
GODT SENIORLIV TIL ALLE

BAGGRUNDSNOTAT MARTS 2017

ENHEDSLISTEN



KOLOFON

Baggrundsnotet er udarbejdet af Jakob Nerup (arbejdsmarkedsrådgiver, Enhedslistens Folketingsgruppe). Jonas Kylov Giefeldt (rådgiver for skat- og erhverv Enhedslistens Folketingsgruppe) har bidraget til de økonomiske afsnit.

2. udgave, marts 2017.

Oplag:
500

Tryk:
FOA

Layout:
Eks-Skolens Trykkeri

Fotos:
iStock
Pexels
Enhedslisten

INDHOLD

Forord	3
Indledning – Tid til det gode seniorliv	4
1) Godt seniorliv til alle – Enhedslistens forslag	7
a) Principperne i Godt seniorliv til alle	7
b) Seniortid	8
Hvornår kan man tidligst gå på seniortid?	8
c) Seniorløn	9
Hvordan fungerer seniorløn	9
Nedslidte som ikke opfylder kravene skal også hjælpes	9
Overgangsordning ift. efterløn	9
d) Der er råd til et »Godt seniorliv til alle«	9
3. De faktiske forhold	11
a) Den ulige alderdom	11
Vi arbejder ikke lige lang tid	11
Enorm forskel i levetid mellem rig og fattig	11
Flere gode seniorår til akademikerne	12
b) Hvem trækker sig tidligere tilbage?	12
c) Hvad kan kroppen holde til?	13
d) Seniorers jobmuligheder i dag	14
Psykisk pres slider hårdt	14
Kollektive aftaler om seniorordninger	14
4. Hvad vil regeringen og arbejdsgivere – hvad siger befolkningen	17
a) Så længe vil politikerne have at vi skal arbejde	17
Europas højeste pensionsalder på sigt	18
b) Det siger lønmodtagerne om pensionsalder	18
5. De lukkede døre for de nedslidte	20
Enhedslistens forslag til akutte forbedringer	21
Bilag 1. Politiske reformer om tilbagetrækningsalder	22
Bilag 2. Bedre arbejdsmiljø og forebyggelse	25
Bilag 3. Økonomien bag Enhedslistens forslag om godt seniorliv	27
Antagelser bag de økonomiske beregninger	27
Trækket på de foreslåede ordninger	27
Finansieringen af ordningen	27
Noter	29

FORORD

»Det kan jeg ikke holde til« – sådan tænker mange, når de hører politikere og økonomer tale om en stadig højere pensionsalder. Mange af dem, der tænker sådan, har desværre ret. Store grupper af lønmodtagere tvinges ud af arbejdsmarkedet på grund af nedslidning og stress længe inden de når pensionsalderen.

Samtidig er mulighederne for tidlig tilbagetrækning blevet stærkt indskrænket gennem forringelserne af dagpenge, efterløn, førtidspension og sygedagpenge. Konsekvensen er, at tusindvis henvises til at leve mange år på kontanthjælp med loft og 225 timers regel, indtil de når en stadig højere pensionsalder – hvis de altså lever så længe!

Flere og flere erkender, at vi her har et kæmpe samfundsmæssigt problem. Men indtil nu, er der ikke kommet nogle konkrete forslag fra de partier, der opfatter sig som en del af arbejderbevægelsen, ligesom fagbevægelsen generelt heller ikke er kommet med forslag.

Det vil Enhedslisten nu rette op på, med vores forslag om »Det gode seniorliv«. Vi forsøger at give et konkret svar på det helt indlysende spørgsmål: Hvorfor skal sosu-assistenten, pædagogen og blikkenslageren ikke have ret til lige så mange gode seniorår som professoren og direktøren?

Enhedslistens forslag sikrer en sådan ret, både til tidlig tilbagetrækning (Seniortid) og til nedgang i tid (Seniorløn) efter henholdsvis 40 og 35 år på arbejdsmarkedet.

Vi ser frem til debatten om vores forslag. Vi er selvfølgelig åbne over for forslag om ændringer, eller helt andre modeller. Man er også velkommen til at afvise vores forslag fuldstændig. Men det forpligter til at komme med alternative modeller, som giver reelle løsninger på problemet. Det er en bunden opgave!



Finn Sørensen
MF Enhedslisten
Arbejdsmarkedsordfører

INDLEDNING – TID TIL DET GODE SENIORLIV

Alle skal have ret til et godt seniorliv, hvor der er kræfter og overskud. Det er dejligt at passe børnebørnene og have tid til haven og bilen samtidig med, at der er plads til middagsluren og hygge med de andre pensionister. De mange gode år efter arbejdslivet bør være en naturlig forventning for os alle.

Men det bliver sværere og sværere at opnå for den store del af lønmodtagerne, der kom på arbejdsmarkedet i en tidlig alder. I takt med at pensionsalderen sættes i vejret og efterlønsordningen forsvinder, bliver der færre og færre gode seniorår til dem. Det betyder, at alt for mange ikke får muligheden for en værdig tilbagetrækning. Samtidig har dagpengereformen og reformerne af sygedagpenge, førtidspension og fleksjob lukket dørene for de mest nedslidte, som er tvunget til at blive på arbejdsmarkedet.

I Danmark arbejder vi hårdt og længe. Et flertal af danskerne har arbejdet, siden de var 18-20 år. Mange har haft hårdt fysisk arbejde, arbejdet på skiftehold eller under psykisk belastende forhold. Det er der meget få, som kan holde til i 50 år. Kroppen siger fra, og vores pensionisttilværelse bliver kortvarig og smertefyldt.

Det er et faktum, at de velhavende og de veluddannede lever otte år længere end de fattigste og de ufaglærte. De veluddannede har også fire år ekstra uden sygdom og smerter sammenlignet med de ufaglærte.

Enhedslisten mener, at kloakarbejderen, sygeplejersken og SOSU-assistenten har ret til lige så mange gode år efter arbejdslivet som professoren og direktøren. Derfor foreslår Enhedslisten »Seniortid« og »Seniorløn«, som giver ret til tidlig tilbagetrækning efter 40 år på arbejdsmarkedet eller kortere arbejdstid efter 35 år på arbejdsmarkedet.

