



ISBN 87-503-2187-0

# Indholdsfortegnelse.

<i>Kap. I.</i>	Indledning.	
1.	Udvalgets kommissorium . . . . .	7
2.	Udvalgets sammensætning . . . . .	9
3.	Udvalgets mødevirksomhed m.v. . . . .	9
<i>Kap. II.</i>	Sammenfatning . . . . .	12
<i>Kap. III.</i>	Afgrænsning af problemet.	
1.	Aldersafgrænsning . . . . .	16
2.	Afgrænsning over for den sociale sektor. . . . .	16
3.	Afgrænsning over for offentlige ansættelsesområder. . . . .	16
4.	Udvalgets vurdering . . . . .	17
<i>Kap. IV.</i>	Områdets omfang.	
1.	Danmarks Statistiks beskæftigelsesundersøgelse. . . . .	18
2.	Ledighedsstatistik ultimo juli 1951-1976. . . . .	18
3.	Arbejdsformidlingskontorerne skøn. . . . .	20
4.	Udvalgets vurdering . . . . .	21
<i>Kap. V.</i>	Restriktive foranstaltninger.	
1.	Opsigelsesvarsler. . . . .	22
1.1.	Nugældende danske regler. . . . .	22
1.2.	Svenske regler. . . . .	23
1.3.	Udvalgets vurdering . . . . .	24
2.	Kvoteordninger. . . . .	26
2.1.	Udenlandske regler. . . . .	26
2.2.	Udvalgets vurdering. . . . .	26
<i>Kap. VI.</i>	Stimulerende foranstaltninger.	
1.	Tilpasningsudvalg/samarbejdsudvalg . . . . .	28
1.1.	Cirkulærer om tilpasningsudvalg . . . . .	28
1.2.	Ergonomi. . . . .	29
1.3.	Svenske anpassningslag. . . . .	33
1.4.	Udvalgets overvejelser. . . . .	35
1.5.	Erfaringer fra ordningen. . . . .	38
2.	Uddannelse og omskoling. . . . .	39
2.1.	Specialarbejdere. . . . .	39
2.2.	Faglærte. . . . .	40
2.3.	Arbejdsledere. . . . .	42
2.4.	Omskolingskurser. . . . .	42
2.5.	Konklusion. . . . .	42

3.	Tilskud til indretning af arbejdspladser . . . . .	43
3.1.	Udvalgets indstilling . . . . .	44
3.2.	Bistandslovens bestemmelser . . . . .	45
3.3.	Svenske regler . . . . .	46
3.4.	Forslaget . . . . .	47
4.	Genbeskæftigelse med løntilskud . . . . .	48
4.1.	Udvalgets 1. indstilling om en forsøgsordning . . . . .	48
4.2.	Forslaget fra arbejdsformidlingen på Fyn . . . . .	50
4.3.	Arbejdsdirektoratets indstilling . . . . .	50
4.4.	Mødet hos arbejdsministeren . . . . .	50
4.5.	Retningslinier for forsøgsordningen . . . . .	50
4.6.	Forsøgsordningens forlængelser . . . . .	51
4.7.	Erfaringer fra forsøget . . . . .	51
4.8.	Frivillighedsprincippet for arbejdstager . . . . .	52
4.9.	Sygedagpenge og arbejdsløshedsdagpenge . . . . .	52
4.10.	Arbejdsdirektoratets statistiske materiale . . . . .	53
4.11.	Udvalgets vurdering . . . . .	54
5.	Halvbeskyttet beskæftigelse . . . . .	55
5.1.	Udvalgets indstilling . . . . .	56
5.2.	Bistandslovens bestemmelser . . . . .	57
5.3.	Svenske regler . . . . .	58
5.4.	Forslaget . . . . .	59
6.	Delpension og deltidsarbejde . . . . .	61
6.1.	Forskellige gruppers forslag . . . . .	62
6.2.	Fællesudvalget og Pensionsreformarbejdsgruppen . . . . .	63
6.3.	Den svenske delpensionslov . . . . .	63
6.4.	Ældreudvalgets overvejelser . . . . .	64
6.5.	Udvalgets konklusion . . . . .	65
7.	Ventepengeordning (omstillingsydelse) . . . . .	66
7.1.	Indledning . . . . .	66
7.2.	Fællesudvalget og førtidspensionsudvalgets overvejelser . . . . .	67
7.3.	Ældreudvalgets overvejelser . . . . .	67
7.4.	Udvalgets konklusion . . . . .	67

# Bilagsfortegnelse.

Bilag nr. 1:	Kommissorium for og sammensætning af ældreudvalget vedrørende den offentlige sektor . . . . .	71
Bilag nr. 2:	Førtidspensionsudvalgets kommissorium . . . . .	72
Bilag nr. 3:	Fællesudvalgets notat af januar 1974 om opgavefordelingen mellem førtidspensionsudvalget og ældreudvalgene . . . . .	73
Bilag nr. 4:	Fællesudvalgets skrivelse af 21. januar 1974 til pensionsreformarbejdsgruppen . . . . .	75
Bilag nr. 5:	Notat af 22. februar 1972 udarbejdet af arbejdsministeriets økonomisk-statistiske konsulent vedrørende det talmæssige materiale, der foreligger til belysning af problemet . . . . .	76
Bilag nr. 6:	Oversigt over de gældende regler inden for en række større overenskomstområder, der dækker størstedelen af det fælles overenskomstområde mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark . . . . .	78
Bilag nr. 7:	Udvalgets indstilling af 23. oktober 1973 til arbejdsministeriet om oprettelse af tilpasningsudvalg . . . . .	81
Bilag nr. 8:	Arbejdsministeriets svarskrivelse af 21. november 1973 til udvalget vedrørende indstillingen om tilpasningsudvalg . . . . .	85
Bilag nr. 9:	Skrivelse af 10. juli 1973 til udvalget fra Samarbejdsnævnet Dansk Arbejdsgiverforening (DA)-Landsorganisationen i Danmark (LO) vedrørende tilpasningsudvalg . . . . .	86
Bilag nr. 10:	Skrivelse af 30. juli 1973 til udvalget fra Samarbejdsnævnet Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger (SALA)-LO vedrørende tilpasningsudvalg . . . . .	87
Bilag nr. 11:	Arbejdsministerens pressemeddelelse af 30. november 1973 vedrørende tilpasningsudvalg . . . . .	88
Bilag nr. 12:	Arbejdsdirektoratets skrivelse af 29. juli 1974 til samtlige arbejdsmarkedsnævn og AF-kontorer vedrørende cirkulære om tilpasningsudvalg . . . . .	89
Bilag nr. 13:	Skrivelse af 15. september 1976 til udvalget fra Samarbejdsnævnet DA-LO vedrørende effekten af cirkulæret om tilpasningsudvalg . . . . .	90
Bilag nr. 14:	Skrivelse af 22. oktober 1976 til udvalget fra Samarbejdsnævnet SALA-LO vedrørende effekten af cirkulæret om tilpasningsudvalg . . . . .	91
Bilag nr. 15:	Fire tabeller indeholdende oversigt over aldersfordeling for kursister, der har deltaget i arbejdsmarkedsuddannelserne 1975-76 . . . . .	92
Bilag nr. 16:	Formålsbeskrivelser vedrørende alment pensum (under forsøgsundervisning på specialarbejderskolerne), udarbejdet af direktoratet for arbejdsmarkedsuddannelserne, september 1975 . . . . .	94

Bilag nr. 17:	Notat af 9. maj 1975 om uddannelse, udarbejdet af afdelingsleder Ivan Olsen, Foreningen af Arbejdsledere i Danmark . . . . .	96
Bilag nr. 18:	Lag om arbetstagaras rätt till ledighet för utbildning; SFS 1974: 981. . . . .	98
Bilag nr. 19:	Skattedepartementets skrivelse af 17. juli 1974 til udvalget om de skattemæssige konsekvenser i forbindelse med tilskud til indretning af arbejdspladser . . . . .	101
Bilag nr. 20:	Dansk Arbejdsgiverforenings notat af 11. oktober 1974 om de skattemæssige konsekvenser af en ordning med tilskud til indretning af arbejdspladser. . . . .	102
Bilag nr. 21:	Dansk Arbejdsgiverforenings notat af 21. november 1974 om de skattemæssige konsekvenser af en ordning med tilskud til indretning af arbejdspladser. . . . .	103
Bilag nr. 22:	Arbejdsdirektoratets skrivelse af 1. august 1973 til arbejdsministeriet vedrørende iværksættelse af en udvidet forsøgsordning på Bornholm og Fyn om genoptræning af ældre med løntilskud. . . . .	105
Bilag nr. 23:	Arbejdsministeriets skrivelse af 3. september 1973 om iværksættelse af forsøgsordningen. . . . .	107
Bilag nr. 24:	Pressemeddelelse af 16. august 1973 om iværksættelse af forsøgsordningen . . . . .	109
Bilag nr. 25:	Udvalgets indstilling af 23. april 1975 om en varig, landsdækkende ordning svarende til forsøgsordningen. . . . .	110
Bilag nr. 26:	Rapport fra Bornholm om erfaringer fra forsøgsordningen. . . . .	119
Bilag nr. 27:	Rapport fra Fyn om erfaringer fra forsøgsordningen. . . . .	124
Bilag nr. 28:	Statistisk materiale om deltagerne i forsøgsordningen. . . . .	132
Bilag nr. 29:	Statistisk opstilling over antal deltidsforsikrede arbejdsløshedskassemedlemmer, februar 1976. . . . .	136
Bilag nr. 30:	Et af Dansk Arbejdsgiverforening udarbejdet notat vedrørende bloktid . . . . .	137
Bilag nr. 31:	Arbejdsdirektoratets rundspørge til AF-kontorerne om behovet for en arbejdsmarkedsydelse i form af ventepenge. . . . .	138
Bilag nr. 32:	Skrivelse fra landboforeningerne om behovet for en ventepengeordning . . . . .	139
Bilag nr. 33:	Sammenfatning af AF-kontorerne's besvarelse vedrørende behovet for en ventepengeordning . . . . .	142
Bilag nr. 34:	Dansk Arbejdsgiverforenings vurdering af behovet for en ventepengeordning på baggrund af et rundspørge til visse medlemmer af Butiks- og Kontorvirksomhedernes Arbejdsgiverforening (BKA). . . . .	144

# Kapitel I. Indledning.

## 1. Udvalgets kommissorium.

Den 8. juni 1972 skrev arbejdsministeren således til amtmand Niels Elkær-Hansen om nedsættelse af et udvalg til behandling af midaldrende og ældres beskæftigelsesproblemer på det private arbejdsmarked (ældreudvalget):

»Som bekendt har strukturforandringerne i erhvervslivet i de senere år bragt mange midaldrende og ældre - såvel lønmodtagere som mindre, selvstændige erhvervsdrivende inden for landbrug, handel og håndværk - ud i beskæftigelsesmæssige vanskeligheder.

Arbejdsministeriet har i sin tid opfordret de lokale arbejdsmarkedsnævn til at tage problemerne op; landsarbejdsnævnet har haft visse foreløbige drøftelser herom, og arbejdsministeriet har - bl. a. i forbindelse med drøftelser i folketinget - foranlediget foretaget indsamling og foreløbig bearbejdning af materiale vedrørende undersøgelser og forsøg foretaget i udlandet, af internationale organisationer og af danske myndigheder og forskningsinstitutioner; det samme gælder materiale vedrørende de praktiske erfaringer i arbejdsformidlingen. Ministeriet har endvidere på forskellig måde aktiviseret den offentlige arbejdsformidlings indsats på dette område.

Regeringen har herefter besluttet at nedsætte et udvalg til nærmere vurdering af de forsøgsresultater og konkrete forslag, der er indeholdt i det indsamlede materiale fra ind- og udland, eller som i øvrigt kommer frem under udvalgets gennemgang af alle arbejdsmarkeds-mæssige sider af problemkredsen, herunder af en formålstjenlig koordinering med socialpolitiske indsatser.

Det forudsættes, at udvalget hurtigst muligt fremkommer med konkrete og praktiske forslag til genbeskæftigelse af dem, der er

eller står i nærliggende risiko for at blive slået ud af deres hidtidige beskæftigelse.

På længere sigt må hovedvægten lægges på forslag, som kan forebygge problemernes opståen eller i givet fald afbøde følgerne:

a. Det må således overvejes, om de nugældende bestemmelser vedrørende opsigelsesvarsel m. v. skaber tilstrækkelig tryghed i ansættelsesforholdene.

b. Det må overvejes, hvorledes der i øvrigt kan skabes øgede beskæftigelsesmuligheder for midaldrende og ældre.

c. Det må undersøges, om de eksisterende muligheder for efteruddannelse og omskoling er tilstrækkelige i art og omfang. Specielt må det overvejes, om indsats og medvirken fra erhvervsvirksomheder og organisationer i denne henseende er tilfredsstillende.

d. Udvalget må overveje egnede midler til at tilskynde virksomhederne til at tilpasse arbejdsfunktioner og -forhold til ældres særlige forudsætninger, f. eks. ved vejledning i job-analyse og arbejdstilpasning samt evt. gennem organisation af tilpasningsgrupper på større virksomheder, evt. i samarbejde med den offentlige arbejdsformidling.

e. Der må foretages en vurdering af, hvorvidt der er grundlag for at arbejde videre med fremkomne tanker om økonomisk støtte til virksomheder, som gør en særlig indsats for at fastholde eller nyantage ældre medarbejdere.

f. Det forudsættes, at udvalget holdes løbende orienteret om forsøg, initiativer og problemstillinger inden for arbejdsformidlingens administration såvel lokalt som centralt, og at udvalget fremkommer med selvstændige vurderinger og forslag i tilknytning hertil.

Det indledningsvis omtalte materiale vil blive stillet til rådighed for udvalget, der i givet fald kan fremkomme med forslag om,

på hvilke punkter nærmere undersøgelser er påkrævet med henblik på det videre arbejde.

Forslag til konkrete foranstaltninger forventes ledsaget af en redegørelse for administrative og økonomiske konsekvenser samt eventuelle problemer vedrørende organisationsforhold og finansiering.

Det forudsættes, at udvalget optager kontakt med og samarbejder med andre instanser, der beskæftiger sig med enkelte sider af problemkredsen og med de tilgrænsende spørgsmål. Dette gælder således socialreformkommissionen, der bl.a. beskæftiger sig med mulighederne for førtidspensionering og omstillingsydelse i forbindelse med erhvervsskifte i en moden alder, samt det udvalg, der behandler de særlige problemer vedrørende midaldrende og ældres beskæftigelse i den offentlige sektor, herunder mulighederne for overgang i en moden alder fra beskæftigelse i den offentlige sektor til den private sektor eller omvendt.

Under henvisning hertil skal man herved anmode Dem om at overtage hvervet som formand for udvalget.

Underdirektør Arne Nielsen, arbejdsdirektoratet, er anmodet om at indtræde i udvalget som næstformand.

Der er samtidig hermed rettet henvendelse til Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark om hver at udpege 2 medlemmer, hvoraf det ene bør repræsentere funktionærområdet. Der er endvidere rettet henvendelse til Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Arbejdsløshedskassernes Samvirke, Fællesrådet for danske Tjenestemand- og Funktionærforeninger, Fællesrepræsentationen for danske Arbejdsleder- og tekniske Funktionærforeninger, Foreningen af Arbejdsledere i Danmark samt socialministeriet om hver at udpege et medlem af udvalget, ligesom arbejdsministeriet vil udpege en repræsentant.

Det forudsættes, at udvalget i fornødent omfang optager kontakt med sådanne erhvervsorganisationer, som ikke vil være direkte repræsenteret gennem forannævnte udpegning af medlemmer.

Udvalget kan iøvrigt tilkalde særligt sagkyndige og i fornødent omfang nedsætte underudvalg.

Udvalgets sekretariatsforretninger varetages af arbejdsministeriet og arbejdsdirektoratet i forening.«

Baggrunden for udvalgets nedsættelse var ønsket om at hjælpe de ældre og midaldrende, som er kommet i beskæftigelsesmæssige vanskeligheder på grund af strukturforandringer og rationaliseringer m. v., hvad enten det drejer sig om lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende.

Der blev derfor forud for udvalgets nedsættelse af en ekspertgruppe udarbejdet en rapport om overvejelser og undersøgelser i en række lande og inden for internationale organisationer. Endvidere udarbejdede en praktikergruppe — ud fra indvundne erfaringer - en rapport om årsager og hertil svarende modforanstaltninger, som måtte anses som de væsentligste i relation til midaldrende og ældres beskæftigelsesproblemer.

Disse beskæftigelsesproblemer blev gjort til genstand for megen presseomtale, de blev drøftet i folketinget gennem forespørgsler og forslag til folketingsbeslutning, ligesom landsarbejdsnævnet drøftede problemerne.

Ved skrivelse af 3. september 1973 fra arbejdsministeren til amtmand Niels Elkær-Hansen blev udvalgets kommissorium udvidet til også at omfatte yngre lettere handicappede. Skrivelsen havde følgende ordlyd:

»Under henvisning til skrivelse herfra af 8. juni 1972 indeholdende udvalgets kommissorium skal man herved meddele, at ministeriet har fundet det hensigtsmæssigt, at udvalget foruden beskæftigelsesproblemer for ældre og midaldrende tillige behandler de tilsvarende beskæftigelsesproblemer for andre persongrupper med erhvervsbegrænsninger af en sådan karakter, at de ikke kan yde en fuld arbejdspræstation, men på den anden side skønnes gennem en mere begrænset beskæftigelsesmæssig bistand at kunne blive i stand til at opnå varig beskæftigelse på normale vilkår.

Som det vil være Dem bekendt, er ovenstående i overensstemmelse med drøftelser, som med Deres deltagelse fandt sted den 16. august 1973 mellem arbejdsministeren og hovedorganisationerne m. fl.

Idet man herved bekræfter aftalen om, at De foranlediger de nævnte persongrupper inddraget i udvalgets fortsatte overvejelser, skal man henstille, at der under disse overvejelser holdes fornøden kontakt med socialministeriet.«



## 2. Udvalgets sammensætning.

Udvalget har haft følgende sammensætning:

Udvalgets formand:

Amtmand *Niels Elkær-Hansen*.

Udvalgets næstformand:

Underdirektør *Arne Nielsen*, arbejdsdirektoratet.

Udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening:

Isenkræmmer *Oluf Brønnum Schou* (repræsenterende funktionærområdet),  
Fuldmægtig *H. Marstrand Dahl*.

Udpeget af Landsorganisationen i Danmark:

Kasserer *Henry Sørensen*, HK i Århus,  
Formand *Chr. Zastrau*, Støberiarbejdernes afdeling.

Udpeget af Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger:

Direktør, *P. Rømert Rasmussen*.

Udpeget af Arbejdsløshedskassernes Samvirke:

Hovedkasserer *Knud Petersen*, Funktionærernes Arbejdsløshedskasse.

Udpeget af Fællesrådet for danske Tjenestemands- og Funktionærorganisationer:

Kontorchef *Evald Riemenschneider*, Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening.

Udpeget af FR (Fællesrepræsentationen) Hovedorganisation for Arbejdsleder- og tekniske Funktionærforeninger i Danmark:

Maskinmester *A. C. Hansen*, Maskinmestrenes Forening (til 6. juni 1973),  
Forretningsfører *Th. Ishøj*, Dansk Textilindustri Mesterforening (fra 6. juni 1973).

Udpeget af Foreningen af Arbejdsledere i Danmark:

Afdelingsleder *Ivan Olsen*.

Udpeget af socialministeriet:

Afdelingschef *Adam Trier*, tillige kontorchef *Vibeke Lomholt*, arbejdsministeriet (fra 15. oktober 1973).

Udpeget af arbejdsministeriet:

Ekspeditionssekretær *Ebbe Kjeldgaard*.

Udvalgets sekretærer har været fuldmægtig *Hanne Moos*, arbejdsministeriet, fuldmægtig *Elisabeth Kongstad*, arbejdsdirektoratet, og konsulent *Mogens Fohlmann*, arbejdsdirektoratet.

## 3. Udvalgets mødevirksomhed m. v.

Samtidig med nedsættelsen af *ældreudvalget vedrørende den private sektor* blev nedsat et *ældreudvalg vedrørende den offentlige sektor*. Udvalgets kommissorium og sammensætning er optaget som bilag nr. 1.

Formanden for ældreudvalget vedrørende den offentlige sektor, underdirektør Arne Nielsen har været næstformand i udvalget vedrørende den private sektor. Tilsvarende har formanden for ældreudvalget vedrørende den private sektor, amtmand Niels Elkær-Hansen været næstformand i udvalget vedrørende den offentlige sektor. Endvidere har udvalgene haft fælles sekretariat. Som det fremgår af betænkningen har det offentlige udvalg tiltrådt en række af de heromhandlede indstillinger. Der vil fremkomme en redegørelse fra udvalget.

I udvalgets kommissorium er anført, at det forudsættes, at udvalget optager kontakt med socialreformkommissionen, der bl. a. beskæftiger sig med mulighederne for førtidspensionering og omstillingsydelse i forbindelse med erhvervsskifte i en moden alder.

I februar 1973 blev der af socialministeriet nedsat en arbejdsgruppe vedrørende en pensionsreform, som til belysning af de omhandlede problemer nedsatte et særligt underudvalg - *førtidspensionsudvalget* - hvis kommissorium er optaget som bilag nr. 2.

Da der i ældreudvalgets kommissorium og i førtidspensionsudvalgets kommissorium er tale om væsentlige berøringsflader, er det i kommissorierne foreskrevet, at udvalgene skal optage kontakt med hinanden. På ældreudvalgets initiativ blev der i oktober 1973 nedsat et *fælles afgrænsningsudvalg* med det formål at finde frem til en hensigtsmæssig fordeling af arbejdsopgaverne.

Ældreudvalget og førtidspensionsudvalget enedes om følgende kommissorium for afgrænsningsudvalget:

»Efter kommissoriet for førtidspensionsudvalget skal udvalget overveje mulighederne for en udvidelse af adgangen til førtidspension, eventuelt i form af en omstillingsydelse, og udvalget skal i forbindelse hermed overveje indførelsen af en ordning med fleksibel pensionsalder.

Ældreudvalgene skal efter kommissoriet bl. a. overveje, hvilke foranstaltninger der

kan foreslås gennemført for at forebygge arbejdsløshed eller fremme beskæftigelsen af midaldrende og ældre såvel i det private erhvervsliv som inden for den offentlige sektor.

På denne baggrund bør underudvalget overveje, hvorledes der for de ældre kan skabes mulighed for et mere fleksibelt tilbagetrækningsmønster, samtidig med at arbejdskraften bevares på arbejdsmarkedet i så vid udstrækning som muligt.

Da en lempelse af de gældende regler for førtidspensionering kan komme på tale for ældre personer, der er slået ud af arbejdsmarkedet, må udvalget overveje arbejdsmarkedets organers rolle i denne forbindelse.

Udvalget må overveje mulighederne for en ordning, ifølge hvilken deltids- og korttidsarbejde kan kombineres med offentlig støtte, eventuelt i form af førtidig pensions-tildeling. Udvalget må endvidere overveje muligheden for at indføre en ny social ydelse til støtte af den ældre arbejdskraft i forsøget på en omstilling til nyt erhverv eller til en pensionisttilværelse.

Udvalget må herunder overveje, om den vurdering af den arbejdsmæssige situation, som må ligge til grund for en tildeling af sådan støtte, kan varetages af arbejdsmarkedets organer, ligesom spørgsmålet om aldersgrænser og spørgsmålet om støttens niveau bør indgå i udvalgets overvejelser.«

Fællesudvalget havde følgende sammensætning:

Udpeget af førtidspensionsudvalget:

Direktor, fru *Alice Bruun*, førtidspensionsudvalgets formand.

Kontorchef, fru *Vibeke Lomholt*, arbejdsministeriet.

Vicedirektør *Henning Blume*, Københavns kommune.

Fuldmægtig, fru *Ingrid Spangsberg*, social- og sundhedsforvaltningen i Esbjerg.

Forskningsleder *P. Østergård-Laursen*, socialforskningsinstituttet, som observatør.

Udpeget af ældreudvalgene:

Amtmand *Niels Elkær-Hansen*, formand for ældreudvalget vedrørende den private sektor.

Underdirektor *Arne Nielsen*, arbejdsdirektoratet, formand for ældreudvalget vedrørende den offentlige sektor.

Fuldmægtig *H. Marstrand Dahl*, Dansk Arbejdsgiverforening.

Kasserer *Henry Sørensen*, HK i Århus, repræsenterende LO.

Forretningsfører *Th. Ishøj*, Dansk Textilindustri Mesterforening, repræsenterende Fællesrepræsentationen for danske Arbejdsleder- og tekniske Funktionærforeninger.

Udvalgets sekretærer har været:

Fuldmægtig *Hanne Moos*, arbejdsministeriet,

Fuldmægtig *Elisabeth Kongstad*, arbejdsdirektoratet.

Konsulent *Mogens Fohlmann*, arbejdsdirektoratet.

Fuldmægtig *G. Harder Andersen*, sikkingsstyrelsen.

Efter at have afholdt 3 møder afsluttede fællesudvalget sit arbejde i januar 1974 med et notat om opgavefordelingen udvalgene imellem, jfr. bilag nr. 3.

På baggrund heraf tilskrev fællesudvalget den 21. januar 1974 pensionsreformarbejdsgruppen og henledte dennes opmærksomhed på, at de sociale pensioners indtægtsreguleringsregler sammen med skatte- og boligsikringsreglerne m. m. har en negativ indvirkning på pensionisternes lyst til at tage lønnet beskæftigelse, da de reelt kun får en meget lille del af arbejdsvederlaget. Skrivelsen er optaget som bilag nr. 4.

Udvalgets initiativer i øvrigt.

Herudover har der foruden det allerede omtalte samarbejde været en udstrakt mødevirksomhed mellem formandsskab og sekretariat på den ene side og forskellige styrelser, udvalg, nævn, foreninger og organisationer på den anden side såsom Samarbejdsnævnet Dansk Arbejdsgiverforening - Landsorganisationen i Danmark og Samarbejdsnævnet Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger - Landsorganisationen i Danmark. Dette samarbejde resulterede i, at samarbejdsnævnene henholdsvis den 5. juli og 22. juli 1974 udsendte et cirkulære om tilpansningsudvalg til samtlige samarbejdsudvalg. Udvalget har endvidere haft kontakt med Ergonomigruppen af fysioterapeuter i Danmark, Direktoratet for arbejdsmarkedssuddannelserne, socialforskningsinstituttet, Arbejdsmiljøgruppen af 1972, direktoratet

for arbejdstilsynet og skatteministeriet. Blandt det materiale udvalget har gennemgået skal man pege på undersøgelsen: »Ledige ledere« af 1972, foretaget af Foreningen af Arbejdsledere i Danmark, samt på »HK-ældreundersøgelsen« af 1976.

Formandsskab og sekretariat har herudover til belysning af eksisterende og påtænkte svenske foranstaltninger på dette område besøgt arbejdsmarkedsmyndighederne i Stockholm samt arbejdsformidlingskontoret i Malmø.

Udvalgets formand har endvidere i tiden 18.-20. november 1974 deltaget i en arbejdsgruppe om ældre under Europarådet i Strasbourg.

Udvalget har i øvrigt undersøgt, hvorledes tilsvarende forhold er behandlet i andre lande, i internationale organisationer m. v., men har dog ikke fundet det af værdi at give en samlet oversigt over disse forhold. Hvor udvalgets beslutninger er påvirket af udenlandske foranstaltninger, er disse refereret i de enkelte kapitler.

På udvalgets foranledning blev der fra 1. oktober 1973 i 2 arbejdsmarkedsnævnsområder — Fyn og Bornholm — iværksat en forsøgsordning med tilskud til genoptræning i en 6 måneders periode af ældre og lettere handicappede, som af arbejdsformidlingen skønnes at kunne genoptrænes til at yde en normal arbejdsindsats. Forsøgsordningen er

fortsat løbende. Der henvises herom til kapitel VI.

Udvalget har endvidere afgivet 3 delindstillinger til arbejdsministeriet: Forslag om oprettelse af en ordning med halvbeskyttet beskæftigelse af 9. april 1974, forslag om oprettelse af en ordning med tilskud til indretning af arbejdspladser af 16. januar 1975 og den 22. april 1975 forslag om oprettelse af en landsdækkende genoptræningsordning på baggrund af erfaringerne fra forsøgsordningerne på Fyn og Bornholm. Der henvises til omtalen af indstillingerne nedenfor i kapitel VI. Endvidere har udvalget i samarbejde med Dansk Arbejdsgiverforening, De Samvirkende Danske Landboforeninger og De Samvirkende Danske Husmandsforeninger foretaget en undersøgelse af interessen hos medlemmerne for en ventepengeordning, jfr. endvidere herom under kapitel VI,7, ligesom udvalget i samarbejde med arbejdsdirektoratet har søgt belyst dette behov gennem nogle arbejdsformidlingskontorer. Disse har endvidere bidraget til belysning af, i hvor stor udstrækning fysiske årsager er skyld i ældres ledighed, der henvises herom til kapitel VI,7.

Endelig har Dansk Arbejdsgiverforening bidraget til belysning af skattemæssige konsekvenser ved en ordning med tilskud til indretning af arbejdspladser, jfr. nærmere herom under kapitel VI,3.

## Kapitel II. Sammenfatning.

Ved udvalgets nedsættelse i 1972 udgjorde de ældre og midaldrendes forhold på arbejdsmarkedet et iøjnefaldende samfundsproblem. Den økonomiske udvikling, som har fundet sted siden, navnlig efter oliekrisen i 1973 med øget arbejdsløshed, har imidlertid medført, at andre spørgsmål - f. eks. ungdomsarbejdsløsheden — er trådt i forgrunden, uden at de ældres vanskeligheder er blevet mindsket.

En vurdering i dag må derfor føre til, at de ældres forhold på arbejdsmarkedet ikke hører til de mest dominerende samfundsproblemer. Områdets omfang er der redegjort for i betænkningens kapitel IV. Det fremgår heraf bl. a. at ældregruppens ledighed til en vis grad følger udviklingen i den samlede ledighed, dog uden de samme store udsving for de ældres vedkommende. Endvidere fremgår det, at de ældres (55-64 år) ledighedsprocent tilsyneladende har nærmet sig ledighedsprocenten for samtlige registrerede ledige. Endelig synes der at være en tendens til at ældre lønmodtagere under lavkonjunkturer ikke længere i omfang rammes hårdere end andre grupper på arbejdsmarkedet.

### *Ledighed - genplacering.*

Der er enighed om, at det ikke her i landet er en fremherskende tendens, at virksomheder foretager afskedigelser af medarbejdere udelukkende med henvisning til alderen. De beskæftigelsesmæssige problemer for de ældre opstår først og fremmest ved virksomhedsindskrænkninger, likvidation eller rationaliseringer. Her må særligt fremhæves de ledighedsproblemer, der i de sidste 20 år er opstået som følge af strukturrationaliseringer inden for landbruget, inden for håndværk og inden for handelsvirksomheder. Som det blandt andet er fremgået af arbejdsmiljøgruppens rapporter, hører de ældre, der

bliver ledige, til de grupper, som udstødes af arbejdsmarkedet. Det har været vanskeligt for arbejdsformidlingen at genplacere den ældre arbejdskraft. Dette er også tilfældet med andre lønmodtagergrupper f. eks. langvarigt ledige og lønmodtagere med en dårlig eller forældet uddannelse. Samfundsøkonomisk betyder dette, at arbejdskraft, som kunne anvendes i erhvervslivet, ikke udnyttes. Det betyder endvidere, at der opstår en social situation, som kunne være undgået, såfremt disse ældre havde fået arbejde påny. Hertil kommer, at længere tids arbejdsledighed for den enkelte ældre medfører psykisk belastning.

### *Afgrænsning af problemet (kap. III).*

Udvalget har afgrænset den persongruppe, betænkningen omhandler aldersmæssigt opad til 67 år (indtræden af retten til folkepension), uden at man dog har fastsat aldersgrænser i de enkelte forslag. Som nedre aldersgrænse har man arbejdet med ca. 40 år.

Der er således ikke fastlagt egentlige aldersgrænser, idet man har ønsket i lighed med en norsk betænkning af 1968 om emnet at definere ældre som alle, der har erhvervs-mæssige beskæftigelsesvanskeligheder som følge af opnået alder.

Heller ikke overfor det sociale system har det været muligt at angive faste grænser, men der har været enighed om ikke at betragte ældregruppen som revalidender.

### *Ikke-umiddelbart placerbare grupper.*

Det er udvalgets opfattelse, at dette at blive ældre ikke i sig selv må betragtes som et beskæftigelsesmæssigt handicap. Alderen kan naturligvis medføre visse fysiske svigt, men der kompenseres dog ofte herfor med aldersbetingede fordele som erfaring, omhyggelig-

hed, stabilitet etc. Alderen kan medføre at kræfterne aftager, uden at den pågældende af den grund er egnet til nogen form for pension. Der er ældre, som på grund af sygdom, invaliditet eller lignende ikke kan genplaces og derfor bør henvises til en pension, og der er ældre, der gennem en selektiv arbejdsplacering kan anvendes arbejde som fuldt arbejdsduelige på arbejdsmarkedet. Herimellem findes imidlertid en gruppe, som ikke umiddelbart kan leve op til arbejdsmarkedets krav. Det er denne gruppe, som man muligvis kan finde genbeskæftigelse til eller bevare i arbejdsforholdet, hvis der træffes særlige forholdsregler. Det er fortrinsvis denne gruppe, som udvalgets forslag sigter mod. Ved forslagene udformning har det været udvalget magtpåliggende, at der ikke sker en lønmæssig forvridding af arbejdsmarkedet i henhold til de bestående overenskomster.

#### *Restriktive og stimulerende foranstaltninger (kap. V og VI).*

For at bevare den ældre arbejdskraft på arbejdsmarkedet og for at opnå gensættelse af ældre, der er blevet ledige, kan anvendes restriktive foranstaltninger eller stimulerende foranstaltninger. Udvalget har fundet, at restriktive foranstaltninger, herunder kvoteordninger, se kapital V, 2 — således som de f.eks. kendes fra Sverige - vil harmonere dårligt med dansk tradition. Man har gennemgået de restriktive foranstaltninger, der kunne komme på tale, men finder ikke at kunne anbefale nogle af disse.

Udvalget har derfor koncentreret sig om stimulerende foranstaltninger. Sådanne kan tænkes gennemført enten ved lovgivning eller ved overenskomster mellem arbejdsmarkedets parter. Når der er tale om direkte støtte fra det offentlige, finder udvalget, at den eneste udvej er lovgivning eller andre former for offentlige beslutninger. Bortset fra sådanne tilfælde mener udvalget, at foranstaltninger, der kan gennemføres ved overenskomster mellem arbejdsmarkedets parter, harmonerer bedst med dansk tradition.

Skulle det imod udvalgets forventninger vise sig, at problemerne ikke kan løses med stimulerende foranstaltninger som ovenfor anført, finder udvalget, at en retfærdig fordeling mellem de enkelte virksomheder ved beskæftigelse af den ældre arbejdskraft kan ske via kvoteordninger med dertil knyttet

oplysningspligt for den enkelte virksomhed. Udvalget skal derfor henstille, at det tages op til vurdering efter en passende tid (f. eks. 3 år), om der er opnået tilfredsstillende resultater ved hjælp af stimulerende foranstaltninger.

#### *Tilpasningsudvalg (kap. VI, 1).*

Det er udvalgets opfattelse, at arbejdsmiljøet på den enkelte virksomhed har betydning for den ældres forbliven i beskæftigelse. Der vil i mange virksomheder kunne findes arbejdspladser til den ældre, der på grund af svigtende kræfter ikke længere vil kunne klare sit hidtidige arbejde. Der kan her blive tale om omplaceringer, ændringer af arbejdspladsen og andre lignende forholdsregler, eventuelt på baggrund af ergonomiske undersøgelser. Disse problemer løses bedst inden for den enkelte virksomhed. Udvalget har derfor stillet forslag om tilpasningsudvalg i lighed med de svenske »anpassningslag«. Spørgsmålet har været rejst over for samarbejdsnævne mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark og mellem Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og Landsorganisationen i Danmark, og disse nævn har udsendt cirkulærer om oprettelse af tilpasningsudvalg i virksomheder, hvor der i forvejen findes samarbejdsudvalg.

Svenske erfaringer taler for, at det tillægges afgørende betydning for tilpasningsudvalgenes arbejde, at der blandt kolleger på de enkelte arbejdspladser er eller skabes en positiv holdning til beskæftigelse af ældre.

#### *Tilskud til indretning af arbejdspladser (kap. VI, 3).*

Som en ren teknisk hjælp foreslår udvalget, at der i videre omfang, end bistanndsloven hjemler adgang til, skabes mulighed for dels at yde økonomisk støtte til den enkelte til anskaffelse af personlige hjælpemidler (f. eks. specielt hjælpeværktøj), dels at yde tilskud til den virksomhed, som indretter en særlig arbejdsplads, når disse foranstaltninger muliggør placering af ældre eller lettere handicappede med beskæftigelsesproblemer.

#### *Omskoling, efteruddannelse (kap. VI, 2).*

Der kan også være tale om ældre, som på grund af tidligere hårdt arbejde er så ned-

slidte, at de ikke længere kan bestride arbejde, som de hidtil har kunnet magte. For dem foreslås omskoling til et nyt erhverv. For de ældre, der ikke har fulgt med i deres fags udvikling kan efteruddannelse komme i betragtning.

Med de udbud, der findes inden for specialarbejdskoler og efteruddannelse for faglærte, er der mulighed for at yde en sådan undervisning. Et særligt problem er, hvorvidt de ældre vil være i stand til at gennemføre en sådan uddannelse på lige fod med yngre kolleger, eller om de skal gennemgå et kursus for at komme på samme niveau som de yngre med en længere skolegang bag sig. Udvalget er imidlertid af den opfattelse, at integrerede undervisningshold er at foretrække frem for hold opdelt efter alder.

#### *Genbeskæftigelse med løntilskud (kap. VI, 4).*

Når arbejdsløsheden indenfor 1 år overstiger en bestemt grænse f. eks. 3 måneder, kan det blive nødvendigt at gennemgå en genoptræning for herigennem at genvinde den tabte arbejdsevne eller for at tilpasse sig et helt nyt erhverv. Tilsvarende gælder for dem, der skifter job i en moden alder.

For disse grupper foreslår udvalget en særlig genoptræningsordning med statstilskud.

Udvalget har gennemført forsøg på Bornholm og Fyn, hvor lettere handicappede og ældre søges ansat på virksomheder i en genoptræningsperiode på indtil 6 måneder til normal overenskomstløn. Der kan ifølge ordningen ydes tilskud til arbejdsgiveren for manglende arbejdsevne hos den ansatte. Dette tilskud nedtrappes i takt med genoptræningen således, at den ansatte når forsøget er gennemført, skulle være nået op på fuld løn uden tilskud til arbejdsgiveren.

Det forsøg, udvalget har gennemført, giver håb om, at en sådan ordning gældende for hele landet vil kunne medføre, at mange ældre genoptrænes og indtræder i erhvervslivet på lige fod med yngre medarbejdere.

I tiden 1. oktober 1973 til 31. marts 1976 har 114 personer været omfattet af forsøgsordningen. Heraf er 69 overgået til beskæftigelse til normal løn uden statstilskud.

En egentlig *cost-benefit beregning* har udvalget måttet afstå fra at foretage på grund af manglende statistiske oplysninger. Nogle betragtninger herom anføres dog under betænk-

ningens omtale af forsøgsordningerne med genbeskæftigelse af ældre med statstilskud.

Ifølge en rapport fra arbejdsmarkedsnævnet for Fyn skønnes opnået besparelser på offentlige ydelser til arbejdsløsheds- og sygedagpenge samt andre hjælpeformer på ialt ca. 500.000 kr. for perioden 1. oktober 1973 til 1. november 1974. Herfra må dog trækkes de ca. 200.000 kr., som genoptræningsordningen har kostet i løntilskud i samme periode.

#### *Halvbeskyttet beskæftigelse (kap. VI, 5).*

Det er dog ikke sikkert, at alle kan genoptrænes til fuld arbejdsindsats. For dem, der vel kan yde et vist stykke arbejde, men ikke kan komme op på det, der normalt præsteres, foreslår udvalget, at der etableres »halvbeskyttet beskæftigelse«, således at arbejdsgiveren permanent får tilskud til pågældendes løn. Ordningen kan etableres både for nyansatte og for allerede ansatte i virksomheden.

#### *Deltid (kap. VI, 6).*

For dem, som vel kan yde fuld arbejdsindsats, men som ikke magter at påtage sig fuldtidsarbejde, har udvalget overvejet forskellige former for arbejdstidsregler med henblik på at skabe en større fleksibilitet i tilbagebetalingssituationen uden større indtægtsnedgang. Udvalget har i denne forbindelse drøftet de tanker, der er fremsat fra Dansk Arbejdsgiverforenings side om arbejde på bloktid, således at arbejdstageren kan indgå en overenskomst med sin arbejdsgiver om at arbejde i et vist antal »blokke« af f. eks. 4 timer om ugen. Det er udvalgets opfattelse, at overgangen til deltid ikke behøver at forudsætte, at den pågældende har gennemgået en genoptræningsperiode, således som det ved nyansættelser forudsættes for at gå ind i en halvbeskyttet virksomhed.

Spørgsmålet om compensation for tab af arbejdsindtægt i form af delpension i forbindelse med overgang til deltid henhører efter udvalgets opfattelse under socialministeriets forretningsområde.

#### *Ventepenge (kap. VI, 7).*

For gruppen af strukturramte, tidligere selvstændige erhvervsdrivende, enten landbrugere, håndværkere eller handlende, som på grund af konkurrence er slået ud af deres hidtidige erhverv, har udvalget overvejet en

ventepengeordning, hvorefter der skulle kunne ydes tilskud til opretholdelse af den hidtidige levestandard i en venteperiode, indtil de påny kan placeres på arbejdsmarkedet eventuelt efter en genoptræningsperiode. Med den mulighed for arbejdsløshedsforsikring af selvstændige, der imidlertid nu er gennemført ved lov nr. 311 af 10. juni 1976 finder udvalget det ikke længere nødvendigt med en sådan ordning.

#### *Personaleforbrug og andre omkostninger.*

De af udvalget fremsatte forslag vil medføre krav om øgede ressourcer til arbejdsformidlingssystemet, såvel bevillinger som personale. For at tilvejebringe grundlag for at udøve skøn over omkostninger og personaleforbrug i forbindelse med udvalgets indstillinger om genoptræning, indretning af arbejdspladser, »halvbeskyttet beskæftigelse« m. v. har udvalget foreslået, at der stilles beløb af beskæftigelsesmidlerne til rådighed for gennemførelse af forsøgsordninger. Sådanne beløb foreslås tilvejebragt som særskilte bevillinger inden for beskæftigelsesmidlerne.

Foruden de ovenfor anførte meromkostninger finder udvalget det særdeles vigtigt, at der i forbindelse med gennemførelsen af de af udvalget foreslåede ordninger afsættes betydelige beløb til brug for en omfattende informationskampagne.

Udvalgets forslag er - i overensstemmelse med kommissoriet - baseret på overvejelser om foranstaltninger, der kan modvirke de særlige beskæftigelsesvanskeligheder, som ældre udsættes for.

Udvalget ønsker imidlertid kraftigt at understrege, at de foreslåede foranstaltninger samtidig vil være egnede midler mod de erhvervsmæssige beskæftigelsesvanskeligheder, som rammer også yngre personer med lettere handicap, men som en vis beskæftigelsesmæssig bistand kan overvinde.

Yderligere ønsker udvalget at henlede opmærksomheden på, om nogle af de foreslåede foranstaltninger - måske særligt ordningen med løntilskud til genbeskæftigelse, kapitel VI, 4 - vil kunne gøres mere generelt anvendelig i en situation, hvor personer efter en konjunktur-betinget længere tids ledighed igen søges inddraget i den aktive arbejdsstyrke.

# Kapitel III. Afgrænsning af problemet.

## 1. Aldersafgrænsning.

Ved en gennemgang af udvalgt materiale fra OECD samt fra Sverige, Norge, Holland og England, har det vist sig, at den aldersmæssige afgrænsning af ældregruppen er meget forskellig, spændende fra 40 til 70 år.

### *Nedre aldersgrænse og norsk definition*

I udvalget er der i princippet enighed om, at aldersgrænsen nedad bør ligge lavt. Dette er i overensstemmelse med den opfattelse, der kom til udtryk i en norsk betænkning fra 1968: »Innstilling om specielle sysselsettingsproblemer blandt ældre arbeidstakere«. Det er på side 10 i denne betænkning nævnt, at

»komitéen har defineret begrepet »ældre« til i princippet å omfatte alle som kommer i yrkesmessige vansker som følge av de har nådd en viss alder«.

Arbejdet har vist, at der i relation til de foreslåede foranstaltninger ikke kan sondres mellem lettere aldersbetingede erhvervsafgrænsninger og former for lettere handicap, jfr. kap. I om udvidelsen af udvalgets kommissorium af 3. september 1973. En ledighedsperiode af 6 eller blot 3 måneders varighed kan virke nedbrydende på den enkelte, og hertil kommer ofte, at den pågældende allerede kan være nedslidt i 40-års alderen som følge af hårdt fysisk arbejde. Disse forhold er i øvrigt blevet bekræftet gennem en rundspørge til arbejdsformidlingskontorerne, jfr. kap. VI. 1.2.

### *Øvre aldersgrænse*

Med hensyn til den aldersmæssige afgrænsning opad er det udvalgets opfattelse, at aldersgrænsen burde sættes ved 67 år (indtræden af retten til folkepension), dog således at der i videst muligt omfang i udvalgets for-

slag ikke fastsættes nogen bestemt aldersgrænse opad, som afskærer personer over pensionsalderen fra at deltage i de foranstaltninger, som måtte blive iværksat.

## 2. Afgrænsning over for den sociale sektor.

En gennemgående linie i udvalgets drøftelse har været, at ældre ikke må betragtes som revalidender.

Udvalget er enig om, at der er behov for tilskudsordninger til den gruppe ældre, der af aldersmæssige årsager vanskeligt kan indpasses på arbejdsmarkedet, selv om de ikke er erhvervshæmmede i bistandslovens forstand. Med kommissorieudvidelsen af 3. september 1973 må eventuelle foranstaltninger for de persongrupper, hvor en egentlig dyberegående revalidering ikke skønnes fornøden, koordineres med socialministeriet. Udbetaling af dobbeltydelser vil herved kunne forhindres, idet bistandslovens bestemmelser er subsidiære i forhold til anden lovgivning.

## 3. Afgrænsning over for offentlige ansættelsesområder.

I overensstemmelse med kommissoriet skal udvalget behandle ældres problemer inden for erhvervslivet, dvs. i den private sektor. Udvalget skal således ikke beskæftige sig med problemet inden for det offentlige ansættelsesområde, idet der er nedsat et ældreudvalg vedrørende den offentlige sektor, som behandler forholdene inden for dette område.

Det er imidlertid i et vist omfang de samme problemer, de to udvalg har behandlet. Således kan det nævnes, at den forsøgsordning med løntilskud, som udvalget har afgivet indstilling om, jfr. kap. VI. 4., også omfatter personer, der ansættes inden for den offentlige sektor. Udvalget har ligeledes



anbefalet, at ordningen med halvbeskyttet beskæftigelse, jfr. kap. VI. 5., også etableres inden for den offentlige sektor.

#### **4. Udvalgets vurdering.**

For så vidt angår en afgrænsning har udvalget fundet det rigtigst at arbejde med en definition, som medtager alle, der har mistet eller mister tilknytningen til arbejdsmarke-

det på grund af alder. Det er blevet fremhævet, at beskæftigelsesproblemet for ældre ikke alene kendes blandt lønmodtagere. Også blandt selvstændige inden for landbrug, håndværk og detailhandel er der i de senere år opstået et genbeskæftigelsesproblem i forbindelse med ledighed som følge af disse erhvervs kraftige strukturlpasninger til udviklingen i samfundet.

# Kapitel IV. Områdets omfang.

## 1. Danmarks Statistiks beskæftigelsesundersøgelse.

Af Danmarks Statistiks beskæftigelsesundersøgelse den 29. oktober 1975 fremgår, at af den samlede arbejdsstyrke på knap 2,5 mill. er aldersgruppen 40—64 år opført til 1.028.617 personer og aldersgruppen 65-69 år til 67.780 personer. På grundlag af disse antal personer kan *erhvervsaktive* i aldersgruppen 40-67 år beregnes til at udgøre omkring 1.070.000. I dette tal indgår selvstændige m. v. og medhjælpende hustruer.

Det er ikke muligt at fastslå, hvor mange ledige der findes inden for denne aldersgruppe. Den danske ledighedsstatistik kan kun i begrænset omfang belyse spørgsmålet, idet den ikke indeholder oplysninger om selvstændige næringsdrivende inden for landbrug, håndværk og detailhandel. Der henvises i øvrigt til bilag nr. 5.

Hertil kommer yderligere, at et ukendt antal yngre personer med erhvervsbegrænsninger af en sådan karakter, at de ikke kan yde en fuld arbejdspræstation, vil være omfattet af udvalgets overvejelser og forslag, jfr. kapitel I om udvidelsen af udvalgets kommissorium.

## 2. Ledighedsstatistik juli 1951-1976.

Den løbende ledighedsstatistik er baseret på oplysninger om ledige arbejdsøgende tilmeldt arbejdsformidlingen. To gange årligt, ved udgangen af januar og juli måned, foretages en opdeling af de ledige på aldersgrupper m. m. Denne fordeling foretages imidlertid kun blandt fuldtidsforsikrede, nydende medlemmer af de statsanerkendte arbejdsløsheds-kasser.

Nedenfor i tabel 1 og diagrammerne A og B er vist, hvorledes det faktiske omfang af ledigheden blandt arbejdsløshedsforsikrede ældre har udviklet sig, herunder om der er tendens til stigende eller faldende ledighed på grund af alder. Materialet er udarbejdet på grundlag af oplysninger fra »Arbejdsløsheden«, udgivet af Danmarks Statistik<sup>1)</sup>, omhandlende perioden 1951-1976. For juli 1975 foreligger imidlertid ikke oplysninger om ledigheden inden for aldersgrupper, idet den halvårslige tælling ikke fandt sted. Angivelserne for juli 1976 er oplyst af Danmarks Statistik. De anførte absolutte tal og procenter er baseret på oplysninger om ledigheden blandt fuldtidsforsikrede, nydende medlemmer af de statsanerkendte arbejdsløsheds-kasser.

Som opgørelsestidspunkt for tabel og diagrammer er valgt »ultimo juli«. Da der traditionelt i sommermånederne registreres de laveste ledighedstal, må det formodes, at de ledige på dette tidspunkt må være dem, der har sværest ved at fastholde eller opnå anden beskæftigelse.

Årsagen til, at kun aldersgruppen 55-64 år indgår i tabel og diagrammer, er, at det ikke er muligt i det tilgængelige statistiske materiale at få opdelt den foranliggende aldersgruppe, der går fra 35—54 år, ligesom det ej heller er muligt at foretage en anvendelig opdeling af aldersgruppen 65-69 år således, at oversigtsmaterialet kan af grænses ved 67 år.

*Tabel 1* er en oversigt over ledigheden ultimo juli 1951-1976 for samtlige ledige arbejdsløshedsforsikrede i absolutte tal og procenter, samt for aldersgruppen 55-64 år i tal og procent af deres egen aldersgruppe.

<sup>1)</sup> Arbejdsløshedsprocent for hele landet: Tabel 2.02.

Absolutte tal: Tabel 3.06.

Arbejdsløshed for 55-64 årige i pct. af deres egen aldersgruppe:

Beregnet på grundlag af de respektive tal for ledige og for forsikrede i tabel 3.06.

Tabel 1. Antal ledige, forsikrede mænd og kvinder, ultimo juli.

Første pct.-kolonne angiver arbejdsløshedsprocenten for hele landet på opgørelsestidspunktet.

Sidste pct.-kolonne angiver de 55-64 åriges

ledighedsprocent inden for deres egen aldersgruppe.

Antal arbejdsløshedsforsikrede i aldersgruppen 55-64 år ultimo januar 1976: 129.583.

	Arbejdsløshedsprocent for hele landet	Antal ledige, hele landet	Heraf 55-64 år	Heraf kvinder	Arbejdsløshed for 55-64 årige i pct. af deres egen aldersgruppe
1951	5,5	35936	6324	1518	9,2
1952	7,5	48984	7657	1380	10,6
1953	4,3	28783	5277	1082	6,9
1954	4,3	28958	6051	800	7,4
1955	4,2	28519	5930	966	7,1
1956	5,2	35284	7472	1176	8,6
1957	5,4	38243	8195	1093	8,7
1958	5,1	36127	8129	1213	8,4
1959	2,4	17041	4473	713	4,4
1960	1,6	11975	3412	505	3,3
1961	1,3	9758	2702	367	2,5
1962	0,9	6754	1917	299	1,7
1963	1,2	8847	2372	292	2,1
1964	0,6	4313	1526	274	1,3
1965	0,6	4780	1322	215	1,1
1966	0,7	5171	1375	239	1,1
1967	1,4	10754	2664	308	2,2
1968	2,8	21836	4867	682	4,0
1969	1,6	13146	2970	714	2,4
1970	1,1	9054	1933	512	1,6
1971	2,3	18889	3761	658	3,1
1972	2,4	19476	3825	731	3,1
1973	1,9	15654	2667	559	2,2
1974	3,9	32958	5086	981	4,1
1975	8,8	81887	—	—	—
1976	9,3	92452	12573	3071	9,7

Diagram A er en grafisk opstilling af antal ledige, som angivet i tabel 1. Det fremgår, at ældregruppens ledighed til en vis grad følger den samlede ledighed dog uden de samme store udsving for de ældres vedkommende. Øvre og nedre grænse for registrerede ledige i denne aldersgruppe er henholdsvis 12.573 i juli 1976 og 1.322 i juli 1965.

Af diagram B ses, hvorledes den relative ledighedsprocent ultimo juli måned for aldersgruppen 55-64 år er forløbet siden 1951. Det fremgår, at denne persongruppes ledighedsprocent - siden slutningen af 50-erne med fuld beskæftigelse — tilsyneladende har nærmet sig ledighedsprocenten for samtlige registrerede ledige.

dende har nærmet sig ledighedsprocenten for samtlige registrerede ledige.

Af indhentede oplysninger fra Danmarks Statistik vedrørende den halvårige tælling ultimo juli 1976 fremgår, at der på dette tidspunkt fandtes 92.452 (9,3 pct.) ledige forsikrede. Heraf udgjorde de 55-64 årige 12.573 personer, svarende til 9,7 pct. af deres egen aldersgruppe, hvilket tydeligt viser, at den tendens, som har kunnet spores siden slutningen af 50-erne, har holdt sig, selv i en periode med nedadgående konjunkturer.

Hvis denne udvikling fortsætter, kan det

tages som udtryk for, at ældre lønmodtagere under lavkonjunkturer ikke længere i omfang rammes hårdere end andre grupper på arbejdsmarkedet. Med forsigtighed kan dette forhold opfattes, som om der gradvis er foregået en holdningsændring i virksomhedernes afskedigelsesprocedure, således at det ikke i første række er de ældre (eller kun de ældre), der bliver berørt ved personaleindskrænkninger.

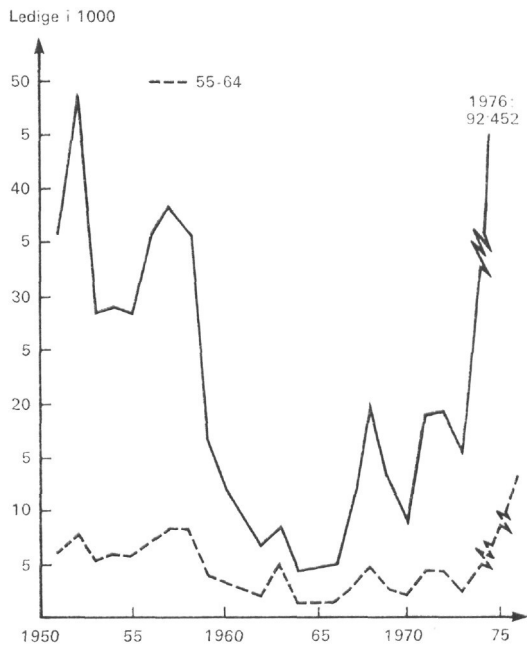
Denne udvikling må ikke tages til indtægt for, at der ikke er behov for særlige støtteforanstaltninger til genbeskæftigelse af den ældre arbejdskraft. Det er et almindeligt kendt problem, at både under højkonjunkturer og under lavkonjunkturer fremviser de ældre arbejdssøgende relativ længere ledighedsperioder inden ny beskæftigelse opnås, end yngre grupper på arbejdsmarkedet.

Som det fremgår af diagram A findes for 1964 det laveste samlede antal ledige, opgjort til 4.313 personer. Heraf er 1.526 i aldersgruppen 55-64 år, hvilket tydeligt fremhæver, at selv i en periode med meget høj beskæftigelse bærer de ældre en forholds-mæssig stor del af ledighedsrisikoen. En særlig indsats fra det offentlige er derfor påkrævet, såfremt restledigheden blandt ældre lønmodtagere skal forsøges nedbragt.

Antallet af arbejdsløshedsforsikrede i aldersgruppen 55-64 år er ultimo januar 1976 opgjort til 129.583.

Diagram A. Ledige, forsikrede mænd og kvinder, ultimo juli.

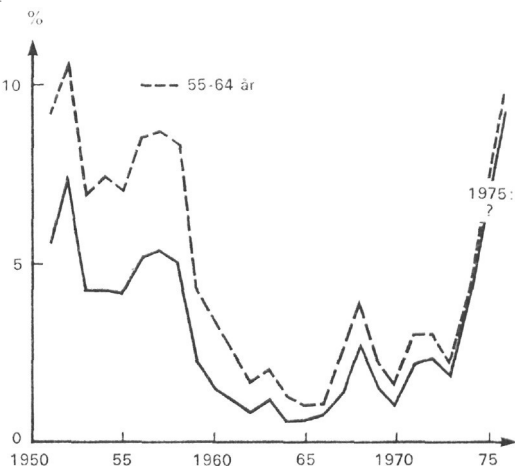
Grafisk opstilling af ledigheden i absolutte tal, som angivet i tabel 1.



Det fremgår af de viste kurver, at de ældres ledighed til en vis grad følger den samlede ledighed, dog uden de samme store udsving for de ældres vedkommende.

Diagram B.

Grafisk opstilling af de i tabel 1 angivne procenter.



Af de viste kurver ses, at de ældres ledighedsprocent inden for deres egen aldersgruppe, siden 1965 har nærmet sig niveauet for samtlige registrerede ledige.

### 3. Arbejdsformidlingskontorenes skøn.

I slutningen af januar 1972 foretog arbejdsdirektoratet en rundspørge til arbejdsformidlingskontorerne vedrørende deres erfaringer og ideer om problemerne omkring de midaldrendes og ældres beskæftigelse. Af sammenfatningen på besvarelsenerne fremgår det, at kontorerne gennemgående *ikke* finder, at problemet vedrørende de ældres beskæftigelsesmuligheder på arbejdsmarkedet er *talmæssigt stort*, dog bemærker nogle af kontorerne, at det kun er en del af de ledige ældre, der kommer i kontakt med arbejdsformidlingen. Det fremhæves, at problemet med genplacering ved afskedigelse er størst for funktionærgruppen og den gruppe ufaglærte, der på grund af hårdt fysisk arbejde er »slidt op«, mens det synes noget lettere at finde beskæftigelse til faglærte og tidligere selvstændige næringsdrivende, der af et par af kontorerne betegnes som eftertragtet arbejdskraft.

Som årsager til problemets opståen angives indskrænkninger, rationalisering, og

nedlæggelse af virksomheder. Inden for HK-området bliver de ældres genplacering vanskeliggjort af **anciennitetslønsystemet**. Det nævnes også, at det for en del ældre kan være vanskeligt at holde akkordtempoet.

En væsentlig del af kontorerne peger på, at udvidede muligheder for personlig kontakt med de enkelte klienter, og **i høj grad** også med arbejdsgivere, er en **forudsætning** for, at de ældres beskæftigelsesproblemer kan løses af arbejdsformidlingen på tilfredsstillende måde. Dette er som bekendt personalekrævende.

