

andel i befolkningen. Vi kan gøre det for de mennesker, som er slidt ned og ikke kan klare at arbejde, men vi kan ikke tilbyde en pension til alle, når de bliver 60 år, og det kommer til at give nogle problemer med de tomme løfter.

Naturligvis kan vi ikke bare afskaffe et sådant system fra den ene dag til den anden. Her må vi virkelig tage hensyn til de mennesker, der har planlagt deres liv i tillid til de gældende regler. Nej, det, vi tværtimod skal gøre, er at gøre det mere attraktivt for de ældre at blive længere tid på arbejdsmarkedet. Som det er i dag, føler mange sig presset ud af arbejdsmarkedet, ikke kun af kolleger, men såmænd også af mange arbejdsgivere, og derfor er det vigtigt, at der indføres en seniorpolitik på den enkelte arbejdsplads. Denne seniorpolitik skal indeholde en uddannelsesplanlægning, og den må meget gerne starte, allerede når man er først i halvtredserne, så man fortsat har en udfordring i sit arbejde og har mulighed for at videreudvikle sig, i stedet for at man allerede i midten af halvtredserne begynder at fokusere på: Jeg skal snart på efterløn, så det kan nok ikke rigtig betale sig.

Seniorpolitik er også et spørgsmål om at lave rokader og lave aftaler med sin arbejdsplads – eller virksomheden skal lave aftaler med sine medarbejdere, det er jo et dobbelt forhold – så man føler, at man stadig kan magte det arbejde, man har, og kan føle glæde ved det. De ældre udfører nemlig meget arbejde, og meget af det vil slet ikke blive udført, når de går af, fordi de unge, der skal overtage det, ikke har den erfaring, der skal til. Og vi kommer vel ikke uden om, at det trods alt er produktion, vi skal leve af i Danmark, og ikke overførselsindkomster.

Der er fra denne talerstol tit refereret til Grundfos som et godt eksempel; men alligevel vil jeg gøre det en gang til, også fordi det er den virksomhed, der har den største erfaring med seniorpolitik. Det er samtidig en virksomhed af en vis størrelse, så det, Grundfos laver, tæller virkelig. Det viser sig, at de steder, hvor man tidligt tager en snak med de enkelte medarbejdere om, hvordan de ønsker at planlægge den tredje alder, og også får diskuteret igennem, hvilke muligheder der er for at blive på arbejdsmarkedet – jobrotation, måske ændrede arbejdsopgaver, delpension eller delefterløn – er der mange, der bliver meget længere på arbejdspladsen, også efter at de er blevet 60 år. For alt det her er jo ikke kun et spørgsmål om økonomiske overvejelser, men i hvert fald også om, at den ældre føler et ligeværdigt forhold til

arbejdet, og at virksomheden får en medarbejder, der yder en optimal indsats, indtil han eller hun fylder 60 år.

En seniorpolitik drejer sig også om, at man selv skal være med til at tilrettelægge sin tredje alder, og her er der jo mulighed for, at hvis man oplever, at man har en begyndende nedslidning, kan man gå på delefterløn, som vi indførte for et par år siden, men som desværre ikke bliver meget brugt. Her tror jeg virkelig, der er et informations- og oplysningsbehov for både virksomhederne og medarbejderne, for jeg tror virkelig, det kan være en god løsning. Man taber jo heller ikke de sociale kontakter til sin arbejdsplads, hvis man går på delefterløn i stedet for at droppe fuldt ud, når man bliver 60 år.

Nu har jeg lidt erfaring på det sociale område, og her har vi virkelig set, at når mennesker dropper ud af det positive fællesskab, som en arbejdsplads kan være, kan det medføre, at de får færre livsår, fordi de ikke deltager i et fællesskab og måske ikke i de sidste år på arbejdsmarkedet har haft overskud til i deres fritid at opdyrke et nyt fællesskab. Det kan man gøre ved at gå gradvis ud af arbejdsmarkedet og samtidig medvirke til at øge produktionen her i landet, så her er virkelig tale om gensidighed.

Det er også nødvendigt, at vi beholder flere ældre på arbejdsmarkedet. Efter år 2000 sker der en drastisk forskydning mellem antallet af ældre over 65 år og antallet af erhvervsaktive. Der bliver flere ældre, som vi gerne vil give en god omsorg og pleje, samtidig med at vi skal til at betale vores gæld tilbage – vi har trods alt en gæld på 800 mia. kr. – og det vil enten medføre voldsomme besparelser eller skattestigninger.

Den dag vi skal til at afdrage gælden, vil det blive nødvendigt med besparelser; men vi kan altså ikke være bekendt at skubbe problemerne videre til næste generation. Vore børn har nemlig ikke nogen valgfrihed her. Den har vi taget fra dem ved at efterlade dem en enorm gæld, der skal betales. Men vi har en anden valgmulighed. Vi kan indrette arbejdsmarkedet, så det bliver attraktivt at blive der længere, og vi har en mulighed for at opfordre virksomhederne til at indføre en seniorpolitik, som skaber grobund for holdningsændringer på virksomhederne – ikke blot hos arbejdstagerne, men selvfølgelig også hos arbejdsgiverne – og dermed bidrage til et opgør med den såkaldte alderisme. Vi skal skabe en oplysnings- og erfaringsudveksling, for jeg tror, der er brug for en større erfaringsudveksling, end der har været indtil nu, både