



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
lov@ft.dk

Peter Hummelgaard Thomsen  
Peter.Hummelgaard@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

T +45 72 20 50 00  
E bm@bm.dk  
www.bm.dk

CVR 10172748

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 9. marts 2017 stillet følgende spørgsmål nr. 338 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Peter Hummelgaard Thomsen (S).

29. marts 2017

J.nr. 2017 - 2129

**Spørgsmål nr. 338:**

”Vil ministeren redegøre for, hvilke krav, der efter EU-retten kan stilles til, at en bestemmelse kan anses for at have til formål at fremme unges erhvervsmæssige integration, jf. Beskæftigelsesdirektivets artikel 6, pkt. 1, litra a, og dermed være omfattet af beskæftigelsesdirektivets undtagelse til hovedreglen om, at der ikke må ske forskelsbehandling?”

**Svar:**

Det er vigtigt at sikre fremtiden for de unge via bl.a. job og uddannelse. Det er i den forbindelse også vigtigt, at unge og andre lønmodtagere mødes af ordentlige vilkår på arbejdsmarkedet, hvilket bl.a. sikres af flere EU-direktiver, som er implementeret i dansk ret.

Beskæftigelsesdirektivet (direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv) fastlægger rammen for forbuddet mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet og vedrører kriterierne religion, tro, alder, handicap og seksuel orientering. Det EU-retlige forbud er i Danmark implementeret i forskelsbehandlingsloven.

Det stillede spørgsmål sigter til beskæftigelsesdirektivets artikel 6, som omhandler berettigelse af ulige behandling på grund af alder, herunder om at fremme unges erhvervsmæssige integration.

Det er beskæftigelsesdirektivets udgangspunkt, at forskelsbehandling på grund af alder er forbudt. Direktivet anerkender imidlertid, at der kan være situationer, hvor det vil være lovligt at tillægge en lønmodtagers alder betydning. Derfor indeholder direktivet en særbestemmelse i artikel 6, stk. 1, hvorefter medlemsstaterne kan bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling.

Kravene herfor fremgår af beskæftigelsesdirektivets artikel 6, stk. 1, og herunder af præambelens betragtning 25. Der gælder, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er 1) 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 2) midlerne til at opfylde det pågældende mål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Det betyder, at der efter beskæftigelsesdirektivets artikel 6, stk. 1, litra a, kan tilvebringes særlige vilkår for beskæftigelse for unge, herunder betingelser vedrørende aflønning og afskedigelse, for at fremme deres erhvervmæssige integration, hvis altså ovennævnte krav om saglighed og proportionalitet er opfyldt.

Som eksempel på en bestemmelse, der har til formål at fremme unges erhvervmæssige integration, kan jeg fremhæve forskelsbehandlingslovens § 5 a, stk. 5, som giver mulighed for at aftale en særlig aflønning af unge under 18 år og også at afskedige ved det fyldte 18. år, hvis ansættelsen er omfattet af en kollektiv overenskomst, der indeholder særlige regler om aflønning af unge under 18 år.

Herved støttes unges erhvervmæssige integration i form af, at de unge får mulighed for at få arbejdserfaring, i perioden indtil de fylder 18 år, hvorefter de typisk vil være gået i gang med en uddannelse.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen