

Beslutningsforslag nr. B 52. Fremsat den 6. november 1997 af Aage Frandsen (SF), Jes Lunde (SF) og Villy Søvnald (SF)

Forslag til folketingsbeslutning

om en arbejdsmarkeds- og seniorpolitik for mennesker over 50 år

Med det formål at skabe et arbejdsmarked, der er mere åbent og attraktivt for mennesker over 50 år, opfordrer Folketinget regeringen til inden udgangen af folketingsåret 1997-98 at udarbejde en sammenhængende arbejdsmarkeds- og seniorpolitik, der som minimum indeholder følgende elementer:

1. at alle arbejdsløse over 50 år får ret til at få en vejledningssamtale efter højst 3 måneders arbejdsløshed,
2. at alle arbejdsløse over 50 år får ret til et særligt tilrettelagt vejledningsforløb,
3. at alle arbejdsløse over 50 år får ret til i samarbejde med AF at få udarbejdet en individuel handlingsplan efter højst 4 måneders arbejdsløshed,
4. at der sker en intensivning af AF's særlige indsats over for arbejdsløse over 50 år,
5. at uddannelses- og efteruddannelsesinstitutioner m.v. tilskyndes til at udvikle og udbyde efter- og videreuddannelseskurser, der pædagogisk og indholdsmæssigt er rettet specielt mod midaldrende og ældre medarbejdere og arbejdsløse,
6. at der udarbejdes et konkret udspil til arbejdsmarkedets parter om fremtidens seniorpolitik på arbejdsmarkedet,
7. at der gennemføres øget forskning, udvikling og forsøg vedrørende ældres arbejdsmiljø,
8. at der gennemføres ændringer i den eksisterende delefterlønsordning, så delefterlønnen bliver mere fleksibel og økonomisk attraktiv.

Bemærkninger til forslaget

Er der overhovedet mulighed for at komme i arbejde igen, hvis man bliver arbejdsløs, og hvis man samtidig har passeret de 50 år? Det spørgsmål må man uundgåeligt stille sig selv, hvis man er så uheldig både at have en navne- eller dåbsattest af ældre dato og bliver arbejdsløs. Alt for mange går i dag med hårde og ofte bitre erfaringer om et arbejdsmarked, der ikke stod eller står åbent for dem, alene fordi de har en navne- eller dåbsattest af lidt ældre dato.

Hvorfor er det sådan? Det findes der givetvis mere end ét svar på. En del af svaret får man ved at se nærmere på, hvordan arbejdsmarkedet i dag fungerer og reguleres.

Virkeligheden viser et uhyggeligt billede af aldersafhængige forskelle.

SF kan ikke acceptere et arbejdsmarked, der stempler arbejdsløse over 50 år eller i det mindste over 55 år som nærmest ubrugelige. Derfor foreslår SF en særlig arbejdsmarkedspolitisk indsats for midaldrende og ældre medarbejdere og arbejdsløse, en indsats, der bør sættes ind fra 50-årsalderen, før risikoen for arbejdsløsheden for alvor indtræder fra 55-årsalderen. For at kunne gøre denne indsats så præcis som muligt er det nødvendigt at se nærmere på baggrunden for den aldersmæssigt skæve fordeling af arbejdsløsheden.

De ældres store arbejdsløshed kan forklares med et samspil af objektive og subjektive årsager.

De ældres ekstraordinært store arbejdsløshed kan bl.a. forklares ud fra de ældres kvalifikationer og kompetence. Blandt de 50-66-årige er der en relativt stor del, der ikke har fået nogen almen uddannelse ud over folkeskolen, og som heller ikke har fået nogen kompetencegivende erhvervsuddannelse. Denne del af arbejdsstyrken er derfor i særlig grad afhængig af mulighederne for efter- og videreuddannelse senere i livet. Vi lever i en tid, hvor behovet for løbende og livslang uddannelse er vigtigere end nogen sinde. Vi får kun en kvalificeret og dermed attraktiv ældre arbejdskraft, hvis der løbende gives de ældre medarbejdere reel mulighed for og tilskyndelse til livslang uddannelse og læring.

Men sådan er det desværre langfra på de fleste arbejdspladser. Tværtimod eksisterer der en aldersbe-

stemt forskelsbehandling. Undersøgelser viser, at alt for mange arbejdsgivere gør alt for lidt for at motivere ældre medarbejdere til efter- og videreuddannelse. Det er ikke de ældre medarbejdere, der overrender arbejdsmarkedskurserne. Den hyppigste ufaglærte kursist på et arbejdsmarkedskursus er kun 26 år og den hyppigste faglærte er 36 år.

