

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

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.

Regeringen har i forbindelse med den seneste dagpengereform sagt, at ledigheden falder for de 50-54-årige. Men tal fra AF Storkøbenhavn siger det modsatte. Trods et generelt fald i ledigheden det seneste år er ledigheden f.eks. steget for de 50-54-årige akademikere med 5,2 pct. og for de 50-54-årige KAD'ere med 8 pct.

Ledigheden var højere end 10 pct. for de 50-54-årige inden for Blik og Rør, frisører, Grafisk, KAD, NNF, PMF, RBF og SiD i 2. kvartal 1998.

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.

På grund af de små årgange har der vist sig åbninger for de unge. Men det hjælper ikke de ældre ledige.

Den megen tale om seniorpolitik har ingen relevans i forhold til almindelige job. Når arbejdsgiverne vægter sig ved at ansætte ældre, bunder 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 kønsdiskrimination ved ansættelser. På samme måde som man ønsker at lægge pres på for at få uddannet det nødvendige antal lærlinge.

Det samme gælder arbejdsformidlingen. Arbejdsformidlingen skal overholde loven og give tilbud til alle uanset alder. Men arbejdsformidlingen formidler i praksis ikke job til folk på over 50 år, de formidler kurser i at skrive ansøgninger og i at holde humøret oppe. De ældre får sjældnere del i midlerne til en ny uddannelse eller til kvalificeret omskoling. Undtagelsen er de ufaglærte, som kan få mulighed for at deltage i snesevis af AMU-kurser, der bare ikke skaffer dem job. IT-kurser er i praksis forbeholdt folk under 50 år.

Arbejdsformidlingen skal prioritere, og den ved godt, at aktivering ikke bringer de ældre i fast job. De stigende krav til AF-systemet om at skabe målbare resultater betyder i praksis, at kursustmillionerne går til de ledige, der har størst sandsynlighed for at få job. I København har man f.eks. et krav om, at otte ud af ti kursusedtagere skal være i job efter et halvt år.

De ældre i Danmark bliver således udsat for diskrimination i flere omgange: