelsen "medarbejder" efterfulgt af en beskrivelse af arbejdsopgaverne
- omskrive til fx "medhjælp til" eller "assistance til"
- bruge betegnelsen "arbejder"

Hvis virksomheden ønsker at angive, at den gerne ser både mandlige og kvindelige ansøgere, kan det skrives i annonceteksten.

Visse engelske stillingsbetegnelser, der ikke er kønsneutrale, accepteres på Jobnet, fordi de er i overensstemmelse med tidens tendens og svære direkte at oversætte. Aktuelt drejer det sig om "handyman" og "cityman", som godkendes på Jobnet – under forudsætning af, at de skrives på engelsk, at de sættes i anførselstegn, og at der i annonceteksten tydeligt anføres, at "Vi opfordrer både mænd og kvinder til at søge stillingerne".

Forbuddet mod kønsspecifikke stillingsbetegnelser vil typisk gælde overskriften, men den forklarende tekst i annoncen må heller ikke hverken direkte eller indirekte signalere et ønske om et bestemt køn.

Hvis det ene køn er underrepræsenteret, er det dog tilladt i annoncer at opfordre det underrepræsenterede køn til at søge ansættelse – fx ved at skrive "Vi ønsker en ligelig kønsfordeling blandt vores medarbejdere og opfordrer derfor mænd (alternativt kvinder) til at søge. Mænd (alternativt kvinder) har dog ikke fortrinsret ved ansættelsen".

Se evt. mere i bilagssamlingen.

## **b. Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet**

Lovbekendtgørelse nr. 1349 af 16. december 2008: Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v

Loven siger: "En arbejdsgiver må ikke ved annoncering angive, 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."

Der må altså ikke ved annoncering angives, at der fx søges eller foretrækkes personer med en bestemt alder. Annonceringsforbuddet kan som hovedregel ikke fraviges. Det betyder, at en arbejdsgiver ikke må annoncere efter fx "unge under uddannelse" eller "ung i huset", hverken via Jobnet eller på anden måde. I stedet må arbejdsgiveren vælge en betegnelse, der præciserer jobbet's indhold og ikke ansøgerens alder. Det kan fx være børnepasser eller au pair i stedet for ung i huset.

Hvis der er annoncer, som *direkte* eller *indirekte* forskelsbehandler, må jobbet ikke annonceres på Jobnet. Supportcentret skal kontakte arbejdsgiveren og søge at få ham eller hende til at ændre annoncen.

Der er dog visse erhverv, der har tilladelse til at stille bestemte alderskrav til medarbejderne. Det vil så være reguleret i andre love. Et eksempel på et lovligt krav om en bestemt alder er fx Postloven, hvor det fastslås, at ansøgerne skal være fyldt 18 år. Et andet eksempel er beværterloven, der fastsætter, at man skal være mindst 18 år for at kunne udskænke øl og spiritus. Men det gælder fx ikke visse kommuners krav om, at dagplejere skal være over 25 år. Det er kun reguleret i en overenskomst – og altså ikke i en lov, bekendtgørelse eller vejledning. Og loven siger direkte, at man ikke må forskelsbehandle, selv om det tillades i en overenskomst.

I ganske særlige tilfælde kan en virksomhed få dispensation til at annoncere efter arbejdskraft med krav til fx særlig religion eller alder. I de tilfælde skal job- eller Supportcentret sikre sig, at virksomheden har fået dispensation hertil. Det er arbejdsgiveren selv, der er ansvarlig for at skaffe dokumentationen. Job- eller Supportcentret kan bede om dokumentation, hvis det skønnes relevant.

Lov om forbud mod forskelsbehandling gælder kun for netop de kriterier, der er nævnt i teksten, dvs. race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder eller med handicap. Det er altså *ikke* ulovligt at annoncere efter fx en ikke-ryger eller en person med en bestemt højde

### **c. Dispensation for "ungarbejder"**

Den 1. april 2006 blev der givet tilladelse til, at en arbejdsgiver kan annoncere efter "ungarbejdere". Det er en forudsætning, at arbejdspladsen er omfattet af en kollektiv overenskomst med mulighed for at aflønne personer i en bestemt aldersgruppe med en lavere lønsats. Dispensationen gælder alene for "ungarbejder". Der er ikke noget krav om, at jobgodkenderne skal se overenskomsten.