Arbejdsgiverne burde ellers have et særligt incitament til at efteruddanne ældre medarbejdere. Undersøgelser viser, at de ældre medarbejdere er de mest loyale over for deres arbejdsplads. Ca. 80 pct. af de 50-59-årige var således ansat på samme arbejdsplads som et år forinden, mens det for alle medarbejdere kun var 70 pct. For de unge i gruppen 20-29 år var der kun 60 pct. tilbage efter et år. En arbejdsgiver kan derfor være mest sikker på, at han selv og ikke konkurrenten får gavn af at efteruddanne de ældre medarbejdere. Men på trods af denne større loyalitet hos de ældre medarbejdere er der kun 3 pct. af gruppen 55-66-årige, der får lov at komme på kursus. For de 45-54-årige er tallet ikke meget bedre, nemlig 6 pct.

Disse skævheder er både menneskeligt og samfundsmæssigt uacceptable. Menneskeligt giver det de ældre medarbejdere en oplevelse af allerede at være sat ud på et sidespor i arbejdslivet. Samfundsmæssigt er effekten af arbejdsgivernes modvilje mod at efteruddanne ældre medarbejdere formodentlig, at de ældre medarbejders bidrag til produktionen bliver mindre, end den kunne have været, hvis der var blevet satset mere på den bredere efteruddannelsesindsats. Men set fra samfundets synspunkt er den værste effekt, at de arbejdsgivere, der forsømmer efteruddannelse af ældre medarbejdere, dermed bidrager til at skabe og udbygge en aldersmæssig ulighed på arbejdsmarkedet, der stiller de ældre medarbejdere dårligere end andre i kampen om jobbene. Arbejdsgivere, der lader de ældre komme sidst i rækken, når der skal efteruddannes, bidrager til den ekstraordinært store arbejdsløshed blandt de ældre og bærer et tungt socialt ansvar for den høje arbejdsløshed for mennesker over 50 år.

Bedre bliver det ikke af, at de arbejdsgivere, der først forsømmer efteruddannelse for medarbejdere over 50 år, ofte er de samme, som sætter de ældre

øverst på fyringslisterne. I det hele taget udgør arbejdsgivernes fyringsadfærd efter al sandsynlighed en anden vigtig del af forklaringen på den høje arbejdsløshed blandt de 55-66-årige. De seneste 10-20 års intensive rationaliseringer er således gået hårdt ud over de ældre medarbejdere. Bl.a. er store fyringsrunder blevet brugt til at »rense ud« blandt ældre medarbejdere. Det gælder ikke mindst for de ufaglærte grupper.

Hertil kommer, at mange virksomheder de sidste 10-15 år har satset på nye produktionskoncepter, der bl.a. har haft som direkte mål at nedskære antallet af interne service- og lagerfunktioner. Det har medført en indskrænkning i antallet af ordinære job indrettet på at kunne varetages af ældre medarbejdere med lang anciennitet i virksomheden – de såkaldte fejjob. Interne servicefunktioner, der tidligere blev udført af bl.a. ældre medarbejdere er blevet udlagt til eksterne servicevirksomheder – såkaldt touchering – der har satset på effektiv masseproduktion af disse ydelser. Virksomhedernes lagre, der tidligere gav job til bl.a. ældre medarbejdere, er blevet edb-styret og minimeret mest muligt – såkaldt justing in time-produktion.

Arbejdsgivernes forskelsbehandling på grundlag af alder indskrænker sig ikke kun til efteruddannelse og fyringsadfærd. Den viser sig måske allertydeligst ved nyansættelser. Mange ældre arbejdsløse har erfaringer med private og offentlige arbejdsgiveres fordomme over for at ansætte ældre, erfarne medarbejdere – specielt hvis de kommer fra ledighed.

En del af disse fordomme er blevet opbygget gennem de sidste 15-20 års massearbejdsløshed, hvor arbejdsgiverne har været vænnet til at kunne vælge og vrage mellem topkvalificerede. Det har efter alt at dømme vænnet mange arbejdsgivere til, at kun det bedste af det bedste er godt nok. På grund af den store arbejdsløshed har arbejdsgiverne netop de seneste 15-20 år kunnet ansætte mennesker, der på én gang var yngre, velkvalificerede og erfarne. Mediernes mange skrivelser om arbejdsløse, der reelt ikke kan klare et almindeligt job, har desværre også bidraget til at farve billedet af de arbejdsløse og knap så velkvalificerede i en meget uheldig retning.

