

Indledning: Seniorer på arbejdsmarkedet

»Ældres ledighed voldsomt overdrevet«, »Mange ældre står ikke til rådighed«, »Ældre får lige så ofte arbejde som yngre« – overskrifter fra de seneste måneders *ArbejdsMarkedsPolitisk AGENDA*, der udgives af Dansk Arbejdsgiverforening. Er den hidtidige sandhed om, at ældre arbejdstagere har det sværere på arbejdsmarkedet da bare en myte? Og hvis ja, hvorfor så udgive et helt temanummer af Tidsskrift for ARBEJDSLIV om emnet?

Det er der i hvert fald tre gode grunde til:

For det første lader historien om de ældres arbejdsmarkedstilknytning sig ikke bare lige beskrive i et par slagkraftige overskrifter. Nyhedsbrevet *Nyt fra Beskæftigelsesministeriet* juni 2002 viser for eksempel, at langtidsledigheden stadig er højere for ældre ledige end for andre ledige.

For det andet er seniorpolitik, som det fremgår af ovenstående, fortsat et varmt emne i medierne i en debat, som Tidsskrift for ARBEJDSLIV gerne vil bidrage til. Derfor har vi også valgt at følge tema-nummeret op med en konference i efteråret 2002 om seniorer på arbejdsmarkedet.

Og for det tredje er der i de senere år blevet produceret megen ny og spændende viden om ældres situation på arbejdsmarkedet – viden, der kan bidrage til at præcisere og nuancere grundlaget for den seniorpolitiske indsats.

I dette nummer af Tidsskrift for ARBEJDSLIV præsenterer vi nogle eksempler på denne nye viden. Temanummeret er re-

digeret i samarbejde med to kapaciteter på området, *Henning Kirk*, der er læge og dr. med., og *Jesper Wégens*, seniorforsker på Gerontologisk Institut, der begge gennem mange år har været med til at sætte den seniorpolitiske dagsorden i medierne.

Centrale temaer i nummeret er: Hvorfor forlader mange ældre arbejdsmarkedet før tid? Bliver de skubbet ud gennem aldersdiskrimination og nedslidning ('push'-faktoren)? Bliver de trukket ud af incitamenter som efterløn og diverse pensionsordninger ('pull'-faktoren)? Eller springer de ud med store forventninger til 'den tredje alder's mange glæder ('jump'-faktoren)? Hvilke grupper af ældre vælger at blive på arbejdsmarkedet tiden ud? Er der forskel på afgangsmønstrene i forskellige befolkningsgrupper? Hvordan kan man sikre ældre med ressourcer og lyst mulighed for at fortsætte i arbejdet? Hvordan kan man forebygge ufrivillig afgang fra arbejdsmarkedet?

Oversigt over artiklerne

Temanummerets første artikel er skrevet af de to medredaktører, *Henning Kirk* og *Jesper Wégens*, og hedder »Fra beskyttelse til diskrimination – Ældrepolitikens seniorpolitiske omkostninger«. Artiklen gennemgår den historiske udvikling i synet på ældres erhvervsarbejde – et syn, der gennem hele historien har været præget af en grundlæggende gerontologisk ambivalens: På den ene side opfattes alder som en ressource baseret på den ældres erfaring, på

den anden side ses alder som en svækkelse i form af reduceret funktions- og arbejdssevne.

Kirk og Wégens viser, hvordan det oprindelige fokus på beskyttelse mod nedslidning og manglende lønindtægt i dag har udviklet sig til en mere eller mindre ubevidst diskrimination af de ældre, der ikke er nedslidte eller på anden måde alderdomssvækkede. Især fastsættelsen af aldersgrænser for at opnå offentlig forsørgelse er med til at tegne et billede af de ældre som svage og overflødige – og det på trods af, at de senere års gerontologiske forskning i aldring viser, at mennesker kan være fysisk og psykisk aktive langt op i årene. Dermed er hensynet til ældre forvandlet til aldersdiskrimination, og sidedøren ud af arbejdsmarkedet blevet til en faldlem. Det samme gælder den politiske modstand mod at følge det amerikanske eksempel og forbyde aldersgrænser i jobannoncer.