### 4. Udvalgets vurdering.

Der er i udvalget enighed om, at beskæftigelsesproblemet for ældre talmæssigt ikke er stort, ligesom der er enighed om, at det ikke er fremherskende her i landet at foretage afskedigelser fortrinsvis blandt de ældre. De beskæftigelsesmæssige problemer for ældre opstår hovedsagelig ved forsøg på genplacering efter virksomhedsindskrænkninger, lukninger eller rationaliseringer.

Derfor er det påkrævet med en særlig indsats fra det offentlige, såfremt restledigheden blandt ældre erhvervsaktive skal forsøges nedbragt.

# Kapitel V. Restriktive foranstaltninger.

## 1. Opsigelsesvarsler.

### 1.1. *Nugældende danske regler.*

De i Danmark gældende retsregler vedrørende opsigelser af arbejdsforhold findes særligt i de mellem arbejdsmarkedets parter indgåede overenskomster.

Kun for så vidt angår funktionærer og tjenestemænd samt sikkerhedsrepræsentanter<sup>1)</sup>, findes regler om afskedigelse givet ved lov<sup>2)</sup>. Funktionærer<sup>3)</sup> og tjenestemænd omfattede ifølge Danmarks Statistiks beskæftigelsesundersøgelse af 29. oktober 1975 en gruppe på 1.051.516 personer. Det samlede antal lønmodtagere udgjorde ifølge samme undersøgelse 2.0052.743 personer.

Det betydeligste antal overenskomster på det danske arbejdsmarked er de, der er indgået inden for området af Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark. Med hensyn til opsigelsesvarsler er reglerne yderst forskellige. Dette skyldes, at krav vedrørende opsigelsesvarslers længde behandles som specielle krav, der ikke afgøres af de nævnte hovedorganisationer, men er til fri forhandling mellem de enkelte overenskomstparter.

Også uden for de overenskomster, der indgås mellem underorganisationer under de

to hovedorganisationer, findes forskelligartede regler for opsigelsesvarslers længde. Således gælder særlige regler for størstedelen af ugelønnede medarbejdere ansat under kooperative selskaber.

Ifølge lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer skal opsigelse fra arbejdsgiverens side ske med mindst en måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang i de første 6 måneder efter ansættelsen, og med 3 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang efter 6 måneders ansættelse. Opsigelsesvarslet forhøjes herefter med en måned for hvert 3. ansættelsesår, dog højst til 6 måneder.

Under eventuel prøvetid, der højst kan aftales til 3 måneder, er opsigelsesvarslet 14 dage.

Der kan ved skriftlig kontrakt i det enkelte ansættelsesforhold bestemmes en forkortet opsigelsesfrist, således at funktionæren kan opsiges med 1 måneds varsel, når denne inden for 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage.

Såfremt en funktionær, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 12, 15 eller 18 år, opsiges, skal arbejdsgiveren

<sup>1)</sup> For sikkerhedsrepræsentanter er det ved lov fastsat, at der gælder tilsvarende regler for disse, som for tillidsmænd. For tillidsmænd er reglerne fastsat i overenskomster. Der er her fastsat varierende opsigelsesvarsler.

<sup>2)</sup> For de såkaldte medhjælpere, der omfatter ca. 40.000 personer, beskæftiget ved landbrug eller husligt arbejde, er der dog også givet visse lovregler, som imidlertid er uden interesse i denne sammenhæng. Det samme er tilfældet med reglerne for tjenestemænd, som ligeledes er fastsat ved lov.

<sup>3)</sup> Ved funktionærer forstås følgende personer:

- a. Handels- og kontormedhjælpere, beskæftiget ved køb eller salg, ved kontorarbejde eller dermed ligestillet lagerekspedition.
- b. Personer, hvis arbejde består i teknisk eller klinisk bistandsydelse af ikke-håndværks- eller fabrikmæssig art, og andre medhjælpere, som udfører et arbejde, der kan sidestilles hermed.
- c. Personer, hvis arbejde udelukkende eller i det væsentligste består i på arbejdsgiverens vegne at lede eller føre tilsyn med udførelsen af andres arbejde.
- d. Personer, hvis arbejde overvejende er af den under a. og b. angivne art.

Det er en betingelse, at den pågældende beskæftiges af vedkommende arbejdsgiver gennemsnitlig mindst 15 timer ugentlig, og at han indtager en tjenestestilling, således at han er undergivet arbejdsgiverens instruktioner.

ved funktionærens fratræden udrede et beløb svarende til henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn (§ 2 a).

Dette gælder dog ikke, såfremt funktionæren ved fratrædelsen ville kunne oppebære pension fra arbejdsgiveren eller folkepension.

Endvidere kan arbejdsgiveren pålægges at udrede en godtgørelse (§ 2 b), såfremt opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold.

Funktionærloven indeholder ingen regler om genansættelse i virksomheden. Der kan dog peges på, at såfremt en funktionær fortsætter i en virksomhed, efter at den har skiftet ejer, skal den tid, funktionæren har haft ansættelse i virksomheden som funktionær før ejerskiftet, medregnes ved beregningen af ansættelsestiden.

Endvidere antages det i retspraksis, at »løbende opsigelse« som hovedregel er ugyldig.

Vedrørende de gældende regler inden for en række større overenskomstområder, der dækker størstedelen af det fælles overenskomstområde mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark, henvises til oversigten i bilag nr. 6. Oplysningerne stammer fra overenskomstperioden indtil 1. marts 1975, men de skulle stort set være gældende også for overenskomstperioden indtil 1. marts 1977.

Som en tendens for opsigelsesvarslerne kan heraf udledes, at efter 1 års ansættelse er det hyppigste opsigelsesvarsel 14 dage.

I indtil 1 års ansættelse er den overvejende hovedregel, at arbejdsforholdet kan bringes til ophør uden varsel eller efter et varsel på få dage.

I henhold til hovedaftalen af 1973 vil afskedigelser, der ikke er begrundet i virksomhedens eller lønmodtagerens forhold, kunne kendes uberettigede. Den afskedigede lønmodtager vil kunne få tilkendt erstatning på op til 26 ugers løn, men der er ikke hjemmel til at kende afskedigelsen ulovlig med den virkning, at lønmodtageren har et krav på genansættelse.

Inden for visse overenskomstområder er endvidere nedfældet en force majeure-klausul. Denne kan afkorte opsigelsesvarslerne eller få dem til at bortfalde.

Ved bedømmelse af opsigelsesvarslernes længde må de i Danmark gældende regler for varsling af lovlig konflikt — og de særlige

forhold, som udspringer heraf - have i erindring, idet konflikt skal varsles med  $2 \times 1$  uge.

Ved EF-Rådsdirektiv af 17. februar 1975 er der fastsat regler om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning vedrørende kollektive afskedigelser.

Danmark er ifølge dette forpligtet til inden for en 2-årig periode fra direktivets dato at indføre regler, der mindst svarer til direktivets minimumsbestemmelser.

Den danske gennemførelseslovgivning er vedtaget ved lov nr. 38 af 26. januar 1977. Lovens indhold er summarisk gengivet følgende:

Enhver arbejdsgiver er forpligtet til at forhandle med lønmodtagerne eller disses repræsentanter på virksomheden og underrette (varsle) vedkommende kompetente offentlige myndighed - arbejdsmarkedsnævnet - såfremt den pågældende påtænker inden for et tidsrum af 30 dage at afskedige over et vist nærmere angivet antal lønmodtagere, uden at afskedigelsen kan tilregnes den enkelte lønmodtager selv. Afskedigelserne får tidligst virkning 30 dage efter det afgivne varsel. De i lov og overenskomst gældende individuelle opsigelsesvarsler berøres ikke heraf.

### 1.2. Svenske regler.

I Sverige trådte den 1. juli 1974 to love i kraft, som tilsammen griber afgørende ind i forholdet mellem arbejdsgivere og lønmodtagere på det svenske arbejdsmarked:

*Lag om anställningsskydd* har til formål at beskytte lønmodtagere imod usaglig opsigelse samt ved forlængede opsigelsesvarsler under hensyn til lønmodtagernes alder (stigende mellem 25 og 45 år) at skabe større tryghed i ansættelsen. Loven omfatter alle lønmodtagere (både i privat og i offentlig ansættelse) og har til formål at hindre udstødning af arbejdskraften (typisk ældre og handicappede). Loven må betragtes som en arbejdsretslov.

*Lag om vissa anställningsfrämjande åtgärder* har bl. a. til formål at stimulere til ansættelse af ældre og handicappede og afbøde de eventuelle negative virkninger, som anstillningsskyddslagen måtte have på grund af de særlige beskyttelsesregler. Loven giver de faglige organisationer og arbejdsmarkeds-

nævnene (Länsarbetsnämnderne) større muligheder for indsigt og indflydelse på virksomhedernes personalepolitik. Loven bryder med princippet om, at arbejdsgiveren er enebestemmende om ansættelse og afskedigelse. Loven må betragtes som en arbejdsmarkedspolitisk lov.

*Hovedpunkterne i lovene er følgende:*

a. Ingen lønmodtager kan opsiges fra sin ansættelse, uden at der foreligger *saglig* grund til opsigelsen.

b. Opsiges en lønmodtager uden saglig grund kan han ved dom få kendt opsigelsen ugyldig. Kendes opsigelsen ugyldig, skal arbejdsgiveren beholde lønmodtageren i sin tjeneste. Under sagens behandling ved domstolen har lønmodtageren ret til at fortsætte sit arbejde på arbejdspladsen.

c. Hvis arbejdsgiveren vil opsiges lønmodtagere på grund af arbejdsmangel, og valget står mellem opsigelse af flere lønmodtagere på den berørte virksomhed, gives der fortrinsstilling til beskæftigelse til lønmodtagere med lang anciennitet.

d. Korteste opsigelsesvarsel er en måned.

For lønmodtagere, der er fyldt 25 år, og som har været ansat hos arbejdsgiveren de sidste 6 måneder eller sammenlagt 12 måneder inden for de sidste 2 år, forlænges opsigelsesvarslet. Varslet er

1 måned, hvis lønmodtageren er under 25 år,

2 måneder, hvis lønmodtageren er over 25 år,

3 måneder, hvis lønmodtageren er over 30 år,

4 måneder, hvis lønmodtageren er over 35 år,

5 måneder, hvis lønmodtageren er over 40 år,

6 måneder, hvis lønmodtageren er over 45 år.

Disse varsler kan dog fraviges både opad og nedad ved almindelig overenskomst mellem de pågældende fagorganisationer.

e. Arbejdsgiveren er pligtig til at underrette vedkommende lønmodtagerorganisation, så snart han overvejer at opsiges lønmodtagere eller foretager andre mere indgribende foranstaltninger. Organisationen har derefter ret til forhandling med arbejdsgiveren om den påtænkte foranstaltning inden der gives meddelelse til lønmodtageren.

f. Arbejdsmarkedsnævnene har ret til at få information fra virksomheden om arbejdskraftens størrelse og sammensætning og påtænkte ændringer heri.

Nævnet kan også forlange forhandlinger for at søge gennemført bedre beskæftigelsesmuligheder for ældre og handicappede. Hvis der ikke opnås overenskomst på frivilligt grundlag, kan nævnet udfærdige anvisninger om passende foranstaltninger, f. eks. at virksomheden skal have et vist antal ældre eller handicappede blandt de ansatte (kvoteordning). Dette sker på den måde, at arbejdsgiveren kun kan ansætte de personer, som arbejdsformidlingen har anvist til virksomheden eller på anden måde godkendt til ansættelse i virksomheden.

Reglerne om, at en virksomhed kun må antage den af arbejdsformidlingen anviste arbejdskraft, har endnu aldrig været bragt i anvendelse af et nævn.

### 1.3. Udvalgets vurdering.

Det er udvalgets opfattelse, at det ikke her i landet er fremherskende at foretage opsigelser udelukkende med henvisning til alderen. De beskæftigelsesmæssige problemer for ældre og midaldrende opstår fortrinsvis for forsøg på genplacering på arbejdsmarkedet efter virksomhedsindskrænkninger, lukninger eller rationaliseringer.

Udvalget finder, at indførelse af almindelige længere opsigelsesvarsler for hele arbejdsstyrken - end de nu normalt gældende - vil være et egnet instrument til at fastholde ældre i beskæftigelse samt sikre, at ældre, som er blevet ledige, i hvert fald stilles ligeså godt som andre arbejdsledige.

Det skal i denne forbindelse nævnes, at opsigelsesregler for funktionærer, tjenestemænd og medhjælpere er fastsat i lovgivningen. Herudover er reglerne indeholdt i de på arbejdsmarkedet indgåede kollektive overenskomster, og spørgsmålet om ændringer i disse regler er derfor et forhold, som vedrører de enkelte overenskomstparter.

Der er på arbejdsmarkedet forskelle med hensyn til længden af de gældende opsigelsesvarsler. Typisk har det været sådan, at man inden for industrien har lagt vægt på at have lange opsigelsesvarsler, medens man f. eks. på bygge- og anlægsområdet ikke har tillagt dette forhold den samme vægt. Dette



hænger bl. a. sammen med, at et ansættelsesforhold inden for bygge- og anlægsområdet ofte er knyttet til en bestemt arbejdsopgave. Når arbejdsopgaven er udført, er arbejdsforholdet ophørt.

Der er i udvalget enighed om, at *længere opsigelsesvarsler* alene for ældre ikke er et egnet redskab, hvormed man kan løse de ældre beskæftigelsesmæssige problemer. Baggrunden for denne stillingtagen er bl. a. en frygt for, at et opsigelsesvarsel, som ikke vedrører den enkeltes anciennitet i virksomheden, men som alene knytter sig til den pågældendes alder, vil kunne medføre den negative virkning, at de ældre i en ledigheds-situation får større vanskeligheder end andre ledige med at komme tilbage i beskæftigelse.

I mange tilfælde har virksomhederne undersøgt, hvilke muligheder, der eksisterer for andre løsninger, herunder omplaceringer m. v., forinden afskedigelserne sættes i værk. Imidlertid kan man ikke se bort fra, at forlængede opsigelsesvarsler er en tryghed i ansættelsen - en tryghed, som måske navnlig ældre sætter pris på - og som gør funktionærstatus til noget attraktivt. Endvidere indebærer det yderligere tidsmæssig mulighed for overvejelser i tilpasningsudvalget; der henvises nærmere herom til kapitel VI, 1. Længere opsigelsesvarsler vil for arbejdsformidlingen betyde, at denne får tidsmæssigt bedre mulighed for at få den pågældende placeret i nyt job i tilknytning til afskedigelsen ikrafttræden.

En udvikling i retning af længere opsigelsesvarsler har kunnet spores under de seneste overenskomstforhandlinger, og udvalget går ud fra, at overenskomstparterne stadig er opmærksomme på de ovenfor anførte elementer med henblik på, at disse tages med i betragtning ved kommende overenskomstforhandlinger.

Udvalget skal i øvrigt afholde sig fra at vurdere, hvorvidt længere opsigelsesvarsler vil have beskæftigelsesfremmende virkning.

Det er udvalgets opfattelse, at kortere opsigelsesvarsler specielt for ældre ikke giver disse bedre chancer for at komme tilbage til arbejdsmarkedet. Især ikke når man tager i

betragtning, at hovedparten af de kollektive overenskomster ikke hjemler noget opsigelsesvarsel for nogen af parterne inden for det første års ansættelse. Udvalget er endvidere principielt imod - selv undtagelsesvist - at mindske trygheden på arbejdsmarkedet.

Det er således ikke ønskeligt, at der i lovgivningen og de eksisterende overenskomster indarbejdes særlige opsigelsesvarsler, det være sig kortere eller længere, alene med henvisning til alder.

Udvalget finder i tråd med, at problemerne bør søges løst ad frivillighedens vej, at tilpasningsudvalgene<sup>1)</sup> er et velegnet forum for drøftelse af foranstaltninger til fastholdelse af personer, som er truet af afskedigelse. Det må formodes, at arbejdet i disse udvalg efterhånden vil føre til en holdningsændring over for ældre og handicappede på arbejdsstedet. - Det er en væsentlig forudsætning herfor, at tilpasningsudvalgene bliver udstyret med sådanne hjælpemuligheder, som tidligere er foreslået af ældreudvalget (midler til tilskud til indretning af arbejdspladser samt til at yde midlertidigt eller varigt løntilskud, jfr. kapitel VI, afsnittene 3, 4 og 5).

#### *Udvalgets konklusion.*

Udvalget mener ikke, at der er praksis for, at ældre afskediges først. Problemet opstår, når de ældre skal genplaceres efter at være blevet ledige på grund af firmalukninger, indskrænkninger eller rationalisering. Udvalget kan ikke anbefale indførelse af særlige opsigelsesvarsler alene for ældre og midaldrende, idet man frygter, at sådanne i stedet vil blive til skade for disse grupper. Forlængede opsigelsesvarsler indebærer en tryghed, som måske navnlig ældre sætter pris på. Desuden skaber de yderligere mulighed for overvejelser i tilpasningsudvalg og tidsmæssig bedre mulighed for arbejdsformidlingen til at genplacere den pågældende. Af disse grunde finder udvalget anledning til at henlede overenskomstparternes opmærksomhed på disse forhold med henblik på, at de tages med i betragtning ved kommende overenskomstforhandlinger. Udvalget er af den

<sup>1)</sup> På initiativ fra ældreudvalget henstillede samarbejdsnævne mellem DA-LO og SALA-LO i cirkulærer af henholdsvis 5. juli og 22. juli 1974, at der nedsættes »tilpasningsudvalg« under samarbejdsudvalgene. Tilpasningsudvalgene skal virke for at fastholde og indpasse den ældre og den handicappede arbejdskraft i arbejdslivet. Der henvises nærmere herom til kapitel VI, 1.

opfattelse, at tilpasningsudvalgene vil kunne blive et værdifuldt redskab til fastholdelse af den arbejdskraft, som er truet af afskedigelse. Af væsentlig betydning for at opfylde disse forventninger er imidlertid, at tilpasningsudvalgenes virksomhed støttes effektivt bl. a. ved, at de får stillet de hjælpemidler til rådighed, som udvalget har foreslået.

## 2. Kvoteordninger.

Der findes i Danmark hverken landsomfattende aftaler eller lovgivning om kvoteordninger, som pålægger en virksomhed at beskæftige et vist antal ældre i et nærmere fastsat antal eller forhold under hensyn til virksomhedens samlede arbejdsstyrke.

### 2.1. Udenlandske regler.

#### *Sverige.*

Udvalget har undersøgt de svenske regler om kvoteordninger, dvs. ordninger, hvorefter en virksomhed bl. a. er forpligtet til at beskæftige en vis procentdel ældre på virksomheden. Endvidere har man undersøgt den måde, de administreres på.

Kvotereglerne gælder for flere kategorier opdelt efter alder, køn, erhvervshæmning etc. I princippet har det enkelte länsarbetsnämnd (dette svarer nogenlunde til de danske arbejdsmarkedsnævn, hvori hovedorganisationerne er repræsenteret) vid adgang til at præge virksomhedernes sammensætning af arbejdsstyrken. Det er således dette organ, der lokalt afgør, hvilket niveau man vil lægge med hensyn til størrelsen af den andel, som ældre, midaldrende, lettere handicappede, yngre, kvinder osv. skal udgøre af den enkelte virksomheds arbejdsstyrke. Dette indebærer, at der geografisk og fra virksomhed til virksomhed kan anlægges en individuel bedømmelse. Hidtil er der i Sverige ført en moderat kurs, idet reglerne ingen steder er administreret restriktivt; de eksisterer dog og indvirker vel alligevel i og med muligheden for, at de kan bringes i anvendelse.

I arbejdet med kortlægning af sammensætningen af den enkelte virksomheds arbejdsstyrke udarbejdes en arbejdsstyrkeprofil, som viser aldersfordelingen i en virksomhed i femårs-aldersgrupper. Arbejdsformidlingen udarbejder profilen på grundlag af oplysninger fra skemaer, som er udfyldt af

de enkelte virksomheder. Med disse profiler kan man foretage forskellige sammenligninger mellem virksomhederne såvel lokalt som branchevis. Gennemførelse af en ændret alderssammensætning eller en ændret fordeling mellem mænd og kvinder på den enkelte virksomhed behandles så godt som udelukkende i de svenske anpassningsgrupper (svarende til de danske tilpasningsudvalg), jfr. nærmere herom under kapitel VI, 1.

Som det indirekte fremgår af ovenstående, påhviler der de svenske virksomheder en oplysningspligt om arbejdsstyrken og dens sammensætning.

#### *Norge.*

I Norge har man taget afstand fra at indføre kvoteordninger, idet der henvises til, at det principielt må være den pågældendes kvalifikationer og ikke alderen, som må være det bestemmende ved en ansættelse, at det rent praktisk vil være svært at finde frem til en kvotestørrelse, som vil passe under alle forhold - og at kontrollen vil byde på store problemer — samt at en kvoteordning i unødvendig grad vil rette søgelyset mod alderen som sådan og bidrage til uvilje mod ansættelse af ældre overhovedet. Det konkluderes i en betænkning om dette spørgsmål, at udvalget ikke tror på lovpåbud, men at der hellere må bygges på oplysning og frivillighed.

### 2.2. Udvalgets vurdering.

Udvalget finder, at restriktive foranstaltninger kun til fordel for den ældre arbejdskraft bør undgås, men skulle det mod udvalgets forventninger vise sig, at ældres problemer på arbejdsmarkedet ikke kan løses gennem tilpasningsudvalgene, jfr. kapitel VI, 1., finder udvalget, at en retfærdig fordeling mellem de enkelte virksomheder ved beskæftigelse af den ældre arbejdskraft kan ske via kvoteordninger med dertil knyttet oplysningspligt for den enkelte virksomhed.

Gennemførelse af kvoteordninger med oplysningspligt vil kræve en væsentlig udvidelse af arbejdsformidlingens ressourcer, idet disse forhandlinger (som det har vist sig i Sverige) forudsætter, at arbejdsformidlingen har et tilstrækkeligt og velkvalificeret personale, der på lige fod med organisationsrepræsentanterne vil kunne indgå i en sag-

lig drøftelse/forhandling med virksomhedens repræsentanter.

Målsætningen for arbejdsformidlingen med en kvoteordning må da i givet fald være, at man - under vanskelige forhandlinger - til sidst blot med henvisning til lovgivningen kan opnå et resultat. Iværksættelse af restriktioner over for en virksomhed skulle først bringes i anvendelse, når virksomhedens sammensætning er totalt afvigende, og den ikke vil medvirke til at ændre på disse forhold. Arbejdsmarkedsnævnene kunne tænkes som det organ, der kan pålægge en virksomhed oplysningspligt med hensyn til arbejdsstyrken.

Udvalget er af den opfattelse, at tilpasningsudvalgenes virksomhed må støttes effektivt bl. a. ved, at de får stillet de hjælpemidler til rådighed, som udvalget har foreslået, nemlig genoptræningsordningen og ordningerne med halvbeskyttet beskæftigelse og tilskud til indretning af arbejdspladser. Der henvises nærmere herom til kapitel VI, afsnittene 3, 4 og 5. Herved opretholdes traditionen om, at problemerne løses ad frivillighedens vej. Det er imidlertid af væsentlig betydning, at arbejdsformidlingen lø-

bende er inddraget i arbejdet, hvilket igen forudsætter tilstrækkelige økonomiske og personalemæssige ressourcer hos arbejdsformidlingen. - Et vigtigt led i tilpasningsudvalgenes arbejde er, at der såvel hos arbejdskammerater som hos arbejdsledere tilvejebringes forståelse for, at såvel samfundet som den enkelte virksomhed og dens medarbejdere har et medansvar for, at disse persongrupper (ældre og handicappede) forbliver på arbejdsmarkedet.

#### *Konklusion.*

Udvalget finder, at restriktive foranstaltninger bør undgås, men skulle det imod udvalgets forventninger vise sig, at problemerne ikke kan løses gennem tilpasningsudvalgene, som ovenfor anført, finder udvalget, at en retfærdig fordeling mellem de enkelte virksomheder ved beskæftigelse af den ældre arbejdskraft kan ske via kvoteordninger med dertil knyttet oplysningspligt for den enkelte virksomhed. Udvalget skal derfor henstille, at det tages op til vurdering efter en passende tid (f. eks. 3 år), om der er opnået tilfredsstillende resultater ved hjælp af stimulerende foranstaltninger.

# Kapitel VI. Stimulerende foranstaltninger.

## 1. Tilpasningsudvalg/samarbejdsudvalg.

Udvalget har fundet, at de ældres beskæftigelsesproblemer på den enkelte virksomhed - både når det drejer sig om nyansættelser og om allerede ansatte - bedst løses af personer, der kender virksomheden indefra. Udvalget har derfor stillet forslag om under de eksisterende samarbejdsudvalg at oprette tilpasningsudvalg, som skal tage sig af disse spørgsmål. Dette forslag har været forhandlet med samarbejdsnævnene Dansk Arbejdsgiverforening (DA) - Landsorganisationen i Danmark (LO) og Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforening (SALA) - Landsorganisationen i Danmark.

Som resultat af disse forhandlinger udsendte samarbejdsnævnene henholdsvis den 5. og 22. juli 1974 til alle samarbejdsudvalg et cirkulære om tilpasningsudvalg. Udvalget skrev i juli 1974 således til arbejdsministeriet herom:

### 1.1. Cirkulærer om tilpasningsudvalg.

»I skrivelse af 23. oktober 1973<sup>1)</sup> fremkom ældreudvalget med en indstilling til arbejdsministeriet om oprettelse af tilpasningsudvalg under samarbejdsudvalgene oprettet i henhold til samarbejdsaftalerne mellem Dansk Arbejdsgiverforening - Landsorganisationen i Danmark og Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger - Landsorganisationen i Danmark. Gennem sådanne tilpasningsudvalgs virke på arbejdspladserne fandt udvalget, at det vil være muligt dels at forebygge, dels at afbøde følgerne af ældre og midaldrendes beskæftigelsesmæssige problemer.

I skrivelse af 21. november 1973<sup>2)</sup> tilbagesendte arbejdsministeriet udvalgets indstilling om etablering af tilpasningsudvalg til

viderebehandling i udvalget i overensstemmelse med stedfunden drøftelse i arbejdsministeriet med udvalgets formand den 20. november 1973.

I overensstemmelse hermed har udvalgets formand og sekretariat haft forhandlinger med sekretariatene for de 3 nævnte hovedorganisationers samarbejdsnævn, som på grundlag heraf har udarbejdet vedlagte af samarbejdsnævnene og ældreudvalget godkendte »Cirkulære om tilpasningsudvalg« af 5. juli 1974 og 22. juli 1974. Cirkulæret er samme dag af samarbejdsnævnene udsendt til samtlige samarbejdsudvalg.

Udvalget skal tillade sig specielt at henlede opmærksomheden på cirkulærets p. 2, 1. afsnit, vedrørende samarbejdsudvalgene/tilpasningsudvalgenes kontakt med den lokale arbejdsformidling og det lokale arbejdsmarkedsnævn med henblik på arbejdsministeriets information om og opfølgning af cirkulæret overfor disse.

## CIRKULÆRE OM TILPASNINGSDVALG.

Til samarbejdsudvalget.

Som det vil være Dem bekendt, påkalder spørgsmålet om de ældres og handicappedes beskæftigelsesmuligheder i erhvervslivet sig stigende opmærksomhed. Økonomiske, beskæftigelsesmæssige, sociale og menneskelige hensyn taler for, at indsatsen for at tilpasse ældre og handicappede i arbejdslivet bliver forøget.

Et særligt af arbejdsministeriet nedsat udvalg (»ældreudvalget«), hvori der sidder repræsentanter for Dansk Arbejdsgiverforening, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og Landsorganisationen

<sup>1)</sup> Skrivelsen er optaget som bilag nr. 7.

<sup>2)</sup> Skrivelsen er optaget som bilag nr. 8.

i Danmark, har beskæftiget sig med problemet og har søgt kontakt herom med hovedorganisationernes Samarbejdsnævn. Det har ført til, at Samarbejdsnævnet har vedtaget at rette følgende henvendelse til samarbejdsudvalgene:

Samarbejdsnævnet ønsker at henlede samarbejdsudvalgenes opmærksomhed på Samarbejdsaftalens afsnit 3, stk. 3, hvori det vedrørende principperne for virksomhedernes personalepolitik fremhæves, at spørgsmål om placering og omskoling af ældre medarbejdere og handicappede bør drøftes og behandles i samarbejdsudvalgene. Samarbejdsnævnet vil gerne anbefale, at samarbejdsudvalgene drøfter og overvejer deres stillingtagen til dette spørgsmål, og vi skal i øvrigt under henvisning til Samarbejdsaftalens afsnit 7 pege på den mulighed, at spørgsmålet om indpasning af ældre og handicappede, hvor det findes hensigtsmæssigt, kan være egnet til behandling i et særligt underudvalg under samarbejdsudvalget. I Sverige er der gennemført en ordning med oprettelse af tilpasningsudvalg i virksomhederne, men Samarbejdsnævnet er af den opfattelse, at med de regler, der findes i hovedorganisationernes samarbejdsaftale, vil det under danske forhold være mest praktisk, at spørgsmålet varetages af samarbejdsudvalget, i større virksomheder ved nedsættelse af et underudvalg (»tilpasningsudvalg«).

Samarbejdsnævnet tillægger det særlig vægt, at samarbejdsudvalget/tilpasningsudvalget for det første virker for en positiv indstilling på arbejdsstedet til beskæftigelse af ældre og handicappede og for det andet drøfter foranstaltninger, herunder omskoling og efteruddannelse, som kan skabe forbedrede arbejds- og ansættelsesmuligheder for denne kategori af medarbejdere. I den forbindelse vil det være hensigtsmæssigt at overveje at rette henvendelse til den lokale arbejdsformidling og det lokale arbejdsmarkedsnævn.

I øvrigt har spørgsmålet om tilpasning af sådanne kategorier i virksomheden særlig betydning i forbindelse med samarbejdsudvalgets drøftelse af formen for og omfanget af større ændringer, omlægning og rationaliseringer i virksomheden, således at samarbejdsudvalget i god tid får lejlighed til at udtale sig om muligheden for eventuel placering eller ændring af arbejdsplads og arbejdsfunktion med henblik på fortsat be-

skæftigelse af de pågældende **kategorier af medarbejdere**.

Det er Samarbejdsnævnets opfattelse, at spørgsmålet rummer en række menneskelige problemer, som bør løses på den mest hensigtsmæssige og tidssvarende måde. I bestræbelserne for at løse problemerne på dette vigtige område kan der i henhold til Samarbejdsaftalen ydes vejledning fra Samarbejdsnævnet og dets sekretariat.«

## 1.2. Ergonomi, herunder job-redesign.

Som et vigtigt element i tilpasningsudvalgenes arbejde indgår ergonomien.

Ergonomi defineres af lektor J. Th. Keiding i bogen »Ergonomi - et nyt fag« (oktober 1972, Arbejdsgiverforeningens kontaktserie) som studiet af *samspelet mellem mennesket og dets arbejde i den hensigt at gøre det muligt at foreslå ændringer i arbejdet, der kan tilgodese menneskets sikkerhed, helbred og trivsel*.

Studiet indebærer systematisk indsamling og organisering af viden om arbejdsprocesser, arbejdsredskaber, arbejdsmetoder og arbejdsmiljø samt den indflydelse, disse faktorer øver på menneskets helbred, trivsel og arbejdssevne. Det fremgår af definitionen, at ergonomi er et fag, som nødvendigvis må bygge på et samspil mellem mennesker med forskellige faglige forudsætninger. Erfaringsmæssigt har det vist sig, at fysiologer, læger, psykologer, produktionsteknikere, hygiejniskere, fysioterapeuter, ergoterapeuter, ingeniører og arkitekter har kunnet yde værdifulde bidrag i et sådant samarbejde.

Ifølge lektor Keiding er *målsætningen* for ergonomien i princippet en fuldstændig tilpasning af arbejdsopgaver og arbejdsmiljø til de mennesker, der bliver berørt. Dog bør der tages hensyn til virksomhedsøkonomiske betragtninger, hvorved det ofte bliver nødvendigt at begrænse indsatsen til indgreb, der løser betydelige problemer. Endvidere bør virksomhedens teknologi og personalesituation have indflydelse på målsætningen.

Her peges især på, at en virksomhed, som ønsker at tiltrække medarbejdere fra befolkningsgrupper, som ikke tidligere har haft forbindelse med virksomheden - f. eks. mennesker med fysiske handicap, ældre eller mennesker med en anden faglig baggrund — må sørge for en omhyggelig ergonomisk til-

rettelægning af arbejdsmiljø og arbejdsoperationer, samt indførelse i jobbet. Dette kan ske ved at ændre teknikken og den måde, hvorpå man antager, træner og i øvrigt behandler medarbejdere.

Ændring af teknikken kan også betegnes som *job-redesign*, dvs. *tilpasning af arbejdsoperationerne til arbejdernes forudsætninger*.

Nedenfor er anført *eksempler* på job-redesign fra OECD-publikationen »Job Redesign for older Workers« 1968:

Eks. 1. Firma: Aluminiums Fabrik.

Arbejde: Pakker/pakkerske.

*Arbejde før:* Den pågældende skulle løfte og pakke aluminiumsprodukter på op til 12 kg i hånden. Desuden skulle pap og papir tiiskæres og produktet efterses for defekter. Herefter skulle det løftes op i containere. Endelig skulle låget sømmes til, og metalwire skulle sættes rundt om containeren. Afdelingen bestod af 1 mand (70 år) og 14 kvinder.

*Grund til forandringen:* Den gamle mand havde besvær med at følge med, og fabrikken og han selv ønskede, at han skulle fortsætte arbejdet.

*Arbejde efter:* Den gamle mand blev sat til at forsyne de andre pakkere med materiale. Dette kunne gøres siddende. Han hjalp endvidere med at sætte wire om containerne. Afdelingens out-put forøgedes en smule.

*Pris:* Ingen udgifter.

Eks. 2. Firma: Tæppefabrik.

Arbejde: Portør.

*Arbejde før:* 11 mand (over 55 år) arbejdede i lageret med at flytte gulvtæppe-ruller på 250-350 kg. Gulvtæpperne lastedes på en rulle-vogn og transporteredes ca. 45 m. Der blev arbejdet i hold på 5-6 mand. Hver transport tog ca. 15-20 min.

*Grund til forandring:* Der skete et stigende antal arbejdsulykker, og arbejdet var for hårdt for arbejdere i denne alder.

*Arbejde efter:* Der blev købt en gaffeltruck. Føreren af gaffeltrucken kom på 1 uges træningskursus. Dørene i lageret blev udvidet. Out-put plus lønninger er steget. Antallet af arbejdsulykker er faldet. Arbejdet blev udført af 6 mand (4 mand gik på pension og 1 blev overført til andet arbejde).

*Pris:* Ændringen blev anset for at være en nødvendig investering, som imidlertid hur-

tigt blev tjent ind som følge af det nedsatte antal arbejdere og det forhøjede out-put.

Eks. 3. Firma: Elektronisk fabrik.

Arbejde: Wire-skærer.

*Arbejde før:* En wire skulle strækkes for at formindske dens diameter til det ønskede. Derefter skulle den skæres over i den ønskede længde. Dette arbejde krævede en del fingerfærdighed.

*Grund til forandring:* 1 ældre arbejder havde leddegigt og kunne ikke længere udføre arbejdet. Firmaet ønskede at fastholde den ældre mand i beskæftigelse.

*Arbejde efter:* Der blev anskaffet en maskine, som automatisk kunne strække wiren og skære den over. Betjening af maskinen kan læres på et par timer. Arbejdet, der hidtil havde været udført af hver enkelt, der skulle bruge wire, blev nu fuldstændig givet til den ældre mand, og de andres produktion blev sat i vejret.

*Pris:* Maskinen, som fabrikken selv byggede, kostede 700 dollars.

Eks. 4. Firma: Der blev fremstillet produkter i papir, plastik og metal.

Arbejde: Maskinpasser.

*Arbejde før:* Halvmekaniseret arbejde, som bestod i samling af papglobusser. 3 arbejdere udførte udpresning af halvglober, sammenpasning af halvdelene, samt klipning af ringe til benyttelse i sammenpasningsarbejdet.

*Grund til forandring:* Man ønskede at fastholde en 68-årig arbejder i beskæftigelse.

*Arbejde efter:* Den ældre arbejder overtog alene al klipning af ringene. Derved undgik de andre arbejdere at afbryde deres sammenpasningsarbejde. Out-put steg med 10 pct., uden at det kostede firmaet noget. Desuden kan den ældre medarbejder nu sidde ned til sit arbejde.

Ergonomi er en forholdsvis ny foreteelse her i landet, og det er navnlig Danmarks tekniske Højskole, der underviser i dette fag. Endvidere afholdes forskellige efteruddannelseskurser fortrinsvis for personer, der i deres arbejde har direkte indflydelse på tilrettelæggelsen af samspillet mellem operatørerne og deres arbejdsmiljø. Endelig undervises ergoterapeuter og sygeplejersker i ergonomi.

Efterhånden som der kræves mere og mere af den enkelte på arbejdspladsen, er

det vigtigt, at arbejdspladsens indretninger, herunder maskiner m. v., tilpasses brugeren og ikke omvendt. Ligeledes er det vigtigt, at den enkelte lærer at anvende de korrekte og mest skånsomme arbejdsstillinger, herunder rigtig løfteteknik. Alt dette ligger netop inden for ergonomiens område, og udvalget finder det vigtigt, at der sættes ind på et så tidligt tidspunkt som muligt, inden ergonomisk forkerte arbejdsmetoder er indarbejdet, således at ergonomien i praksis kan virke forebyggende frem for helbredende.

Undervisning i ergonomi og vejledning i praktisk ergonomi skal påbegyndes så tidligt som muligt, helst allerede i grundskolen og i hvert fald på lærlingeskolerne. Ergonomi er nu også indført som fag på specialarbejderskolerne og påtænkes indført på omskolingskurserne. Endvidere bør ingeniører og designere have forståelse for ergonomien, således at ergonomiske hensyn tilgodeses allerede i den planlæggende og udformende fase i langt videre udstrækning, end det nu er tilfældet, for at omgivelserne indrettes til mennesket.

I forbindelse med ergonomiens placering i det forebyggende og genanbringende arbejde for ældre må det haves for øje, at jo ældre en person er, des vanskeligere er det at ændre urigtige arbejdsmetoder. Her som i de øvrige situationer må ergonomerne observere alt, som kan have indflydelse på arbejdsituationen, så skades- og ulykkesrisikoen nedbringes til det mindst mulige. Ergonomen betjener sig desuden af antropometriske målinger (en persons legemlige mål i forhold til redskaber m. v.) som led i arbejdet, ligesom den enkeltes arbejdsevne og det enkelte jobs krav til den enkeltes arbejdsindsats kortlægges. Ud fra sådanne undersøgelser kan der rent maskinelt foretages ændringer, som letter arbejdsprocessen, ligesom der kan foretages ændringer af indretninger og arbejdsmetoder og endelig omplaceringer af de ansatte. I dette arbejde og i al ergonomisk rådgivning virker hele produktionsgangen og de økonomiske konsekvenser for den enkelte virksomhed begrænsende. Mange forbedringer, som det set ud fra samfundsmæssige hensyn ville være ønskeligt at få gennemført, ville også vise sig på langt sigt at være en økonomisk fordel for virksomheden.

Hertil kommer, at det ofte er vanskeligt at få den enkelte til at anvende maskinelle

hjælpemidler m. v., selv om sådanne indretninger forefindes på arbejdspladsen. Nedtrappingsordninger og omplaceringer er afhængige af, om den enkelte vil medvirke hertil. Af helt afgørende betydning for arbejdet med ergonomiske problemer er, at der foretages et omfattende PR-arbejde for at gøre arbejdsgivere og lønmodtagere kendt med problemerne, så de kan tilkalde sagkyndige til løsning af disse. En sådan oplysningsvirksomhed finder allerede sted fra organisationernes side samt i bladene »Pas På« (arbejderbeskyttelse) og »Fingeren« (arbejdsteknik), men denne virksomhed kan ikke anses for tilstrækkelig.

Der foreligger ikke tilstrækkelige oplysninger om antallet af ældre og midaldrende, som går ledige på grund af fysiske handicap hidrørende fra uløste ergonomiske problemer. En af socialforskningsinstituttet foretaget undersøgelse, offentliggjort i instituttets publikation nr. 23, har meget begrænset værdi i denne sammenhæng, da den kun omfatter personer fra 62 år og opefter.

Gennem arbejdsdirektoratet har **udvalget** indhentet nogle AF-kontorers vurdering af omfanget af ergonomiske problemer på arbejdspladserne for persongrupper ned til 40-års alderen, herunder rygskadens hyppighed og tempoets indvirkning på ældres og midaldrendes ledighed.

Vurderingen bygger på drøftelser, ført i marts-april 1973 med arbejdsformidlingskontorer beliggende i Stor-København, den nordlige del af såvel Vestsjællands amtskommune som af Århus amtskommune samt i den midterste del af Storstrømsamtet. De omtalte kontorer dækker et geografisk område med et befolkningsunderlag på tilsammen omkring 1,1 mill. Området er udvalgt således, at arbejdsmarkedets erhvervsstruktur repræsentativt skulle være omfattet af de nævnte kontorers områder med større industrivirksomheder, bygge- og anlægssektoren, handels- og kontorvirksomhed, land- og skovbrugsdrift, småindustri og middelstor industri.

Der var blandt AF-kontorerne enighed om, at arbejdsformidlingen ikke havde eksakte muligheder for at bedømme de ergonomiske problemer, idet man i denne forbindelse først fik kontakt med klientellet, efter at en begrænsning i erhvervsevnen var ind-

truffet. Det fremgik endvidere af drøftelserne, at der for så vidt ikke var besvær med at genplacere den ældre, der var fuldt arbejdskraft, inden for industriområdet. Vanskelighederne ved genplacering opstod derimod for den gruppe af ledige, der krævede specielle hensyn ved placeringen på grund af en fysisk betinget nedsættelse af arbejdsevnen. For denne gruppe var det fremtrædende, at deres handicap kunne henføres til samspillet mellem uhensigtsmæssige arbejdsstillinger, hårdt legemligt arbejde og et gennem årene stadig stigende akkordtempo (dvs. uløste ergonomiske problemer). Det blev fremhævet, at mange af de ældre, ledige arbejdere kan betegnes som værende »slidt op«, idet de allerede som 12-14 årige havde været nødt til at påtage sig erhvervsarbejde, ofte af 10 timers varighed.

Da den begyndende erhvervsalder er blevet - og fortsat bliver - udskudt (lovpligtig skolegang), og da den teknologiske udvikling har medført, at mange legemligt belastende arbejdsfunktioner er overtaget af maskiner, formoder man, at der gradvis vil ske en nedgang i antallet af ældre arbejdere med en begrænsning i erhvervssevnen, forårsaget af fysisk belastende arbejdsfunktioner.

Hyppigheden af rygskeer hos ældre ledige (over 50 år) er af formidlingskontorerne - for de geografiske områder nævnt i samme rækkefølge som ovenfor - vurderet til 75 pct., 33 pct., 60 pct. og 50 pct. Disse procenter vedrører faglærte og ikke-faglærte arbejdere, idet personer fra andre erhvervsgrupper sjældent på arbejdsformidlingskontorerne fremkommer med oplysninger om, at de af fysiske årsager ikke er fuldt arbejdsdygtige.

En sammenligning mellem de nævnte procenters størrelse og de benyttede områders erhvervsstruktur kunne tyde på, at hvor industrien er tæt, er problemet ryglidelser størst. Ryglidelser omfatter i denne forbindelse også gigtsygdomme i ryg og skulder/arme, opstået ved arbejde i kulde og træk.

Tempoet på arbejdspladsen ved fællesakkordssystemet synes ødelæggende for, at ældre kan fortsætte med den arbejdsfunktion, som de måske har været beskæftiget med igennem adskillige år, idet arbejds-tempo og reaktionsevne nedsættes med årene. Det er almindeligt forekommende, at yngre kolleger i en fællesakkord er utilfredse

med en ældre, der ikke kan præstere det samme tempo, som de selv kan, da de her ved »skal aflevere en krone til ham pr. time«. Hvis det er muligt at finde timelønsområder, der søger arbejdskraft, er der som regel ingen problemer forbundet med genplacering af den ældre, forudsat at pågældende, såfremt han kommer fra et akkordområde, kan acceptere en lønnedgang på ca. 5 kr. pr. time, hvilket skønnes at være forskellen mellem tidløn og akkordløn.

Det er udvalgets opfattelse, at en eventuel fremtidig ordning bør indebære, at henvendelser vedrørende ergonomiske problemer skal kunne rettes til arbejdsformidlingen, som så eventuelt ved arbejdskonsulenterne kan foretage interviews på stedet og tilkalde ergonomer til løsning af problemerne. En sådan henvendelse til arbejdsformidlingen skal kunne rettes direkte fra tilpasningsudvalget/samarbejdsudvalget.

Sagkyndig ergonomisk bistand såvel til genplacering som til bistand for den ansatte findes på Polioinstituttet, der er en selvstændig institution, som er økonomisk uafhængig af offentlige tilskud. Instituttet arbejder imidlertid med lægevisitation (arbejdsprøvningsforetagelser alene efter henvisning fra en læge), hvilket ud fra en ergonomisk synsvinkel er en fordyrelse.

Som en anden mulighed kan peges på Ergonomigruppen af Fysioterapeuter i Danmark, som ifølge gruppens formand vil kunne klare opgaven såvel kvantitativt som kvalitativt f. eks. i form af en praksisordning. Der vil inden for hvert amt kunne opgives en ergonom, som i det enkelte tilfælde kan henvise til en specielt sagkyndig ergonom, idet området er så stort, at sagskundskaben inden for hele det store felt ikke findes hos en enkelt person.

Det vil i det enkelte tilfælde ofte være vanskeligt at afgøre, hvornår det drejer sig om et aldersproblem, og hvornår det drejer sig om et fysisk handicap. Det er imidlertid udvalget magtpåliggende, at de problemer, som ældre og lettere handicappede har at kæmpe med, og de problemer, som egentlige revalidender står overfor, i så vid udstrækning som muligt bør holdes adskilte, da de ældre og midaldrende netop ikke bør behandles som handicappede.

Som et vanskeligt problem i forbindelse med omplacering må man se i øjnene, at der



i vid udstrækning eksisterer et »job-snobberi«, idet det betragtes som »finere« at være funktionær end arbejder. En person op i årene anser det ofte for nedværdigende at skulle tage et lavere lønnet job, som vedkommende kan bestride, til forskel fra det tidligere job, som vedkommende ikke længere kan magte. Det er en langsom og vanskelig proces at ændre arbejdsstyrkens holdning på dette punkt, og det kræver formentlig et langstrakt og omfattende PR-arbejde.

Det er udvalgets opfattelse, at tilpasningsgrupperne vil være et egnet forum til drøftelse og forbedring af disse forhold til trods for vanskelighederne i forbindelse med forbedringen af de ergonomiske forhold på arbejdspladserne. Udvalget finder det netop væsentligt, at denne proces sker på virksomheden med adgang til at trække på arbejdsformidlingens ekspertise, herunder tilkaldelse af særligt sagkyndig bistand. Samtidig hermed vil arbejdstilsynet arbejde i samme retning på arbejdsmiljøområdet, og en ændret holdning vil efterhånden opstå, selv om det er indlysende, at det ikke vil blive nogen hurtig proces.

### *1.5. Svenske anpassningslag (tilpasningsgrupper).*

I Sverige trådte den 1. juli 1974 2 love i kraft, som tilsammen griber afgørende ind i forholdet mellem arbejdsgivere og arbejdstagere på det svenske arbejdsmarked. Det drejer sig om *Lag om anställningsskydd* (SFS 1974: 12) og *Lag om vissa anställningsfrämjande åtgärder* (SFS 1974: 13).

Der henvises til kapitel V, 1., for så vidt angår det nærmere indhold af disse love.

Lovene er en udbygning af 2 tidligere love, som trådte i kraft i juni 1974:

1) Lagen om anställningsskydd (SFS 1971: 199) fastsætter længere opsigelsesvarsler for ældre lønmodtagere, dvs. personer over 45 år. Loven har ikke haft umiddelbar betydning for den udvikling, der har fundet sted med hensyn til etablering af tilpasningsgrupper.

2) Lagen om vissa åtgärder för att främja sysselsättning av äldre arbetstagere på den öppna arbetsmarknaden (SFS 1971: 202) giver länsarbetsnämnderne (disse svarer no-

genlunde til de danske arbejdsmarkedsnævne) adgang til at pålægge arbejdsgivere med mindst 5 ansatte, at de skal give oplysning om de ansattes alder, løn, arbejdsopgaver m. v. til arbejdsformidlingen. Der kan således blive tale om at anbefale arbejdsgiveren ved nyansættelser at øge andelen af ældre eller stille krav om en vis alderssammensætning af arbejdsstyrken. - Tilsidesætter arbejdsgiverne de givne anvisninger, træder Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) ind i forhandlingerne, og ender disse også resultatløse, kan AMS beslutte, at der alene må antages arbejdskraft, som arbejdsformidlingen (AF) kan godkende.

I tilknytning til sidstnævnte lovs vedtagelse blev det pålagt AMS at fastsætte nærmere regler for lovens gennemførelse, og AMS har efter forhandlinger med hovedorganisationerne udarbejdet en model for trepartssamarbejdet. Herefter vil man søge dannet tilpasningsgrupper i virksomheder med over 50 ansatte. For virksomheder med 5-49 ansatte vil man efterhånden søge tilpasningsgrupper (TG) dannet branchevis eller inden for afgrænsede lokale områder.

Tilpasningsgrupperne har til opgave at behandle spørgsmål, der for den enkelte ansatte i virksomheden kan føre til større ansættelsestryghed. Herudover skal de undersøge, hvorledes arbejdspladserne (arbejdsfunktionerne) kan udformes, således at ældre og handicappede kan bevare beskæftigelse i virksomheden, og endelig har man til opgave at gøre arbejdet i pågældende virksomhed mere attraktivt for kvinder.

Oplysningerne om erfaringerne fra arbejdet i tilpasningsgrupperne, som er anført nedenfor, stammer fra formandsskabets og sekretariatets besøg hos de svenske arbejdsmarkedsmyndigheder i Stockholm og Malmø i efteråret 1975.

Grupperne er trepartssammensat (virksomhed, faglig organisation og AF), men ud over de faste medlemmer deltager der i rådslagningen repræsentanter for arbejdsledere, læger, ergonomer etc.

Man arbejder med konkrete problemer og det forudsættes, at forslag, der fremkommer til virksomhedsledelsen, er resultat af en enig indstilling.

En forudsætning for, at tilpasningsgrupperne kan fungere, er, at vedkommende virksomhed har forpligtet sig til ikke at fore-

tage afskedigelser, forinden tilpasningsgrupperne har haft lejlighed til at udtale sig om mulige løsninger inden for virksomhedens rammer.

De ansatte kan på deres side anmode en eller flere af tilpasningsgruppens medlemmer om at få deres situation taget op til behandling i gruppen, og det er en forudsætning, såfremt en sag tages op på andet grundlag, at den enkelte sag ikke bliver behandlet uden vedkommendes viden. Forhandlingerne i gruppen betragtes i øvrigt som fortrolige.

I arbejdet med at finde løsninger på de enkelte ansattes problemer gælder det om at analysere de enkelte arbejdspladser (arbejdsfunktioner). På grundlag heraf bedømmer gruppen, hvilke handicap der er uvæsentlige ved bestridelse af et bestemt arbejde. Man oparbejder på denne måde en »arbejdsbank«, således at der i de konkrete tilfælde kan opnås hurtige resultater. I analysearbejdet indgår også mulighederne for at ændre arbejdspladsen (arbejdsfunktionen) til den ansattes forudsætninger (job-redesign). Der henvises nærmere herom til ovenfor 1.2.

Selv om arbejdet i TG er både vanskeligt og personalekrævende, ser man i Sverige meget positivt på det. De hidtidige erfaringer viser bl. a., at AF gennem TG får betydelig større muligheder end tidligere for at oplyse om såvel arbejdsmarkedspolitiske hjælpemidler som om de arbejdssøgende. Endvidere får AF bedre kendskab til virksomhederne, arbejdspladsernes indretninger etc. Der er således skabt bedre mulighed for at forebygge ledighed.

Fra 1. oktober 1975 fandtes der ca. 4.500 TG af 6.500 mulige (d.v.s. antal arbejdspladser med over 50 ansatte, eksklusivt bygge- og anlægssektoren og den offentlige sektor). Ikke alle registrerede grupper arbejder reelt. De, som arbejder, beskæftiger sig med helt konkrete sager. Det er, som anført ovenfor, hensigten på længere sigt, at også virksomheder med under 50 ansatte skal have TG.

Länsarbetsnämnderne og AF er oftest initiativtagere til indkaldelse af grupperne og spredning af informationer, og det anses for meget ønskeligt, at såvel arbejdsgivere som organisationer i højere grad vil føle sig ansvarlige for TG's oprettelse og funktion.

Der er kun udsendt rammeregler for TG's

virkemåde, da den enkelte TG's individuelle tilpasning til virksomheden betragtes som meget væsentlig.

Der synes blandt arbejdsgivere at kunne konstateres en vis bedring af forståelsen for ældres og handicappedes problemer på arbejdsmarkedet. TG har også helt klart skabt bedre AF-kontakt til arbejdsgiverne.

Blandt lønmodtagere lader forståelsen for ældres og handicappedes problemer meget tilbage at ønske. Der skal ske en holdningsændring hos arbejdskammeraterne, og det skønnes at ville tage meget lang tid, førend en sådan slår igennem. Det synes i øvrigt, som om det er lettere at finde forståelse og solidaritet med fysisk handicappede end med psykisk handicappede.

Ved oprettelse af TG på en arbejdsplads udleveres til alle ansatte en pjece herom, senere foregår kontakten fra TG til de enkelte lønmodtagere via organisationerne. Man er i AMS i gang med at udarbejde et emblem, som skal bæres af en arbejdsplads' repræsentanter i TG, for at de ansatte har nemt ved at finde frem til repræsentanterne.

Man har ikke i AMS talmateriale, som klart belyser, hvilke foranstaltninger der typisk er blevet gennemført som følge af TG'ernes virksomhed, men opfattelsen er, at væksten i antal tilskud til indretning af arbejdspladser, halvbeskyttet beskæftigelse m. v. må tilskrives TG.

Formelt ligger kompetencen til at træffe beslutning f. eks. om tilskud til indretning af en arbejdsplads hos de enkelte länsarbetsnämnder, men denne kompetence er i vid udstrækning uddelegeret (f. eks. i uddannelsesspørgsmål) til AF-medarbejdere, således at den enkelte kan have en styrende funktion. Midler til disse foranstaltninger fordeles en gang årligt af AMS til de enkelte län, og det har hidtil ikke været noget problem at få midlerne til at slå til.

Til TG kan knyttes eksperter som f. eks. ergonomer, og da svensk AF ikke råder over egne eksperter, må ekspertbistand hentes fra forskellige steder, f. eks. fra Handikappinstitutet i Stockholm og fra lokale arbejdsprøvningsklinikker. Det er dog ikke hele landet, som er dækket ind med sådanne. Ofte har store virksomheder selv ansat eksperter.

AF-personalet nærrede i sin tid, da man startede oprettelsen af TG, nogen betænkelighed ved af virksomheder og ansatte at

blive opfattet som eksperter på alle områder, men denne ængstelse har i nogen grad fortaget sig. AF-deltagere i TG skal fortrinsvis koncentrere sig om nyansættelser, mens f. eks. omplaceringer snarere betragtes som et internt anliggende for gruppens medlemmer. De hyppige uformelle kontakter imellem egentlige møder i TG synes at spille en langt væsentligere rolle end de formelt indkaldte møder.

Det er en udbredt opfattelse, at AF's væsentligste opgave er at fungere som »vækkeur« for TG, idet AF-medarbejderne indkalder til møder og laver notater om disse. AF skal sørge for, at TG kommer igang, informationer kommer ud, og at grupperne ikke »dør hen«. Indtil nu har AF-personalet på grund af manglende kapacitet dog oftest kun kunnet overkomme igangsætnings- og informationsfunktioner.

Arbejdsgiverrepræsentantens rolle i trepartssystemet er at redegøre for, hvad der personalemæssigt er sket på arbejdspladsen imellem møderne, og fagforeningsrepræsentanterne skal drage omsorg for, at TG's beslutninger følges op.

Hovedorganisationerne er på det seneste gået aktivt ind i uddannelsen af deres repræsentanter i TG.

Kontakten fra AMS til de enkelte TG foregår via länsarbetsnämnderne, men der er ikke givet direktiver for, hvorledes tilbage meldingen skal ske. Det er dog pålagt de enkelte AF-medarbejdere at notere, hvad der sker i grupperne, hvorved man mener at have et lokalt materiale liggende. Det er under overvejelse at kræve rapporter til AMS halvårligt, men man har næret en vis frygt for at lægge mere arbejde over på AF-medarbejderne. Det anses dog for nødvendigt centralt at oprette et organ, som skal samle og bearbejde det indsamlede materiale fra TG og virke styrende og initiativtagende.

Som et væsentligt, vel det største problem anses det forhold, at den enkelte lønmodtager ikke erkender sin situation, hvorfor det ofte er svært at angribe problemet tidligt nok - før en konflikt indtræder. Som regel er det arbejdslederen, som først henleder opmærksomheden på, at der er et problem.

Hvis en lønmodtager henvender sig til arbejdsformidlingen, og det viser sig, at der er et arbejdspladsproblem, vil arbejdsformidlingen henvise pågældende til TG og samtidig

underrette denne. TG henvender sig da til den pågældende, som kan nægte at lade sin sag behandle her.

Så længe et personaleproblem er internt, blander arbejdsformidlingsmedarbejder den sig ikke heri.

De svenske arbejdsmarkedsmyndigheder er af den opfattelse, at der indtil nu er anvendt for få ressourcer på TG, hvorfor effekten i for høj grad har beroet på enkeltpersoner. Da der i Sverige stilles store forventninger til TG, påregnes det, at der sker en betydelig udvidelse af det personale, som beskæftiger sig med TG.

#### *1.4. Udvalgets overvejelser.*

Udvalgets overvejelser om oprettelse af tilpasningsudvalg og disses opgaver har resulteret i, at en ordning som den svenske med tilpasningsgrupper som et selvstændigt organ bestående af 2 hovedorganisationsrepræsentanter og 1 repræsentant for AF ikke kan anvendes her i landet bl. a. under hensyn til de personalemæssige konsekvenser for AF. Samarbejdsnævnene oplyste under udvalgets overvejelser, at de var positivt indstillet over for udvalgets tanker om at bygge tilpasningsudvalgene op inden for samarbejdsudvalgenes rammer (altså primært gældende for virksomheder med 50 ansatte eller derover), idet man da samtidig kan drage fordel af personsammenfald mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerrepræsentanter i samarbejdsudvalg og tilpasningsudvalg. Der henvises til samarbejdsnævnenes skrivelser af henholdsvis 10. og 30. juli 1973, som er optaget som bilagene nr. 9 og nr. 10.

Udvalget indhentede derefter arbejdsministeriets tilladelse til at gå videre i udformningen af retningslinierne for en sådan ordning i samarbejde med samarbejdsnævnene, jfr. arbejdsministerens pressemeddelelse af 30. november 1973, der er optaget som bilag nr. 11.

Udvalgets oplæg til samarbejdsnævnene var betydeligt mere vidtgående end de rent faktisk udsendte cirkulærer af 5. og 22. juli 1974.

Bl. a. ønskede en del udvalgsmedlemmer, at AF skulle være mere involveret i tilpasningsudvalgenes arbejde, end udkastet giver udtryk for.

Udvalgets oplæg var følgende:

## »Forslag til indhold af cirkulære om tilpasningsudvalg.

### *Underudvalg - Tilpasningsudvalg.*

Da der i de senere år har været en stigende interesse for de ældres og de handicappedes beskæftigelsessituation, opfordres samarbejdsudvalget til at nedsætte et permanent underudvalg med betegnelsen »tilpasningsudvalg«, som kan følge de nævnte ældre og handicappedes arbejdsforhold i den enkelte virksomhed og fremkomme med eventuelle forslag til foranstaltninger, der kan sikre de pågældendes forbliven på arbejdspladsen og på længere sigt søge at forebygge, at der opstår specielle beskæftigelsesproblemer for sådanne personer. Tilpasningsudvalgene skal endvidere arbejde på at skabe bedre erhvervs muligheder på virksomheden også for personer uden for virksomheden, som tilhører disse persongrupper.

