

pligt og svaret på forespørgslen, men også for væsentlige dele af indholdet.

Der er dog ét punkt, hvor jeg er uenig med ministeren, og det er spørgsmålet om de rammer, som lovgivningen giver – om det ville være en indblanding i arbejdsmarkedets parter forhold nu. Det mener jeg ikke det behøver at være, under forudsætning af at det, vi så gør, alene er at give arbejdsmarkedet mulighed for at handle inden for et mere fleksibelt system, end vi kender i dag; det vil jeg vende tilbage til.

Det, der er afgørende for os, er, at retten til den tredje alder, livets tredje alder, er et velfærdsgode, som vi alle har krav på, en mulighed, men ikke en tvang eller en pligt med hensyn til, hvad vi vil bruge den til. Og det sikres så kun, hvis de 50-67-årige – hvis vi tager den aldersgruppe her – har en reel mulighed for at vælge at fortsætte på arbejdsmarkedet. Sådan er det jo altså ikke i dag; i dag er mange lønmodtagere over 50 år reelt holdt uden for arbejdsmarkedet.

Vil man have flere 50-67-årige til at blive længere på arbejdsmarkedet, bør det første skridt være, at man fra arbejdsmarkedets side gør noget for at afskaffe det, som i dag tvinger mange til at forlade arbejdsmarkedet. Undersøgelser viser, at jo bedre helbred folk har, desto længere bliver de på arbejdsmarkedet.

Hvis man gerne vil motivere flere til at blive længere på arbejdsmarkedet, bør man derfor forbedre mulighederne for at bevare et godt helbred gennem hele arbejdslivet. Det vil betyde, at der også er langt færre, som går på førtidspension.

Skal der være plads til ældre på arbejdsmarkedet, så skal nedslidningen bekæmpes, og der skal være et arbejdsmiljø og et arbejdstempo, der også giver plads til, at ældre medarbejdere kan være der. Endelig er der behov for særlige seniorjob for ældre medarbejdere, der ønsker at trække sig delvis tilbage fra arbejdsmarkedet, så de kan være i mindre belastende arbejdsfunktioner på arbejdspladsen.

Forbedrer man de 60-66-åriges generelle fysiske og psykiske helbredstilstand, giver man dem også bedre mulighed for fortsat at vælge et arbejdsliv. Af konkrete initiativer kan man pege på, at indsatsen over for ensidigt, gentaget arbejde skal forstærkes og forbedres.

Den kommende handlingsplan for monotont arbejde skal iværksættes og igangsættes med konkrete og forpligtende mål. Handlingsplan »Rent arbejdsmiljø år 2005« skal også gøres betydelig mere konkret og forpligtende.

Jo større indflydelse man har på sin egen arbejdssituation, desto mindre lyst har man også til at forlade arbejdsmarkedet tidligere. Derfor er demokrati på arbejdspladsen og øget selvbestemmelse i jobbet velegnede redskaber, hvis folk skal motiveres til at være længere på arbejdsmarkedet.

Virksomhedernes ledelsespolitik skal ændres, så der i højere grad udvikles en virksomhedskultur, der bygger på involvering og indflydelse på ens egen arbejdssituation. Fagbevægelsen skal i den forbindelse gå forrest med krav til virksomhedernes ledelses- og personalepolitik, der kombinerer øget arbejdspladsdemokrati, selvbestemmelse på arbejdet for alle, med større værdsættelse, specielt i forhold til de ældre medarbejders kompetence.

Den største hindring for dem, der ønsker gradvis at træde tilbage fra arbejdsmarkedet, er ufleksible ordninger og ufleksible arbejdsgivere, der nægter at lade folk gå ned i tid eller at overgå til et seniorjob. Derfor bør retten til delefterløn være en arbejdsmarkedsrettighed, og det vil sige, at man dér er nødt til at lave nogle tiltag på arbejdsmarkedet i forhold til det, vi kender i dag.

De, der ønsker en gradvis tilbagetrækning, skal ikke længere bede om det, og det skal udarbejdes på en sådan måde, at det bliver en ret. En sådan ret skal efter vores opfattelse sikres gennem kollektive overenskomster, og hvis det ikke kan lade sig gøre, mener vi, at det kan være værd at overveje en lovgivning på området; men ellers skal det ske gennem overenskomster, der skal foreskrive nogle bestemte minimumsrettigheder for den enkelte, som kun kan afviges via lokalaftaler.

En del af en moderne seniorpolitik vil også være, at overenskomsterne sikrer den enkeltes ret til at overgå til aftalte seniorjob på nærmere aftalte overenskomstnæssige vilkår. Efter vores opfattelse bør satsen for efterløn svare til den til enhver tid gældende regel om supplerende dagpenge, og derfor mener vi, at de nuværende regler med hensyn til delefterløn er for lidt fleksible, og det mener vi godt man kunne gøre noget ved. Det er derfor en ting, som vi mener at Folketinget kunne tage initiativ til at vedtage, og vi mener ikke, at det forhindrer, at arbejdsmarkedets parter sagtens kan forhandle videre, tværtimod.

Retten til at gå på efterløn skal gælde for alle, som har været på arbejdsmarkedet i længere tid, og det må sikres, at vi ikke får en forringelse på disse områder.