Ref. LHK/AAN

26.09.2016

Djøf foreslår en seniorarbejdsmarkedskommission

Djøf foreslår, at regeringen etablerer en tværgående kommission, der skal indsamle viden og komme med bud på løsninger, så seniorer i endnu højere grad kan få mulighed for at bidrage konstruktivt helt frem til pensionering. For det er en stor fælles samfundsopgave at skabe et rummeligt arbejdsmarked.

Den økonomiske vækst i Danmark forudsætter, at der er tilstrækkelig og veludannet arbejdskraft. Derfor er det vigtigt, at politikere og arbejdsmarkedets parter i fællesskab gør en ekstra indsats for løbende at fastholde og udvikle arbejdstyrken. Ikke mindst den erfarne andel.

For Djøf er det vigtigt, at:

- Kommissionen ser på, hvordan lønmodtagerne sikres ordentlige fysiske og psykiske arbejdsvilkår, så de kan blive på arbejdsmarkedet så længe som muligt
- Kommissionen ser på modeller for livslang kompetenceudvikling, så også seniorer vedligeholder og udbygger deres kompetencer
- Kommissionen bidrager til at skabe en kulturændring i samfundet og på arbejdspladserne, så seniorer i højere grad anerkendes
- Kommissionen finder bud på modeller for værdig tilbagetrækning for seniorer, der ikke længere har helbred til at arbejde, uafhængigt af antal beskæftigede år eller faglige områder

Det er vigtigt for den enkelte og samfundet, at alle, der kan og vil, får mulighed for at være på arbejdsmarkedet så længe som muligt.

Derfor er der behov for et stærkere fokus på, hvordan det rent faktisk kommer til at ske.

Djøf foreslår, at en seniorarbejdsmarkedskommission afdækker, hvilken indsats der skal til, for at alle får et sundt arbejdsliv, der målrettet forebygger både fysisk og psykisk nedslidning. Desværre går det den forkerte den: den forebyggende indsats bliver nedprioriteret. Så det handler ikke kun om seniorerne på arbejdsmarkedet, men om vilkårene hele vejen gennem arbejdslivet.

Og hvordan sikres det, at alle får kompetenceudvikling igennem hele arbejdslivet, så markedsværdien af ens arbejdskraft vedligeholdes.

Kommissionen skal også se på, hvordan der kan skabes en kulturændring på arbejdspladserne både i det offentlige og private, så ældre kolleger ses som en værdifuld ressource. Der har været eksempler på, hvordan de ældste medarbejdere er afskediget først, når der skal skæres ned. Det er kortsigtet, fordi seniorer kan være vigtige kulturbærere, rollemodeller, coaches og ikke mindst videns-nøglemedarbejdere på arbejdspladsen.

Seniorer har generelt ikke højere ledighed end andre aldersgrupper. Men har de først mistet deres arbejde, kan det være yderst vanskeligt at komme i job igen. Her må der arbejdes med en forståelse for og accept af, at der kan være adskillige år tilbage på arbejdsmarkedet, selv om man f.eks. har rundet de 60 år.

Der skal arbejdes med en holdningsbearbejdning på arbejdsmarkedet i forhold til ansættelse af seniorer, så de i højere grad kommer i betragtning ved rekruttering af arbejdskraft.

Arbejdsgiverne må have gode råd om, hvordan de indretter sig på at motivere seniorer til at blive lidt længere. Det kan være forskellige muligheder for løbende kompetenceudvikling, fleksible mødetider, nedsat arbejdstid, orlov, mere ferie, mindre psykisk belastende opgaver eller måske mindre ledelsesansvar.

Man må lære af de virksomheder, der er gode til at tiltrække og holde på deres seniorer. Og undersøge, hvad det er, der får seniorer til at blive på eller forlade arbejdsmarkedet.

De, der ikke kan blive på arbejdsmarkedet helt frem til pensionsalderen på grund af problemer med helbredet, skal sikres værdige og fleksible ordninger, så de kan trække sig tilbage.

Kommissionen skal se på sammenhænge og effekter af de senere års mange reformer på arbejdsmarkedet. Herunder, hvordan det er med sammenhængen, så det vigtige security-ben i den danske flexicurity model sikres for lønmodtagerne.