### *Tilpasningsudvalgets kompetence.*

Tilpasningsudvalget nedsættes som et permanent underudvalg under samarbejdsudvalget med hjemmel i afsnit 7 i Samarbejdsaftalen af 2. oktober 1970. Desuden kan henvises til aftalens afsnit 3, nr. 3, og kommentarer hertil.

Det er af afgørende betydning, at udvalget får frie muligheder for kontakter til alle sider og til alle kompetenceplaner. Tilpasningsudvalget bør selvstændigt kunne tage spørgsmål op. Herved opnås, at der i en akut situation hurtigt kan fremkomme forslag fra gruppen til løsning af et opstået beskæftigelsesproblem.

Udvalgets konklusioner skal forelægges samarbejdsudvalget, idet det dog forudsættes, at udvalget efterhånden bemyndiges til at iværksætte visse foranstaltninger af mindre vidtgående karakter, herunder indkalde særligt sagkyndige.

Tilpasningsudvalgets arbejde bør refereres udførligt på samarbejdsudvalgsmoderne. Herved opnås bl. a., at en større kreds fra virksomheden har mulighed for at bidrage til, at der skabes forståelse for gruppens arbejde, således at den vil kunne fungere tilfredsstillende.

### *Opgaver.*

Tilpasningsudvalgets opgaver er

at virke for en positiv indstilling på ar-

bejdsstedet til ældre arbejdstagere og handicappede,

at fremkomme med forslag, der kan forebygge, at allerede ansatte fra personkredsen afskediges, samt

at foreslå foranstaltninger, som på kortere og længere sigt på arbejdsstedet kan skabe forbedrede beskæftigelsesmuligheder for omtalte personkreds.

Med det formål at skabe yderligere positiv indstilling for ældre og handicappede kan der peges på, at det er en udbredt antagelse, at disse medarbejdere i stor udstrækning kompenserer for en nedsat fysisk eller tempopræget arbejdsformåen gennem erfaring, høj stabilitet og i mange tilfælde et større ansvar for arbejdet.

Det er vigtigt, at virksomheden i samarbejdsudvalg som i underudvalg på et så tidligt tidspunkt som overhovedet muligt diskuterer formen for og omfanget af de større ændringer, omlægninger og rationaliseringer, der forestår.

Det vil som oftest være en forudsætning for, at tilpasningsudvalget kan fremkomme med forslag til forebyggelse af afskedigelser, der skyldes aldersmæssige eller fysisk/psykiske årsager, at tilpasningsudvalget så vidt muligt orienteres om påtænkte afskedigelser af ovennævnte grunde. Herved opnås, at udvalget får lejlighed til at udtale sig om muligheder for omplacering eller fremsætte forslag til forandring af arbejdspladsen (-funktionen) således, at afskedigelse kan undgås. Der må imidlertid også åbnes mulighed for, at den ansatte kan henvende sig til tilpasningsudvalget med anmodning om at få taget sin arbejdssituation op til behandling. Udvalget bør på eget initiativ kunne fremkomme med relevante forslag til omskoling eller efteruddannelse inden for virksomhedens rammer eller på anden måde, således at de enkelte gennem dygtiggørelse bedre sikres i ansættelsesforholdet.

Ved forslag til forbedrede ansættelsesmuligheder for ældre og handicappede bør tilstræbes, at fysisk krævende arbejdsfunktioner mindskes gennem anskaffelse af egnede tekniske hjælpemidler. Ligeledes bør tilpasningsudvalget kunne udtale sig om mulige forandringer, f. eks. at et stående arbejde lige så godt kan udføres siddende. I forbindelse med lokalemæssige forandringer, om-

bygninger eller udvidelser er det betydningsfuldt, at udvalget medtages i planlægningsfasen, idet der herved åbnes mulighed for at fremkomme med forslag, der kan tilgodese faktorer, som har betydning for et arbejdsvenligt miljø for ældre og handicappede.

#### *Tilpasningsudvalgets sammensætning.*

Med hjemmel i samarbejdsaftalen nedsættes et tilpasningsudvalg, som består af repræsentanter for arbejdsgiveren, arbejdslederne og lønmodtagerne. Endvidere er det vigtigt, at arbejdsformidlingens repræsentant (formentlig en arbejdskonsulent) fra starten inddrages aktivt og regelmæssigt i udvalgets arbejde, idet denne vil være i besiddelse af stor erfaring på området fra sit arbejde på adskillige virksomheder. Endvidere vil arbejdsformidlingens repræsentant kunne virke som kontaktperson til eksperter m. v. uden for virksomheden, f. eks. revalideringsnævn, socialudvalg samt undervisningssektor, ligesom han kan formidle den løbende kontakt til det lokale arbejdsmarkedsnævn.

Enten som medlemmer af udvalget eller blot som knyttet til udvalget kan f. eks. tænkes afdelingschefer, virksomhedsingeniører, organisationsrepræsentanter, en person fra personaleafdelingen, læge, ergonomisk ekspert (fysioterapeut), arbejdspsykolog samt andre eventuelle sagkyndige efter behov, hvad enten de findes blandt virksomhedens ansatte eller uden for dennes personkreds.

Antallet af udvalgets medlemmer besluttes på den enkelte virksomhed.

#### *Arbejdsgang*

Det er af stor betydning, at tilpasningsudvalget jævnlige træder sammen, ligesom der bør lægges vægt på det regelmæssige arbejde for så stor en kreds som muligt. Tilpasningsudvalget træder altid sammen efter anmodning fra et af udvalgets medlemmer.

Udvalgets forslag skal forelægges for samarbejdsudvalget til godkendelse, medmindre udvalget af samarbejdsudvalget er bemyndiget til at iværksætte visse foranstaltninger.

Såfremt udvalgets forslag vedrører en enkeltperson på virksomheden, skal vedkommende på passende måde informeres om og have indsigt i behandlingen af spørgsmål, som vedrører hans eller hendes person.

Det er vigtigt, at samarbejdsudvalget sor-

ger for, at de ansatte bliver informeret om disse spørgsmål.

Såfremt der indføres sådanne arbejdsmarkedspolitiske tilskudsordninger, som f. eks. tilskud fra staten til indretning af arbejdspladser eller til indførelse af halvbeskyttet beskæftigelse og lignende, bør tilpasningsudvalgets overvejelser og forslag, såfremt de fremmes af virksomheden, udfordrigt refereres for det arbejdsmarkedsnævn, inden for hvis geografiske område virksomheden er beliggende.

#### *Erfaringer vedrørende tilpasningsudvalgets virksomhed.*

Indberetningen bør ske til det lokale arbejdsmarkedsnævn. Arbejdsmarkedsnævnet skal så via landsarbejdsnævnet indberette til arbejdsdirektoratet, som skal foretage den centrale registrering samt bearbejde materialet, og såfremt der herefter er anledning til det, henstille til samarbejdsnævnene om at foretage hensigtsmæssige skridt til styrkelse af tilpasningsudvalgenes arbejde. Direktoratet skal under alle omstændigheder indberette om oprettede tilpasningsudvalg til samarbejdsnævnene.«

Som det fremgår ovenfor, blev det udsendte cirkulære en meget modereret udgave af udvalgets udkast, idet det var formuleret meget mere generelt, end udvalget havde ønsket det, ligesom cirkulæret i modstrid med udvalgets udkast fremhævede samarbejdsudvalgenes rolle på bekostning af tilpasningsudvalgenes, hvilket efter en del af udvalgsmedlemmernes opfattelse indebærer en risiko for, at systemet kommer til at virke mere stift og formelt end ønskeligt.

Udvalget fandt det imidlertid vigtigt at få startet tilpasningsudvalgene, om end det blev i en noget modereret form, og skrev som nævnt ovenfor under pkt. 1.1. den 12. juli 1974 til arbejdsministeriet om cirkulærets endelige udformning. Udvalget henledte i denne forbindelse arbejdsministeriets opmærksomhed på behovet for en opfølgning over for arbejdsformidlingskontorerne og arbejdsmarkedsnævnene i anledning af disse organers medvirken i dette arbejde.

Det skal i denne forbindelse anføres, at såfremt udvalgets udkast var blevet fort ud i

livet, havde der været behov for en betydelig udvidelse af arbejdsformidlingens personale.

På baggrund af det udsendte cirkulære tilskrev arbejdsdirektoratet på arbejdsministeriets foranledning den 29. juli 1974 samtlige arbejdsmarkedsnævn og arbejdsformidlingskontorer herom og anmodede om, at eventuelle henvendelser fra samarbejdsudvalg/tilpasningsudvalg ville blive modtaget ud fra den positive synsvinkel, at en medvirken til på arbejdspladserne at gennemføre foranstaltninger til forbedring af udsatte gruppers beskæftigelsesforhold vil lette arbejdsformidlingens arbejde for at modvirke, at disse grupper mister muligheden for beskæftigelsesmæssig indsats. Skrivelsen er optaget som bilag nr. 12.

### *1.5. Erfaringer fra ordningen.*

Udvalget har i den periode, der er forløbet, siden cirkulæret blev udsendt, jævnligt kontaktet samarbejdsnævnene for at indhente oplysninger om tilpasningsudvalgenes arbejde.

Senest har udvalget i skrivelse af 23. august 1976 forespurgt samarbejdsnævnene om effekten af cirkulæret.

Det fremgår af skrivelser fra Samarbejdsnævnet LO-DA og Samarbejdsnævnet LO-SALA af henholdsvis 15. september 1976 og 22. oktober 1976 (skrivelserne er optaget som bilag nr. 13 og nr. 14), at beskæftigelsessituationen i de sidste par år har bevirket, at drøftelserne i samarbejdsudvalgene i vid udstrækning har båret præg af at være krisedrøftelser med det formål at sikre fælles opslutning om bestræbelserne for at overleve.

Det er Samarbejdsnævnenes indtryk, at samarbejdsudvalgene - i denne vanskelige beskæftigelsesmæssige situation - har forstået, at deres væsentligste opgave har været at etablere retfærdige ordninger, som tager vidtgående hensyn til ældre medarbejdere. Man har herunder bestræbt sig på at vurdere de enkeltes evner og muligheder for at påtage sig nyt arbejde. Disse forhold er på samarbejdsudvalgets initiativ i en række tilfælde afklaret mellem tillidsmændene og ledelsen/arbejdsledelsen.

Andre steder har man arbejdet på principet om den naturlige afgang, hvor de 67-årige har måttet forlade virksomheden for at kunne sikre de yngre ældregrupper som de

50-55 årige en fortsat beskæftigelse. I nogle virksomheder har samarbejdsudvalget klaret problemet ved overførsel af arbejdskraft, herunder ældre arbejdskraft til sekundære produktioner, ligesom man i visse større mere veletablerede industrier fortsætter udviklingen med beskyttede afdelinger eller værksteder.

Selv om samarbejdsnævnene således ikke kan pege på egentlige etablerede ordninger i henhold til tilpasningscirkulæret, føler nævnene sig overbevist om, at samarbejdsudvalgene har udfoldet stærke bestræbelser for at etablere lokale ordninger for egne medarbejdere, der tilgodeser cirkulærets ånd.

Udvalget må således konstatere, at cirkulæret om tilpasningsudvalg har haft en begrænset effekt, selv om dette i nogen udstrækning kan tilskrives beskæftigelsessituationen.

Det er fortsat udvalgets opfattelse, at den mest hensigtsmæssige måde at varetage de ældres beskæftigelsesproblemer på er at oprette særlige tilpasningsudvalg, som kan koncentrere sig om dette arbejde i modsætning til samarbejdsudvalgene, som varetager så mange andre opgaver.

Det skal samtidig understreges, at arbejdsformidlingens medvirken i dette arbejde fortsat kan opfattes som en væsentlig faktor, hvilket de svenske erfaringer også har vist, jfr. ovenfor, afsnit 1.3., idet arbejdsformidlingen i Sverige opfattes som igangsætter og koordinatoren.

En kraftig inddragelse af arbejdsformidlingen i dette arbejde vil selvsagt kræve en betydelig personaleudvidelse af arbejdsformidlingen. I tilknytning hertil skal bemærkes, at det er udvalgets opfattelse, at arbejdsformidlingen med de nuværende ressourcer ikke er i stand til at gøre en virkelig indsats i forbindelse med genplacering af ældre på arbejdsmarkedet med de samfundsmæssige konsekvenser, dette indebærer i form af udbetaling af kontanthjælp, sociale pensioner og arbejdsløshedsdagpenge. Såfremt arbejdstilsynet får den personaleudvidelse, der er fremsat ønske om i forbindelse med arbejdsmiljøloven, og hermed får rådighed over personale med særlig specialistuddannelse, vil det i arbejdet med tilpasningsudvalgene være en mulighed at lade arbejdsformidlingen trække på dette personale, som netop må være i besiddelse af den information og

ekspertise, som må anses for ønskelig på dette særlige område.

Udvalgets delindstillinger om etablering af en genoptræningsordning, tilskud til indretning af arbejdspladser og halvbeskyttet beskæftigelse, jfr. nedenfor under afsnittene 3, 4 og 5, må opfattes som vigtige redskaber for tilpasningsudvalgene, og det er udvalgets håb, at der i forbindelse med delindstillingerne iværksættelse må blive slået kraftigt til lyd for tilpasningsudvalgenes muligheder såvel fra samarbejdsmæssig side som fra arbejdsmarkedsmyndighedernes side. Det skal i denne forbindelse fremhæves, at tilpasningsudvalgene i henhold til udvalgets kommissorium alene foreslås at skulle varetage de ældre og lettere handicappedes problemer. Det er imidlertid udvalgets opfattelse, at de vil være egnede til at varetage tilsvarende problemer for alle lønmodtagere, hvilket arbejdsmiljøgruppen også har givet udtryk for i sin rapport nr. 3 efter at være blevet bekendt med ældredudvalgets bestræbelser for etablering af tilpasningsudvalg.

Skal tilpasningsudvalgene og de 3 delindstillinger føres ud i livet i overensstemmelse med udvalgets intentioner, er det nødvendigt med en holdningsændring hos befolkningen, og for at opnå dette må der udfores et omfattende PR-arbejde.

## 2. Uddannelse og omskoling.

Ved samarbejde med medarbejdere fra direktoratet for arbejdsmarkedsuddannelserne har man forsøgt at få belyst, om de eksisterende muligheder for efteruddannelse og omskoling er tilstrækkelige. Man har herunder gennemgået de foreliggende uddannelses tilbud, såvel inden for specialarbejderskolernes område, som inden for området efteruddannelse af faglærte.

Det fremgår af disse undersøgelser at tilbuddene er righoldige, men at ældregrupperne kun i ringe omfang benytter de foreliggende tilbud. Således er den procentvise andel af kursister under 30 år såvel på specialarbejderskoler, som på omskolingskurser og efteruddannelseskurser for faglærte, iøjnefaldende og næsten uændret igennem en årække, idet ca. 60 pct. af samtlige kursister er under 30 år. Ser man på de enkelte

arbejdsmarkedsuddannelser (se nærmere bilag nr. 15) var 62,8 pct. af specialarbejderskolerne elever i 1975-76 (64 pct. i 1974-75) under 30 år, mens 31 pct. af personer i den samlede arbejdsstyrke var under 30 år. Der kan anes en svag tendens til procentvis stigning blandt de øvrige aldersgrupper.

Blandt deltagere i efteruddannelseskurser var i 1975-76 godt 51 pct. under 30 år (imod 32 pct. af samtlige i arbejdsstyrken). Her er tendensen til en ændring i kursisterne aldersfordeling i forhold til 1974-75 tydeligere, idet der er sket et fald fra 56,1 pct. til 51,3 pct. Stigningen er for de øvrige tiårsgrupper jævnt fordelt.

Omskolingskursernes elever har indtil 1975-76 været nogenlunde uændret fordelt på aldersgrupper med ca. 48-50 pct. af eleverne i alderen op til 30 år. Fordelingen for 1975-76 viser imidlertid en stigning i andelen af unge under 30 år til 56,7 pct. - uændret andel for gruppen 30-39 år - og et fald for så vidt angår aldersgruppen over 40 år.

En væsentlig årsag til de ældres tilbageholdenhed er formentlig den psykiske barriere, som midaldrende og ældre må overvinde for at turde sætte sig på skolebænken sammen med yngre elever, der har folkeskolens elementærstof på nærmere hold, og som formodes at have en længere grundskoleuddannelse.<sup>1)</sup>

Det synes som om de midaldrende og ældre i vid udstrækning er bange for ikke at slå til i en undervisningssituation. De mangler troen på at kunne noget og være i stand til at tilegne sig nyt stof.

### 2.1. Specialarbejdere.

Udvalget har derfor overvejet oprettelse af særlige introduktionskurser for ældre på specialarbejderskolerne med almene fag som dansk og regning, eventuelt med en særlig undervisningsform og etablering af kortvarige kurser i elementære fag under oplysningsforbundene, specielt for ældre. Imidlertid er ønsket om oprettelse af særlige kurser for ældre trådt noget i baggrunden, idet praktiske erfaringer fra arbejdsmarkedsuddannelserne har vist, at blandede elevhold fungerer bedre end hold med aldersklasseopdelinger (de yngre virker opmuntrende

<sup>1)</sup> Ifølge oplysninger fra direktoratet for arbejdsmarkedsuddannelserne har ca. 40 pct. af alle elever, som har gennemgået en arbejdsmarkedsuddannelse i 1975-76 haft en skolebaggrund svarende til 7. klasses niveau.

og ansporende på de ældre elever, som til gengæld virker stabiliserende på de yngre). Det har endvidere vist sig, at det kan have en forstærkende virkning på de ældres usikkerhed og følelse af utilstrækkelighed at samle dem på særlige ældrehold.

Det righoldige udvalg af kursustilbud, som gives af specialarbejderskolerne, må siges at være fuldt ud tilstrækkeligt for ældre-gruppen, men der kunne dog ønskes en eller anden form for undervisning i elementære fag som dansk og regning, til dels for at styrke de ældres selvtilid. Disse tanker bestyrkes af en rapport, afgivet i oktober 1973 af et på initiativ fra uddannelsesrådet for specialarbejdere nedsat udvalg vedrørende indpasning af alment pensum i specialarbejderuddannelsen, og en herefter iværksat forsøgsundervisning. Der bliver under forsøget, som forlænges i perioden indtil 1. juli 1977, på landsbasis undervist i en række almene fag, såvel redskabsfag (blandt andet dansk, regning og matematik) som holdningsgivende fag, som f. eks. samfundsorientering (se bilag nr. 16). Man følger tre grundprincipper for undervisningen, at den skal være elevcentreret, at den skal tage udgangspunkt i den enkelte elevs forudsætninger og at den skal være planlagt i fællesskab mellem elev og lærer. Ældreudvalget er efter at være blevet gjort bekendt med principperne for og erfaringerne fra denne forsøgsundervisning nået frem til den opfattelse, at en gennemførelse på landsbasis af undervisning i almene fag på specialarbejderskolerne eventuelt som tilvalgsfag vil være et egnet middel til at nedbryde de psykiske barrierer, som måtte eksistere hos mange midaldrende og ældre. Udvalget finder det værdifuldt, at undervisningen i almene fag kan ske efter et modulsystem (kassesystem), således at også elever, som følger branchekurser får mulighed for at tage enkelte moduler i almene fag, f. eks. regning eller matematik sideløbende med den brancheorienterede undervisning. Det er herunder en forudsætning for udvalget, at der ved planlægning af undervisningen lægges stor vægt på de undervisningsmetoder, som har været benyttet under forsøgsundervisningen.

Som endnu et middel til at overvinde midaldrende og ældres utryghed ved at skulle sætte sig på skolebænken igen, har man med direktoratet for arbejdsmarkedsuddannel-

serne drøftet muligheden for på landsplan at indføre en ordning herefter kaldet »snuseordningen«, som skulle give disse persongrupper lejlighed til helt uforpligtende i mindre grupper at besøge en lokal specialarbejderskole. »Snuseordningen« skal blot have det formål, at gøre gæsterne fortrolige med skolen ved at tale med lærerne og overvære undervisningen efter et forholdsvis frit valg. Ordningen tænkes at kunne vare op til en uge.

I denne forbindelse peger udvalget på vigtigheden af et omfattende informations- og PR-arbejde specielt over for de ældre aldersgrupper fra bl. a. arbejdsformidlingskontorers, arbejdsløshedskassers, faglige organisationers og fra de sociale forvaltningers side.

## 2.2. Faglærte.

Inden for de eksisterende uddannelsesmuligheder for ældre faglærte i form af efteruddannelsetilbud med henblik på dygtiggørelse og forebyggelse af langvarig ledighed, findes for de forskellige brancher et righoldigt udvalg.

Der er bestræbelser i gang inden for branchevalgene for at opbygge og udbygge et kasse- eller modulsystem, således at hver »kasse« betyder en uges undervisning. Der startes i flere brancher med en uges basisorientering inden for faget og fortsættes med undervisning i de enkelte specialer, se fig. 1 (eksemplet er hentet fra el-faget). Ifølge det for udvalget oplyste er der grund til at tro, at selv en nok så »gammel« faglig uddannelse kan danne baggrund for at deltage i basisorienteringen. Det synes derfor ikke påkrævet at fremsætte forslag, som specielt tager sigte på midaldrende og ældre, for så vidt angår vedligeholdelse af en engang erhvervet faglig uddannelse.

Til belysning af uddannelsen i forbindelse med erhvervsskifte og genindtræden på arbejdsmarkedet skal man nævne de såkaldte *10-ugers kontorkurser*, som ifølge det for udvalget oplyste med størst udbytte kan benyttes af personer, som tidligere har haft en eller anden praksis inden for området, eller lignende områder. Kurserne synes for svære at følge for elever, som f. eks. har været beskæftiget inden for industrien.

Der kunne tænkes forskellige muligheder med henblik på at hjælpe disse elever, såsom oprettelse af kurser med et mindre antal fag,



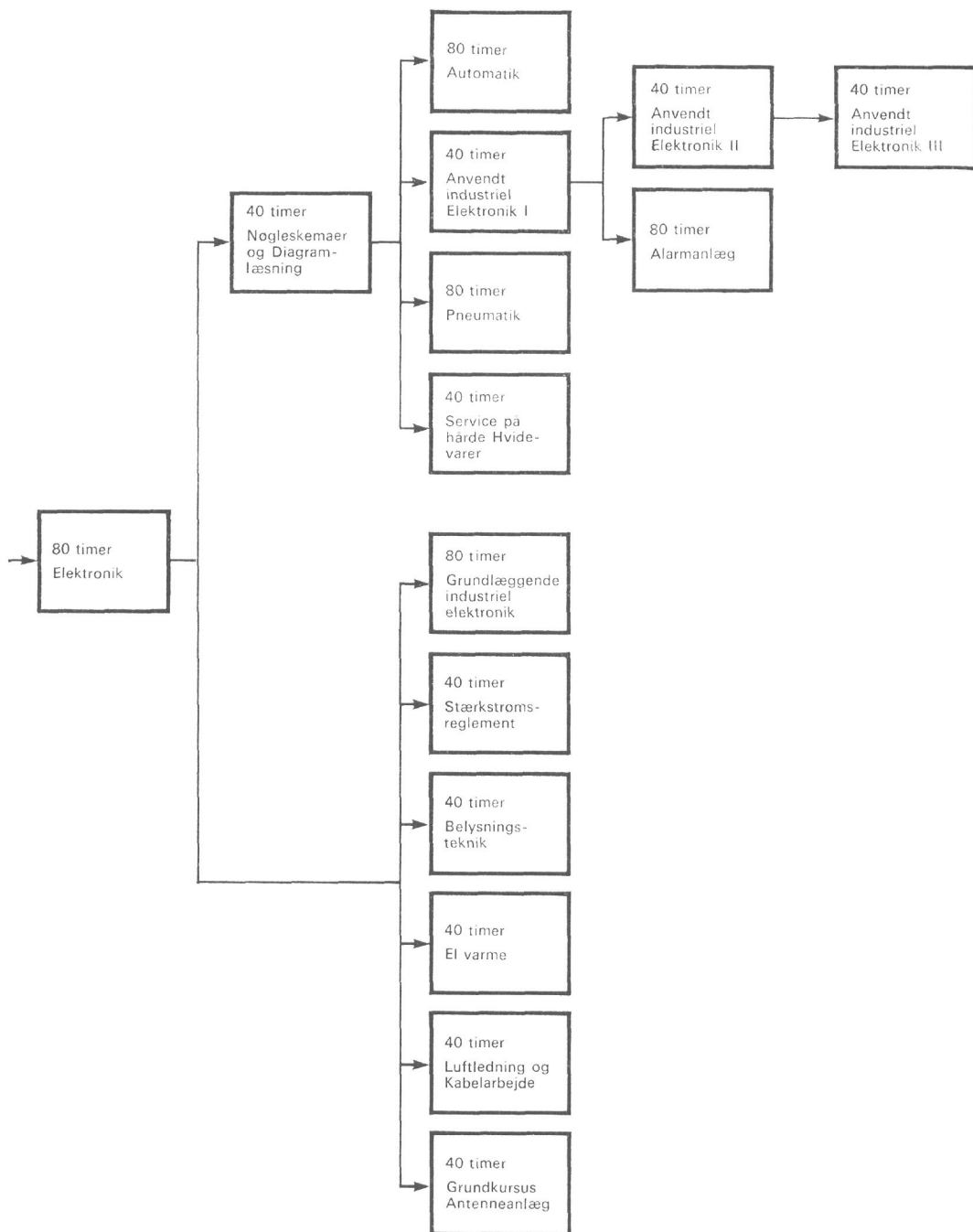


Fig. 1. Blokdiagrammet viser sammenhængen mellem El-ågets Efteruddannelsesudvalgs kurser. Som det fremgår af diagrammet, er kurserne i Elektroteknik samt Nøgleskemaer og Diagramlæsning grundlaget for kurserne, hvorfra uddannelsen kan gå videre ill specialer.

eventuelt med en længere undervisningsperiode, eller etablering af egentlige forkurser til 1 O-ugers kontorkurserne.

Det kan nævnes, at en handelsskole i det storkobenhavnske område har forsøgt at aldersopdele eleverne på nogle 1 O-ugers kurser, således at man fik rene »ældrehold«. Man gjorde da den erfaring, at integrerede hold arbejdede bedre og mere stabilt. En efterundersøgelse af kurserne synes at vise, at de midaldrende og ældre ikke på nogen karakteristisk måde udskiller sig fra de øvrige aldersgrupper.

Der foreligger i henhold til samarbejdsfalterne muligheder for drøftelser i samarbejdsudvalget og/eller tilpasningsudvalget af uddannelsesspørgsmål både generelt og specielt vedrørende uddannelsesmuligheder for denne gruppe medarbejdere. Udvalget finder det nyttigt, at man udnytter disse muligheder med henblik på at bedre de ældre medarbejders uddannelsesmuligheder.

### 2.5. Arbejdsledere.

Et særligt problem vedrører arbejdsledernes efteruddannelsesmuligheder. Det er blevet anført, at det forhold, at lederkurser ikke afholdes som godkendte efter uddannelsesloven, men af arbejdsgiverorganisationerne, har medført, at mange ældre arbejdsledere i beskæftigelse henvises til efteruddannelse ved fritidsundervisning, hvilket igen i praksis vil medføre, at mange ingen efteruddannelse får.

Det er foreningen af arbejdslederes ønske (se bilag nr. 17), at der sker en ligestilling af de forskellige efteruddannelsesmuligheder, således at der generelt ydes erstatning for tab af indtægt efter de regler, der er gældende for specialarbejdere m. v., og at der gives ret til frihed under uddannelse, således som den svenske lov om arbejdstageres ret til frihed under uddannelse pr. 1. januar 1975 giver, (se bilag nr. 18). Det er foreningens opfattelse, at der foreligger tilstrækkeligt med tilbud om efteruddannelse for ledere, men at deltagelsen er svigtende på grund af deltagergebyrer og udgifter til deltagerens løn i kursusperioden.

I følge gældende regler og praksis er der mulighed for, at den enkelte arbejdsleder kan deltage i godkendte specialarbejder- og efteruddannelseskurser og få godtgørelse under betingelse af, at kurset betyder dygtig-

gørelse inden for det arbejdsområde, hvori pågældende virker som arbejdsleder (arbejdsdirektoratets AK.cirkulære nr. 119 af 4. november 1970).

Drejer det sig derimod om godkendelse i efteruddannelsesudvalget af egentlige kurser for arbejdsledere vil man efter det for udvalget oplyste, som praksis er for tiden, formentlig give afslag, idet det er den almindelige opfattelse, at efteruddannelseskurser er for »manden på gulvet« medens lederkurser hører til på arbejdsgiversiden.

Det tilføjes, at der findes en del efteruddannelseskurser på et så højt fagligt niveau, at de rent faktisk tager sigte på ledere.

### 2.4. Omskolingskurser.

Er der tale om godkendelse af omskolingskurser ifølge bekendtgørelse af 2. juni 1971 af lov om erhvervmæssig uddannelse af specialarbejdere m. fl. og omskoling, er der af omskolingsudvalget med hjemmel i lovens § 14a i tilfælde hvor det af hensyn til beskæftigelsesforholdene eller til bestemte grupper af arbejdssøgende skønnes nødvendigt at supplere bestående uddannelses- og støttmuligheder« forsøgsvis givet grønt lys for ret specielle kurser, nemlig omskoling af en gruppe journalister, omskoling af en gruppe arbejdsledere i Kolding og AC-omskolingen af ledige akademikere. Der har i de nævnte tilfælde været tale om kursusdeltagere uden beskæftigelse og det har været betinget, at deltagerens erhvervs muligheder bedredes gennem kurset, samt at der har foreligget en vis sandsynlighed for beskæftigelse. Arbejdsformidlingskontorerne er medvirkende ved gennemførelse af disse kurser og har udpeget deltagerne.

Udvalget har ønsket at pege på de eksisterende muligheder, men vil også henlede opmærksomheden på, at den måske traditions-mæssige skelnen imellem leder- og andre kurser i relation til efteruddannelsesloven måske burde fjernes, således at de høje kursusgebyrer kan nedsættes. Der kan da ligeledes udbetales erstatning for tab af indtægt bl. a. ved deltagelse i egentlige lederkurser.

### 2.5. Konklusion.

Ældredudvalget af af den opfattelse, at udbudet af kurser både på specialarbejderskolerne og inden for de enkelte brancher er til-

strækkeligt til også at kunne dække midaldrende og ældres behov.

Da der imidlertid er grund til at tro, at de midaldrende og ældre til dels på grund af en vis ængstelse for skolemiljøet holder sig tilbage fra at benytte de foreliggende tilbud, foreslår udvalget på landsbasis indført en »snuseordning« af op til en uges varighed på specialarbejderskolerne, hvorved der på en uforpligtende måde gives lejlighed til at gøre sig fortrolig med skolens undervisningsprogrammer, metoder og lærere.

Det er ikke udvalgets tanke, at deltagere skal kunne få kursusgodtgørelse under besøget, men at dagpenge fra arbejdsløshedsforsikringen fortsat skal kunne udbetales på normale betingelser, herunder at anvist arbejde skal overtages under kurset.

Endvidere finder man, at en del psykiske barrierer vil være ryddet af vejen, når *modulundervisning* på landsplan i almene fag er iværksat, idet midaldrende og ældre elever da vil få lejlighed til at få afkræftet eventuelle egne formodninger om at »falde igennem« i en undervisningssituation. Udvalget har i den forbindelse fundet det væsentligt, at der lægges vægt på de undervisningsmetoder, som blev anvendt under de af direktoratet for arbejdsmarkedsuddannelserne iværksatte forsøg.

For så vidt angår faglærte er udvalget endvidere opmærksomt på de muligheder, som allerede i henhold til samarbejdsaftaler foreligger for drøftelser i samarbejdsudvalget og/eller tilpasningsudvalget af uddannelsesspørgsmål både generelt og specielt vedrørende uddannelsesmuligheder for denne gruppe medarbejdere. Udvalget finder det nyttigt, at man udnytter disse muligheder med henblik på at bedre de ældres uddannelsesmuligheder.

Et flertal i udvalget (samtlige medlemmer med undtagelse af Dansk Arbejdsgiverforenings repræsentanter) er af den opfattelse, at der for så vidt angår ældre arbejdslederes efteruddannelsesmuligheder synes at være et behov for en ligestilling i relation til efteruddannelsesloven med faglærtes og specialarbejdslederes muligheder, bl. a. således at de høje kursisgebyrer kan nedsættes, ligesom der bør gives mulighed for udbetaling af erstatning for tab af indtægt. Der synes at være muligheder for efter gældende regler at hjælpe ledige arbejdsledere med egentlige

omskolingskurser, og udvalget vil gerne støtte de forsøg, der allerede er godkendt af omskolingsudvalget.

Fra Dansk Arbejdsgiverforening bemærkes det, at den egentlige lederuddannelse, der i det væsentlige finder sted ved arbejdsgiver- og arbejdslederorganisationernes foranstaltning ikke bør anskues som en uddannelsesaktivitet for ældre personer, selv om flertallet af arbejdslederne er i trediveerne ved deres udnævnelse. Endvidere gøres opmærksom på, at deltagelse i de uddannelsesaktiviteter, der gennemføres af arbejdsgiverorganisationerne, altid har været baseret på virksomhedens og arbejdslederens fælles interesse, hvilket igen har betydet, at kursusgebyrer og løn i kursustiden har været afholdt af virksomheden. Problemerne omkring disse uddannelser er til stadighed genstand for drøftelser, og man håber, at de successivt vil finde deres løsning ved forhandling organisationerne imellem. Herved er der ikke taget stilling til arbejdsledernes egentlige ældre-problemer i relation til uddannelse, eksempelvis når en ældre arbejdsleder gennem arbejdsløshed eller sygdom i en periode er ude af sit job og muligvis hjælpes bedst gennem omskolingskursus og lignende.

For så vidt angår individuel omskoling henviser udvalget til indstilling om gennemførelse på landsplan af genoptræning på arbejdspladser med løntilskud og til betænkning afgivet af udvalget vedrørende støtte til voksne under erhvervmæssig uddannelse (betænkning nr. 705, 1974).

En væsentlig faktor i bestræbelserne på at vedligeholde og efteruddanne midaldrende og ældre er det PR-arbejde, som må udføres af arbejdsformidlingskontorer, socialforvaltninger, arbejdsløsheds-kasser og faglige organisationer.

### **3. Tilskud til indretning af arbejdspladser.**

Lettere handicap også på grund af alder kan give beskæftigelsesproblemer. En særlig indretning af arbejdspladser kan i visse tilfælde kompensere sådanne handicap. Udvalget har derfor d. 16. januar 1975 til arbejdsministeriet afgivet delindstilling om etablering af en ordning med tilskud til indretning af arbejdspladser for ældre og lettere handicappede. Ifølge en sådan ordning kan der på almindelige virksomheder inden for visse nærmere angivne beløbsgrænser ydes tilskud til

indretning af arbejdspladser i form af hjælpemidler m. v., som bevirker, at en person bliver i stand til at udføre normale arbejdsfunktioner. Arbejdsmarkedsnævnene skal godkende tilskuddene og administrere de til rådighed for en sådan ordning stillede midler. I tilfælde, hvor tilskuddet er af særlig stor størrelse, skal arbejdsdirektoratet godkende ydelsen heraf.

### 5.1. Udvalgets indstilling.

Udvalget skrev den 16. januar 1975 således til arbejdsministeriet:

»I arbejdsministeriets skrivelse af 8. juni 1972 (4.kt. j. nr. 11.321-5-1) om nedsættelse af et udvalg til behandling af midaldrende og ældres arbejdsmarkeds-mæssige problemer anføres bl. a., »at udvalget må overveje egnede midler til at tilskynde virksomhederne til at tilpasse arbejdsfunktioner og -forhold til ældres særlige forudsætninger, f. eks. ved . . . . arbejdstilpasning« og »at udvalget må foretage en vurdering af, hvorvidt der er grundlag for at arbejde videre med fremkomne tanker om økonomisk støtte til virksomheder, som gør en særlig indsats for at fastholde eller nyan tage ældre medarbejdere.«

Efter en gennemgang af gældende danske regler om revalidering og den svenske ordning om tilskud til indretning af arbejdspladser skal udvalget foreslå etableret en ordning med »Tilskud til indretning af arbejdspladser for ældre og lettere handicappede«, hvorefter der ydes tilskud til, at arbejdsbetingelserne på den enkelte virksomhed tilpasses en arbejdstager, der har visse begrænsninger i arbejdssevnen, således at der skabes kompensation for den manglende arbejdsformåen. Udvalget foreslår endvidere, at ordningen kommer til at omfatte lettere handicappede, der ikke skønnes egnede til dyberegående revalidering.

Forslaget tilsigter at skabe forbedrede beskæftigelsesforhold for de omhandlede persongrupper og at bevare deres tilhørsforhold til arbejdsmarkedet længst muligt. Den foreslåede ordning vil i visse tilfælde medvirke til at udskyde overgangen til invalide- eller anden førtidspensionering. Udvalgets forslag til nærmere regler for ordningen vedlægges som bilag.

For så vidt angår forslagens skattemæssige konsekvenser, har ældredudvalget kontak-

skattemyndighederne og af finansministeriet fået oplyst, at tilskuddene i henhold til den nugældende skattelovgivning er indkomstskattepligtige for modtagerne, hvad enten de ydes til arbejdsgiveren eller den handicappede lønmodtager, men at de som følge af tilskuddene anskaffede driftsmidler kan fratrækkes eller afskrives i overensstemmelse med afskrivningslovens regler. Endvidere er det oplyst, at såfremt tilskuddet ydes som lån, der eftergives successivt, vil indkomstskattepligtigt foreligge i det omfang, lånet eftergives, og på det tidspunkt, hvor eftergivelsen finder sted. Endelig blev det oplyst, at ved lån af værktøj, hjælpemiddel eller specialindretning på en måde, at de pågældende ting af det offentlige stilles til rådighed for en arbejdstager, vil denne ikke være indkomstskattepligtig heraf.

Da udvalget efter det således oplyste finder, at en væsentlig del af incitamentet for arbejdsgiveren til at gøre brug af en sådan ordning falder bort i de tilfælde, hvor skatte-reglerne gør ordningen økonomisk belastende for arbejdsgiveren skal udvalget henstille, at der rettes henvendelse til finansministeriet for at søge tilvejebragt skatte- og afskrivningsregler, som ikke gør den foreslåede ordning økonomisk belastende for virksomheden. For at anskueliggøre udvalgets tanker skal man eksempelvis anføre, at der søges gennemført regler, ifølge hvilke indretninger, etableret i henhold til nævnte vedlagte regler (pkt. 1.5), kan tænkes indtægtsført af virksomheden over en 5-årig periode med  $\frac{1}{3}$  for hvert år og med adgang for virksomheden til at afskrive indretningen med  $\frac{1}{1}$  i i hvert af årene. Som en anden mulighed kan peges på, at indretningen m. v. kan indtægtsføres af virksomheden det første år med en adgang for virksomheden til at afskrive indretningen i samme år.

Det er ikke muligt for udvalget at skonne over en sådan ordnings økonomiske konsekvenser.

Udvalget skal tillade sig at foreslå, at der af de i henhold til arbejdsløshedslovens § 97 a bevilgede midler til særlige beskæftigelsesforanstaltninger stilles et beløb til rådighed for hvert arbejdsmarkedsnævn i en periode på evt. 2 år, således at der skabes overblik over de økonomiske konsekvenser af en sådan ordning, forinden eventuel særskilt bevilling søges tilvejebragt.«

Bilag til udvalgets skrivelse af 16. januar 1975:

»FORSLAG TIL REGLER OM TILSKUD TIL INDRETNING AF ARBEJDSPLADSER FOR ÆLDRE OG LETTERE HANDICAPPEDE.

I bestræbelserne på at skabe forbedrede beskæftigelsesmuligheder for ældre og lettere handicappede kan arbejdsformidlingen yde tilskud til indretning eller ændring af en arbejdsplads.

Gennem sådanne tilskud kan der i en del tilfælde opnås, at arbejdsbetingelserne tilpasses en lønmodtager med visse begrænsninger i arbejdssevnen, således at der skabes kompensation for den manglende arbejdsformåen. Formålet med en sådan ordning er at forsøge at bevare disse lønmodtageres tilhørsforhold til arbejdsmarkedet længst muligt.

1.1. Xed ældre og lettere handicappede forstås i denne forbindelse ældre, hvis erhvervssevne af aldersmæssige årsager er nedsat, og lettere handicappede, hvor handicappet er af en sådan karakter, at en egentlig dyberegående revalidering ikke skønnes fornøden.

1.2. En virksomhed kan normalt højest opnå tilskud til indretninger af arbejdspladser for 10 pct. af virksomhedens ansatte. I virksomheder med 10 ansatte eller derunder kan der normalt kun etableres een foranstaltning.

1.3. Tilskudsbeløb kan ydes en arbejdsgiver til speciel indretning eller ændring af en arbejdsplads (oftest mur- og nagelfast), således at der opnås arbejdsbetingelser for en eller flere personer med nedsat arbejdssevne. Tilskuddet kan gives til arbejdsgivere såvel inden for den private sektor som inden for den offentlige.

I de tilfælde, hvor der bliver tale om at nyetablere en arbejdsplads, kan tilskuddet i almindelighed ikke overstige forskellen mellem den i virksomheden normale investering pr. arbejdsplads og specialindretningens pris.

1.4. Såfremt arbejdsforholdet mellem arbejdsgiveren og den ansatte, til brug for hvilken indretningen er anskaffet, bringes til ophor, er arbejdsgiveren forpligtet til inden for en 3-årig periode fra indretningens anskaffelse at have ansat en lønmodtager med

et handicap, som nødvendiggør, at en tilsvarende indretning findes, for at den pågældende kan bestride hvervet.

2.1. Under indretning eller ændringer af arbejdspladsen henhører også tilskud til anskaffelse af særligt hjælpeværktøj eller anden specialindretning, som gives som individuelle effekter, der kan følge lønmodtageren ved arbejdsskift.

Hjælp til anskaffelse af individuelle effekter gives som lån, idet værktøj m. v. normalt skal leveres tilbage, såfremt pågældende ikke længere har erhvervsmæssig brug for det. En del effekter nedslides og skal før eller siden udskiftes.

Personer, som får bevilget hjælpeværktøj m. v., er pligtig at behandle og opbevare dette på forsvarlig måde.

3.1. Ansøgning om tilskud indgives til arbejdsformidlingen.

Vedrørende ansøgning fra en virksomhed, som har tilpasningsudvalg/samarbejdsudvalg, vedlægges ansøgningen en udtalelse fra udvalget.

Afgørelse om tilskud træffes af arbejdsmarkedsnævnet inden for den beløbsramme, som er stillet til rådighed for nævnet.

Det maksimale beløb pr. indretning/ændring udgør ifølge pkt. 1.3. og 2.1. pr. person 8.000 kr. i 1. april 1974-priser.

3.2. Hvis det ansøgte beløbs størrelse overstiger det fastlagte maximumsbeløb, og arbejdsmarkedsnævnet vurderer, at der er grundlag for at yde et højere beløb, må ansøgningen forelægges arbejdsdirektoratet.

Når godkendelse eller bevilling foreligger, anvises midlerne af det arbejdsformidlingskontor, der har haft kontakten til virksomheden.«

3.2. Bistandslovens bestemmelser.

Udvalgets indstilling er afgivet inden bistandslovens ikrafttræden den 1. april 1976.

Loven indeholder i § 42, stk. 2, hjemmel til at yde støtte til anskaffelse af værktøj og arbejdsmaskiner, når det er af afgørende betydning for en person med nedsat erhvervssevne. Denne regel vil også omfatte den personkreds, som er omfattet af ældreudvalgets overvejelser, og kunne dække den situation, hvor der i ældreudvalgets forslag tales om

tilskud til individuelle effekter, som kan følge lønmodtageren ved arbejdsskift. Tilskud til ændring af arbejdspladsen - altså noget, som ikke kan medtages af lønmodtageren ved arbejdsskift - vil i et vist omfang også kunne ydes med hjemmel i bistandsloven. Dette følger af de retningslinier, der fandtes i henhold til revalideringslovens § 8, og som er afløst af bistandslovens § 42, stk. 2. Hvis det drejer sig om mere omfattende ændringer, vil der derimod ikke med hjemmel i bistandsloven kunne ydes støtte. Ældreudvalgets forslag vil derfor være mere vidtgående end de regler, bistandsloven åbner mulighed for.

Afgørelser efter § 42, stk. 2, om støtte til arbejdsredskaber m. v. træffes af de sociale udvalg.

Det sociale udvalg skal i fornødent omfang indhente sagkyndig bistand hos den offentlige arbejdsformidling, jfr. lovens § 30.

Retningslinier for dette samarbejde er udsendt af socialministeriet efter forhandlinger med arbejdsministeriet i cirkulære af 18. november 1975.

Da bistandslovens regler imidlertid er subsidiaire i forhold til anden lovgivning, vil der ikke blive tale om dobbeltdækning ved gennemførelse af udvalgets forslag. En udtrykkelig angivelse heraf vil det være naturligt at indarbejde i de retningslinier, der må forudsættes udarbejdet i forbindelse med forslaget iværksættelse, ligesom det vil være naturligt heri særskilt at anføre, at arbejdsformidlingen skal underrette socialforvaltningen, såfremt der ydes et sådant tilskud.

Efter bistandslovens ikrafttræden er der sket ændringer i refusionen, hvorved udgifterne i henhold til bistandsloven nu afholdes af kommunerne med 50 pct. refusion fra staten.

### 3.3. Svenske regler.

En gennemgang af tilsvarende regler i andre lande har ført til at fremhæve den svenske ordning som den mest værdifulde, og udvalget har derfor ved formandskab og sekretariat besøgt Arbetsmarknadsstyrelsen i Stockholm og arbejdsformidlingskontoret i Malmö for at få reglerne og administrationen heraf nærmere belyst.

De svenske bestemmelser om »särskilda anordningar på arbetsplatsen« giver mulighed for at yde tilskud på op til 20.000 sv.kr.

i 1975 til arbejdsgivere, som ansætter, eller hvor særlige omstændigheder gør sig gældende, beholder lønmodtagere, som er blevet handicappede. Tilskuddet ydes til hel eller delvis dækning af omkostningerne ved speciel indretning af en arbejdsplads, som er nødvendig for, at lønmodtageren kan udføre sit arbejde. Der tænkes her på ergonomiske foranstaltninger. Tilskudsordningen omfatter også ældregruppen. Maximumbeløbet forventes sat op.

Bidrag ifølge den svenske ordning ydes efter beslutning af länsarbetsnämnderne (disse svarer nogenlunde til de danske arbejdsmarkedsnævne). Hvis ændringen af arbejdspladsen kommer lønmodtagerne som helhed til gode, må 50 pct. af omkostningerne bæres af arbejdsgiveren, men i det omfang, indretningen kun kommer en eller flere handicappede eller ældre personer til gode, ydes tilskud fra staten med op til 100 pct. Som omkostninger ved indretningen kan bl. a. betragtes den tekniske planlægning af forandringerne. Der kan i visse tilfælde ydes tilskud af staten til udførelse af ergonomiske undersøgelser med henblik på at bedømme mulighederne for arbejdspladser til ældre og handicappede.

En undersøgelse af den svenske ordnings omfang i 1970-71 har vist, at 55 personer i denne periode fik bevilget tilskud. Heraf led de 39 af bevægelseshandicap og 14 af synsskader. 16 af de 55 personer var ansat til kontor- og arkivarbejde og 14 ved lettere metalbearbejdning. I 18 af de bevilgede tilfælde drejede det sig om indretning af pneumatiske løfteanordninger og i 16 tilfælde om ombyggede toiletter, elevatorer, døre m. v.

Den svenske tilskudsordning har hidtil ikke haft nogen stor udbredelse. Det bemærkes, at kun i 3 ud af de 55 tilfælde var der tale om nyansættelser.

I 1973-74 blev der ydet tilskud til ændring af arbejdspladser i 240 tilfælde med en udgiftssum på 2.399.947 sv.kr.

I 1974-75 blev der ydet tilskud til ændring af arbejdspladser i 261 tilfælde med en udgiftssum på 2.709.277 sv. kr. og med en gennemsnitsudgift pr. person på ca. 10.000 sv.kr.

Når man vil vurdere svenske erfaringer, må det erindres, at det ikke umiddelbart er muligt at sammenligne forholdene for arbejdsmarkedets marginalgrupper i Sverige

og Danmark, idet mange foranstaltninger for handicappede i Danmark iværksættes gennem de kommunale myndigheder (tidligere gennem revalideringscentre), medens det i Sverige foregår gennem »Arbetsvärden«, der er en afdeling af arbejdsformidlingen.

Det er således ikke muligt ud fra de svenske erfaringer at skønne over, hvor mange af de 240 svenske tilfælde i 1973-74 som i Danmark ville være omfattet af den daværende revalideringslovs bestemmelser.

### 3.4. Forslaget.

Ordningen har til formål at skabe forbedrede beskæftigelsesmuligheder for ældre og lettere handicappede, og herigennem tilbageføre eller fastholde denne arbejdskraft på arbejdsmarkedet inden for såvel den private som den offentlige sektor. Herved afværiges i et vist omfang langvarig ledighed, ligesom modtagelse af sociale ydelser, herunder invalide- og anden førtidspensionering, i hvert fald udskydes. Denne arbejdskraft bevares fortsat produktiv for samfundet omend ved hjælp af tilskud. Dette må således betragtes som en fordel ud fra et samfundsmæssigt synspunkt, samtidig med at den enkelte opnår en formentlig betydelig større personlig tilfredsstillelse.

Ordningen kan anvendes både ved nyan sættelser og for allerede ansatte på en virksomhed.

Ordningen kan endvidere anvendes, når genoptræningsordningen, som omtalt nedenfor i afsnit 4, har udvist, at den pågældende alene vil kunne udføre almindelige arbejdsopgaver, såfremt der anskaffes sådanne hjælpeordninger. På tilsvarende måde vil der også kunne ydes tilskud til indretning af arbejdspladser og specialværktøj til personer, som er eller står over for at blive beskæftiget i halvbeskyttet beskæftigelse. Denne ordning er omtalt nedenfor i afsnit 5.

Som en forudsætning (omend ikke en nødvendig forudsætning) opererer ordningen med, at der er etableret tilpasningsudvalg, eller at samarbejdsudvalgene aktivt beskæftiger sig med disse problemer, jfr. ovenfor afsnit 1. Denne ordning - som udvalgets øvrige delindstillinger - kan siges at være bygget op omkring tilpasningsudvalgene, idet der med disse ordninger gives tilpasningsudvalgene redskaber i hænde til at hjælpe ældre m. v.

Såfremt der på virksomheden findes tilpasningsudvalg/samarbejdsudvalg, skal virksomhedens ansøgning til vedkommende arbejdsmarkedsnævn om tilskuddet til indretningen og den enkeltes ansøgning om hjælpemidlet ledsages af en udtalelse fra udvalget. Arbejdsmarkedsnævnet træffer herefter afgørelse om, hvorvidt der kan ydes tilskud. I sin vurdering af, om der kan ydes tilskud ud over til de 10 pct. af virksomhedens ansatte, har udvalget forudsat, at nævnet i særlig grad lægger vægt på den enkeltes erhvervs muligheder i øvrigt. Udvalget har forudsat tilsvarende fremgangsmåde, såfremt nævnet over for arbejdsdirektoratet vil anbefale en ansøgning om tilskud af en størrelsesorden, der overstiger 8.000 kr. i 1. april 1974-priser.

Udvalget har søgt ordningens skattemæssige konsekvenser belyst dels ved henvendelse til skattedepartementet, dels ved belysning af virksomhedernes interesse i en sådan ordning under hensyn til eksisterende skatte regler.

Skattedepartementet har i skrivelse af 17. juli 1974, som er optaget som bilag nr. 19, over for udvalget oplyst, at tilskuddene i henhold til den nugældende skattelovgivning er indkomstskattepligtige for modtagerne, hvad enten de ydes til arbejdsgiveren eller den handicappede lønmodtager, men at de som følge af tilskuddene anskaffede driftsmidler kan fratrækkes eller afskrives i overensstemmelse med afskrivningslovens regler. Endvidere er det oplyst, at såfremt tilskuddet ydes som lån, der eftergives successivt, vil indkomstskattepligtigt foreligge i det omfang, lånet eftergives, og på det tidspunkt hvor eftergivelsen finder sted. Endelig er det senere oplyst, at ved lån af værktøj, hjælpemiddel eller specialindretning på en sådan måde, at de pågældende ting af det offentlige stilles til rådighed for en lønmodtager, vil denne ikke være indkomstskattepligtig heraf.

Til yderligere belysning af spørgsmålet har Dansk Arbejdsgiverforening på baggrund af stedfundne drøftelser i udvalget kontaktet et antal virksomheder inden for medlemskredsen, fortrinsvis inden for industrien, ligesom foreningen yderligere har belyst de skattemæssige konsekvenser, jfr. bilagene nr. 20 og nr. 21.

Det fremgår bl. a. heraf, at tilskud til ma-

skiner og særlige installationer synes at være af yderst beskeden interesse for virksomhederne. Det fremgår endvidere, at såfremt enkelte virksomheder ville finde det attraktivt med et sådant tilskud til anskaffelse af særligt udstyr, må forudsætningen være, at arrangementet ikke efterlader et skattemæssigt provenu, hvilket må løses ved, at der åbnes mulighed for en total afskrivning i det år, hvor tilskuddet indtægtsføres, respektive at tilskuddet indtægtsføres i takt med afskrivningerne.

På baggrund af de gældende skatteregler og det øvrige oplyste finder udvalget, at en væsentlig del af incitamentet for arbejdsgiveren til at gøre brug af en sådan ordning falder bort i de tilfælde, hvor skattereglerne gør ordningen økonomisk belastende for arbejdsgiveren. Udvalget skal derfor foreslå, at der rettes henvendelse til finansministeriet for at søge tilvejebragt skatte- og afskrivningsregler, som ikke gør den foreslåede ordning økonomisk belastende for virksomheden.

Udvalget har ikke ment det muligt at skønne realistisk over ordningens økonomiske og administrative konsekvenser. Det er derfor anset for mest hensigtsmæssigt at sætte ordningen i værk i hele landet samtidigt, men på forsøgsbasis for en 1-årig eller 2-årig periode. Herved skabes der grundlag for realistisk at kunne skønne over udgifterne i forbindelse med iværksættelsen af en landsdækkende ordning. Udvalget har fundet det mest hensigtsmæssigt med en landsdækkende forsøgsordning fremfor en forsøgsordning i 1 eller 2 arbejdsmarkedsnævnsområder for derved bedre at kunne skønne over de økonomiske konsekvenser af en varig ordning, da det må forudses, at der kan være **ret** store forskelligheder i udnyttelsesgraden i forskellige regioner af landet. Udvalget foreslår derfor, at der for hvert arbejdsmarkedsnavn stilles et beløb til rådighed af beskæftigelsesmidlerne bevilget i henhold til § 97 a i lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring m. v., men tilvejebragt ved en særskilt bevilling med henblik på anvendelse til dette formål.

Forsøgene måtte da gennemføres inden for de opstillede økonomiske rammer, og der måtte ske en nøje registrering af AF og/eller AMN af samtlige ansøgninger og ansættelser (også selv om pengene måtte være opbrugt)

med henblik på at skabe et tilfredsstillende grundlag for en vurdering af forsøgene.

Efter udvalgets opfattelse vil alternativet til indførelse af en ordning med tilskud til indretning af arbejdspladser i de fleste tilfælde være, at den pågældende ældre eller lettere handicappede person må forlade arbejdsmarkedet, eller vil komme til at forlade dette inden for et kortere tidsrum.

Det skal bemærkes, at udvalget finder, at en sådan ordning også vil kunne anvendes for en videre personkreds end den, der er omfattet af udvalgets kommissorium, med henblik på at forebygge nedslidning af arbejdskraften.

#### **4. Genbeskæftigelse med løntilskud.**

##### *4.1. Udvalgets 1. indstilling om en forsøgsordning.*

Den 20. november 1972 afgav udvalget følgende delindstilling til arbejdsministeriet:

*»I skrivelse af 8. juni 1972, 4.kt. j.nr. 11.321-5-1, om nedsættelse af et udvalg til behandling af midaldrende og ældres arbejdsmarkeds-mæssige problemer har ministeriet bl. a. anført, at udvalget skal vurdere det allerede indsamlede materiale samt hurtigst muligt fremkomme med konkrete og praktiske forslag til genbeskæftigelse af dem, der er eller står i nærliggende risiko for at blive slået ud af deres hidtidige beskæftigelse.*

*I det materiale udvalget skal gennemgå findes henvendelser fra arbejdsformidlingskontorer og rapport fra en af ministeriet nedsat arbejdsgruppe vedrørende inødegåelse af ældre og midaldrendes beskæftigelsesproblemer. Der stilles heri konkrete forslag om forsøgsvirksomhed knyttet til et par af landets 14 arbejdsformidlingsområder.*

*Udvalget har i sine to første møder foretaget en foreløbig gennemgang af det ovennævnte materiale og har på grundlag heraf drøftet muligheden af gennem individuel omskoling og økonomisk støtte i en oplæringsperiode at genbeskæftige arbejdsledige midaldrende og ældre. Udvalget har herunder overvejet muligheden af at anvende samme fremgangsmåde som den revalideringsloven hjemler. § 6 i lov af 29. april 1960 om revalidering indeholder hjemmel til, at der - også udover egentlige lærlinge-forhold - i en oplæringsperiode ydes den er-*



hvervshæmmede et supplement til en arbejds løn, der under hensyn til arbejdspræstationen er fastsat til en sådan størrelse, at den ikke kan anses for tilstrækkelig til at sikre et rimeligt lønniveau. I socialministeriets cirkulære af 22. maj 1967 om lov om revalidering, punkt 39, omhandles denne bestemmelse nærmere. Herefter skal der ved etablering af sådanne støtteordninger på forhånd søges tilslutning fra vedkommende arbejdsgiver og vedkommende lokale faglige organisation. Der skal lægges vægt på, at den løn, der ydes, stiger i takt med arbejdspræstationen. Supplementet, der udbetales gennem sygekassen, kan kun ydes i en kortere oplæringsperiode, og må sammen med den udbetalte løn ikke overstige vedkommende fags minimalløn, hvor en sådan findes. Det er en forudsætning, at den pågældende er beskæftiget i fuld arbejdstid.

Udvalget har vedtaget at indstille til arbejdsministeriet, at der forsøgsvis i en periode på et år ved to arbejdsformidlingsområder, f. eks. Odense og Rønne, gennemføres en tilsvarende ordning for midaldrende og ældre, som arbejdsformidlingskontorerne ikke har kunnet genbeskæftige på sædvanlige vilkår.

Udvalget har dog fundet, at en sådan forsøgsordning på fire punkter bør afvige fra den for revalidender gældende ordning.

Det foreslås således:

- 1) at det udbetalte supplement sammen med den opnåede lønning skal udgøre arbejdsstedets begyndelsesløn,
- 2) at supplement udbetales sammen med den indtjente løn på arbejdsstedet, således at arbejdsgiveren får refunderet det af ham udlagte supplementsbeløb efter regning af arbejdsformidlingskontoret,
- 3) at det tillades arbejdsformidlingskontorerne også at anvende ordningen for deltidsarbejde, og
- 4) at trufne aftaler om støtteordninger til ældre og midaldrende i hvert enkelt tilfælde skal godkendes og kontrolleres af det pågældende arbejdsmarkedsnævn, eventuelt af et af dette dertil nedsat udvalg.

De to førstnævnte ændringer - at fagets minimalløn erstattes med virksomhedens begyndelsesløn, og at det samlede indkomstbeløb udbetales på arbejdspladsen - tager sigte

på at undgå, at den pågældende skal føle sig diskrimineret i forhold til kolleger på arbejdspladsen.

Udvalget finder det af betydning for de ældre, at genbeskæftigelse kan gennemføres på deltidsbasis, fordi nogle af de pågældende vil have vanskeligt ved at begynde med fuldtidsarbejde, men måske vil kunne trænes op til senere at kunne arbejde i normal arbejdstid. Endvidere åbner anvendelse af deltidsarbejde måske adgang til at nå frem til et mere fleksibelt tilbagetrækningsmønster.