Det skal fremgå af annoncen, at virksomheden har overenskomsten, ligesom det tydeligt skal fremgå af annonceteksten, at stillingen er forbeholdt unge under 18 år. Så undgår arbejdsgiveren en mængde ansøgninger fra folk over 18 år.

Et ungarbejderjob må *ikke* indplaceres som et Hotjob. Ganske vist stilles der som regel ikke krav til erfaring eller kvalifikationer, men det er et ufravigeligt krav, at ansøgeren er under 18 år. Derfor er det ikke et job, der kan søges af alle. Vær særligt opmærksom på, at Hotjob ofte vises i automatch, dvs. den jobliste der vises, når jobsøgeren åbner sit CV. Derfor kræver punktet ekstra opmærksomhed.



## 2. Særligt om indirekte forskelsbehandling

EU-Direktivet om forskelsbehandling blev implementeret i dansk lovgivning i januar 2005 (se evt. bilag). I begyndelsen tolkede Beskæftigelsesministeriets juridiske og arbejdsretlige enhed (JAIC) reglerne meget stramt, også hvad gjaldt indirekte forskelsbehandling.

Vi har siden revurderet en række af de kvalitetsregler, dette gav anledning til, idet vi oplevede, at arbejdsgiverne var helt uforstående over for dem. De var i strid med sund fornuft, mente de.

Vi afviser derfor ikke automatisk annoncer, hvis krav kan være indirekte forskelsbehandlende. I stedet vurderer vi den konkrete annonce og afviser kun, hvis vi vurderer, at der er tale om tilsigtet diskrimination.

Der kan fx være tilfælde med annoncer, hvor de stillede kvalifikationskrav ikke er begrundede i en tilfredsstillende udførelse af det pågældende arbejde. Er der fx ønske om rengøringsmedarbejdere, der skal være perfekte til dansk i skrift og tale, kan det være et udtryk for indirekte forskelsbehandling. En formulering som "rimelige danskundskaber" vil derimod være acceptabel.

Det bør afhænge af en konkret vurdering, om kravet giver god mening ift. at udføre det aktuelle job.

### a. Krav om et bestemt antal års erfaring eller at ansøgeren er nyuddannet

Det er lovligt at lægge vægt på, at en ansøger har erfaring. Det har imidlertid været tolket som usaglig indirekte forskelsbehandling at skrive fx 3 – 5 års erfaring.

I praksis har det vist sig meget vanskeligt at overbevise arbejdsgiverne om, at det er udtryk for forskelsbehandling. Der er heller ingen tvivl om, at ansøgere selv kan vurdere, om deres erfaringer er tilstrækkelige til at søge stillingen, selv om de har en måned for lidt eller for meget.

Derfor accepterer vi fra marts 2010, at annoncerne indeholder formuleringer som 3 – 5 års erfaring (med 10 års erfaring som det maksimale), mindst 2 års erfaring osv.

Hvis arbejdsgiveren gerne ser nyuddannede ansøgere, accepterer vi også, at dette fremgår af annoncen, fx "du behøver ikke have erfaring", eller at "vi modtager gerne ansøgninger fra nyuddannede". Det kan også fremgå af overskriften, fx "Nyuddannet økonom" eller "Erfaren lærer".

Brug af "junior" og "senior" i en annonce godkendes også. Der er bl. a. på de højere læreanstalter og i Udenrigsministeriet særlige stillingskategorier, der hedder seniorforsker. Disse accepteres også på Jobnet.

Det har tidligere været tolket som indirekte forskelsbehandling at søge medarbejdere til 'ungt team'. En del arbejdsgivere siger hertil, at det er en faktisk information om de nuværende medarbejdere. Derfor skal formuleringen kun afvises, hvis man vurderer, at det er udtryk for forskelsbehandling.

### **b. Ansøger skal være mindst 15 år**

I Arbejdsmiljøloven står der i kapitel 10, § 60, stk. 2: "Unge, som er under 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, må ikke beskæftiges ved arbejde".

Det er derfor lovligt at skrive, at en ansøger skal være mindst 15 år og have afsluttet 9. klasse.

