

litisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse. Det er altså lidt flere punkter, end der har været oppe tidligere her i dag.

Det har ikke afskaffet diskriminering, at man har indført den lov. Der finder stadig væk diskriminering sted i vid udstrækning, men det muliggør, at der kan tages principielle sager op i retssystemet, som sætter fokus på diskrimineringen. Det kan så udløse erstatning, og på lang sigt kan det være med til at danne en norm for, hvad man kan tillade sig, og hvad man ikke kan tillade sig på arbejdsmarkedet.

En af de mest udbredte former – det er måske ikke den mest forargende form for diskriminering, men den mest udbredte form for diskriminering på det danske arbejdsmarked – handler imidlertid om alder. Og alder er et af de punkter, der ikke er nævnt i den her lovgivning.

Den teknologiske udviklings eksplosive karakter sammenholdt med de voksende krav til effektivitet og produktivitet har medført, at arbejdsgiverne ikke efterspørger den ældre arbejdskraft uanset dennes kvalifikationer i øvrigt. Folk over 50 år ryger bagest i køen, og især inden for fremstillingsvirksomhederne 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 år. Man sætter på teams, hvor folk er unge og i samme alder: de unge, de smukke og de effektive. Det er i virkeligheden en meget negativ udvikling, da samfundet har gavn af, at vi omgås flere generationer i hverdagen og lærer af hinanden.

Ældre medarbejdere bliver på mange virksomheder ikke prioriteret i forhold til efteruddannelse, og den meget tale om seniorpolitik er vist blevet ved snakken og er sjældent relevant i forhold til almindelige job i f.eks. industrien eller sundhedssektoren.

Når arbejdsgiverne vægrer sig ved at ansætte ældre, bundet det ofte i fordomme og ren diskrimination. Vi får ofte at vide fra arbejdsministeren, at det problem automatisk vil forsvinde, når de små årgange kommer ud på arbejdsmarkedet. For det første hjælper det ikke den nuværende gruppe af 50-årige, som skal tilbringe hverdagen på et idiotisk kursus med løbende indtag frem for at kunne give af deres kunnen og erfaring. For det andet ved vi ikke, om det i

stedet blot betyder, at de yngre generationer tvinges til at løbe endnu stærkere.

Det er meget sigende, at medens diverse ministre ønsker flere ældre på arbejdsmarkedet, holder de samme ministeriers departementer, styrelser osv. sig mere end beskedent tilbage med at ansætte jurister og økonomer og andre samfundsfaglige akademikere over 35 år.

Statistikken siger, at er man én gang blevet afskediget som 50-årig, er muligheden for at vende tilbage til arbejdsmarkedet markant ringere end andres. Officielt skal arbejdsformidlingerne overholde loven og aktivere alle uanset alder. Så langt så godt. Men arbejdsformidlingen formidler ikke job til folk over 50 år. De formidler kurser i at skrive ansøgninger og i at holde humøret oppe.

De ældre får sjældnere del i midlerne til ny uddannelse eller kvalificeret omskoling. Undtagelsen er de ufaglærte, der stadig har dagpenget, som kan fornøje sig med AMU-kurser, der bare ikke skaffer dem et job.

IT-kurser er i praksis forbeholdt folk under 50 år. Arbejdsformidlingen skal prioritere, og de ved godt, at aktivering ikke bringer de ældre i fast job; derfor prioriterer de de yngre. De ældre ledige havner ofte i de mest perspektivløse puljejob, hvor man skal arbejde for dagpengene uden perspektiv om en værdig fremtid på arbejdsmarkedet.

Men aldersdiskriminationen berører ikke kun de ældre. Arbejdsmarkedslovgivningen diskriminerer også de unge. Er man under 25 år og bliver man ledig, har man kun ret til halve dagpenge, selv om man i princippet kan have bidraget til statskassen med at betale fuld skat i mere end 7 år. Man kan være familieforsørger og have hus og forpligtelser som alle andre, selv om man ikke er 25 år endnu, men man har ingen mulighed for reelt at forsikre sig mod ledighed alene på grund af alder.

Et arbejdsmarked, som bygger på lige ret, må afvise diskrimination, ikke alene på grund af køn, race og tro, men også på grund af alder, selv om vi da i Enhedslisten erkender, at det er langt mere forargende, når der bliver diskrimineret på baggrund af de andre ting.

(Kort bemærkning).

Poul Erik Dyrland (S):

Enhedslistens ordfører brugte jo en lang række argumenter for deres forslag og brugte bl.a. følgende vending: »Arbejdsgiverne fyrer folk over 50 år.«