

arbejde. At mængden af såkaldte åbne job i de senere år har opvejet dette fald, er godt, men de job fungerer reelt kun som en udvidelse af virksomhedernes annoncering af arbejdskraft, og denne del af AF's jobformidling er formodentlig underlagt de samme sociale og kulturelt bestemte mekanismer som andre jobbesættelser uden om AF. Derimod er AF's anvisning af arbejde underlagt en række procedurer, som må forventes i et vist omfang at bryde med de aldersdiskriminerende mekanismer, der findes på arbejdsmarkedet i øvrigt.

Arbejdsministeriet bør derfor optage forhandlinger med AF-systemet om en målrettet udbygning af sin vejlednings- og formidlingskapacitet over for de ældre arbejdsløse. Virksomhederne skal have pligt til årligt at informere AF, a-kasser og fagforeninger om planer og forventninger til det fremtidige behov for rekruttering af forskellige typer arbejdskraft.

Landsarbejdsrådet har for nylig opfordret de regionale arbejdsmarkedsråd til, at der sættes særlig fokus på de over 50-årige i AF's formidlingsarbejde. Denne indsats bør forstærkes og gøres mere forpligtende. Fra 1998 bør de regionale arbejdsmarkedsråd som noget nyt forpligtes til at fremlægge analyser og vurderinger af mulighederne for en nedbringelse af arbejdsløsheden for ældre i regionen, og herudfra skal arbejdsmarkedsrådene forpligtes til at opstille konkrete, operative mål for deres indsats. Som hjælp til den særlige indsats skal rådene tilføjes særlige puljemidler, som kan anvendes til at nå de opstillede mål. Teknisk kan der f.eks. være tale om en udvidelse af rammerne for den fleksible indsats. Herved undgås nye kassesystemer, der kan blokere for en fleksibel regional udnyttelse.

Ad 5

Uddannelsesinstitutionerne skal tilskyndes til at udvikle og udbyde efter- og videreuddannelseskurser, der pædagogisk og indholdsmæssigt er rettet specielt mod midaldrende og ældre medarbejdere og arbejdsløse.

Det sker stort set ikke i dag, og her ligger én af årsagerne til, at de ældre medarbejdere efteruddannes mindre end andre. Mere målrettede kurser vil kunne gøre det mere attraktivt for de midaldrende og ældre at efteruddanne sig, og det vil forhåbentlig også kunne bidrage til, at arbejdsgiverne i højere grad kan se en interesse i at udvikle de midaldrendes og ældres kompetencer.

Teknisk kan der tænkes flere forskellige muligheder for øget tilskyndelse, f.eks. indarbejdelse af særlige takster for denne typer kurser i uddannelsesinsti-

tutionernes takstafalter og en særlig pulje til udvikling af denne type kurser.

Ad 6

Alt for mange arbejdsgivere giver kun deres medarbejdere valget mellem ændret fuldtidsarbejde og arbejdsløshed. Derfor skal medarbejdernes muligheder for at indgå aftaler om ændret jobindhold og evt. kortere tid styrkes. Medarbejderne skal have ret til kollektive, lokale forhandlinger om, hvorledes virksomhedernes planer for kompetenceudvikling, uddannelse og arbejdskraftrekruttering bedst muligt afpasses med medarbejdernes ønsker om kompetenceudvikling, uddannelse, gradvis tilbagetrækning, orlov m.v. Virksomhedernes samarbejdsorganer skal forpligtes til at foretage en langsigtet uddannelses- og kompetenceplanlægning. Lovgivningen skal samtidig bidrage til at nedbryde nogle af barriererne for medarbejdernes efter- og videreuddannelser. I denne forbindelse kunne der blive tale om ret til betalt frihed til uddannelse, nedbringelse/fjernelse af brugerbetaling for efteruddannelse, åbne uddannelser m.v.

Samfundet skal give alle medarbejdere nye generelle rettigheder vedrørende uddannelsesplanlægning og ret til betalt frihed til uddannelse. Herigenem hjælpes i særlig grad de medarbejdere, der har sværest ved at komme med, når virksomhederne planlægger efteruddannelse og kompetenceudvikling. Derfor vil en generel lovgivning på disse områder i særlig grad kunne medvirke til at styrke mulighederne på arbejdsmarkedet for mennesker over 50 år.

Ad 7

Ældre kan være lige så værdifulde på arbejdsmarkedet som yngre. Det, de måske savner i fysisk styrke og hurtighed, har de til gengæld i erfaring og indsigt. Alligevel må mange ældre forlade arbejdsmarkedet inden folkepensionsalderen pga. dårligt helbred og for krævende job. Antallet af ufrivillige tilbagetrækninger kan formentlig bringes ned, hvis virksomheder og institutioner i højere grad får øjnene op for ældres særlige kvalifikationer, indretter arbejdsmiljøet til de ældres fysiske formåen og tilpasser arbejdsorganisationen, så de ældres særlige kompetencer udnyttes optimalt.

Skal udviklingen gå i den retning, kræver det, at der opbygges ny viden om de ældres arbejdsmiljø. Det drejer sig bl.a. om forskning i:

- standarder for et arbejdsmiljø, der giver mulighed for velfungerende ældre medarbejdere på jobbene,
- hvilke faktorer i arbejdsmiljøet der virker nedsæt-