### **c. Opfordring til bestemte grupper om at søge: seniorer og handicappede**

Beskæftigelsesministeriet har udsendt et nummer af RundtOM, nr. 2, juli 2005 - [http://www.bm.dk/sitetools/~media/BEM/Files/Dokumenter/Publikationer/2005/Rundt\\_Om\\_juli\\_2005.ashx](http://www.bm.dk/sitetools/~media/BEM/Files/Dokumenter/Publikationer/2005/Rundt_Om_juli_2005.ashx), med titlen: Ældre på Arbejdsmarkedet:

I afsnittet "Forskelsbehandling forbudt" står der, at det er tilladt specifikt at opfordre seniorer til at søge en bestemt stilling. Det er imidlertid ikke tilladt direkte at annoncere efter dem. Dvs., at en arbejdsgiver kan *opfordre* ældre til at søge en stilling eller give dem ret til at komme til samtale. Men alene at søge efter ældre er for vidtgående en adgang til positiv særbehandling. Er der derimod to personer, der er lige kvalificerede, giver loven ret til, at den ældre kan vælges – dvs., at alderen altså kan være udslagsgivende for ansættelsen.

Beskæftigelsesministeriets departement har efterfølgende svaret på et spørgsmål om, hvorvidt en handicaporganisation måtte søge efter kørestolsbrugere. Her er svaret det samme: de må opfordre dem til at søge, men ikke direkte annoncere efter dem.

Om annoncering efter efterlønnere gælder det, at en efterløkker også er en senior. En arbejdsgiver kan derfor også godt i annonceteksten skrive, at en kommende medarbejder godt kunne være en efterløkker, fx "vores kommende kollega må gerne være en efterløkker, der kunne tænke sig et par timers beskæftigelse". Men man kan ikke specifikt søge efter en efterløkker, for derved sorteres alle andre egnede kandidater fra at søge stillingen.

### **d. Krav om et bestemt statsborgerskab**

Det er ikke tilladt at stille krav om et bestemt statsborgerskab ved annoncering i Jobnet. Dette gælder dog ikke de job, hvor det fremgår af lovgivningen, at et job skal besættes med en dansk statsborger, fx en dommer.

### **e. Krav om vedlagt foto**

Det er ikke ulovligt at stille krav om, at ansøgningen vedlægges et foto. Et foto kan ganske vist bruges til at forskelsbehandle, men dette vil i så tilfælde ske senere i ansættelsesprocessen – og det er ikke omfattet af lov om forbud mod forskelsbehandling.

## **3. Særlige jobtyper**

### **a. Hotjob**



Hotjob er job, som ikke kræver særlige kvalifikationer, uddannelser eller erfaringer. De skal i princippet kunne søges af alle, der kommer lige ind fra gaden. Hotjobbene markeres særskilt med en chili og er derfor nemme at søge ud. Så vidt muligt bør job- eller Supportcentret altid foreslå arbejdsgiverne, at job af denne karakter markeres som et "Hotjob". Derved fremhæves de specielt i Jobnet – og ses af særligt mange jobsøgere.

Det er acceptabelt at registrere et job som et Hotjob, hvis der tilbydes den nødvendige oplæring. Det er også acceptabelt at kræve en vis form for kendskab til dansk, hvis det vel at mærke er nødvendigt for jobbet udførelse, fx angivet som "rimelige danskundskaber". Men det er ikke acceptabelt at stille krav om kendskab til fremmedsprog.

Der må godt i et Hotjob stilles krav om almindeligt kørekort (B), men ikke krav om, at man skal bruge egen bil i arbejdet. Arbejdsgiveren må også gerne skrive, at ansøgerne gerne må have stort kørekort, hvis der tilføjes "men det er ikke et krav".

Der må også godt stilles krav om, at ansøgeren skal være over 18 år, hvis det er et krav til den pågældende jobtype. Og endelig må man godt skrive, at ansøgeren skal være fx høflig og serviceminded.

Vær opmærksom på, at mange Hotjob bliver vist i automatch, dvs. den jobliste der vises, når jobsøgeren åbner sit CV. Der vil også være mange jobsøgere, der i job-samtaler vil blive pålagt at søge Hotjob. Det er derfor vigtigt, at jobbene lever op til de krav, der gælder for Hotjob.

Hotjob må *ikke* forveksles med job, der skal besættes hurtigt.

#### **b. Virksomhedspraktik**

Virksomhedspraktik må ikke annonceres på Jobnet. Virksomhedspraktik indgår som en del af en jobtræning, og virksomheden udbetaler ikke løn for praktikken. Jobbet skal derfor lægges ind under jobtræning i jobordremodulet.