Da formålet med den foreslåede forsøgsordning er efter en optræningsperiode at sikre de ældre varig normal beskæftigelse, må det pålægges arbejdsformidlingskontorerne at afgive indberetning om de enkelte tilfælde ledsaget af arbejdsmarkedsnævnets vurdering. Disse indberetninger vil derefter danne grundlag for udvalgets overvejelser om forslag til en endelig ordning. Udvalget foreslår herudover om den praktiske gennemførelse af forsøgsordningen:

- at forsøget omfatter personer over 40 år, der på grund af alder er vanskelige at placere på arbejdsmarkedet,
- at tilskudsperioden i hvert enkelt tilfælde ikke må overstige tre måneder,
- at tilskuddet højst må andrage 50 pct. af lønnen, og
- at tilskuddet nedtrappes i takt med forventet stigning i arbejdspræstationen.

Det er udvalgets opfattelse, at forsøget på grundlag af ovennævnte vil kunne gennemføres af de udvalgte arbejdsformidlingskontorer, der har indvundet erfaringer gennem administrationen af den tilsvarende revalideringsordning. Den foreslåede ordning vil i nogen grad lette kontorerne i de hidtidige bestræbelser for at placere de midaldrende og ældre, og det må derfor formodes, at en begrænset forsøgsordning som den nævnte kan gennemføres uden personalemæssige konsekvenser.

Udvalget har skønnet, at forsøget vil komme til at omfatte 50-60 personer, hver i en periode af tre måneder, hvilket vil kunne gennemføres inden for en beløbsramme på 200.000 kr.

Udvalget skal tillade sig at foreslå, at det nødvendige beløb til forsøget søges afholdt af de i henhold til arbejdsløshedslovens § 97

*a bevilgede midler til særlige beskæftigelsesforanstaltninger.»*

Ældreudvalget vedrørende den offentlige sektor vedtog at give udtryk for tilslutning til indstillingen og for, at ordningen burde etableres med mulighed for støtte også til arbejdsgivere inden for den offentlige sektor.

Der opstod imidlertid nogle problemer i forbindelse med ledige dagpengeberettigede arbejdsløshedsforsikredes eventuelle deltagelse i den foreslåede forsøgsordning, som først måtte afklares, inden arbejdsministeriet kunne færdigbehandle udvalgets indstilling.

#### *4.2. Forslaget fra arbejdsformidlingen på Fyn.*

I juni 1973 fremsendte arbejdsformidlingen i Odense i samarbejde med arbejdsformidlingen i Svendborg til arbejdsministeriet og arbejdsdirektoratet et forslag om forsøgs-mæssigt at oprette beskyttede arbejdspladser på det private arbejdsmarked med tilskud fra beskæftigelsesmidlerne. Dette forslag adskilte sig fra ældreudvalgets på fire punkter:

Personkredsen angives som alle, der har en speciel erhvervsbegrænsning på grund af fysisk/psykisk handicap, alder eller sociale forhold (dvs. både egentlige revalidender og klienter fra andre forsorgsgrene);

der fastsættes ingen øvre grænse for tilskudsprocentens størrelse;

der er ingen tidsbegrænsning af tilskudsperioden, og

der foreslås aftalenævn i de virksomheder, der beskæftiger personer med løntilskud.

Aftalenævnet skulle vurdere arbejdspræstationen og på grundlag heraf fastsættes tilskudsprocenten, samt foreslå eventuel nedsettelse af tilskudsprocenten i takt med stigende arbejdsindsats. Nævnet blev foreslået sammensat af en repræsentant for virksomhedsledelsen, en repræsentant for lønmodtagerne (tillidsmand), en repræsentant for arbejdsformidlingen og endelig den pågældende selv.

#### *4.3. Arbejdsdirektoratets indstilling.*

Med indstillingen fra ældreudvalget og forslaget fra Fyn som grundlag anbefalede ar-

bejdsdirektoratet, jfr. bilag nr. 22, at der blev etableret en forsøgsordning med løntilskud fra staten, idet direktoratet fandt, at der var væsentlig principiel overensstemmelse mellem de to forslag. I skrivelsen til arbejdsministeriet blev det foreslået at godkende et forsøg efter ældreudvalgets indstilling, men udvidet til også at omfatte personer under 40 år med et fysisk/psykisk/socialt handicap af en sådan karakter, at en egentlig dyberegående revalidering ikke skønnes fornøden, samt at den individuelle tilskudsstøtte skulle kunne gives i indtil 6 måneder med henblik på genbeskæftigelse på normale vilkår. Endvidere kunne direktoratet anbefale, at tilskudsstøttens konkrete fastlæggelse skete gennem det af arbejdsformidlingen på Fyn foreslåede aftalenævn på basis af den af arbejdsmarkedsnævnet - eventuelt et af dette hertil nedsat underudvalg - godkendte ordning. De videregående tanker om beskyttet beskæftigelse, som var indeholdt i forslaget fra Fyn, fandt direktoratet det formålstjenligt at henvise til behandling i ældreudvalget.

I denne forbindelse skal det bemærkes, at udvalget den 9. april 1974 afgav indstilling om halvbeskyttet beskæftigelse, jfr. nedenfor afsnit 5.

#### *4.4. Modet hos arbejdsministeren.*

På arbejdsministerens foranledning blev der herefter den 16. august 1973 afholdt et møde med repræsentanter for arbejdsmarkedets parter, Arbejdsløshedskassernes Samvirke, socialministeriet, arbejdsdirektoratet, formanden for ældreudvalget samt arbejdsformidlingschefen i Odense, (se bilag nr. 24). Der var på mødet almindelig tilslutning til forsøgsordninger som indstillet af ældreudvalget og suppleret af arbejdsdirektoratet, ligesom forskellige spørgsmål om arbejdsløshedsforsikredes deltagelse i forsøgsordningen blev afklaret. Endvidere blev det fremhævet, at sygedagpengeordningens eventuelle negative indflydelse på etablering af genoptræningsordninger skulle belyses ved forsøgsordningen.

#### *4.5. Retningslinier for forsøgsordningen.*

Arbejdsministeriet godkendte herefter den 3. september 1973 (se bilag nr. 23), at der kunne iværksættes forsøgsordninger på

Bornholm og Fyn efter følgende retningslinier:

Der skal i en oplæringsperiode af indtil 6 måneder kunne ydes løntilskud fra staten til personer med erhvervsmæssige begrænsninger af en sådan karakter, at de ikke kan yde en fuld arbejdspræstation, men på den anden side gennem oplæringsperioden skønnes at blive i stand til at opnå varig beskæftigelse på normale vilkår.

Støtten skal fastsættes under hensyn til arbejdspræstationens størrelse i det enkelte tilfælde, men kan højst andrage 50 pct. af lønnen. Støtten skal i oplæringsperioden gradvis nedsættes i takt med arbejdspræstationens stigning.

Den enkelte under forsøgsordningen skal fra virksomheden have udbetalt overenskomstmæssig løn, hvorefter støtteandelen af alle lønandele refunderes arbejdsgiveren efter regning af arbejdsformidlingskontoret. Det er herved forudsat, at der af den samlede aflønning" til de pågældende ydes feriegodtgørelse efter ferielovens regler, og at der ligeledes betales bidrag til ATP efter ATP-lovens regler.

Ordnningen kan også anvendes for deltidsarbejdende.

Deltagelse i forsøgsordningen skal være frivillig. Der skal i hvert enkelt tilfælde indhentes tilslutning fra vedkommende arbejdsgiver og vedkommende lokale faglige organisationer, som har overenskomst med den pågældende virksomhed.

Trufne aftaler om en lønmodtagers inddragelse under støtteordningen skal godkendes og kontrolleres af pågældende arbejdsmarkedsnævn, eventuelt af et af dette til formålet nedsat udvalg.

Der skal desuden for hver enkelt virksomhed, der berøres af ordningen, etableres et aftalenævn, der skal medvirke bl. a. ved fastsættelse af det individuelle løntilskud og dets regulering i takt med arbejdspræstationens stigning. Aftalenævnet skal bestå af en repræsentant for arbejdsgiveren, en repræsentant for virksomhedens lønmodtagere samt en repræsentant for arbejdsformidlingen.

Det forudsættes herved, at der i hvert enkelt tilfælde etableres fornøden kontakt med pågældende lokale instanser inden for den

social administration, herunder eventuelt vedkommende revalideringscenter.

Forsøgsordningen skal afsluttes inden for perioden 1. oktober 1973-1. oktober 1974.

#### *4.6. Forsøgsordningens forlængelser.*

På grundlag af ansøgninger fra arbejdsmarkedsnævnene på Bornholm og på Fyn om forlængelser af forsøgsordningerne samt anbefaling fra ældredudvalget har arbejdsministeriet kunnet godkende, at perioden for forsøgsordningerne i de to områder tre gange er blevet forlænget. I begrundelsen for ønsket om den 1. forlængelse fra 1. oktober 1974 til 31. marts 1975 er anført, at usikkerheden på arbejdsmarkedet, foranlediget af den begyndende energikrise, havde skabt startvanskeligheder for forsøget.

Som begrundelse for anmodning nr. 2 og 3 om forlængelse indtil 31. marts 1977 er bl. a. anført, at det - på baggrund af hidtidige positive erfaringer - er ønskeligt, at arbejdsformidlingen i forsøgsområderne fortsat kan anvende løntilskud i forbindelse med genbeskæftigelse af nogle af arbejdsmarkedets marginalgrupper, indtil en endelig afgørelse om tilskudsordningen foreligger.<sup>1)</sup>

#### *4.7. Erfaringer fra forsøget.*

Til brug for ældredudvalgets overvejelser om indstilling vedrørende en landsdækkende, varig ordning efter forsøgsordningens retningslinier om løntilskud i en begrænset periode, fandt udvalget, som jævnlige var blevet orienteret om forsøgsordningens forløb, det hensigtsmæssigt at anmode om rapporter vedrørende de hidtidige erfaringer fra forsøget. Rapporterne skulle bygge på erfaringer fra perioden 1. oktober 1973 til 1. november 1974.

Endvidere skulle arbejdsdirektoratet udarbejde et statistisk materiale på grundlag af indsendte oplysningsskemaer fra de enkelte deltagere i forsøgsordningen.

I rapporterne fra Bornholm (bilag nr. 26) og Fyn (bilag nr. 27) peges der på, at forsøgsordningen har været et værdifuldt instrument for arbejdsformidlingen i bestræbelserne på genplacering af ældre og lettere handicappede på arbejdsmarkedet. Det anbefales, at ordningen søges gjort landsomfat-

<sup>1)</sup> Ordningen er senest forlænget indtil 31. marts 1978.

tende, samt at ordningen med løntilskud i en begrænset periode følges op af regler om »halvbeskyttet beskæftigelse« for dem, som det ikke er lykkedes gennem forsøgsordningen at genoptræne til fuld arbejdsindsats, jfr. afsnit 5 om halvbeskyttet beskæftigelse.

Under omtalen af deltagernes sygelighed, sammenlignet med normalt ansattes, nævner rapporterne, at fraværsprocenten ikke har været større, men snarere ligget under det normale.

Rapporterne kommer i pkt. B, 4 ind på fordelingen af placeringer på private og offentlige arbejdsgivere. I alt er 8 deltagere placeret inden for den offentlige sektor af arbejdsmarkedet. Det beklages, at det, uanset at der findes velegnede stillinger, ikke er lykkedes at få flere beskæftiget hos offentlige arbejdsgivere, og det anføres bl. a., at personaleansættelsesstop og normeringsregler er medvirkende årsager til denne kendsgerning.

Nogle enkelte cost-benefit betragtninger for perioden 1. oktober 1973-1. november 1974 er opstillet i vurderingsrapporterne fra Bornholm og Fyn, pkt. D, 2. Udvalget finder det betydningsfuldt at henvise til, at der efter rapporten fra Fyn skønnes opnået besparelser på offentlige ydelser til arbejdsløshedsdagpenge, sygedagpenge og offentlig hjælp på tilsammen 500.000 kr. i dette område, hvorfra dog må trækkes udgifterne ved tilskudsordningen, således at nettobesparelsen udgør 300.000 kr.

#### 4.8 Frivillighedsprincippet for lønmodtageren.

I de to rapporter er der en uoverensstemmelse vedrørende frivillighedsprincippet med hensyn til egnede personers deltagelse i en løntilskudsordning. Arbejdsformidlingen på Bornholm fraråder, at frivillighedsprincippet fraviges, idet man mener, at et påtvunget omskolingsforhold har minimale chancer for at lykkes. På Fyn har man den opfattelse, at en endelig ordning bør indeholde en forpligtelse til at medvirke også for de personer, som modtager offentlig støtte. Der bør tilstræbes en ligestilling med arbejdsløshedsforsikrede, hvor forudsætningen for at modtage dagpenge er, at de står til rådighed for arbejdsmarkedet og er villige til at påtage sig egnede arbejder. I rapporten tilføjes imidlertid, at svagheden i en sådan be-

stemmelse vil være den ofte manglende motivation for at medvirke, hvilket kan give sig udtryk i manglende stabilitet til skade for ordningen.

#### 4.9. Sygedagpenge og arbejdsløshedsdagpenge.

Forsøgsordningen skulle bl. a. belyse to specielle problemer, som kunne medføre vanskeligheder for gennemførelse af en endelig ordning:

- 1) Omfanget af arbejdsgiveres afslag på at ansætte ældre eller lettere handicappede med henvisning til en formodning om øget risiko for, at byrden i forbindelse med udbetaling af sygedagpenge i medfør af sygedagpengeordningen skulle blive større for disse grupper.
- 2) Omfanget af arbejdsløshedsforsikrede, der ikke ønskede at deltage i forsøgsordningen af frygt for en eventuel nedsættelse af dagpengesatsen, såfremt de blev ledige igen efter kort tids forløb (90 pct.-reglen).

Arbejdsgivernes holdning til spørgsmålet om fritagelse for pligten til at udbetale sygedagpenge i medfør af § 12 i sygedagpengeloven fremgår af pkt. B, 3 i rapporterne. Der nævnes her bl. a., at social- og sundhedsforvaltningernes sygedagpengeafdeling har vist en positiv holdning over for henvendelser om § 12-ordninger. Ifølge denne bestemmelse kan arbejdsgiveren i visse tilfælde træffe aftale med lønmodtageren om, at arbejdsgiveren fritages for forpligtelsen til at udbetale dagpenge. Sådanne aftaler er imidlertid først gyldige, når de er godkendt af det sociale udvalg i den kommune, hvor lønmodtageren har sin bopæl.

I rapporten fra Fyn gives der udtryk for, at hvis § 12-ansøgningerne var blevet afslået, havde placering under forsøgsordningen ikke været mulig. For Bornholm anslås, at der er indgået 4 § 12-aftaler, og for Fyn, at der for 40 pct. af deltagerne i forsøgsordningen er aftalt en § 12-ordning. I begge rapporter gøres imidlertid opmærksom på, at omtale af muligheden for en § 12-aftale ikke har været anvendt i placeringsarbejdet.

I rapporten fra Bornholm anføres under pkt. A, 3, at der ikke har været nogen frygt blandt de arbejdsløshedsforsikrede for en eventuel nedsættelse af dagpengesatsen. Dette begrundes med, at Bornholm er et

lavtlønsområde. I Fynsrapporten nævnes derimod, at nogle direkte har givet udtryk for ikke at ville medvirke på grund af risiko for en forringelse af deres dagpenge, såfremt de måtte ophøre i forsøgsperioden, inden deres indtægt havde nået et niveau, som fortsat berettigede til højeste dagpengesats.

Til belysning af forsøgsdeltagernes risiko for lavere dagpengesats, hvis de efter deltagelse i forsøgsordningen skulle blive arbejdsløse påny, er der foretaget en beregning for perioden 1. oktober 1973 til 1. november 1974. Den viser, at af 68 personer, som er begyndt med lønstøtte, er 23 arbejdstagere startet med en løn, der ligger højere end den nedre grænse for opnåelse af den maksimale dagpengesats. For 37 personer ville dagpengesatsen være mindre end den maksimale sats. For 8 personer foreligger der ikke anvendelige lønoplysninger, f. eks.: »månedsløn kr. 3.000,- + bonus«.

Materialet giver ikke mulighed for at sige, hvor mange af de sidstnævnte 45 personer der er berettiget til arbejdsløshedsdagpenge. Det kan heller ikke siges hvor mange der rent faktisk gennem deltagelse i foranstaltningen måtte se dagpengebeløbet nedskåret til en lavere sats, end tidligere indtægt berettigede til.

Efter udvalgets opfattelse vil forsøgsperiodens indflydelse på beregning af dagpenge kun blive af ringe omfang. Hertil kommer, at en eventuel ordning, hvorefter genoptræningsperioden betragtes som en i henseende til arbejdsløshedsforsikringen »død periode«, dvs. ikke medregnes som arbejdsdage, vil kunne medføre forskelsbehandling af medlemmer inden for samme arbejdsløshedskasse. Endvidere kan det forventes, at en gruppe langvarigt arbejdsløse ikke vil føle sig tilskyndet til at indgå i et genoptræningsforsøg for herved at opsamle dage til en ny dagpengeperiode, såfremt genoptræningstiden ikke medregnes.

#### 4.10. Arbejdsdirektoratets statistiske materiale.

Det statistiske materiale, jfr. bilag nr. 28, er udarbejdet på grundlag af indsendte oplysningsskemaer for de enkelte deltagere i forsøgsordningen, og giver for perioden 1. oktober 1973 til 31. marts 1976 en summarisk oversigt over deltagerne, opført efter alder. 114 personer har været omfattet af ordningen, og afslutningen på de enkelte tilskudsperioder fordeler sig således:

	Deltagere	Overgået til normal løn	Ophørt	Ikke afsluttede pr. 31. marts 1976
	114			5
Uden ydelse af lønstøtte.....		12		
inden 6 mdr.....		38		
efter 6 mdr.....		19		
på grund af sygdom.....			20	
af andre årsager.....			20	
	114	69	40	5

Af de 114 personer, der har været omfattet af ordningen, er 79 mænd og 35 kvinder. For mændenes vedkommende er halvdelen af placeringerne foretaget i aldersgruppen 50-64 år, medens kvindernes placeringer aldersmæssigt ligger jævnt fordelt, jfr. kol. 2 i bilag nr. 28.

I bilagstabellens kol. 3 a, b og c er angivet, inden for hvilke finansår placeringerne har fundet sted. Det fremgår, at i de første

6 måneder indtil 31. marts 1974 indgik 42 personer under ordningen. I finansåret 1974-75 blev 48 personer optaget i forsøgsordningen, og i 1975-76 blev 24 personer ansat med aftale om løntilskud.

Tilskudsperiodens varighed for de enkelte deltagere fremgår af kol. 4. 12 personer er påbegyndt en beskæftigelse med aftale om løntilskud, uden at der er refunderet arbejdsgiveren nogen lønandel. Det betyder, at

de pågældende i løbet af kort tid har været i stand til arbejdsmæssigt at komme på højde med normalt ansatte i virksomheden. Man kan med nogen rimelighed spørge, hvornår disse personer ville have fået mulighed for at vise, hvad de kunne præstere, hvis ikke arbejdsformidlingen havde kunnet anvende tilbudet om løntilskud i sine placeringsbeholdninger.

I kol. 5 er angivet antal sygedagpenge for den enkelte i tilskudsperioden. Det samlede antal sygedage for alle 114 deltagere i forsøget er 328½ dag, ret uens fordelt på 30 personer. I aldersgruppen 50-65 år, som omfatter 51 personer, findes 8 deltagere med tilsammen 85 sygedage. Dette bekræfter formodningen om, at midaldrende og ældre arbejdstagere har færre sygeperioder af kortere varighed end yngre; men når sygdom opstår hos de ældre, tager det ofte længere tid før arbejdet kan genoptages. Imidlertid har det ikke været muligt at foretage en egentlig sammenligning med anden tilgængelig sygestatistik for de aldersgrupper, som forsøget omfatter, da en sådan ikke har kunnet fremskaffes.

I kol. 6 a, b, c og d er vist, hvorledes tilskudsperioden er afsluttet for 109 deltagere i forsøget, idet 5 personer pr. 31. marts 1976 endnu ikke havde tilendebragt perioden. Det fremgår, at 69 lønmodtagere er blevet ansat på normale vilkår, og 20 er holdt op på grund af sygdom, der fortrinsvis vedrører tidligere eller stationære lidelser. I 6 tilfælde har lønmodtageren selv afbrudt ansættelsesforholdet, og i 14 tilfælde er afbrydelsen foranlediget af arbejdsgiveren.

Kol. 7 angiver fordelingen af deltagerne på arbejdsløshedsforsikrede og ikke-arbejdsløshedsforsikrede.

Det fremgår, at 53 forsikrede og 61 ikke-forsikrede personer har været omfattet af forsøgsordningen.

I kol. 8 er opført hvilket beløb, der er udbetalt pr. deltager i løntilskud.

Den samlede omkostning for det offentlige for perioden 1. oktober 1973 til 31. marts 1976 andrager kr. 415.865. Omregnes kol. 4 (tilskudsperiodens varighed) til arbejdsdage fås, idet 1 måned sættes til 20 arbejdsdage, at tilskud er ydet i sammenlagt 7.292 dage, hvilket giver 57 kr. pr. deltager pr. dag eller 7,10 kr. i gennemsnit pr. time, inclusive bidrag til sygedagpenge, ATP, m.v.

#### 4.11. Udvalgets vurdering.

De foreliggende resultater viser som refereret ovenfor, at muligheden for at kunne yde individuel lønstøtte i en overgangsperiode er et virksomhedsfuldt arbejdsmarkedspolitik redskab til genbeskæftigelse af ældre og lettere handicappede på arbejdsmarkedet.

Udvalget har derfor allerede i slutningen af april 1975 afgivet en delindstilling (bilag nr. 25) om gennemførelse af en landsdækkende varig ordning med individuelle tilskud til arbejds løn (dvs. alle lønandele) efter retningslinier, som er fastsat af arbejdsministeriet for forsøgsordningen.

I virksomheder, hvor der som underudvalg af samarbejdsudvalget i virksomheden er oprettet tilpasningsudvalg, jfr. afsnit 1., bør fastsættelse af tilskuddets størrelse ske i dette udvalg eller i samarbejdsudvalget i samråd med arbejdsformidlingen. Hvor sådanne udvalg ikke er etableret, træffes afgørelsen af en repræsentant for virksomhedsledelsen, tillidsrepræsentanten og en repræsentant for arbejdsformidlingen. Lønmodtageren bør inddrages i drøftelserne om tilskudsprocentens fastsættelse.

Udvalget har ikke fundet anledning til at stille forslag om en ordning, hvorefter aflønning i en genoptræningsperiode holdes uden for senere beregning af dagpenge.

Udvalget er endvidere af den opfattelse, at arbejdsløshedsdagpenge til personer, som måtte blive ledige efter en periode med løntilskud, bør beregnes af den samlede udbetalte løn, dvs. såvel af den lønandel, som arbejdsgiveren afholder, som af den lønandel, det offentlige afholder, således som det er praktiseret under forsøgsordningen. Såfremt arbejdsløshedsloven ikke i sin nuværende formulering åbner mulighed for at beregne arbejdsløshedsdagpengene under en varig landsdækkende ordning på dette grundlag, skal udvalget foreslå, at en sådan lovhjemmel søges tilvejebragt, således at personer under genoptræningsordningen ikke på dette område stilles ringere end andre på arbejdsmarkedet.

Man er af den opfattelse, at der i tilfælde af sygdom i arbejdsgiverperioden skal beregnes sygedagpenge på tilsvarende måde af den udbetalte løn, således som det er sket under forsøgsordningen. Den samme udgiftfordeling mellem arbejdsgiver og det offent-

lige, som finder anvendelse ved lønodbetalingen, skal ligeledes benyttes ved dagpengeudbetalingen i de første 5 uger, således som det er praktiseret under forsøgsordningen.

Herudover kan udvalget anbefale, at arbejdsformidlingen, i forbindelse med placering af en person under genoptræningsordningen over for vedkommende arbejdsgiver rejser spørgsmålet om at optage forhandling med kommunens social- og sundhedsforvaltning om en arbejdsgivers mulighed for at frigøre sig fra forpligtelsen til at udbetale dagpenge ved sygdom i medfør af dagpengelovens § 12.

Udvalget har ikke fundet det forsvarligt på grundlag af forsøgene at beregne de økonomiske og personalemæssige konsekvenser ved en landsdækkende ordning med løntilskud. Det skal dog anføres, at der i de to forsøgsområder er anvendt i alt 416.000 kr. i en 30 måneders periode i tilskud til de 109 personer, som har været omfattet af ordningen, idet 5 deltagere pr. 31. marts 1976 endnu ikke havde afsluttet perioden med løntilskud. Ordningen er gennemført uden væsentlig personalemæssig forøgelse, hvilket formentlig må tilskrives, at formidlingsarbejdet af denne vanskeligt placerbare gruppe af ældre og lettere handicappede er blevet lettet gennem muligheden for at kunne yde løntilskud.

Som tidligere nævnt finder udvalget det betydningsfuldt, at der efter rapporten fra Fyn skønnes opnået besparelser på offentlige ydelser til arbejdsløshedsdagpenge, sygedagpenge og offentlig hjælp på tilsammen 500.000 kr. i dette område. Herfra må dog trækkes udgifterne ved tilskudsordningen, således at nettobesparelsen udgør 300.000 kr. Det skal tilføjes, at disse besparelser alene angår perioden med løntilskud, og at en væsentlig del af deltagerne uden løntilskudsordningen ville have modtaget sociale ydelser i længere tid herudover.

Udvalget finder det meget væsentligt, at en ordning med løntilskud i indtil 6 måneder på landsplan iværksættes samtidig med igangsættelse af en ordning med tilskud til indretning af arbejdspladser, jfr. afsnit 3.,

og samtidig med igangsættelse af støtte til halvbeskyttet beskæftigelse, jfr. afsnit 5. Alle tre ordninger er beskæftigelsesfremmende hjælpemidler, som arbejdsformidlingen i samarbejde med tilpasningsudvalgene m. v. bør kunne bringe i anvendelse i bestræbelserne på genplacering af arbejdsløse fra arbejdsmarkedets marginalgrupper. Disse støtteforanstaltninger kan medvirke til, at en udstødning fra arbejdsmarkedet i visse tilfælde undgås og som følge heraf, at spørgsmålet om invalide- eller førtidspension ikke bliver aktuelt.

Erfaringerne fra forsøgsperioden med løntilskud viser bl. a., at 63 pct. af de personer, som har været omfattet af ordningen i perioden 1. oktober 1973 til 31. marts 1976 er blevet ansat på normale løn- og arbejdsvilkår. Dette understreger betydningen af, at der gennemføres en landsdækkende varig ordning, hvorefter der kan ydes individuel lønstøtte i en overgangsperiode til genbeskæftigelse af personer fra arbejdsmarkedets marginalgrupper.

Ordningen foreslås finansieret i henhold til § 97 a i lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring m. v., men tilvejebragt ved en særskilt bevilling med henblik på anvendelse til dette formål.

## 5. Halvbeskyttet beskæftigelse<sup>1)</sup>.

Erhvervsbegrænsninger af en sådan art, at de ikke kan afhjælpes ved genoptræning, omskoling eller ved særlige indretninger af arbejdspladsen, vil som regel føre til, at de pågældende må ophøre med at være tilknyttet arbejdsmarkedet.

Udvalget har derfor den 9. april 1974 afgivet en delindstilling til arbejdsministeriet med henblik på at bevare denne arbejdskraft for arbejdsmarkedet. Det foreslås heri, at der etableres en ordning med halvbeskyttet beskæftigelse. Ifølge en sådan ordning kan der ydes løntilskud med højst 40 pct. af lønnen (dog max folkepensionens grundbeløb + pensionstillæg) til virksomheder, som beskæftiger ældre, midaldrende og lettere handicappede personer med en erhvervsbegrænsning af en sådan art, at de uanset om-

<sup>1)</sup> Betegnelsen »halvbeskyttet beskæftigelse« er en oversættelse af den svenske benævnelse »halvskyddad sysselsättning«. Ordningen har således ikke noget at gøre med den eksisterende ordning »Beskyttede arbejdspladser«, som ifølge bistanstloven alene finder anvendelse inden for særlige værksteder oprettet og drevet af kommuner, amtskommuner eller selvejende institutioner.

skoling og genoptræning ikke vil kunne yde en fuld arbejdspræstation. Tilskuddet til den enkelte er således af varig karakter. Ansættelser under denne ordning foreslås godkendt af vedkommende arbejdsmarkedsnævn, som skal administrere de til rådighed stillede midler.

### 5.1. Udvalgets indstilling.

Udvalget skrev den 9. april 1974 således til arbejdsministeriet:

»I arbejdsministeriets skrivelse af 8. juni 1972, 4. kt. j. nr. 11.321-5-1, om nedsættelse af et udvalg til behandling af midaldrende og ældres arbejdsmarkeds-mæssige problemer anføres bl. a., »at udvalget skal foretage en vurdering af, hvorvidt der er grundlag for at arbejde videre med fremkomne tanker om økonomisk støtte til virksomheder, som gør en særlig indsats for at fastholde eller nyantage ældre medarbejdere.«

Efter gennemgang af gældende danske regler om revalidering og den svenske foranstaltning: »Halvskyddad sysselsättning« skal udvalget foreslå en ordning med »halvbeskyttet beskæftigelse« hvorefter der ydes løntilskud til virksomheder, som beskæftiger midaldrende og ældre personer med en erhvervmæssig begrænsning af en sådan art, at de - uanset omskoling og genoptræning - ikke vil kunne yde en fuld arbejdspræstation. Udvalget foreslår endvidere, at ordningen kommer til at omfatte lettere handicappede, der ikke skønnes egnede til dyberegående revalidering.

Forslaget tilsigter at skabe forbedrede beskæftigelsesforhold for de omhandlede persongrupper og at bevare deres tilhørsforhold til arbejdsmarkedet længst muligt. Den foreslåede ordning vil i visse tilfælde kunne erstatte førtids- eller invalidepensionering. Udvalgets forslag til nærmere regler for ordningen vedlægges som bilag.

Da det imidlertid - med de nu foreliggende oplysninger - ikke vil være muligt at skønne over en sådan ordnings økonomiske konsekvenser, skal man foreslå, at den søges forsøgsvis gennemført inden for et eller to arbejdsformidlingskontorers område, udvalgt af arbejdsdirektoratet for en periode af et år. De herigennem indvundne erfaringer vil kunne indgå i overvejelserne om ind-

førelse af en permanent ordning gældende for hele landet.

Udvalget skal tillade sig at foreslå, at det nødvendige beløb til forsøget søges afholdt af de i henhold til arbejdsløshedslovens § 97 a bevilgede midler til særlige beskæftigelsesforanstaltninger.«

Bilag til udvalgets skrivelse af 9. april 1974:

#### »REGLER OM HALVBESKYTTET BESKÆFTIGELSE.

1.1. De personer, som omfattes af en ordning med halvbeskyttet beskæftigelse, er ældre, hvis erhvervsevne af aldersmæssige årsager er nedsat, samt lettere handicappede, for hvem en egentlig dyberegående revalidering dog ikke skønnes fornøden.

Det er en betingelse, at erhvervsevnen er nedsat i en sådan grad, at beskæftigelse på normale vilkår ikke kan opnås eller fastholdes. Dog forudsættes det, at den pågældende er i beskæftigelse i den for virksomheden normale arbejdstid.

1.2. Til arbejdsgivere, som ansætter ældre og lettere handicappede, kan der ydes tilskud til den udbetalte løn som kompensation for mindre produktion i forbindelse med denne beskæftigelse. Tilskud kan gives til arbejdsgivere såvel inden for den private sektor som inden for den offentlige.

Institutioner og værksteder, der er godkendt som tilskudsberettigede i medfør af revalideringsloven eller efter bestemmelserne om særforborg, er ikke omfattet af nærværende regler.

1.3. Ved nyansættelser gælder, at personen forud skal have været beskæftiget i en forsøgsperiode i højst 6 måneder med løntilskud, således at et tilpasningsudvalgs vurdering indgår i arbejdsformidlingens afgørelse.

1.4. Ansøgning om overføring af allerede ansatte til halvbeskyttet beskæftigelse inden for samme virksomheds rammer forudsætter en nøje overvejelse af, om der er andre muligheder for beskæftigelse på normale vilkår uden tilskud inden for virksomheden, f. eks. ved omplacering, omlægning af arbejdsfunktionen, anskaffelse af tekniske anordninger eller hjælpemidler m. v.

Det forudsættes, at disse overvejelser foretages i tilpasningsudvalgenelsamarbejdsudvalgene. Fra arbejdssteder, hvor der hver-



ken er etableret tilpasningsudvalg eller samarbejdsudvalg, skal ansøgningen være ledsaget af en udtalelse fra virksomhedsledelsen og stedets tillidsmand.

Tilpasningsudvalgets indstilling eller de fremtalte udtalelser fra virksomhedsledelse og tillidsmand forudsættes at indeholde en vurdering af pågældendes arbejdsevne.

2.1. Lønnen skal mindst udgøre den overenskomstsmæssigt aftalte, og akkordarbejde bør almindeligvis undgås.

Tilskuddet til en arbejdsgiver pr. godkendt plads udgør højst 40 pct. af alle lønbestanddele, som ydes ifølge lov og overenskomst. Dog kan højeste bidrag ikke overstige et beløb svarende til folkepensionens grundbeløb + pensionstillæg for enlige pr. måned.

For personer, der forud har været beskæftiget i en forsøgsperiode med løntilskud, lægges forsøgsperiodens sidste vurdering til grund for beregning af tilskuddets procent-sats.

Tilskuddet udbetales kvartalsvis bagud.

Ved overføring af allerede ansatte til halvbeskyttet beskæftigelse fastsætter arbejdsmarkedsnævnet, på grundlag af de under 1.4., 2. afsnit fremkomne udtalelser, tilskuddets størrelse.

2.2. Nyansættelser eller overføring af allerede ansatte til halvbeskyttet beskæftigelse skal ske i samråd med lønmodtageren selv og den lokale faglige organisation for virksomhedens branche eller en af denne udpeget kontaktperson.

2.3. Ansøgning om tilskud indgives til arbejdsformidlingens lokale kontor, der forbedrer ansøgningen til afgørelse, jfr. pkt. 1.1. Afgørelse om tilskud træffes af arbejdsmarkedsnævnet inden for en beløbsramme, som er stillet til rådighed for nævnet.

2.4. Henvisning til halvbeskyttet beskæftigelse foregår gennem arbejdsformidlingen. Det skal umiddelbart meddeles denne, når et godkendt arbejdsforhold bringes til ophør.

2.5. Det påhviler arbejdsformidlingen at foretage registrering af ansættelser i medfør af nærværende bestemmelser samt i samråd med arbejdsgiver og faglig organisation eller tilpasningsudvalg at følge den enkelte lønmodtagers udvikling med henblik på omplacering til en almindelig lønansættelse uden

tilskud inden for virksomheden eller uden for denne.«

Den 2. maj 1974 har ældreudvalget vedrørende den offentlige sektor givet sin tilslutning til indstillingen i form af følgende skrivelse til arbejdsministeriet:

»Ældreudvalget vedrørende den offentlige sektor er bekendt med den under 9. april 1974 fremsendte indstilling fra ældreudvalget vedrørende den private sektor til arbejdsministeriet om et forsøg med »halvbeskyttet beskæftigelse« inden for et eller to arbejdsformidlingskontorers område.

Ældreudvalget vedrørende den offentlige sektor har sideløbende drøftet principperne i den foreslåede forsøgsordning. Udvalget har vedtaget at give udtryk for tilslutning til indstillingen og til forslaget til nærmere regler for ordningen samt for, at ordningen bør etableres med mulighed for støtte til arbejdsgivere inden for den offentlige sektor.«

5.2. Bistandslovens bestemmelser.

Udvalgets indstilling er afgivet inden bistandslovens ikrafttræden den 1. april 1976.

Reglerne i revalideringslovens § 10 om, at der kan ydes støtte til fremme af erhvervs-mæssige foranstaltninger for invaliderede, der ikke er i stand til at opnå beskæftigelse i det almindelige erhvervsliv, herunder ved at yde støtte til etablering af beskyttede virksomheder, er overført til bistandslovens § 91. Herefter skal amtsrådet sørge for, at personer, der af fysiske eller psykiske årsager m. v. ikke er i stand til at fastholde eller opnå normal beskæftigelse i det almindelige erhvervsliv, har mulighed for beskæftigelse på beskyttede virksomheder eller andre erhvervs-mæssige foranstaltninger. Beskyttede virksomheder kan oprettes og drives af kommuner, amtskommuner eller som selvejende institutioner.

Retningslinierne i henhold til revalideringslovens § 10, hvorefter der også vil kunne ydes støtte til oprettelse af særlige arbejdspladser inden for en normal erhvervs-virksomheds rammer eller på institutioner, hvis hovedformål er optræning og oplæring af erhvervshæmmede, er opretholdt. Tilsvarende er retningslinierne for tilskud til beskyttede arbejdspladser for enkeltpersoner

videreført i retningslinierne efter bistandsloven. De beskæftigelser, der således vil kunne komme på tale, fremgår af socialministeriets cirkulære af 18. marts 1976.

Det er derimod tvivlsomt, om der efter bistandsloven er hjemmel til, i samme omfang som ældreudvalget foreslår, mere permanent at yde løntilskud, hvad enten det er til den ansatte eller til arbejdsgiveren, når man er uden for det område, der efter de gældende regler falder ind under bistandslovens § 91. Dette hænger sammen med, at bistandslovens regler om økonomisk støtte til erhvervs-hæmmede i princippet er en korttidsydelse. Formålet er, at man gennem denne korttidsydelse netop skal bringe den pågældende i stand til at klare sig selv uden offentlig støtte. Hvis situationen er permanent, er man inde under bestemmelserne om varig hjælp til underhold, hvor den samlede hjælp normalt ikke vil kunne overstige folkepensionens grundbeløb + pensionstillæg, og hvor en eventuel arbejdsindtægt skal fradrages fuldt ud i hjælpen.

Da bistandslovens regler imidlertid er subsidiære i forhold til anden lovgivning, vil der ikke blive tale om dobbeltdækning ved gennemførelse af udvalgets forslag. En udtrykkelig angivelse heraf vil være naturlig at indarbejde i de retningslinier, der må forudsættes udarbejdet i forbindelse med forslagsets iværksættelse.

Retningslinier for samarbejdet mellem den offentlige arbejdsformidling og de sociale udvalg er udsendt af socialministeriet efter forhandlinger med arbejdsministeriet i form af cirkulære af 18. november 1975.

Efter bistandslovens ikrafttræden er der sket ændringer i refusionen, hvorved disse udgifter i henhold til bistandsloven nu afholdes af kommuner og amtskommuner.

### 5.5. Svenske regler.

Udvalget har ved formandskab og sekretariat besøgt Arbetsmarknadsstyrelsen i Stockholm og arbejdsformidlingskontoret i Malmö for at få reglerne og administrationen af den svenske ordning nærmere belyst.

I indledningen til de svenske bestemmelser om »Halvskyddad sysselsättning« (halvbeskyttet beskæftigelse) er nævnt, at hensigten er gennem statstilskud at fremme placementsmulighederne på det åbne arbejdsmarked for handicappede og ældre med nedsat

arbejdsformåen. Det åbne arbejdsmarked omfatter såvel den offentlige sektor som den private.

Reglerne om halvbeskyttet beskæftigelse blev indført i meget begrænset form og på forsøgsbasis allerede i 1950'erne. I 1960 var der oprettet 106 stillinger. De nugældende almindelige regler trådte i kraft i 1972.

Ifølge disse regler er det en betingelse, at erhvervsevnen er nedsat i en sådan grad, at beskæftigelse på normale vilkår ikke kan opnås, samt at nedsættelsen er klarlagt gennem en »arbetsvårdsbedömning«. (»Arbetsvärden« s funktioner varetages i Danmark af arbejdsformidlingen og kommunerne). Afgørelse om tilskud træffes af »Länsarbetsnämnden« (disse svarer nogenlunde til de danske arbejdsmarkedsnævn) efter indstilling fra det lokale arbejdsformidlingskontor.

Tilskuddet udgør 40 pct. af den udbetalte løn, incl. feriepenge, men excl. sociale bidrag og bidrag til ATP. Lønnen skal mindst udgøre den overenskomstsmæssigt aftalte, og akkordarbejde bør almindeligvis undgås.

Spørgsmålet om nyetablering eller overførsel af allerede ansatte til halvbeskyttet beskæftigelse skal altid ske i samråd med den lokale faglige organisation eller en af denne udpeget kontaktperson. Betingelsen for, at en eller flere allerede ansatte, kan overgå til halvbeskyttet beskæftigelse, er, at der stilles et tilsvarende antal pladser til arbejdsformidlingens rådighed for nyansættelser til halvbeskyttet beskæftigelse. Det betyder, at højst halvdelen af det totale antal individuelle halvbeskyttede pladser på en virksomhed må være besat med personer, som er overført inden for virksomheden. Denne regel gælder imidlertid ikke for statens virksomheder. Her kan allerede ansatte *ikke* overføres til halvbeskyttet beskæftigelse.

De steder, hvor der er etableret tilpasningsgrupper, bør spørgsmålet om overførsel til halvbeskyttet beskæftigelse gøres til genstand for overvejelser i disse grupper med henblik på, om der er andre muligheder inden for virksomhedens rammer, f. eks. omplacering, omlægning af arbejdet, anskaffelse af tekniske anordninger eller hjælpemidler m. v. Det er imidlertid ingen betingelse for ansættelse i halvbeskyttet beskæftigelse, at spørgsmålet har været drøftet i tilpasningsgruppen. Inden der tages beslutning, skal der have fundet samråd sted med

lønmodtageren selv og med hans faglige organisation. Såfremt en forbundsafdeling ikke kan godkende det foreslåede, bøjer man sig altid for dette uden argumentation.

Da det er arbejdsformidlingen, der varetager henvisningen til halvbeskyttet beskæftigelse, skal det umiddelbart meddeles denne, hvis en godkendt plads bliver ledig.

Den enkelte ordning tages op til revision hvert år.

At en redegørelse over länsarbetsnämndernas erfaringer med halvbeskyttet beskæftigelse fremgår det, at i de fleste län er antallet af godkendte pladser højere end antallet af besatte pladser. Dette kan have flere årsager, bl. a. at man har drevet kraftig agitation for at få beskyttede arbejdspladser uden at tage tilstrækkeligt hensyn til de arbejdssøgendes individuelle forudsætninger. Af samme grund har det været svært at genbesætte fremkomne ledige pladser. Det nævnes imidlertid også, at det går lettere med at få en placering i stand, hvis den formelle beslutning er truffet, inden man har personen.

Det fremgår endvidere, at ca. 80 pct. af antallet af godkendte pladser alene er inden for området industri og håndværk. At der er et ringe antal pladser inden for statens virksomheder, menes at være betinget af bestemmelsen om, at der ikke her kan overføres allerede ansatte til halvbeskyttet beskæftigelse, hvilket vil sige, at arbejdsformidlingen *ikke* umiddelbart får stillet plads nr. 2 til rådighed.

I juni 1973 var 4.300 personer placeret i halvbeskyttet beskæftigelse mod 2.100 året før.

Antallet af godkendte pladser er stigende, og tilgangen ligger omkring årsskiftet 1975-74 på ca. 200 pladser pr. måned.

Det samlede statsbidrag til budgetåret 1972-73 var 15,6 mill. kr.

For finansåret 1973-74 disponerede Arbetsmarknadsstyrelsen over 50 mill. kr. til dette formål, hvilket muliggør en successiv udbygning af antallet af pladser til 10.000.

Ved årsskiftet 1975-76 var ca. 9.000 personer ansat under ordningen.

En ny ændring af tilskudsbestemmelserne er under udarbejdelse for yderligere at animere til ansættelse af personer med nedsat arbejdsformåen. Ifølge forslaget skal der i de første 6 måneder i tilskud gives 75 pct. af løn og arbejdsgiverbidrag til ATP, sociale

fonds m. v., det følgende år 50 pct. og derefter 30 pct. Det er hensigten at åbne mulighed for, at tilskuddet i særlige tilfælde kan forblive på de 50 pct. af løn og arbejdsgiverbidrag efter 1 ½ års forløb. Forslaget indeholder også en bestemmelse om, at hvis en allerede ansat ønskes overført til halvbeskyttet beskæftigelse, kan der kun ydes 30 pct. tilskud. Det nuværende krav om, at for hver overførsel inden for virksomheden af medarbejdere til halvbeskyttet beskæftigelse skal der tilsvarende stilles en arbejdsplads til rådighed for arbejdsformidlingen, bibeholdes.

#### 5.4. Forslaget.

Forslaget, som er baseret på frivillighed hos den enkelte, må ses i sammenhæng med forsøgsordningerne på Fyn og Bornholm med genoptræning af ældre m. v. og den på grundlag heraf udarbejdede indstilling om en sådan permanent landsdækkende ordning, jfr. ovenfor afsnit 4.

Ordningen har til formål at tilbageføre eller fastholde arbejdskraften på arbejdsmarkedet og herved afværge langvarig ledighed og/eller afværge eller udskyde modtagelse af sociale ydelser, herunder pensioner. I stedet søges denne arbejdskraft bevaret produktiv for samfundet omend ved hjælp af tilskud. Det må således betragtes som en fordel ud fra et samfundsmæssigt synspunkt, samtidig med at den enkelte opnår en formentlig betydelig større personlig tilfredsstillelse.

Formålet er at føre personer tilbage til arbejdsmarkedet hurtigere, end det ellers er muligt med de allerede eksisterende hjælpeforanstaltninger (revalidering), selv om de pågældende formentlig aldrig bliver i stand til at yde en normal arbejdsindsats.

Endvidere er formålet af afværge udstødning af arbejdsmarkedet af den arbejdskraft, som ikke mere er i stand til at yde en fuld arbejdsindsats, f. eks. som følge af nedslidning eller lettere handicap opstået af andre årsager.

Den foreslåede ordning, for så vidt angår tilbageførsel til arbejdsmarkedet, må betragtes som et naturligt supplement til genoptræningsordningen med henblik på at samle de personer op, som ikke har kunnet genoptrænes i løbet af 6-måneders perioden. Uden en sådan ordning vil disse personer være henvist til egentlig revalidering eller socialhjælp og i sidste instans til pensionering. De på-

gældendes chancer for tilbagevenden til arbejdsmarkedet mindskes erfaringsmæssigt i takt med sidstnævnte sociale foranstaltninger.

Selv om disse personer ikke forventes at kunne genoptrænes til at yde en normal arbejdsindsats, skal de lade sig genoptræne, for at arbejdsevnen kan bedres mest muligt, inden vurderingen heraf finder sted. Genoptræningsordningen skal således foruden som under forsøgsordningen at være anvendt på personer, som forventes at kunne genoptrænes til at yde en normal arbejdspræstation, også anvendes til bedømmelse af arbejdsevnen hos personer, som på forhånd skønnes at skulle ansættes i halvbeskyttet beskæftigelse, fordi de ikke formodes at kunne bringes op på at yde en normal arbejdspræstation.

Ved nyansættelser er det således ligefrem en nødvendig forudsætning for at blive beskæftiget i halvbeskyttet beskæftigelse, at lønmodtageren forinden har været beskæftiget i en genoptræningsordning i indtil 6 måneder. Dette indebærer, at genoptræningsordningen skal være etableret i de områder, hvor en forsøgsordning med halvbeskyttet beskæftigelse iværksættes.

Som en anden forudsætning (omend ikke en nødvendig forudsætning) opererer ordningen med, at der er etableret tilpasningsudvalg, eller at samarbejdsudvalgene aktivt beskæftiger sig med disse problemer. Ordningen med halvbeskyttet beskæftigelse - som udvalgets øvrige delindstillinger - kan siges at være bygget op omkring tilpasningsudvalgene, idet der med disse ordninger gives tilpasningsudvalgene redskaber i hænde til at hjælpe ældre m. v. Der henvises i øvrigt vedrørende tilpasningsudvalg til afsnit 1.

Vurderingen foretages af tilpasningsudvalg/samarbejdsudvalg og AF, og hvor sådanne ikke findes, af virksomhedsledelse, tillidsmand og AF, i samråd med den faglige organisation og pågældende selv, dvs. en kreds svarende til de i forbindelse med genoptræningsordningen etablerede aftale-nævne, jfr. ovenfor afsnit 4.

Ved overførsel inden for den enkelte virksomhed kommer der ikke til at foregå en egentlig afprøvning af arbejdsevnen, men der skal, når alle andre muligheder er udtømt, ske en vurdering af den pågældendes arbejdsevne i tilpasningsudvalget/samar-

bejdsudvalget, og hvis et sådant ikke findes, skal der foreligge en vurdering heraf såvel fra virksomhedsledelsen som fra vedkommende tillidsmand, ligesom den pågældende selv og vedkommende faglige organisation skal tages med på råd, inden arbejdsformidlingen (AF) foretager en indstilling til arbejdsmarkedsnævnet.

I og med denne treparts-vurdering suppleret med AF's eget skøn ligger der en rimelig garanti for, at misbrug ikke finder sted ved overførsel inden for virksomheden, selv om det ikke fuldstændigt kan udelukkes.

Ved nyansættelser forekommer misbrugsmuligheden helt minimal, idet den enkelte skal have været beskæftiget i genoptræningsordningen i indtil 6 måneder, således at der sker en betryggende vurdering af den enkeltes arbejdsevne forud for afgørelsen om ansættelse i halvbeskyttet beskæftigelse og forud for fastsættelsen af det procentvise løntilskud (max. 40 pct.).

Der har i udvalget fundet overvejelser sted om en form for autoriseret afprøvning af arbejdsevnen, f. eks. på polioinstituttet. En sådan afprøvning er ret tidkrævende, og der må i givet fald påregnes ventetid for afprøvning, ligesom afprøvningen foretages centralt. Udvalget har ikke ment at kunne anbefale en sådan afprøvningsordning under hensyn til den tidsforhalende virkning, som denne vil have. Det skal i tilknytning hertil anføres, at revalideringen i Sverige er placeret i arbejdsmarkedsregie som en underafdeling under arbejdsformidlingen, således at undersøgelserne er afpasset til netop disse behov.

Udvalget er nået frem til nævnte fremgangsmåde ud fra erkendelsen af, at det at konstatere, at en lønmodtager ikke mere kan følge med, ikke mere kan bestride sit job på tilfredsstillende måde, altså vurdere hans arbejdsevne, rummer meget store afgrænsningsproblemer og store praktiske og administrative vanskeligheder, idet ordningen ikke må virke løntrykkende eller forvridende i forhold til arbejdsmarkedet. Arbejdskonsulenterne som neutrale personer må forventes at skulle være aktivt med i denne vurdering. De vil således blive stillet over for en krævende opgave.

Man har været opmærksom på, at adskillige overenskomster indeholder bestemmelser om, at ældre kan oppebære en løn, som

ligger under almindeligt overenskomstniveau. Disse overenskomstmæssige bestemmelser bliver imidlertid kun sjældent bragt i anvendelse.

Med den foretagne formulering »overenskomstmæssig aftalt løn« har udvalget ikke ment at have indbefattet nedsatte lønninger i henhold til sådanne bestemmelser.

Udvalget har drøftet den svenske ordning, hvorefter der for hver person, der allerede er beskæftiget i virksomheden, og som overføres til halvbeskyttet beskæftigelse, skal ske samtidig nyansættelse af en person i halvbeskyttet beskæftigelse. Det hidtil praktiserede mønster, hvorefter den enkelte virksomhed feler ansvar over for ældre veltjente medarbejdere og beholder dem på virksomheden indtil pensionsalderen, har man fundet særdeles værdifuldt, og udvalget har således ikke ment at kunne gå ind for en regel som den svenske, da man finder, at en sådan ordning generelt ville virke bremsende for anvendelsen af halvbeskyttet beskæftigelse i det hele taget. Udvalget er af den opfattelse, at de ovenfor omtalte erklæringer, som skal afgives, sammenholdt med at arbejdsmarkedsnævnene får kompetencen, vil virke som en tilstrækkelig garanti imod misbrug, ligesom det er opfattelsen, at dagpengereformen vil modvirke et sådant misbrug.

Det kan oplyses i tilknytning hertil, at flere udvalgsmedlemmer havde fundet det ønskeligt, at arbejdsformidlingen generelt var blevet stærkere inddraget i hele arbejdet som foreslået i udvalgets oprindelige forslag.

Udvalget har ikke ment det muligt at skønne realistisk over ordningens økonomiske og administrative konsekvenser. Det er derfor anset for mest hensigtsmæssigt at sætte ordningen i værk i 2 arbejdsmarkedsnævnsområder med et forventeligt forskelligt behov for en sådan ordning i en 1-årig eller 2-årig forsøgsperiode. Herved skabes der grundlag for realistisk at kunne skønne over udgifterne i forbindelse med iværksættelsen af en landsdækkende ordning.

Hertil kommer, at det må anses for mest hensigtsmæssigt at begrænse en forsøgsordning så meget som muligt af hensyn til de fremtidige konsekvenser, da de personer, som har opnået ansættelse i halvbeskyttet beskæftigelse må forventes at have behov for tilskuddet indtil f.eks. pensionsalderen,

med mindre man vil bringe ansættelsen i halvbeskyttet beskæftigelse til ophør ved en forsøgsperiodes afslutning, hvilken sidste fremgangsmåde næppe vil være farbar.

Udvalget foreslår som en mulighed, at der af beskæftigelsesmidlerne bevilget i henhold til § 97 a i lov om arbejdsformidling og arbejdsledelsesforsikring m. v. stilles et vist beløb til rådighed pr. år, f. eks. 100.000 kr. for hvert af de 2 arbejdsmarkedsnævne, inden for hvis område forsøgsordningen måtte blive iværksat. Et sådant beløb måtte da tilvejebringes ved en særskilt bevilling med henblik på anvendelse til dette formål.

Forsøgene måtte da gennemføres inden for de opstillede økonomiske rammer, og der måtte ske en nøje registrering hos arbejdsformidling og/eller arbejdsmarkedsnævne af samtlige ansøgninger og ansættelser (også selv om pengene måtte være opbrugt). Disse organer må også nøje følge de enkelte ansatte med henblik på overførsel til ansættelse på normale vilkår og med henblik på at skabe et tilfredsstillende grundlag for en vurdering af forsøgene.

Foruden belysningen af økonomiske og administrative konsekvenser vil forsøgsordningen blotlægge eventuelle misbrugsmuligheder og skabe grundlag for etablering af foranstaltninger til forebyggelse heraf. Forsøgene skal endvidere udvise, om der for ordningen eksisterer problemer i forbindelse med niveauet for arbejdsledelsesdagpenge og i forbindelse med dagpengereformen.

Efter udvalgets opfattelse vil alternativet til ikke at indføre en ordning med tilskud til halvbeskyttet beskæftigelse i de fleste tilfælde være, at den pågældende ældre eller lettere handicappede person må forlade arbejdsmarkedet.

Det skal bemærkes, at udvalget finder, at ordningen kan være egnet for en videre personkreds end den, der er omfattet af udvalgets kommissorium.

## 6. Delpension og deltidsarbejde.

Udviklingen i samfundet skaber stigende behov for - inden den ordinære pensionsalder indtræder - at kunne nedtrappe arbejdsindsatsen. For dem, der af lægelige grunde ikke længere magter en fuld arbejdsdag, er der mulighed for at få tilkendt førtidig folkepension eller invalidepension. Imidlertid be-

virker indtægtsreguleringsreglerne sammen med skatte- og boligsikringsreglerne, at disse pensionister kun får en ringere forbedring af nettoindtægten, såfremt de påtager sig lønarbejde.

Blandt de ældre og lettere handicappede, som ikke opfylder kriterierne for tilkendelse af en pension, vil der også være behov for at kunne nedtrappe arbejdsindsatsen efter eget ønske, men på en sådan måde, at det hidtidige indtægtsniveau delvis bibeholdes. En række af de ældres og de lettere handicappedes fysiske og psykiske behov til tilværelsen ville herved kunne tilfredsstilles, ligesom det er i samfundets interesse at bevare den enkelte på arbejdsmarkedet - omend det kun er delvis - fremfor at lade pågældende overgå til en passiv pensionisttilværelse.

Sådanne tanker har i øvrigt på forskellig vis været fremme i den offentlige debat, alle med det tilfælles, at de bygger på begrebet »delpension« under en eller anden form.

### 6.1. *Forskellige gruppers forslag.*

*Arbejds miljøgruppen* har i sin tredje rapport af 1975 været inde på tanken om deltidsarbejde kombineret med delpension. Det anføres i rapporten bl. a.:

»Arbejds miljøgruppen kunne således forestille sig, at man fra det 60. år havde ret til at gå på deltid. Det kunne gøres ved, at man fik ret til gradvis nedsættelse af arbejdstiden med stigende procentandele indtil 70-års alderen. Samtidig skulle man have delvis kompensation for nedsættelse af løn med en delvis udbetaling af folkepension.«

Folketingsmand *René Brusvang (CD)* har i forbindelse med et spørgsmål til socialministeren den 20. august 1975 om mulighederne for indførelse af en gradvis arbejdstidsforkortelse for personer over 55 år fremlagt en skitse til en delpensionsordning.

Ifølge skitsen skal lønmodtagere, der er fyldt 55 år, kunne kræve arbejdstiden nedsat til 35 timer ugentlig, uden at der ydes kompensation for indtægtstab. Personer mellem 60 og 65 år skal yderligere kunne kræve arbejdstiden nedsat til 30 timer ugentlig og som kompensation få udbetalt et pensionsbeløb på 100 kr. ugentlig. Personer over 65 år skal kunne kræve arbejdstiden nedsat til 25

timer, og som kompensation skal der i alt kunne ydes et pensionsbeløb på 150 kr. ugentlig.

*Specialarbejderforbundet i Danmark (SiD)* og *Akademikernes Centralorganisation* har i en pressemeddelelse fra en fælles konference om pensionsforhold udtalt, »at overgangen fra arbejdslivet til pensionisttilværelsen bør gøres mere fleksibel, således at den enkelte lønmodtager kan gå på deltid med kompensation for lønnedgangen i form af en delpension fra det 60. år.«

SiD har i september 1975 overfor regering og folketing fremsat forslag om automatisk efterløn til personer, der er fyldt 60 år, og som igennem længere tid, f. eks. 20 år, har været udsat for arbejdsmæssige belastninger som støv, støj, skifteholdsarbejde m. v. med en mulighed for nedsættelse af aldersgrænsen til 55 år for særlig hårdt belastede erhvervsområder (fiskere, støberiarbejdere, svejsere m. fl.).

Efterlønnen foreslås som  $\frac{2}{3}$  af den enkeltes løn med maximum ved  $\frac{1}{3}$  af 90.000 kr. = 60.000 kr. og minimum som for arbejdsløshedsdagpenge.

Herudover foreslås en generelt nedsat pensionsalder til 65 år, en delpensionsordning kombineret med deltidsarbejde som den svenske, og en efterlønsordning til personer, som er fyldt 60 år og ikke har mulighed for at klare sig på arbejdsmarkedet.

*Socialistisk folkeparti* har den 28. januar 1976 med baggrund i SiD-forslaget fremsat forslag til folketingsbeslutning om efterløn. Der foreslås efterløn til alle personer mellem 60 og 67 år, uanset tidligere erhverv. Efterlønnen tænkes fastsat til dagpengesatsen for en ufaglært arbejder i hovedstadsområdet.

Samtidig foreslås delvis efterløn kombineret med delvis arbejds løn med henblik på en gradvis aftrapning fra arbejdsmarkedet. Det siges, at man er opmærksom på overenskomsternes indflydelse på realisering af forslaget, men at man mener at kunne støtte sig til SiD's forslag, og at en vedtagelse vil kunne bane vej for større smidighed og individuel hensyntagen til ældre arbejderes arbejdstid. Det er hensigten, at en person skal kunne gå ud af ordningen på fuld arbejdstid og tilbage igen. Endelig foreslås efterløn til personer mellem 55 og 60 år, såfremt lægelige eller sociale årsager tilsiger det.

## 6.2. Fællesudvalget og Pensionsreformerarbejdsgruppen.

Spørgsmålet om en delpensionsordning har også været drøftet i det fællesudvalg, der i oktober 1973 blev nedsat mellem førtidspensionsudvalget og ældredudvalgene, se kap. 1,3.