En bunden opgave

Flere og flere lønmodtagere vil, og kan, godt arbejde efter de er fyldt 60 år. Nogen endda helt frem til de er 70 år. Det er kun godt, hvis virksomhederne vil beholde dem, og de selv har energien til det. Fællesskabet på arbejdspladsen fylder jo meget i vores liv. Det vil vi gerne understøtte med forslaget om Seniorløn, hvor man kan gå ned i tid uden at gå drastisk ned i indkomst.

Men de fleste mennesker med et almindeligt lønmodtagerjob ved godt, at de umuligt kan arbejde til de bliver 65 år, 70 år eller mere. Det kan de mærke på deres krop, og det kan de se på deres kolleger og ældre familiemedlemmer. Og det kan dokumenteres med tørre tal. Ikke desto mindre, så kræver arbejdsgiverne, de fleste økonomer og det store flertal af partierne på Christiansborg, at vi skal arbejde endnu længere. Flertallet har aftalt, at pensionsalderen sættes løbende i vejret, så en, der i dag er 20 år skal arbejde til hun er 75 år.

Det er en bunden opgave for venstrefløjens¹ at komme med et svar på det. Her er et bud fra Enhedslisten.

Med forslaget om »Godt seniorliv til alle« vil vi sikre, at lønmodtagere, der kom på arbejdsmarkedet i en tidlig alder, får en ret til en værdig tilbagetrækning, inden de er slidt totalt ned.

Det er selvfølgelig ikke gratis at indføre et bedre seniorliv. Men det kan lade sig gøre, hvis vi gør skattebetalingerne lidt mere retfærdige. I alt koster det ekstra 99 milliarder kroner. Dem kan vi finde ved at beskatte kapitalindkomst som arbejdsindkomst og ved at fjerne fradraget for pensionsindbetalinger i topskatten. Samtidig vil det offentlige spare udgifter til sygedagpenge, ressourceforløb og kontanthjælp.

Myterne om fremtidens arbejdskraftmangel, ældrebyrder og huller i statskassen, hvis ikke vi alle arbejder længere, er brugt til at retfærdiggøre de reformer, som gør at vi kommer senere og senere på pension. Enhedslisten deler ikke denne pessimisme. Meget tyder på, at der både er råd til og fornuft i en tidligere tilbagetrækning².

Naturligvis ville Enhedslistens forslag om »Godt seniorliv til alle« være overflødig, hvis vi alle havde markant kortere arbejdstid og et sundt arbejdsmiljø gennem hele vores arbejdsliv. Hvis vi byggede vores samfund og arbejdspladser på forebyggelse i stedet for helbredelse. Det er desværre langt fra tilfældet i dag, så indtil da skal vi sikre alle dem, som har slidt nok.

Vi ser frem til debatten, og er naturligvis åbne over for forslag om ændringer eller helt andre modeller. Man er også velkommen til at skyde vores forslag ned. Men det forpligter til at komme med alternative modeller, som giver reelle løsninger på problemet. Det er en bunden opgave, som skal løses.

ENHEDSLISTENS FORSLAG: SENIORTID OG SENIORLØN

Et godt seniorliv skal være en rettighed man har efter 40 år på arbejdsmarkedet. Ordningen skal baseres på objektive krav, så lønmodtagerne har tryghed i fremtiden. Det skal fungere fleksibelt, så det passer til den enkeltes ønsker om f.eks. gradvis tilbagetrækning.

Seniortid – tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet på en ydelse svarende til dagpenge indtil folkepensionsalderen begyndes. Kravet er mindst 40 år på arbejdsmarkedet og mindst 35 års medlemskab af A-kasse.

Seniorløn – fleksibel tilbagetrækning, hvor nedsat arbejdstid til f. eks. 30 eller 20 timer kompenseres med dagpengesatsen, suppleret af overenskomstæssige aftaler. Kravet er 35 år på arbejdsmarkedet og 30 års medlemskab af A-kassen.





1. GODT SENIORLIV TIL ALLE – ENHEDSLISTENS FORSLAG

Vores forslag hviler på princippet om, at du skal have rettigheder, hvis du har ydet din del til samfundet. Hvorfor skal mennesker, der kom på arbejdsmarkedet i en tidlig alder, ikke have ret til lige så mange gode seniorår som akademikeren? Det konkrete forslag er en enkel model, der bygger på objektive krav og muligheder. Det er ikke et detaljeret lovfor-slag men en model, så det kan sagtens tænkes, at vi ikke har løsninger på alt eller har ret i det hele. Vi er meget modtagelige for ideer, der kan gøre forslaget endnu bedre.

A. PRINCIPPERNE I GODT SENIORLIV TIL ALLE

Ældre nedslidte lønarbejdere skal kunne forlade arbejdsmarkedet med værdigheden i behold uden først at skulle igennem arbejdsprøvnin-ger og andre vurderinger fra de offentlige myndigheder. De samme gælder alle de, som har haft et hårdt arbejdsliv med høje psykiske belastninger, hvor man er mentalt færdig efter årtiers pres som fx pædagoger, sygeplejer-sker og politibetjente.

HVORNÅR KAN MAN TIDLIGST GÅ PÅ SENIORTID?

Eksempel: Tømrer – begyndte læretiden, da hun var 17 år

Arbejde mv.	Hvor mange år?
Grundforløb	1 år
teknisk skole	(tæller ikke med)
Tømreruddannelse	3 år
Lønarbejde	33 år
Arbejdsløshed	2 år
Barsel	1 år
Efteruddannelse	1 år

RET TIL SENIORTID = 58 ÅR

Eksempel: Pædagog – begyndte at arbejde, da han var 20 år

Arbejde mv.	Hvor mange år?
Lønarbejde	33 år
Pædagog-uddannelse (praktik + deltidsarbejde)	2 år
Arbejdsløshed	2 år
Barsel	2 år
Efteruddannelse	1 år

RET TIL SENIORTID = 60 ÅR

Eksempel: Jurist – begyndte at studere, da hun var 19 år

Arbejde mv.	Hvor mange år?
Akademisk uddannelse	7 år (tæller ikke med)
Lønarbejde under uddannelse	2 år
Lønarbejde	34 år
Arbejdsløshed	1 år
Barsel	1 år
Efteruddannelse	2 år

RET TIL SENIORTID = 64 ÅR

Det samme gælder for ældre, der ønsker at blive ved med at arbejde, men som ikke magter at gøre det på fuld tid. Her skal økonomien ikke stå i vejen for at arbejde i færre timer.

Det vigtigste er, at ordningen er en **rettighed**, og ikke noget man skal ansøge myndigheder om med hatten i hånden.