#### **c. Job med særlige ansættelsesvilkår**

Job med særlige ansættelsesvilkår, dvs. job med løntilskud, job for førtids-pensionister på særlige vilkår og fleksjob for personer med nedsat erhvervsevne skal markeres under registreringen, så de vises separat og/eller med en særlig mærkning i Jobnet.

#### **d. Job i staten**

Job fra statslige arbejdsgivere skal via indtastningen være markeret, så de vises under "Job i staten". Det sker automatisk via en webservice for job, der importeres fra job-i-staten, og via en markering i "Annoncér direkte" for statslige arbejdsgivere, der vælger selv at lægge deres job ind.

#### **e. Elevjob**

Elevjob må gerne annonceres i Jobnet, men ikke registreres som Hotjob.

#### **f. Handicaphjælpere**

Socialministeriet har givet dispensation til, at der annonceres efter en handicaphjælper, hvis alder svarer til den handicappedes. Og det er tilladt at annoncere efter en person af samme køn, hvis hjælperen skal hjælpe med personlig pleje. Det er derimod ikke tilladt at annoncere efter en person af modsat køn eller med en anden alder. Argumentet fra Socialministeriet er nemlig, at den handicappede og hjælperen skal tilbringe så mange timer sammen, at de skal matche fx interesse-mæssigt.

#### **g. Integrations- og oplæringsstillinger**

Ved overenskomstforhandlingerne i 2005 vedtog parterne, at man kunne oprette særlige integrations- og oplæringsstillinger i staten.

Stillingerne skal medvirke til, "at personer med manglende sprogkunderskaber og/eller manglende faglige kompetencer kan få arbejdspladserfaring og oplæringsforløb, der kan ruste dem bedre til at søge ordinær beskæftigelse eller inspirere dem til at gå i gang med ordinære uddannelsesforløb". Se evt. nærmere i bilagssamlingen.

#### **h. Au pair-job**

Au pair-job må gerne annonceres på Jobnet – også uden at skrive noget i annoncen om skatteforholdene. Skat oplyser: "Den enkelte au pair skal selv angive lønnen/lommepengene og normalt værdien af frit logi."

#### **i. Frivilligt arbejde og ulønnet praktik**

Jobnet må ikke bruges til at annoncere efter medarbejdere til ulønnet frivilligt arbejde og ulønnede praktikophold i virksomheder.

Ulønnede praktikstillinger skal i stedet fra oktober 2011 annonceres på iJob.dk.

#### **j. Kurser/praktik med garanteret job bagefter**

Annoncer for job, der består af et kursus/praktikophold med godtgørelse/dagpenge og garanteret job bagefter, må gerne annonceres på Jobnet.

#### **k. Studiejob**

Oprindeligt vurderede vi, at arbejdsgivere kun måtte annoncere efter studerende til studiejob, hvis der eksplicit var tale om studierelevant arbejde, og at det var beskrevet i annoncen, hvori det studierelevante bestod. Ellers var der tale om indirekte forskelsbehandling.

Denne praksis oplevede arbejdsgiverne som meget langt fra virkelighedens verden. Vi accepterer nu – efter grundige overvejelser - at annoncere efter studerende, når arbejdsgiverne angiver, at det er det, de har behov for, og at det i øvrigt virker sandsynligt ud fra arbejdsstedet og jobindholdet.

Det giver således ikke anledning til særlige overvejelser, når fx højere læreanstalter, konsulentfirmaer, statslige institutioner og reklamebureauer søger efter studentermedhjælpere. De har en lang tradition for at tilbyde studierelevant arbejde.

Men det skal udfordres, når fx butikker eller fastfoodkæder søger efter deltidsmedarbejdere og beskriver jobbet som et studiejob. Der er her tale om job, der bør være åbne for alle.

For at fastholde opfattelsen af, at et studiejob foregår ved siden af studierne, må arbejdstiden max være 20 timer om ugen. Det er i overensstemmelse med statens regler for ansættelse af studerende.

#### **4. Andre betingelser for godkendelser af annoncer**

##### **a. Krav om straffeattest**

Offentlige myndigheder og private virksomheder kan kræve at få forevist en straffeattest, og det må gerne fremgå af en jobannonce.

Jobnet er en del af den offentlige forvaltning og er derfor underlagt princippet om saglighed i forvaltningen. Derfor kan der ikke på Jobnet accepteres krav om en *ren* straffeattest, medmindre jobbet er et af de få særtilfælde, hvor en arbejdsgiver kan stille dette krav.

