

ansvar og sørger for, at ældre medarbejdere kan blive i virksomheden, både ved at efteruddanne disse medarbejdere og finde arbejde til dem.

Men alt for mange arbejdsgivere er blevet for flittige leverandører af ældre til arbejdsløshedsråden. Derfor er det blevet en politisk opgave at skabe et arbejdsmarked med plads til alle ældre, der ønsker det.

Derfor må der nye og mere effektive redskaber til, hvis der skal skabes et bedre samspil mellem virksomhedernes profitinteresser og samfundets interesser i en arbejdsorganisering, hvor der er plads til at bruge de ældre medarbejderes særlige erfaringer og kompetencer. Men disse redskaber kommer først til at virke efter deres hensigt, hvis de sættes i værk af aktive og ansvarlige medspillere blandt arbejdsmarkedets parter. Derfor er der brug for, at Folketinget ikke slår sig til tåls med de hidtil nærmest resultatløse drøftelser mellem arbejdsministeren og arbejdsmarkedets parter om en ny seniorpolitik. Skal der komme mere ud af nye forhandlinger, kræver det, at regeringen ikke blot afventer parternes udspil, men tværtimod selv spiller ud med konkrete ideer og krav.

En af grundene til, at ældre medarbejdere har sværet ved at bevare deres tilknytning til arbejdsmarkedet, er også, at arbejdsmiljøet på mange arbejdspladser er så dårligt, at mange medarbejdere, når de kommer op i årene, er blevet nedslidte. Derfor er det vigtigt, at arbejdsmiljøet generelt bliver bedre, så en sådan nedslidning ikke finder sted. Derudover er det vigtigt, at der gøres en særlig indsats for ældre medarbejdere for at sikre, at deres arbejdsmiljø er i orden, så de fortsat kan bevare deres tilknytning til arbejdsmarkedet. Det drejer sig om forskning og udvikling. Det drejer sig om en bedre tilrettelæggelse af arbejdet og af arbejdstiden. Det drejer sig om udviklingen af en seniorpolitik.

En måde at forbedre ældre medarbejderes muligheder for at blive på arbejdsmarkedet er også at forbedre delefterlønnen. I dag er delefterlønnen reelt en mulighed for de fleste. Specielt er det ikke for mennesker med relativt lavere indkomster. For dem kan det ikke betale sig at gå på delefterløn. Hvis de ønsker arbejdsmæssigt at nedtrappe på arbejdsmarkedet er de, som reglerne er i dag, klart tilskyndet til at vælge fuld efterløn. Derfor er det logisk, at så få har valgt delefterlønnen. Der har fra forskellig side været fremsat påstande om, at den manglende brug af efterlønnen skulle skyldes, at mange overenskomster ikke giver mulighed for arbejde på deltid. Det kunne have været en rigtig påstand for nogle år siden. Men i dag holder den ikke. Og under alle omstændigheder er de økonomiske incitamenter – ikke mindst for de lavtlønnede – for at gå på delefterløn ikke til stede. Tværtimod kan man endda tabe ved at vælge delefterlønnen frem for efterlønnen suppleret med arbejde i 200 timer.

### *Bemærkninger til de enkelte punkter*

#### Ad 1

Alle arbejdsløse over 50 år skal som noget nyt have ret til en vejledningssamtale efter højst 3 måneders ledighed. Som en yderligere nyskabelse skal den ledige selv kunne vælge, om hun/han vil benytte denne ret i forhold til fagforeningen/a-kassen og/eller hos AF. Samtalen skal give den arbejdsløse mulighed for at få en realistisk vurdering af sine muligheder for beskæftigelse inden for både hidtidigt og nye jobmuligheder, efteruddannelses tilbud og muligheder for tilbagetrækning.

#### Ad 2

Hvis den ældre arbejdsløse føler behov for det, skal hun/han have ret til et særligt tilrettelagt vejledningsforløb med vægt på afklaring af mulighederne for at udvide feltet for jobsøgning. Denne ret skal sikre den arbejdsløse nye muligheder for personlig udvikling og afklaring. Som led heri skal sådanne vejledningsforløb bidrage til at motivere de arbejdsløse til en bredere jobsøgning via både information samt personlig udvikling og afklaring.

#### Ad 3

Alle arbejdsløse over 50 år skal have ret til sammen med AF at få udarbejdet en individuel handlingsplan efter højst 4 måneders arbejdsløshed. Denne fremrykning af de over 50-åriges ret til en handlingsplan skal ikke indebære en fremrykket pligt. Pligten til at få lavet en handlingsplan skal være uændret, jf. gældende lovgivning. Den arbejdsløse skal således kunne udskyde sin handlingsplan til de tidsfrister, der gælder for andre arbejdsløse, f.eks. hvis den arbejdsløse på grundlag af vejledningssamtaler og vejledningsforløb ønsker at koncentrere sig om jobsøgning.

#### Ad 4

AF's særlige indsats for arbejdsløse over 50 år skal intensiveres. I dag sker ca. 17 pct. af de ordinære jobbesættelser til arbejdsløse over 50 år. Det svarer nogenlunde til gruppens andel af den samlede arbejdsløshed. Men det er ikke nok til at løse problemerne.

At denne indsats ikke er tilstrækkelig, fremgår direkte af den fortsat ekstraordinært store arbejdsløshed hos mennesker over 50 år. Indsatsen skal også ses i lyset af, at der de seneste år har været et fald i mængden af job, som arbejdsgiverne anmelder til AF. Dermed falder grundlaget for AF's anvisning af