Ordningen skal være baseret på **objektive** kriterier, så det er klart, om den enkelte opfylder dem eller ej.

Ordningen skal være **fleksibel**, så tidligere tilbagetrækning kan kombineres med nedsat arbejdstid.

B. SENIORTID

Enhedslisten foreslår, at lønarbejdere med 40 års arbejde og 35 års A-kasemedlemskab kan trække sig tilbage.

Seniortid – tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet på en ydelse svarende til dagpenge indtil folkepensionsalderen påbegyndes.

1. Mindst 40 år på arbejdsmarkedet

- Kravet omfatter både perioder med lønarbejde, offentlige ydelser (barselsdagpenge, arbejdsløshedsdagpenge, sygedagpenge, kontanthjælp, integrationsydelse mv.), lønnet og ulønnet arbejdspraktik under uddannelse for elever, lærlinge og studerende. Arbejde i udlandet skal også tælle med.
- Et år = løn eller ydelse for min. 30 timers ugentligt arbejde. Dog kan deltidsansatte oppebære rettigheden (fx SOSU'er og rengøringsfolk der ikke kan opnå fuldtidsbeskæftigelse), hvis de betaler fuldtidskontingent til A-kassen.
- Lønarbejde under uddannelse tælles i timer. Har man f.eks. arbejdet 1 dag om ugen (eller 7,5 time om ugen) gennem et helt år, tæller det som 1/5 år.
- Arbejdspraktik skal forstås som lærlinge og elevers praktiktid i virksomheden, og som den lønnede og ulønnede praktik sygeplejersker, pædagoger og andre studerende er ude i, som en del af deres uddannelse.

2. Mindst 35 års medlemskab af A-kasse

- A-kassen er det danske arbejdsmarkeds kollektive forsikringsordning. Det bør man være, når man arbejder som lønmodtager. Derfor lægges der vægt på, at man bliver medlem af A-kassen, når man påbegynder sit arbejdsliv. Så er det op til Folketinget og A-kasserne at sørge for at kontingentet kan betales af unge, og de som er ramt af sygdom/kontanthjælp.

C. SENIORLØN

Enhedslisten foreslår, at man efter 35 års arbejde kan få nedsat arbejdstid, som kompenseres med dagpengesatsen, og kan suppleres af overenskomstmæssige aftaler.

- Alle har ret til at gå på seniorløn efter 35 år på arbejdsmarkedet og 30 års medlemskab af en A-kasse, dvs. på nedsat arbejdstid til fx 30/20 timer med en delvis lønkomensation i form af dagpenge.
- Det er en individuel ret, som skal fungere fleksibelt afhængigt af den enkeltes ønsker og jobmuligheder.
- Det økonomiske tab, der kommer af forskellen mellem dagpenge og løn, kan kompenseres via aftaler i overenskomsterne om lønopfyldning

HVORDAN FUNGERER SENIORLØN?

Eksempel: Pædagog – begyndte at arbejde, da han var 20 år

Arbejde mv.	Hvor mange år?
Lønarbejde	29 år
Pædagoguddannelse (praktik+deltids-arbejde)	2 år
Arbejdsløshed	1 år
Barsel	2 år
Efteruddannelse	1 år

Økonomi	Timer
Lønarbejde	25 timer
Dagpenge	12 timer
Mulig komensation via overenskomst	12 timer

RET TIL SENIORLØN = 55 ÅR

og uændret pensionsindbetaling. Det er en ordning, som vi fx kender fra fuld løn under barsel.

Nedslidte som ikke opfylder kravene skal også hjælpes

Personer, der ikke opfylder alle kravene for seniortid/seniorløn, og som er så fysisk eller psykisk nedslidte, at de ikke magter at arbejde længere, skal også have en mulighed for en værdig tilbagetrækning.

Det handler om at forbedre reglerne om seniorførtidspension, således at mennesker, der er fyldt 55 år og hvor arbejdsevnen er nedsat med mindst halvdelen, får ret til seniorførtidspension, som Enhedslisten har foreslået i Folketinget³. Der skal skabes plads på arbejdsmarkedet til mennesker med nedsat arbejdsevne, gennem forbedring af fleksjobordningen, oprettelse af en statslig fleksjobvirksomhed, styrkelse af social-økonomiske virksomheder m.m. Her vil vi henvise til vort udspil »Plads til alle«⁴.

Overgangsordning ift. efterløn

Der skal naturligvis være en overgangsordning for alle de som i årevis har indbetalt til efterlønsordningen, herunder en løsning på den skattefri præmie. De skal have mulighed for at vælge mellem den nye ordning eller bruge efterlønsordningen.

D. DER ER RÅD TIL ET »GODT SENIORLIV TIL ALLE«

Det er ikke gratis at indføre retten til seniortid og seniorløn. Men det kan lade sig gøre, hvis vi gør skattebetalingerne lidt mere retfærdige. I alt koster det ekstra ca. 10 mia. kr. årligt. Dem kan vi finde ved at beskatte kapitalindkomst som arbejdsindkomst og ved at fjerne fradraget for pensionsindbetalinger i topskatten.

Regnestykket er baseret på følgende antagelser: I 2011 blev der brugt 21,3 milliarder kroner på udbetalinger til efterløn⁵ (før udfasningen af efterlønnen). Herfra skal der fratrækkes de penge, som allerede er afsat til efterløn på Finansloven for perioden 2017-2020. Dette tal falder fra 11,4 mia. kr. i 2017 til 8,4 mia. kr. i 2020. Derudover skal vi også trække det beløb fra, som nu bruges på andre ydelser som målgruppen modtager, og som vil blive overflødiggjort med »Godt seniorliv«. Det er 3,2 mia. kr. årligt.

