



OKTOBER 2022

FLERE SENIORER I JOB

Sådan gør vi op med
aldersdiskrimination og øger
arbejdsudbuddet i Danmark



Flere seniorer i job

Sådan gør vi op med aldersdiskrimination og øger arbejdsudbuddet i Danmark

Det er et af arbejdsmarkedets allerstørste paradokser – og det er både absurd, provokerende og ulykkeligt:

Titusindvis af ledige seniorer føler sig dømt ude af arbejdsmarkedet, selv om de gerne vil have et job. Samtidig kræver erhvervslivets organisationer lettere adgang for udenlandsk arbejdskraft, og et stort flertal i Folketinget vil åbne Danmarks grænser for mere ikke-vestlig arbejdskraft.

For nylig viste en undersøgelse fra DJØF, at beskæftigelsen i Danmark kunne øges med 52.000 personer, hvis vi var lige så gode til at beskæftige og fastholde erhvervsaktive over 60 år, som de er i Sverige. Og hvis vi var lige så gode som Norge, ville beskæftigelsen blive øget med hele 66.000 personer.

Samtidig viser en anden undersøgelse, at statsansatte over 55 år er særligt udsatte, når der fyres i staten. Hos fagforbundet IDA rammer 41 procent af afskedigelser inden for staten medlemmer over 55 år, selv om de kun udgør 22 procent af IDA-medlemmer ansat i staten.

Andre undersøgelser bekræfter billedet af et arbejdsmarked, hvor det er svært at være senior:

- Op mod 40 % af dem, som går på pension, angiver ledighed som en medvirkende årsag.
- 23 % af de ledige i alderen 50+ har følt sig diskrimineret på grund af alder.
- 26 % af ledere under 40 år synes, at det er negativt, hvis en ansøger er 55+.
- Hver sjette ældre forlod arbejdsmarkedet efter en opsigelse eller en aldersgrænse. Det svarer i vægtede tal til over 150.000 personer.
- Knap hver tredje ældre ville gerne have fortsat længere tid på arbejdsmarkedet. Det svarer til flere end 300.000 personer i vægtede tal.

Og så er den virkelighed, vi alle kender, men som ikke kan læses i statistikken: Om bekendte, der i en moden alder bliver arbejdsløse og skriver ansøgninger i hundredvis, men som aldrig kommer til en samtale. Om virksomheder, der primært peger på ældre ansatte, når der skal fyres. Om arbejdsgivere, der ikke vil ansætte seniorer, fordi det ikke kan betale sig at lære dem op, "når de skal alligevel snart skal på pension".

Dertil kommer en lovgivning, der spænder ben for seniorerne: F.eks. at det er ikke muligt at have et fleksjob efter pensionsalderen.

Vi har med andre ord at gøre med et arbejdsmarked, der både direkte og indirekte diskriminerer seniorerne. På trods af, at de burde være en gevinst og ressource i en tid, hvor der mangler arbejdskraft.

Det skal der gøres noget ved. Dansk Folkeparti foreslår, at der laves en seniorarbejdsmarkedspolitik, der styrker seniorernes plads på arbejdsmarkedet og gør det mere attraktivt at fortsætte sit arbejdsliv.

Dansk Folkeparti foreslår følgende:

- Virksomheder må kun ansætte udenlandsk arbejdskraft, hvis det kan godtgøres, at det ikke var muligt at ansætte en dansk seniormedarbejder i stedet.
- Der afsættes en pulje til at fremme projekter i det offentlige, som skal eksperimentere med udvikling af fleksible stillingstyper, som er målrettet seniorer og folkepensionister.
- Seniorer, der arbejder efter pensionsalderen, skal have ret til seks måneders dagpenge. I dag er der ingen dagpengeret efter pensionsalderen, hvilket får mange seniorer til at gå på pension fremfor at søge anden beskæftigelse, hvis de bliver ledige.

- Der indføres en bedre og mere fleksibel seniorpræmie for at øge tilskyndelsen til at arbejde længere. I dag gives et skattefrit engangsbeløb på 44.221 kr., hvis du arbejder i det første år efter folkepensionsalderen og 26.010 kr. hvis du arbejder i det andet. Du skal have haft mindst 1.560 løntimer i de første 12 måneder, efter du er nået folkepensionsalderen, hvilket svarer til 30 timer om ugen.

Dansk Folkeparti foreslår, at den skattefrie seniorpræmie hæves med 12.000 kroner i både første og andet år, hvis du arbejder 1560 timer / 30 timer om ugen. Forslaget vil medføre en årlig merudgift på 145 mio. kr.

Desuden gives et skattefrit engangsbeløb på 33.000 kroner til alle, der arbejder 20 timer pr. uge det første år efter nået pensionsalder, og 21.000 kroner i det andet år. Forslaget vil animere flere til at fortsætte på nedsat tid.

- Unødvendige barrierer skal fjernes. Der bør ikke være barrierer for, at seniorer kan fortsætte deres arbejdsliv, hvis de kan og vil. I dag er det f.eks. kun muligt at have et fleksjob, til man når pensionsalderen.

- Der oprettes et uafhængigt videnscenter for seniorer efter norsk forbillede og efter anbefaling fra Ældre Sagen. Videnscenteret skal bekæmpe fordomme og synliggøre seniorernes ressourcer og kompetencer. Note: Seniorer er hverken sløvere, mindre nytænkende eller har flere sygedage end andre medarbejdere. Seniorer bliver også ofte længere i jobbet end yngre kandidater. Alligevel oplever mange ældre diskrimination på arbejdsmarkedet. Samtidig ved vi, at det er sværere for seniorer at få job igen hvis man først bliver ledig.

- Bedre mulighed for faglig udvikling og sporskifte. Nogle seniorer kan ikke holde til et langt arbejdsliv i det job de har. Der skal sættes skub under at sikre seniorer mulighed for et sporskifteforløb for at fastholde dem på arbejdsmarkedet. Derfor skal puljen til sporskifte gøres permanent.