Hvordan kan det være, at samfundet hidtil har af fundet sig med denne forskelsbehandling? Hvorfor accepterer vi et arbejdsmarked, hvor det er svært at sige, at det står åbent og til rådighed for de ældre arbejdsløse? Hvordan kan borgerlige politikere og repræsentanter for arbejdsgiverne holde lange dommedagstaler om, hvordan mennesker på efterløn truer med at vokse til en uoverskuelig samfundsbyrde, uden først at gøre noget ved det problem, at titusinder af ældre arbejdsløse gang på gang støder panden

mod en mur, når de søger arbejde? Hvordan kunne et flertal i Folketinget fjerne overgangsydelsen for de 50-59-årige, når vi har et arbejdsmarked, der ikke reelt står til rådighed for mange ældre arbejdsløse, og når det betyder, at alternativet for mange 50-59-årige er valget mellem arbejdsløshed og jobtræning, hvor begrebet jobtræning kun kan opfattes som en hån over for mennesker, der har været på arbejdsmarkedet i 35-40 år?

En af forklaringerne er, at den politiske arbejdsmarkedsregulering hidtil har haft tradition for næsten udelukkende at fokusere på udbudssiden, dvs. de ældre lønmodtageres udbud af arbejdskraft. Politisk har der stort set kun været interesse for at sikre, at de ældre stod til rådighed for arbejdsgiverne – ikke omvendt.

De seneste års arbejdsmarkeds- og socialpolitik har set masser af tiltag, der har haft til hensigt at sikre de ældres udbud af arbejdskraft i form af stramninger af rådighedsregler, udvidet og fremrykket aktivering af de ældre, fjernelse af overgangsydelse, tanker om ændringer i delefterlønnen, forslag om begrænsning i efterlønnen, diskussion af kriterier for adgang til førtidspension, osv.

Mange politikere har med større eller mindre moralsk foragelse kritiseret de ældre lønmodtageres vilje og lyst til at udbyde deres arbejdskraft på arbejdsmarkedet. Derimod har den politiske vilje til at regulere arbejdsgivernes lyst og vilje til at ansætte og fastholde ældre medarbejdere haft ganske anderledes trange kår.

Resultatet er blevet et arbejdsmarked, der ikke reelt står til rådighed for mange ældre lønmodtagere, mens kontrollen af, om de ældre arbejdsløses rådighed til gengæld slår stadig nye rekorder. Det er en tilstand, der er ganske bekvem for de politiske kræfter, der udelukkende ønsker at sikre de ældre arbejdsløse som potentielle løntrykkere på arbejdsmarkedet, mens arbejdsgiverne fortsat kan vælge og fravælge. Men for dem, der som bl.a. SF ønsker at give de 50-66-årige en reel valgmulighed mellem aktivt arbejdsliv, gradvis tilbagetrækning og tilbagetrækning, er der al mulig grund til at ændre på tingenes skæve tilstand.

Arbejdsgiverne lever ikke tilstrækkeligt op til et samfundsmæssigt ansvar for en velkvalificeret ældre arbejdskraft. Derfor er der brug for politiske tiltag, der styrker de ældres rettigheder og muligheder for efteruddannelse. I jagten på egne fortjenstmuligheder formår alt for mange virksomheder ikke (længere) i tilstrækkelig grad at løfte det samfundsansvar, det er at fastholde de ældre på arbejdsmarkedet.

Der er naturligvis også virksomheder, f.eks. Danfoss, Lego og Grundfos, der lever op til deres sociale

ansvar og sørger for, at ældre medarbejdere kan blive i virksomheden, både ved at efteruddanne disse medarbejdere og finde arbejde til dem.

Men alt for mange arbejdsgivere er blevet for flittige leverandører af ældre til arbejdsløshedsråden. Derfor er det blevet en politisk opgave at skabe et arbejdsmarked med plads til alle ældre, der ønsker det.

Derfor må der nye og mere effektive redskaber til, hvis der skal skabes et bedre samspil mellem virksomhedernes profitinteresser og samfundets interesser i en arbejdsorganisering, hvor der er plads til at bruge de ældre medarbejders særlige erfaringer og kompetencer. Men disse redskaber kommer først til at virke efter deres hensigt, hvis de sættes i værk af aktive og ansvarlige medspillere blandt arbejdsmarkedets parter. Derfor er der brug for, at Folketinget ikke slår sig til tåls med de hidtil nærmest resultatløse drøftelser mellem arbejdsministeren og arbejdsmarkedets parter om en ny seniorpolitik. Skal der komme mere ud af nye forhandlinger, kræver det, at regeringen ikke blot afventer parternes udspil, men tværtimod selv spiller ud med konkrete ideer og krav.