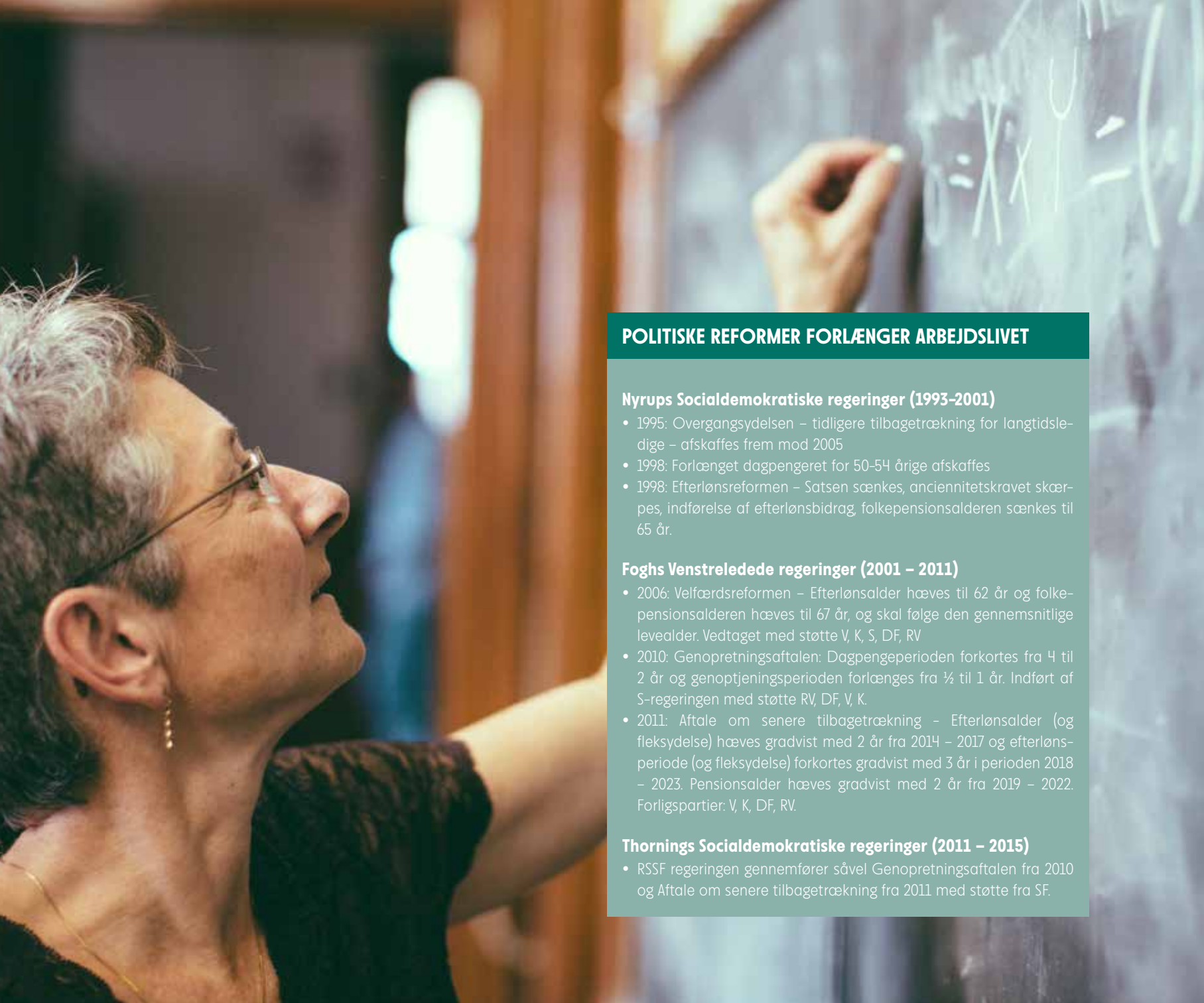
Vi finder samlet finansiering for 9,7 mia. kroner årligt ved at ændre to

SENIORTID: SAMLET FINANSIERING

(mia. kr.)	2017	2018	2019	2020
Seniortid udgift - brutto	21,3	21,3	21,3	21,3
Løbende udgifter til efterlønsordningen	11,4	7,9	7,9	8,4
Sparede omkostninger på andre ydelser	3,2	3,2	3,2	3,2
Seniortid udgift - netto	6,7	10,2	10,2	9,7
Fjernelse af fradrag i topskat ved pensionsindbetalinger	4,5	4,5	4,5	4,5
Kapitalindkomst beskattes som arbejdsindkomst	5,2	5,2	5,2	5,2
Samlet finansiering	9,7	9,7	9,7	9,7

skattebetalinger, der primært rammer de velhavende. Dels vil vi fjerne fradraget for pensionsindbetalinger i topskatten⁶, hvilket vil tilføje ekstra 4,5 milliarder kroner⁷. Dels vil vi beskatte kapitalindkomst (max 42,7 %⁸) som arbejdsindkomst (max 56,4 %), og det vil give yderligere 5,2 milliarder kroner i 2017⁹. Som det fremgår af tabellen nedenfor er forslaget markant overfinansieret i 2017, og svagt underfinansieret i 2018 og 2019. Den ekstra finansiering i 2017 dækker dette hul. Indtægter og udgifter balancerer i 2020.

Læs mere om de økonomiske antagelser bag vores beregninger i Bilag 3 »Økonomien bag Godt seniorliv«.



POLITISKE REFORMER FORLÆNGER ARBEJDSLIVET

Nyrups Socialdemokratiske regeringer (1993-2001)

- 1995: Overgangsydelsen – tidligere tilbagetrækning for langtidsledige – afskaffes frem mod 2005
- 1998: Forlænget dagpengeregulering for 50-54 årige afskaffes
- 1998: Efterlønnsreformen – Satsen sænkes, anciennitetskravet skærpes, indførelse af efterlønsbidrag, folkepensionsalderen sænkes til 65 år.

Foghs Venstreledede regeringer (2001 – 2011)

- 2006: Velfærdsreformen – Efterlønsalder hæves til 62 år og folkepensionsalderen hæves til 67 år, og skal følge den gennemsnitlige levealder. Vedtaget med støtte V, K, S, DF, RV
- 2010: Genopretningsaftalen: Dagpengeperioden forkortes fra 4 til 2 år og genoptjeningsperioden forlænges fra ½ til 1 år. Indført af S-regeringen med støtte RV, DF, V, K.
- 2011: Aftale om senere tilbagetrækning – Efterlønsalder (og fleksydelse) hæves gradvist med 2 år fra 2014 – 2017 og efterlønsperiode (og fleksydelse) forkortes gradvist med 3 år i perioden 2018 – 2023. Pensionsalder hæves gradvist med 2 år fra 2019 – 2022. Forligspartier: V, K, DF, RV.

Thornings Socialdemokratiske regeringer (2011 – 2015)

- RSSF regeringen gennemfører såvel Genopretningsaftalen fra 2010 og Aftale om senere tilbagetrækning fra 2011 med støtte fra SF.