Fællesudvalget fandt anledning til over for pensionsreformerarbejdsgruppen at fremhæve, at en del pensionister i dag holder sig tilbage fra at påtage sig arbejdsopgaver, som de havde mulighed for at overkomme, fordi indtægtsreguleringsreglerne sammen med skatte- og boligsikringsreglerne m. m. ofte bevirker, at pensionisterne reelt kun får en meget lille del af arbejdsvederlaget. Fællesudvalget fremhævede i den forbindelse, »at en ordning med delpension kombineret med deltidsarbejde for den enkelte vil indebære en blidere overgang til pensionisttilværelsen, og samfundsmæssigt set vil det være en fordel, at den enkelte yder en omend begrænset arbejdsindsats.«

I tilknytning til pensionsreformerarbejdsgruppens rapport af oktober 1975 har arbejdsgruppen medtaget nogle bemærkninger om mulighederne for indførelse af delpension efter eget ønske og uden lægelig bedømmelse for personer under 67 år. I sammenfatningen er bl. a. nævnt, at de foreløbige undersøgelser har vist, at det næppe vil være muligt at indføre deltidsdelpension, medmindre man samtidig vil acceptere et brud med flere af de principper, de sociale pensionslove herhjemme er opbygget efter. Arbejdsgruppen har derfor ikke anset det for muligt i rapporten at redegøre for, hvordan en delpension nærmere kunne tænkes udformet.

Imidlertid slutter sammenfatningen i arbejdsgruppens rapport med, at overvejelserne om udformningen af en delpensionsordning vil kunne fortsættes efter afgivelse af rapporten, men arbejdet må forudses at blive ret tidkrævende.

## 6.3. Den svenske delpensionslov.

Den svenske delpensionslov blev vedtaget den 5. juni 1975. Loven trådte i kraft den 1. juli 1976, dvs. samtidig med sænkningen af den almindelige pensionsalder til 65 år og samtidig med nedsættelsen af aldersgrænsen for tidligt pensionsudtag fra 63 til 60 år.

Alle lønmodtagere mellem 60 og 65 år er omfattet af loven og kan søge delpension. En forudsætning for at få pensionen er, at arbejdstiden nedsættes med i gennemsnit mindst 5 timer pr. uge, og at den gennemsnitlige deltidsbeskæftigelse pr. uge mindst skal være 17 timer. Endvidere skal ansøgeren i mindst 10 år efter det fyldte 45. år have haft ATP-givende indtægt og været i beskæftigelse i mindst 5 måneder inden for de sidste 12 måneder.

Aftaler om nedsættelse af arbejdstiden indgås mellem lønmodtager og arbejdsgiver, hvorefter delpension søges hos forsikringskassen, vedlagt dokumentation fra arbejdsgiveren om den nedsatte arbejdstid, samt om indkomstforholdene.

Pensionsydelsen udgør 65 pct. af forskellen mellem lønnen før og efter overgangen til deltidsarbejde. Efter en skønsmæssig beregning skulle den disponible indkomst herefter blive 85-90 pct. af den tidligere indtægt. En undtagelse herfra gøres for personer, som tjener mere end 7,5 gange basisløbet i årsløn, for tiden ca. 75.000 kr. (sv. basbeløp = grundbeløb, som dyrtidsreguleres. Indeholdt i »Lagen om allmän försäkring den 25. maj 1962«; anvendes bl. a. ved folkepensionsberegning). Tjenes der mere end dette beløb, udbetales en mindre procent af indkomstbortfaldet i delpension.

Det svenske socialministerium skønner, at 30.000 af de 235.000 personer i de aktuelle aldersgrupper vil være interesseret i inden for den nærmeste tid at udnytte den nye mulighed for delpension.

Udgifterne til delpensionsordningen skal via en fond fuldt ud finansieres gennem en særskilt socialforsikringsafgift fra arbejdsgiverne, som foreløbig er fastsat til 0,25 pct. af den lønsum, der anvendes ved beregning af arbejdsgivernes socialforsikringsafgifter.

Ifølge udvalgskomiteens forslag skulle 0,25 pct. kunne dække halvdelen af udgifterne ved en delpensionskreds på ca. 60.000 personer, medens bidraget ifølge det vedtagne forslag skal dække hele udgiften til en personkreds, som skønnes at blive ca. 35.000 personer.

I tabellen er vist, hvor stor denne afgift, beregnet på et lønsumsgrundlag af 135 mia. kr., behøver at være ved forskellige udnyttelsesprocenter af ordningen.

Personer i pct. som udnytter ordningen	Udgift i mill. kr.	Arbejdsgiverafgift i pct. af lønsumsgrundlaget
5	137	0,1
10	274	0,2
15	411	0,3
20	548	0,4
25	685	0,5

Delpensionen medfører ikke nogen reduktion af folkepension eller ATP fra det 65. år.

#### 6.4. Ældreudvalgets overvejelser.

Spørgsmålet om deltidsarbejde og delpension har været fremme i forbindelse med udvalgets gennemgang af pensionsreformarbejdsgruppens rapport, og man har drøftet, om nogle af ældregruppens problemer muligvis vil kunne løses ved at give adgang til delpension kombineret med deltidsarbejde.

Usikkerheden over for spørgsmålet, hvor mange der ønsker at afkorte deres nuværende arbejdstid, og over for, hvor mange det ville lykkes for gennem den traditionelle frie forhandlingsret, at opnå en aftale om nedsat arbejdstid med arbejdsgiveren, bevirker, at det ikke er muligt at fremkomme med et skøn over, hvorledes en deltidsordning med delvis kompensation for indkomstbortfaldet vil påvirke arbejdsstyrken. Spørgsmålet er, om nedgangen i det totale antal arbejdstimer på længere sigt vil blive opvejet af, at en del af de personer, som ellers ville søge og få tilkendt førtidig folkepension, kan bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet.

Over for en sådan vurdering kan imidlertid fremføres den betragtning, om det ikke principielt bør være hensynet til den enkelte eget ønske om i en fremskreden alder at ville nedtrappe arbejdstiden, der bør tillægges størst betydning.

Under drøftelserne er der givet udtryk for, at en væsentlig forudsætning for at en deltid/delpensionsordning får virkning efter hensigten (at bevare en række arbejdstages tilhørsforhold til arbejdsmarkedet, fremfor at overgå til en tidlig pensionisttilværelse) er, om der er mulighed for deltidsarbejde, og om en sådan mulighed også er til stede i tilstrækkeligt omfang.

I 1955 afgav et af arbejds- og boligministeriet nedsat udvalg en betænkning om del-

tidsbeskæftigelse. Udvalget besluttede, trods betænkeligheder fra såvel arbejdsgiver- som arbejderside, at henstille til arbejdsmarkedets parter at være lydhøre over for forslag til en løsning af spørgsmålet om beskæftigelse af deltidsarbejdende. Endvidere i det omfang, det er muligt, at søge tilvejebragt sådanne ændringer i eller tilføjelser til de kollektive aftaler, som måtte være nødvendige, for at de deltidsarbejdendes særlige interesser kan tilgodeses. Udvalget henstillede samtidig til socialministeriet at ændre arbejdsløshedsloven, således at deltidsarbejdende vil kunne optages i arbejdsløsheds-kasser efter særlige for dem fastsatte regler.

I overensstemmelse hermed blev der i lov nr. 114 af 24. marts 1970 om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring indført særlige regler for deltidsarbejdende. Der er nu hjemmel til i arbejdsløsheds-kassernes vedtægter at bestemme, at deltidsarbejdende kan optages efter særlige for dem fastsatte regler angående kontingent og dagpenge, og der findes en særlig vægringsregel for deltidsarbejdende. I bilag nr. 29 angives, hvilke arbejdsløsheds-kasser der har fået tilladelse til oprettelse af deltidsafdeling. Funktionærernes og Kommunalarbejderforbundets kasser er senere kommet til.

En række kollektive overenskomster indeholder regler om deltidsarbejde. Flere af disse overenskomster havde tidligere deltidsregler kun for kvindelige arbejdere. Overenskomsterne er nu udvidet, således at både mænd og kvinder har adgang til beskæftigelse på deltid. Af væsentlige områder, som har givet mulighed for deltidsarbejde for både mænd og kvinder kan nævnes jernindustrien og industrifagene.

En anden form for deltidsarbejde kunne være indførelse af blok-tid (se bilag nr. 30). I debatten om mere fleksible arbejdstidsregler har Dansk Arbejdsgiverforening som et diskussionsoplæg fremlagt nogle ideer herom.

Systemet kan tænkes opbygget således, at ansættelsesforholdet mellem virksomhed og medarbejder aftales som et antal blokke pr. uge f. eks. å 4 timer. I en individuel ansættelseskontrakt med den enkelte aftales, hvor mange blokke der skal arbejdes, samt på hvilke dage og på hvilke tidspunkter af døgnet blokkene placeres. Det forudsættes af hensyn til en rimelig produktionsplanlæg-



ning, at en sådan aftale indgås for et vist længere tidsrum. Systemet skulle indebære, at der gives den enkelte større valgfrihed med hensyn til arbejdstidens længde og placering, samtidig med at virksomhederne opnår en bedre udnyttelse af produktionsapparatet.

Landsorganisationen i Danmark anser imidlertid bloksystemet som uforeneligt med det gældende overenskomstsysteem, hvor problemer om normal arbejdstid altid er et generelt forhandlingspørgsmål. Arbejdstidsfastsættelse og dermed afledte problemer henholder ifølge sin natur under arbejdsmarkedets organisationer.

Det nuværende omfang af deltidsforsikrede arbejdsløsheds-kassemedlemmer fremgår af bilag nr. 29. Dog skal der hertil som nævnt ovenfor lægges et antal medlemmer fra Funktionærernes og Kommunalarbejderforbundets kasser, men tallene for disse er endnu ikke tilgængelige.

I følgende opstilling er vist, hvorledes de deltidsforsikrede tilsammen forholder sig til de samme arbejdsløsheds-kassers fuldtidsforsikrede ultimo februar 1976.

	mænd	kvinder	tilsammen
Fuldtidsforsikrede	429.702	230.363	660.065
Deltidsforsikrede..	1.384	76.792	78.176
pct. . .	0,3	24	12

Lægges antallet af fuldtidsforsikrede funktionærer og kommunalarbejdere (12.156 + 67.098) til de andre fuldtidsforsikrede ses, at foreløbig har 739.219 arbejdsløsheds-kassemedlemmer ud af samtlige 1.064.820 mulighed for overgang til deltidsforsikring. Det kan opfattes således, at 70 pct. af de forsikrede er omfattet af muligheden for deltidsarbejde under forudsætning af, at arbejdsgiverne har mulighed for og vilje til deltidsansættelser.

Af hele arbejdsstyrken udgør ifølge beskæftigelsesundersøgelserne fra Danmarks Statistik de deltidsbeskæftigede i november 1972, november 1973 og oktober 1974 henholdsvis 420.068 (17,3 pct.) - 458.648 (18,7 pct.) og 474.704 (19,2 pct.).

### 6.5. Udvalgets konklusion.

Udvalgets drøftelser af forslag til delvis kompensation for indtægtstab ved afkortet arbejdstid er mundet ud i opstilling af 3 modeller til afgrænsning af den personkreds, en eventuel ordning skulle omfatte.

*Model 1* omfatter alle erhvervsaktive, som ifølge Danmarks Statistiks beskæftigelsesundersøgelse udgør knap 2,5 mill. personer (oktober 1975) fra 15-74 år, heraf er ca. 190.000 i aldersgruppen 60-67 år.

*Model 2* omfatter alle lønmodtagere, som er omfattet af loven om arbejdsmarkedets tillægspension (ATP-medlemmer) ca. 1,8 mill. personer (oktober 1973), heraf er ca. 120.000 i aldersgruppen 60-67 år.

*Model 3* omfatter forsikrede i statsanerkendte arbejdsløsheds-kasser, ca. 1 mill. personer (april 1976), heraf er ca. 73.000 i aldersgruppen 60-67 år.

En række detailspørgsmål er fælles for de 3 modeller. Det gælder således spørgsmålet om tilgangsalder og det hidtidige tilhørsforhold til arbejdsmarkedet. Endvidere fastlægelse af niveauet for ydelsen (dækningsgraden), herunder om det bør være den samme godtgørelse pr. time til alle, eller om det bør være en variabel ydelse afhængig af indkomstbortfaldet. Hvis sidstnævnte løsning vælges, forudsættes det formentlig, at der i overvejelserne bør indgå spørgsmålet om en øvre grænse for årsindtægterne før dækningsgraden nedsættes i lighed med den svenske ordning. Uanset hvilken model, der foretrækkes, vil det være formålstjenligt med fastsættelse af aftrapning med et minimum af antal timer i arbejdstiden inden for en bestemt periode, ligesom et mindste timetal for beskæftigelsen bør fastsættes i lighed med den svenske delpensionsordning.

Endvidere må det forudsættes, at arbejdstidsnedsættelsen og de deraf følgende indkomstforhold kan dokumenteres.

*Model 1* omfatter som nævnt ovenfor alle ca. 190.000 erhvervsaktive i alderen 60-67 år og kan betegnes som en kollektiv ordning, der tilgodeser alle erhvervsaktive i samfundet, incl. selvstændige m. fl.

Det vil formentlig være en vanskelig ordning at administrere og kontrollere for ikke-lønmodtagere for så vidt angår løn og arbejdstid. En ikke tilsigtet konkurrenceforvridning inden for detailhandelen kan

næppe undgås, idet der gives mulighed for kun at holde åbent i den bedste handelstid. Hertil kommer, at kompensationen for indtægtstab (som i sig selv vanskeligt kan beregnes pr. time) ukontrollabelt kan anvendes til nedsættelse af avancen med en sænkning af detailprisen til følge.

Da model 1 som nævnt kan betegnes som en (samfunds) kollektiv ordning, forekommer det naturligt, at den tilknyttes den sociale pensionsfond, hvortil der for tiden indbetales 2 pct. af skalaindkomsten. En sådan finansiering indebærer, at kompensation formentlig må betragtes som en delpension, og som sådan udbetales af social- og sundhedsforvaltningen.

*Model 2* afgrænser gruppen lønmodtagere på samme måde som i ATP-ordningen, der omfatter ca. 120.000 personer i alderen 60-67 år.

Her er lønmodtagerstatus fastslået, og som følge heraf og i modsætning til model 1 kan arbejdstid og lønforhold attesteres af arbejdsgiveren, hvilket må kunne smidiggøre administrationen af en sådan ordning, og som formentlig derfor vil være at foretrække.

SiD's forslag om en efterlønsordning til lønmodtagere, som på grund af nedslidning må forlade arbejdsstyrken før normal pensionsalder, passer i og for sig til model 2, idet en andel af en efterløn kunne tænkes at komme til udbetaling som kompensation i forhold til indkomstbortfaldet ved nedsat arbejdstid.

*Model 3* omfatter ca. 73.000 arbejdsløshedsforsikrede lønmodtagere i alderen 60-67 år, og også her er lønmodtagerstatus fastslået, ligesom arbejdstidsnedsættelse og lønforhold kan attesteres af arbejdsgiveren. En bestemmelse bør formentlig medtages om, at den pågældende skal opfylde betingelserne for at få udbetalt dagpenge. Da model 3 forudsættes administreret af arbejdsløshedskasserne, vil denne model nok give den mest enkle administration, bl. a. fordi udbetaling af kompensationen tænkes foretaget af kasserne.

Imidlertid vil ikke alle registrerede lønmodtagere (ATP-medlemmer) blive omfattet af model 3, da kun ca. 55 pct. af denne gruppe er medlemmer af en anerkendt arbejdsløshedskasse.

Finansieringen kan tænkes at foregå efter

samme regler, som gælder for arbejdsløshedsforsikringen, eventuelt gennem en bestemmelse om højere bidrag fra lønmodtager og arbejdsgiver. **En ordning, som følger model 3**, der er underlagt de anerkendte arbejdsløshedskasser, skønnes at medføre en øget tilgang til disse kasser. Dette rejser spørgsmålet om indførelse af en ny bestemmelse om medlemskab i en optjeningstid inden for de anerkendte kassers område.

Ligesom det er kommet til udtryk i pensionsreformarbejdsgruppens rapport om udvidet adgang til førtidig folkepension og fleksibel pensionsalder, stiller udvalget sig positivt over for foranstaltninger, der øger smidigheden i tilbagetrækningsmønstret. Der henvises i denne forbindelse til fællesudvalgets skrivelse af 21. januar 1974, hvori udvalget finder det af væsentlig betydning, at ældre arbejdskraft fastholdes på arbejdsmarkedet i så vid udstrækning som muligt. En ordning med delpension kombineret med deltidsarbejde vil for den enkelte indebære en blidere overgang til pensionisttilværelsen, og samfundsmæssigt set vil det være en fordel, at den enkelte yder en omend begrænset arbejdsindsats.

Som det imidlertid tidligere er påpeget, vil en ordning af nævnte art på en række punkter betyde et brud med de principper, som de sociale pensionslove er opbygget efter.

Det er uvist, om ordningen kan medføre en nedgang i udbudet af arbejdskraft, ligesom det i visse situationer må forudses, at den reducerede indtægt må suppleres med offentlig hjælp.

Endelig må man være opmærksom på, at udbudet af deltidsarbejde i et vist omfang hidtil har været konjunkturbestemt.

Udvalget finder, at der i de tanker, der har været fremme, ligger en række interessante perspektiver, som man vil anbefale til nærmere undersøgelse. Spørgsmålet henhører formentlig under socialministeriets forretningsområde.

## **7. Ventepengeordning (omstillingsydelse).**

### *7.1. Indledning.*

Formålet med en »ventepenge«-ydelse er så vidt muligt at bevare de personer for arbejdsstyrken, som i en moden alder må omstille sig til andet erhverv, fordi de slås ud af deres **hidtidige**, samt at undgå en væsentlig

forringelse af levestandarden for den arbejdssøgende og hans familie i overgangsperioden, indtil passende arbejde kan anvises, eller andre erhvervsmæssige foranstaltninger kan iværksættes for at smidiggøre et erhvervsskifte.

## 7.2. Førtdispensionsudvalgets og fællesudvalgets overvejelser.

I fællesudvalget under førtdispensionsudvalget og ældreudvalgene blev det drøftet, jfr. kap. I, om ventepenge bør ydes som en transbestemt ydelse eller efter en dagpengesats. Man nåede ikke frem til en afklaring, og spørgsmålet blev henvist til viderebehandling i ældreudvalget på et tidspunkt, hvor tankerne om en arbejdsløshedskasse for selvstændige endnu ikke havde manifesteret sig.

På trods af den i fællesudvalget aftalte opgavefordeling har førtdispensionsudvalget ikke ment at kunne undlade en nærmere drøftelse af en ventepengeordning.

Som det sagkyndige på det sociale område har dette udvalg fundet det rigtigt at overveje, om ventepengebegrebet er omfattet af bistandslovens bestemmelser om forbigående hjælp. Endvidere har udvalget følt sig bundet af sit kommissorium, som udtrykkeligt pålægger det at overveje muligheden for at indføre en ny ydelse til støtte af den ældre arbejdskraft. Overvejelserne førte frem til, at formålet med en ventepengeordning - at sikre familiens hidtidige levestandard i en periode med forsøg på omstilling til nyt erhverv - vil kunne opfyldes, ved hjælp af en ydelse baseret på en lempelig transbedømmelse, og udvalget måtte derfor konkludere, at en ventepengeordning anses for omfattet af bistandsloven, og at der således ikke er behov for ny lovhjemmel under socialministeriets område.

En dagpengeydelse, som ikke er underkastet skøn og transgvurdering, burde efter udvalgets opfattelse ikke indarbejdes i bistandsloven. Såfremt ældreudvalget under arbejdsministeriet fandt, at ventepenge bør ydes i form af dagpenge, burde det efter førtdispensionsudvalgets opfattelse ske ved lovgivning under arbejdsministeriet.

## 7.5. Ældreudvalgets overvejelser.

Af de forte drøftelser i udvalget fremgår det bl. a., at de personer, som udvalgets forslag

skulle vedrøre, omfatter arbejdssøgende, som ikke tidligere har kunnet optages som nydende medlem i en statsanerkendt arbejdsløshedskasse. Endvidere er det en forudsætning, at de pågældende er indtegnet i arbejdsformidlingen som arbejdssøgende og på denne måde står til rådighed for arbejdsmarkedet, samt at arbejdsformidlingen skønner, at den pågældende har mulighed for at opnå beskæftigelse på normale vilkår.

Udvalget har bl. a. gennem arbejdsdirektoratet (se bilag nr. 31) indhentet behovsvurderinger om en ventepengeydelse fra De samvirkende danske Landboforeninger og De samvirkende danske Husmandsforeninger, arbejdsformidlingskontorerne og Butiks- og Kontorvirksomhedernes Arbejdsgiverforening (B.K.A.). Besvarelserne på udvalgets henvendelser fremgår af bilag nr. 32, nr. 33 og nr. 34.

I konklusionerne fra undersøgelserne skønner landboforeningerne, at 700-800 husstande årligt vil være interesseret. B.K.A. nævner, at 86 af de adspurgte kan betragtes som mulige ansøgere til ventepenge, at undersøgelsen hviler på et talmæssigt spinkelt grundlag (275 besvarelser), ligesom det er usikkert, hvorvidt de adspurgte forretninger kan siges at udgøre et repræsentativt udsnit. På grundlag af arbejdsformidlingskontorerens besvarelser (minus Københavnsområdet) kan det anslås, at 850 personer årligt vil være ansøgere til ventepenge. Det kan ikke udelukkes, at disse skøn i nogen grad vedrører samme personer.

På grundlag af de således modtagne oplysninger fandt udvalget det herefter ikke muligt at fremkomme med et samlet, landsdækkende skøn om behovet for en ventepengeydelse.

## 7.4. Udvalgets konklusion.

Overvejelserne resulterede imidlertid i endeligt forslag til regler for en arbejdsmarkedsydelse i form af »ventepenge«, administreret af arbejdsformidlingen. I udvalgets forslag indgår den principielle betragtning, at en sådan ydelse ikke bør være underlagt et transkriterium, hvor det er en samlet husstandsindtægt, der er bestemmende for ydelsens størrelse, men derimod gives med et beløb, svarende til dagpengesats for arbejdsløshedsforsikrede lønmodtagere. Det forud-

sættes, at den potentielle modtager af ydelsen er til rådighed for arbejdsmarkedet, og efter arbejdsformidlingens skøn har rimelig mulighed for at opnå beskæftigelse på normale vilkår. Ifølge forslaget kan ventepenge kun bevilges til personer, som ikke tidligere har haft mulighed for at blive optaget i en anerkendt arbejdsløshedskasse. Under udarbejdelsen af forslaget om regler for en ventepengeydelse afgav folketingets arbejdsmarkedsudvalg i slutningen af maj 1975 en betænkning, hvori der bl. a. rejstes spørgsmå-

let om en arbejdsløshedsforsikring for selvstændige. En følge af betænkningen blev vedtagelsen af lov nr. 311 af 10. juni 1976 om ændring af lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring m. v., hvorefter der er givet mulighed for, at selvstændige erhvervsdrivende kan arbejdsløshedsforsikres. Loven trådte i kraft 1. juli 1976.

Udvalget finder herefter, at der ikke længere er behov for en ordning med ventepenge.

*København, februar 1977.*

<i>H. Marstrand Dahl</i>	<i>Niels Elkær-Hansen (formand)</i>	<i>Th. Ishøj</i>
<i>Ebbe Kjeldgaard</i>	<i>Vibeke Lomholt</i>	<i>Arne Nielsen</i>
<i>Ivan Olsen</i>	<i>Knud Petersen</i>	<i>P. Rømert Rasmussen</i>
<i>Evald Riemenschneider</i>	<i>Oluf Brønnum Schon</i>	<i>Henry Sørensen</i>
<i>Adam Trier</i>	<i>Chr. Zastrau</i>	<i>Hanne Moos</i>
		<i>Elisabeth Kongstad</i>
		<i>Mogens Fohlmann</i>

# BILAG



Hr. underdirektør Arne Nielsen,  
Arbejdsdirektoratet.

### Kommissorium for og sammensætning af ældreudvalget vedrørende den offentlige sektor.

Under henvisning til strukturudviklingen i samfundet og ønsket om større bevægelighed på arbejdsmarkedet gav det daværende løn- og pensionsministerium i foråret 1971 i en cirkulæreskrivelse til samtlige ministerier m. v. udtryk for, at maksimumsaldersgrænser for ansættelse i statens tjeneste kun bør findes, hvor tjenstlige hensyn gør det nødvendigt.

Det er nu oplyst, at der i flertallet af statens styrelser ikke findes sådanne formelle grænser, men at man ikke har grundlag for at bedømme, i hvilket omfang cirkulæreskrivelsen har haft den ønskede virkning i praksis.

Under forhandling mellem arbejdsministeren, økonomi- og budgetministeren og indenrigsministeren er det fundet påkrævet at søge de faktiske rekrutteringsforhold nærmere undersøgt. Samtidig må det søges udvirket, at der indtages samme holdning til spørgsmålet om beskæftigelse af midaldrende og ældre i hele *den offentlige sektor* af arbejdsmarkedet, dvs. foruden staten - i kommunerne, offentligt anerkendte og støttede institutioner, virksomheder m. v.

Undersøgelserne og overvejelserne bør imidlertid ikke begrænses til spørgsmålet om at undgå aldersmæssige hindringer for ansættelse i offentlig tjeneste. Det er ministeriernes opfattelse, at det offentlige må yde et aktivt bidrag til løsning af de midaldrende og ældres beskæftigelsesproblemer. Som mulige emner for en sådan aktiv personalepolitik kan eksempelvis nævnes:

- a. Forbeholdelse af dertil egnede stillinger eller arbejdsfunktioner eller en vis andel af stillinger for erfarede arbejdskraft,
- b. Tilpasning af arbejdspladser og arbejdsoperationer med henblik på de midaldrende og ældres særlige forudsætninger,
- c. Udbygning af forskellige f. områder for efteruddannelse med særlig henblik på medarbejdere i den modnere alder,
- d. Smidiggørelse af mulighederne for om-

placering og bedre udnyttelse af forskellige ansættelsesformer, herunder åremålsansættelser o. l., og lønordninger med henblik på løbende tilpasning mellem arbejdets krav og medarbejdernes forudsætninger,

- e. Foranstaltninger til lettelse af overgang i en moden alder fra den offentlige sektor til den private eller omvendt.

Til gennemførelse af disse undersøgelser og overvejelser nedsætter arbejdsministeriet herved et udvalg med repræsentanter for de nævnte tre ministerier, de kommunale organisationer og Københavns og Frederiksberg kommuner.

Udvalgets vurderinger og forslag skal tage sigte på at danne grundlag for senere forhandlinger med bl. a. berørte lønmodtagerorganisationer.

Det forudsættes, at udvalget optager kontakt med styrelserne for de større beskæftigelsesområder i den offentlige sektor.

Under henvisning hertil skal man anmode Dem om at indtræde i udvalget og som formand lede udvalgets arbejde.

Amtmand N. Elkær-Hansen, Rønne, er anmodet om at indtræde som næstformand i udvalget.

Der er samtidig hermed rettet henvendelse til økonomi- og budgetministeriet om at udpege to medlemmer repræsenterende henholdsvis løn- og pensionsdepartementet og administrationsdepartementet. Der er endvidere rettet henvendelse til indenrigsministeriet, Kommunernes Landsforening og Amtsrådsforeningen om hver at udpege et medlem. Endelig er Københavns magistrat og Frederiksberg kommunalbestyrelse anmodet om at udpege et medlem i fællesskab. Arbejdsministeriet har udpeget ekspeditionssekretær Ebbe Kjeldgaard som sin repræsentant i udvalget.

Udvalgets sekretariats-forretninger varetages af arbejdsministeriet og arbejdsdirektoratet i forening.

### **Kommissorium for underudvalget om førtidspensionering (førtidspensionsudvalget).**

I kommissoriet for arbejdsgruppen vedrørende en pensionsreform anføres det, at arbejdsgruppen i forbindelse med en overvejelse af pensionssystemets principielle indhold bør undersøge mulighederne for en udvidelse af adgangen til førtidspension eventuelt i form af en omstillingsydelse.

Et stadigt voksende beskæftigelsesproblem gør sig gældende for ældre arbejdstagere. Problemet omfatter ikke alene lønmodtagere, men også selvstændige inden for landbrug og detailhandel, der er blevet ledige som følge af disse erhvervs kraftige strukturtilpasning i de senere år, og som har vanskeligt ved igen at få indpas på arbejdsmarkedet.

Udvalget må derfor som en mellemting mellem førtidspension og arbejdsløshedsunderstøttelse overveje muligheden af at indføre en ny social ydelse til støtte af den ældre arbejdskraft i forsøget på en omstilling til nyt erhverv under ændrede betingelser eller til en pensionisttilværelse. De tilsvarende svenske ordninger må indgå i udvalgets overvejelser.

Udvalget må i sammenhæng hermed overveje indførelsen af en ordning med en inden for visse grænser fleksibel pensionsalder. Dette spørgsmål må vurderes i sammenhæng med mulighederne for en nedsættelse af aldersgrænserne for at få tildelt førtidspension, herunder spørgsmålet om bestemte særligt udsatte erhvervsgrupper kan tillægges en fortrinsstilling.

Udvalget forventes at belyse de administrative og udgiftsmæssige konsekvenser af sine forslag.

Udvalget må holde sig i kontakt med de udvalg, der behandler de særlige problemer vedrørende midaldrendes og ældres beskæftigelse i den offentlige og private sektor.

Udvalget bør bestå af repræsentanter fra Dansk Arbejdsgiverforening, Landsorganisationen i Danmark, Fællesrådet for danske Tjenestemand- og Funktionærorganisationer, Kommunernes Landsforening, Københavns kommune, arbejdsministeriet, lønningsdepartementet, socialministeriet og sikringsstyrelsen.



### Notat vedrørende opgavefordeling mellem førtidspensionsudvalget og ældreudvalgene.

I et fællesudvalg mellem førtidspensionsudvalget og ældreudvalgene er grænsespørgsmål udvalgene imellem om pensionsordninger, mulighed for fleksibelt tilbagetrækningsmønster, genoptræning og omskoling m. v. behandlet. Fællesudvalget er enig om nedenanførte arbejdsdeling.

Den personkreds, der på grund af manglende mulighed for beskæftigelse søger bistand enten fra den sociale forvaltning eller fra arbejdsformidlingen, kan opdeles i følgende grupper:

1. Dem der umiddelbart kan beskæftiges på normale vilkår på arbejdsmarkedet, men som f. eks. på grund af konjunkturerne eller lignende ikke for tiden kan finde passende arbejde.
2. Dem der vel er arbejdsduelige, men som på grund af alder, lettere handicap, erhvervsskifte (tidligere selvstændige), manglende uddannelse og lignende ikke uden specialarbejdsanvisning, forudgående omskoling og/eller genoptræning kan anvises arbejde.
3. Revalidender.
4. Ældre og lettere handicappede (der ikke er modne til egentlig revalidering), som ikke kan præstere fuld arbejdsydelse, men som heller ikke er kvalificerede til at opnå en pension.
5. Ældre og invalide, som har opnået (eller kan opnå) pension.

Det må forudsættes, at der mellem den sociale forvaltning og arbejdsformidlingen finder et sådant samarbejde sted, at ansøgerne henvises til rette myndighed, og at tilfælde, der omfattes af regler under begge administrationer - uanset til hvilken henvendelsen er rettet - behandles i en fælles behandlergruppe (kommunernes behandlergrupper nedsat i forbindelse med bistanstloven suppleret med en repræsentant for arbejdsformidlingen).

Ad 1. Denne gruppe omfattes helt af arbejdsformidlingens normale virksomhed og falder derfor uden for fællesudvalgets overvejelser.

ad 2. Det er en forudsætning for at hjælpe denne gruppe, at de pågældende er tilmeldt arbejdsformidlingen som arbejdssøgende.

- a) Arbejdsformidlingen må søge at anvise de arbejdsløshedsforsikrede arbejde - eller henviser dem til omskoling og/eller genoptræning - inden udløbet af understøttelsesperioden.
- b) For dem, der ikke har kunnet arbejdsløshedsforsikres, foreslås en ventepengeordning, som sætter de pågældende i stand til at opretholde familiens levestandard i den periode, der måtte gå, inden de enten anvises arbejde eller får tilbud om omskoling og/eller genoptræning.

Ventepenge bør normalt kun kunne ydes i en periode på indtil 6 måneder.

Det må overvejes, om de her skitserede ventepenge omfattes af bistanstlovens ydelser. Det må undersøges, om lovhjemmel hertil er fornøden.

Det må overvejes, om udbetalingen i givet fald skal foretages af socialforvaltningen efter indstilling fra arbejdsformidlingen.

Forudsætningen for at yde ventepenge må være, at arbejdsformidlingen skønner, at den pågældende har mulighed for beskæftigelse på normale vilkår (eventuelt efter omskoling og genoptræning).

*Det er ældreudvalgets opgave at undersøge dette.*

Såfremt det ikke lykkes ved specialarbejdsanvisning at få de pågældende (det gælder både a) og b)) beskæftiget, men arbejdsformidlingen skønner, at der er mulighed for normal beskæftigelse efter omskoling og/eller genoptræning, henvises de ar-

bejdssøgende til forkursus, specialarbejderkurser eventuelt med efterfølgende tilbud om genoptræning, eller de pågældende henvises uden omskoling til genoptræning med løntilskud til arbejdsgiveren (jfr. ældreudvalgets forsøgsordning).

*Forslag til denne ordning udarbejdes af ældreudvalgene.*

Hvis det efter omskoling og/eller genoptræning ikke lykkes at sætte den pågældende i stand til at yde fuld arbejdsindsats må han henvises til at søge pension, revalidering, varig beskæftigelse på »halvbeskyttet virksomhed« (se nedenfor) eller social understøttelse.

*Spørgsmålet om lavere pensionsalder end 60 år for personer, der efter arbejdsformidlingens vurdering ikke kan placeres på arbejdsmarkedet, overvejes af førtidspensionsudvalget.*

ad 3. Denne gruppe omfattes af allerede gældende regler. De pågældende henvises til revalideringsnævn og socialforvaltningen.

*Gruppen falder uden for udvalgenes arbejdsområde.*

ad 4. For denne personkreds, der formentlig, uden at det ønskede resultat er opnået, har været gennem omskoling og/eller genoptræning, foreslås »halvbeskyttet beskæftigelse«, dvs. beskæftigelse i virksomheder, der får tilskud til de pågældendes løn.

Tilskud må formentlig udbetales som ved genoptræning.

*Ældreudvalgene udarbejder forslag herom.*

ad 5. Denne gruppe omfatter dem, der har opnået (eller kan opnå) pensioner.

Såfremt de pågældende skal have adgang til at tage arbejde og samtidig oppebære delvis pension for herigennem at få et mere lempeligt tilbagetrækningsmønster, må en ændring af fradragsregelordningen eller en særlig ordning etableres.

Det forudsættes, at disse spørgsmål overvejes i henholdsvis førtidspensionsudvalget og pensionsreformarbejdsgruppen, og *fællesudvalget har i skrivelse af dags dato videregivet dette spørgsmål til pensionsreformarbejdsgruppen.*

Fællesudvalget mellem ældredvalgene og  
førtidspensionsudvalget.  
21. januar 1974.

**Bilag nr. 4.**

Pensionsreformarbejdsgruppen  
Sikringsstyrelsen  
Æbeløgade 1  
postboks 2566  
2100 København 0.

Det under ældredvalgene og førtidspensionsudvalget nedsatte fællesudvalg har drøftet, hvorledes der for de ældre og lettere handicappede kan skabes mulighed for et mere fleksibelt tilbagetrækningsmønster, samtidig med at arbejdskraften bevares på arbejdsmarkedet i så vid udstrækning som muligt.

Det er udvalgets opfattelse, at en del pensionister i dag holder sig tilbage fra at påtage sig sådanne arbejdsopgaver, som de havde mulighed for at overkomme, hvilket antagelig skyldes, at indtægtsreguleringsreglerne sammen med skatte- og boligsikringsreglerne m. m. ofte bevirker, at pensionisterne reelt kun får en meget lille del af arbejdsvederlaget.

Udvalget finder det af væsentlig betydning, at den ældre arbejdskraft fastholdes på arbejdsmarkedet i så vid udstrækning som muligt. En ordning med delpension kombineret med deltidsarbejde vil for den enkelte indebære en blidere overgang til pensionisttilværelsen, og samfundsmæssigt set vil det være en fordel, at den enkelte yder en omend begrænset arbejdsindsats.

Udvalget skal derfor over for pensionsreformarbejdsgruppen gøre opmærksom på ovennævnte reglers negative indvirkning på pensionisternes lyst til at tage lønnet beskæftigelse. En bedre ordning af disse regler vil være en væsentlig forudsætning for at fastholde de ældre eller lettere handicappede på arbejdsmarkedet.

P.u.v.

*sign. N. Elkær-Hansen*

*sign. A. Bruun*

*sign. Arne Nielsen*

Arbejdsministeriet,  
Laksegade 19,  
1053 København K.  
Tlf. (01) 11 13 40.  
København, den 22. februar 1972.

Bilag nr. 5.

I skrivelse (F. II-bil.1) AH/ek har folketingets udvalg angående forslag til folketingsbeslutning om analyse af beskæftigelsesmulighederne for midaldrende og ældre i spørgsmål 4 ønsket oplysninger om beskæftigelsesforholdene for personer over 45 år inden for de sidste 2 år.

Man skal i den anledning meddele, at den danske ledighedsstatistik kun i begrænset omfang kan belyse spørgsmålet. Der er navnlig to forhold, der begrænser mulighederne:

1. Arbejdsløshedsstatistikken, der offentliggøres af Danmarks Statistik, bygger på statistikskemaer udfyldt af arbejdsformidlingen og arbejdsløshedskasserne. Skemaerne bearbejdes af Danmarks Statistik gennem en simpel og billig procedure. Der foreligger *ikke* - bortset fra særtilfælde - fra Danmarks Statistik individuelle oplysninger om det enkelte arbejdsløshedsmedlems ledighedsforhold, hvilket betyder, at Danmarks Statistiks muligheder for at bringe mere detaljerede oplysninger end dem, der findes i indberetningsskemaerne, er meget begrænsede. Såfremt man alligevel måtte ønske særlige oplysninger ud af statistikken, ville det være tidkrævende og kun kunne ske med væsentlige ekstraudgifter. Konsekvenserne af disse begrænsninger er i det konkrete tilfælde, at der ikke kan gives oplysninger om de over 45-åriges beskæftigelsessituation, idet statistikken med dens nuværende organisatoriske opbygning kun indeholder aldersgrupperne 35-54 år og 55 år og derover.

2. Den officielle danske statistik indeholder ingen oplysninger om selvstændigt næringsdrivendes beskæftigelses- og ledighedsforhold, hvilket bl. a. hænger sammen med, at det såvel praktisk som teoretisk er vanskeligt at afgøre, hvad der skal forstås ved »ledighed for selvstændigt næringsdrivende«.

3. Med forbehold om de refererede begrænsninger i det statistiske grundlag skal man give følgende oplysninger om ledighe-

den for de *over 54-åriges* beskæftigelsessituation:

En sammenligning mellem ultimotalle fra juli 1971 og de tilsvarende tal for 1970 viser et antal ledige på 55 år og derover på henholdsvis 4.974 og 2.714, svarende til ledighedsprocenter på 3,5 og 1,9. Ved at sammenholde de over 54-åriges andel af samtlige medlemmer af arbejdsløshedskasserne med den andel af ledigheden, der bæres af de pågældende medlemmer, *kan det konstateres, at de ældre bærer en forholdsmæssig stor andel af ledighedsrisikoen.* De ældres andel af medlemsskaren udgør 17-18 pct., mens deres del af ledigheden svarer til henholdsvis ca. 30 og ca. 25 pct. de pågældende år. Det må fremhæves, at disse ledighedsprocenter alene er beregnet på basis af medlemmerne i de statsanerkendte arbejdsløshedskasser.

Det er af særlig interesse at se på, hvorledes denne ledighed fordeler sig på varighed.

Knap  $\frac{1}{3}$  af de ledige personer over 54 år var arbejdsløse i 1-3 dage og knap  $\frac{1}{5}$  i 4-9 dage, således at ca. halvdelen af de ledige blandt de midaldrende ikke havde været arbejdsløse i mere end 9 dage. Halvdelen af ledigheden - målt ved antal personer - kan derfor karakteriseres som korttidsledighed. Det kan endvidere beregnes, at *ca.  $\frac{2}{3}$  af det samlede antal ledige havde ledighedsperioder på under 25 dage, mens den resterende  $\frac{1}{3}$  var på over 25 dage og derfor af mere langvarig karakter.* Af sammenligninger med andre aldersgrupper fremgår det, at den langvarige ledighed ikke er så fremherskende i aldersgrupperne 35-54 og 18-34 år.

Man kan af disse tal konstatere, at ledigheden blandt de over 54-årige er karakteristisk ved, at en væsentlig del af de ledige kun er arbejdssøgende i en begrænset periode, mens *et mindretal bærer en betragtelig del af den samlede ledighed for aldersgruppen.*

Ledigheden blandt de over 54-årige synes i øvrigt at være særlig stor blandt handels- og kontorfunktionærer.

4. Ledigheden blandt selvstændige er vanskelig at opgøre, da der som nævnt ikke i dansk arbejdsløshedsstatistik opereres med et ledighedsbegreb for selvstændige. Det er derfor kun indirekte muligt at skønne over ledighedens omfang indenfor grupper af selvstændige, der har været særlig kraftigt ramt af strukturændringer i de seneste år. Det vil først og fremmest sige landbrugere og detailhandlere.

Socialforskningsinstitutets publikation nr. 46 »De sociale konsekvenser af landbrugs strukturændringer« skønner, at der nedlægges ca. 5000 brug årligt. Af de selvstændige, der ophører med landbrugsvirksomhed, vil ca. 55 pct. eller ca. 2750 søge anden beskæftigelse som lønmodtagere, mens resten enten modtager offentlige pensioner eller lever af den formue, som salget af ejendommen indbringer. Af disse knap 3000 afvandrede landmænd er ca. halvdelen under 50 år, hvilket vil sige, at gennemsnitsalderen er ret høj. Ca. 40 pct. af de afvandrede selv-

stændige landmænd fandt beskæftigelse indenfor fremstillingsvirksomhed, mens 15 pct. gik til henholdsvis byggefagene og handels- og kontorfagene. Det vil sige, at over  $\frac{2}{3}$  af samtlige afvandrede landmænd finder beskæftigelse på områder af arbejdsmarkedet, hvor der er væsentlig mindre ledighed end på landbrugsområdet.

Undersøgelsen giver imidlertid ikke basis for at udtale sig om, hvor mange landmænd, der rammes af midlertidig ledighed i forbindelse med erhvervsskiftet. De erfaringer, man har i arbejdsformidlingssystemet, er ret sporadiske og i øvrigt ikke entydige. Der kan derfor intet sluttes fra disse iagttagelser.

Det er endnu mere beskedent, hvad der kan siges om beskæftigelsesproblemer for ældre detaillister. Der foreligger ingen specialundersøgelser fra nyere tid. Teoretisk er der mulighed for at foretage en behandling af detailhandelen ved særlige kørsler på oplysningerne fra beskæftigelsesundersøgelser i 1970 og 1971. Disse kørsler vil formentlig være ret bekostelige og næppe bidrage til resultater, der står i rimeligt forhold til omkostningerne.

*Kaj Westergaard*  
øk. stat. kons.

## Oversigt over opsigelsesvarsler inden for en række større overenskomstråder.

Oplysningerne stammer fra den foregående overenskomstperiode, men skulle stort set være gældende også for indeværende overenskomstperiode.

Som en tendens for opsigelsesvarslene kan heraf udledes, at efter 1 års ansættelse er det hyppigste opsigelsesvarsel 14 dage.

Indtil 1 års ansættelse er den overvejende hovedregel, at arbejdsforholdet kan bringes til ophør fra begge sider uden varsel.

### I.

#### *Jern- og Metalindustrien:*

Efter 1, 3 og 8 års anciennitet

Arbejdsgiver: 14, 42 og 63 dage.

Arbejder : 7, 14 og 21 dage.

En særregel bestemmer, at arbejdere, der er fyldt 50 år, og som har opnået 15 års anciennitet i samme virksomhed, har krav på 90 dages varsel.

### II.

Inden for *Industriagene* gælder i nedenævnte overenskomstforhold følgende varsler:

#### *1. Fabrik- og specialarbejdere, København:*

Efter 1, 2 og 5 års anciennitet

Arbejdsgiver: 14, 21 og 35 dage

Arbejder: 3, 3 og 7 dage

#### *2. Lager- og handelsarbejdere, København:*

Gensidigt 1 uges varsel fra ansættelsen.

Efter 2, 5 og 8 års anciennitet

Arbejdsgiver: 2, 3 og 4 uger

#### *3. Kvindeligt Arbejderforbund:*

Efter 1, 2 og 5 års anciennitet

Arbejdsgiver: 14, 21 og 35 dage

Arbejder: 3, 3 og 7 dage

#### *4. Mælkekonserves (SiD):*

Efter 1, 2 og 5 års anciennitet

Arbejdsgiver: 14, 21 og 35 dage

Arbejder: 7, 7 og 14 dage

#### *5. Keramisk Industri:*

Efter 3 måneders ansættelse gensidigt 2 ugers varsel

Efter 2, 5 og 10 års anciennitet

Arbejdsgiver: 3, 4 og 8 uger

#### *6. Olieindustrien:*

Efter 1, 2 og 5 års anciennitet

Arbejdsgiver: 14, 21 og 35 dage

Arbejder: 7, 7 og 7 dage

### III.

#### *1. Bryggerier:*

Efter 2 måneders, 2 års og 4 års anciennitet

Arbejdsgiver: 1, 3 og 4 uger

Arbejder: 1, 2 og 2 uger

#### *2. Tobaksindustrien:*

Efter 1, 2 og 5 års anciennitet

Arbejdsgiver: 6, 12 og 18 arbejdsdage

Arbejder: 3, 6 og 6 arbejdsdage

#### *3. Kødindustrien:*

Efter 3 måneders, 2, 5 og 8 års anciennitet

Arbejdsgiver: 7, 14, 35 og 56 dage

Arbejder: 7, 7, 14 og 21 dage

### IV.

#### *1. Beklædningsindustrien:*

Efter 1 uge og 1 års anciennitet

Arbejdsgiver: 1 uge og 2 uger

Arbejder: 1 uge og 2 uger

#### *2. Tekstil:*

Ugelønnede arbejdere:

Straks fra ansættelsen

Arbejdsgiver: 14 dage

Arbejder: 3 dage

Efter 5 års anciennitet

Arbejdsgiver: 21 dage

Arbejder: 7 dage

Ikke-ugelønnede arbejdere:

Straks efter ansættelsen gensidigt 2 dages varsel

Efter 1, 2 og 5 års anciennitet

Arbejdsgiver: 7, 14 og 21 dage

Arbejder: 3, 3 og 7 dage

## V.

### 1. Havne- og Købmandssammenslutningen:

Efter 1, 3 og 5 års anciennitet

Arbejdsgiver: 14, 21 og 28 dage

Arbejder: 7, 14 og 14 dage

Ovennævnte varsler vil typisk ikke gælde for havnearbejdere, der ansættes dag for dag, men gælder som hovedregel for chauffører og lager- og handelsarbejdere.

### 2. Standard-chaufføroverenskomster,

København og provins:

Ugelønnede arbejdere:

Gensidigt 1 uges varsel straks fra ansættelsen

Uge- og timelønnede arbejdere:

Efter 1 års anciennitet er varslet fra arbejdsgiverside 14 dage

Opsigelsesvarsler for timelønnede arbejdere efter 1 års anciennitet er 7 dage som i øvrigt for ugelønnede arbejdere.

### 5. Benzin- og Oliebranchen:

For chauffører og lagerarbejdere i København og provins er den gensidige opsigelsesfrist straks fra ansættelsen gensidigt 1 uge til udgangen af en lønningsuge.

Efter 3 års ansættelse er den gensidige opsigelsesfrist 2 uger til udgangen af en lønningsuge.

## VI.

### Snedkere:

Efter 6 måneders, 1, 3 og 5 års anciennitet

Arbejdsgiver: 4, 14, 21 og 28 dage.

Arbejdere: 2, 3, 7 og 14 dage.

Følgende områder inden for bygge og anlæg har ingen regler for individuelle opsigelser:

Entreprenører - jord- og beton (København) og SiD (provins),  
murere - København og provins,  
blikkenslagere samt  
elektrikere.

På disse områder vil arbejde oftest udføres i akkord, der er gensidigt forpligtende for det akkorderede arbejde.

## VII.

### 1. Typografer - København og provins:

Efter 1 uges, 1, 5 og 10 års anciennitet

Arbejdsgivere: 1, 2, 6 og 8 uger

Arbejder: 1, 2, 3 og 4 uger

1) BKA = Butiks- og Kontorvirksomhedernes Arbejdsgiverforening.

## 2. Bogbinderiforbundet med Bogbinderlauget, Papir- og Papindustrien:

Efter 4 ugers, 1, 5 og 8 års anciennitet

Arbejdsgiver: 1, 2, 3 og 4 uger

Arbejder: 3 dage, 1, 1 og 4 uger

## VIII.

### Landsoverenskomst DA/BKA<sup>1)</sup> -HK:

Funktionærer: Funktionærlovens § 2

Ikke-funktionærer:

Efter 1 og 4 måneders anciennitet

Arbejdsgiver: 14 dage og 1 måned

Arbejder: 14 dage og 1 måned.

Opsigelsesvarsler *uden for* de overenskomster, der gælder mellem *de to hovedorganisationers* underorganisationer, er bl. a. fastsat i overenskomsten mellem Dansk Slakteriarbejderforbund og Andels- og Privatslagteriernes Arbejdsgiverforening. Opsigelsesvarslene heri er følgende:

Efter 2 ugers anciennitet

Arbejdsgiver: 7 dage

Arbejder: 7 dage

Efter 1 års anciennitet

Arbejdsgiver: 14 dage

Arbejder: 7 dage

Efter 2 års anciennitet

Arbejdsgiver: 28 dage

Arbejder: 7 dage

Efter 4 års anciennitet

Arbejdsgiver: 35 dage

Arbejder: 7 dage

Efter 6 års anciennitet

Arbejdsgiver: 42 dage

Arbejder: 7 dage.

## IX.

### Landbrugsoverenskomsten:

For faste landbrugsarbejdere gensidig opsigelsesfrist af 3 måneder til den 1. i en måned.

For løsarbejdere kan arbejdsforholdet bringes til ophør fra begge sider uden varsel.

## X.

### Specialoverenskomster inden for jordbrugsområdet:

Generelt gælder for de 11 specialoverenskomster, at arbejdsforhold kan bringes til ophør fra begge sider uden varsel, dog med undtagelse af følgende 2 områder:

1. *Overenskomsten for grovvarehandeler i landdistrikter:*

Efter 1 års ansættelse et opsigelsesvarsel på 1 uge fra arbejdsgiverside og 4 dage fra arbejderside.

2. *Kartoffelmelsfabrikoverenskomsten:*

Efter arbejde i en kampagne, 5 dages opsigelse fra arbejdsgiverside.

XI.

*Gartneroverenskomsten og Plan teskoleoverenskomsten:*

Efter 4 ugers ansættelse er der en gensidig opsigelsesfrist på 1 uge.

Efter 1 års ansættelse, gensidig opsigelsesfrist på 14 dage.

XII.

*Overenskomsten inden for Gartnernes Salgsforeninger (GASA):*

1. *Overenskomst vedrørende sortering og pakning:*

Efter 3 måneders ansættelse gensidigt opsigelsesvarsel på en uge.

2. *Overenskomsten vedrørende transport:*

For formænd, gensidig opsigelsesfrist på 3 måneder.

For månedslønnede, gensidig opsigelsesfrist på 1 måned.

For uge- og 14-dages lønnede og iøvrigt efter 3 måneders beskæftigelse gensidig opsigelsesfrist på 14 dage.

XIII.

*Skovbrugsoverenskomsten:*

Faste skovarbejdere:

3 mdr. til en 1. april eller en 1. oktober.

Misligholdelse: øjeblikkeligt.

Løsarbejdere:

	Fra arbejds- giverside: dage	Fra arbejder side: dage
Anciennitet 1-3 år .	14	7
Anciennitet over 3 år	21	14

XIV.

*Mejerioverenskomsterne:*

For den overvejende del af mejeripersonalet og chauffører gælder følgende:

	Fra arbejds- giverside: uger	Fra arbejder side: uger
Anciennitet 0 år . . .	2	2
Anciennitet 2 år . . .	6	4
Anciennitet 5 år . . .	8	4

XV.

*Slagterioverenskomsterne:*

1. *Overenskomst med Dansk Slagteri-arbejderforbund:*

	Fra arbejds- giverside: dage	Fra arbejder- side: dage
Efter 2 ugers beskæftigelse . . . . .	7	7
Efter 1 års beskæftigelse . . . . .	14	7
Efter 2 års beskæftigelse . . . . .	28	7
Efter 4 års beskæftigelse . . . . .	35	7
Efter 6 års beskæftigelse . . . . .	42	7

2. *Overenskomst med Dansk Metal-arbejderforbund:*

	Fra arbejds- giverside: dage	Fra arbejder- side: dage
Efter 1 års beskæftigelse . . . . .	14	7
Efter 3 års beskæftigelse . . . . .	42	14
Efter 8 års beskæftigelse . . . . .	63	21
Efter 15 års beskæftigelse . . . . .	120	28

3. *Overenskomst med Specialarbejderforbundet i Danmark:*

Samme opsigelsesregler som med Dansk Metalarbejderforbund.



Ældreudvalget vedrørende den private sektor.  
Rønne, den 23. okt. 1973.

Bilag nr. 7.

Arbejdsministeriet.

I arbejdsministeriets skrivelse af 8. juni 1972, 4.kt. j.nr. 11.321-5-1, om nedsættelse af et udvalg til behandling af midaldrende og ældres beskæftigelsesmæssige problemer, er det bl. a. anført, at udvalget må lægge vægt på at fremkomme med forslag, der på længere sigt kan forebygge beskæftigelsesproblemer opståen eller i givet fald afbøde følgerne heraf.

Udvalget har i denne forbindelse overvejet forskellige muligheder for etablering af »tilpasningsgrupper« i lighed med de svenske anpassningslag, idet man har fundet, at der gennem sådanne tilpasningsgrupper virke på arbejdspladserne ville være mulighed for dels at forebygge, dels at afbøde følgerne af beskæftigelsesmæssige problemer. Til brug for drøftelserne har udvalget indhentet oplysninger fra AMS i Sverige om »anpassningslag«.

Udvalget finder, at tilpasningsgrupper må søges etableret som permanente underudvalg under samarbejdsudvalgene, idet samarbejdsaftalen mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening i kommentarerne til afsnit 3, stk. 3, anfører, at principdrøftelser omkring placering og omskoling af ældre medarbejdere og betinget arbejdsføre også kan være egnede punkter til drøftelse i såvel samarbejdsudvalg som i underudvalg. Samarbejdsudvalg bør i henhold til samarbejdsaftalerne etableres på virksomheder med 50 ansatte og derover.

For yderligere at få belyst muligheden for etablering af tilpasningsgrupper som permanente underudvalg under samarbejdsudvalgene har ældreudvalget rettet henvendelse til samarbejdsnævnene for arbejdsmarkedets hovedorganisationer (DA - LO og SALA - LO) og redegjort for udvalgets overvejelser om disse grupper oprettelse og opgaver. I henvendelsen anføres der bl. a. at:

»Udvalget forestiller sig, at disse underudvalg skal bestå af 1 repræsentant for arbejdsgiverside og af 1 for lønmodtagerside samt af 1 repræsentant for arbejdsformidlingen.

Arbejdsformidlingens repræsentant skal have adgang til underudvalgets møder og skal kunne tilkaldes, men forudsættes ikke at deltage i alle møder.

Underudvalgenes opgave på den enkelte virksomhed skal bestå i ved forhandling at tilvejebringe de bedst mulige arbejdsforhold på virksomheden for midaldrende og ældre for herved at fastholde dem på arbejdsmarkedet. Som middel hertil bør f. eks. anvendes forbedrede hjælpemidler ved arbejdsopgavernes udførelse; sagkyndig bistand f. eks. i form af ergonomer, arbejdspsykologer m.v. bør kunne tilkaldes som konsulenter, ligesom udvidet anvendelse af job-redesign og nedtrappingsordninger bør indføres. Endelig bør underudvalget bidrage til øget PR-virksomhed om bl. a. efteruddannelsesmuligheder«.

I svarskrivelser fra samarbejdsnævnene udtales følgende:

»Det er samarbejdsnævnets enige opfattelse, at ældreudvalget i sin henvendelse peger på en række vigtige menneskelige problemer, som samarbejdsnævnet vil lægge stor vægt på bliver løst på den mest hensigtsmæssige og tidssvarende måde.

Det er samarbejdsnævnets opfattelse, at de af ældreudvalget rejste problemer omkring de ældres og handicappedes beskæftigelsesforhold allerede i henhold til den eksisterende samarbejdsaftale af oktober 1970, indgået mellem Landsorganisationen og Dansk Arbejdsgiverforening, kan finde deres løsning dels ved principdrøftelser i samarbejdsudvalgene og dels i særlige udvalg (underudvalg), som samarbejdsudvalgene måtte beslutte nedsat til behandling af konkrete opgaver.

Da samarbejdsudvalgene af alle er accepteret som betydningsfulde kommunikationskanaler vedrørende specielt forholdene omkring medarbejdernes trivsel, ligger nævnet på linie med ældreudvalget i opfattelse af, at samarbejdsudvalgene også bør spille en afgørende rolle i spørgsmålene omkring de æl-

dres og handicappedes særlige problemer. Samarbejdsnævnet er derfor enig i det synspunkt, at det må være af værdi, at samarbejdsudvalgene bliver tilskyndet til at beskæftige sig mere indgående med disse forhold.

Følgelig er samarbejdsnævnet - om ældredudvalget måtte finde det ønskeligt - villig til at udsende et cirkulære til samtlige samarbejdsudvalg om spørgsmålet. Cirkulæret vil kunne pege på de forpligtelser, samarbejdsudvalgene ifølge samarbejdsaftalen har på dette område, samt opstille forslag til emner omkring de ældres og handicappedes beskæftigelsessituation, der kunne drøftes i samarbejdsudvalg og underudvalg.

Cirkulæret kunne derudover pege på den ekspertise, som lokalt kan hentes i den stedlige arbejdsformidling og ikke mindst i de lokale arbejdsmarkedsnævn, ved at anbefale samarbejdsudvalgene at etablere en tættere kontakt til disse organer i denne sag.

Såfremt ældredudvalget er indstillet på en sådan information, vil det efter samarbejdsnævnets opfattelse være ønskeligt, om udvalget tilskrev dels arbejdsformidlingskontorerne og dels de lokale arbejdsmarkedsnævn med det formål at tilskynde dem til at forbedre sig på den øgede kontakt«.

Udvalget har herefter vedtaget at indstille til arbejdsministeriet

- 1) at ministeriet overfor samarbejdsnævnene anbefaler, at der søges etableret tilpasningsgrupper efter de principper, som er nævnt i vedlagte udkast til cirkulære,
- 2) at ministeriet anmoder arbejdsdirektoratet om at informere arbejdsformidlingskontorerne og arbejdsmarkedsnævnene om etablering af tilpasningsgrupper, deres formål og opgaver, samt pålægger dem at stille ekspertise til rådighed for grupperne.

Det er udvalgets opfattelse, at tilpasningsgruppernes arbejde bør følges med opmærksomhed, bl. a. ved en registrering af oprettede underudvalg, ligesom resultater af underudvalgenes arbejde til sin tid vil blive vurderet af udvalget, forinden endelig betænkning afgives.

De aftalenævn, der er oprettet i forbindelse med den af arbejdsministeriet godkendte forsøgsordning med løntilskud i indtil 6 måneder, som fra 1. oktober gennemføres på Bornholm og Fyn, tænkes ikke i forsøgsperioden berørt af eventuelle etablerede tilpasningsgrupper. Tilpasningsgrupperne tænkes imidlertid til sin tid at skulle overtage de funktioner, som aftalenævnene har.

