Claus Hjort Frederiksens tale ved FOA's beskæftigelseskonference

Taler
Claus Hjort Frederiksen
Beskæftigelsesminister

Dato
7. marts 2006

Forestil jer Danmark anno 2040. Frederik den tiende er konge. Hans søn Christian har netop fået sin første søn. Økonomien er lige så stærk, som den er i dag. Folk kommer rejsende til Danmark fra nær og fjern for at studere, hvordan vi udvikler viden og sælger know-how. Ude i den store verden forbinder man Danmark med nytænkning og innovation. Og man kan køre på bro over Femern bælt til Tyskland.

Men noget halter. Børnehaverne har kun åbent til klokken tre om eftermiddagen. For der er mangel på pædagog-medhjælpere. På sygehusene bliver der kun serveret varm mad til hverdag. For der er mangel på køkkenpersonale. Og de ældre kan højest blive badet hver tredje uge. For der er mangel på hjemmehjælpere.

Jeg tror, I har fanget pointen. Vi står med en risiko for ikke at kunne levere det samme høje niveau af velfærd i fremtiden. Når jeg trækker netop pædagog-medhjælpere, køkken- og plejepersonale frem, så er det selvfølgelig, fordi det er nogle af de faggrupper, som FOA repræsenterer.

Mange synes, at de er færdige med at arbejde, når de er et par og tres. Også

selvom de er raske og rørige. De synes, de har fortjent at slappe af. Passe børn. Dyrke deres hobbyer. Eller hvad det nu måtte være.

Jeg ved godt, at det i mindre grad gælder FOAs medlemmer, som ofte er nedslidte, når de forlader arbejdsmarkedet.

Men det duer ikke, at så mange trækker sig tidligt tilbage. Vi kommer simpelthen til at mangle erfaren og kompetent arbejdskraft. Og vi er i fare for ikke at kunne levere den samme velfærd som hidtil i fremtiden. Med mindre vi handler i tide. Med mindre vi fremtidssikrer velfærdssamfundet. Og det er det, de kommende reformer skal sikre.

Vi skal gøre de gode tider langtidsholdbare.

Nu sidder der nok nogle og tænker: Hvorfor skal vi have reformer, når det går så godt?

Det er noget af det, jeg vil tale om i dag.

Der er tre spørgsmål, som jeg godt vil komme ind på her i dag:

- Hvorfor er der overhovedet brug for ændringer i velfærdssamfundet, når det går så godt for danskerne?

- Hvad er det regeringen sigter efter med de kommende reformer?

- Og hvad kræver det af os alle sammen, hvis vi skal tackle udfordringen?

I de kommende år går de store efterkrigsgenerationer på efterløn og pension. Der bliver flere ældre at forsørge.

Samtidig er det de små generationer fra firserne, der kommer ind på arbejdsmarkedet.

Det store regnestykke hænger sådan sammen, at det er dem, der arbejder, der skal producere det, vi alle sammen skal leve af. Når der bliver flere ældre og færre på arbejdsmarkedet kræver det, at flere kommer i arbejde, eller at dem, der er i arbejde, arbejder noget mere.

Problemet er ikke kun, at vi bliver flere ældre og færre erhvervsaktive. Vi lever også længere. Det er naturligvis en god nyhed. Men det kræver selvsagt, at vi bliver lidt længere på arbejdsmarkedet, end i dag, hvis vi vil have samme levestandard.

Lad mig sætte tal på udfordringen. Om 25 år er vi 400.000 flere pensionister. Alene de ekstra udgifter til pension kommer årligt til at koste, hvad der svarer til 2 Storebæltsbroer. De offentlige kasser kommer altså til at mangle penge. Derfor skal vi have flere skuldre til at bære.

Jeg ved, at mange nærer en vis skepsis overfor prognoser. Og nogen vil med rette spørge; er det her ikke bare en ny prognose i den endeløse række af prognoser, vi hele tiden bliver præsenteret for? Ligesom med kostråd – den ene uge må vi ikke drikke for meget, den næste får vi af vide, at vi lever længere ved netop – at drikke et glas rødvin.