3. DE FAKTISKE FORHOLD

På Christiansborg taler de fleste politikere om højere pensionsalder og et længere arbejdsliv som noget helt naturligt. Argumenterne henter de i regneark, der taknemmeligt fremskriver middellevetiden¹⁰ og væksten i antallet af ældre på arbejdsmarkedet. Hvis det står til regeringen og arbejdsgiverne, skal de aftalte forhøjelser af pensionsalderen gennemføres endnu hurtigere.

» Der er ingen tvivl om, at de reformer, der er blevet gennemført på arbejdsmarkedsområdet, har virket, siger han. Det er korrekt, at når vi ændrer på efterlønsalderen og pensionsalderen, er der flere, der er nødt til at blive på arbejdsmarkedet.

– Finansminister Kristian Jensen¹¹.

Men i den virkelige verden, ser der helt anderledes ud. Den forventede levealder (middellevetiden)¹² dækker over en kæmpe social ulighed og væksten i antallet af ældre på arbejdsmarkedet er ikke kun baseret på lyst, men af bitter nød fordi politikerne har tvunget de ældre til at arbejde. Politikerne nægter at anerkende det lægevidenskabelige faktum, at kroppen begynder at svækkes efter det 45. år.

Samtidig har Christiansborg lukket dørene til tidligere tilbagetrækning for de nedslidte gennem de mange og voldsomme forringelser af dagpenge, efterløn, førtidspension, fleksjob, revalidering, sygedagpenge, og seniorjob.

Det er kun på Christiansborg, at der er flertal for et længere arbejdsliv. Ude blandt lønmodtagerne er der, ifølge en række meningsmålinger, et massivt flertal imod højere pensionsalder og et stærkt ønske om tidligere tilbagetrækningsmuligheder.

De faktiske forholde forhold for danske lønmodtagere dokumenterer vi på de følgende sider.

A. DEN ULIGE ALDERDOM

Når politikere og erhvervsliv taler om et længere arbejdsliv og højere pensionsalder, så begrundes de det altid med stigende levetid. Det er korrekt,

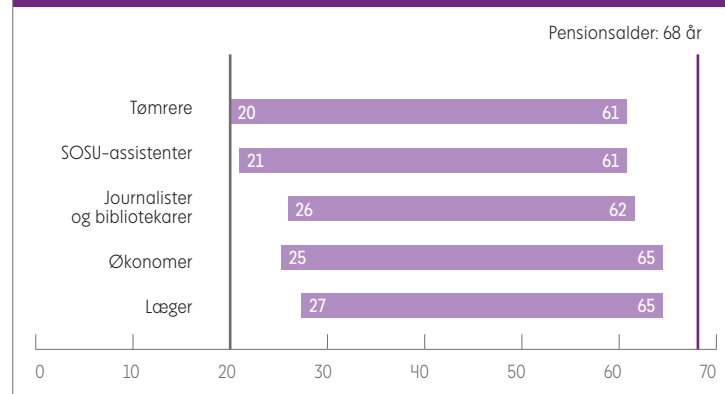
at når middellevetiden stiger, så skyldes det først og fremmest, at læger og medicin kan holde folk i live i flere år¹³

Vi arbejder ikke lige lang tid

Men der er en enorm ulighed i alderdommen. Almindelige lønmodtagere – fabriksarbejdere, håndværkere, pædagoger – har et meget længere arbejdsliv, fordi de begynder op til 10 år tidligere på arbejdsmarkedet end akademikere.

HVORNÅR VI STARTER OG SLUTTER

Tidligste ind- og udgang fra arbejdsmarkedet for større dele af forskellige erhvervsgrupper

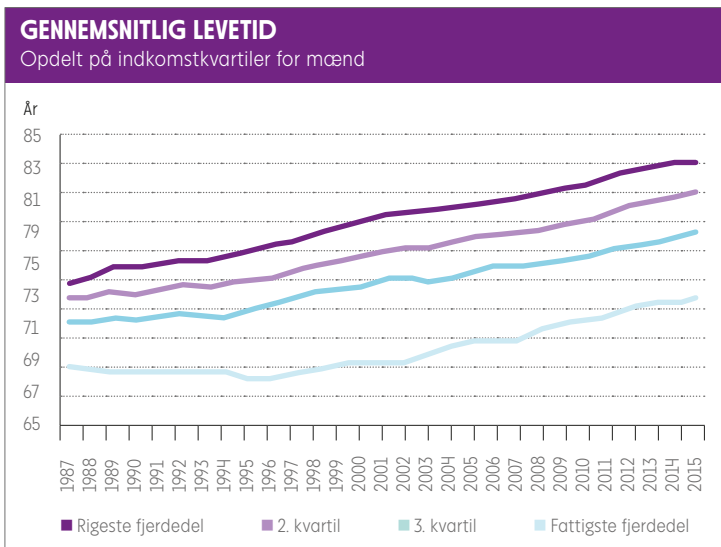


Kilde: FOA »Kampen om seniorårene« 2015¹⁴

Enorm forskel i levetid mellem rig og fattig

Gennemslaget af de meget forskellige vilkår i lønmodtagernes arbejdsliv, dvs. hvor mange år på arbejdsmarkedet, og hvor hårdt vores arbejde er, medfører en meget stor ulighed i levetid.

Chauffører, lagerarbejdere og rengøringsassistenter kan se frem til en alderdom, der er næsten halvt så lang som deres kollegaer i akademi-



Kilde: AE-rådet, Tema-notat, oktober 2016¹⁷

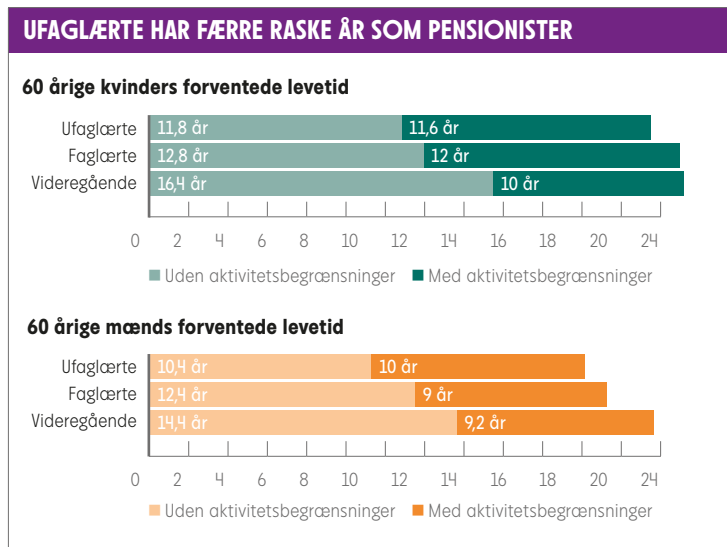
kerjob. Det viser en undersøgelse fra Danmarks Statistik fra 2013¹⁵. Ifølge undersøgelsen vil en person med en kort eller ingen uddannelse, der i dag er 43 år gammel, nå at få ni år som pensionist. Til sammenligning vil personer med en længere videregående uddannelse kunne nyde deres otium i næsten 15 år.