*N. Elkær-Hansen.*

## Forslag til indhold af cirkulære om tilpasningsgrupper. (Skrivelse til samarbejdsnævnet).

I henhold til samarbejdsnævnets skrivelse af 10. juli d. å., hvori nævnet erklærer sig villig til at udsende et cirkulære til samarbejdsudvalgene om etablering af tilpasningsgrupper, skal man tillade sig at fremkomme med nogle punkter, som det efter udvalgets opfattelse vil være ønskeligt at medtage i cirkulæret.

### 1. Underudvalg - Tilpasningsgruppe.

Da der i de senere år har været en stigende interesse for de ældres og de handicappedes beskæftigelsessituation opfordres samarbejdsudvalget til at nedsætte et permanent underudvalg med betegnelsen »tilpasningsgruppe«, som kan følge de nævnte ældre og handicappedes arbejdsforhold i den enkelte virksomhed og fremkomme med eventuelle forslag til foranstaltninger, der kan sikre de pågældendes forbliven på arbejdspladsen.

### 2. Formål - Opgaver.

Det foreslås, at det i cirkulæret nævnes, at tilpasningsgruppernes formål er at virke for en positiv indstilling på arbejdsstedet til ældre arbejdstagere og erhvervs-hæmmede,

at fremkomme med forslag, der kan forebygge, at allerede ansatte fra personkredsen afskediges,

samt foreslå foranstaltninger, som på længere sigt på arbejdsstedet kan skabe forbedrede ansættelsesmuligheder for omtalte personkreds.

Med det formål at skabe yderligere positiv indstilling for ældre og handicappede kunne der peges på, at det er en udbredt antagelse, at disse medarbejdere i stor udstrækning kompenserer for en nedsat fysisk eller tempopræget arbejdsformåen gennem høj stabilitet og i mange tilfælde et større ansvar for arbejdet.

En forudsætning for at kunne fremkomme med forslag til forebyggelse af afskedigelser, der skyldes aldersmæssige eller fysisk/

psykiske årsager, må efter udvalgets opfattelse være, at der i samarbejdsudvalget vedtages en principbeslutning om, at alle påtænkte afskedigelser af ovennævnte grunde først meddeles tilpasningsgruppen. Herved opnås, at gruppen får lejlighed til at udtale sig om muligheder for omplacering eller komme med forslag til forandring af arbejdspladsen (-funktionen) således, at afskedigelse undgås. Der må imidlertid også åbnes mulighed for, at de ansatte på deres side kan henvende sig til et af medlemmerne i tilpasningsgruppen med anmodning om at få taget sin arbejdssituation op til behandling. Gruppen bør på eget initiativ kunne fremkomme med relevante forslag til omskoling eller efteruddannelse inden for virksomhedens rammer, således at de enkelte gennem dygtiggørelse bedre sikres i ansættelsesforholdet. Der kan i denne forbindelse gøres opmærksom på, at der ifølge statistiske oplysninger er relativt få ældre deltagere i de kursusaktiviteter, som er etableret i medfør af lov om erhvervs-mæssig uddannelse af specialarbejdere m. fl. og omskoling.

I forslag til forbedrede ansættelsesmuligheder for ældre og erhvervshæmmede bør tilstræbes, at fysisk krævende arbejdsfunktioner mindskes gennem anskaffelse af egnede tekniske hjælpemidler. Ligeledes bør tilpasningsgruppen kunne udtale sig om mulige løsninger til forandringer, der kan bevirke, at et stående arbejde lige så godt kan udføres siddende. I forbindelse med lokale-mæssige forandringer, ombygninger eller udvidelser, finder ældreudvalget det betydningsfuldt, såfremt gruppen medtages i planlægningsfasen, idet der herved åbnes mulighed for at kunne fremkomme med forslag, der kan tilgodese de faktorer, som har betydning for et arbejdsvenligt miljø for den ældre og den handicappede.

### 3. Tilpasningsgruppens sammensætning.

Tilpasningsgruppen foreslås sammensat af 1 repræsentant for arbejdsgiversiden, 1 for

lønmotagersiden samt 1 repræsentant for arbejdsformidlingen. Arbejdsformidlingens repræsentant forudsættes tilkaldt i det omfang, gruppen finder, at der er behov herfor. Herudover bør der åbnes mulighed for, at gruppen kan indkalde særlig sagkyndige, f. eks. fysioterapeuter (ergonomer), arbejdspsykologer m. v.

Det må antages, at det i en del tilfælde vil være påkrævet, at tilpasningsgruppen søger samarbejde med andre. I sådanne situationer kan de berøringsflader, som arbejdsformidlingen har til den sociale sektor (socialforvaltning m. v.) udnyttes på en hensigtsmæssig måde. Ligeledes vil arbejdsformidlingens kendskab til omskolings- og efteruddannelseskurser kunne medvirke til, at der bliver større bredde i de forslag, som gruppen i det enkelte tilfælde fremkommer med.

#### **4. Erfaringer vedrørende tilpasningsgruppernes virksomhed.**

I ældredvalget tillægger man det betydning, såfremt en registrering af tilpasningsgrupperne kan finde sted. Ligeledes vil det

være ønskeligt at grupperne, f. eks. igennem et eller to år, med mellemrum rapporterer om deres virke og oplyser om resultaterne af deres arbejde. I den anledning forestiller udvalget sig, at materiale vedrørende tilpasningsgruppernes virksomhed indsamles til videre bearbejdning af samarbejdsnævnet.

#### **5. Tilpasningsgruppens kompetence.**

Det er af afgørende betydning, at gruppen får en uafhængig stilling i virksomheden, således at der er frie muligheder for kontakter til alle sider og på alle kompetenceplaner. Tilpasningsgruppen bør selvstændig kunne tage spørgsmål op. Herved opnås, at der i en konkret situation hurtigt fra gruppen kan fremkomme forslag til løsning af et opstået beskæftigelsesproblem.

Man forestiller sig herefter, at tilpasningsgruppens virke refereres på samarbejdsudvalgsmøderne, hvorved en større kreds fra virksomheden har mulighed for at kunne bidrage til, at gruppens arbejde opnår den »good-will«, som er en betingelse for fremover at kunne fungere tilfredsstillende.

Arbejdsministeriet.  
21. november 1973.

**Bilag nr. 8.**

Ældreudvalget vedrørende den private  
sektor.

Hermed tilbagesendes den af ældreudvalget  
vedrørende den private sektor den 23. oktober  
1973 afgivne indstilling om etablering af  
tilpasningsgrupper, idet man forventer, at

indstillingen viderebehandles i udvalget i  
overensstemmelse med de under mødet i ar-  
bejdsministeriet den 20. november 1973 af-  
talte retningslinier.

*G. R. Coin*

*I Hanne Moos*

**Vedr. henvendelsen fra det af arbejdsministeriet nedsatte ældreudvalg vedrørende den private sektor om beskæftigelsen af midaldrende og ældre.**

Idet vi refererer til Deres skrivelse af 13. marts d. å. skal vi oplyse, at Samarbejdsnævnet på sit møde den 12. juni behandlede de af ældreudvalget fremsendte spørgsmål.

Det er Samarbejdsnævnets enige opfattelse, at ældreudvalget i sin henvendelse peger på en række vigtige menneskelige problemer, som Samarbejdsnævnet vil lægge stor vægt på bliver løst på den mest hensigtsmæssige og tidssvarende måde.

Det er Samarbejdsnævnets opfattelse, at de af ældreudvalget rejste problemer omkring de ældres og handicappedes beskæftigelsesforhold allerede i henhold til den eksisterende samarbejdsaftale af oktober 1970, indgået mellem Landsorganisationen og Dansk Arbejdsgiverforening, kan finde deres løsning dels ved principdrøftelser i samarbejdsudvalgene og dels i særlige udvalg (underudvalg), som samarbejdsudvalgene måtte beslutte nedsat til behandling af konkrete opgaver.

Da samarbejdsudvalgene af alle er accepteret som betydningsfulde kommunikationskanaler vedrørende specielt forholdene omkring medarbejdernes trivsel, ligger nævnet på linje med ældreudvalget i opfattelsen af, at samarbejdsudvalgene også bør spille en afgørende rolle i spørgsmålene omkring de

ældres og handicappedes særlige problemer. Samarbejdsnævnet er derfor enig i det synspunkt, at det må være af værdi, at samarbejdsudvalgene bliver tilskyndet til at beskæftige sig mere indgående med disse forhold.

Følgelig er Samarbejdsnævnet - om ældreudvalget måtte finde det ønskeligt - villig til at udsende et cirkulære til samtlige samarbejdsudvalg om spørgsmålet. Cirkulæret vil kunne pege på de forpligtelser, samarbejdsudvalgene ifølge samarbejdsaftalen har på dette område, samt opstille forslag til emner omkring de ældres og handicappedes beskæftigelsessituation, der kunne drøftes i samarbejdsudvalg og underudvalg. Cirkulæret kunne derudover pege på den ekspertise, som lokalt kan hentes i den stedlige arbejdsformidling og ikke mindst i de lokale arbejdsmarkedsnævn, ved at anbefale samarbejdsudvalgene at etablere en tættere kontakt til disse organer i denne sag.

Såfremt ældreudvalget er indstillet på en sådan information, vil det efter Samarbejdsnævnets opfattelse være ønskeligt, om udvalget tilskrev dels arbejdsformidlingskontorerne og dels de lokale arbejdsmarkedsnævn med det formål at tilskynde dem til at forberede sig på den øgede kontakt.

Med venlig hilsen

*Inga Olsen*

*Arne Lund*

Samarbejdsnævnet  
SALA - LO  
Kobenhavn, den 30. juli 1973.

**Bilag nr. 10.**

Ældreudvalget vedrørende den private  
sektor.

**Vedr. henvendelsen fra det af arbejdsministeriet nedsatte ældreudvalg vedrørende den private sektor om beskæftigelsen af midaldrende og ældre.**

På et møde i Samarbejdsnævnet indenfor området Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og Landsorganisationen i Danmark har man drøftet de spørgsmål, ældreudvalget har stillet, og kan i den forbindelse oplyse, at Samarbejdsnævnet har

kontaktet Samarbejdsnævnet indenfor Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark og er enige i de synspunkter, som er udsendt til udvalget i brev af 10. juli 1973.

Med venlig hilsen

*Inga Olsen*

*P. Rømert Rasmussen*

#### Pressemeddelelse.

De under arbejdsministeriet nedsatte ældreudvalg, som den 1. oktober 1973 iværksatte forsøgsordninger af 1 års varighed på Fyn og Bornholm med løntilskud fra staten i en oplæringsperiode til ældre og lettere handicappede, er fremkommet med et forslag om etablering af tilpasningsgrupper i lighed med de svenske »anpassningslag«.

Baggrunden for forslaget er, at der i dag eksisterer mange midaldrende og ældre med et fysisk eller psykisk handicap, som er opstået lidt efter lidt alene som følge af, at den enkelte har haft et arbejde, han ikke egnede sig til. Sådanne handicap har bl. a. resulteret i, at det kan være vanskeligt for den enkelte at forblive på virksomheden eller på arbejdsmarkedet i det hele taget.

Det er derfor tanken, at der på virksomheder med over 50 ansatte skal oprettes tilpasningsgrupper, hvis væsentligste opgave skal være at fremkomme med forslag til foranstaltninger for den enkelte, som på langt sigt skal søge at forebygge, at sådanne problemer opstår.

Endvidere er det tanken, at tilpasningsgrupperne også skal fremkomme med forslag til foranstaltninger, der kan sikre, at de ældre, midaldrende og lettere handicappede,

som allerede findes på virksomheden, kan forblive på denne, ligesom det er tanken, at tilpasningsgrupperne skal søge at skabe forbedrede ansættelsesmuligheder for sådanne personer.

Disse planer har udvalget forhandlet med samarbejdsnævnene for DA-LO samt SALA-LO (samarbejdsudvalgenes fællesorganer).

Samarbejdsnævnene har taget positivt imod forslaget og erklæret sig villige til at medvirke ved udarbejdelsen af de nærmere retningslinier.

Det er nu aftalt, at udvalget skal gå videre i udformningen af retningslinierne for en sådan ordning i samarbejde med samarbejdsnævnene, og bl. a. se på om der i tilknytning til en sådan ordning skal være mulighed for at yde tilskud til hjælpemidler for ældre og handicappede på de enkelte arbejdspladser.

Samarbejdsnævnene har i forbindelse med tilsagnet om at medvirke til etableringen af tilpasningsgrupper peget på, at hvis forslaget skal forsøges ført ud i livet, må der skabes nær tilknytning til arbejdsformidlingssystemet, ikke blot arbejdsformidlingskontorerne som sådan, men også arbejdsmarkedsnævnene.



**Rundskrivelse til formændene for arbejdsmarkedsnævne  
og arbejdsformidlingskontorerne.**

Det af arbejdsministeriet nedsatte ældreudvalg vedrørende den private sektor af arbejdsmarkedet er gået ind for nedsættelse af tilpasningsudvalg under samarbejdsudvalg, oprettet i henhold til samarbejdsaftalerne mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen samt mellem Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og Landsorganisationen. Gennem sådanne tilpasningsgruppers virke på arbejdspladserne har udvalget fundet, at det vil være muligt at medvirke til dels at forebygge, dels at afbøde følgerne af ældre og midaldrendes samt af lettere handicappedes beskæftigelsesmæssige problemer.

På tilskyndelse af arbejdsministeriet har udvalget herefter foranlediget drøftelser med og i de nævnte hovedorganisationers samarbejdsnævn, som på grundlag heraf har udar-

bejdet og udsendt vedlagte »cirkulære om tilpasningsudvalg« af 5. juli 1974.

Eksemplær af det nævnte cirkulære medfølger til orientering med henvisning til, at det peger på det hensigtsmæssige i også at søge kontakt med de lokale arbejdsmarkedsnævn og de stedlige arbejdsformidlingskontorer.

Arbejdsdirektoratet skal anmode arbejdsmarkedsnævn og arbejdsformidlingskontorer om at modtage eventuelle henvendelser fra samarbejdsudvalg/tilpasningsudvalg ud fra det positive synspunkt, at en medvirken til på arbejdspladserne at gennemføre foranstaltninger til forbedring af udsatte gruppers beskæftigelsesforhold vil lette arbejdsformidlingens arbejde for at modvirke, at disse grupper mister muligheden for beskæftigelsesmæssig indsats.

*Arne Nielsen*

*I E. Kongstad*

Ældreudvalget vedrørende den private sektor.

Vedr. tilpasningsudvalg.

Samarbejdsnævnet har modtaget Deres skrivelse af 23. august d. å., hvori De oplyser, at Ældreudvalget i nærmeste fremtid står overfor at skulle afslutte sit arbejde. I den anledning udbeder de Dem oplysninger om effekten af det cirkulære om tilpasningsudvalg, som Samarbejdsnævnet udsendte den 5. juli 1974 til samarbejdsudvalgene.

I cirkulæret henledte Samarbejdsnævnet samarbejdsudvalgenes opmærksomhed på Samarbejdsaftalen, hvori det vedrørende principperne for virksomhedens personalepolitik fremhæves, at spørgsmål om placering og omskoling af ældre medarbejdere og handicappede bør drøftes og behandles i samarbejdsudvalgene. Samarbejdsnævnet anbefalede derfor, at samarbejdsudvalgene drøftede og overvejede deres stillingtagen til dette spørgsmål som i tilfælde, hvor det blev skønnet hensigtsmæssigt, ville kunne være egnet til behandling i et særligt underudvalg under samarbejdsudvalget.

Samarbejdsnævnets sekretariat aflægger årligt mere end 125 besøg i virksomheden med samarbejdsudvalg. Det er herunder indtrykket, at samarbejdsudvalgene i vidt omfang drøfter de forhold, cirkulæret peger på.

Siden cirkulærets fremkomst er forholdene på arbejdsmarkedet undergået en væsentlig ændring, som har gjort det aktuelt for virksomhedernes samarbejdsudvalg at drøfte forholdsregler, der kan styrke virksomhedernes konkurrencemæssige stilling. Som følge af svigtende ordretilgang, lukning af virksomheder eller afdelinger m. m. har mange drøftelser i samarbejdsudvalgene båret præg af at være krisedrøftelser med det formål at

sikre fælles opslutning om bestræbelserne på at overleve.

I denne vanskelige beskæftigelsesmæssige situation er det Samarbejdsnævnets indtryk, at samarbejdsudvalgene har forstået, at deres væsentligste opgave har været at etablere retfærdige ordninger, som tog vidtgående hensyn til ældre medarbejdere. Man har herunder bestræbt sig på at vurdere de enkeltes evner og muligheder for at påtage sig nyt arbejde. Disse forhold er på samarbejdsudvalgets initiativ i en række tilfælde afklaret mellem tillidsmændene og ledelsen/arbejdsledelsen.

Andre steder har man arbejdet på princippet om den naturlige afgang, hvor de 67-årige har måttet forlade virksomheden for at kunne sikre de yngre ældregrupper som de 50-55 årige en fortsat beskæftigelse. I nogle virksomheder har SU klaret problemet ved overførsel af arbejdskraft, herunder ældre arbejdskraft til sekundære produktioner, ligesom man i visse større mere veletablerede industrier fortsætter udviklingen med beskyttede afdelinger eller værksteder.

Selv om Samarbejdsnævnet således ikke kan pege på egentlige etablerede ordninger i henhold til tilpasningscirkulæret, føler Nævnet sig overbevist om, at samarbejdsudvalgene har udfoldet stærke bestræbelser for at etablere lokale ordninger for egne medarbejdere, der tilgodeser cirkulærets ånd.

Oplysninger om omfanget af samarbejdsudvalgenes mulige kontakt til arbejdsformidlingen og de lokale arbejdsmarkedsnævner beder vi Dem være så venlig at indhente i Arbejdsdirektoratet, respektive Landsarbejdsnævnet.

Med venlig hilsen

*Arne Lund*

Formand for Samarbejdsnævnet

Ældreudvalget vedrørende den private sektor.

**Vedr. Tilpasningsudvalg.**

Som svar på skrivelse af 23. august d. å. skal Samarbejdsnævnet bemærke følgende:

Effekten af det udsendte cirkulære af juli 1974 til samarbejdsudvalgene er svær at vurdere, da vi ikke har foretaget nogen opfølgende aktivitet.

Dog har Samarbejdsnævnets sekretariat peget på, at det er en sag, samarbejdsudvalgene har taget alvorligt. I de virksomheder, som har været besøgt, har man ikke oprettet specielle tilpasningsudvalg, da samarbejds-

udvalgene har valgt selv at være opmærksomme på problemstillingen. Yderligere har flere udvalg bemærket, at man løbende i samarbejdsudvalget drøfter »placering af ældre medarbejdere«.

Hvorvidt samarbejdsudvalgene har kontakt med arbejdsformidlingen og det lokale arbejdsmarkedsnævn, kan Samarbejdsnævnet ikke besvare, da sekretariatet ikke har hørt om sådanne kontakter.

Med venlig hilsen

SAMARBEJDSNÆVNET SALA - LO

*P. Rømert Rasmussen*

**Arbejdsmarkedsuddannelserne 1975-76. (Direktoratet for arbejdsmarkedsuddannelser).**

*Aldersfordeling for påbegyndte kursister, der har deltaget i arbejdsmarkedsuddannelserne.*

Kursistens alder:		-17	18-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-	I alt
Specialarbejdere	Mænd . . . . .	332	5244	11276	6784	4499	3166	2340	2005	1341	664	321	37972
	Kvinder . . . . .	396	1933	2226	1036	786	694	558	484	314	190	54	8671
	I alt . . . . .	728	7177	13502	7820	5285	3860	2898	2489	1655	854	375	46643
Efteruddannelse	Mænd . . . . .	18	174	3895	4689	3059	1855	1314	845	651	491	249	17240
	Kvinder . . . . .	13	112	792	714	519	305	221	158	136	63	38	3071
	I alt . . . . .	31	286	4687	5403	3578	2160	1535	1003	787	554	287	20311
Omskoling	Mænd . . . . .	0	7	40	44	22	18	11	15	10	3	1	171
	Kvinder . . . . .	0	16	28	16	11	7	7	5	3	1	0	94
	I alt . . . . .	0	23	68	60	33	25	18	20	13	4	1	265
I alt	Mænd . . . . .	350	5425	15211	11517	7580	5039	3665	2865	2002	1158	571	55383
I alt	Kvinder . . . . .	409	2061	3046	1766	1316	1006	786	647	453	254	92	11836
Total . . . . .		759	7486	18257	13283	8896	6045	4451	3512	2455	1412	663	67219
Pct.-fordeling . . . . .		1.1	11.1	27.2	19.8	13.2	9.0	6.6	5.2	3.7	2.1	1.0	100.0

*Påbegyndte kursisters aldersfordeling i  
1970/71-1975/76.*

*(Specialarbejderuddannelseskurser).*

Alder	-30 år	30-39 år	40-49 år	50 år-
1970-71. . . .	61.6	18.6	13.1	6.6
1971-72. . . .	61.0	18.9	13.0	7.1
1972-73. . . .	63.5	17.8	12.0	6.8
1973-74. . . .	65.8	17.7	10.6	5.8
1974-75. . . .	64.0	19.0	10.9	6.0
1975-76. . . .	62.8	19.6	11.5	6.2

*Aldersfordelingen for påbegyndte kursister  
1970/71-1974/75.*

*(Efteruddannelse af faglærte).*

Alder	-30 år	30-39 år	40-49 år	50 år-
1970-71. . . .	54.7	26.1	12.0	7.2
1971-72. . . .	57.1	23.9	11.3	7.8
1972-73. . . .	53.6	27.2	12.3	6.9
1973-74. . . .	56.2	25.9	11.1	6.8
1974-75. . . .	56.1	26.7	10.7	6.5
1975-76. . . .	51.3	28.2	12.5	8.0

*Påbegyndte kursisters aldersfordeling  
1970/71-1975/76.*

*(Omskolingskurser).*

Alder	-30 år	30-39 år	40-49 år	50 år-
1970-71. . . .	51.1	22.8	19.1	7.1
1971-72. . . .	48.1	21.4	20.6	9.8
1972-73. . . .	49.5	18.3	23.6	8.8
1973-74. . . .	52.3	17.0	17.9	12.9
1974-75. . . .	47.9	21.2	19.0	11.9
1975-76. . . .	56.7	22.1	14.2	7.1

### Formålsbeskrivelser vedrørende alment pensum.

#### *Ergonomi.*

Formålet er at give deltagerne kendskab til de generelle regler for rigtig tilpasning til (og af) den enkeltes konkrete arbejdssituation - samt at sætte dem i stand til at vælge hensigtsmæssige arbejdsstillinger og -bevægelser. Endvidere at orientere deltagerne om en række forhold, der i øvrigt kan påvirke helbredstilstanden fysisk som psykisk.

Tid: 8 timer.

#### *Notater og blanketter.*

Formålet er at give deltagerne færdighed i at udfylde blanketter m. v., som anvendes inden for deres fremtidige arbejdsområde - samt sådanne færdigheder i at gøre notater, at deltageres muligheder for at udnytte disse i sammenhæng med kursets almene og faglige stof forbedres.

Tid: ca. 6 timer.

#### *Regning.*

Formålet er at genopfriske deltageres tidligere erhvervede regnefærdigheder i de fire elementære regningsarter med henblik på at forbedre deres muligheder for at gennemføre den faglige regning.

Tid: ca. 10-14 timer.

#### *Samarbejde.*

Formålet er at give deltagerne et sådant kendskab til motiver og kræfter, der øver indflydelse på mennesker og grupper i samspil, samt til systematisk opgaveløsning, at deltagerne opnår bedre forudsætninger for at deltage i og bidrage til samarbejde.

Formålet er tillige at give deltagerne en orientering om samarbejdsaftalen med hovedvægt på samarbejdets mål og midler — samt på samarbejdsudvalgets opgaver.

Tid: ca. 20 timer.

#### *Arbejdsmarkedsforhold.*

Formålet er at orientere deltagerne om de faglige organisationers opbygning, arbejds-

opgaver og funktioner - samt om de rettigheder og pligter, der påhviler henholdsvis arbejdsgiver og arbejdstager.

Herudover orienteres om de mest anvendte lønsystemer og om rationaliseringsforhold.

Tid: ca. 7 timer.

#### *Samarbejdsaftalen.*

Formålet er at give deltagerne en orientering om samarbejdsaftalen med hovedvægt på samarbejdets mål og midler - samt på samarbejdsudvalgets opgaver.

Tid: ca. 1-2 timer.

#### *Sociale love og samfundets støttemuligheder.*

Deltagerne orienteres om hovedtankerne bag samfundets støttemuligheder.

Der orienteres om de lovmæssige pligter og grundrettigheder, der er tillagt den enkelte på arbejdsmarkedet - samt om forskellige former for støtte og bistand.

Endvidere sættes deltagerne i stand til - ved hjælp af opslagsmateriale - at finde muligheder for at opnå hjælp, herunder hvilke offentlige myndigheder og institutioner, der kan give råd og vejledning herom.

Tid: ca. 3 timer.

#### *Økonomisk kredsløb.*

Formålet er at give deltagerne en orientering om de indre og ydre faktorer, der påvirker det økonomiske kredsløb og den økonomiske udvikling, således at eleverne bibringes forståelse for nogle af de forudsætninger, der ligger til grund for et samfunds økonomiske udvikling.

Tid: ca. 10 timer.

#### *Sikkerhed på arbejdspladsen.*

Formålet er at motivere deltagerne for at medvirke aktivt ved forebyggelse af arbejdsulykker i forbindelse med deres arbejde gennem kundskab til

— typiske arbejdsulykker og sundhedsfarer,

arbejdsgiverens, arbejdslederens og arbejderens rettigheder og pligter iflg. loven - samt

sikkerhedsrepræsentantens, sikkerhedsgruppens, sikkerhedsudvalgets og arbejdstilsynets funktioner.

Tid: ca. 7 timer.

### *Brandværn.*

Formålet er at sætte deltagerne i stand til at foretage alarmering i tilfælde af brand samt effektivt at kunne anvende almindeligt forekommende brandslukningsmateriel - samt at

medvirke ved forebyggelse af ildebrand på arbejdspladsen - bl. a. gennem kendskab til de hyppigst forekommende brandårsager.

Tid: 2 timer.

### *Førstehjælp.*

Formålet er at give deltagerne forståelse for førstehjælpens betydning, kendskab til handlingsmønster ved afhjælpning af ulykker samt kendskab til og færdigheder i udførelsen af livreddende førstehjælp.

Tillige at motivere deltagerne for at gennemgå en egentlig førstehjælpsuddannelse.

Tid: 3 timer.

Foreningen af arbejdsledere  
i Danmark  
Vermlandsgade 67, 2300 København S.  
9. maj 1975.

Ældreudvalget vedrørende den private  
sektor.

I ældreudvalgets kommissorium er det pålagt udvalget at undersøge, om de eksisterende muligheder for efteruddannelse og omskoling er tilstrækkelige i art og omfang.

På denne baggrund har udvalget gennem flere møder drøftet uddannelse indenfor specialarbejderskolernes område samt **indenfor** området for efteruddannelse af faglærte. Ældreudvalget har foreløbig konkluderet, at udbudet af kurser på specialarbejderskolerne indenfor de enkelte brancher er tilstrækkelige til også at kunne dække midaldrende og ældres behov.

En afgørende årsag til at kurser under uddannelsesloven kan betragtes som værende fuldt tilstrækkelige for efteruddannelse af faglærte og ikke-faglærte er, at der ydes godtgørelse for tab af indtægt med indtil 125 pct. af dagpengesatsen - for tiden **1.200** kr. ugentlig - således at der i de fleste tilfælde ikke bliver egentlig indtægtstab for den pågældende medarbejder under efteruddannelse.

For arbejdsledere og andre højere funktionærer er der muligheder for at opnå efteruddannelse, omend dette må ske på helt andre vilkår og meget ofte vilkår, der afgøres af virksomhedernes ledelse og ikke direkte af den uddannelsessøgende.

Årsag hertil er, at lederkurser ikke kan godkendes efter efteruddannelsesloven, hvilket medfører enten at den pågældende selv skal afholde udgifter dels til løn og dels til deltagerafgift eller motivere arbejdsgiveren for, at arbejdslederen deltager i kurset for arbejdsgiverens regning.

Som det vil fremgå af vedlagte kursusoversigt, udgør deltagerafgiften ved et 3-ugers kursus i ledelse og samarbejde 5.575 kr. med et afmeldingsgebyr på 1.050 kr. Derudover kommer udgiften til den pågældendes løn i 3 uger.

Af Foreningen af Arbejdsledere i Danmarks analyse af arbejdsledernes beskæftigelsesproblemer i april måned 1972 fremgår, at 61,1 pct. af de ledige var blevet ledige på

grund af rationalisering, konkurs og virksomheds ophør. Disse ledere har ofte været ansat som ledere i samme virksomhed i en meget lang årrække, hvilket naturligvis har medført, at de har været særdeles kompetente i den pågældende stilling, men ofte har mangel på viden om andre virksomheders ledelsesform og speciel-tekniske arbejdsmetoder. Dette skyldes hovedsagelig manglende uddannelsesmuligheder, da virksomheden som tidligere omtalt har haft en afgørende indflydelse på, om de pågældende har haft mulighed for efteruddannelse.

Såfremt der ikke foretages ændringer i de uens uddannelsesvilkår, vil mange ældre i lederstillinger være henvist til at søge efteruddannelse ved fritidsundervisning, hvilket i praksis betyder, at mange ingen efteruddannelse får.

Der vedlægges et uddrag af AC-debat 1/75, hvor der omtales et initiativ af AC og arbejdsgiverforeningen, der sammen har fået godkendelse for gratis kursusdeltagelse samt kursuseløns svarende til højeste dagpengesats for arbejdsløse for 25 arbejdsløse akademikere.

For så vidt angår de ledige arbejdsledere, der er medlem af arbejdsløsheds-kassen, er der mulighed for, at der kan udbetales dagpenge under deltagelse i kursus af beskæftigelsesfremmende betydning på følgende betingelser:

- 1) at der ikke kan ydes godtgørelse til deltageren i medfør af anden lovgivning
- 2) at varigheden af kurset normalt ikke overstiger 4 uger
- 3) at der efter arbejdsformidlingskontorets skøn ikke er rimelig udsigt til, at der kan anvises pågældende passende beskæftigelse i kursusperioden, og
- 4) at medlemmet erklærer sig villig til at forlade kurset, såfremt der kan anvises pågældende passende beskæftigelse.

Dette løser imidlertid ikke problemet omkring de høje deltagerafgifter.



Endvidere ville det være mere formålstjenligt, at man var i stand til at forebygge dette uddannelsesbehov, i stedet for først at have mulighed for at træde ind på det tidspunkt, hvor den pågældende var blevet ledigmeldt.

I den nuværende beskæftigelsessituation har det klart vist sig, at presset på specialarbejdskolerne har været stærkt stigende, medens arbejdsgiverforeningens kursusejendomme Arresøhøj og Bøgehøj gentagne gange har været nødt til at aflyse lederkurser, som allerede var planlagt.

Dette må antages at skyldes de forskellige økonomiske støttemuligheder, hvilket ofte er blevet bekræftet i praksis, når arbejdsgivere kun er interesseret i efteruddannelse, hvis der er mulighed for økonomisk støtte.

Som et udgangspunkt for debatten skal kort refereres hovedindholdet i »Lov om arbejdstageres ret til frihed til uddannelse«, der trådte i kraft i Sverige 1. januar 1975:

- 1) Det er en betingelse, at den pågældende har været ansat i 6 måneder eller 12 måneder i de sidste 2 år.

- 2) Der er ingen begrænsning i frihedens længde.
- 3) Arbejdsgiver kan udskyde friheden i normalt indtil 6 måneder.
- 4) Studiestøtte er ikke omfattet af loven.
- 5) Den ansatte kan ikke opsiges på grund af ønske om uddannelse og har ret til at genindtræde i sin stilling efter uddannelsens ophør, eller hvis vedkommende selv afbryder uddannelsesforløbet.
- 6) Arbejdsgivere, der bryder loven, bliver erstatningspligtige.

Loven vedlægges som bilag.

Det skal derfor foreslås, at ældreudvalget stiller forslag om en ligestilling af de forskellige efteruddannelsesmuligheder således at der generelt ydes erstatning for tab af indtægt efter de regler, der er gældende for specialarbejderkurser m. v., og at der gives ret til frihed under uddannelse efter de svenske regler.

*Ivan Olsen.*

Utkom från trycket den 23. dec. 1974.

## Lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning.

Utfärdad den 13 december 1974.

Kungl. Maj:t förordnar följande med riksdagen<sup>1)</sup>).

1 § Arbetstagare i allmän eller enskild tjänst, som vill undergå utbildning, har rätt till behövlig ledighet från sin anställning enligt denna lag.

Har i lag meddelats bestämmelse som avviker från denna lag, gäller den bestämmelsen. Beträffande förläggningen av ledighet kan avvikande bestämmelse meddelas även genom annan författning än lag, om den rör arbetstagare, vars avlöningsförmåner fastställs under medverkan av regeringen eller myndighet som regeringen bestämmer, eller arbetstagare hos riksdagen eller dess verk.

2 § Avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränkes är ogiltigt i den delen.

Utan hinder av första stycket får avvikelse från 3 §, 4 § tredje stycket, 5 och 7 §§ samt 10 § andra och tredje styckena göras med stöd av kollektivavtal som på arbetstagar sidan har slutits eller godkänts av organisation som är att anse som huvudorganisation enligt lagen (1936: 506) om förenings- och förhandlingsrätt.

Arbetsgivare, som är bunden av kollektivavtal som avses i andra stycket, får tillämpa avtaleytt även på arbetstagare som ej är medlem av den avtalslutande organisationen på arbetstagar sidan, under förutsättning att arbetstagaren sysselsattes i arbete som avses med avtalet och ej omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

3 § Rätt till ledighet tillkommer arbetstagare som vid ledighetens början har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren.

Arbetstagare som vill delta i utbildning, vilken till väsentlig del avser fackliga eller

med facklig verksamhet sammanhängande frågor, har rätt till ledighet även om han ej har uppnått den anställningstid som har föreskrivits i första stycket.

Vid bestämmande av anställningstid enligt första stycket skall medräknas tid under vilken arbetstagaren har varit anställd hos annat företag inom koncern som arbetsgivaren tillhör. Har företag eller del av företag övergått till ny arbetsgivare, skall vid bestämmande av anställningstid hos den nye arbetsgivaren medräknas tid under vilken arbetstagaren har varit anställd hos förutvarande arbetsgivaren eller hos företag inom koncern som förutvarande arbetsgivaren tillhörde.

4 § Arbetsgivare har rätt att uppskjuta ledighet till senare tid än arbetstagaren har begärt enligt vad som sägs i 5-7 §§.

Vill arbetsgivaren uppskjuta ledigheten, skall han genast underrätta arbetstagaren om uppskovet och skälen för detta.

Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal beträffande den kategori som arbetstagaren tillhör, skall underrättelse om uppskovet genast lämnas förutom till arbetstagaren också till berörd lokal arbetstagarorganisation. Arbetstagarorganisationen har rätt att inom en vecka efter det att underrättelse lämnades på kalla överläggning med arbetsgivaren om uppskovet.

5 § Är eller brukar arbetsgivaren vara bunden av kollektivavtal beträffande den kategori som arbetstagaren tillhör och vill han att ledigheten skall taga sin början senare än sex månader efter arbetstagarens framställning, fordras samtycke till uppskovet av den berörda lokala arbetstagarorganisationen

<sup>1)</sup> Prop. 1974: 148, InU 31, rskr 399.

eller, om frågan hänskjutes till centrala överläggningar, av vederbörande huvudorganisation på arbetstagsarsidan.

I fråga om ledighet som sammanlagt motsvarar högst en arbetsvecka fordras samtycke som avses i första stycket så snart den frist arbetsgivaren önskar är längre än två veckor. Detsamma gäller beträffande ledighet som avses i 3 § andra stycket.

Vad som nu har sagts gäller även om företag eller del av företag har övergått till ny arbetsgivare.

6 § Har arbetstagare ej fått påbörja sin ledighet inom två år efter det att framställning gjordes, har han rätt att påkalla domstols prövning av frågan om ledighetens förläggning.

Prövning som avses i första stycket får påkallas sedan ett år har förflutit efter arbetstagarens framställning, om ledigheten sammanlagt motsvarar högst en arbetsvecka.

Vad som nu har sagts gäller även om företag eller del av företag har övergått till ny arbetsgivare.

7 § Vid prövning enligt 6 § skall skälig hänsyn tagas såväl till arbetstagarens önskemål som till intresset av att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan allvarlig störning.

Kan flera arbetstagare ej samtidigt beredas ledighet, har den företrädare som vill delta i utbildning som avses i 3 § andra stycket. I andra hand skall företrädare lämnas arbetstagare som ej har utbildning motsvarande nioårig grundskola och, vid turordningen dem emellan, den som har obekvämt arbetstid.

Prövning enligt andra stycket sker inom varje kollektivavtalsområde för sig.

§ 8 Sker uppsägning eller avskedande enbart av det skälet att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet, skall åtgärden på yrkande av arbetstagaren förklaras ogiltig. Därvid gäller 34-37 och 39 §§ samt 41 § första och andra styckena lagen (1974: 12) om anställningsskydd.

9 § Arbetstagare som har åtnjutit ledighet skall, när han återgår i arbete, vara tillförsäkrad samma eller likvärdig ställning i fråga

om arbetsförhållanden och anställningsvillkor som om han ej haft ledighet.

Den närmare innebörden av första stycket får regleras genom kollektivavtal som avses i 2 § andra stycket. Därvid äger 2 § tredje stycket motsvarande tillämpning.

10 § Arbetstagare som avbryter sin kutbildning har rätt att återgå i arbete.

Vill arbetstagaren utnyttja den rätt som tillkommer honom enligt första stycket, skall han underrätta arbetsgivaren om att han vill återgå tidigare än två veckor eller, om ledigheten har varat minst ett år, en månad efter det att han mottog underrättelsen. Vill arbetsgivaren utnyttja sin rätt att uppskjuta återgången, skall han genast underrätta arbetstagaren om detta och samtidigt ange när återgången kan ske.

Andra stycket gäller ej i fråga om ledighet som sammanlagt motsvarar högst en arbetsvecka.

11 § Är eller brukar arbetsgivaren vara bunden av kollektivavtal beträffande den kategori som arbetstagaren tillhör och uppkommer tvist om tillämpning av denna lag eller av kollektivavtalsbestämmelse som med stöd av 2 § andra stycket har trätt i stället för 3 §, 4 § tredje stycket, 5 §, 7 § eller 10 § andra och tredje styckena eller som avses i 9 § andra stycket, gäller den berörda lokala arbetstagarorganisationens mening om lagens eller kollektivavtalets rätta innebörd intill dess tvisten har slutligt prövats.

Genom kollektivavtal som knu avses kan föreskrivas att den lokala arbetstagarorganisationens rätt enligt första stycket i stället skall tillkomma huvudorganisationen.

12 § Är eller brukar flera arbetstagarorganisationer vara bundna av kollektivavtal beträffande den kategori som arbetstagaren tillhör och kan organisationerna ej enas om beslut enligt 5 eller 11 §, gäller den mening som företrädes av organisation eller organisationer med sammanlagt mer än fyra femtedelar av antalet kollektivavtalsbundna arbetstagare på arbetsplatsen inom den berörda kategorin. Uppnås ej sådan majoritet, förfaller den rätt som tillkommer organisation enligt angivna lagrum.

Första stycket gäller ej, om arbetstagarorganisationerna genom kollektivavtal med ar-

betsgivaren har träffat annan överenskom- melse.

13 § Åsidosätter arbetsgivare sina förplik- telser enligt denna lag eller kollektivavtals- bestämmelser som med stöd av 2 § andra stycket har trätt i stället för 3 §, 4 § tredje stycket, 5 §, 7 § eller 10 § andra och tredje styckena eller som avses i 9 § andra stycket skall han utge, förutom lön och andra anst- ällningsförmåner vartill arbetstagaren kan vara berättigad, ersättning för uppkommen skada. Vid bedömande om och i vad mån skada har uppstått skall hänsyn tagas även till arbetstagarorganisationens intresse av att lagens bestämmelser iakttages i förhållande till organisationens medlemmar samt till öv- riga omständigheter av annan än rent ekono- misk betydelse. Ersättning för skada som avser tid efter anställningens upphörande bestämmes högst till belopp som avses i 39 § lagen (1974: 12) om anställningsskydd.

Arbetstagarorganisation kan åläggas att utge skadestånd om den, vid utnyttjande av den rätt som enligt 11 § tillkommer arbetsta- garorganisationen, har föranlett felaktig till- ämpning av lagen eller kollektivavtal som avses i första stycket och organisationen har insett eller uppenbarligen borde ha insett fel- laktigheten.

Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, kan skadeståndet jämkas.

14 § Den som vill fordra skadestånd enligt 13 § skall underrätta motparten om sitt an-

språk inom fyra månader efter det att ska- dan inträffade. Har inom den tiden förhand- ling rörande anspråket påkallats enligt lagen (1936: 506) om förenings- och förhand- lingsrätt eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom åtta månader efter det att skadan inträffade.

Första stycket äger motsvarande tillämp- ning i fråga om anspråk på lön och andra anställningsförmåner som avses i 13 § första stycket.

Iakttages ej vad som föreskri ves i första och andra styckena, är talan förlorad.

15 § Mål om tillämpning av denna lag handlägges enligt lagen (1974: 371) om rät- tegången i arbetstvister. Detsamma gäller författning som avses i 1 § andra stycket, så- vida författningen ej innehåller regler om besvärsmått.

Utan hindere av 11 § kan domstol med- dela förordnande i tvistefrågan för tiden in- till dess tvisten har slutligt prövats. Yrkande om sådant förordnande får ej bifallas utan att motparten har beretts tillfälle att yttra sig.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1975.

Lagen gäller ej ledighet, varom ansökan har gjorts före ikraftträdandet.

Kollektivavtal, som avses i 2 § andra stycket, 9 § andra stycket och 12 § andra stycket, kan ingås före ikraftträdandet.

*Carl Gustaf.*

*I Ingemund Bengtsson.*

Ældreudvalget vedrørende den private sektor.

Ved skrivelse af 10. april 1974 har Ældreudvalget vedrørende den private sektor anmodet om en udtalelse fra finansministeriet vedr. spørgsmålet om de skattemæssige konsekvenser i forbindelse med etablering af en ordning med tilskud til indretning af arbejdspladser for ældre og lettere handicappede inden for det private erhvervsliv.

I anledning heraf skal man meddele, at skattedepartementet har forelagt spørgsmålet for statens ligningsdirektorat, der har udtalt, at de omhandlede tilskud er indkomsts-kattepligtige for modtagerne, hvad enten de

ydes til arbejdsgiveren eller de handicappede arbejdstagere, men at de som følge af tilskuddene anskaffede driftsmidler kan fratrækkes eller afskrives i overensstemmelse med afskrivningslovens regler.

Hvis der ikke ydes tilskud, men lån, der eftergives successivt, vil indkomsts-kattepligt foreligge i det omfang, lånet eftergives og på det tidspunkt, hvor eftergivelsen finder sted.

Skattedepartementet kan for sit vedkommende henholde sig til det af statens ligningsdirektorat således udtalte.

e. b.

*Ida Alstrup*

Dansk Arbejdsgiverforening.  
Den 11. oktober 1974.

**Notat vedr. de skattemæssige konsekvenser i forbindelse med etablering af en ordning med tilskud til indretning af arbejdspladser for ældre og lettere handicappede inden for det private erhvervsliv.**

Således som det er anført i skattedepartementets skrivelse af 17. juli, er sådanne tilskud, der ydes virksomheder (eller lønmodtagere) indkomstskattepligtige i henhold til de gældende regler.

Med hensyn til mulighederne for afskrivning af installationer, som placeres på værksteder m. v., gælder finansministeriets lovbeholdtgørelse nr. 628 af 30. november 1973.

Der kan herefter afskrives med 30 pct. af saldoværdien, dvs. værdien primo (maskiner, inventar og lignende driftsmidler under ét) + tilgang ÷ afgang i årets lob. Ved anskaffelse af driftsmidler i sidste halvdel af indkomståret kan der kun afskrives med 15 pct. af disse anskaffelser i det pågældende år.

Fra denne hovedregel gælder følgende undtagelser:

Anskaffessummen for driftsmidler, hvis levealder må antages ikke at overstige 3 år, kan afskrives fuldt ud i anskaffelsesåret.

Driftsmidler med en anskaffelsespris på 1.200 kr. eller derunder kan afskrives straks, selv om levetiden er over 3 år.

Såfremt en virksomhed alene betragter de skattemæssige konsekvenser af tilskud henholdsvis afskrivninger og således ignorerer alle øvrige fordele og ulemper ved indretning af arbejdspladser for ældre og lettere handicappede, vil 100 pct.'s tilskud og 100 pct.'s fradragsmulighed (1.200 kr.'s reglen og 3 års reglen, jfr. ovenfor) ikke påvirke virksomhedens driftsresultat, i det mindste ikke i skattemæssig henseende.

Problemet opstår i den situation, hvor en virksomhed f. eks. må indtægtsføre et tilskud på 20.000 kr., men på grund af afskrivningsreglerne kan virksomheden kun udgiftsføre som afskrivning 30 pct. af 20.000 = 6.000 kr. Denne virksomhed vil det første år skulle indtægtsføre netto 14.000 kr. til beskatning, der - som anført af Ligningsdirektoratet - vil variere efter virksomhedstype (A/S, enkeltmandsvirksomhed med høj eller lav marginalskatteprocent). Ganske vist vil virksomheden så næste år kunne udgiftsføre 30 pct. som afskrivning af saldoværdien (20.000 - 6.000) uden at skulle indtægtsføre et tilskud i 2. år. Men efter Arbejdsgiverforeningens skøn vil et arrangement for særlig indretning til ældre m. fl. først virke attraktivt og inciterende for virksomhederne, såfremt der åbnes mulighed for fuld afskrivning, også af større investeringer i det år, hvor anskaffelsen finder sted, og dermed det år, hvor et dertil svarende tilskud skal indtægtsføres.

Der er ved forannævnte skattebetragtninger set bort fra de fordele en virksomhed kan påregne ved tilskudsarrangementet i form af forbedret likviditet og en på et stramt pengemarked ønskelig let adgang til finansiering af værkstedsudstyr m. v. Om disse forhold - parret med forslag om forbedret afskrivningsmulighed, jfr. foran - vil virke tiltrækkende for arbejdsgiverne, er imidlertid vanskeligt at afgøre.

*H. Marstrand Dahl.*

## Supplerende notat vedrørende tilskud til indretning af arbejdspladser.

Arbejdsgiverforeningen har på baggrund af drøftelserne i Ældreudvalget kontakttet et antal virksomheder inden for medlemskredsen, fortrinsvis inden for industrien.

Efter samtalerne med disse virksomheder er det vort indtryk, at der blandt de adspurgte virksomheder er en stor interesse for spørgsmålet om beskæftigelse af ældre og handicappede, men at prioriteringen med hensyn til løsning af dette og andre af virksomhedernes forhold i nogen grad er afhængigt af de herskende konjunkturer, således at virksomhederne vil være mere engageret i en dialog omkring spørgsmålet om beskæftigelse af ældre og handicappede på et tidspunkt, hvor beskæftigelsen ligger på et højere niveau. Af de førte samtaler fremgår, at tilskud til maskiner og særlige installationer synes at være af yderst beskeden interesse for virksomhederne. Det fremgår videre af samtalerne, at såfremt man for enkelte virksomheder ville finde det attraktivt med et sådant tilskud til anskaffelse af særligt udstyr, må forudsætningen være, at arrangementet ikke efterlader et skattemæssigt provenu, hvilket må løses ved, at der åbnes mulighed for en total afskrivning i det år, hvor tilskuddet indtægtsføres, respektive at tilskuddet indtægtsføres i takt med afskrivningerne.

Baggrunden for den manglende interesse synes at ligge i den omstændighed, at de fleste virksomheder af blot nogenlunde industrialiseret omfang allerede ved den nuværende arbejdstilrettelæggelse har taget højde for installationer af arbejdsbesparende og fysisk aflastende karakter.

Derimod har en række af de adspurgte virksomheder tilkendegivet stor interesse for en ordning, hvorefter virksomhederne, når de beskæftiger ældre og lettere handicappede, fra det offentlige får et tilskud, som skal kompensere for de ældres og lettere handicappedes reducerede arbejdspræstationer, således at det gøres lønsomt for virksomhe-

derne at beskæftige disse grupper, samtidig med at man imødekommer medarbejdernes ønske om en fortsat tilknytning til arbejdsmarkedet.

Netop disse tanker er i fuld overensstemmelse med et forslag om »halvbeskyttet beskæftigelse«, som Ældreudvalget er fremkommet med, men som de adspurgte virksomheder intet forhåndskendskab har haft til. Måske denne positive reaktion burde fremskynde igangsætningen af den foreslåede forsøgsordning.

### *Egnsudviklingstilskud.*

Tilskud ydes i medfør af lov nr. 219 af 7. juni 1972. I særlig vanskeligtstillede egne af landet kan der ydes tilskud til industri og servicevirksomhed til dækning af anlægsudgifter ved oprettelse, flytning, udvidelse, rationalisering, produktionsomstilling og lignende.

De omhandlede tilskud medregnes i medfør af ligningslovens § 27 B i den skattepligtige indkomst inden for en 10-års periode. Den skattepligtige bestemmer selv, hvor stor en del af tilskuddet, der skal medregnes i indkomsten for de enkelte år inden for 10-års perioden.

### *Lånearrangement.*

Der er i referatet fra forrige møde nævnt muligheden for lån fra det offentlige til lønmodtagerne.

Hvis dette opfattes som et kontant lån til de pågældende lønmodtagere med henblik på anskaffelse af særligt værktøj og lignende, vil låneprovenuet ikke udløse beskatning. Afdrag på lånet vil ikke påvirke den skattepligtige indkomst, idet dog en eftergivelse af lånet i givet fald vil kunne gøres til skattepligtig indkomst for den pågældende skatteyder.

Er der derimod tale om, at det offentlige køber værktøj og lignende og derefter udlå-

ner dette vederlagsfrit til de pågældende lønmodtagere, ses der ikke at være skattemæssige virkninger heraf. Tilbageleveres værktøjet i nedslidt stand, kunne der teoretisk blive tale om at beskatte forskelsværdien. For så vidt angår låneforholdet mellem det offentlige og den enkelte arbejder, forekommer dette så teoretisk, at der ikke synes at være anledning til at anstille yderligere undersøgelser desangående. I givet fald må man henholde sig til det af Skattedepartementet udarbejdede resposum.

#### *Likviditetsfordel.*

Som allerede nævnt i notatet af 11. oktober 1974 (bilag nr. 20) kan der ikke ses bort fra, at et tilskudsarrangement for en virksomhed i givet fald ville blive prioriteret højt af virksomheden som følge af en forbedret likviditet i et i øvrigt stramt pengemarked. Det har på det foreliggende grundlag ikke været muligt at undersøge, om finansierings- og likviditetsfordelen særskilt vil virke tiltrækkende på arbejdsgiverne.

*Ole M. Olsen.*

*I H. Marstrand Dahl.*



Arbejdsministeriet.

I skrivelse af 21. juni 1973 til arbejdsministeriet og arbejdsdirektoratet har arbejdsformidlingen i Odense i samarbejde med arbejdsformidlingen i Svendborg fremsat forslag til forsøgsmæssigt med tilskud af beskæftigelsesmidlerne (arbejdsløshedslovens § 97 a) at oprette beskyttede arbejdspladser på det private arbejdsmarked.

Arbejdsdirektoratet er bekendt med det af ældreudvalget vedrørende den private sektor i skrivelse af 20. november 1972 overfor arbejdsministeriet fremsatte forslag til forsøgsmæssigt med tilskud af beskæftigelsesmidlerne at støtte individuel oplæring i private virksomheder.

I juli måned 1973 har der været ført forhandlinger mellem repræsentanter for den fynske arbejdsformidling og arbejdsdirektoratet om de således foreliggende forslag.

På dette grundlag finder arbejdsdirektoratet, at der er væsentlig principiel overensstemmelse mellem de to forslag, der tilsigter at lette (gen)beskæftigelse på det private arbejdsmarked af personer med beskæftigelsesmæssige problemer.

På visse punkter er der dog afvigelser mellem de to forslag:

1. Afgrænsningen af personkredsen for det af ældreudvalget foreslåede forsøg er - i overensstemmelse med udvalgets kommissorium - foreslået til personer over 40 år, der på grund af alder er vanskelige at placere på arbejdsmarkedet og som gennem en tilskudsstøttet oplæringsperiode af 3 måneder i en virksomhed skønnes at kunne opnå varig normal beskæftigelse. Afgrænsningen af personkredsen for det af AF-Fyn foreslåede forsøg er videre, idet den angives som alle, der har en speciel erhvervsbegrænsning på grund af fysisk/psykisk handicap, alder eller sociale forhold.

2. Det af ældreudvalget foreslåede forsøg er begrænset til en tilskudsstøttet virksomhedsoplæring af indtil 3 måneders varighed,

medens det af AF-Fyn foreslåede forsøg i princippet indebærer muligheden af permanent tilskudsstøttet beskæftigelse som alternativ til ydelse af offentligt betalte understøttelser og pensioner.

3. Ældreudvalgets forsøgsforslag indeholder en betingelse om, at tilskud højst må andrage 50 pct. af lønnen i oplæringsperiodens begyndelsesfase, medens forslaget fra AF-Fyn ikke indeholder en tilsvarende begrænsning.

4. Forsøgsforslaget fra AF-Fyn indeholder bestemmelse om, at den konkrete fastlæggelse/aftrapning af tilskudsstøtten administreres af et i vedkommende virksomhed oprettet aftalenævn.

For at opnå et bredere erfaringsgrundlag vil arbejdsdirektoratet finde det formålstjenligt, hvis arbejdsministeriet kan godkende et forsøg efter ældreudvalgets indstilling, at et sådant forsøg på Fyn udvides til - foruden den af ældreudvalget foreslåede personkreds — også at kunne omfatte et kontingent af personer under 40 år med fysisk/psykisk/socialt handicap af en sådan karakter, at en egentlig dyberegående revalidering ikke skønnes fornøden, men hvor en individuel tilskudsstøttet indsats med henblik på (gen)beskæftigelse i en virksomhed i indtil 6 måneder skønnes at kunne bevirke varig beskæftigelse på normale vilkår. Arbejdsdirektoratet kan ligeledes anbefale, at tilskudsstøttens konkrete fastlæggelse sker gennem det foreslåede aftalenævn på basis af den af arbejdsmarkedsnævnet - eventuelt et underudvalg — godkendte ordning.

Arbejdsdirektoratet vil yderligere finde det formålstjenligt, at de i forslaget fra AF-Fyn indeholdte længerevarende tanker om beskyttet beskæftigelse over længere perioder eller af permanent karakter som alternativ til ydelse af offentligt betalte understøttelser og pensioner henvises til behandling i et udvalgsarbejde; man skal herved

pege på det nævnte ældreudvalg eventuelt i samarbejde med det af socialministeriet nedsatte pensionsudvalg.

Til finansiering af et således udvidet forsøg skal arbejdsdirektoratet anmode om tilladelse til at anvende en del af de som reserver henlagte beskæftigelsesmidler (arbejdsløshedslovens § 97a) for finansåret 1973-74 samt en del af de for Fynsområdet al-

lerede bevilgede beskæftigelsesmidler for 1973-74.

Efter ovennævnte forhandlinger mellem AF-Fyn og arbejdsdirektoratet er der for AF-Fyn tilslutning til nærværende indstilling.

Formanden for ældreudvalget vedrørende den private sektor, amtmand N. Elkær-Hansen, er gjort bekendt med indstillingen.

P.D.V.

*Arne Nielsen.*

*I M. Fohlmann*

Arbejdsministeriet  
Laksegade 19,  
1063 København K.  
København, den 3. september 1973.

Bilag nr. 23.

## Arbejdsdirektoratet

På grundlag af en indstilling fra ældreudvalget og forslag fra arbejdsformidlingen på Fyn vedrørende beskæftigelse og genoptræning af ældre, midaldrende og handicappede har arbejdsministeren den 16. august 1973 drøftet disse problemer med repræsentanter for Landsorganisationen i Danmark, Dansk Arbejdsgiverforening, Arbejdsløshedskassernes Samvirke, socialministeriet, arbejdsdirektoratet, formanden for ældreudvalget vedrørende den private sektor amtmand Niels Elkær-Hansen, Rønne, samt arbejdsformidlingschefen i Odense.

Der var på mødet almindelig tilslutning til iværksættelse af forsøgsordninger af den art, som er indstillet af direktoratet i skrivelse af 1. august 1973, pag. 2 (direktoratets sag j.nr. EH 1-10-557/73).

Man skal herefter anmode direktoratet om at foranledige forsøgsordninger iværksat på Bornholm og Fyn efter følgende retningslinier:

Der skal i en oplæringsperiode af indtil 6 måneder kunne ydes løntilskud fra staten til personer med erhvervsmæssige begrænsninger af en sådan karakter, at de ikke kan yde en fuld arbejdspræstation, men på den anden side gennem oplæringsperioden skønnes at blive i stand til at opnå varig beskæftigelse på normale vilkår.

Støtten skal fastsættes under hensyn til arbejdspræstationens størrelse i det enkelte tilfælde, men kan højst andrage 50 pct. af lønnen. Den skal i oplæringsperioden gradvis nedsættes i takt med arbejdspræstationens stigning.

Den enkelte under forsøgsordningen skal fra virksomheden have udbetalt overenskomstmæssig løn, hvorefter støtteandelen refunderes arbejdsgiveren efter regning af arbejdsformidlingskontoret. Det er herved forudsat, at der af den samlede aflønning til de pågældende ydes feriegodtgørelse efter fe-

riellovens regler, og at der ligeledes betales bidrag til ATP efter ATP-lovens regler.

Ordningen kan også anvendes for deltidsarbejdende.

Deltagelse i forsøgsordningen skal være frivillig. Der skal i hvert enkelt tilfælde indhentes tilslutning fra vedkommende arbejdsgiver og vedkommende lokale faglige organisationer, som har overenskomst med den pågældende virksomhed.

Trufne aftaler om en lønmodtagers inddragelse under støtteordningen skal godkendes og kontrolleres af pågældende arbejdsmarkedsnævn, eventuelt et af dette til formålet nedsat udvalg.

Der skal desuden for hver enkelt virksomhed, der berøres af ordningen, etableres et aftalenævn, der skal medvirke bl. a. ved fastsættelse af det individuelle løntilskud og dets regulering i takt med arbejdspræstationens stigning. Aftalenævnet skal bestå af en repræsentant for arbejdsgiveren, en repræsentant for virksomhedens lønmodtagere samt en repræsentant for arbejdsformidlingen.

Det forudsættes herved, at der i hvert enkelt tilfælde etableres fornøden kontakt med pågældende lokale instanser inden for den sociale administration, herunder eventuelt vedkommende revalideringscenter.

Forsøgsordningerne skal afsluttes inden for perioden 1. oktober 1973-1. oktober 1974.

Vedrørende spørgsmålet om finansieringen af forsøgsordningerne ved hjælp af bevillingerne til tilskud til beskæftigelsesarbejder skal man, for så vidt angår finansåret 1973-74, henvise til, at der ved arbejdsministeriets skrivelse af 15. juni 1973 angående fordelingen af nævnte bevilling for indeværende finansår dels er stillet 200.000 kr. til rådighed til forsøgsordning vedrørende genbeskæftigelse af ældre, dels er givet arbejds-

direktoratet bemyndigelse til at disponere over den ved fordelingen fremkomne reserve på 245.000 kr., hvorhos de pågældende arbejdsformidlingskontorer i forbindelse med arbejdsmarkedsnævnene selv disponerer over de beløb, som ved nævnte fordeling er stillet til rådighed i de enkelte amter.

Med hensyn til spørgsmålet om eventuel finansiering af forsøgsordningerne i finansåret 1974-75, bemærkes, at dette spørgsmål vil kunne tages op i forbindelse med afgi-

velsen af direktoratets indstilling efter forhandling med landsarbejdsnævnet om fordelingen af bevillingen til tilskud til beskæftigelsesarbejder for nævnte år, jfr. arbejdsløshedslovens § 97 a, stk. 5.

En af arbejdsministeren udsendt pressemeddelelse efter det indledningsvis omtalte møde den 16. august 1973 vedlægges til orientering.

Ældreudvalgene er herfra underrettet om ovenstående.

P.M.V.

E.B.