En af grundene til, at ældre medarbejdere har sværet ved at bevare deres tilknytning til arbejdsmarkedet, er også, at arbejdsmiljøet på mange arbejdspladser er så dårligt, at mange medarbejdere, når de kommer op i årene, er blevet nedslidte. Derfor er det vigtigt, at arbejdsmiljøet generelt bliver bedre, så en sådan nedslidning ikke finder sted. Derudover er det vigtigt, at der gøres en særlig indsats for ældre medarbejdere for at sikre, at deres arbejdsmiljø er i orden, så de fortsat kan bevare deres tilknytning til arbejdsmarkedet. Det drejer sig om forskning og udvikling. Det drejer sig om en bedre tilrettelæggelse af arbejdet og af arbejdstiden. Det drejer sig om udviklingen af en seniorpolitik.

En måde at forbedre ældre medarbejders muligheder for at blive på arbejdsmarkedet er også at forbedre delefterlønnen. I dag er delefterlønnen reelt en mulighed for de fleste. Specielt er det ikke for mennesker med relativt lavere indkomster. For dem kan det ikke betale sig at gå på delefterløn. Hvis de ønsker arbejdsmæssigt at nedtrappe på arbejdsmarkedet er de, som reglerne er i dag, klart tilskyndet til at vælge fuld efterløn. Derfor er det logisk, at så få har valgt delefterlønnen. Der har fra forskellig side været fremsat påstande om, at den manglende brug af efterlønnen skulle skyldes, at mange overenskomster ikke giver mulighed for arbejde på deltid. Det kunne have været en rigtig påstand for nogle år siden. Men i dag holder den ikke. Og under alle omstændigheder er de økonomiske incitamenter – ikke mindst for de lavtlønnede – for at gå på delefterløn ikke til stede. Tværtimod kan man endda tabe ved at vælge delefterlønnen frem for efterlønnen suppleret med arbejde i 200 timer.

Bemærkninger til de enkelte punkter

Ad 1

Alle arbejdsløse over 50 år skal som noget nyt have ret til en vejledningssamtale efter højst 3 måneders ledighed. Som en yderligere nyskabelse skal den ledige selv kunne vælge, om hun/han vil benytte denne ret i forhold til fagforeningen/a-kassen og/eller hos AF. Samtalen skal give den arbejdsløse mulighed for at få en realistisk vurdering af sine muligheder for beskæftigelse inden for både hidtidigt og nye jobmuligheder, efteruddannelses tilbud og muligheder for tilbagetrækning.

Ad 2

Hvis den ældre arbejdsløse føler behov for det, skal hun/han have ret til et særligt tilrettelagt vejledningsforløb med vægt på afklaring af mulighederne for at udvide feltet for jobsøgning. Denne ret skal sikre den arbejdsløse nye muligheder for personlig udvikling og afklaring. Som led heri skal sådanne vejledningsforløb bidrage til at motivere de arbejdsløse til en bredere jobsøgning via både information samt personlig udvikling og afklaring.

Ad 3

Alle arbejdsløse over 50 år skal have ret til sammen med AF at få udarbejdet en individuel handlingsplan efter højst 4 måneders arbejdsløshed. Denne fremrykning af de over 50-åriges ret til en handlingsplan skal ikke indebære en fremrykket pligt. Pligten til at få lavet en handlingsplan skal være uændret, jf. gældende lovgivning. Den arbejdsløse skal således kunne udskyde sin handlingsplan til de tidsfrister, der gælder for andre arbejdsløse, f.eks. hvis den arbejdsløse på grundlag af vejledningssamtaler og vejledningsforløb ønsker at koncentrere sig om jobsøgning.

Ad 4

AF's særlige indsats for arbejdsløse over 50 år skal intensiveres. I dag sker ca. 17 pct. af de ordinære jobbesættelser til arbejdsløse over 50 år. Det svarer nogenlunde til gruppens andel af den samlede arbejdsløshed. Men det er ikke nok til at løse problemerne.

