

over 50 år blev ansat sammenlignet med 53 pct. for dem, der er under 25 år. Til sammenligning er det 45 pct. for 25-29-årige, og 49 pct. for 30-49-årige. Det er altså klart den største effekt, når man ser på henvisninger, der fører til ansættelser.

Det giver en indikation af, at virksomhederne alligevel ofte foretrækker de mere erfarne medarbejdere – et forhold, det er værd at understrege og også bygge den videre indsats på. AF er generelt i sin formidlingsindsats opmærksom på den ældre del af arbejdsstyrken og søger at motivere virksomhederne til at tænke utraditionelt ved at ansætte seniorarbejdskraft, hvis de har de rette kvalifikationer. Indsatsen over for ledige over 50 år har været et prioriteret område såvel i 1999 som i år. Det viser den stigende vægt, der lægges på en styrkelse af indsatsen over for de ledige over 50 år som led i en samlet indsats på seniorområdet.

Regeringen har netop sat en del skibe i søen. Sidste år oprettede vi en selvaktiveringspulje på i alt 10 mio. kr. På grund af ordningens store succes er det ved de netop afsluttede satspuljeforhandlinger vedtaget at videreføre og give yderligere midler til denne pulje.

Endvidere blev der ved samme forhandlinger vedtaget at oprette en pulje på 23 mio. kr. til at få flere ledige seniorer tilbage på arbejdsmarkedet. For selv om det går godt på det danske arbejdsmarked, kan det fortsat være meget svært at komme tilbage i arbejde, hvis man er blevet ledig i en sen alder.

Vi har for nylig oprettet eller åbnet et nyt websted, en ny hjemmeside om seniorpolitik, som skal bruges til at forbedre informations- og erfaringsudveksling på det seniorpolitiske område.

Og for god ordens skyld vil jeg også lige fremhæve følgende initiativer i servicejobordningen, hvor det netop er blevet besluttet som en forsøgsordning i de næste 2 år, at ansatte i servicejob kan optjene dagpenget.

Jeg vil nævne seniorkonsulentordningen, hvor små og mellemstore virksomheder kan få gratis råd og vejledning om opstart og udvikling af en seniorpolitik; en ny og mere fleksibel efterløn, som vil gøre det nemmere og mere attraktivt at blive længere på arbejdsmarkedet; en seniorpulje på 25 mio. kr., hvor der er givet støtte til 86 projekter. Det er bl.a. erfaringerne fra denne pulje, der kan læses om på vores nye websted.

Jeg synes også, at man nu kan se tegn på, at regeringens forskellige tiltag virker. I mange virksomheder har man indset, at ældre medarbejdere er kulturbærere, og at de dermed har en stor værdi for både yngre medarbejdere og for hele organisationen. Og stadig flere virksomheder er derfor specifikt begyndt at søge efter medarbejdere, der har rundet de 50 år.

Også i statistikkerne kan vi se, at udviklingen er ved at vende. Beskæftigelsen blandt seniorer er steget noget kraftigere end for befolkningen som helhed, og ledigheden blandt seniorer er nu faldet, så den er på niveau med den gennemsnitlige ledighed.

Men træerne vokser ikke ind i himlen. Selv om det går godt på det danske arbejdsmarked, skal vi være opmærksomme på, at der fortsat er mange barrierer, før vi når de ønskede resultater. Og barriererne findes både blandt seniorer, kolleger og blandt virksomhedsledere. Til trods for at mange seniorer gerne vil lære nyt og udvikle deres færdigheder, vil der også være en del, som vil være skeptiske.

Mange seniorer stopper med at arbejde, fordi de ikke længere føler eller ser konkrete eksempler på, at deres arbejdsplads er interesseret i at investere i dem og i deres kvalifikationer. Mange virksomheder har jo desværre tradition for primært at investere i de yngre medarbejdere, og alt for mange virksomheder foretrækker fortsat at ansætte de unge. Derfor er en holdningsændring nødvendig både hos virksomheder, kolleger og hos seniorerne selv. Regeringens og Folketingets initiativer gør det ikke alene.

Regeringen mener ikke, at seniorernes problemer bedst løses gennem forbud som foreslået af Enhedslisten. Problemerne løser vi bedst ved at opretholde vores aktive indsats og vores seniorpolitiske initiativer og så i øvrigt afvente implementeringsudvalgets beslutning omkring gennemførelsen af det kommende EF-direktiv.

Med de ord, jeg har sagt om det problematiske i Enhedslistens timing, vil jeg tilføje, at regeringen ikke kan tilslutte sig lovforslaget.

Bjarne Laustsen (S):

Man kan have stor sympati for Enhedslistens forslag, når det drejer sig om aldersdiskrimination, ikke mindst når man har en alder, der til næste år betyder, at man ligger over gennemsnittet blandt folketingsmedlemmer, men alligevel skal jeg på mit partis vegne sige, at vi ikke kan gå med til at indføre et sådant forbud, og dermed afvise forslaget.