*P. Kirstein.*

### Pressemeddelelse.

På grundlag af en indstilling fra ældredvalget og forslag fra arbejdsformidlingen på Fyn vedrørende beskæftigelse og genoptræning af ældre og handicappede har arbejdsministeren i dag drøftet disse problemer med repræsentanter for Landsorganisationen i Danmark, Dansk Arbejdsgiverforening, Arbejdsløshedskassernes Samvirke, socialministeriet, arbejdsdirektoratet, formanden for ældredvalget amtmand Niels Elkær-Hansen, Rønne, samt arbejdsformidlingschefen i Odense.

Der var på mødet almindelig tilslutning til iværksættelse af forsøgsordninger af den art, som de nævnte indstillinger går ud på.

Herefter vil der på Bornholm og Fyn blive iværksat forsøgsordninger efter følgende retningslinier:

Der skal i en oplæringsperiode af indtil 6 måneder kunne ydes løntilskud fra staten til personer med erhvervsmæssige begrænsninger af en sådan karakter, at de ikke kan yde en fuld arbejdspræstation. Formålet hermed skal være, at de pågældende i kraft af den ved tilskudsordningen opnåede (gen)beskæftigelse kan opnå varigt arbejde på normale vilkår.

Støtten skal fastsættes under hensyn til arbejdspræstationens størrelse i det enkelte tilfælde, men kan højst andrage 50 pct. af lønnen. Den skal i oplæringsperioden gradvis nedsættes i takt med arbejdspræstationens stigning.

Den enkelte under forsøgsordningen vil fra virksomheden få udbetalt overenskomstmæssig løn, hvorefter støtteandelen refun-

deres arbejdsgiveren efter regning af arbejdsformidlingskontoret.

Ordningen kan også anvendes for deltidsarbejdende.

Deltagelse i forsøgsordningen vil være frivillig. Der skal i hvert enkelt tilfælde indhentes tilslutning fra vedkommende arbejdsgiver og vedkommende lokale faglige organisationer.

Trufne aftaler om en lønmodtagers inddragelse under støtteordningen skal godkendes og kontrolleres af pågældende arbejdsmarkedsnævn, eventuelt et af dette til formålet nedsat udvalg.

Der skal desuden for hver enkelt virksomhed, der berøres af ordningen, etableres et aftalenævn, der skal medvirke bl. a. ved fastsættelse af det individuelle løntilskud og dettes regulering i takt med arbejdspræstationens stigning.

Forsøgsordningen, der finansieres af beskæftigelsesmidlerne, forventes at kunne træde i kraft ca. 1. oktober i år.

Der var enighed om, at ældredvalget arbejder videre med spørgsmålet om offentlig støtte til genoptræning og tilvænnning over længere perioder samt spørgsmålet om beskyttet beskæftigelse af permanent karakter som alternativ til ydelse af understøttelser og pensioner fra det offentlige eller med tilskud fra det offentlige. Disse problemer hænger nøje sammen med hele det sociale bistandsystems indsats, og der skal derfor tages forhandlinger herom med socialministeriet.

Ældreudvalget vedrørende  
den private sektor.  
Rønne, den 23. april 1975.

**Bilag nr. 25.**

Arbejdsministeriet.

I fortsættelse af tidligere brevveksling, senest arbejdsministeriets skrivelse af 16. december 1974 (j.nr. 4. kt. 11.321-5) vedrørende forsøgsordningerne med løntilskud til beskæftigelse og genoptræning af ældre, midaldrende og lettere handicappede på Fyn og Bornholm skal ældreudvalget herved indstille til arbejdsministeriet, at der søges etableret en varig landsdækkende ordning med individuelle tilskud til arbejds løn efter de retningslinier, som blev fastsat for forsøgsordningerne af arbejdsministeriet den 3. september 1973 med de modifikationer, som fremgår af vedlagte indstilling med bilag.

Indstillingen er udarbejdet på baggrund

af udarbejdede rapporter fra de 2 forsøgsområder og på baggrund af stedfundne drøftelser med de medarbejdere, som har været inddraget i arbejdet med forsøgsordningerne.

Man skal endelig henlede opmærksomheden på, at de steder i de allerede afgivne indstillinger, dels om halvbeskyttet beskæftigelse af 9. april 1974, dels om tilskud til indretning af arbejdspladser af 16. januar 1975, hvor en genoptræningsordning forudsættes etableret, er det den i medfør af nærværende indstilling skitserede genoptræningsordning, udvalget forudsætter etableret.

*N. Elkær-Hansen.*

### **Ældreudvalgets indstilling om genbeskæftigelse med løntilskud.**

I juni 1972 nedsatte arbejdsministeriet to ældreudvalg - et for den private sektor af arbejdsmarkedet og et for den offentlige sektor - som skulle behandle midaldrende og ældre arbejdsmarkedsmæssige problemer.

I kommissoriet for udvalget for den private sektor er bl. a. nævnt, at det forudsættes, at udvalget hurtigst muligt fremkommer med konkrete og praktiske forslag til genbeskæftigelse af dem, der er eller står i nærliggende risiko for at blive slået ud af deres hidtidige beskæftigelse.

#### *Ældreudvalgets indstilling om en forsøgsordning.*

Udvalgets overvejelser på dette område førte til en indstilling afgivet i november 1972 om en forsøgsvis løntilskudsordning i et år med individuel støttemulighed af indtil 3 måneders varighed indenfor to arbejdsformidlings/arbejdsmarkedsnævns områder, f. eks. Bornholm og Fyn, for personer over 40 år, som på grund af alder ikke umiddelbart kunne genbeskæftiges på arbejdsmarkedet på normale vilkår.

I indstillingen foreslås, at de pågældende mindst skal have udbetalt arbejdsstedets begyndelsesløn, at det offentlige tilskud højst kan udgøre 50 pct. af denne begyndelsesløn, samt at det nedtrappes i takt med konstateret stigning i arbejdspræstationen. Den samlede aflønning udbetales af arbejdsgiveren, som derefter får tilskuddet refunderet af arbejdsformidlingen. Tilskudsperioden må i hvert enkelt tilfælde ikke overstige tre måneder og aftaler om løntilskud skal for hver person godkendes og kontrolleres af det pågældende arbejdsmarkedsnævn, eventuelt af et af dette dertil nedsat udvalg. Det nødvendige beløb til forsøget blev foreslået afholdt af de i henhold til arbejdsløshedslovens § 97 a bevilgede midler til særlige beskæftigelsesforanstaltninger.

Ældreudvalget vedrørende den offentlige sektor vedtog at give udtryk for tilslutning til indstillingen og for, at ordningen burde

etableres med mulighed for støtte også til arbejdsgivere inden for den offentlige sektor.

Der opstod imidlertid nogle problemer i forbindelse med ledige dagpengeberettigede arbejdsløshedsforsikrede eventuelle deltagelse i den foreslåede forsøgsordning, som først måtte afklares, inden arbejdsministeriet kunne færdigbehandle udvalgets indstilling.

#### *Forslaget fra arbejdsformidlingen på Fyn.*

I juni 1973 fremsendte arbejdsformidlingen i Odense i samarbejde med arbejdsformidlingen i Svendborg til arbejdsministeriet og arbejdsdirektoratet et forslag om forsøgs-mæssigt at oprette beskyttede arbejdspladser på det private arbejdsmarked med tilskud fra beskæftigelsesmidlerne. Dette forslag adskilte sig fra ældreudvalgets på fire punkter:

personkredsen angives som alle, der har en speciel erhvervsbegrænsning på grund af fysisk/psykisk handicap, alder eller sociale forhold (dvs. både egentlige revalidender og klienter fra andre forsøgsgrøner);

der fastsættes ingen øvre grænse for tilskudsprocentens størrelse;

der er ingen tidsbegrænsning af tilskudsperioden, og

der foreslås aftalenævn i de virksomheder, der beskæftiger personer med løntilskud.

Aftalenævnet skulle vurdere arbejdspræstationen og på grundlag heraf fastsætte tilskudsprocenten, samt foreslå eventuel nedsættelse af tilskudsprocenten i takt med stigende arbejdsindsats. Nævnet blev foreslået sammensat af en repræsentant for virksomhedsledelsen, en repræsentant for lønmodtagerne (tillidsmand), en repræsentant for arbejdsformidlingen og endelig den pågældende selv.

#### *Arbejdsdirektoratets indstilling.*

Med indstillingen fra ældreudvalget og forslaget fra Fyn som grundlag anbefalede ar-

bejdsdirektoratet, at der blev etableret en forsøgsordning med løntilskud fra staten, idet direktoratet fandt, at der var væsentlig principiel overensstemmelse mellem de to forslag. I skrivelsen til arbejdsministeriet blev det foreslået at godkende et forsøg efter ældreudvalgets indstilling, men udvidet til også at omfatte personer under 40 år med et fysisk/psykisk/socialt handicap af en sådan karakter, at en egentlig dyberegående revalidering ikke skønnes fornøden, samt at den individuelle tilskudsstøtte skulle kunne gives i indtil 6 måneder med henblik på genbeskæftigelse på normale vilkår. Endvidere kunne direktoratet anbefale, at tilskudsstøttens konkrete fastlæggelse skete gennem det af arbejdsformidlingen på Fyn foreslåede aftenævnet på basis af den af arbejdsmarkedsnævnet - eventuelt et af dette dertil nedsat udvalg - godkendte ordning. De videregående tanker om beskyttet beskæftigelse, som var indeholdt i forslaget fra Fyn, fandt direktoratet det formålstjenligt at henvise til behandling i ældreudvalget.

I denne forbindelse skal bemærkes, at udvalget den 9. april 1974 afgav indstilling om halvbeskyttet beskæftigelse.

#### *Modet hos arbejdsministeren.*

På arbejdsministerens foranledning blev der herefter den 16. august 1973 afholdt et møde med repræsentanter for arbejdsmarkedets parter, Arbejdsløshedskassernes Samvirke, socialministeriet, arbejdsdirektoratet, formanden for ældreudvalget samt arbejdsformidlingschefen i Odense. Der var på mødet almindelig tilslutning til forsøgsordningen som indstillet af ældreudvalget og suppleret af arbejdsdirektoratet, ligesom forskellige spørgsmål om arbejdsløhedsforsikredes deltagelse i forsøgsordningen blev afklaret. Endvidere blev det fremhævet, at sygedagpengeordningens eventuelle negative indflydelse på etablering af genoptræningsordninger skulle belyses ved forsøgsordningen.

#### *Retningslinier for forsøgsordningen.*

Arbejdsministeriet godkendte herefter den 3. september 1973, at der kunne iværksættes forsøgsordninger på Bornholm og Fyn efter følgende retningslinier:

»Der skal i en oplæringsperiode af indtil

6 måneder kunne ydes løntilskud fra staten til personer med erhvervsmæssige begrænsninger af en sådan karakter, at de ikke kan yde en fuld arbejdspræstation, men på den anden side gennem oplæringsperioden skønnes at blive i stand til at opnå varig beskæftigelse på normale vilkår.

Støtten skal fastsættes under hensyn til arbejdspræstationens størrelse i det enkelte tilfælde, men kan højst andrage 50 pct. af lønnen. Den skal i oplæringsperioden gradvis nedsættes i takt med arbejdspræstationens stigning.

Den enkelte under forsøgsordningen skal fra virksomheden have udbetalt overenskomstmæssig løn, hvorefter støtteandelen af alle lønandele refunderes arbejdsgiveren efter regning af arbejdsformidlingskontoret. Det er herved forudsat, at der af den samlede aflønning til de pågældende ydes feriegodtgørelse efter ferielovens regler, og at der ligeledes betales bidrag til ATP efter ATP-lovens regler.

Ordningen kan også anvendes for deltidsarbejdende.

Deltagelse i forsøgsordningen skal være frivillig. Der skal i hvert enkelt tilfælde indhentes tilslutning fra vedkommende arbejdsgiver og vedkommende lokale faglige organisationer, som har overenskomst med den pågældende virksomhed.

Trufne aftaler om en lønmodtagers inddragelse under støtteordningen skal godkendes og kontrolleres af pågældende arbejdsmarkedsnævnet, eventuelt et af dette til formålet nedsat udvalg.

Der skal desuden for hver enkelt virksomhed, der berøres af ordningen, etableres et aftenævnet, der skal medvirke bl. a. ved fastsættelse af det individuelle løntilskud og dets regulering i takt med arbejdspræstationens stigning. Aftenævnet skal bestå af en repræsentant for arbejdsgiveren, en repræsentant for virksomhedens lønmodtagere samt en repræsentant for arbejdsformidlingen.

Det forudsættes herved, at der i hvert enkelt tilfælde etableres fornøden kontakt med pågældende lokale instanser indenfor den sociale administration, herunder eventuelt vedkommende revalideringscenter.

Forsøgsordningerne skal afsluttes indenfor perioden 1. oktober 1973 - 1. oktober 1974.«



### *Forsøgsordningens forlængelse.*

På grundlag af ansøgninger fra arbejdsmarkedsnævnene på Bornholm og på Fyn om forlængelser af forsøgsordningerne samt anbefaling fra ældreudvalget har arbejdsministeriet kunnet godkende, at perioden for forsøgsordningerne i de to områder to gange er blevet forlænget. I begrundelsen for ønsket om den 1. forlængelse fra 1. oktober 1974 til 31. marts 1975 er anført, at usikkerheden på arbejdsmarkedet, foranlediget af den begyndende energikrise, havde skabt startvanskeligheder for forsøget.

Som begrundelse for anmodning nr. 2 om forlængelse indtil 31. marts 1976 er bl.a. anført, at det - på baggrund af hidtidige positive erfaringer — er ønskeligt, at arbejdsformidlingen i forsøgsområderne fortsat kan anvende løntilskud i forbindelse med genbeskæftigelse af nogle af arbejdsmarkedets marginalgrupper, indtil en endelig afgørelse om tilskudsordningen foreligger.

### *Hidtidige erfaringer fra forsøget.*

For at fremme denne afgørelse fandt ældreudvalget, som jævnligt var blevet orienteret om forsøgsordningens forløb, det hensigtsmæssigt at anmode om, at der - til brug for udvalgets overvejelser om indstilling vedrørende en landsdækkende, varig ordning efter forsøgsordningens retningslinier om løntilskud i en begrænset periode - blev afgivet rapport om de hidtidige erfaringer fra forsøget.

På et møde med repræsentanter for forsøgsområderne, arbejdsdirektoratet, ældreudvalgets formandskab og udvalgets sekretariat vedtoges en disposition for rapporterne, således at de punktvis kan sammenlignes.

Der var på mødet almindelig tilslutning til, at arbejdsformidlingen i de to forsøgsområder hver udarbejdede en vurderingsrapport, som skulle forelægges de respektive arbejdsmarkedsnævne til udtalelse, samt til at direktoratet skulle udarbejde et statistisk materiale på grundlag af de indsendte oplysningsskemaer for de enkelte deltagere i forsøgsordningen. Rapporterne skulle bygge på erfaringer fra perioden 1. oktober 1973 til 1. november 1974.

### *Arbejdsdirektoratets statistiske materiale.*

Det statistiske materiale giver i tabel 1 en oversigt over deltagerne i forsøgsordningen fordelt på aldersgrupper og køn. Det ses, at 80 personer — 54 mænd og 26 kvinder — har været omfattet af ordningen indtil 1. november 1974. For mændenes vedkommende er det største antal placeringer foretaget i aldersgruppen 55-59 år.

Tabel II viser, hvorledes deltagerne fordeles sig på tilskuds- og ansættelsesforhold, samt afbrudte arbejdsforhold under forsøgsperioden. Det fremgår, at 34 personer har gennemført forsøgsperioden således, at de ved dens afslutning er ansat til normal løn uden tilskud. 12 personer har påbegyndt en beskæftigelse, uden at der er refunderet arbejdsgiveren nogen lønandel, hvilket må opfattes således, at de pågældende i løbet af kort tid har været i stand til arbejdsmæssigt at komme på højde med normalt ansatte i virksomheden. Man kan med nogen rimelighed spørge, hvornår disse personer ville have fået mulighed for at vise, hvad de kunne præstere, hvis ikke arbejdsformidlingen havde kunnet anvende tilbuddet om løntilskud i sine placeringsbestrebelse. Det ses endvidere af tabel II, at for 20 personer er arbejdsforholdet blevet afbrudt i forsøgsperioden, heraf er 14 holdt op på grund af sygdom. Af oplysningsskemaerne fremgår, at sygdomsårsagerne i de fleste tilfælde vedrører tidligere eller stationære lidelser. For 14 personer er forsøget endnu ikke tilendebragt på opgørelsestidspunktet.

Indtil 1. november 1974 er der til de deltagere, som enten er blevet normalt ansat efter en tilskudsperiode, eller hvor arbejdsforholdet er blevet afbrudt i tilskudsperioden (tabel II, kolonne 3, 4, 6 og 7), i lønstøtte udbetalt i alt kr. 200.000,-.

Af oplysningsskemaerne fremgår, at der til de 34 deltagere, der er ansat på normale vilkår efter en løntilskudsperiode (tabel II, kolonne 3 og 4) tilsammen er ydet lønstøtte for 3.111 dage, heraf 43 dage under sygdom, hvilket må skønnes at være en lav sygdomsfrekvens. Det har ikke været muligt at foretage en egentlig sammenligning med anden tilgængelig sygestatistik for de aldersgrupper, som forsøget omfatter, da en sådan ikke har kunnet fremskaffes.

Tabel III er en samlet oversigt over de enkelte deltageres alder, deres seneste er-

hvervsbeskæftigelse samt hvilket arbejdsområde, de har opnået genbeskæftigelse i. Endvidere er medtaget tilskudsprocenten ved arbejdets begyndelse. Som det ses er kun to personer begyndt med mindre end 50 pct. i løntilskud. Dette forhold må formentlig tilskrives, at det vanskeligt lader sig gøre forud for en nyansættelse at fastsætte et procenttilskud, som bygger på en vurdering af den enkeltes arbejdspræstation.

#### *Vurderingsrapporternes konklusioner.*

I vurderingsrapporterne fra Bornholm (bilag nr. 1) og Fyn (bilag nr. 2) peges der i konklusionerne på, at forsøgsordningen har været et værdifuldt instrument for arbejdsformidlingen i bestræbelserne på genplacering af ældre og lettere handicappede på arbejdsmarkedet. I rapporterne anbefales, at ordningen søges gjort landsomfattende, samt at ordningen med løntilskud i en begrænset periode følges op af regler om halvbeskyttet beskæftigelse for dem, som det ikke er lykkedes gennem forsøgsordningerne at genoptræne til fuld arbejdsindsats.

Under omtalen af deltagernes sygelighed, sammenlignet med normalt ansattes, nævner rapporterne, at fraværsprocenten ikke har været større, men snarere ligget under det normale.

Rapporterne kommer i pkt. B 4 ind på fordelingen af placeringer på private og offentlige arbejdsgivere. I alt er 8 deltagere placeret indenfor den offentlige sektor af arbejdsmarkedet. I rapporterne beklages, at det, uanset at der findes velegnede stillinger, ikke er lykkedes at få flere beskæftiget hos offentlige arbejdsgivere, og det anføres bl. a., at personaleansættelsesstop og normeringsregler er medvirkende årsager til denne kendsgerning.

#### *Frivillighedsprincippet for lønmodtager.*

I de to rapporter er der en uoverensstemmelse vedrørende frivillighedsprincippet med hensyn til egnede personers deltagelse i en løntilskudsordning. Arbejdsformidlingen på Bornholm fraråder, at frivillighedsprincippet fraviges, idet man mener, at et påtvunget omskolingsforhold har minimale chancer for at lykkes. På Fyn har man den opfattelse, at en endelig ordning bør indeholde en forpligtelse til at medvirke også for

de personer, som modtager offentlig støtte, idet der bør tilstræbes en ligestilling med arbejdsløshedsforsikrede, hvor forudsætningen for at modtage dagpenge er, at de står til rådighed for arbejdsmarkedet og er villige til at påtage sig egnet arbejde. I rapporten tilføjes imidlertid, at svagheden i en sådan bestemmelse vil være den ofte manglende motivation for at medvirke, hvilket kan give sig udtryk i manglende stabilitet til skade for ordningen.

#### *Arbejdsministeriets fremhævede spørgsmål.*

To spørgsmål, som påkalder sig speciel interesse, er:

omfanget af arbejdsløshedsforsikrede, der ikke ønskede at deltage i forsøgsordningen af frygt for en eventuel nedsættelse af dagpengesatsen, såfremt de blev ledige igen efter kort tids forløb (90 pct.-reglen), og omfanget af arbejdsgiveres afslag på at ansætte ældre eller lettere handicappede med henvisning til arbejdsgiverperioden i sygedagpengeordningen.

Disse spørgsmål er det ikke muligt at besvare med eksakte tal. I rapporten under pkt. A 3 siges i Bornholmsrapporten, at der ikke har været noget problem for de arbejdsløshedsforsikrede, og begrundes dette med, at Bornholm er et lavlønsområde, hvorimod det i Fynsrapporten nævnes, at nogle direkte har givet udtryk for ikke at ville medvirke på grund af risiko for en forringelse af deres understøttelse, såfremt de måtte ophøre i forsøgsperioden.

Arbejdsgivernes holdning til spørgsmålet om fritagelse for pligten til at udbetale sygedagpenge i medfør af § 12 i sygedagpengeordningen fremgår af pkt. B 3 i rapporterne. Der nævnes her bl. a., at social- og sundhedsforvaltningens sygedagpengeafdeling har vist en positiv holdning overfor henvendelser om § 12-ordninger. I rapporten fra Fyn gives der udtryk for, at hvis § 12 ansøgningerne var blevet afslået, havde placering under forsøgsordningen ikke været mulig. For Bornholm anslås, at der er indgået 4 § 12-aftaler, og for Fyn, at der for 40 pct. af deltagerne i forsøgsordningen er aftalt en § 12-ordning. Begge rapporter gør imidlertid opmærksom på, at muligheden for en § 12-aftale ikke har været anvendt i placeringsarbejdet.

### *Arbejdsløshedsdagpenge.*

Til belysning af forsøgsdeltagernes risiko for at opnå lavere dagpengesats, såfremt de efter deltagelse i forsøgsordningen skulle blive arbejdsløse påny, er for de 68 personer, som er begyndt med lønstøtte, foretaget en beregning, der viser, at 23 arbejdstagere er startet med en løn, som ligger højere end den nedre grænse for opnåelse af den maksimale dagpengesats. For 37 personer ville dagpengesatsen være mindre end den maksimale sats. For 8 personer foreligger der ikke anvendelige lønoplysninger, f.eks.: »månedsløn kr. 3.000,- + bonus«.

Det statistiske materiale giver ikke mulighed for at sige, hvor mange af de sidstnævnte 45 personer der er berettiget til arbejdsløshedsdagpenge, og ej heller hvor mange, der rent faktisk gennem deltagelse i foranstaltningen måtte se dagpengebeløbet nedskåret til en lavere sats, end tidligere indtægt berettigede til.

Udvalget har derfor ikke fundet anledning til at stille forslag om en ordning, hvorefter aflønning i en genoptræningsperiode holdes uden for senere beregning af dagpenge.

Efter udvalgets opfattelse vil forsøgsperiodens indflydelse på beregning af dagpenge kun blive af ringe omfang. Hertil kommer, at en eventuel ordning, hvorefter genoptræningsperioden betragtes som en i henseende til arbejdsløshedsforsikringen »død periode«, vil kunne medføre forskelsbehandling af medlemmer inden for samme arbejdsløshedskasse, og endelig må det forventes, at en gruppe langvarigt arbejdsløse ikke vil føle sig tilskyndet til at indgå i et genoptræningsforsøg for herved at opsamle dage til en ny dagpengeperiode, såfremt genoptræningstiden ikke medregnes.

### *Ældreudvalgets indstilling om en landsdækkende, varig ordning.*

De foreliggende resultater viser som referet ovenfor, at muligheden for at kunne yde individuel lønstøtte i en overgangsperiode, er et virkningsfuldt arbejdsmarkedspolitisk redskab til genbeskæftigelse af lettere handicappede og ældre på arbejdsmarkedet.

Udvalget skal derfor indstille, at der gennemføres en landsdækkende varig ordning

med individuelle tilskud til arbejdsløn, (dvs. alle lønandele) efter retningslinier, som er fastsat af arbejdsministeriet for forsøgsordningen.

I virksomheder, hvor der som underudvalg af samarbejdsudvalget i virksomheden er oprettet tilpasningsudvalg<sup>1)</sup> bør fastsættelse af tilskuddets størrelse ske i dette udvalg eller i samarbejdsudvalget i samråd med arbejdsformidlingen. Hvor sådanne udvalg ikke er etableret, træffes afgørelsen af en repræsentant for virksomhedsledelsen og tillidsrepræsentanten og en repræsentant for arbejdsformidlingen. Arbejdstageren bør inddrages i drøftelserne om tilskudsprocentens fastsættelse.

Udvalget er endvidere af den opfattelse, at arbejdsløshedsdagpenge til personer, som måtte blive ledige efter en periode med løn-tilskud, bør beregnes af den *samlede* udbetalte løn, dvs. såvel af den lønandel, som arbejdsgiveren afholder, som af den lønandel, det offentlige afholder, således som det er praktiseret under forsøgsordningen. Såfremt arbejdsløshedslønnen ikke i sin nuværende formulering åbner mulighed for at beregne arbejdsløshedsdagpengene under en varig landsdækkende ordning på dette grundlag, skal udvalget foreslå, at en sådan lovhjemmel søges tilvejebragt, således at personer under genoptræningsordningen ikke på dette område stilles ringere end andre på arbejdsmarkedet.

Man er af den opfattelse, at der i tilfælde af sygdom i arbejdsgiverperioden skal beregnes sygedagpenge på tilsvarende måde af den *samlede* udbetalte løn, således som det er sket under forsøgsordningen. Den samme udgiftsfordeling mellem arbejdsgiver og det offentlige, som finder anvendelse ved lønudbetalingen, skal ligeledes benyttes ved dagpengeudbetalingen i de første 5 uger, således som det er praktiseret under forsøgsordningen.

Herudover kan udvalget anbefale, at arbejdsformidlingen, hvis det skønnes nødvendigt, optager forhandling med kommunens social- og sundhedsforvaltning om en arbejdsgivers mulighed for at frigøre sig fra forpligtelsen til at udbetale dagpenge ved sygdom i medfør af dagpengelovens § 12.

<sup>1)</sup> Jfr. ældreudvalgets indstilling af 23. oktober 1973 og »cirkulære om tilpasningsudvalg« - udsendt af samarbejdsmændene for DA-LO og SALA-LO henholdsvis den 5. og 22. juli 1974.

Udvalget har ikke fundet det forsvarligt på grundlag af forsøgene at beregne de økonomiske og personalemæssige konsekvenser ved en landsdækkende ordning med løntilskud. Det skal dog anføres, at der i de to forsøgsområder er anvendt kr. 225.000 i en 13 måneders periode i tilskud til 68 personer, hvoraf 14 personer fortsat er under tilskudsordningen ved beretningsperiodens afslutning.

Nogle enkle cost-benefit betragtninger er opstillet i vurderingsrapporterne fra Bornholm og Fyn, pkt. D 2. Udvalget finder det betydningsfuldt at henvise til, at der efter rapporten fra Fyn skønnes opnået besparelser på offentlige ydelser til arbejdsledshedsdagpenge, sygedagpenge og offentlig hjælp på tilsammen 500.000 kr. i dette område, hvorfra dog må trækkes udgifterne ved tilskudsordningen, således at nettobesparelsen

udgør 300.000 kr. Udvalget vil dog tilføje, at disse besparelser alene angår perioden med løntilskud, og at en væsentlig andel af deltagerne uden løntilskudsordningen ville have modtaget sociale ydelser i længere tid herudover.

Udvalget finder det meget væsentligt, at en ordning med løntilskud i indtil 6 måneder på landsplan iværksættes samtidig med igangsættelse af støtte til halvbeskyttet beskæftigelse, som indstillet af ældreudvalget i skrivelse af 9. april 1974, og samtidig med igangsættelse af ordningen med tilskud til indretning af arbejdspladser, som indstillet ved skrivelse af 16. januar 1975.

Alle tre ordninger er beskæftigelsesfremmende hjælpemidler, som arbejdsformidlingen i samarbejde med tilpasningsudvalgene m.v. bør kunne bringe i anvendelse.

Tabel I. Deltagere i forsøgsordningen i perioden 1. oktober 1973 til 1. november 1974 fordelt på aldersgrupper og køn.

AF-kontor	Mænd									Kvinder									Total
	-34 år	35-39 år	40-44 år	45-49 år	50-54 år	55-59 år	60-64 år	65 år-	M i alt	-34 år	35-39 år	40-44 år	45-49 år	50-54 år	55-59 år	60-64 år	65 år-	K i alt	
Bornholm . . . . .	2	-	-	2	3	4	1	-	12	1	-	1	-	1	1	-	-	4	16
Odense . . . . .	3	3	5	4	6	7	6	2	36	1	2	4	4	-	2	-	-	13	49
Svendborg . . . . .	-	-	2	-	-	3	1	-	6	-	2	2	1	1	1	2	-	9	15
Total . . . . .	5	3	7	6	9	14	8	2	54	2	4	7	5	2	4	2	-	26	80

Tabel II. Deltagere i forsøgsordningen i perioden 1. oktober 1973 til 1. november 1974 fordelt efter lønforhold m.m.

AF-kontor	Begyndt med løntilskud	Begyndt uden løntilskud	Normalt ansat inden for 6 mdr.	Normalt ansat efter 6 mdr.	6 mdr.s perioden ikke afsluttet pr. 1. november 1974	Arbejdsforhold afbrudt under 6 mdr.s perioden	
						p.g.a. sygdom	Andre årsager
Bornholm . . . . .	11	5	3	2	3	3	-
Odense . . . . .	46	3	19	3	10	9	5
Svendborg . . . . .	11	4	6	1	1	2	1
Total . . . . .	68	12	28	6	14	14	6
	80						

Tabel III. Deltagere i forsøgsordningen fordelt efter alder, køn, tidligere beskæftigelse m.m.

Alder	Køn	Tidligere	Beskæftigelse		Begyndt m. tilskud
			Under ordningen	pct.	
65 år	M	Ingeniør	Elektriker	50	
65 -	M	Bestyrer	Kontrol af gas og ilt	50	
64 -	M	Selvstændig (Fisk)	Lagerarbejder	50	
64 -	K	Textilarbejder	Textilarbejder	÷	
63 -	M	Arbejdsmand (Fabrik)	Rengøringsassistent	÷	
62 -	M	Sælger	Kustode	50	
61 -	M	Kontorassistent	Kontorassistent	50	
61 -	M	Ekspedient (Landbrug)	Lagerekspedient	50	
61 -	M	Mejeriarbejder	Arbejdsmand (Snedker)	50	
60 -	M	Skurmand	Pasning af lager	50	
60 -	M	Nattevægter	Træindustriarbejder	50	
60 -	K	Forretningsbestyrer	Ekspeditrice	50	
59 -	M	Altmuligmand	Altmuligmand	÷	
59 -	M	Arbejdsmand (Konserves)	Arbejdsmand	50	
59 -	M	Pakhusformand	Standsearbejder	50	
59 -	M	Selvstændig (Købmand)	Lagerarbejder	50	
58 -	K	Selvstændig (Butik)	Ekspeditrice	50	
58 -	M	Selvstændig (Tømrer)	Ekspedient (Skibsværft)	÷	
57 -	M	Selvstændig (Købmand)	Omsorgsmedhjælper	÷	
57 -	M	Selvstændig (Fisker)	Altmuligmand (Radio)	50	
57 -	M	Havnebetjent	Lagerarbejder	50	
57 -	M	Stenhugger	Stenindustri	50	
57 -	M	Mejeribestyrer	Lagermedhjælper	50	
57 -	K	Kassererske	Kontorassistent	40	
56 -	M	Arbejdsmand (Fabrik)	Lagerarbejder	50	
56 -	M	Ingeniør	Byggetekniker	50	
56 -	M	Chauffør	Specialarbejder	50	
55 -	M	Selvstændig (Købmand)	Lagerekspedient	÷	
55 -	K	Medhjælp i cafeteria	Forsikringskontor	50	
55 -	K	Rengøringsassistent	Kontorassistent	50	
54 -	M	Selvstændig (Slagter)	Lagerekspedient	÷	
54 -	M	Styrmand	Kontrol af svejsning	50	
54 -	M	Maskinfører	Kommunal vejvæsen	50	
54 -	M	Arbejdsmand (Keramik)	Finstenshugger	50	
53 -	M	Murerarbejdsmand	Kontrol af gas og ilt	50	
52 -	M	Arbejdsleder	Maskinsnedker	50	
52 -	M	Prøvemester	Salgsmedarbejder	50	
52 -	M	Tjener	Metalindustrien	50	
52 -	K	Kontorassistent	Køkkenmedhjælper	÷	
51 -	K	Damefrisør	Medhjælper (Røntg.afd.)	÷	
51 -	M	Kontrolassistent	Træindustriarbejder	50	
49 -	M	Kedelpasser	Kølemontør	50	
49 -	M	Kontorist	Kontorassistent	50	
49 -	K	Damefrisør	Damefrisør	50	
49 -	M	Selvstændig (Købmand)	Bageri	÷	
48 -	M	Stenarbejder	Stenindustri	50	
48 -	M	Arbejdsmand (Træindustrien)	Medhjælper (Importfabrik)	50	
47 -	K	Ekspeditrice	Ekspeditrice	50	

Alder	Køn	Tidligere	Beskæftigelse	Under ordningen	Begyndt m. tilskud
					pct.
47 -	M		Afdelingsleder	Lagerarbejder	50
47 -		K	Rengøringsassistent	Sygehjælper	50
46 -		K	Kontorassistent	Kontorassistent	50
45 -		K	Kontorassistent	Servitrice	50
44 -		K	Rengøringsassistent	Plejeassistent	40
44 -	M		Kontor og lager	Kontorist	50
44 -	M		Selvstændig (Landmand)	Specialarbejder	50
44 -		K	Specialarbejder	Syerske	50
43 -	M		Malersvend	Pladearbejder	50
43 -	M		Kontorassistent	Kontorassistent	50
42 -	M		Maskinfører	Medhjælper (Møbelindustri)	50
42 -	M		Ekspedient	Forretningsbestyrer	50
42 -	M		Selvstændig (Typehus)	Salgskonsulent	50
42 -		K	Selvstændig (Slagter)	Ekspeditrice (Textil)	50
41 -		K	Selvstændig (Konditor)	Syerske	50
41 -	M		Maskinarbejder	Betjening af maskine	50
41 -		K	Selvstændig (Kørelærer)	EDB-operatør	50
41 -		K	Ekspeditrice	Kontorassistent	50
38 -	M		Tarmrenser	Fyrbøder	50
37 -		K	Konfektionsfabrik	Nakkebølle Sanatorium	÷
36 -		K	Kranfører	Specialarbejder	50
36 -		K	Medhjælp (Skofabrik)	Syerske (Skofabrik)	50
36 -	M		Selvstændig (Købmand)	Kontorassistent	50
36 -		K	Kontorassistent	Kontorassistent	50
35 -	M		Medhjælper (Gartneri)	Arbejdsmand (Jernindustrien)	50
34 -	M		Lagerforvalter	Metalindustrien	50
31 -	M		Arbejdsmand (Fiskefabrik)	Arbejdsmand (Fiskefabrik)	50
29 -	M		Chauffør	Chaufførmedhjælper	50
28 -	M		Lagerassistent	Ekspedient	50
27 -	M		Blikkenslager	Kleinsmedefaget	50
27 -		K	Fabrikarbejderske	Ekspeditrice	50

Arbejdsmarkedsnævnet.  
Arbejdsformidlingen Bornholm,  
Østervoldgade 4,  
3700 Rønne.  
29. november 1974.

Bilag nr. 26.

Arbejdsdirektoratet

Hermed fremsendes redegørelse fra Arbejdsformidlingen om det på Bornholm gennemførte forsøg med tilskud til ældre, langvarigt arbejdsløse og lettere handicappede, idet Arbejdsmarkedsnævnet skal udtrykke sin tak, fordi Bornholm blev udvalgt som forsøgsområde.

Nævnet kan tilslutte sig Arbejdsformidlingens konklusion og skal hertil føje, at ordningen har givet muligheder for at intensivere arbejdet med formidlingen af den nævnte ældre arbejdskraft.

Det er nævnets opfattelse, at forsøget har vist, at der er behov for et sådant hjælpemiddel, og man skal derfor anbefale, at der efter forsøgets afslutning indføres en tilsvarende varig ordning, omfattende hele landet.

Det er endvidere nævnets opfattelse, at ordningen bør følges op af regler om halvbeskyttet beskæftigelse for dem, som det ikke har været muligt gennem forsøgsordningen at genoptræne til fuld arbejdsindsats.

*N. Elkær-Hansen.*

## Redegørelse fra arbejdsformidlingen på Bornholm af 13. november 1974.

Under henvisning til arbejdsdirektoratets skrivelse af 23. oktober 1974 og mødet i Odense den 30. oktober 1974 vedrørende forsøgsordningen med løntilskud fremsendes hermed nedenfor anførte vurderingsrapport for arbejdet i tiden 1. oktober 1973 til 1. november 1974.

### A. Lønmodtagerne.

*A 1. Udvalgte af klientellet til forsøgsordningen. Samarbejde med revalideringscenter og socialforvaltning vedrørende aktuelle og potentielle forsøgspersoner.*

Samtlige ved kontoret med arbejdsformidlingsarbejde blev informeret om forsøgsordningen, såvel skriftligt som ved medarbejdermøde. Alle fik ret og pligt til, til medunderskrivende arbejdskonsulent Frede Engell-Hansen, at indberette/tale med ham om eventuelle klienter. Pr. startdatoen blev der ialt af de forskellige medarbejdere forelagt 22 eventuelle emner.

Herefter er der fra de forskellige medarbejdere, særlig arbejdsformidlere og erhvervsvejleder, sket tilmelding efterhånden som klienterne meldte sig som arbejdssøgende, og ved samtale undertegnede imellem blev det hurtigt afgjort om de opfyldte betingelserne for at komme ind under ordningen.

Samarbejdet med socialforvaltningerne direkte i denne forbindelse har i særdeleshed drejet sig om 4 klienter, som er henvist fra disse forvaltninger. Socialforvaltningernes opmærksomhed er blevet henledt på ordningen ved den sædvanlige kontakt og senere ved møde med øens 5 socialinspektører og amtskommunens socialdirektør, hvor man da også måtte konstatere, at socialforvaltningerne var vidende om, i hvilket **forhold man** kunne trække på Arbejdsformidlingen.

Samarbejdet med revalideringscentret vedrørende ordningen har været meget ringe, hvilket vel nok dels beror i, at det på forhånd var aftalt, at man ikke måtte optage klienter under ordningen, der i forvejen var anmeldt som revaliderende.

*A 2. Antallet af personer, som er forsøgt motiveret for forsøgsordningen, samt anvendt fremgangsmåde.*

Ialt har cirka 50 personer været forsøgt motiveret for ordningen, heraf var der baggrund for at anse 38 for egnede emner. Efter at for eksempel arbejdsformidler, erhvervsvejleder eller socialforvaltningsmedarbejder har bedømt en arbejdssøgende til eventuelt at være emne, har man internt drøftet, om pågældende kunne komme ind under ordningen af aldersmæssige, fysiske, psykiske eller sociale grunde, når dette var konstateret, motiverede pågældende medarbejder klienten til samtale med arbejdskonsulent Frede Engeli-Hansen. Denne forsøgte så - ud fra pågældendes sociale, understøttelsesmæssige og aldersmæssige forhold - at gøre pågældende interesseret i, at man begyndte at arbejde med ham/hende under ordningen uden at love noget, idet dette ville medføre en psykisk påvirkning af klienten, såfremt man ikke fik en ordening op at stå. Dette gjort uden at det måske kan anses for nødvendigt, idet de fleste bornholmere er fuldt og helt klar over, hvor vanskeligt arbejdsmarkedet er her.

*A 3. Hovedmotiver fra lønmodtagers side - med skøn af antal - for ikke at ville deltage. Specielt om arbejdsløshedsdagpengespørgsmålet.*

Hovedmotivet til, at nogle ikke ville deltage, har været, at de har følt sig for gamle og udslidte til at lære noget nyt og så transportproblemet, dette drejer sig om cirka 9 personer.

Vedrørende arbejdsløshedsdagpengene har der ikke her været problemer, hvilket skyldes, at Bornholm er et lavtlønsområde.

*A 4. Betydningen og effekten af at kunne anvende deltid.*

Ønskværdigt at denne mulighed fortsat holdes åben, flere og flere melder sig over



som deltidforsikrede og for invalidepensionister og førtidspensionister er denne vel nok også meget værdifuld. Under forsøgsperioden er der placeret 3 på deltid. 2 af disse forhold er så værdifulde, at de nedenfor er nærmere beskrevet.

I. En 57-årig mand, der er ophørt som selvstændig erhvervsdrivende af helbredsmæssige og økonomiske årsager, har ved indtegningen til forsøgsordningen 10 timers ugentligt arbejde ved det lokale posthus og får derudover supplerende hjælp fra kommunen. Pågældende er meget glad for arbejdet ved posthuset og ønskede at beholde det. Klientens ægtefælle oppebærer invalidepension.

En mindre Radio-TV-forretning havde behov for en altnuligmand i cirka 20-25 timer ugentligt, og efter forhandling viste det sig, at disse 2 arbejdsforhold kunne kombineres og iværksættes. Den samlede løn + ægtefællens invalidepension giver familien en tilfredsstillende økonomisk baggrund.

II. 31-årig mand mister ved en arbejdsulykke i december 1973 højre hånd. Pågældende ønsker ikke at blive henvist til revalidering, men er meget ivrig efter at komme i beskæftigelse igen. Efter drøftelse med pågældendes læge anbefales det, at der i særdeleshed af psykiske årsager forsøges etableret et arbejdsforhold, men i starten kun på deltid. Tidligere arbejdsgiver indvilger i at genansætte klienten i en støttet genoptræning på deltid. Pågældende gik efter cirka 2 måneder over på fuld tid og efter 4½ måned blev han ansat på almindelige vilkår i firmaet.

#### *A 5. Forsøgspersonernes sygelighed sammenlignet med normalt ansatte. (Ikke statistisk belyst).*

Det må skønnes, at den omstændighed at heromhandlede klientel, selv er interesseret i ordningens gennemførelse og vel vidende om, at arbejdsgiveren modtager løntilskud, undlader sygemelding ud over det absolut nødvendige. Der har da ej heller været arbejdsophør af denne grund. Konklusionen må være i al fald ikke flere sygedage end »med normalt ansatte«, nærmere det modsatte - en erfaring man også har fra arbejdet med revaliderer, som vitteligt ønsker sig genanbragt.

#### *A 6. Tidspunkt for follow-up foretaget efter overgang til normal ansættelse - og resultater.*

Egentlig follow-up efter overgang til normal beskæftigelse er ikke organiseret, men vort daglige arbejde, herunder arbejdsgiverbesøg, samt samarbejdet med klienten, vil medføre, at man meget hurtigt vil blive underrettet, såfremt arbejdsforholdet var ved eller var gået i stykker. Egentlig follow-up besøg med det direkte sigte at følge en af denne forsøgsordning eller via revalideringen færdigomskolet klient anses for at være direkte skadeligt - såvel klient som arbejdsgiver vil kunne få den opfattelse, at arbejdsformidlingen fortsat anser klienten for »patient«, hvilket vil kunne virke uheldigt på samarbejdsforholdet.

Enkelte, 2 til 3 personer, er midlertidigt ledige for tiden, dels på grund af sæsonarbejde, dels på grund af den almindelige depression.

#### *B. Arbejdsgiverne.*

##### *B 1. Metode for fremskaffelse af egnede arbejdssteder.*

Det har ikke været nødvendigt at udvikle nye metoder for fremskaffelse af arbejdspladser. Arbejdsformidlernes og arbejdskonulenternes gode kendskab til arbejdsgiverne indenfor deres område og konsulenternes almindelige kontaktbesøg giver fornødent grundlag for etablering af arbejdsforhold på egnede arbejdssteder - og det tilstræbes ikke alene at komme med dette klientel i »tasken«.

##### *B 2. Hovedmotivet for arbejdsgivere til at medvirke eller til ikke at ville medvirke i forsøgsordningen. Specielt om sygedagpenge-spørgsmålet.*

Fra enkelte arbejdsgivere er gjort gældende, at de ikke ønsker at ansætte ældre medarbejdere, da det vil forrykke den balance, der aldersmæssigt er blandt de ansatte, ligesom det også — især indenfor kontorområdet - er påtalt, at de ældre har vanskeligheder med at omstille sig til det mere EDB-prægede arbejde. Andre arbejdsgivere har set det ud fra et mere positivt synspunkt, at denne aldersgruppe ofte er mere stabile. Sygedagpenge spørgsmålet har i realiteten ikke medført afslag, se venligst svar under B3.

*B 5. Antal og begrundelse for § 12 ordninger vedrørende sygedagpenge, som er indgået på trods af henstilling om at undlade samme.*

Man måtte hurtigt konstatere ved ordningens start, at § 12 aftaler ikke kunne hindres, idet sådanne aftaler jfr. loven om dagpengeordningen indgås mellem lønmodtager og arbejdsgiver. Der har ikke ved etablering af arbejdsforholdene været drøftet § 12 ordninger.

Man vil anslå, at der er indgået cirka 4 aftaler ud af de 20 placerede.

*B 4. Fordeling af placeringer med løntilskud på private og offentlige arbejdsgivere. (Eventuelt hvorfor så få offentlige).*

Af de 20 placerede, 12 med tilskud og 8 uden tilskud, er kun 2 med tilskud arrangeret ved kommuner og 2 uden tilskud ved statsinstitution (1 på Bornholm, 1 i København). Hvorfor så få offentlige spørger man, sådan har vi også spurgt os selv gennem de mange år, vi har placeret revalidender. Årsagerne er flere, nu er der kommet personaleansættelsesstop til, men også tidligere har der været hindringer, dels i form af, at andre ansatte ønskede denne eller hin stilling som retrætepost, dels at offentlige stillinger skal opslås ledige, og at der ved besættelse, særligt på kommunalt plan, skal tages mange hensyn. Den eksisterende kongelige anordning af 30. april 1965 om fortrinsret for invaliderede til visse beskæftigelser har aldrig kunnet anvendes, idet en påberåbelse af dette faktisk ville ødelægge enhver mulighed for saglig og venlig forhandling, sammen med at ligestillingsreglen faktisk er umulig at føre dokumentation for.

### **C. Sagsbehandlingen.**

*C 1. Spørgsmål behandlet i AMN's udvalg.*

Kun i et enkelt tilfælde har det været nødvendigt at tale med udvalget. Dette i et tilfælde, hvor undertegnede skønnede, at kravet til refusionsprocenten var større, end man havde kompetance til at bevilge i henhold til aftale med arbejdsmarkedsnævnet.

*C 2. Spørgsmål behandlet i aftalenævn, (herunder vurdering af aftrappingsprocent).*

Samtlige 12 støtteforhold er forhandlet i de eksisterende aftalenævn, samarbejdet har været upåklageligt og har næsten udeluk-

kende drejet sig om fastsættelse af refusionsprocenten.

Vedrørende den omstændighed, at samtlige forhold starter med 50 pct. refusion, er baseret på lang ledighedsperiode, start efter sygdom, start efter selvstændig virksomhed, men ikke mindst arbejdsgiverens ukendskab til pågældendes arbejdsevne, samt klienternes usikkerhed overfor, om de kan leve op til de stillede krav.

*C 3. Spørgsmål, som har været forhandlet med lokale organisationer.*

Der er forhandlet med alle lønmodtagerorganisationer, hvor der har været tale om, at arbejdsområdet, hvorunder klienten blev anbragt, var dækket af overenskomst, og man har mødt ret god velvilje.

### **D. Andre spørgsmål.**

*D 1. Organisationernes holdning.*

Organisationerne var forstående, men man vil ikke undlade at benytte lejligheden til at anmode om, at der appelleres til de faglige organisationer om en propaganda for forståelse på arbejdspladsen og blandt kolleger for, at den næste under denne ordning eller som revalidend - måske kan være dem selv.

*D 2. Cost-benefit betragtninger set i relation til sociale ydelser.*

For de 12, der er anbragt med tilskud, cirka i alt kr. 50.000,-, men der er jo anbragt 20, idet den omstændighed, at man havde ordningen, jo var direkte årsag til, at de 8 blev anbragt uden ydelse, og måske bør 2, der efter tilbuddet blev fremsat, selv skaffede sig arbejde, også regnes med på samme måde som de 8.

Hvad der er sparet. Det absolut værdifuldeste bør nævnes først - det menneskelige - og det kan ikke rent umiddelbart opgøres i kroner og ører. Forsøge at gætte sig frem til et beløb, der er sparet i arbejdsløshedsunderstøttelse og/eller eventuel socialhjælp er faktisk umuligt, for alt vil være afhængigt af, hvor langt den pågældende klient »ville gå ned«, for eksempel psykisk, og på dette tidspunkt måske have behandling ved læge eventuelt ved indlæggelse.

Men hertil kommer - hvordan har pågældende præget sin ægtefælle eventuelt børnene? er de også kommet til et stade, der kræver indsats fra for eksempel familievejle-

der, skolepsykolog, specialundervisning osv. Der kunne anføres endnu mere, men dette må være rimeligt som baggrund for at afstå fra at forsøge at kapitalisere værdien og minder blot om, at arbejdsløshedsunderstøttelse pr. dato er kr. 132,- pr. dag, og at for eksempel etablering af en familie fra Bornholm let kan koste 30. - 32.000.- kroner, såfremt omplaceringen til for eksempel Aarhusområdet strækker sig over *Vi* år.

### *D 3. Administrative omkostninger og besparelser, herunder værdien af en nærmere kontakt til arbejdsgivere.*

Når henses til det nuværende vanskelige og tidkrævende samarbejde med revalideringscentret, foranlediget af fortsat personaletskiftning, og hvad der kan forventes, når Arbejdsformidlingen skal samarbejde med hver enkelt kommune om revalidender, må denne ordning anses som ikke yderligere arbejdskraftkrævende, såfremt dens administration fortsat kan holdes på den lettest mulige måde, som den hidtil er kørt - nemlig - ved at alt hvad der ligger af papir for det enkelte forhold, er et referatark, hvori referat af de enkelte møder i aftalenævnene også er - underskrevet af de implicerede parter. Ordningen har ikke ændret herværende kontors kontakt med arbejdsgivere.

#### Afslutning.

Når man, i den tid heromhandlede ordning har været til rådighed, har deltaget i § 14

samråd, jfr. revalideringsloven, må det erkendes, at man ved samrådene - hvorefter udplacering af de erhvervshæmmede sker - mange gange har tænkt, havde vi fået denne person ind under ordningen før anmeldelse som revalidend, kunne der have været sparet megen tid for klienten, nogen tid på indhentning af oplysninger, og i denne ventetid er klienten i al fald rent psykisk ikke blevet bedre stillet. Der tænkes i denne forbindelse særligt på de mange, der på et lægeligt spinkelt grundlag er anmeldt til erhvervsskifte på grund af slidmæssige ændringer m. v.

Ud fra at Arbejdsformidlingen skal og må være et serviceorgan, må det frarådes, at man fraviger frivillighedsprincippet, men også ud fra, at et påtvunget omskolingsforhold har minimale chancer for at lykkes, nærer man de største bekymringer for ordningens fremtid, såfremt frivillighedsprincippet fraviges.

Således foranlediget anbefales, at arbejdsformidlingens medarbejdere, i al fald i de første år, får lejlighed til at vise, hvilke resultater der kan opnås ad frivillighedens vej.

Som det fremgår af svarene på de stillede spørgsmål, har ordningen - trods vanskelige tider - givet resultater for de af denne ordning omfattede personer. Dette medfører, at *man meget indtrængende må anbefale, at ordningen bliver gjort permanent, som et absolut formålstjenligt instrument for hele arbejdsformidlingsystemet.*

*Bent Nielsen*  
Arbejdsformidlingschef

*/ Frede Engell-Hansen*  
Arbejdskonsulent

Arbejdsmarkedsnævnet Fyn  
Sekretariatet  
Nørregade 60,  
5000 Odense.  
9. januar 1975.

Arbejdsdirektoratet

Efter aftale med formanden for Arbejdsmarkedsnævnet i Fyns Amt, sparekassedirektør E. Kruse, Bogense, fremsendes følgende om »Vurderingsrapporten vedr. forsøgsordningen med løntilskud«:

Arbejdsmarkedsnævnet har i sit møde den 29. november 1974 behandlet »Vurderings-

rapport vedr. forsøgsordning med løntilskud«. Rapporten blev indgående drøftet og nævnet var overordentlig tilfreds med det arbejde, som rapportens indhold og konklusioner gav udtryk for.

Rapporten blev enstemmigt godkendt.

Med venlig hilsen

På Arbejdsmarkedsnævnets vegne

*Kaj Rasmussen*  
Sekretær

## Vurderingsrapport vedrørende forsøgsordning med løntilskud fra arbejdsformidlingen på Fyn for perioden 1. oktober 1973-1. november 1974

### Dispositionsplan:

#### A: Lønmodtagerne

A.1. Udvælgelse af klientellet til forsøgsordningen, samarbejde med socialforvaltning, arbejdsløshedskasse vedrørende aktuelle eller potentielle forsøgspersoner.

A.2. Antallet af personer, som er forsøgt motiveret for forsøgsordningen samt anvendt fremgangsmåde.

A.3. Hovedmotiver »med skøn af antal« fra lønmodtagers side for ikke at ville deltage. Specielt om arbejdsløshedsdagpengespørgsmålet.

A.4. Betydningen og effekten af at kunne anvende deltid.

A.5. Forsøgspersonernes sygelighed sammenlignet med normalt ansatte (ikke statistik).

A.6. Tidspunkt for follow-up foretaget efter overgang til normal ansættelse - og resultater.

#### B: Arbejdsgiverne

B.1. Metode for fremskaffelse af egnede arbejdssteder.

B.2. Hovedmotiver for arbejdsgiverne til at medvirke eller ikke medvirke i forsøgsordningen. Specielt om sygedagpengespørgsmålet.

B.3. Antal og begrundelse for § 12-ordninger vedrørende sygedagpenge, som er indgået på trods af henstilling om at udelade samme.

B.4. Fordeling af placeringer med løntilskud på private og offentlige arbejdsgivere. (Eventuelt hvorfor så få offentlige).

#### C.: Sagsbehandlingen

C.1. Spørgsmål behandlet i arbejdsmarkedsnævnets underudvalg for forsøgsordningen.

C.2. Spørgsmål behandlet i aftalenævn, herunder vurdering af aftrappingsprocenten.

C.3. Spørgsmål, som har været behandlet med lokale organisationer.

#### D: Andre spørgsmål

D.1. Organisationernes holdning.

D.2. Cost-benefit betragtninger set i relation til sociale ydelser.

D.5. Administrative omkostninger og besparelser, herunder værdien af en nærmere kontakt til arbejdsgivere.

#### Konklusion

#### A: Lønmodtagerne

A.1. Da der har været tale om et forsøg, har man ved udvælgelsen af klienter til forsøgsordningen altid indledningsvis fremhævet, at der var tale om en frivillig ordning, dvs. en ordning, som ikke indebærer ændring af klienternes økonomiske situation, for de, som ikke ønskede at medvirke i forsøget.

Det har haft den fordel, at det ikke var nødvendigt at forsøge at motivere klienterne til at deltage i forsøget, idet de, der meldte sig, i forvejen havde en positiv holdning til forsøget.

Til gengæld pålagdes det arbejdsformidlingen det vanskelige arbejde at vurdere, om den person, der meldte sig, ville være i stand til i løbet af 6 måneder at kunne indgå på arbejdsmarkedet på normale vilkår, fordi der var tale om en forsøgsordning, som af økonomiske årsager havde et begrænset deltagerantal.

Fori forsøgsordningen var noget helt ukendt, var det nødvendigt med en grundig information og oplysningsvirksomhed overfor befolkningen, bl. a. ved pressemeddelelser og omtale i den lokale radio.

Sideløbende hermed optog arbejdsformidlingen kontakt med Arbejdsgiverforenin-

gen og Fællesorganisationerne, som blev orienteret om forsøget.

Desuden etableredes kontakt med arbejdsløshedskasserne, som mellem deres ledige medlemmer kunne have nogle, der var interesserede i at medvirke.

Ligeledes kontaktedes Social- og Sundhedsforvaltningerne, som havde kontakt til de grupper, som ikke havde arbejdsløshedsunderstøttelse, f. eks. strukturramte forretningsfolk, småhåndværkere, kvinder, hvis ændrede familiesituation bevirkede, at de skulle tilbage til arbejdsmarkedet.

A.2. Der har i forsøgsperioden været kontakt med ca. 400 personer. Sideløbende med informationen overfor organisationer og myndigheder udarbejdede arbejdsformidlingen en kort beskrivelse, formet som et tilbud (bilag 1), hvori man kort redegjorde for forsøgsordningen.

Tilbudsskrivelsen blev i stort antal fremsendt til interesserede myndigheder og arbejdsløshedskasser. Det kan nævnes, at en enkelt læge henvendte sig og bad om et antal til fremlæggelse i sit venteværelse. Skrivelsen indgik også i den ugentlige stillingsliste, som arbejdsformidlingen udarbejdede, og som blev fremlagt mange steder, f. eks. på biblioteker, i banker m. v.

Endelig blev alle formidlere i området orienteret om ordningen, og det skriftlige tilbud blev fremlagt på afdelingskontorerne.

A.3. Det skønnes, at ca. halvdelen (omkring 200) af de personer, der blev kontaktet og gjort opmærksomme på forsøgsordningen, *ikke* var interesserede. Årsagen hertil har flere grunde, først og fremmest, at det ikke har været muligt at fremskaffe det arbejde, som interesserede, f. eks. ledende stillinger.

Aflønningen har også haft stor betydning for interessen for at medvirke. Hvad angik de, som oppebar arbejdsløshedsunderstøttelse, var det indtrykket, at mange havde indstillet sig på at være arbejdsløse og ikke ønskede denne status ændret, måske fordi de var bange for ikke at slå til i et nyt arbejde.

Andre gav direkte udtryk for, at hvis de deltog, kunne det betyde, at deres understøttelse forringedes, hvis de blev placeret i en virksomhed til en overenskomstmæssig lavere løn, end den, deres nuværende understøttelse var blevet beregnet efter, og eventu-

elt måtte ophøre i forsøgsperioden, så ville den nye beregning af understøttelsen måske bevirke, at de fik udbetalt mindre end tidligere.

Hvad klientellet fra Social- og Sundhedsforvaltningen angår, har den samme holdning gjort sig gældende. Især har det ofte været særdeles vanskeligt at få personer, som igennem længere tid har oppebåret sygedagpenge, til at medvirke.

Årsagen til denne holdning kan ikke nærmere klarlægges, men udelukkes kan det ikke, at man er tilfreds med at være sygemeldt, man har jo et »alibi« for ikke at kunne påtage sig arbejde, og ønsker derfor at bevare denne tilværelse længst muligt.

Generelt må det siges, at jo længere en person har været arbejdsløs eller modtaget offentlig hjælp, jo vanskeligere er det at motivere til at medvirke i forsøgsordningen.

A.4. Spørgsmålet om deltidsbeskæftigelse, som forsøgsordningen hjemler mulighed for, har ikke været prøvet i praksis i mere end enkelte tilfælde, hvorfor betydningen og effekten heraf ikke nøjere kendes.

Det er dog en udbredt opfattelse blandt arbejdskonsulenterne, at muligheden for deltidsarbejde bør bevares, idet den har stor betydning, især for kvinder, som efter mange års fravær fra arbejdsmarkedet ønsker at vende tilbage hertil. Deltid vil betyde en lettere overgang til fuldtidsbeskæftigelse.

Årsagen til, at der kun er tale om enkelte placeringer på deltid, skyldes manglende interesse hos arbejdsgiverne herfor.

A.5. Det er et generelt indtryk, at forsøgspersonernes fraværsprocent har været under det normale. Årsagen hertil skal antagelig søges i forsøgspersonernes holdning og motivation, der bevirker, at de oplever forsøgsperioden som en chance for at komme ind på arbejdsmarkedet, efter mange forgæves forsøg, og derfor forsøger at leve op til de krav, der er gældende på arbejdsmarkedet. I de tilfælde, hvor der har været tale om sygdom, er det ofte en gammel »skade«, der er brudt op igen, og i de tilfælde er forsøgspersonerne ophørt med at deltage i forsøgsordningen.