Undtagelserne til hovedreglen findes i særlovgivningen og omfatter bl.a. lovgivningen om låsesmede, der indeholder krav om, at straffeattesten skal være ren. Det gælder også for visse arbejdsfunktioner i lufthavne.

Hvis arbejdsgiveren mener at være omfattet af disse særregler, skal det fremgå af annonceteksten – med henvisning til den konkrete regel i særlovgivningen – inden annoncen godkendes. Dette er arbejdsgiverens ansvar.

Visse kommuner kræver, at alle ansatte skal fremvise en ren straffeattest – uanset arbejdsfunktion. Dette er *ikke* tilladt.

##### **b. Krav om børneattest (lov nr. 520, 21.06.05)**

Det er op til arbejdsgiveren at nævne det, hvis der skal foreligge en børneattest. Job- eller Supportcentret skal ikke forlange, at det skal stå der.

##### **c. Helbredsoplysninger**

"Helbredsloven" forbyder, at en arbejdsgiver spørger ansøgeren om generelle helbredsoplysninger, medmindre oplysninger om sygdom i den konkrete situation vil have væsentlig betydning for udførelsen af jobbet. En generel passus om "sundt helbred med mere" er således for upræcis i en annonce og derfor *ikke* tilladt. Derimod er det tilladt at skrive, at ansøgeren skal være ædruelig, ikke må have misbrugsproblemer eller at jobbets udførelse kræver, at man har fysiske kræfter.

##### **d. Ansøgers bopæl/kommune som kriterium**

Der er i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. ikke forbud mod forskelsbehandling på grundlag af geografi. Private arbejdsgivere må således godt annoncere efter medarbejdere, der bor et bestemt sted.

Offentlige myndigheder, fx kommuner, må derimod *ikke* i deres annoncer søge efter personer, der kun kommer fra kommunen.

Der kan dog være tilfælde, hvor geografisk nærhed er vigtig, fx i tilfælde af tilkaldevagter blandt brandmænd, Falckreddere og tilkaldevikarer i institutioner.

### **e. Strejker og lockout**

Jobannoncer fra virksomheder, der er omfattet af strejker eller lockout, må ikke annonceres i jobbanken. En virksomhed, der er under lovlig blokade, kan nemlig efter Bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats nr. 1428 af 14 december 2009 § 6, ikke få formidlet arbejdskraft via Jobnet.

Dog kan man godt i Jobnet annoncere for virksomheden efter medarbejdere til stillingskategorier, der ikke er blokerede. Eks: En virksomhed er blokeret af TIB og derfor spærret. De ønsker at annoncere efter en ingeniør i Jobnet. Det jobcenter, som virksomheden geografisk hører under, ophæver derfor spærringen og lægger ingeniørjobbet på – hvorefter spærringen genetableres.

## **5. Vikar- og rekrutteringsbureauer**

Vikarbureauer skal gratis have tilbud på lige fod med andre om at gøre brug af Jobnet, men ved annoncering og henvendelser via CV-banken skal der være tale om konkrete job i konkrete virksomheder. Jobnet kan således ikke bruges af vikar- og rekrutteringsbureauer, der ønsker at rekruttere til deres egen emnebank. Det er dog acceptabelt, at vikarbureauet opfordrer til at bruge deres emnebank i slutningen af annoncen.

Jobannoncer fra vikar- og rekrutteringsbureauer kan godkendes, når det af annoncen tydeligt fremgår, at der er tale om et konkret vikariat, fx *"Murere søges til arbejde i en virksomhed i Viborg de næste 3 - 6 måneder..."*.

Godkendelse kræver, at jobannoncen indeholder faktuelle oplysninger om forudsætningerne for ansættelsen, og at jobannoncen er registreret korrekt med præcis angivelse af vikariatets arbejdssted osv.

Jobannoncer fra vikarbureauer kan også godkendes i de tilfælde, hvor vikarerne ansættes og aflønnes fast af vikarbureauet, fordi vikarbureauet lejer vikarerne ud til virksomheder, som mangler arbejdskraft, fx *"Malere søges til ansættelse i vikarbureau til at servicere vore mange kunder over hele landet"*.