Den negative opfattelse af ældres erhvervsevne er særligt udpræget i perioder med lavkonjunktur. Forfatterne roser derfor den statslige indsats i 1990'erne for at sikre, at de ældre også fik del i det økonomiske opsving. Det har været svært at ændre 'afviklingstænkningen' til en udviklingsorienteret seniorpolitik. Men de nyeste ledighedstal tyder på, at indsatsen har virket. Ligesom etniske minoriteter har også seniorerne efterhånden fået del i opsvinget.

I nummerets anden artikel om »Ældre og beskæftigelse i EU« bevæger vi os ud i Europa, hvor den engelske professor i socialpolitik *Alan Walker* ser på årsagerne til tidens øgede interesse for seniorpolitik – i EU som i de enkelte medlemslande. 'Den demografiske bombe' med de få unge og de mange ældre er ikke forklaring nok. Først i kombination med den øgede tendens til tidlig tilbagetrækning bliver 'bomben' for alvor sprængfarlig for arbejdsmarkedet og

samfunds-økonomien. Samtidig har den generelle interesse i at nedbringe de socialpolitiske udgifter i mange lande ført til forhøjelser af pensionsalderen.

Ifølge Walker er der både tale om 'push'-, 'pull'- og 'jump'-faktorer, når de ældre forlader arbejdsmarkedet tidligt. Men 'push'-faktoren baseret på aldersdiskrimination er den væsentligste. På trods af det politiske ønske om at fastholde de ældre på arbejdsmarkedet, er aldersbetinget afskedigelse og langtidsledighed stadig virkelighed for mange ældre.

Seniorpolitik er op gennem 1990'erne blevet en integreret del af EU's beskæftigelsespolitik. Der er bl.a. fastsat særlige mål for erhvervsfrekvensen for de +55 årige. Men ifølge Walker har den hidtidige indsats for at forbedre de ældres erhvervsmuligheder været for snæver og ineffektiv. Frem for en passiv politik i form af en begrænsning af 'pull'-incitamenterne er der behov for en aktiv fastholdelsespolitik i form af kompetenceudvikling og øget jobkvalitet for ældre.

'Pull', 'push' og 'jump' er også nøglebegreber i *Per H. Jensens* og *Torben Kjeldgaards* artikel: »Årsager og effekter af den tidlige tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet«. Med udgangspunkt i en stor surveyundersøgelse designet af Center for Komparative Velfærdsstudier på Aalborg Universitet påpeger Jensen og Kjeldgaard, at der er tale om stor heterogenitet både blandt de ældre, der har forladt arbejdsmarkedet før tiden, og blandt de ældre, der har valgt at blive på arbejdsmarkedet.

Jensen og Kjeldgaard finder, at beslutningen om at forblive i job eller gå af før tiden ikke, som politikerne synes at tro, er et resultat af den ældres eget frie valg, men i højere grad en følge af den enkeltes *økonomiske og kulturelle kapital* (med nogle begreber lånt fra den franske sociolog Pierre

Bourdieu). Forfatterne beskæftiger sig særligt med den store gruppe af ældre, der er tvunget til at forlade arbejdsmarkedet på grund af nedslidning og dårligt helbred. Deres 'frie' valg er på ingen måde reelt, og de rammes derfor hårdt, når der skæres ned på overførselsindkomster til ældre.

I artiklen »Guldgruben der forsvandt« kigger *Christian Albrekt Larsen* på en særlig gruppe af de ældre, nemlig de mange langtidsledige seniorer, der i perioden 1994-1999 trak sig helt tilbage fra arbejdsmarkedet. På baggrund af ovenstående surveyundersøgelse finder Albrekt Larsen, at den primære årsag til de ældres tilbagetrækning var, at de havde meget begrænset tiltro til, at de igen ville komme i job – samt at de især mente, det skyldtes deres alder. Atter er 'push'-faktoren vigtigere end 'pull'-faktorer som overgangsydelse og efterløn.

