

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Lovforslaget er en uændret genfremsættelse af lovforslag nr. L 220 fra folketingsåret 1998-99, se Folketingstidende, Folketingets forhandlinger side 6330 og tillæg A side 5304 og 5306.

Der eksisterer en udbredt og stærkt stigende tendens til aldersdiskrimination på det danske arbejdsmarked. Den eksplosive udvikling i teknologien sammenholdt med de voksende krav til effektivitet og produktivitet har medført, at arbejdsgiverne ikke efterspørger den ældre arbejdskraft uanset dennes kvalifikationer i øvrigt.

Folk på over 50 år ryger bagest i køen, og især inden for fremstillingsvirksomhederne er der en kraftig tendens til, at det er dem, som arbejdsgiverne fyrer først.

Det betyder bl.a., at de 50-59-årige er overrepræsenterede, hvad angår arbejdsløshed og ikke mindst langtidsarbejdsløshed.

Den megen tale om seniorpolitik har ingen relevans i forhold til almindelige job. Når arbejdsgiverne vægrer sig ved at ansætte ældre, bundet det i en formodning om, at ældre har sværere ved at omstille sig og lære nyt. Undersøgelser viser, at dette ikke holder stik i praksis. Folk på over 50 år skal blot bruge lidt længere tid til efteruddannelse.

- Ældre kan være mere fagligt bevidste og mindre tilbøjelige til at »være fleksible« ved at se stort på regler om overtid, pauser og 11-timers-reglen.
- Ældre ansatte kan ikke så let presses op i tempo, og de kan være nedslidte fysisk og psykisk. Men vi bliver alle sammen ældre, og der skal være plads til alle. Hvis arbejdspresset skubber de ældre ud, er det arbejdspladserne, det er galt med. Ofte kan erfaring og faglig rutine give samme produktivitet som det hæsblæsende jageri.
- Mange arbejdsgivere lægger vægt på, at deres ansatte skal udgøre et team, og at de helst skal være på samme alder. En meget kedelig tendens, da samfundet har gavn af, at flere generationer omgås hinanden i hverdagen og lærer af hinanden.

Hvis arbejdsgiverne, og det gælder både de private og de offentlige arbejdsgivere, i særlig grad ønsker at fyre de ældre eller ikke ønsker at ansætte ældre, må samfundet gribe ind. På samme måde som man ønsker at forhindre køns- og racediskrimination ved ansættelser. Hvis arbejdsgiverne dækker sig ind under manglende kvalifikationer hos den eller de ældre ansatte, skal det slås fast, at det er arbejdsgiverens ansvar at fastholde og udbygge de ansattes kvalifikationer gennem efter- og videreuddannelse.

Det samme gælder arbejdsformidlingen. Arbejdsformidlingen skal overholde loven og give tilbud til alle uanset alder.

Arbejdsformidlingen skal prioritere, og den ved godt, at aktiveringen sandsynligvis ikke bringer de ældre i fast job. De stigende krav til AF-systemet om at skabe målbare resultater betyder i praksis, at kursmillionerne går til de ledige, der har størst sandsynlighed for at få job. De ældre i Danmark bliver således udsat for diskrimination i flere omgange:

- Der er en tendens til, at virksomhederne ser bort fra anciennitet og afskediger dem på over 50 år først.
- Der er en tendens til, at virksomhederne undlader at ansætte folk, der er over 50 år gamle.
- Er en person over 50 år først blevet ledig, er chancerne for at vende tilbage til arbejdsmarkedet mærkbart formindsket, som det bl.a. fremgår af Arbejdsministeriets rapport om effekter af aktiveringsindsatsen.
- Er man ledig og over 50 år gammel, får man ringere aktiveringstilbud. Ofte havner man i de mest perspektivløse jobtræningsprojekter, hvor man skal arbejde for dagpengene, men uden perspektiv om en værdig fremtid på arbejdsmarkedet.

Nu er aldersdiskrimination ikke kun et problem, der rammer de ældre. I den anden ende af livsforløbet bliver også en del unge under 25 år ramt af diskrimination på forskellige måder.

Med lovforslaget ønsker Enhedslisten at modvirke enhver diskrimination på grund af alder. Dette ønsker vi at opnå gennem en ulovliggørelse af forskelsbehandling. Enhedslisten lider ikke af den illusion, at