

øverst på fyringslisterne. I det hele taget udgør arbejdsgivernes fyringsadfærd efter al sandsynlighed en anden vigtig del af forklaringen på den høje arbejdsløshed blandt de 55-66-årige. De seneste 10-20 års intensive rationaliseringer er således gået hårdt ud over de ældre medarbejdere. Bl.a. er store fyringsrunder blevet brugt til at »rense ud« blandt ældre medarbejdere. Det gælder ikke mindst for de ufaglærte grupper.

Hertil kommer, at mange virksomheder de sidste 10-15 år har satset på nye produktionskoncepter, der bl.a. har haft som direkte mål at nedskære antallet af interne service- og lagerfunktioner. Det har medført en indskrænkning i antallet af ordinære job indrettet på at kunne varetages af ældre medarbejdere med lang anciennitet i virksomheden – de såkaldte fejjob. Interne servicefunktioner, der tidligere blev udført af bl.a. ældre medarbejdere er blevet udlagt til eksterne servicevirksomheder – såkaldt touching – der har satset på effektiv masseproduktion af disse ydelser. Virksomhedernes lagre, der tidligere gav job til bl.a. ældre medarbejdere, er blevet edb-styret og minimeret mest muligt – såkaldt justing in time-produktion.

Arbejdsgivernes forskelsbehandling på grundlag af alder indskrænker sig ikke kun til efteruddannelse og fyringsadfærd. Den viser sig måske allertydeligst ved nyansættelser. Mange ældre arbejdsløse har erfaringer med private og offentlige arbejdsgiveres fordomme over for at ansætte ældre, erfarne medarbejdere – specielt hvis de kommer fra ledighed.

En del af disse fordomme er blevet opbygget gennem de sidste 15-20 års massearbejdsløshed, hvor arbejdsgiverne har været vænnet til at kunne vælge og vrage mellem topkvalificerede. Det har efter alt at dømme vænnet mange arbejdsgivere til, at kun det bedste af det bedste er godt nok. På grund af den store arbejdsløshed har arbejdsgiverne netop de seneste 15-20 år kunnet ansætte mennesker, der på én gang var yngre, velkvalificerede og erfarne. Mediernes mange skrivelser om arbejdsløse, der reelt ikke kan klare et almindeligt job, har desværre også bidraget til at farve billedet af de arbejdsløse og knap så velkvalificerede i en meget uheldig retning.

Hvordan kan det være, at samfundet hidtil har af fundet sig med denne forskelsbehandling? Hvorfor accepterer vi et arbejdsmarked, hvor det er svært at sige, at det står åbent og til rådighed for de ældre arbejdsløse? Hvordan kan borgerlige politikere og repræsentanter for arbejdsgiverne holde lange dommedagstaler om, hvordan mennesker på efterløn truer med at vokse til en uoverskuelig samfundsbyrde, uden først at gøre noget ved det problem, at titusinder af ældre arbejdsløse gang på gang støder panden

mod en mur, når de søger arbejde? Hvordan kunne et flertal i Folketinget fjerne overgangsydelsen for de 50-59-årige, når vi har et arbejdsmarked, der ikke reelt står til rådighed for mange ældre arbejdsløse, og når det betyder, at alternativet for mange 50-59-årige er valget mellem arbejdsløshed og jobtræning, hvor begrebet jobtræning kun kan opfattes som en hån over for mennesker, der har været på arbejdsmarkedet i 35-40 år?

En af forklaringerne er, at den politiske arbejdsmarkedsregulering hidtil har haft tradition for næsten udelukkende at fokusere på udbudssiden, dvs. de ældre lønmodtageres udbud af arbejdskraft. Politisk har der stort set kun været interesse for at sikre, at de ældre stod til rådighed for arbejdsgiverne – ikke omvendt.

De seneste års arbejdsmarkeds- og socialpolitik har set masser af tiltag, der har haft til hensigt at sikre de ældres udbud af arbejdskraft i form af stramninger af rådighedsregler, udvidet og fremrykket aktivering af de ældre, fjernelse af overgangsydelse, tanker om ændringer i delefterlønnen, forslag om begrænsning i efterlønnen, diskussion af kriterier for adgang til førtidspension, osv.

Mange politikere har med større eller mindre moralsk foragelse kritiseret de ældre lønmodtageres vilje og lyst til at udbyde deres arbejdskraft på arbejdsmarkedet. Derimod har den politiske vilje til at regulere arbejdsgivernes lyst og vilje til at ansætte og fastholde ældre medarbejdere haft ganske anderledes trange kår.

Resultatet er blevet et arbejdsmarked, der ikke reelt står til rådighed for mange ældre lønmodtagere, mens kontrollen af, om de ældre arbejdsløses rådighed til gengæld slår stadig nye rekorder. Det er en tilstand, der er ganske bekvem for de politiske kræfter, der udelukkende ønsker at sikre de ældre arbejdsløse som potentielle løntrykkere på arbejdsmarkedet, mens arbejdsgiverne fortsat kan vælge og fravælge. Men for dem, der som bl.a. SF ønsker at give de 50-66-årige en reel valgmulighed mellem aktivt arbejdsliv, gradvis tilbagetrækning og tilbagetrækning, er der al mulig grund til at ændre på tingenes skæve tilstand.

Arbejdsgiverne lever ikke tilstrækkeligt op til et samfundsmæssigt ansvar for en velkvalificeret ældre arbejdskraft. Derfor er der brug for politiske tiltag, der styrker de ældres rettigheder og muligheder for efteruddannelse. I jagten på egne fortjenstmuligheder formår alt for mange virksomheder ikke (længere) i tilstrækkelig grad at løfte det samfundsansvar, det er at fastholde de ældre på arbejdsmarkedet.

Der er naturligvis også virksomheder, f.eks. Danfoss, Lego og Grundfos, der lever op til deres sociale