NEJ. Det er det ikke. Vi kender navn og personnummer på alle de mennesker, der går ind og ud af arbejdsmarkedet de næste mange år.

I har selv lavet beregningen i FOA. For at erstatte dem, der forlader arbejdsmarkedet, skal der ansættes 3.000 nye social- og sundhedspersonale hvert år frem til 2015.

Vi står altså med en reel udfordring, som vi ikke kommer uden om at tage fat på. Og jeg vil være ærlig og indrømme: Der er ingen snuptags-løsninger.

Og jeg vil også godt indrømme, at jeg selv har haft et forståelsesproblem. Debatten om velfærdsreformer efterlader let det indtryk, at vi sorgløst og glade kører ud ad landevejen og pludseligt: BANG! Vi kører ind i en mur. Så er der ikke råd til Velfærdssamfundet.

Sådan er det ikke. Problemerne kommer gradvist til os. Og problemerne kan løses hen ad vejen.

Det er den vej, jeg mener vi skal betræde. Vi skal udvise rettidig omhu og tage fat nu. Men det er måske nok lidt meget forlangt, hvis vi anno 2006 og på én gang skal løse alle problemer de næste 30 år.

Rent faktisk er det ikke første gang, at vi i Danmark tager fat på at løse et alvorligt økonomisk problem i god tid. Tag eksempelvis opbygningen af arbejdsmarkedspensionerne i 1990'erne. Det startede i det små, og i dag har rigtig mange lønmodtagere en arbejdsmarkedspension.

Dét, at vi viste rettidig omhu dengang, betyder, at Danmark i dag er langt bedre

rustet end så mange andre lande til at klare udfordringen med de flere ældre.

I slutningen af denne måned kommer regeringens udspil til reformer.

Regeringen har fem pejlemærker for de kommende reformer:

- Reformerne skal øge beskæftigelsen.

- Reformerne skal sikre velfærd uden skattestigninger.

- Reformerne skal sikre velstand og reservere midler til investeringer i fremtiden. Ikke bruges til skattelettelser til de rige.

- Reformerne skal sikre sammenhængskraften. Alle skal have chance for et liv med arbejde. Derfor skal vi have fokus på de mest udsatte grupper.

- Reformerne skal gå hånd-i-hånd med tryghed. Befolkningen skal kunne følge

med.

Når denne regering sætter reformer i gang, så sker det hånd-i-hånd med tryghed. Vi handler i god tid. På den måde kan vi nøjes med nænsomme reformer.

Lad mig trække en historisk parallel. I 1968 bestilte Jens Otto Krags regering den såkaldte Perspektivplan-redegørelse. Man ville undersøge, hvor store offentlige udgifter, man kunne forvente, og hvor mange arbejdsdygtige danskere, man ville kunne regne med i de efterfølgende små 20 år. Den første rapport kom i 1971. Den viste sig så ikke at være dækkende nok. Så man bestilte endnu en redegørelse. Men da redegørelserne var fremlagt, valgte regeringen at sidde anbefalingerne helt overhørige. Konsekvenserne viste sig nogle år senere. For da vi nåede op i 80'erne, måtte en ny regering sætte ind med nogle drastiske og hurtigt virkende kure. Kartoffelkuren husker de fleste af os her i dag.

Det er det, vi gerne vil undgå. Vi har bestilt analyserne i tide. Vi handler i tide, og derfor kan vi tage skridt, som ikke er større, end at alle kan følge med.

Det bliver nænsomme reformer i danskernes tempo.

Danskerne skal kunne disponere i fuld tillid til, hvad de har at gøre godt med. Vi kommer ikke fra den ene dag til den anden og river det grundlag væk, som folk har bygget deres liv og tilværelse på.

Danskerne skal vide, hvorfor der er brug for reformer. De skal vide, hvad reformerne betyder dem. Og både sjæl og privatøkonomi skal kunne følge med.

De reformer, vi sætter i værk, tager udgangspunkt i, at vi vil bevare det velfærdssamfund, vi kender i dag. Vi vil sikre det, så det kan klare fremtidens udfordringer. Det gælder økonomisk. Og det gælder politisk. Når vi går i gang med forhandlingerne, så vil regeringen skabe ro og stabilitet ved at arbejde for et bredt politisk flertal bag de reformer, der måtte komme.