A.6. Tidspunktet for follow-up efter overgang til normal ansættelse kan være meget individuelt, men i reglen foretages det efter 1 måneds forløb.

I langt de fleste tilfælde er der blot tale om en afsluttende orientering, idet det er vort indtryk, at de personer, der har gennemgået forsøgsperioden, er blevet ansat på normale vilkår. De er blevet accepteret på arbejdspladsen og ønsker selv at klare eventuelle problemer, som kan opstå, på lige fod med de øvrige ansatte.

Af de 61 personer, kontoret har under forsøgsordningen, er knap 50 pct, nemlig 30 personer, i arbejde på normale overenskomstmæssige vilkår.

## B: Arbejdsgiverne

B.1. I alle tilfælde har der været tale om selektiv placering, dvs. at klienten sammen med arbejdsgiver, tillidsmand og arbejdskonsulent har deltaget i de forberedende drøftelser, således at ingen aftaler er truffet uden klientens godkendelse. En arbejdsform, gruppen anser for meget vigtig.

Der har fundet en bred orientering sted om forsøgsordningen gennem den lokale arbejdsgiverforening, men samtidig er ordningen blevet omtalt af arbejdskonsulenterne på de jævnlige besøg på virksomhederne.

Her har det haft stor betydning for forsøget, at arbejdskonsulenterne har et godt kendskab til virksomhedernes produktionsmæssige opbygning, hvordan miljøet er, for på den måde at finde de stillinger, som passer bedst til klienternes forventninger.

B.2. De fleste arbejdsgivere har været positive overfor ordningen, ligesom værkførere og tillidsmænd har været det.

Det må dog bemærkes, at en enkelt større virksomhed i området havde det principielle standpunkt, at man ikke ønskede at modtage økonomisk hjælp fra det offentlige og derfor ikke kunne medvirke i forsøgsordningen.

Det må dog nævnes, at der fra tillidsmændenes side ofte har været en vis reservation overfor forsøgsprojektet, idet man opfattede det sådan, at forsøget kunne vanskeliggøre mulighederne for at få de ældre kolleger, der i forvejen arbejdede i virksomheden, overflyttet til de retræteposter, som virksomheden disponerede over. Denne forståelige holdning blev i reglen ændret, når der blev lejlighed til nærmere at redegøre for meningen med forsøgsordningen.

B.3. For 40 pct. af forsøgsaftalerne er der aftalt en § 12-ordning vedrørende sygedagpenge.

Det er især for personer, som har haft en længere sygeperiode eller har et lettere handicap.

Det har aldrig ved forhandlinger med arbejdsgivere været anvendt som et »salgsargument«, men det er en kendsgerning, at de fleste arbejdsgivere har erfaringer med sygedagpengeordningen og derfor er godt inde i den problematik.

Det har derfor været naturligt i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren har stillet krav om en § 12-ordning, at søge denne gennemført.

Social- og sundhedsforvaltningens sygedagpengeafdeling har vist en meget positiv holdning overfor de henvendelser, der har været fremsendt med henblik på at få oprettet en § 12-ordning. Det er gruppens opfattelse, at havde man afslået § 12-ansøgningen, ville det have medført, at placering under forsøgsordningen ikke havde været muligt.

B.4. Det må konstateres, at det private arbejdsmarked i langt højere grad, end det offentlige, har villet medvirke i forsøgsordningen.

Kun i 4 tilfælde har det offentlige stillet sig positiv og oprettet stillinger under ordningen.

Det er med beklagelse, man må konstatere dette, af to grunde, først fordi det er opfattelsen, at indenfor den offentlige sektor findes mange arbejdsområder, som ville være velegnet til forsøgsordningen, dernæst, at mange arbejdsgivere ofte spørger, hvor mange der er placeret indenfor det offentlige.

Det er en udbredt indstilling i den private sektor, at ved et forsøg af denne art, bør de offentlige institutioner og myndigheder gå i spidsen.

Det offentliges manglende interesse for at medvirke er ikke ny, idet arbejdskonsulenterne kan genkende holdningen fra arbejdet med revalideringssager, hvor det altid har vist sig svært at få det offentlige i tale.

Det kan nævnes, at på Fyn er § 10 stillinger i henhold til revalideringsloven (permanente stillinger i offentlig institution, hvor

staten betaler 40 pct. af lønnen) praktisk taget umulige at oprette.

Årsagen til den manglende interesse for forsøgsordningen skal muligvis søges i den normeringsordning, der er gældende indenfor den offentlige sektor, ligesom personalestopet har haft en restriktiv virkning.

### C: Sagsbehandling.

C1. Der har ved alle placeringer været en tæt kontakt med det lokale arbejdsmarkedsnævns underudvalg vedr. forsøgsordningen. Hver enkelt sag er nøje blevet vurderet og gennemdrøftet i udvalget.

C.2. Aftalenævnet har primært fungeret som rådgiver for forsøgspersonen og har haft til opgave at støtte i den vanskelige indføringsfase i virksomheden. Desuden at følge forsøgspersonen nøje og vurdere sammen med denne, om statens lønandel kan nedsættes. Nævnet har også kunnet medvirke, når der opstod mindre uoverensstemmelser på virksomheden, her tænkes på uoverensstemmelser af faglig karakter. Yderligere kan tilføjes, at det er erfaringen, at nyansatte, der ikke tidligere har været beskæftiget indenfor industrisektoren, ofte møder mange problemer, specielt i indføringsfasen.

C.3. Der har i hvert enkelt tilfælde været ført forhandlinger med de lokale brancheorganisationer, dels for at få godkendt ordningen, dels for at få godkendt lønaftalen.

Dette samarbejde er gået gnidningsløst, Det kan dog nævnes, at på grund af overenskomstforholdene indenfor Handel- og kontorområdet, hvor man til dels bygger på anciennitet, dvs. at man foruden indplacering efter kvalifikationer og arbejdets art, også anvender anciennitet som lønfremmede for de ansatte.

Systemet indebærer, at såfremt en person, der i en årrække har været beskæftiget i samme virksomhed, bliver afskediget, vil slutlønnen være så høj, at det kan blive yderst vanskeligt at få anden ansættelse, fordi ingen virksomhed vil ansætte en ældre medarbejder til så høj en løn, fordi man måske kunne ansætte 2 unge medarbejdere for samme lønsum.

Derfor var det nødvendigt at forhandle

med Handels- og Kontorfunktionærernes Fagforening.

Der blev enighed om, at personer, der ønskede at medvirke under forsøgsordningen, kunne indplaceres på et lavere løntrin, dog således, at når forsøgsperioden var tilendebragt, blev der mulighed for hurtigere lønfremgang, end gældende for andre ansatte, således at vedkommende relativt hurtigt igen var indplaceret på den korrekte plads i overenskomsten.

Efter at denne aftale er kommet i stand, har forsøgsordningen fungeret udmærket indenfor dette område.

### D: Andre spørgsmål

**D.I.:** Der er fra de lokale arbejdsgiverforeninger og fællesorganisationer vist positiv interesse for forsøget, hvilket klart er kommet til udtryk ved de møder, der har været holdt med organisationerne.

Der har desuden været kontakt med lokale fagforeninger og arbejdsløsheds-kasser, som har betydet, at kendskab til ordningen er øget. Det har samtidig bevirket, at der er skabt en god kontakt mellem arbejdsløsheds-kasserne og arbejdsformidlingen.

D.2. Der er ved forsøgsordningen på Fyn i perioden 1. oktober 1973 - 31. oktober 1974 anvendt kr. 190.055.45 i tilskud til arbejdsgiverne ved placering af 61 personer under ordningen.

Overfor dette beløb har man forsøgt at beregne størrelsen af udgifter for den samme personkreds, hvis forsøgsordningen ikke havde eksisteret, og man måtte formode, at de 61 personer i forsøgsperioden fortsat oppebar den tildelte ydelse, som kunne være arbejdsløshedsdagpenge, sygedagpenge eller offentlig hjælp.

Hvis man går ud fra denne opdeling, for-deler ydelserne sig på følgende måde:

Arbejdsløshedsdagpenge	
.....	12 personer kr. 144.936,00
sygedagpenge	
.....	21 personer kr. 279.972,00
<b>offentlig hjælp</b>	
.....	11 personer kr. 75 050 00
<hr/>	
<b>ialt</b> .....	<b>44 personer kr. 499.958,00</b>



- 9 personer er ansat på normale vilkår (firmaet ønskede ikke tilskud).
- 5 personer, tidligere selvstændige, uden støtte fra det offentlige.
- 1 person var i arbejde i firmaet, men blev via forsøgsordningen omplaceret.
- 2 personer ikke medregnet, idet forsøgsordningen ophørte efter få dages forløb.
- I alt 61 personer.

Arbejdsforholdene fordeler sig over følgende fagområder:

Servicefagene, kontor, handel, sygehj., plejer, frisør, kustode . . . . .	29 personer
iernindustrien . . . . .	16 personer
Lagerarbejde . . . . .	10 personer
Træindustrien . . . . .	5 personer
Byggetekniker. . . . .	1 person
I alt . . . . .	61 personer

Aldersgrupper for de 61 personer, som er placeret i arbejdsforhold, fordeler sig således:

	30-40 år	40-50 år	50-60 år	over 60 år
44 mænd..	7	11	18	8
77 kvinder.	4	9	4	
<i>61 personer i alt.</i>				

Der er i perioden aflagt 150 arbejdsgiverbesøg, 95 follow-up og foretaget 350 samtaler med klienter.

Det kan nævnes, at for adskillige af de forsøgspersoner, som nu er i arbejde, var spørgsmålet om at søge pension, det være sig enkepension eller førtidig folkepension, meget nærliggende, fordi de betragtede det som den eneste mulige udvej, idet de, efter at have forsøgt så mange gange med negativt resultat, følte sig, som det ofte blev nævnt under samtalerne, *overflødige - kasserede*. Samfundet havde ikke brug for dem og havde vendt dem ryggen.

D.3. På Fyn har det været muligt at lade hele arbejdskonsulentgruppen deltage i arbejdet med forsøgsordningen, men herudover har det været muligt at frigøre 1 arbejdskonsulent den halve dag og lade denne udelukkende beskæftige sig med forsøgsordningen, hvilket har været af stor betydning for det resultat, der er opnået.

Det er indtrykket, at forsøget har betydet en øget belastning af arbejdskonsulenternes arbejdskraft, selvom det antagelig betyder en mindre lettelse for arbejdsformidlerne, som tidligere ofte havde denne personkreds.

### Konklusion

Forsøgsordningen har været et værdifuldt instrument i arbejdet for de grupper, som på grund af alder, lettere handicap m. v. har haft vanskeligheder ved at komme ind på arbejdsmarkedet.

For den enkelte medborger har forsøgsordningen betydet nedbrydning af den isolation mange følte de befandt sig i, og har bekræftet, at alder og evt. lettere handicap *ikke* nødvendigvis betyder, at man må acceptere at stå udenfor. *Selvrespekten, som mange af forsøgspersonerne manglede, blev gennem forsøgsordningen genoprettet.*

For samfundet har forsøgsordningen betydet, at man har fået en øget produktion, samtidig hermed sparet penge fra de ydelser, forsøgspersonerne ellers oppebar - desuden har man kunnet udskyde tidspunktet for overgang til pension.

For arbejdsformidlingen har forsøgsordningen været en god anledning til at pege på arbejdsformidlingen som et moderne formidlingssystem.

Ordningen har bevirket, at der er skabt mange nye kontakter til såvel arbejdsgivere som til arbejdsløsheds-kasser til gavn for det fremtidige arbejde.

De personer, som bar medvirket i forsøgsordningen, har, som allerede nævnt, været frivillige og derfor velmotiverede.

*Det bør diskuteres, om frivilligheden også bør gælde under en permanent ordning.*

Det er kontorets opfattelse, at en permanent ordning bør indeholde en forpligtelse til at medvirke under ordningen, for de personer, der oppebærer offentlig støtte. f. eks. sygedagpenge, offentlig hjælp.

Der bør tilstræbes en ligestilling med arbejdsløsheds-kassemedlemmer, hvor forudsætningen for at modtage dagpenge er, *at de står til rådighed for arbejdsmarkedet og er villige til at påtage sig egnet arbejde.*

Svagheden i en sådan bestemmelse vil være den ofte manglende motivation for at medvirke, hvilket kan give sig udtryk i manglende stabilitet til skade for hele ordningens ide.

Skal ordningen nå ud til alle kredse, vil det være nødvendigt at overveje at fremstille en brochure, som kan udleveres fra alle myndigheder, der har kontakt til den omtalte personkreds.

Ved en permanent ordning må det yderligere understreges, at et snævert samarbejde med de etablerede tilpasningsudvalg i virksomhederne vil være meget værdifuldt for ordningens effektivitet, ligesom man på denne måde får mulighed for at gribe ind og forhindre, at personer stødes ud af virksomhederne, men gennem forsøgsordningen fastholdes på den virksomhed, hvor de måske har arbejdet en årrække.

*På længere sigt bør det overvejes, om det*

*vil være muligt at oprette § 10-pladset (overenskomstløn, hvor staten betaler 40 pct. af lønandelen) i den private sektor. I øjeblikket kan dette kun ske i den offentlige sektor.*

Det er vor erfaring, at der vil være behov for en ordning af denne karakter, idet mange har vilje og lyst til at arbejde, men ikke er i stand til at klare kravene på arbejdsmarkedet, hvorfor de tvinges til ledighed og dermed skaber udgifter for det offentlige.

Det er vor opfattelse, at dette spørgsmål burde diskuteres med hovedorganisationerne, således at det blev indføjet i overenskomsterne, hvis der kunne skabes enighed herom.

### Tilbud fra AF

Hører De til den gruppe medborgere, der på grund af alder, rationalisering eller lign. bliver eller er blevet ledig, men stadig er interesseret i at være beskæftiget, henvend Dem da på AF, hvor man har mulighed for at hjælpe Dem gennem en af arbejdsministeriet godkendt forsøgsordning i Region Fyn.

*Ordningen er frivillig* og etableres efter følgende regler:

1. Forsøgsperioden løber fra den 1. oktober 1973 til den 30. september 1974
2. Omfatter personer, der på grund af alder eller andre årsager er vanskelige at placere eller omplacere på arbejdsmarkedet
3. I optræningsperioden på indtil 6 måneder ydes løntilskud fra staten, så man i kraft af den opnåede beskæftigelse påny kan opnå varigt arbejde på normale løn-  
vilkår.
4. Løntilskuddet fra staten kan højst andrage 50 pct. - og tilskuddet nedtrappes i takt med forventet stigning i arbejdsindsatsen
5. Den fulde løn udbetales af arbejdsgiveren - refusion til denne finder sted fra AF
6. Aftalenævn nedsættes på arbejdspladsen med følgende sammensætning:  
Repræsentant fra arbejdsgiveren  
Tillidsmanden  
Repræsentant fra AF  
Nævnet har til opgave - i optræningsperioden - at bedømme pågældendes arbejdsevne, og herudfra fastsætte arbejdsgiverens lønandel i løbet af perioden. Pågældende indkaldes til møderne. Den endelige bevillingsmyndighed er placeret hos Arbejdsmarkedsnævnet for Region Fyn
7. Antallet af personer, der kan omfattes af forsøgsordningen, er begrænset til ca. 50 personer, hvorfor det er pålagt AF at afgøre, hvilke personer, der kan komme ind under ordningen
8. Ordningen omfatter ikke nuværende revalidender og pensionister
9. Hovedorganisationerne har godkendt forsøgsordningen.

Mener De, at der her er en mulighed for at løse Deres beskæftigelsesproblem, bør De rette henvendelse til en arbejdskonsulent ved AF i Odense eller Svendborg.

## Statistisk materiale om deltagerne i forsøgsordningen (1.oktober 1973–31. marts 1976).

Bilag nr. 28.

1 Alder	2 Køn	3 Beskæftigelse m. tilskud påbegyndt:			4 Tilskuds- periodens varighed	5 Heraf antal sygedage	6 Tilskudsperioden afsluttet:				7 Medlem af arb.- løsheds- kasse	8 Udbetalt af A.F. i kr.
		a. 1.10.73- 31.3.74	b. 1974-75	c. 1975-76			a. med an- sættelse på alm. vilkår	b. p.g.a. sygdom	c. af arb.tager	d. af arb.giver		
65 år.....	M	×			4 dage	0		×			÷	274
65 - .....	M	×			0	0		×			×	0
64 - .....	K	×			0	0		×			×	0
64 - .....	M		×		0	0			×		÷	0
63 - .....	M		×		0	0		×			×	0
63 - .....	M	×			5 md.	0		×			÷	8.214
62 - .....	M	×			5½ md.	0		×			÷	6.419
61 - .....	M	×			5 md.	0		×			÷	7.500
61 - .....	M		×		5 md.	0			×		×	4.967
61 - .....	M	×			1 dag	0			×		×	155
60 - .....	M	×			4 md.	0		×			÷	3.315
60 - .....	K	×			6 md.	0		×			×	3.491
60 - .....	M		×		5 md.	0		×			÷	6.280
60 - .....	M		×		2 md.	0		×			÷	1.439
59 - .....	M		×		5 md.	5		×			×	3.875
59 - .....	M	×			1 md.	0		×			×	1.445
59 - .....	M	×			5 md.	0		×			÷	2.837
58 - .....	K		×		5 md.	0		×			÷	5.167
58 - .....	M	×			0	0		×			÷	0
57 - .....	M	×			5 md.	0		×			÷	2.521
57 - .....	M		×		6 md.	0		×			÷	8.566
57 - .....	M		×		1½ md.	20			×		×	1.169
57 - .....	M		×		6 md.	0		×			×	6.604
57 - .....	M	×			6 md.	0			×		×	6.415
57 - .....	K	×			5 md.	0		×			×	7.311
56 - .....	M	×			2 md.	0		×			÷	1.909
56 - .....	M		×		5 md.	0		×			×	7.957
56 - .....	M		×		6 md.	0		×			÷	8.280
56 - .....	K			×	2½ md.	0			×		÷	1.992
56 - .....	M			×							×	*)

\*) Ikke afsluttet.

1 Alder	2 Køn	3 Beskæftigelse m. tilskud påbegyndt:			4 Tilskuds- periodens varighed	5 Heraf antal sygedage	6 Tilskudsperioden afsluttet:				7 Medlem af arb.- løsheds- kasse	8 Udbetalt af A.F. i kr.
		a. 1.10.73- 31.3.74	b. 1974-75	c. 1975-76			a. med an- sættelse på alm. vilkår	b. p.g.a. sygdom	c. af arb.tager	d. af arb.giver		
56 år.....	M		×		7 md.	10	×				×	10.156
55 - .....	K		×		5 md.	0	×				÷	2.018
55 - .....	K		×		5 md.	0	×				×	6.278
54 - .....	M		×		1½ md.	15		×			÷	2.468
54 - .....	M			×	3 md.	0				×	×	5.635
54 - .....	M		×		4½ md.	0	×				×	7.625
54 - .....	M	×			4 md.	0			×		÷	4.863
53 - .....	M	×			2 md.	22		×			÷	5.323
52 - .....	M	×			6 md.	3	×				×	4.950
52 - .....	M	×			1 md.	7		×			÷	1.379
52 - .....	M		×		0	0	×				÷	0
52 - .....	M			×	6 md.	3	×				×	6.468
52 - .....	K		×		4 md.	0	×				÷	4.261
52 - .....	M			×	1 md.	0		×			×	1.630
52 - .....	M	×			1 md.	0	×				×	2.881
52 - .....	K		×		0	0	×				÷	0
51 - .....	M	×			2 md.	0		×			×	1.821
51 - .....	K		×		0	0	×				÷	0
51 - .....	M			×							×	*)
51 - .....	M			×	6 md.	0	×				÷	7.089
50 - .....	M			×	3 dage	0				×	÷	0
49 - .....	K		×		0	0	×				÷	0
49 - .....	M		×		8 md.	8	×				÷	11.683
49 - .....	M			×	5½ md.	11				×	×	5.799
49 - .....	M	×			3 md.	0	×				×	4.753
49 - .....	K	×			1 md.	0				×	÷	2.464
48 - .....	K			×	6 md.	1	×				÷	4.788
48 - .....	M	×			6 md.	1	×				×	8.390
48 - .....	M		×		2 md.	0	×				×	4.794
48 - .....	M	×			15 dage	0				×	×	658
48 - .....	K	×			6 md.	0	×				÷	4.514

\*) Ikke afsluttet.

1 Alder	2 Køn	3 Beskæftigelse m. tilskud påbegyndt:			4 Tilskuds- periodens varighed	5 Heraf antal sygedage	6 Tilskudsperioden afsluttet:				7 Medlem af arb.- løsheds- kasse	8 Udbetalt af A.F. i kr.
		a. 1.10.73- 31.3.74	b. 1974-75	c. 1975-76			a. med an- sættelse på alm. vilkår	b. p.g.a. sygdom	c. af arb.tager	d. af arb.giver		
47 år.....	K	×			5 md.	41		×			×	5.246
47 - ..... M			×		1½ md.	4			×		÷	1.353
46 - ..... M			×		6½ md.	0	×				×	12.484
46 - ..... M			×		7 md.	0	×				×	7.338
46 - ..... K			×		2½ md.	0			×		÷	1.942
45 - ..... K		×			2 md.	0			×		÷	2.242
45 - ..... M			×		4 md.	0			×		×	6.940
44 - ..... M			×		5 md.	0			×		×	4.231
44 - ..... M		×			5 md.	0	×				×	5.376
44 - ..... M			×		5½ md.	12½	×				÷	5.258
44 - ..... K				×	5 md.	0	×				÷	2.738
44 - ..... K		×			10 dage	0		×			÷	204
44 - ..... K			×		6 md.	0	×				×	5.816
43 - ..... M				×	2 md.	0		×			÷	2.269
43 - ..... M		×			8 dage	1		×			×	0
43 - ..... K			×		5 md.	0	×				÷	6.615
42 - ..... K		×			4½ md.	0	×				÷	3.779
42 - ..... M		×			5 md.	54		×			×	5.903
42 - ..... M			×		4 md.	8			×		×	4.510
42 - ..... M			×		5 md.	0	×				÷	6.907
41 - ..... K			×		3½ md.	0	×				÷	4.205
41 - ..... M		×			5 md.	7	×				×	5.854
41 - ..... K			×		6 md.	0	×				÷	4.021
41 - ..... K			×		1½ md.	0	×				×	2.529
41 - ..... K				×	9 md.	17	×				×	8.478
40 - ..... M				×	15 dage	0			×		÷	1.642
39 - ..... M				×	6 dage	0		×			÷	0
39 - ..... M				×	1½ md.	4			×		÷	2.370
38 - ..... M		×			5 md.	9	×			×	÷	4.530
37 - ..... K		×			0	0			×		÷	0
36 - ..... K			×		0	0				×	÷	0
36 - ..... M		×			5 md.	0	×				÷	5.170

1 Alder	2 Køn	3 Beskæftigelse m. tilskud påbegyndt:			4 Tilskuds- periodens varighed	5 Heraf antal sygedage	6 Tilskudsperioden afsluttet:				7 Medlem af arb.- løsheds- kasse	8 Udbetalt af A.F. i kr.	
		a. 1.10.73- 31.3.74	b. 1974-75	c. 1975-76			a. med an- sættelse på alm. vilkår	b. p.g.a. sygdom	c. af arb.tager	d. af arb.giver			
36 år.....	K		×		1 md.	4 <sup>1/2</sup>		×			÷	1.441	
36 - .....	K			×	6 md.	10		×			÷	5.775	
36 - .....	K		×		3 md.	0	×				÷	5.068	
34 - .....	K		×		3 dage	0		×			÷	0	
34 - .....	M			×	0	0	×				×	0	
34 - .....	M	×			3 md.	0	×				÷	4.506	
32 - .....	M			×	7 md.	0	×				÷	6.487	
31 - .....	M	×			4 md.	9	×				×	3.791	
30 - .....	M		×		1 <sup>1/2</sup> md.	0	×				×	514	
29 - .....	M		×		7 dage	0		×			×	400	
29 - .....	M	×			0	0	×				×	0	
28 - .....	K		×		0	0	×				×	0	
28 - .....	M	×			5 md.	0	×				×	5.700	
27 - .....	M		×		5 md.	1	×				×	9.103	
27 - .....	M			×							×	*)	
27 - .....	K		×		7 md.	20	×				÷	5.895	
26 - .....	K			×	1 md.	11 <sup>1/2</sup>		×			÷	657	
26 - .....	M			×							×	*)	
25 - .....	M			×	1 md.	1	×				÷	1.860	
21 - .....	M			×							÷	*)	
21 - .....	M		×		3 <sup>1/2</sup> md.	8			×		×	3.928	
	79	35	42	48	24	69 <sup>1/2</sup> md. +31 dage	328 <sup>1/2</sup>	69	20	6	14	61 ÷ 53+	415.865

\*) Ikke afsluttet.

Antal deltidsforsikrede arbejdsløshedskassemedlemmer pr. sidste onsdag i februar måned 1976.

Arbejdsløshedskasse	Mænd	Kvinder	I alt
Akademikere . . . . .	27	107	134
Bageri- og konditoriarbejdere m.fl. . . . .	9	407	416
Beklædningsarbejdere . . . . .	8	1647	1655
Bogbindere . . . . .	6	438	444
Danske teknikere . . . . .	30	639	669
De kvindelige arbejdere . . . . .	–	14580	14580
Den forebyggende børneforsorg . . . . .	144	2751	2895
Den keramiske industri . . . . .	4	144	148
Frisørfaget . . . . .	3	438	441
Funktionærer og tjenestemænd . . . . .	42	1443	1485
Gastronomernes arbejdsløshedskasse . . . . .	4	132	136
Guld- og sølvarbejdere . . . . .	3	63	66
Handels- og kontorfunktionærer . . . . .	410	33896	34306
Hotel- og restaurationspersonale . . . . .	6	388	394
Huslige arbejdere . . . . .	32	12244	12276
Jurister og økonomer . . . . .	9	28	37
Kristelig . . . . .	23	233	256
Mejerifaget . . . . .	6	110	116
Sadelmagere og tapetsere . . . . .	5	362	367
Skotøjsarbejdere . . . . .	1	212	213
Slagteriarbejdere . . . . .	33	478	511
Specialarbejdere . . . . .	487	463	950
Tekstilarbejdere . . . . .	5	1472	1477
Tobaksarbejdere . . . . .	–	337	337
Træindustriarbejdere . . . . .	4	101	105
Tjenestemænd og funktionærer . . . . .	83	3679	3762
Tilsammen . . . . .	1384	76792	78176



**Notat til ældreudvalget vedr. bloktid.**

i debatten omkring mere flexible arbejdstidsregler har Arbejdsgiverforeningen som et diskussionsoplæg frembragt nogle ideer om bloktid.

Systemet kan tænkes opbygget således, at ansættelsesforholdet mellem virksomhed og medarbejder aftales som et antal blokke à f. eks. 4 timer pr. uge. Det skal i en individuel ansættelseskontrakt med den enkelte aftales, hvor mange blokke der skal arbejdes, samt på hvilke dage og på hvilke tidspunkter af døgnet blokkene placeres. Af hensyn til en rimelig produktionsplanlægning forudsættes, at en sådan aftale indgås for et vist længere tidsrum.

Det skitserede system skulle indebære, at der gives den enkelte større valgfrihed m. h. t. arbejdstidens længde og placering, samtidig med at virksomhederne opnår en bedre udnyttelse af produktionsapparatet.

Ifølge PP II-rapporten vil den samlede arbejdsstyrke i de kommende 15 år stige med

275.000 personer, men den offentlige sektor skønnes udvidet med tæt op mod 400.000, således at arbejdsstyrken i den private sektor vil blive formindsket med knap 125.000. Selv om der gøres en indsats for at mindske stigningstakten for de offentligt ansatte, kan der ventes arbejdskraftproblemer i det private erhvervsliv, men de grupper, hvor der er en reserve at hente, vil næppe kunne påtage sig arbejde efter det traditionelle arbejdstidsmønster. Det drejer sig især om hjemmearbejdende kvinder, om handicappede og ældre.

Indførelse af et bloktidssystem forudsætter nok en ændring af beskatningen, således at marginalbeskatningen lempes. For så vidt angår lettere handicappede, invalidepensionister og yngre folkepensionister vil en lempelse i de nugældende nedslagsregler i pensionsydelse formentlig blive nødvendig, for at disse grupper skal have et incitament til at påtage sig erhvervsarbejde.

*H. Marstrand Dahl*

Til arbejdsformidlingscheferne.

Som bekendt er der af arbejdsministeriet nedsat et udvalg til at overveje foranstaltninger til imødegåelse af særlige beskæftigelsesproblemer for ældre og midaldrende inden for den private sektor af arbejdsmarkedet.

Sådanne foranstaltninger må have til formål så vidt muligt at modvirke, at personer, der slås ud af hidtidigt erhverv, glider over i en passiv pensionstilværelse, men bevares for arbejdsmarkedet ved at smidiggøre et erhvervsskift.

Som led heri har udvalget under overvejelse, om det vil være formålstjenligt at stille forslag om en - forholdsvis kortvarig - arbejdsmarkedsydelse, som kunne sikre mod væsentlig forringelse af levestandarden for personer, som i en moden alder, f. eks. over 40 år, må omstille sig til andet erhverv, fordi de slås ud af det hidtidige, og som kunne udbetales i den periode, der vil forløbe, indtil passende anden beskæftigelse kan skaffes gennem en særlig arbejdsformidlingsindsats. Ydelsen tænkes også at dække den periode, der vil forløbe, indtil eventuelle fornødne andre erhvervsmæssige foranstaltninger (arbejdsmarkedsuddannelse, omskoling eller lign.), hvortil der er knyttet godtgørelse for tab af arbejdsindtægt, rent praktisk kan iværksættes efter fornøden undersøgelse, tilmelding og eventuel ventetid.

Ordningen sigter på personer, som ikke har haft mulighed for at sikre sig økonomisk gennem medlemskab af arbejdsledsløshedsforsikringen, f. eks. fordi der ikke findes en arbejdsledsløshedskasse for deres hidtidige erhvervsområde eller fordi de indtil nu har ernæret sig som selvstændige. Den sigter på erhvervsskift, som nok indeholder en vis grad af problem, men som dog skønnes at kunne overkommes, uden at det vil være nødvendigt med en forudgående egentlig dyberegående revalidering.

En sådan arbejdsmarkedsydelse kan ses som et alternativ til sociallovgivningens muligheder for midlertidig hjælp, og hvor ho-

vedforskellen vil være, at arbejdsmarkedsydelsen ikke kræver konkret transgsbedømmelse og dermed også ydes med en fast dagpengesats, der f. eks. kan tænkes fastsat til arbejdsledsløshedsforsikringens dagpengebeløb.

I vedlagte bilag er hovedregler for en sådan eventuel ventepengeordning søgt beskrevet.

Ældredudvalget er imidlertid ikke selv i stand til at vurdere omfanget af behovet for en sådan økonomisk ordning. Udvalget har derfor besluttet at søge bistand til en behovsvurdering i muligt omfang hos arbejdsformidlingen og beder derfor om oplysning om antallet af personer, som ikke har kunnet forsikres af de i bilagets punkt 2 nævnte grunde, og som den 13. september 1974 findes indtegnet som arbejdsledsløshedsforsikrede inden for kontorets område, og som skønnes at ville være berettigede som ydelsesmodtagere efter en ordning som den skitserede. Dette tal bedes for mænd og kvinder opdelt i 5 års aldersgrupper (40-44 år, 45-49 år, 50-54 år, 55-59 år samt 60 år og derover). Udvalget ville sætte pris på, om det er muligt at angive hvilke typiske erhvervsskiftesituationer, der efter arbejdsformidlingens praktiske erfaringer ville blive tilgodeset af en sådan ordning.

Det er klart, at kun en del af de personer, som kunne drage nytte af en ordning, som den af udvalget overvejede, under de nuværende forhold melder sig som arbejdsledsløshedsforsikrede hos AF; såfremt AF finder at have et omend forbeholdent skøn over den samlede gruppes størrelse, vil udvalget være interesseret i at få kendskab hertil, ligesom eventuelle andre bemærkninger til ordningen vil være velkommen.

Svar på nærværende henvendelse bedes indsendt til arbejdsdirektoratet senest den 23. september 1974.

Da udvalgets overvejelser som nævnt er på et forberedende stade, bedes nærværende henvendelse ikke gjort til genstand for offentlig omtale.

Arne Nielsen.

I Mogens Fohlmann.

De samvirkende danske  
Landboforeninger

og  
De samvirkende danske  
Husmandsforeninger  
17. september 1974.

Bilag nr. 32.

Hr. konsulent Mogens Fohlmann  
Arbejdsdirektoratet  
Ældreudvalget vedr. den private sektor

Med henvisning til vor samtale den 28. august har vi hermed fornøjelsen at sende et notat om de senere års afvandring fra landbruget. Som det fremgår af notatet, skønner vi, at der kan være 7-800 landbofamilier årligt, som kunne tænkes at være interesseret i at modtage en omstillingsydelse.

Som nævnt i vor samtale vil der for de fleste selvstændige være tale om familier, og at der må tages stilling til, om begge ægtefæller samtidig skal kunne få omstillingsydelse, hvis begge er indforstået med at stå til rådighed for arbejdsmarkedet. Udfra et ligerets-synspunkt vil man umiddelbart mene, at begge skulle have ret til en sådan ydelse, men det må erkendes, at hvis der kun stilles et begrænset beløb til rådighed, må det alvorligt overvejes, om det ikke vil være rimeligt, at kun én ægtefælle ad gangen kan modtage omstillingsydelse. Det mest retfærdige ville da formentlig være, at ægtefællerne selv afgør, hvem der kan tilkomme en sådan ydelse, og hvem af dem der skal være til rådighed for arbejdsmarkedet.

Hvis man f. eks. kan tænke sig, at der kun kan tænkes bevilling til 1.000 personer år-

ligt, vil vi skønne, at man til at begynde med kun bør yde omstillingsydelse til 1 person pr. familie. Det vil f. eks. ikke være helt rimeligt, hvis et ægtepar begge får omstillingsydelse, og der så ikke er penge til at støtte et andet ægtepar.

En anden sag, der vel bør undersøges og tages stilling til, er, om personer, der får omstillingsydelse, i denne periode kan tage på kursus. Vi vil være positive overfor, at man får lov til at deltage i kurser af faglig karakter, men ofte kan det være svært at skelne imellem, om et kursus er fagligt eller almenbetonet. Ofte var det måske lettere at sætte grænsen ved kursets længde og stille krav om, at man evt. under visse forhold må være indstillet på at afbryde et kursus, hvis der kan anvises passende arbejde.

Vi beder om, at disse bemærkninger må betragtes som værende foreløbige, idet vi gerne evt. vil komme med yderligere bemærkninger, hvis der senere kommer lovforslag m. v. om en omstillingsydelse. Hvis der er behov herfor, vil vi også gerne deltage i yderligere forhandling om sagen.

*K. B. Andersen*

*Knud Toftegård*

**Notat til arbejdsdirektoratet om afvandringen fra landbruget.**

I bilag IV, »Landbrug og Skovbrug«, til PP-II er der i *underbilag B* foretaget forskellige beregninger for at få et skøn over tilgangen til og afgangen fra bestanden af (selvstændige) landbrugere. De foretagne skøn er på grund af det statistiske materiales beskafenhed behæftet med nogen usikkerhed.

I *tabel 1* er fra dette materiale vist overigten over afgangen fra brugerbestanden op gennem 60-erne. Der er grund til at nævne, at tallet for erhvervsskifteafgangen indeholder de bylandmænd, der efter købet af ejendom forpagter eller lejer jorden med/uden bygninger ud.

*Tabel 1. Afgangen fra brugerbestanden efter afgangstype.*

År	Døde	Pensio- nerede	Erhvervs- skifte	I alt
1960 . . . . .	2356	—	—	—
1961 . . . . .	2392	1759	÷ 760	3391
1962 . . . . .	2370	2303	3506	8179
1963 . . . . .	2288	2734	7754	12756
1964 . . . . .	2237	2519	5724	10480
1965 . . . . .	2208	2309	3701	8218
1966 . . . . .	2151	2565	5036	9752
1967 . . . . .	2084	2616	5341	10041
1968 . . . . .	2026	2430	4677	9133
1969 . . . . .	1990	2155	5016	9161
1970 . . . . .	1885	3100	3524	8509
Gns. pr. år				
1961-70 . . .	2163	2449	4350	8962

Som vist har periodens erhvervsskifteafgang udgjort 43500 eller 4350 gns. pr. år. Tilgangen af bylandmænd har været på over 1000 pr. år. Formentlig driver hovedparten af disse ikke landbruget selv - men er »af-

vandret« i beregningsmetodens forstand. Desuden indeholder tallet også brugere, som af sygdomsårsager o. l. er af vandret, uden at disse behøver at være søgt ind i andet erhverv. Erhvervsskifteafgang skal således forstås som afvandrede under pensionsalderen.

Tages hensyn til dette må man skønne, at den egentlige afvandring af arbejdsduelige landbrugere har ligget omkring 1000 lavere pr. år (forskellen er hovedsageligt bylandmænd). En afvandring til andre erhverv i perioden på ca. 33.000 landbrugere svarer til, at 59 landbrugere afvandrer for hver 100 ejendomme, der nedlægges.

I PP-II regnes med, at der vil forsvinde 27.000 brug i perioden 1972-77 og yderligere 32.000 i perioden 1977-87. Det kunne pege i retning af en afvandring til andre erhverv i størrelsen 16.000 i 1972-77 og 18-19.000 i den følgende 10-års periode. Det er imidlertid ikke muligt ud fra beregningerne i *underbilag B* at sige noget om aldersfordelingen på de afvandrede.

Socialforskningsinstituttet har i »De sociale konsekvenser af landbrugets strukturændringer« behandlet problemerne omkring afvandringen af selvstændige landmænd. Det er sket i publikationens kap. V. Institutets undersøgelser er baseret på en stikprøve, der geografisk er fordelt på 9 kommuner.

Instituttet har i sin undersøgelse fundet, at en nedgang på 100 ejendomme er blevet fulgt af en afvandring af selvstændige på 55. Dette er gennemsnit for 60erne og ligger meget nær på skønnet på grundlag af PP-II tallene.

Endvidere er de afvandrede i instituttets opgørelse opdelt efter alder på afvandringstidspunktet. Resultatet er gengivet som *tabel 2*.

Tabel 2. Alle 215 afvandrede landmænd procentvis fordelt efter brugsstørrelse og alder på afvandringstidspunktet.

	1			2 I alt	3 Aldersfordeling for de 1458 aktive selvstændige landmænd 1969
	Ejendomsstørrelse i ha				
	2-9	10-29	30 og mere		
<i>Aldersgruppe:</i>					
20-29 år.....	4	6	11	5	4
30-39 - .....	20	21	34	21	16
40-49 - .....	23	33	11	26	24
50-59 - .....	40	29	33	36	30
60-69 - .....	13	11	11	12	20
70-79 - .....	0	0	0	0	6
I alt .....	100	100	100	100	100
Antal personer .....	119	78	18	215	1458

Det fremgår, at 74 pct. af de afvandrede var 40 år og derover. Det er altså en ret stor del, som evt. kunne komme i betragtning ved en arbejdsmarkedsydelse ved en aldersgrænse på 40 år.

Undersøgelsens materiale er indsamlet i 1969. Regnes aldersfordelingen at kunne vejlede ved en vurdering af den fremtidige afvandring må det betyde, at 70-75 pct. vil være over 40 år. Med de i PP-II skønnede tal for afvandringen skulle det betyde i størrelsen 2.000 årligt af vandrede over 40 år i perioden 1972-77 og i størrelsen 1300 årligt som gennemsnit af den følgende 10-års periode.

Hvor stor en del af afvandrede, der kunne være interesseret i en arbejdsmarkedsydelse, kan stadig ikke besvares. I socialforsknings-

instituttets undersøgelse anføres, at næsten  $\frac{2}{3}$  af de afvandrede startede afvandringprocessen med at have deltidsarbejde og altså gled jævnt over i andet erhverv. Endvidere fremgik, at afvandringen i ret høj grad var begrundet i dårlige økonomiske forhold i landbruget.

Nedlæggelsen af ejendomme synes for de sidste par år at være forløbet langsommere end forudset i PP-II. Afvandringen må derfor også formodes at være bremsset noget.

Hvis man alligevel skønner, at ca. 2.000 over 40 år vil afvandre fra landbruget pr. år de næste 3-4 år, og at 12-1300 heraf vil glide jævnt over via deltidsarbejde er der muligvis 7-800 familier årligt, som evt. kunne være interesseret i en omstillingsydelse.

**Sammenfatning af AF-kontorenes besvarelse vedrørende behovet for en arbejdsmarkedsydelse til personer, som ikke tidligere har kunnet optages i en anerkendt arbejdsløshedskasse, og som i en moden alder må omstille sig til et nyt erhverv.**

I direktorates skrivelse af 4. juli 1974 udbeder man sig arbejdsformidlingskontorenes bistand til belysning af behovet for en eventuel ventepengeordning.

Skrivelsen indeholder fem spørgsmål til mulig besvarelse:

- 1) Antal personer, som den 13. september 1974 findes indtegnet som arbejdssøgende inden for kontorets område, og som skønnes at opfylde betingelserne for at modtage en ventepengeydelse.
- 2) Dette antal opdelt for mænd og kvinder i 5 års aldersgrupper.
- 3) AF's — omend forbeholdne — skøn over den samlede gruppes størrelse.
- 4) Typiske erhvervsskiftesituationer, som ville blive tilgodeset af en ventepengeordning.
- 5) Eventuelle andre bemærkninger.

Besvarelsen af spørgsmål 1, 2 og 3 fremgår af tabel 1. Som angivet, *udgør det registrerede antal 382 personer*. Kun syv formidlingskontorer er fremkommet med et skøn over den samlede gruppes størrelse.

Disse syv kontors registertal er tilsammen 94 og deres skønnede middeltal 207. Det fremgår heraf, at det skønsmæssigt anslås, at behovet er 2,2 gange større end det registrerede antal.

Hvis denne faktor anvendes på det samlede antal, bliver skønnet på landsplan, at der findes *omkring 850 personer* som potentielle modtagere af en ventepengeydelse.

Spørgsmål 4 er af kontorerne besvaret omtrent enslydende med, at det vil være selvstændige inden for handel, håndværk og landbrug, enlige kvinder samt personer i ledende stillinger, der bliver ledige på grund af virksomhedslukning eller fusion, som vil blive tilgodeset af den skitserede ordning.

Under eventuelle andre bemærkninger (pkt. 5) er de fleste kontorer fremkommet med forskellige udtalelser:

3 kontorer har i samråd med socialforvaltningen forsøgt at belyse behovet antalsmæssigt.

8 kontorer giver den skitserede ordning sin anbefaling og nævner bl. a., at man i flere tilfælde med held kunne have gjort brug af en sådan ordning, samt at den, hvis den indføres, vil blive et værdifuldt hjælpemiddel for AF i bestræbelserne på placering af den omhandlede klientgruppe. Det nævnes også, at man må forvente, at flere vil henvende sig til AF, end det er tilfældet i dag, såfremt der åbnes mulighed for en arbejdsmarkedsydelse, som den skitserede.

Et kontor er meget betænkelig ved den nævnte ordning, idet man mener, at den vil kunne bruges som begrundelse for afskedigelse af ældre i en opsigelsessituation, fordi de tilsyneladende ville få færre ulemper end andre arbejdere ved afskedigelsen, hvorfor ordningen vil kunne bruges som undskyldning for først at afskedige de ældre.

De to områder, hvor forsøgsordningen med løntilskud er etableret, mener, at muligheden for at kunne yde et løntilskud har bevirket, at behovet for ventepenge her er mindre samt — hvis en ventepengeordning indføres — at venteperioden må antages at blive kortere såfremt forsøgsordningen bliver permanent. I denne forbindelse må det nævnes, at et andet kontor har efterlyst mulighed for støtte til individuel omskoling som et betydningsfuldt led til en ventepengeydelse.

Af andre bemærkninger kan nævnes, at støtten bør kunne gives til:

*Tidligere selvstændige*, som optages i arbejdsløhedsforsikringen efter at have opnået beskæftigelse som lønmodtager, men som bliver ledige inden dagpenge kan udbetales.

*Revalidender* med bevaret medlemskab i arbejdsløshedskassen i en eventuel periode mellem afslutningen af en revalidering/oplæring og indtil beskæftigelse kan opnås. Det nævnes, at disse ledige skal have haft

5 ugers arbejde, før dagpenge kan udbetales.

*Enlige forsørgere* med mindre børn, som ønsker deltidsbeskæftigelse.

*Andre lønmodtagere*, som tidligere har været medlem af en arbejdsløshedskasse, men som af forskellige årsager ikke længere er det, f. eks. på grund af sygdom.

Et kontor mener, at det kan forventes, at en ventepengeordning kan bevirke, at personer, der er berettiget til hjælp efter sociallovgivningen, henvises til AF, hvorved udgiften flyttes fra kommunen til staten.

Endelig oplyser et kontor, at arbejdsgiverne i området i den senere tid synes at være blevet mere interesseret i den mere modne arbejdskraft, f. eks. på områder, hvor der stilles krav til omhyggelighed og stabilitet. Sygedagpengeordningen har formentlig bevirket, at stabilitetshensynet har påkaldt sig større opmærksomhed.

Et kontor mener, at det kan forventes, at en ventepengeordning kan bevirke, at personer, der er berettiget til hjælp efter sociallovgivningen, henvises til AF, hvorved udgiften flyttes fra kommunen til staten.

Arbejdsformidlingskontor	Mænd					Kvinder					Registreret antal	AF's skøn
	40-44 år	45-49 år	50-54 år	55-59 år	over 60 år	40-44 år	45-49 år	50-54 år	55-59 år	over 60 år		
Esbjerg.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	39*)	70-100
Frederikshavn.....	-	-	2	2	1	-	-	-	-	-	5	-
Haderslev.....	3	2	6	5	2	2	5	2	3	1	31	-
Herning.....	5	3	2	3	4	5	5	1	-	1	29	-
Hillerød.....	4	8	8	2	-	2	4	2	-	-	30	-
Hjørring.....	8	9	4	4	-	4	7	2	-	-	38	-
Holbæk.....	2	-	6	1	1	1	2	3	-	-	16	-
Holstebro.....	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
Horsens.....	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	2	10
Kolding.....	4	2	3	1	1	5	5	5	-	-	26	20-30
København.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nakskov.....	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	2	-
Nykøbing F.....	-	2	2	2	-	3	-	1	-	-	10	10-30
Næstved.....	1	3	2	-	-	-	1	-	-	-	7	-
Odense.....	1	-	-	2	-	4	1	1	1	-	10	-
Randers.....	2	1	-	-	-	1	-	-	-	-	4	-
Roskilde.....	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-
Rønne.....	1	-	1	3	-	1	-	-	-	-	6	-
Skive.....	-	3	2	2	1	-	-	-	-	-	8	20-25
Slagelse.....	1	1	1	-	-	-	1	1	-	-	5	-
Svendborg.....	3	-	3	2	3	20	4	4	4	4	47	-
Sønderborg.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Thisted.....	1	2	2	-	-	-	-	-	-	-	5	20
Vejle.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Viborg.....	1	-	3	-	-	-	-	-	-	-	4	20-30
Aalborg.....	2	4	4	3	1	7	12	4	1	1	39	-
Århus.....	1	-	5	2	-	4	2	2	1	-	17	-
I alt...	41	41	57	34	14	60	51	28	10	7	382	-

\* Det registrerede antal foreligger ikke opdelt.

Ældreudvalget vedrørende den private sektor.

I det af Arbejdsministeriet nedsatte udvalg vedr. beskæftigelse af ældre og lettere handicappede drøftedes i efteråret 1974 et forslag om en såkaldt ventepengeydelse, hvorved forstås en forholdsvis kortvarig arbejdsmarkedsydelse, som kunne sikre personer, som i en moden alder må omstille sig til andet erhverv, mod en væsentlig forringelse af deres økonomiske forhold. Ydelsen skulle udbetales i den periode, der forløber, indtil anden passende beskæftigelse opnås, evt. gennem en særlig arbejdsformidlingsindsats, og tænkes også at dække den periode, der vil forløbe, indtil andre erhvervsmæssige foranstaltninger (arbejdsmarkedsuddannelse, omskoling o. lign.), hvortil der er knyttet godtgørelse for tab af arbejdsindtægt, rent praktisk kan iværksættes efter fornøden undersøgelse, tilmelding og evt. ventetid.

Ordningen tilsigter at hjælpe personer, som ikke har haft mulighed for at sikre sig gennem medlemskab af en arbejdsløshedsforsikring f. eks. fordi der ikke findes en arbejdsløshedskasse for deres hidtidige erhvervsområde, eller fordi de hidtil har ernæret sig som selvstændige.

Med henblik på en vurdering af behovet for en sådan ydelse foreslog Dansk Arbejdsgiverforenings repræsentanter i udvalget, at man iværksatte en undersøgelse indenfor butiksområdet blandt medlemmer af Butiks- og Kontorvirksomhedernes Arbejdsgiverforening - fortrinsvis blandt de mindre forretningsindehavere (»mand og kone virksomheder«).

Dette tilbud blev modtaget af udvalget og undersøgelsen blev startet medio oktober 1974.

Undersøgelsesmateriale omfatter dels en kortfattet redegørelse for henvendelsen (bilag 1), dels et spørgeskema (bilag 2).

For ikke i væsentlig grad at belaste de adspurgte forretningsindehavere samt for at opnå den størst mulige besvarelsesprocent indeholder spørgeskemaet kun 5 spørgsmål. I spørgeskemaet er det endvidere oplyst, at

besvarelse kan ske anonymt, og at denne under alle omstændigheder vil blive behandlet fortroligt.

Spørgeskemaet udsendtes til i alt 558 medlemmer af BKA og svar blev modtaget fra 309. Af de modtagne 309 besvarelser måtte der ses bort fra 34 på grund af mangelfulde oplysninger.

Selv om man på forhånd kunne have en formodning om, at det specielt var de ældre forretningsindehavere, som i første række rammes af strukturændringer i samfundet, har det ikke været teknisk muligt på forhånd at udskille enkelte aldersgrupper med henblik på en undersøgelse af deres forhold.

Af tabel 1, første kolonne fremgår, hvorledes besvarelserne procentvis fordeler sig på de forskellige aldersgrupper. Bortset fra gruppen under 30 år og over 67 år er der en nogenlunde jævn fordeling inden for grupperne, idet dog grupperne 40-45 år og 56-60 år er noget stærkere repræsenteret end de øvrige.

Af tabel 2 fremgår at af de 275 afgivne svar har 189 svaret »nej« til spørgsmål 1, medens 60 har svaret »ja«, både til spørgsmål 1 og 2 og 26 har svaret »ja« til spørgsmål 1 og »ved ikke« til spørgsmål 2. Der er således et klart flertal af de adspurgte (ca.  $\frac{2}{3}$ ) som ikke har gjort sig nogen overvejelser om at lukke eller afhænde forretningen på baggrund af de nævnte problemer og en evt. mulighed for at få en ventepengeydelse.

Den gruppe, som har svaret »nej« til spørgsmål 1, fordeler sig med undtagelse af ydergrænserne - næsten ligeligt mellem de forskellige alderstrin, medens den tilsvarende fordeling indenfor »ja« og »ja/ved ikke« gruppen er meget ujævn.

I tabel 3 videreføres tabel 2 med en procentvis fordeling af de 3 besvarelsesgrupper indenfor de enkelte alderstrin.

I tabel 4 er der foretaget en procentvis opgørelse over, hvorledes besvarelserne indenfor de 3 grupper fordeler sig på forskellige brancher.



Blandt de adspurgte, som har svaret ja til både spørgsmål 1 og 2, og som herefter har skullet angive hovedårsagen (hovedårsagerne) til baggrunden for lukningen, peger *det* store flertal på økonomiske og administrative problemer (tabel 5), hvorimod alder og svigtende helbred ikke ses at være særlig dominerende årsager. Af andre årsager er der bl. a. nævnt, at den daglige arbejdstid er for lang, at forretningsindehaveren som regel ikke har mulighed for at holde ferie samt at han mangler viden om moderne drift.

### **Konklusion.**

Ved vurderingen af de indkomne oplysninger må det tages i betragtning, at undersøgelsen hviler på et talmæssigt spinkelt grundlag, ligesom det er usikkert, hvorvidt de adspurgte forretninger kan siges at udgøre et repræsentativt udsnit. Derudover havde det været ønskeligt med et mere detaljeret spørgeskema og en noget højere besvarelsesprocent.

På baggrund af undersøgelsen må det konstateres, at et ikke ubetydeligt antal mindre forretningsdrivende i dag befinder sig i

en meget vanskelig situation, hvor en ventepengeydelse ville kunne tænkes at være af betydelig hjælp ved erhvervsskift. Derudover kunne en sådan ydelse eventuelt medvirke til at beslutningen om at skifte erhverv blev taget på et tidligere og på et for den enkelte og samfundet mere hensigtsmæssigt tidspunkt.

Det generelle indtryk af undersøgelsen er imidlertid, at langt den overvejende del - mere end <sup>2</sup>A - af svarerne klarer sig og ikke har været inde i overvejelser om lukning eller afhændelse af deres forretning og hovedkonklusionen af undersøgelsen er derfor, at der på nuværende tidspunkt ikke ses at være et tvingende behov for at gennemføre en ventepengeydelse, således som den er skitseret i det foreliggende forslag.

Af den gruppe, som gerne vil søge ny beskæftigelse, såfremt de i en overgangsperiode kunne oppebære økonomisk støtte, peger flere på administrationsproblemer som årsagen til en sådan beslutning, og det er vel tvivlsomt om disse problemer kan siges at være et direkte udslag af strukturændringerne i samfundet.

*H. Marstrand Dahl.*

BKA  
Butiks- og kontorvirksomhedernes  
Arbejdsgiverforening  
Vester Voldgade 109  
1503 København v.  
17. oktober 1974.

Underbilag 1 til bilag nr. 34.

I juni 1972 nedsatte arbejdsministeren et udvalg, som skal foreslå foranstaltninger, der kan hjælpe midaldrende og ældre som på grund af strukturændringerne i samfundet har mistet eller står i fare for at miste deres beskæftigelse. Dette gælder såvel lønmodtagere som selvstændige erhvervsdrivende inden for landbrug, handel og håndværk.

Som led heri har udvalget overvejet, om der er behov for indførelse af en kortvarig arbejdsmarkedsydelse, som skulle sikre mod væsentlig forringelse af levestandarden for personer, som i en moden alder må omstille sig til andet erhverv. Ydelsen skulle udbetales i den periode, der forløber indtil passende anden beskæftigelse opnås evt. gennem en særlig arbejdsformidlingsindsats og tænkes også at dække den periode, der vil forløbe indtil andre erhvervsmæssige foranstaltninger (arbejdsmarkedsuddannelse, omskoling e. l.), hvortil der er knyttet godtgørelse for tab af arbejdsindtægt, rent praktisk kan iværksættes efter fornøden undersøgelse, tilmelding og evt. ventetid.

Ordnningen sigter på personer, som ikke

har haft mulighed for at sikre sig gennem medlemskab af arbejdsløshedsforsikringen, f. eks. fordi der ikke findes en arbejdsløshedskasse for deres hidtidige erhvervsområde, eller fordi de hidtidig har ernæret sig som selvstændige.

Ved denne ordning tilstræbes det at smiddiggøre erhvervsskift og undgå, at mennesker, som slås ud af deres tidligere beskæftigelse, overgår til en passiv pensionstilværelse.

Ældredudvalget er imidlertid ikke selv i stand til at vurdere behovet for en sådan ordning, og udvalget har derfor besluttet at søge bistand til en sådan behovsvurdering hos Butiks- og Kontorvirksomhedernes Arbejdsgiverforening.

I den anledning beder vi Dem udfylde vedlagte spørgeskema og returnere dette til - BKA i vedlagte frankerede svarkuvert senest mandag den 18. november d. å.

Da udvalgets overvejelser som nævnt er på et forberedende stade, bedes nærværende henvendelse ikke gjort til genstand for offentlig omtale.

Med venlig hilsen

Butiks- og Kontorvirksomhedernes  
Arbejdsgiverforening

*Oluf Brønnum Schou*

*I H. Marstrand Dahl*

SPØRGESKEMA

1. Har de overvejet at lukke Deres forretning og søge ny beskæftigelse, og er disse overvejelser begrundet i svigtende helbred, alder, faldende indtjening, administrationsproblemer etc.  ja  
 nej  
 ja
2. Ville De gøre alvor af disse overvejelser og søge andet arbejde, såfremt De i en kortvarig overgangsperiode f.eks. i indtil 6 mdr. sikredes en rimelig økonomisk støtte?  nej  
 ved ikke
3. Såfremt De svarer ja til spørgsmål 2, hvad er da hovedårsagen (evt. hovedårsagerne) til lukningen?
- a. Svigtende helbred.
- b. Alder.
- c. Økonomiske problemer, herunder svigtende indtjening og kundetilgang.
- d. Administrationsproblemer, kildeskat, moms, ATP m.m.
- e. Andet .....
- .....
4. Deres alder            år.
5. Forretningens art:

Skemaet bedes tilbagesendt i vedlagte frankerede svarkuvert senest mandag den 18. november d.å.  
Besvarelsen kan indsendes anonymt og vil under alle omstændigheder blive behandlet fortroligt.

Besvarelserne opdelt efter art fordelt efter aldersgrupper. Relativ fordeling.

Aldersgruppe	Svar	Besvarelsernes procentvise fordeling	nej	ja	ja/ved ikke
			pct.	pct.	pct.
under 29 år . . . . .		1,8	2,6	–	–
30–39 år . . . . .		12,4	14,8	6,7	7,7
40–45 - . . . . .		17,8	19,0	13,3	19,2
46–50 - . . . . .		13,8	13,8	11,7	19,2
51–55 - . . . . .		14,9	13,2	25,0	3,9
56–60 - . . . . .		18,2	5,9	28,3	11,5
61–66 - . . . . .		15,3	3,8	15,0	26,9
over 67 år . . . . .		5,7	6,9	–	11,5
		100,0	100,0	100,0	99,9

Besvarelserne fordelt på nej, ja, ja/ved ikke. Absolutte tal.

Aldersgruppe	Svar	Nej	Ja	Ja/ved ikke	I alt
under 29 år . . . . .		5	0	0	5
30–39 år . . . . .		28	4	2	34
40–45 - . . . . .		36	8	5	49
46–50 - . . . . .		26	7	5	38
51–55 - . . . . .		26	15	1	41
56–60 - . . . . .		30	17	3	50
61–66 - . . . . .		26	9	7	42
over 67 år . . . . .		18	0	3	16
		189	60	26	275

Besvarelserne fordelt på nej, ja, ja/ved ikke. Relativ fordeling.

Aldersgruppe	Svar	Nej	Ja	Ja/ved ikke	I alt
		pct.	pct.	pct.	pct.
under 29 år . . . . .		100,0	–	–	100,0
30–39 år . . . . .		82,4	11,8	5,9	100,1
40–45 - . . . . .		73,5	16,3	10,2	100,0
46–50 - . . . . .		68,4	18,4	13,2	100,0
51–55 - . . . . .		61,0	36,6	2,4	100,0
56–60 - . . . . .		60,0	34,0	6,0	100,0
61–66 - . . . . .		62,0	21,4	16,7	100,1
over 67 år . . . . .		81,3	–	18,8	100,1

Besvarelsene fordelt på brancher.

Aldersgruppe	Svar	Nej	Ja	Ja/ved ikke
		pct.	pct.	pct.
Kolonial . . . . .		24,5	23,6	34,6
Farvehandel . . . . .		24,5	29,1	15,4
Manufaktur/trikotage . . . . .		17,2	16,4	7,7
Boghandel . . . . .		15,6	20,0	23,1
Isenkram . . . . .		9,4	5,5	7,7
Andet . . . . .		8,9	5,5	11,5
		100,1	100,1	100,0

Fordeling af:

*Hovedårsagerne for en evt. lukning.*

Svigtende helbred . . . . .	14
Alder . . . . .	16
Økonomiske problemer, herunder svigtende indtjening og kundetilgang	56
Administrationsproblemer, kildeskat, ATP m.m. . . . .	48
Andet . . . . .	18