Den forventede levetid for den rigeste fjerdedel af mændene er 10 år højere end for den fattigste fjerdedel. Advokaten lever altså ti år længere end fabriksarbejderen. For kvinder er forskellen også markant, nemlig på 5 år¹⁶.

Flere gode seniorår til akademikerne

Seniorlivet handler ikke kun om, hvor længe man lever, men også hvor godt man lever. Hvis vi ser bort fra at de rige og veluddannede har en langt større pensionsformue, så er der også en stor ulighed i den fysiske tilstand.

Konsekvenserne af det længere arbejdsliv med de hårde belastninger, slår igennem i alderdommen. Ufaglærte kvinder har 4,3 år mindre end akademikerne, hvor de kan fungere uden aktivitetsbegrænsninger. For



Kilde: Ugebrevet A4, 7. oktober 2016¹⁸

mænd er forskellen 4 år. Aktivitetsbegrænsninger vil sige, at man pga. sygdom er hæmmet i udførelsen af almindelige aktiviteter.

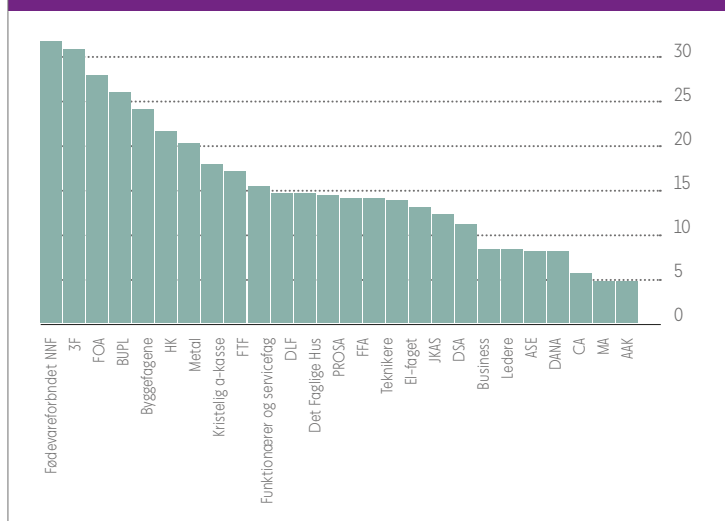
B. HVEM TRÆKKER SIG TIDLIGERE TILBAGE?

Fakta viser, at lønmodtagernes fornemmelser er rigtige. Faglærte og ufaglærte kommer tidligt på arbejdsmarkedet og er ofte slidte, når de runder 60. Derfor går mange i dag på efterløn i starten af 60'erne. Blandt de 65-årige i 2014 var kun 31 procent af de faglærte og 22 procent af de ufaglærte stadig på arbejdsmarkedet. F.eks. er andelen af lønmodtagere på efterløn det højeste blandt slagteriarbejdere skarpt fulgt af 3F'ere og FOA-medlemmer som det kan ses herunder.

Kvinderne er dem som bruger efterlønnen hyppigst, 19,7 % kvinder mod kun 11,5 % mænd¹⁹. Særligt i industrien slides kvinderne hårdt, og her vælger hver tredje efterlønnen, da hun fyldte 60 år²⁰. Men bemærk også at BUPL (pædagoger) og HK'ere bruger efterlønnen meget mere end gennemsnittet.

FØDEVAREANSATTE TRÆKKER SIG TIDLIGT

Andele af 60-årige der går på efterløn, fordelt på a-kasser



Kilde: Ugebrevet A4.dk 19.09.2016²¹

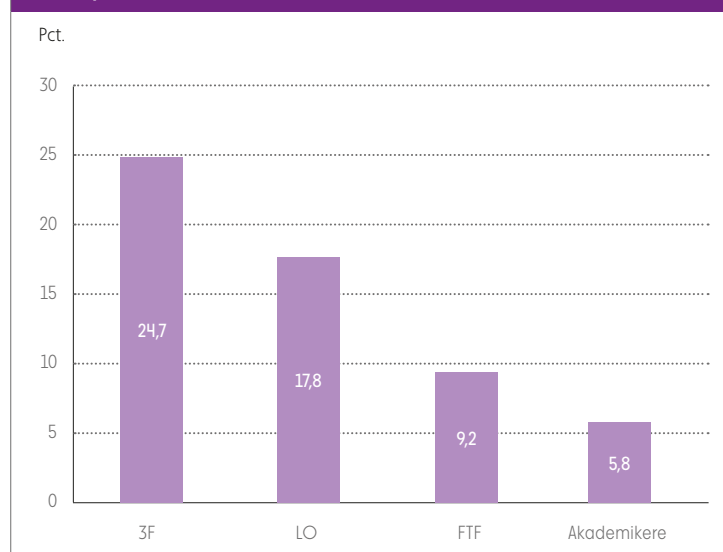
Helt anderledes er det for folk med lange akademiske uddannelser – læger, arkitekter, økonomer m.v. To tredjedele af dem arbejdede i 2014 som 65-årige. Over hver tredje akademiker var også i job, da de var 68 – de mærker slet ikke den stigende pensionsalder. Akademikerne er da også startet langt senere på arbejdsmarkedet. Hver tredje er fyldt 30, før de er i job.

Mange lønmodtagere når desværre ikke så langt, f.eks. er hver fjerde 3F'er førtidspensioneret eller død inden de er fyldt 60 år²². Og også her er forskellene i arbejdslivet meget markante, hvor det kun er en ud tyve akademikere, som ikke når at fylde 60, inden de må forlade arbejdsmarkedet.

C) HVAD KAN KROPPEN HOLDE TIL?