Og så vil jeg også gerne sige, at reformerne først vil træde i kraft efter et folketingsvalg. Befolkningen skal kunne smide os ud, hvis de ikke bryder sig om det, vi kommer med.

Jeg har noteret en udpræget - skal vi kalde det - reformskepsis hos FOA.

Jeg kan godt garantere, at vi ikke eroderer grundpillerne og fundamentet for det velfærdssamfund, vi har i dag. Tværtimod.

Regeringen vil bevare velfærdssamfundet. Der skal stadig være gratis og lige

adgang til uddannelse for alle. Der skal stadig være gratis offentlig sygesikring. Og vi skal stadig have et tætmasket socialt sikkerhedsnet. Derfor vil vi heller ikke skære i de generelle satser for dagpenge og kontanthjælp.

Et tætmasket socialt sikkerhedsnet er en af hjørnestenene i den unikke danske arbejdsmarkedsmodel. Det sikrer, at danske lønmodtagere er fleksible. De er ikke bange for at prøve noget nyt. De er ikke bange for at skifte job. Faktisk skifter de job mere end 800.000 gange om året. Det er helt unikt. Og en kæmpe fordel for danske virksomheder i global konkurrencesituation. Det underminerer vi selvfølgelig ikke.

Lige før jul fik jeg et brev fra en 66-årig mand. Han takkede regeringen for den 'udmærkede ledelse' af landet. Og så skriver han: "I vil gerne have de ældre til at blive på arbejdsmarkedet noget længere. Jeg har været på arbejdsmarkedet siden jeg var 14 år. Jeg er ansat ved staten, men når jeg fylder 70, så er det ud af lemmen farvel og tak. Er det ikke et forkert signal at sende. Hvis jeg er sund og rask, hvorfor må jeg så ikke arbejde for Dem, bare fordi min dåbsattest er lidt gul i kanten. Vi kan godt lave en lille kondiprøve eller intelligens test, hvis det kan overbevise Dem om denne urimelige grænse."

Nu har jeg godt nok takket nej til en dyst. Både på kondi og klogskab. Men brevet er ikke desto mindre opmuntrende. Det opmuntrer mig, fordi manden bliver ved at arbejde på trods af sin alder. Han bliver ved, fordi han føler, han har noget at bidrage med.

Manden har jo ret. Hvorfor har vi aldersgrænser i lovgivningen? Er det ikke

grundlæggende en ledelsesopgave at fastsætte, hvilke kvalifikationer, der skal til for at bestride et job?

Nu er det selvfølgelig ikke alle på 66 år, der har mod og selvtillid til at udfordre ministre til intelligens- og konditest. Og det er heller ikke alle, der kan yde det samme efter et langt liv på arbejdsmarkedet. Men jeg ser gerne, at vi bevæger os væk fra den holdning, at når vi når et par-og-tres, så er vi ved at være færdige med at arbejde. Der er mange, der sagtens kunne have glæde af et par år længere.

Måske vil de også gerne have mere tid til fritidssysler, børnebørnene eller hvad det nu er, der trækker. Men det behøver ikke være et enten-eller. Mange arbejdspladser er ved at opdage værdien af at holde fast i seniormedarbejdere. De har erfaring, ro, viden og kompetencer, som det tager årevis at opbygge. Derfor tilbyder flere og flere virksomheder senioraftaler, så man fx kan gå ned i tid og få en fast ugentlig fridag.

Det gør de også i Svendborg Kommune. De har en seniorordning for de social- og sundhedsmedarbejdere, der er ansat i ældreplejen. Kravene er, at medarbejderen skal være fyldt 58 år, have været ansat i kommunen i mindst 10 år og have et timetal på mere end 24 timer. Ordningen betyder, at man som senior kan få nedsat sin arbejdstid med fire timer om ugen og samtidig få fuld løn og pensionsdækning.

På den måde bliver tilbagetrækning et både-og. Man kan både holde fast i netværket fra arbejde og bruge sine arbejdsmæssige evner. Og samtidig få mere fritid.