At denne indsats ikke er tilstrækkelig, fremgår direkte af den fortsat ekstraordinært store arbejdsløshed hos mennesker over 50 år. Indsatsen skal også ses i lyset af, at der de seneste år har været et fald i mængden af job, som arbejdsgiverne anmelder til AF. Dermed falder grundlaget for AF's anvisning af

arbejde. At mængden af såkaldte åbne job i de senere år har opvejet dette fald, er godt, men de job fungerer reelt kun som en udvidelse af virksomhedernes annoncering af arbejdskraft, og denne del af AF's jobformidling er formodentlig underlagt de samme sociale og kulturelt bestemte mekanismer som andre jobbesættelser uden om AF. Derimod er AF's anvisning af arbejde underlagt en række procedurer, som må forventes i et vist omfang at bryde med de aldersdiskriminerende mekanismer, der findes på arbejdsmarkedet i øvrigt.

Arbejdsministeriet bør derfor optage forhandlinger med AF-systemet om en målrettet udbygning af sin vejlednings- og formidlingskapacitet over for de ældre arbejdsløse. Virksomhederne skal have pligt til årligt at informere AF, a-kasser og fagforeninger om planer og forventninger til det fremtidige behov for rekruttering af forskellige typer arbejdskraft.

Landsarbejdsrådet har for nylig opfordret de regionale arbejdsmarkedsråd til, at der sættes særlig fokus på de over 50-årige i AF's formidlingsarbejde. Denne indsats bør forstærkes og gøres mere forpligtende. Fra 1998 bør de regionale arbejdsmarkedsråd som noget nyt forpligtes til at fremlægge analyser og vurderinger af mulighederne for en nedbringelse af arbejdsløsheden for ældre i regionen, og herudfra skal arbejdsmarkedsrådene forpligtes til at opstille konkrete, operative mål for deres indsats. Som hjælp til den særlige indsats skal rådene tilføjes særlige puljemidler, som kan anvendes til at nå de opstillede mål. Teknisk kan der f.eks. være tale om en udvidelse af rammerne for den fleksible indsats. Herved undgås nye kassesystemer, der kan blokere for en fleksibel regional udnyttelse.

Ad 5

Uddannelsesinstitutionerne skal tilskyndes til at udvikle og udbyde efter- og videreuddannelseskurser, der pædagogisk og indholdsmæssigt er rettet specielt mod midaldrende og ældre medarbejdere og arbejdsløse.

Det sker stort set ikke i dag, og her ligger én af årsagerne til, at de ældre medarbejdere efteruddannes mindre end andre. Mere målrettede kurser vil kunne gøre det mere attraktivt for de midaldrende og ældre at efteruddanne sig, og det vil forhåbentlig også kunne bidrage til, at arbejdsgiverne i højere grad kan se en interesse i at udvikle de midaldrendes og ældres kompetencer.

Teknisk kan der tænkes flere forskellige muligheder for øget tilskyndelse, f.eks. indarbejdelse af særlige takster for denne typer kurser i uddannelsesinsti-

tutionernes takstafalter og en særlig pulje til udvikling af denne type kurser.

Ad 6

Alt for mange arbejdsgivere giver kun deres medarbejdere valget mellem ændret fuldtidsarbejde og arbejdsløshed. Derfor skal medarbejdernes muligheder for at indgå aftaler om ændret jobindhold og evt. kortere tid styrkes. Medarbejderne skal have ret til kollektive, lokale forhandlinger om, hvorledes virksomhedernes planer for kompetenceudvikling, uddannelse og arbejdskraftrekruttering bedst muligt afpasses med medarbejdernes ønsker om kompetenceudvikling, uddannelse, gradvis tilbagetrækning, orlov m.v. Virksomhedernes samarbejdsorganer skal forpligtes til at foretage en langsigtet uddannelses- og kompetenceplanlægning. Lovgivningen skal samtidig bidrage til at nedbryde nogle af barriererne for medarbejdernes efter- og videreuddannelser. I denne forbindelse kunne der blive tale om ret til betalt frihed til uddannelse, nedbringelse/fjernelse af brugerbetaling for efteruddannelse, åbne uddannelser m.v.

Samfundet skal give alle medarbejdere nye generelle rettigheder vedrørende uddannelsesplanlægning og ret til betalt frihed til uddannelse. Herigenem hjælpes i særlig grad de medarbejdere, der har sværest ved at komme med, når virksomhederne planlægger efteruddannelse og kompetenceudvikling. Derfor vil en generel lovgivning på disse områder i særlig grad kunne medvirke til at styrke mulighederne på arbejdsmarkedet for mennesker over 50 år.