Job- eller Supportcentret skal i de tilfælde sikre, at løn- og ansættelsesvilkår tydeligt fremgår af jobannoncen, og i tvivlstilfælde undersøge sagen og evt. indhente dokumentation for, at aflønning også finder sted i perioder mellem to vikariater. Geografisk bør arbejdsstedet i det tilfælde registreres på vikarbureauets adresse, da det er den primære arbejdsgiver.

Jobannoncer med en meget bred ordlyd, fx *"Tømrere - arbejdssted kan ikke angives"* eller *"Vi søger malere til at servicere vore mange kunder over hele landet"* kan ikke godkendes, fordi der ved annoncering i Jobbanken skal være tale om beskæftigelse i en konkret virksomhed.

Vær opmærksom på, at enkelte vikarbureauer publicerer deres annoncer i fx 5 dage, hvorefter de fjernes. Næste uge optræder en identisk annonce som en ny annonce, hvorved den vil blive vist først i en søgning på "Nye job". Dette er ikke en praksis, der skal accepteres, da det dels forleder jobsøgeren til at tro, at der er tale om et nyt job, og dels giver et misvisende billede i jobstatistikken. Vikarbureauerne skal i stedet benytte den indbyggede mulighed for at forlænge jobbet.

Det er ikke nødvendigt at præcisere nøjagtigt, hvor lang tid vikariatet løber. Men der skal af hensyn til jobsøgerne være en cirkaangivelse, fx "af kortere varighed", "af længere varighed".

## **E: Provisionslønnede job, sælgerjob og pyramidespil**

Jobnet har historisk været en jobbank for lønmodtagerjob, defineret som job med a-skattetræk. Vi har ikke accepteret annoncer efter selvstændige, franchisetagere og job med ren provisionsløn. Udviklingen på arbejdsmarkedet har betydet, at denne praksis er ændret i løbet af 2010 - 2011.

Vi accepterer således nu annoncer efter selvstændige, job med ren provisionsløn og projektansættelse med honoraraflønning osv. Men vi accepterer stadig ikke job, hvor jobsøgeren afkræves penge, jf. nedenfor.

Da provisionslønnede job og sælgerjob generelt kan være uigennemskuelige for jobsøgere, er der skærpede krav til beskrivelsen af disse job. Denne skabelon beskriver, hvilke minimumskrav job- eller Supportcentret skal stille til annoncer i Jobnet om provisionslønnede job. Kravene gælder også i forhold til job, der er delvist provisionslønnede.

Det er en forudsætning, jf. de generelle vilkår for brug af Jobnet, at der ikke må opkræves nogen form for afgift, indskud, køb af varelager eller evt. senere erstatning fra jobsøgerne. Hvis dette er tilfældet, må annoncen *ikke* godkendes.

### **Minimumskrav for provisionslønnede job og sælgerjob:**

- Der skal være en entydig beskrivelse af, hvilket produkt der skal sælges/markedsføres, hvor og hvornår (distrikt og arbejdstid)
- Der skal være en klar beskrivelse af aflønningsformen:
  - eksempelvis: Ren provision, fast løn + provision, garantiløn + provision osv.Hvis der i annoncen angives et lønniveau, skal dette være realistisk. Hvis der indgår hhv. garantiløn og provisionsløn, skal betingelser for aflønning, arbejdstid mv. i hele ansættelsesforløbet fremgå tydeligt af jobannoncen
- Arbejdstiden bør fremgå af annoncen

I tvivlstilfælde bør man med virksomheden afklare fx:

- Hvordan oplæring finder sted, og om den lønnes
- Evt. egenbetaling af kurser
- Om man selv skal stille telefon, bil, pc og internet til rådighed
- Om man skal arbejde fra eget hjem, eller om arbejdsgiveren stiller kontor til rådighed (og hvor)

Hvis job- eller Supportcentret modtager henvendelser fra jobsøgere om useriøse virksomheder, hvor de faktiske løn- og arbejdsvilkår ikke svarer til annonceteksten, skal virksomheden undersøges nærmere. Hvis virksomheden efter en dialog ikke vurderes at være seriøs og ikke ønsker at ændre adfærd, skal job- eller Supportcentret spærre virksomheden som bruger af Jobnet og afvise jobannoncer fra den pågældende virksomhed.

## **Pyramidespil**

Pyramidespil må ikke annonceres på Jobnet. Hvis der i forbindelse med oprettelse eller godkendelse af en annonce opstår mistanke om, at der er tale om en pyramidevirksomhed, skal virksomheden kontaktes, inden jobbet annonceres. I de fleste tilfælde må jobbet umiddelbart afvises, idet der vil være tale om et indskud – hvad der ikke er i overensstemmelse med vilkår for brug af Jobnet.