Det er op til jer og jeres medlemmer at tage en snak med ledelsen på arbejdspladsen og sikre, at medarbejdere, der er begyndt at overveje tilbagetrækning, men som stadig har lidt krudt i sig, får en aftale, der passer dem. Når det kan lade sig gøre i Svendborg, så kan det også lade sig gøre andre steder.

En stor del af debatten har fokuseret på, hvad vi vil gøre ved efterlønnen. Hvordan den kommer til at se ud i fremtiden, kan jeg af gode grunde ikke sige nu. Men det er selvfølgelig klart, at der er en gruppe, der er slidt ned efter et langt arbejdsliv. Og dem skal vi tage hånd om. Det har vi råd til i dag. Og det skal vi have råd til i fremtiden.

Vi skal sørge for, at der er et sikkerhedsnet, der tager hånd om de, der er nedslidte.

Det er vigtigt at undgå, at folk bliver nedslidte. Når mange af FOAs medlemmer trækker sig tidligt tilbage, er det netop fordi de er nedslidte efter et langt og hårdt arbejdsliv.

Derfor skal vi forebygge, at medarbejdere blive nedslidte. Både fysisk og psykisk. Mange undersøgelser peger på, at nedslidning hænger sammen med dårligt arbejdsmiljø. Jo bedre arbejdsmiljø, jo længere har folk lyst og overskud til at arbejde. Derfor skal vi fortsat arbejde på at sikre det bedste mulige arbejdsmiljø.

Andre undersøgelser viser, at jo dårligere uddannelse, jo tidligere trækker man sig tilbage. Også her vil vi sætte ind.

Regeringen er sammen med arbejdsmarkedets parter i gang med en reform af voksen- og efteruddannelserne. Enhver erhvervsaktiv skal kunne blive omskolet og opkvalificeret, hvis det gamle job forsvinder, eller hvis kroppen siger fra.

Det er den måde vi kan sikre os, at vi ikke får et opsplittet samfund med en elite, der klarer det hele, og nogle der bliver tabt. Uddannelse er ikke kun for de hvide kitler på laboratoriet, men også for de blå på værkstedet.

I min fars tid var tryghed i ansættelsen lig med lange opsigelsesvarsler. I mine sønners tid er tryghed lig med godt arbejdsmiljø og livslang læring.

" Vi bør klappe i vores hænder af glæde over, at der er flere og flere nydanskere, der tager job i plejesektoren". Sådan sagde Dennis Kristensen til Information kort tid før jul sidste år.

Vi klapper skam også. For det er oplagt – ja vel nærmest bydende nødvendigt –

at vi uddanner og ansætter nydanskere i de mange ledige stillinger, der bliver i de kommende år på social og sundhedsområdet. Oplagt, fordi så mange indvandrere er uden arbejde. Nødvendigt, hvis vi skal have passet vores ældre og syge.

Jeg har selv mødt en af de indvandrere, der har taget springet og fået en SOSU-uddannelse. Det var i Sønderborg - kort tid efter jeg blev minister. Jeg var inviteret til at tale ved præsentationen af et integrationsprojekt. Her mødte jeg en ung kvindelig indvandrer, som fortalte mig sin historie. En meget sød historie om de barrierer, hun mødte, da hun skulle uddannes til social- og sundhedshjælper.

Den første forhindring, hun mødte, var, at hun skulle kunne cykle. Det havde hun aldrig lært. Men det var nødvendigt, hvis hun som hjemmehjælper skulle cykle rundt til byens ældre. Det problem blev løst. Kommunen købte en cykel til hende, og hun lærte at cykle.

Den anden forhindring, hun skulle overvinde, var, at de ældre - ofte damer - spurgte hende, hvorfor hun bar tørklæde. Hun ville gerne fortsætte med at bære sit tørklæde, så til dét lærte hun at svare, at hun frøs om ørerne. Og det svar accepterede de ældre.