Ad 7

Ældre kan være lige så værdifulde på arbejdsmarkedet som yngre. Det, de måske savner i fysisk styrke og hurtighed, har de til gengæld i erfaring og indsigt. Alligevel må mange ældre forlade arbejdsmarkedet inden folkepensionsalderen pga. dårligt helbred og for krævende job. Antallet af ufrivillige tilbagetrækninger kan formentlig bringes ned, hvis virksomheder og institutioner i højere grad får øjnene op for ældres særlige kvalifikationer, indretter arbejdsmiljøet til de ældres fysiske formåen og tilpasser arbejdsorganisationen, så de ældres særlige kompetencer udnyttes optimalt.

Skal udviklingen gå i den retning, kræver det, at der opbygges ny viden om de ældres arbejdsmiljø. Det drejer sig bl.a. om forskning i:

- standarder for et arbejdsmiljø, der giver mulighed for velfungerende ældre medarbejdere på jobbene,
- hvilke faktorer i arbejdsmiljøet der virker nedsæt-

tende på de ældre medarbejderes arbejdskapacitet,

- faktorer, der omvendt betinger, at ældre er velfungerende på jobbet.

Men øget viden om de ældres arbejdsmiljø gør det ikke alene. Der kræves også holdningsændringer og forsøg med ændret arbejdsorganisation. Derfor bør der iværksættes forsøg med tilpasning af arbejdsmiljø, arbejdstid m.v. med henblik på at skabe attraktive »normale« arbejdspladser for ældre medarbejdere. SF ser initiativer i den retning som et vigtigt og nødvendigt supplement til udviklingen af en bedre seniorpolitik og skabelse af fleksjob m.v.

Ad 8

Formålet med en reform af delefterløn bør være at øge de 55-66-åriges valgmuligheder på arbejdsmarkedet. SF ønsker at give de 55-66-årige en øget reel valgmulighed mellem fortsat arbejde, gradvis tilbagetrækning (delefterløn) og fuld tilbagetrækning (efterløn for de 60-66-årige og genindførelse af overgangsydelsen for de 50-59-årige).

I dag føler mange, at der står idiot på ryggen af dem, hvis de går på delefterløn. Der eksisterer ikke noget økonomisk incitament til at vælge delefterløn frem for efterløn. Snarere tværtimod.

En specialarbejder på fuld tid med en timeløn på 95 kr. tjener ca. 182.780 kr. om året. Går hun/han på efterløn, vil hun/han få 136.500 kr. om året. Vælger hun/han at gå på ned på 20 timer om ugen til 95 kr. i timen og gå på efterløn, vil den samlede indkomst blive på 150.284 kr. om året. Vedkommende får med andre ord 13.784 kr. ekstra om året for at arbejde 20 timer om ugen. Begynder specialarbejderen at regne på, om det er værd at arbejde 20 timer om ugen, kan hun/han regne sig frem til en reel timeløn på 13,25 kr. Denne meget dårlige økonomiske tilskyndelse til at vælge delefterløn forstærkes i øvrigt yderligere, hvis man opererer med disponibel indkomst efter skat,

idet der skal betales arbejdsmarkedsbidrag af lønindkomsten, men ikke af efterlønnen. Hvis specialarbejderen bruger sin mulighed for at arbejde 200 timer om året, vil vedkommende tjene 155.500 kr. om året. Altså mere end ved at arbejde 20 timer hver uge! Det vil koste ca. 5.216 kr. at arbejde 840 timer mere om året! Og så spændende er kun de færreste specialarbejderjob for en 60-67-årig trods alt kun i de allerfærreste tilfælde. Derfor er det ikke så overraskende, at der inden for hele SiD-området kun er 36 mennesker, der har valgt delefterløn! Det skyldes helt åbenbart reglerne i gældende lovgivning – ikke ufleksible overenskomster, der ikke giver mulighed for deltid, som det ellers har været påstået fra forskellig side.

Skal delefterlønnen for alvor blive et attraktivt alternativ for dem, der planlægger at gå på efterløn, skal ordningen derfor forbedres væsentligt for specielt de lavtlønnede. Det mest oplagte er at tilpasse en reform af delefterlønnen efter arbejdsløshedsforsikringens kendte principper, satser, modregning m.v. Det kan f.eks. være en sats, der ligestiller delefterløn med supplerende dagpenge. Endvidere bør man overveje at indføre en 200-timers-regel også for delefterlønnen, således at de første 200 timers arbejde heller ikke medregnes i delefterlønnen, ligesom det er tilfældet for efterlønnen.

