

Søren Søndergaard (EL):

Loven mod forskelsbehandling har jo ført en omtumlet tilværelse i de senere år, men med det her forslag får loven trods alt et nøk i den rigtige retning.

Spørgsmålet om aldersdiskrimination har vi fra Enhedslistens side faktisk rejst i flere omgange. Første gang var med fremsættelsen af et lovforslag i 1999. I den forbindelse afviste den daværende arbejdsminister, Ove Hygum, forslaget med, at der simpelt hen ikke fandtes aldersdiskrimination på arbejdsmarkedet. Det var jo en interessant påstand.

Da vi så genfremsatte forslaget i 2000, havde EU i mellemtiden vedtaget et direktiv mod forskelsbehandling. Derfor måtte Hygum finde en anden argumentation, og nu var det i stedet for argumentet om, at spørgsmålet om forskelsbehandling på grund af alder og handicap var overladt til arbejdsmarkedets parter.

Her står vi så i dag, efter at parterne har opgivet ævred. Endelig kan vi få en lov, som i hvert fald delvis forbyder forskelsbehandling på grund af alder og handicap. Når jeg siger delvis, er det, fordi der efter vores opfattelse stadig er mangler, der kan få negativ betydning for nogle af de mennesker, som loven angiveligt skulle beskytte.

Hvis vi først ser på aldersdiskrimineringen, er det ganske glimrende, at vi bliver fri for de stillingsannoncer, der uden særlig grund fraserter så vel helt unge som os, der har rundet de 45 år. Men lovforslaget gør alligevel maksimal brug af mulighederne for undtagelser og efter min mening undtagelser, der går ud over det tilfældige.

Her tænker jeg især på nogle af bestemmelserne i lovforslaget om arbejdsløshedsforsikring, hvor der både er tale om diskriminering af folk i den ene og i den anden ende af livet. Hvorfor kan man ikke være medlem af en a-kasse, før man bliver 18 år, og hvorfor kan man ikke være medlem af en a-kasse, efter at man er blevet 65 år? Er der, som det forudsættes i lovforslaget, en legitim grund til det? Jeg kan ikke finde den legitime grund, og ministeren må prøve at give en forklaring.

Det er jo ikke så mange dage siden, at vi netop så et eksempel med en ældre kvinde i Nordjylland, som i første omgang måtte vinke farvel til sit deltidsjob på den konto. Det kalder jeg aldersdiskriminering.

Med hensyn til 18-års-grænsen i a-kasse-loven er den også gal. Ligesom vi har fået fjernet

18-års-grænsen i funktionærloven, bør det også være tilfældet i a-kasse-loven.

Også reglerne om halve dagpenge til unge er efter vores opfattelse et udtryk for klokkeklar forskelsbehandling. Jeg ved godt, at ministeren naturligvis vil forsvare denne regel med, at det angiveligt skulle nedbringe ungdomsarbejdsløsheden. Problemet er bare, at denne påstand ikke har hold i virkeligheden, og hvis ministeren ikke vil diskutere det, kan vi jo bare fremlægge fakta.

KL 17.30

I øvrigt finder en tilsvarende diskriminering sted af de unge i kontanthjælpssystemet, så der er nok at tage fat på, hvis vi for alvor skal komme aldersdiskriminering og forskelsbehandling på grund af alder til livs.

Også når vi snakker om forskelsbehandling på grund af handicap, retter lovforslaget kun delvis op på problemerne. Det er således uklart, i hvor stor udstrækning der kan stilles krav til arbejdsgiverne om tilpasning af arbejdspladserne til folk med forskellige former for handicap.

Jeg er enig i høringsvaret fra De Samvirkende Invalideorganisationer, når de stiller spørgsmålet: Hvad betyder det, at der kan stilles krav om tilpasning, medmindre det betyder en uforholdsmæssig stor byrde for en virksomhed? Hvor stor er uforholdsmæssig stor?

Et andet spørgsmål handler om folk med psykiske handicap. De er godt nok omfattet af lovforslaget, men i lov om kompensation til handicappede i erhverv er der kun tale om fysisk handicappede. Det må betyde, at dette lovforslag skal rettes til.

I det hele taget må bekæmpelsen af forskelsbehandling på grund af handicap ikke stoppe med dette lovforslag. Både hos beskæftigelsesministeren og hos andre ministre er der brug for en lovgenngang, hvis vi reelt skal have arbejdsmarkedet gjort parat til at gøre plads til alle.

Min sidste bemærkning til lovforslaget kan uden overdrivelse nok betragtes som en gentagelse, men der er også enkelte ting, som vi synes er værd at gentage. Hvis loven mod forskelsbehandling skal virke efter hensigten, er der brug for et klageorgan, der kan være til hjælp for de mennesker, der føler sig udsat for forskelsbehandling.

Sidste år blev der jo taget hul på denne problematik. Beskæftigelsesministeren bøjede sig efter års tovtrækkeri en lillebitte smule. Det blev et lille kompromis, at Institut for Menneskerettigheder i dag fungerer som klageorgan i sager