

## 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