Herudover bør der lægges et loft over den samlede indtægt, der kan opnås ved at kombinere deltidsarbejde og delefterløn. Ellers vil forbedringerne primært blive brugt af de bedst lønnede til at supplere en i forvejen ikke helt ringe deltidsløn.

Endelig bør der overvejes nye modeller til at øge delefterlønnens incitament til relativt hele deltidskvoter. Hvis dette skal ske uden at gøre ordningen ufleksibel, kan man overveje at give delefterløn som et fast beløb f.eks. svarende til supplerende dagpenge fra maksimumsgrænsen for ugentlig arbejdstid på delefterløn – i dag 28 timer.

Tabel 1. Delefterløn. Arbejde 28, 24 og 20 timer. Fast delefterløn, udregnet efter 17 timers supplerende maks. sats. Samlet indkomstloft 250.000 kr. Specialarbejder, løn 95.- kr./time

	28 timers arbejde	24 timers arbejde	20 timers arbejde
Løn á 95 kr.	138.320	118.560	98.800
Delefterløn 17 timer	62.716	62.716	62.716
Samlet indtægt	201.036	181.276	161.516
Reel timeindtægt i forhold til fuld efterløn	44,32 ¹⁾	35,88 ²⁾	24,05 ³⁾

1) Hvis den pågældende går på efterløn og samtidig har 200 timers arbejde, vil den reelle timeindtægt være lavere. I dette eksempel 31,27 kr.

2) Indregnes der 200 timers arbejde i efterlønnen, vil den reelle timeindtægt blive 20,65 kr.

3) Indregnes der 200 timers arbejde i efterlønnen, vil den reelle timeindtægt blive 5,78 kr.

Tabel 2. Delefterløn. Arbejde 28, 24 og 20 timer. Fast delefterløn, udregnet efter 17 timers supplement maks. sats Samlet indkomstloft 250.000 kr. Akademiker. 190,- kr./time

	28 timers arbejde	24 timers arbejde	20 timers arbejde
Løn á 190 kr.	276.640	237.120	197.600
Delefterløn 17 timer	0	12.880	52.400
Samlet indtægt	276.640	250.000	250.000
Reel timeindtægt i forhold til fuld efterløn	96,24 ⁴⁾	90,95 ⁵⁾	109,13 ⁶⁾

⁴⁾ Hvis den pågældende går på efterløn og samtidig har 200 timers arbejde, vil den reelle timeindtægt være lavere. I dette eksempel 83,20 kr.

⁵⁾ Indregnes der 200 timers arbejde i efterlønnen, vil den reelle timeindtægt blive 75,72 kr.

⁶⁾ Indregnes der 200 timers arbejde i efterlønnen, vil den reelle timeindtægt blive 90,87 kr.

Som det ses, rummer en sådan model et forbedret økonomisk incitament for specialarbejderen til at vælge delefterløn frem for efterløn. Det rummer tilmed et væsentligt incitament til at arbejde relativt meget i et deltidsjob (i dag maksimalt 28 timer). For akademikerer er der fortsat en økonomisk tilskyndelse til at vælge tilbagetrækning. Altså et forslag, der

økonomisk kommer tættere på ønsket om at tilskynde alle til gradvis tilbagetrækning frem for fuld tilbagetrækning på efterløn.

Forslaget rummer en bedre fordelingsprofil ved at give offentligt tilskud til mennesker på et deltidsjob med mere end 250.000 kr. årligt.

Tabel 3. Udviklingen i den relative arbejdsløshed blandt mandlige aldersgrupper, målt som aldersgruppens arbejdsløshed i forhold til gennemsnitsarbejdsløsheden for hele (mande)arbejdsstyrken. (+/- betyder, at aldersgruppen har hhv. over-/underarbejdsløshed i f. t. arbejdsstyrken)

	1993 pct.-point	1994 pct.-point	1995 pct.-point	1996 pct.-point
20-24 år	+4,8	+4,1	+2,9	+2,0
25-29 år	+3,7	+4,0	+2,1	+1,7
30-34 år	+1,2	+1,3	+0,3	+0,3
35-39 år	-0,2	-0,3	-0,8	-0,4
40-44 år	-1,6	-1,5	-1,5	-1,0
45-49 år	-2,0	-2,0	-1,5	-1,2
50-54 år	-0,9	-0,6	-0,1	-1,2
55-59 år	+1,9	+2,5	+4,3	+2,1
60-66 år	-4,1	-4,3	+0,7	+3,4
Arbejdsstyrken	9,6	10,5	8,8	7,1

Kilde: Beregninger på basis af den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik. Statistiske Efterretninger 1994-1997. Danmarks Statistik.

