

Lovforslag nr. L 220. Fremsat den 13. april 1999 af Jette Gottlieb (EL) og Søren Søndergaard (EL)

## Forslag

til

# Lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

(Aldersdiskrimination)

### § 1

I lov nr. 459 af 12. juni 1996 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet foretages følgende ændringer:

1. I § 1, stk. 1, indsættes efter »forskelsbehandling på grund af« ordet: »alder,«.

2. I § 4 indsættes efter »oplysninger om dennes« ordet: »alder,«.

3. I § 5 indsættes efter »person af en bestemt« ordet: »alder,«.

4. I § 6, stk. 2, indsættes efter »udøveren er af en bestemt« ordet: »alder,«.

5. I § 9, stk. 2, indsættes efter »personer af en bestemt« ordet: »alder,«.

### § 2

Loven træder i kraft den 1. juli 1999.

## 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:

- Der er en tendens til, at virksomhederne ser bort fra anciennitet og afskediger dem på over 50 år først.
- Der er en tendens til, at virksomhederne undlader at ansætte folk, der er over 50 år gamle.
- Er en person med et personnummer fra før 1950 først blevet ledig, er chancerne for at vende tilbage til arbejdsmarkedet mærkbart formindsket.
- Er man ledig og over 50 år gammel, får man ringere aktiveringstilbud. Ofte havner man i de mest perspektivløse puljejob, hvor man skal arbejde for dagpengene, men uden perspektiv om en værdig fremtid på arbejdsmarkedet.

Med lovforslaget ønsker Enhedslisten at modvirke denne diskrimination. Dette ønsker vi at opnå gennem en ulovliggørelse af forskelsbehandling. Enhedslisten lider ikke af den illusion, at man med dette forslag med ét slag kan fjerne aldersdiskrimination, men vi håber at vanskeliggøre den åbenlyse diskrimination samt sikre, at det kræver argumentation, når den foregår i det skjulte.

### *Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser*

#### Til § 1

##### Til nr. 1

Det foreslås, at der indføres forbud mod forskelsbehandling på grund af alder på lige fod med det gældende forbud mod forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse.

##### Til nr. 2-5

Forslagene er konsekvensrettelser som følge af det foreslåede forbud mod forskelsbehandling på grund af alder.

#### Til § 2

Det foreslås, at ændringen træder i kraft den 1. juli 1999.

## *Skriftlig fremsættelse*

### **Jette Gottlieb (EL):**

Som ordfører for forslagsstillerne tillader jeg mig herved at fremsætte:

*Forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (Aldersdiskrimination).*

(Lovforslag nr. L 220).

Jeg henviser i øvrigt til de bemærkninger, der ledsager lovforslaget, og anbefaler det til Tingets velvillige behandling.