Det er et veldokumenteret faktum, at kroppen bliver svagere med årene, og dermed bliver de daglige fysiske belastninger sværere at overkomme jo ældre man bliver. Når du er 50 år, så er din fysiske kapacitet faldet

ANDEL, DER DØR ELLER FØRTIDSPENSIONERES INDEN 60 ÅR



Kilde: LO »Flere gode år på arbejdsmarkedet«, november 2016²³

med 10 %. Den falder med 20 % når du er 60 år, og med 40 % når du er 70 år²⁴. Men de ansatte får ikke reduceret arbejdskravene tilsvarende, så dem over 50 år ender i en situation, hvor deres krop konstant er overbelastet.

Sammenhængen mellem høje fysiske arbejdskrav og tilbagetrækning er entydig ifølge Professor Andreas Holtermann fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Han fremhæver følgende fysiske arbejdskrav der øger risikoen for nødvendig tidlig tilbagetrækning.



Næsten 7 ud af 10 3F'ere har smerter når de kommer hjem fra arbejde. 3F siger nej til pensionsforringelser.

Undersøgelse blandt 3.327 medlemmer af 3F, født i 1958-1960.

En videnskabelig undersøgelse af Det Nationale center for arbejdsmiljø blandt rengøringsassistenter viser²⁵, at uanset den enkeltes »livsstil« (ryg-

HVOR MEGET PRODUCERER EN 3F'ER PÅ ET HALVT ÅR?

BAGAGEPORTER

En bagageporter i Københavns Lufthavn skal løfte 550 ton ekstra kufferter og tasker, hvis hans arbejdsliv forlænges med et halvt år.

MURER

For en murer svarer et halvt års arbejde til omkring 66 tusind sten. Eller ca. 10 parcelhuse.

STUEPIGE

På et halvt år kan en stuepige nå at gøre 4.000 hotelværelser rent.

SKRALDEMAND

På seks måneder når skraldemanden at stige ind og ud af sin bil 13.000 gange

BUSCHAUFFØR

En buschauffør på linie 5A når at køre 165.000 passagerer igennem København i løbet af et halvt år

BROLÆGGER

For en brolægger vil seks måneders ekstra arbejde betyde, at han skal lægge næsten 250 tons sten.

Kilde: 3F »Fakta om højere tilbagetrækningsalder«, 2016

ning, motion, madvaner), så er belastningerne alt for hårde for dem over 50 år. En rengøringsassistent står op i 91 % af arbejdstiden, går mere end 10.000 skridt, har mange løft og foroverbøjninger, og har en høj pulsbelastning i 55 % af arbejdstiden²⁶. Jo ældre du er des hårdere føles belastningerne. De arbejder i en slags rød zone hele dagen, hvor det føles som at løbe et maratonløb dagligt, som illustreret herunder.

Statens Institut for Folkesundhed gennemførte i 2015 en stor undersøgelse af næsten 8.000 medlemmer af fagforbundet FOA. Her viste det sig, at en SOSU-assistent har mange flere tunge løft, forvredne stillinger og følgevirkninger som slidgigt, rygproblemer og langvarigt sygefravær, end danskerne generelt²⁸. Derfor fortæller FOAs medlemmer, at hver tredje går på arbejde med smerter dagligt, og ni ud af ti har haft ondt i bevægeapparatet inden for de sidste tre måneder²⁹.

D. SENIORERS JOBMULIGHEDER I DAG

I dag er syv ud af ti 60 årige lønmodtagere på arbejdsmarkedet. Det tal falder til fem ud af ti 62 årige, og blandt de 65 årige er kun tre ud af ti i arbejde³¹. Kun én ud af ti er i arbejde som 70 årige, så politikernes forestillinger om, at vi skal arbejde til vi er 75 er urealistisk.

HÅRDE JOB – STØRRE NEDSLIDNING

	Kvinder i FOA	Alle kvinder	Mænd i FOA	Alle mænd
Tunge løft i arbejdet	42%	15%	52%	35%
Bøjede eller forvredne arbejdsstillinger	68%	31%	41%	36%
Slidgigt*	30,3%	26,6%	25%	19,3%
Diskusprolaps eller andre rygproblemer*	15,4%	13%	19,8%	15,4%
Langvarigt sygefravær inden for det seneste år*	11,6%	6,9%	- **	- **

* Kun 50-60-årige ** For få observationer

Kilde: FOA, »Kampen om seniorårene, oktober 2015³⁰.

Det er dog et meget differentieret billede, idet der er meget stor forskel på branchernes andele af de ældste lønmodtagere, hvor det er tydeligt, at de fag med størst fysisk og psykisk belastning har færrest beskæftigede over 67 år. Landbrug og butikker stikker ud, og det skyldes måske det faktum, at mange bønder og butiksejere fortsætter med at arbejde, fordi de ejer gården eller butikken.

Der er dog sket en betydelig stigning i de ældres beskæftigelse på omkring ti procent, som følge af efterlønnsreformen og de forringede muligheder for arbejdsløse, syge og nedslidte ældre. Det kan dog ikke udelukkes, at der generelt er kommet en større åbenhed fra arbejdsgiverne til at beholde ældre ansatte.

Psykisk pres slider hårdt

At det ikke kun er det fysiske, som forhindrer de ældre i at arbejde men også en række andre faktorer, bekræfter flere undersøgelser. Fx valgte hver fjerde pædagog og mere end hver femte HK'er at benytte sig af efterlønnen, når de fyldte 60 år³³. Men det gælder også for nogle af de højtuddannede, at det vedvarende psykiske arbejdspress gør det nødvendigt, at man skal kunne trække sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet. Det underbygges af erfaringer fra DJØF.

RISIKOFAKTORER

- Meget løftearbejde
- Meget stillestående arbejde
- Meget hugsiddende/knælende arbejde
- Akavede og repeterede arbejdsstillinger
- Helkropsvibration
- Høj fysisk anstrengelse
- Høj samlet fysisk arbejdsbelastning

» I forbindelse med nedslidning har man meget fokus på det fysiske. Men vi har også en del sager med psykisk arbejdsmiljø, hvor man godt kan blive udrændt af at have et ansvarsfuldt arbejde med komplekse opgaver og stramme deadlines i mange år. Jeg synes, det er uhensigtsmæssig at konkurrere om, hvem der er mest nedslidt. Og det er et virkelighedsfjernt og forregnet billede, at det hårdeste en akademiker kan blive udsat for, er at slæbe kopipapir fra den ende af kontoret til den anden. I vores seneste analyse af erhvervsaktive seniorers tilbagetrækning på arbejdsmarkedet fremgår det, at 41 procent oplever, at arbejdspladsen kun i mindre grad eller slet ikke gør en aktiv indsats for at holde på dem. Og knap hver tredje angiver, at de i høj grad eller nogen grad er bekymret for at miste deres job på grund af alder. Derfor er der grund til at have fokus på, hvordan man fastholder seniorerne.