Tabel 4. Udviklingen i den relative arbejdsløshed blandt kvindelige aldersgrupper, målt som aldersgruppens arbejdsløshed i forhold til gennemsnitsarbejdsløsheden for hele (kvinde)arbejdsstyrken. (+/- betyder, at aldersgruppen har hhv. over-/underarbejdsløshed i f. t. arbejdsstyrken)

	1993 pct.-point	1994 pct.-point	1995 pct.-point	1996 pct.-point
20-24 år	+ 5,5	+ 4,8	+ 3,4	+ 2,2
25-29 år	+ 5,2	+ 5,1	+ 2,6	+ 3,5
30-34 år	+ 1,8	+ 1,6	0	+ 1,0
35-39 år	- 1,5	- 1,8	- 2,2	- 1,2
40-44 år	- 3,5	- 3,7	- 3,4	- 2,6
45-49 år	- 3,6	- 3,4	- 2,2	- 1,7
50-54 år	- 0,6	+ 0,3	+ 1,6	- 1,1
55-59 år	+ 3,9	+ 4,6	+ 7,7	+ 3,5
60-66 år	- 3,1	- 3,2	+ 4,0	+ 7,7
Arbejdsstyrken	11,6	12,3	10,9	8,9

Kilde: Beregninger på basis af den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik. Statistiske Efterretninger 1994-1997. Danmarks Statistik.

Det fremgår, at personer over 55 år har haft betydelig overarbejdsløshed i forhold til øvrige aldersgrupper i de seneste år. Tabel 1 og 2 antyder, at der sker en dramatisk forværring af de 60-66-åriges arbejdsløshedssituation siden 1993, hvor aldersgruppens ledighed lå 3-4 pct.-point under det generelle arbejdsløshedsniveau. Et mere detaljeret studium af de 60-66-årige viser, at aldersgruppens erhvervsdeltagelse faldt med godt 4.200 personer i perioden 1993-96, hvilket isoleret burde trække i retning af lavere arbejdsløshed (udbudseffekt). Det har det ikke gjort!

Faktisk er antallet af arbejdsløse 60-66-årige blevet næsten fordoblet i perioden og det på trods af, at den generelle arbejdsløshed er reduceret markant. Mønsteret kan kun fortolkes derhen, at virksomhederne ikke efterspørger de ældres arbejdskraft og kvalifikationer i samme udstrækning som tidligere. Analysen peger også på alvorlige beskæftigelsesproblemer for de 55-59-årige, men her har faldet i de aldersbetingede erhvervsfrekvenser utvivlsomt bidraget til at arbejdsløsheden ikke er steget så stærkt.¹⁾

Tabel 5. Udviklingen i antal personer på efterløn og overgangsydelse

	1992 Antal helårspersoner	1994 Antal helårspersoner	1995 Antal helårspersoner	1996 Antal helårspersoner
Efterløn	104.000	111.000	115.000	123.000
I pct. af 60-66-årige	31,1	33,6	34,8	37,2
Overgangsydelse	1.400	8.300	24.200	34.000
I pct. af 50-59-årige	0,3	1,4	3,9	5,3

Kilde: Budgetredøgørelse 1996 og 1997.

- 1) Erhvervsfremmefrekvensen måler andelen af personer i arbejdsstyrken (beskæftigede + arbejdsløse) i forhold til alle personer i aldersgruppen. Fra 1993 til 1996 faldt erhvervsfrekvensen for hele den mandlige og kvindelige befolkning fra 61 pct. til 59,8 pct. hhv. 51,5 til 49,7 pct. For de 55-59-årige mænd og kvinder faldt erhvervsfrekvensen med 5 procentpoint hhv. 4 procentpoint.
- 2) Overgangsydelsen blev indført i 1992 og var i første omgang rettet mod ældre langtidsarbejdsløse a-kassemedlemmer i alderen 55-59 år. Siden 1. januar 1994 blev ordningen dog forsøgsvis udvidet til også at omfatte 50-54 årige. Retten til at gå på overgangsydelse blev ophævet ved udgangen af 1995.

Skriftlig fremsættelse.

Aage Frandsen (SF):

Som ordfører for forslagsstillerne tillader jeg mig herved at fremsætte:

Forslag til folketingsbeslutning om en arbejdsmarkeds- og seniorpolitik for mennesker over 50 år.

(Beslutningsforslag nr. B 52).

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