

ring, og aktivering af denne aldersgruppe skal endda allerede ske efter 6 måneders ledighed. Ændringerne vil indebære en klar styrkelse af de ældres muligheder for at bevare eller genvinde tilknytningen til arbejdsmarkedet.

Enhedslisten påstår, at AF i praksis ikke formidler job til folk over 50 år. Jeg vil faktisk hævde, at Enhedslisten her taler mod bedre vidende. For de faktiske forhold er, at AF i 1998 har henvist i alt 24.762 personer over 50 år til ordinære job via AF. Det svarer til 17 pct. af samtlige henvisninger, og til sammenligning udgør de over 50-årige ultimo april 1999 ca. 22 pct. af samtlige personer tilmeldt AF.

Tallene viser altså, at AF i næsten lige så høj grad formidler job til de over 50-årige, som man gør til andre aldersgrupper. AF er generelt i sin formidlingsindsats opmærksom på den ældre del af arbejdsstyrken og søger dagligt at motivere virksomhederne til at tænke utraditionelt ved at ansætte seniorarbejdskraft, hvis de har de rette kvalifikationer.

Indsatsen over for ledige over 50 år har været et højt prioriteret område både i 1998 og 1999. Det viser den stigende vægt, der lægges på en styrkelse af indsatsen over for de ledige over 50 år som led i en samlet indsats for seniorområdet. Det er de enkelte regionale arbejdsmarkedsråd, der efter loven skal dimensionere og prioritere, hvilke arbejdsmarkedspolitiske redskaber AF skal anvende, og som efter rådets vurdering bedst kan medvirke til, at de ledige igen opnår fast tilknytning til arbejdsmarkedet.

Det er mit indtryk, at regionerne er meget opmærksomme på effekten af redskabsvalget i forhold til de over 50-årige og meget opmærksomme på at udvikle nye typer af tilbud til seniorer.

Spørgsmålet er, om det er mest hensigtsmæssigt at angribe de problemer, som seniorerne står over for, med forbud. De kriterier, der nu er omfattet af forskelsbehandlingsloven, er bl.a. hudfarve, etnisk oprindelse og seksuel orientering. Det, forskelsbehandlingsloven siger, er, at de kriterier er irrelevante og usaglige. En persons etniske oprindelse er ubetinget arbejdsgiveren uvedkommende – det er alene de faglige kvalifikationer, der er af betydning.

Der gælder kun to meget konkrete undtagelser fra forbudet mod forskelsbehandling på grund af f.eks. etnisk oprindelse. Den ene er, at den etniske oprindelse kan være af afgørende betydning for udførelsen af et arbejde. Det kræver så en dispensation fra loven. Den anden er,

at det offentlige godt må lave beskæftigelsesfremmende foranstaltninger. Man kan altså ikke tale om, at der kan være en generel, saglig begrundelse for en forskelsbehandling.

Kriteriet alder er væsentlig forskelligt fra kriterierne i forskelsbehandlingsloven. Alder er netop ikke i alle sammenhænge irrelevant. Der kan være saglige begrundelser for at behandle forskelligt, alt efter hvilken alder en lønmodtager har. Hvis man indfører alder som kriterium i forskelsbehandlingsloven, er pension ikke længere en lovlig ophørsgrund. På samme måde må en arbejdsgiver i givet fald ikke længere matche sine kunder og ansatte aldersmæssigt. I tøjbutikken, der henvender sig til 13-18-årige hiphoppere, må arbejdsgiveren ikke fortrinsvis ansætte unge, og i rejseforeningen, der henvender sig til et ældre publikum, må arbejdsgiveren ikke fortrinsvis ansætte modne guider.

Samtidig med at jeg er enig i, at der er en lang række helt uacceptable fordomme, er der altså også i nogle situationer gode grunde til at foretrække bestemte aldersklasser eller blot en aldersspredning.

Der er mange flere gode grunde, end jeg vil acceptere, når talen er om race og etnisk oprindelse. Jeg er kort sagt lidt bange for, at kampen mod racisme bliver udvandet, hvis kampen mod racediskrimination og kampen mod aldersdiskrimination bliver to sider af samme sag. De problemer, som jeg ikke er blind for, de problemer, som seniorer møder på arbejdsmarkedet, løses efter min mening bedst gennem holdningsændringer og en decideret konstruktiv seniorpolitik, ikke gennem forbud.

De over 50-årige er ikke en gruppe, der har brug for en helt særlig beskyttelse. Der er ingen grund til, at vi skulle begynde at klientgøre folk over 50.

Seniorpolitik er på mange måder en personalepolitik, og det er vigtigt at huske, at seniorpolitik i bund og grund er virksomhedernes og organisationernes ansvar. Seniorpolitik skal drøftes og aftales centralt mellem organisationerne og på lokalt plan i samarbejdsudvalg og lignende, men regeringen er villig til at yde hjælp til selvhjælp ved at skabe nogle økonomiske og lovgivningsmæssige rammer, der sikrer, at virksomhederne og medarbejderne bidrager til at styrke seniorpolitikken.

Vi har sat mange skibe i søen. Vi har lavet en ny og mere fleksibel efterløn, som vil gøre det mere attraktivt at blive på arbejdsmarkedet; vi