



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

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

CVR 10172748

J.nr. 2022 - 1291
24. februar 2022

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 27. januar 2022 stillet følgende spørgsmål nr. 164 (alm. del), som hermed besvares.

Spørgsmål nr. 164:

”Vil ministeren kommentere materialet fra Uffe Hvidkjær om aldersdiskrimination på arbejdsmarkedet, jf. BEU alm. del - bilag 111 (internt bilag)?”

Svar:

Jeg vil gerne indledningsvist gerne slå fast, at aldersdiskrimination ikke hører til på det danske arbejdsmarked, og det går mig på, når jeg hører om historier som Uffe Hvidkærs, som oplever at blive sorteret fra til job på grund af sin alder.

Jeg er derfor også glad for, at vi i Folketinget er ved at behandle et lovforslag, hvor der foreslås indført et forbud mod at en arbejdsgiver må anmode om oplysninger om en ansøgers alder ved indlevering, indsendelse, uploading, indtastning m.v. af jobansøgning. Hvis lovforslaget bliver vedtaget, vil forbuddet træde i kraft den 1. juli 2022. Lovforslaget indgår i udmøntningen af trepartsaftalen om mangel på arbejdskraft fra oktober 2021, som blev indgået af regeringen, arbejdsmarkedets parter og Kommunernes Landsforening (KL).

Jeg er klar over, at lovforslaget ikke betyder, at vi så enkelt og med et enkelt snup-tag løser udfordringen med aldersdiskrimination på arbejdsmarkedet, men jeg mener, at det er et fornuftigt og rigtigt tiltag.

Udfordringen med aldersdiskrimination fremgår også af den evaluering, som Beskæftigelsesministeriet offentliggjorde den 2. februar 2022, af puljen til en særlig indsats for ledige over 50 år. Ifølge evalueringen har halvdelen af de ledige seniorer oplevet at blive valgt fra til et job på grund af deres alder. Evalueringen kan læses her: <https://www.star.dk/media/19613/seniorpuljen-slutevaluering-2021.pdf>

Jeg vil bruge anledningen her til at minde om, at det allerede i dag følger af forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke direkte eller indirekte må forskelsbehandle en lønmodtager eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår på grund af bl.a. alder.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af bl.a. alder behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af bl.a. en bestemt alder ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Der er et behov for, at vi får gjort op med diskrimination af seniorer på arbejdsmarkedet. I en tid, hvor virksomheder efterlyser arbejdskraft, er det uacceptabelt, at ledige danske lønmodtagere med masser af ressourcer og kompetencer oplever, at de bliver valgt fra alene på grund af deres alder.

Det lovforslag, der behandles i Folketinget nu, tager et lille skridt i arbejdet med at få stoppet aldersdiskrimination, men jeg mener, at vi med det sender et tydeligt signal til virksomhederne.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard
Beskæftigelsesminister