Ved pyramidespil forstås et pyramideopbygget arrangement, hvor:

- deltagelse kræver indskydelse af penge eller andre økonomiske værdier
- deltagerne stilles mulighed for økonomisk vinding i udsigt og
- en sådan vinding hovedsageligt kommer fra deltagere, der efterhånden indtræder i arrangementet

Eksempler på "jobindhold", hvor job og virksomhed skal undersøges nøjere:

- investering (produkt, lokaler, virksomhed o. l.)
- sælger-rekruttering
- marketingsarbejde
- selvstændig/momsregistrering
- uspecificerede produkter (privatadresse – ingen materialer)
- MIA \$ virksomhed
- work from Home

Et jobindhold af denne karakter betyder ikke nødvendigvis, at jobbet bør afvises, men at der skal foretages yderligere undersøgelse af virksomheden for at vurdere, om jobbet må annonceres i Jobnet.

## **F. Virksomhedernes brug af CV-banken**

Ud over at annoncere deres ledige stillinger i jobbanken kan arbejdsgivere også bruge Jobnet til at søge efter medarbejdere i CV-banken, både blandt ledige og jobskiftere, blandt faglærte og ufaglærte og blandt akademikere og erhvervs-



uddannede. Arbejdsgiverne kan søge ud fra en bred vifte af kriterier, bl.a. de jobønsker, som den ledige har valgt, hvilke kvalifikationer jobsøgeren har, og hvornår vedkommende kan starte. Det er også muligt at få en mail, hver gang der er et nyt CV, der matcher virksomhedens behov.

Der gælder de samme krav for virksomhedens brug af CV-banken, som der gælder for annoncer på Jobnet. Jobsøgere, der modtager useriøse jobtilbud via Jobnet, vil nemlig miste tilliden til Jobnet.

Hvis et jobcenter eller Jobnetsupporten bliver gjort opmærksomt på, at en jobsøger er blevet kontaktet af en useriøs arbejdsgiver, skal det jobcenter, hvor virksomheden har hjemmeadresse, eller Jobnetsupporten kontakte den ansvarlige arbejdsgiver for at drøfte sagen.

Ved jobtilbud, der ikke opfylder betingelserne for anvendelse af Jobnet, skal jobcentret eller Jobnetsupporten give arbejdsgiveren skriftlig besked om, at alle henvendelser skal opfylde de gældende regler for brug af Jobnet. Vil arbejdsgiveren ikke følge disse retningslinier, kan vedkommende ikke længere benytte Jobnet, og jobcentret skal via administrationsportalen spærre virksomheden som bruger af Jobnet.

I begrundelsen kan der henvises til lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, lov nr. 522 af 24. juni 2005 § 57, stk. 2, i kapitel 10 i. Heraf fremgår det, at det er beskæftigelsesministeren, der kan fastsætte retningslinjer for, hvordan ledige stillinger lægges på Jobnet.

Der gælder de samme regler for brug af CV-banken som for jobbanken, hvad angår pyramidejob, provisionslønnede job osv.

## **G: Eksempler på lovlige og ulovlige annoncer**

### **Må en arbejdsgiver kræve indsigt i folks økonomi?**

Det er ikke ulovligt at skrive i en annonce, at der indhentes oplysninger om økonomiske forhold ved ansættelser. Det er nemlig ikke reguleret i nogen af de ansættelsesretlige love.

### **Må man annoncere efter en HK'er?**

Det er i strid med loven om foreningsfrihed at annoncere efter en HK'er, også selv om intentionen er at annoncere efter en kontoruddannet. Det er en følge af Menneskerettighedsdomstolens forbud mod eksklusivaftaler.

### **Må man annoncere efter en "ikke ryger"?**

Man må godt annoncere efter en "ikke ryger", da rygning ikke er nævnt i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Det kan dog være en god idé at opfordre arbejdsgiveren til i stedet at skrive, at arbejdspladsen er røgfri. På den måde bliver kvalificerede fritidsrygere ikke sorteret fra.

### **Skal en kirketjener være medlem af Folkekirken?**

En arbejdsgiver ønskede at annoncere efter en kirketjener, der skulle være medlem af Folkekirken. Den generelle bestemmelse for dispensation for forbudet mod forskelsbehandling lyder: "I henhold til forskelsbehandlingslovens § 6, stk. 1, fremgår det, at forbuddet mod forskelsbehandling i lovens §§ 2-5 ikke gælder for arbejdsgivere, hvis virksomhed har som sit udtrykte formål at fremme et bestemt politisk eller religiøst standpunkt eller en bestemt trosretning og hvor lønmodtagerens politiske anskuelse, religiøse overbevisning eller trosretning må anses for at være af afgørende betydning for virksomheden." I de tilfælde er det altså acceptabelt at forskelsbehandle, jf. også sagen om halalslagteren.

Men juristerne vurderede, at der ikke kunne gives dispensation. Begrundelsen var, at en kirketjener ikke reelt har nogen egentlig kontakt til menigheden. Arbejdet er af praktisk karakter, og da forbuddet mod forskelsbehandling skal fortolkes bredt, vurderede man, at det ikke er af afgørende betydning for kirken, at rengøring og andre praktiske opgaver bliver udført af en person, der er medlem af Folkekirken.

### **Må man annoncere efter en socialdemokrat?**

Socialdemokraterne ønskede at annoncere efter en studentermedhjælper til Folketinget, der skulle være socialdemokrat, selv om opgaverne ikke var af en karakter, der nødvendigvis gjorde dette. Der blev indgået et kompromis, så der i annoncen stod, at vedkommende skulle have et afklaret forhold til Socialdemokraterne.

### **Må man annoncere efter en halalslagter?**

Hvis en virksomhed har søgt og kan dokumentere, at den har fået tilladelse i Beskæftigelsesministeriet (der her er ressortministeriet) til at annoncere specifikt efter halalslagtere, må annoncen gerne slås op på Jobnet. Det behøver ikke fremgå af annoncen, at der er givet dispensation fra forbudet mod forskelsbehandling. Men det kan anbefales, at arbejdsgiveren skriver i annoncen, at der er givet dispensation, fordi det tydeliggør, at der er tale om en

speciel situation. Dokumentationen behøves ikke blive sendt ind sammen med annoncen, men jobgodkenderen kan bede om at få den forevist, hvis vedkommende er i tvivl.

### **Hvad koster en ulovlig annonce?**

En arbejdsgiver blev i august 2005 idømt en bøde på 3.000,- kr. for ulovligt at annoncere efter medarbejdere mellem 18 og 30 år. Det var Dokumentations- og Rådgivningscentret mod Racediskrimination, der havde anmeldt arbejdsgiveren til politiet. Det er så vidt vides første gang, der er faldet dom i en sag om ulovlig annoncering pga. *alders*diskrimination.

### **Afvisning pga. alder**

JyllandsPosten, 16.november 2006: "En 58-årig, som blev afvist til en stilling som varmemester på grund af sin alder, har som en af de første fået tildelt erstatning efter den nye lov om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, som trådte i kraft i december 2004. 3F vil med afsæt i sagen, som godt nok endte i et forlig, "konsekvent forfølge alle sager, hvor der er mistanke om aldersdiskrimination," siger advokat i 3F, Karin Mette Thomsen. DA er ikke overrasket over reaktionen fra 3F, men tager "krigserklæringen" roligt: "Der finder ingen massiv aldersdiskrimination sted på det danske arbejdsmarked. Men af gammel vane bruger nogle arbejdsgivere måske alder som en nem begrundelse for ikke at vælge en ansøger i stedet for at redegøre for de forhold, der ligger bag valget af en anden ansøger," siger ansættelsesretchef Flemming Dreesen til JP EØ 5."

### **Ulovlig annoncering efter en mand**

Ligestillingsnævnet behandlede en klage fra en kvinde, der klagede over en stillingsannonce fra et engelsk tv-selskab. Annoncen blev bragt i en dansk avis, hvori der blev søgt efter en mandlig speaker til ansættelse ved tv-selskabets hovedkontor i England. Ligestillingsnævnet fandt, at tv-selskabet ved at indrykke en annonce i en dansk avis, hvori der blev annonceret efter en mandlig speaker, havde overtrådt ligebehandlingslovens § 6. (Afgørelse nr. 7/2006).

Se evt. flere afgørelser fra Det Fælles Klagenævn for Ligebehandling / Ligestillingsnævnet i bilaget.