

Hvis f.eks. bundfradraget fastlægges til 50.000 kr. årligt, vil en kapitalpension på 350.000 kr. f.eks. ikke skulle give nedslag i efterlønnen, hvis den pågældende går på efterløn som 60-årig, idet de 350.000 kr. fordeles over 7 år. Hvis den pågældende samtidig derudover fortsat har arbejdsindkomst, vil der derimod i det tænkte eksempel skulle ske en vis modregning, på samme måde som der i dag sker en modregning i løbende udbetalt pension, jf. bekendtgørelse nr. 1027, § 12.

Alt i alt ville det betyde, at efterlønnere med arbejdsindkomst ud over 200 timer eller med løbende udbetalt arbejdsmarkedspension ville blive bedre stillet end i dag på grund af mere fleksible ordninger, og at efterlønnere med kapitalpension normalt ikke ville blive dårligere stillet end i dag.

Svar (23/7 96)

Arbejdsministeren (Jytte Andersen):

Regeringen har ingen aktuelle planer om at ændre efterlønsreglerne – heller ikke 200-timers-reglen eller reglerne om fradrag for kapitalpensioner.

Spm. nr. 2890

Til arbejdsministeren (5/7 96) af:

Aage Frandsen (SF):

»Hvad har regeringen gjort, og hvad agter regeringen at gøre for at tilskynde til, at offentlige og private arbejdsgivere beholder og ansætter ældre medarbejdere, så de ikke imod deres egen vilje må forlade arbejdsmarkedet?«

Begrundelse

Det fremføres i øjeblikket fra forskellig side, at der er behov for, at danske lønmodtagere bliver længere på arbejdsmarkedet, og at det derfor er et problem, at ganske mange lønmodtagere forlader arbejdsmarkedet og går på efterløn. Dette har endda fået nogle til at foreslå stramninger i efterlønsordningen, f.eks. en højere efterlønsalder. Der ses i denne forbindelse tilsyneladende helt bort fra, at ud over, at mange lønmodtagere allerede er nedslidt som 60-årige, er problemet,

at såvel offentlige som private arbejdsgivere, når der sker afskedigelser, afskediger ældre medarbejdere og ikke ansætter ældre medarbejdere ved nyansættelser. Ældre medarbejdere er i den forbindelse ikke kun 60-årige. En virksomhedskonsulent ved arbejdsformidlingen i Ribe Amt har således udtalt, at selv om arbejdsløsheden er på 6 pct. i Syd- og Sønderjylland, er det ikke muligt at finde arbejde til 45-årige ufaglærte arbejdere. Arbejdsgiverne vil tilsyneladende ikke ansætte dem.

Hvis der skal være nogen mening i at tale om, at ældre medarbejdere skal blive længere på arbejdsmarkedet, må arbejdsmarkedet indrette sig herefter. Da hverken offentlige eller private arbejdsgivere af sig selv sikrer, at ældre medarbejdere fastholdes på arbejdsmarkedet, må ansvaret herfor i sidste instans også blive regeringens og Folketingets. Under alle omstændigheder ligger der et ansvar for staten, i og med at staten selv er arbejdsgiver.

Svar (24/7 96)

Arbejdsministeren (Jytte Andersen):

De faldende ungdomsårgange sammenholdt med, at arbejdsstyrken generelt bliver ældre, øger behovet for at sætte større fokus på de ældre, deres behov og det, de har at bidrage med på arbejdsmarkedet. Den ældre arbejdskraft er stabil og erfaren og kan i høj grad bruges i virksomhederne.

Frem for at fokusere på, hvordan vi kan sikre, at de kan forlade arbejdsmarkedet allerede fra 50-års-alderen, bør vi fremover i langt højere grad se på, hvordan vi kan tilskynde dem til at blive – til at tage del i arbejds- og uddannelseslivet. Det kan ikke være rigtigt, at vi reelt accepterer, at et større antal pensioneres allerede i 50-års-alderen. Med de seneste ændringer i lovgivningen er der åbnet flere nye muligheder for de over 50-årige. Det gælder både i forbindelse med fremrykning af aktiveringsindsatsen, de nye puljeblikke og muligheden for skånejob. Samtidig er tilgangen til overgangsydelsen stoppet.

Hertil kommer, at mange virksomheder allerede er på vej eller godt i gang med deres egen seniorpolitik. Den udvikling skal vi have fremmet – hvilket ikke mindst handler om at få skubbet til nogle fordomme og få påvirket holdningerne til, og blandt, de ældre.

Mange ældre ønsker stadig at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, når de når op i