Arbejdsmarkedet er dermed gået glip af mange ældres arbejdskraft, men de ældre selv klager ikke. Halvdelen af dem fortæller, at de har fået det bedre efter at været kommet på overførselsindkomst, selvom lige så mange fortsat gerne ville have et job, hvis de fik muligheden. Det forklarer også, hvorfor trivselsforøgelsen er størst hos den gruppe af de ældre, der var langtidsledige i 1994, men i arbejde i 1999. Albrekt Larsen konkluderer på baggrund heraf, at »tilbagetrækning er godt, men arbejde er bedre«.

Også Albrekt Larsen kritiserer politikernes hidtidige fokus på udbudssiden, dvs. på de ældres incitament for at arbejde. Hvis de ældre lediges integrationsproblemer på arbejdsmarkedet primært skyldes virksomhedernes rekrutteringspolitik, hjælper det hverken at påvirke de ældre med 'pisk' eller 'gulerod'.

Temanummeret indeholder også en kronik med titlen »Livsfaser og seniorpolitik« skrevet af konsulent i udviklingsledelse

Bent Engelbrecht. Med udgangspunkt i livsfasebegrebet argumenterer Engelbrecht for, at de hidtidige defensive seniorpolitiske initiativer som nedsat arbejdstid og fratrædelsesordninger må suppleres med en proaktiv personalepolitik, der tager højde for medarbejdernes forskellige livsfaser og deres forskelligartede behov og muligheder. Fysisk og psykisk nedslidning må forebygges gennem alle livsfaser, hvis den 50-60 årige skal have mulighed for og lyst til at blive på arbejdspladsen.

Engelbrecht viser med eksempler fra forskellige danske virksomheder, hvordan livsfase-begrebet kan bruges offensivt til at fastholde de ældre i arbejdslivet. For eksempel ved at ændre karriere-tænkningen fra de traditionelle hierarkiske karriereforløb til 'karrierelandskaber' med 'karrierepositioner'.

Livsfasebegrebet er også centralt i temanummerets debatartikel »Riv alderspyramiden ned« af faglig sekretær *Karen Lund* fra Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF). Lund mener, at alle aldersgrupper har deres særlige behov i forhold til arbejdet – de ældre er blot én gruppe blandt mange andre. Med udgangspunkt i seniorpolitiske projekter i Horsens, Stenløse og Ballerup viser hun, hvordan seniorpolitik konkret kan integreres i personalepolitikken, f.eks. i form af kontinuerlig kompetenceudvikling, samarbejde mellem yngre og ældre medarbejdere, samt øget fleksibilitet i arbejdets tilrettelæggelse. Målet er både at undgå, at de unge *dropper* ud, og at de ældre *brænder* ud. Lund har erfaring for, at det betaler sig at tænke personaleøkonomisk – både på bundlinjen og i forhold til de menneskelige ressourcer.

Til sidst byder temanummeret på en præsentation af Gerontologisk Institut, der gennem årene har produceret megen ny viden om ældres vilkår på arbejdsmarkedet.

Med dette temanummer af Tidsskrift for ARBEJDSLIV ønsker vi at vise, at der stadig er god mening i at fokusere på seniorer på arbejdsmarkedet. Selvom de +50 årige heldigvis efterhånden også har fået del i det økonomiske opsving, er der mange gode grunde til at fortsætte forskningen i de ældres vilkår på arbejdsmarkedet. For det første kræver den demografiske udvikling det. For det andet er der stadig udsatte grupper af ældre, der har behov for en særlig indsats. For det tredje synes der at være interessante forskelle mellem forskellige seniorgruppers betingelser på arbejdsmarke-

det, der kalder på yderligere udforskning. Og for det fjerde er der jo ingen, der siger, at det økonomiske opsving holder evigt. Hvis konjunkturerne vender, vil der uden tvivl igen være mange ældre, der støder mod barrierer i form af stereotyper og fordomme, når de søger job. Så hvis vi kan bruge højkonjunkturerne til at aflive myter om ældre, vil seniorerne uden tvivl stå stærkere rustet, hvis billedet atter vender.

Temareaktionen:

*Jesper Wégens, Henning Kirk,
Jørgen Burchardt og Vibeke Kold*