

hvis de selv ønsker det, at få en lønnedgang og være delvis på arbejdsmarkedet eller helt træde af fra arbejdsmarkedet. Det er altså et spørgsmål om at lave et arbejdsmarked, der er fleksibelt i forhold til folks muligheder, i forhold til folks behov. Det er baggrunden for forspørgslen.

Besvarelse

Arbejdsministeren (Jytte Andersen):

Forespørgslen i dag lægger op til en meget vigtig debat om de ældre muligheder for en fortsat tilknytning til arbejdsmarkedet.

I regeringen finder vi faktisk, at SF berører et meget væsentligt tema om fremtidens arbejdsmarked. Der er næppe mange, der vil benægte den kendsgerning, at den fremtidige alderssammensætning i arbejdsstyrken er en udfordring, en arbejdsmarkedspolitisk udfordring. Vi har ikke markant mangel på arbejdskraft her og nu, men det er faktisk afgørende for os, der har ansvar for arbejdsmarkedspolitikken, at tænke fremad i et perspektiv på 15-20 år.

Vi er derfor nødt til allerede nu at få klarlagt og forberedt os på de konsekvenser, demografien får for den samlede arbejdsstyrke, altså en arbejdsstyrke med flere ældre, færre unge og en anden uddannelsesmæssig sammensætning af arbejdsstyrken. Når arbejdsstyrken kommer til at bestå af flere ældre og færre unge, ja, så følger det også, at det er nødvendigt at få ældre til at få genskabt deres lyst til og også deres reelle muligheder for at blive længere på arbejdsmarkedet.

Regeringen finder derfor, at der er behov for en grundig gennemgang af seniorforholdene på arbejdsmarkedet og en afdækning af, hvordan vi bedst forbereder os på en ældre arbejdsstyrke og sikrer et mere rummeligt, et mere fleksibelt og et mere socialt ansvarligt arbejdsmarked. Det er det, der er udfordringen.

Regeringen har derfor taget initiativ til at indkalde arbejdsmarkedets parter til trepartsdrøftelser om fremtidens seniorpolitik. Vi anser opgaven som todelt. For det første bør drøftelserne føre frem til en afklaring af, hvilke konkrete udfordringer det aldrende arbejdsmarked giver, samt hvilke barrierer der i dag er for den ældre arbejdskrafts fortsatte tilknytning til arbejdsmarkedet. Dernæst består den i at finde ud af, hvordan arbejdsmarkedet kan gøres mere attraktivt for de ældre, og lige så væsentligt eller måske væsentligere, hvordan de ældre kan gøres mere attraktive for arbejdsmarkedet.

Det er en ganske omfattende dagsorden, regeringen sætter med disse trepartsdrøftelser. Det er derfor også vigtigt for regeringen at understrege, at vejen frem ikke er her og nu-løsninger meget hurtigt. Tværtimod så taler vi om en længerevarende proces, der indebærer en indsats over et meget bredt område. Trepartsdrøftelserne vil være det første skridt i denne proces.

Jeg vil derefter knytte nogle bemærkninger til det begreb, som den arbejdsmarkedspolitisk debat vil blive præget af i ganske høj grad fremover, nemlig begrebet seniorpolitik. Seniorpolitik som begreb er ikke nyt, men seniorpolitik har hidtil i det væsentlige handlet om at få de ældre ud af arbejdsmarkedet. I takt med at arbejdsstyrken bliver ældre, vil der være behov for at dreje seniorpolitikken 180 grader i retning af en aktiv og fastholdende seniorpolitik.

Jeg vil gerne understrege, at seniorpolitik i snæver forstand er virksomhedernes ansvar. Personalepolitik, som seniorpolitikken jo er en del af, er aftalestof, og det er op til den enkelte arbejdsplads at indrette sig efter de behov og ønsker, der er på det pågældende sted.

Det offentlige og dermed også os politikere har imidlertid også et ansvar. Det gælder med hensyn til at skabe de bedst mulige rammer for gennemførelsen af virksomhedernes seniorpolitiske initiativer.

Som eksempler på, hvad regeringen forstår ved gode rammer, vil jeg nævne adgang til del efterløn og delpension, som i kombination med nedsat arbejdstid muliggør en gradvis tilbage-trækning fra arbejdsmarkedet, skånejob, der på flere leder kan gøre arbejdsmarkedet mere rummeligt og mere ansvarligt, diverse puljer, som yder økonomisk støtte til uddannelsesprojekter til omlægning af arbejdsprocesser og arbejdsformer på arbejdsmarkedene, vejledning fra arbejdsformidlingen i forbindelse med rotationsprojekter, job- og uddannelsesrotationsprojekter, og nye uddannelsesforløb. Og andre ting kunne nævnes.

Eksemplerne her viser vigtigheden af, at også rammerne for virksomhedernes seniorpolitik er i orden. De forestående drøftelser vil derfor naturligt også komme til at berøre den egentlige arbejdsmarkedspolitik og uddannelsespolitikken såvel som arbejdsmiljøområdet, områder, som man i det hele taget ikke vil kunne undgå at komme ind på, når man diskuterer, hvad der sikrer en velfungerende og fleksibel arbejdsstyrke. Det forhold, at realiseringen af en senior-