Historien fortæller mig, at vi skal gå nye veje. Når pigen fra Sønderborg gerne vil beholde sit tørklæde på, jamen, så må vi finde en løsning på det. Der skal sættes ind, hvor der er brug for det. Med hende her skulle der egentlig ikke så meget til. En cykel, et cykelkursus og et svar på det næsten uundgåelige spørgsmål om

tørklædet.

Det gælder om, at alle får mulighed for at arbejde. Det handler om menneskelig værdighed: Alle, der kan, skal have mulighed for at arbejde. Og alle skal have mulighed for at blive en del af en arbejdsplads og et kollegialt fællesskab. Kort sagt: Have nogle at spise madpakken med. Det betyder så meget.

Men det handler også om, at vi ikke har råd til at overse en ressource som den unge kvinde. Vi skal væk fra rygmarvsreaktionerne om, at det ene og det andet ikke kan lade sig gøre. Det kan lade sig gøre.

Og her vil jeg godt komme med en appel til både arbejdsgivere og lønmodtagere:

Flere virksomheder skal åbne deres døre for flygtninge og indvandrere. Mange virksomheder gør det allerede i dag, og de er glade for deres nydanske medarbejdere. Jeg forstår ikke de virksomheder, der ikke har fået øjnene op for, at vi her står med en vigtig ressource. Vi taler jo om de medarbejdere, virksomhederne kommer til at mangle om ganske få år.

Vejen til integration går gennem arbejde. Alene derfor så jeg gerne, at flygtninge og indvandrere blev budt velkommen på alle virksomheder landet over.

Men lønmodtagerne skal også blive bedre til at give plads til andre. Åbne dørene for kolleger, der i dag står uden for arbejdsmarkedet og uden for fagbevægelsens fællesskab.

Mange af FOAs nedslidte medlemmer har glæde af et fleksjob med løntilskud og har på den måde undgået at træde ud af arbejdsmarkedet. På samme måde har mange indvandrere glæde af et job med løntilskud som billet til at træde ind på arbejdsmarkedet.

Derfor vil jeg gerne opfordre fagbevægelsen til at se mere fordomsfrit på indvandrere og andre, der blive ansat i praktik på deres kontanthjælp eller i et job med løntilskud. For mange af dem, er det adgangsbilletten til arbejdsmarkedet.

Jeg er helt med på, at de selvfølgelig ikke skal fortrænge almindelige lønmodtagere. Men med en arbejdsstyrke, der bliver mindre og mindre de kommende år, er det problem minimalt og kommer ikke til at gå ud over nogen.

Og når nogle arbejdsgivere siger om medarbejdere, de har ansat med løntilskud, at dem ville de havet taget uden tilskud, så er det jo efterrationalisering. For det er netop løntilskuddet, der har gjort, at medarbejderen er kommet ind på arbejdspladsen og har fået lov at vise, hvad han eller hun kan.

Mod en afrunding

Flere ældre og færre i den erhvervsaktive alder. Vi kommer ikke uden om at se på efterløn og pensionsalder. Selv om økonomien buldrer derudad og vi har overskud på alle balancer, så er vi nødt til at handle nu, hvis vi sikre velfærden fremover.

Men vi gør det nænsomt og i danskernes tempo. Det har vi både tid og råd til. For regeringen handler i tide og jeg appellerer til, at I også spiller med.

På den måde kan vi sammen gøre de gode tider langtidsholdbare.

Forestil jer Danmark anno 2040, hvis ikke vi gør noget. For få pædagog-medhjælpere, for få køkkenassistenter, for få hjemmehjælpere. Og alt for mange raske og rørige over 60 og alt for mange indvandrere, som sagtens kunne arbejde. Men som ikke gør det. Det er ikke det samfund, vi ønsker at give videre til de næste generationer.

Vi tager gerne ved lære af tidligere regeringer, der ikke handlede i tide. Vi vil sætte ind, mens det stadig kan gøres med nænsomme justeringer på de områder, der batter. På den måde vil vi gøre vores til at bevare og udvikle

velfærdssamfundet som vi kender det. Og holder af det.

Tak fordi I lyttede.

Tags
Politisk tale, Venstre

URI
https://www.dansketaler.dk/tale/beskaeftigelsespolitisk-status