

over, at det ikke har afskaffet diskriminationen. Den finder stadig sted i vid udstrækning.

Men det er jo bl.a. den paragraf, der gør det muligt at tage sager op, hvis der opstår problemer, og det vil sige, at det er en lovgivning, som er med til at skabe øget opmærksomhed om diskrimination, og som er med til at give en styrket mulighed for at føre sager på det grundlag. Det er med til i øvrigt at skabe øget opmærksomhed om diskrimination, og det er med til at give en styrket mulighed for at føre sager på det grundlag. I øvrigt er det med til at give en ordentlig åbenhed om, hvordan man kan tillade sig at behandle folk, og hvordan man ikke kan.

Fordomme hos nogle arbejdsgivere sammenholdt med, at de voksende krav til effektivitet og produktivitet på arbejdsmarkedet har gjort det yderligere vanskeligt, har medført, at arbejdsgiverne ikke efterspørger den ældre arbejdskraft, uanset dens øvrige kvalifikationer.

Det er åbenlyst, at folk over 50 år ryger bagest i køen, og især inden for fremstillingsvirksomheder er der en kraftig tendens til, at det er dem, arbejdsgiverne fyrer først.

Det er mere reglen end undtagelsen, at der i stillingsannoncer gøres opmærksom på, at ansøgeren helst ikke må være over 35 eller 40 år.

Da bestemmelsen mod kønsdiskriminering blev indført, var det en stående vittighed et par år, at der skulle stå M/K i annoncerne. »Ung pige i huset M/K søges«, ha, ha, ha. Men ikke desto mindre er det jo blevet en formel, der er blevet brugt, og det har faktisk ført til, at stillingsopslag er mere åbne i dag, end de var dengang.

Så der er sådan set argumenter for, at det faktisk har en virkning, hvordan loven er udformet.

I dag satser man meget ofte på team, hvor folk er unge og på samme alder: de unge, de smukke og de effektive. Men i virkeligheden er det en meget negativ udvikling for os, for samfundet har jo også meget gavn af, at flere generationer omgås i hverdagen og lærer af hinanden.

Særligt interesserede kunne godt få en håndfuld eksempler på stillingsannoncer, hvor alderskravet er pointeret. Men for at understrege at forslaget om at medtage alder i antidiskriminationsloven er af væsentlig betydning, har jeg taget en konkret annonce. Jeg vil fremhæve specielt én, hvor der søges juridiske oversættere til EF-Domstolen.

Her understreges, at man: »... sørger nøje for, at ingen form for forskelsbehandling på grund af køn, handicap, race, religiøs overbevisning el-

ler seksuel orientering finder sted«. Men man skal altså være født efter den 22. september 1960. Det kan ikke være helt tilfældigt, at det hænger sådan sammen.

Ældre medarbejdere bliver på mange virksomheder ikke prioriteret i forhold til efteruddannelse. Den megen snak om seniorpolitik er blevet ved snakken og har sjældent relevans i forhold til almindelige job, f.eks. i industrien eller sundhedssektoren.

Når arbejdsgiverne vægrer sig ved at ansætte ældre, bundet det jo tit i fordomme og i ren diskrimination. Statistikken siger, at er man én gang blevet afskediget som 50-årig, så er muligheden for at vende tilbage til arbejdsmarkedet markant ringere.

Og jeg tror også, vi får en spørgsmålsrunde og svarrunde på fortolkningen af, hvordan arbejdsmarkedsstatistikken og arbejdsløshedsstatistikken ser ud for de ældre. Jeg har i hvert fald ikke helt fortolket den, som hverken den socialdemokratiske ordfører eller arbejdsministeren har lagt den frem. Men vi skal ikke skændes om statistik her.

Men jeg vil tilføje, at statistik ikke afspejler hele problemet. Når man hører de utallige eksempler på virkelighedens menneskeskæbner, så finder man ud af, hvor grotesk og uretfærdigt det kan være, når man som godt uddannet og et næsten helt arbejdslevs erfaringer rigere alligevel kan søge hundredvis af job, der kun fører til afvisning på afvisning.

Men jeg vil slutte med at kvittere for de positive udmeldinger fra arbejdsministeren, som fremkom i udsendelsen »Debatten« på DR 2 den 5. oktober 2000. Vi havde en lang debat om aldersdiskrimination på baggrund af flere udsendelser, der havde været vist, og jeg tager arbejdsministerens udtalelser til indtægt for en klar opbakning til lovforslaget.

De faldt nemlig typisk nok i en debat, hvor interviewer bragte den forrige behandling af mit forslag op til debat og spurgte arbejdsministeren, hvorfor han dog ikke havde støttet det på det tidspunkt.

Men der vil jeg så tage hatten af for ministerens ærlige udtalelser i det program: Man har et standpunkt, til man blive klogere, sagde han.

Nu er jeg jo fuldstændig på det rene med, at det også er EU-diskussionen, der rumler her. Der er et EU-direktiv på banen, og det er vi jo fuldstændig klar over. Men jeg synes, det ville være en skam, hvis ministeren eller jeg selv måske eller andre af Folketingets medlemmer kun-