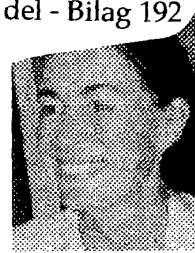


Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg  
Christiansborg  
1240 København K

31. marts 2006

Arbejdsmarkedsudvalget  
AMU alm. del - Bilag 192  
Offentligt



**Ang: Oplæg til velfærdsdebatten om seniorer på arbejdsmarkedet.  
Spørgsmål med forslag til forbedring af seniorernes vilkår.**

Hvad har politikerne tænkt sig at stille op med seniorerne på arbejdsmarkedet? Med det gældende oplæg, hvor velfærdsordningerne for de ældre skal fjernes eller forringes, foreslår jeg hermed, at man samtidig fjerner de forhindringer, der gør, at mange ældre bliver tvunget til at forlade arbejdsmarkedet, både de lovbestemte og de praksisbetingede forhindringer.

**I. Lovbestemt diskrimination**

En **lovbestemt** diskrimination er reglen om, at man kun kan bibeholde tilknytningen til arbejdsmarkedet i 2½ år, hvis man mister sit arbejde og fylder 60 i arbejdsløshedsperioden. Den regel rammer alle over 56 år, der bliver arbejdsløse. Hvis man er 56, når man mister sit arbejde, kan man bevare håbet om igen at komme i arbejde i 4 år.

Hvis man er 56½, kan man søge arbejde i 3½ år, så fylder man 60 og må gå på efterløn (eller kontanthjælp), og så fremdeles! Det er velkendt, at det tager længere tid at finde et arbejde, jo ældre man er, så i realiteten betyder loven, at man tvinges på for tidlig efterløn. Loven er uafhængig af ens tilknytning til arbejdsmarkedet i øvrigt, bortset fra at efterlønnen reduceres kraftigt, hvis man har en pension og må bruge den som 60-årig.

Et andet eksempel er, at de forsikringsordninger mod uventet økonomisk deroute, som mange fagforeninger nu tilbyder deres medlemmer, ikke gælder medlemmer, der fylder 60 år. Forklaringen på begge disse eksempler må naturligvis være, at lovgiverne ikke tror på, at mennesker i den alder kommer i arbejde igen. Det stemmer dårligt med, at man fra politisk hold påstår, at man ønsker at beholde de ældre længere på arbejdsmarkedet

**II. Praksisbetinget diskrimination**

**Praksis** er, at det typisk er de ældre, der bliver "prikket" først i nedskæringsrunder. Samtidig vælges de ældre sjældent, når der ansættes, så længe der er masser af 25-35 årige at vælge mellem. Denne diskrimination på arbejdsmarkedet rammer allerede, når man nærmer sig de 40 år.

**III. Konsekvenser af at ændre efterløn og beholde diskriminationen. Hvor skal de "ældre" fremover opbevares?**

Har man blandt politikere tænkt at gøre noget ved at løse disse problemer, inden man fjerner eller forringer velfærdsordningerne for – i dette tilfælde – de såkaldt ældre? Skal de "ældre" under 67 år, som indtil nu har kunnet opretholde livet med nød og næppe på en lidet attraktiv efterlønsordning eller folkepension, nu bære alle byrder ved en reduktion og omfordeling af goderne? Hvor har politikerne tænkt at opbevare de ældre, som ingen har lyst til at ansætte eller beholde på arbejdsmarkedet?

Har man tænkt sig at opbevare seniorerne på **arbejdsløshedsunderstøttelse**? Så bør den lovbestemte diskrimination fjernes. Har man tænkt sig at opbevare dem på **kontanthjælp**? Så er der mange penge at spare, men er det en værdig måde at behandle de ældre, som måske har arbejdet i mange år, men som lige nu er uden arbejde? Skal de opbevares på **førtidspension**? Så må den administreres noget mere lempeligt, og det kræver et kæmpe

bureaukrati. Eller vil man opfinde en helt ny "kasse", en helt ny ydelse for at undgå det forkætrede ord "efterløn"? Hvilke rettigheder og pligter skal der i givet fald knyttes til den nye "kasse"? Eller vil man skabe **rigtige jobs**?

#### **IV. Forslag til løsninger:**

**IV. a. Den lovbestemte diskrimination ændres hurtigst muligt.**

**IV. b. Ændring af den praksisbetingede diskrimination.** Man kunne, f.eks. i en 10 års overgangsperiode, indføre kvoter ved afskedigelser og ansættelser i hvert fald i det offentlige, der så vidt vides også er mest diskriminerende (man har bl.a. fjernet alle SIFU – "Sidst Ind Først Ud" – aftaler for at beholde de unge i en nedskæringsperiode). Det samme kunne indføres for "etniske" og kvindelige ansøgere og ansatte. Det burde ikke være vanskeligt i en tid, hvor alle data opbevares på EDB, at finde frem til, hvordan aldersfordelingen (evt. også køns- og "etnicitets"- fordelingen) er på en arbejdsplads, og regulere, hvor der er for store skævheder. Det er sket både i USA, Sydafrika o.a. i en overgangsperiode. I modsat fald vil der heller ikke fremover blive gjort brug af de ældre (eller "etniske"), før alle andre muligheder – herunder import af kvalificerede udlændinge – er udtømt.

**IV. c. Holdningsbearbejdelse af befolkningen, både arbejdsgivere og arbejdstagere.** Det er jo altid godt og nødvendigt, men det tager lang tid, ofte generationer, og vil først få effekt, når der over lang tid har været både hårdt brug for og med succes anvendt den mindst attraktive, her den ældre (eller "etniske"), arbejdskraft. Kulturændringer er forsinkede i forhold til de økonomiske og andre samfundsbedingede forhold, i sociologien kaldes det "**cultural lag**".

#### **IV. d. Rigtige jobs i stedet for kontrol?**

Politikerne tænker konstruktivt på at skabe flere job i det offentlige. Man kunne f.eks. anvende de kolossale offentlige midler, der går til, at tre eller flere instanser – AF, arbejdsløshedskasserne og de "andre aktører" - samt evt. kurser og aktiveringssteder, kontrollerer hinanden og de arbejdsløse, på en anden måde. Hvis normeringerne blev øget alle de steder, der i den grad trænger til at få hævet standarden i form af tilførsel af arbejdskraft (børneinstitutioner, skoler, universiteter, ældreplejen, hospitalerne osv.), behøvede man måske næsten ingen kontrol, fordi der nu faktisk ville være job at søge for de arbejdsløse. Det ville måske kunne sætte langt de fleste raske arbejdsduelige i arbejde og koste det samme i offentlige midler? Samtidig ville man spare en masse i afledede udgifter, som følgerne af arbejdsløshed og udstødthed medfører?

Det ville være befriende, hvis velfærdsdebatten kom til at handle om velfærd i stedet for fjernelse af samme, og hvis man fra politisk hold meldte klart ud, så alt ikke drukner i spin og manipulationer med tal og motiver, der godt kunne minde om kreativ bogføring.

Jeg ser frem til et snarligt, positivt, konstruktivt og forhåbentlig beroligende svar.

Med venlig hilsen



Marianne Blegvad

Peder Hvitfeldts Stræde 14

1173 København K

Tlf. 33126571