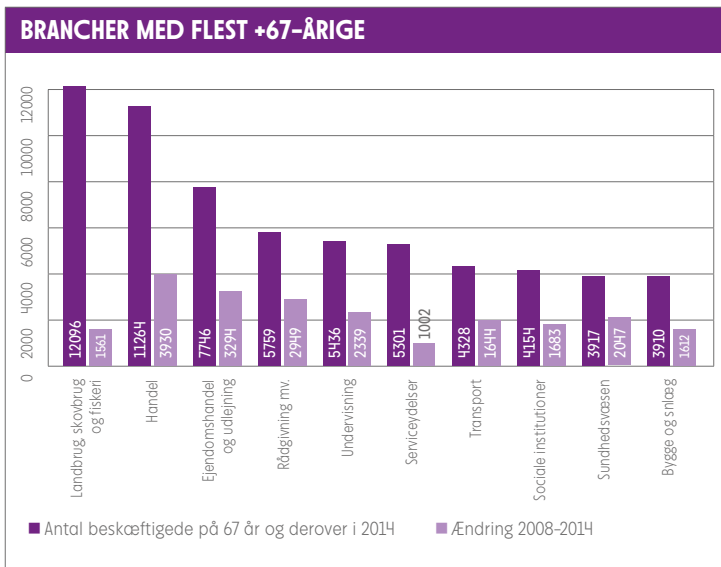
Edith Jakobsen, erhvervspolitisk chef i DJØF34.

LO's medlemmer peger i en måling³⁵ på, at tilpasning af arbejdsopgaver og fleksibilitet, mindre fysisk belastende arbejde, nedsat tid og en særlig seniorpolitik er afgørende for, at de kan blive på arbejdsmarkedet.

Kollektive aftaler om seniorordninger

Generelt er der ikke særlige ordninger for seniorer i de kollektive overenskomster på det danske arbejdsmarked, som giver rettigheder til kortere arbejdstid eller et mindre hårdt psykisk og fysisk arbejde.





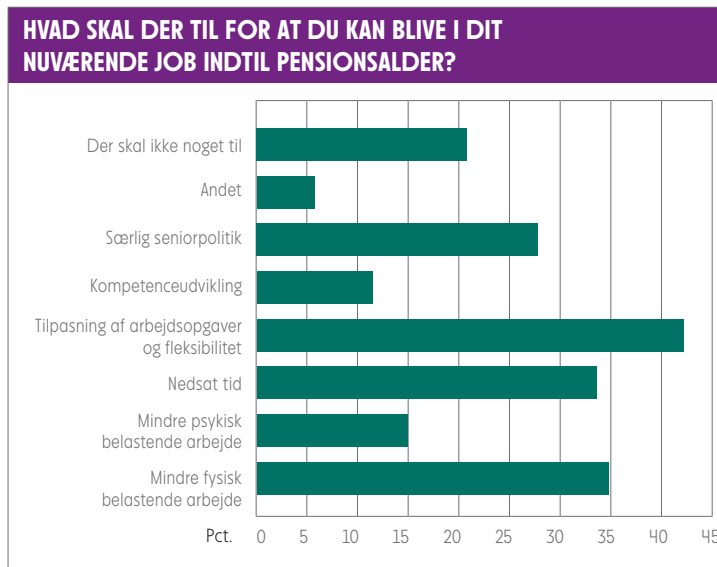
Kilde: Ugebrevet A4, 26. januar 2017³²

Dog er der i en række kollektive overenskomster aftaler om særlige seniorordninger, hvor der kan aftales kortere arbejdstid (seniorfridage). Lønmodtageren betaler selv for den kortere arbejdstid, men kan reducere tabet ved at bruge fritvalgslønkontoen og pensionsindbetalingen som løn³⁷. Men det giver jo blot mindre i løn og en fattigere pensionisttilværelse.

På det kommunale og statslige område er der en mulighed for seniordage, men i ret begrænset omfang. De fleste kommunalt ansatte har ret til fem seniordage efter man er fyldt 60 år, men det er ikke en ret for statsansatte.

På en del arbejdspladser er der lavet en seniorpolitik, som har mange gode hensigter om at give de ældre muligheder for deltid, aflastning eller lettere job men der er ikke rettigheder eller muligheder for lønkompensation ved nedsat tid.

Enhedslisten støtter naturligvis alle forbedringer i de kollektive aftaler på såvel centralt som lokalt plan, der kan give bedre seniormuligheder. Den principielle tilgang er, at det er arbejdsgiverne, som skal bekoste seniordagene i de kollektive aftaler, og at det skal være en rettighed, som



Kilde: LO »Seniorer på arbejdsmarkedet« 20. juni 2016³⁶

ikke skal afhænge af arbejdsgiverens velvilje. Det kan fx finansieres via en seniorfond, på samme måde som vi kender det med barselsfond og kompetencefond.

4. HVAD VIL REGERINGEN OG ARBEJDSGIVERE – HVAD SIGER BEFOLKNINGEN

Der er et meget stort gab mellem politikernes forestilling om seniorlivet, og det som befolkningen ønsker. På Christiansborg og blandt erhvervslederne er dogmet, at når levetiden stiger, så skal pensionsalderen også stige. F.eks. skriver regeringen i sin 2025-plan

» Et bredt flertal i Folketinget står bag en velfærds- og en tilbagetrækningsreform, som betyder, at tilbagetrækningsalderen frem over stiger i takt med, at vi lever længere. Sigtet er, at alle årgange skal have mulighed for nogenlunde samme periode på pension og efterløn. Da aftalen om velfærdsreformen blev indgået i 2006, var sigtet gradvist at forhøje folkepensionsalderen med den øgede levetid, så folkepensionister i gennemsnit kunne forvente en pensionsperiode på 14½ år. Levetiden er imidlertid steget hurtigere end forventet. En 56-årig, der er født i 1960 vil således i praksis have udsigt til godt 18 år på pension, mens personer, der er født i 2016 har udsigt til at være på pension i 15 år, hvis pensionsalderen hæves til 75 år. Det er glædeligt, at danskerne lever længere end forudsat, men det betyder også, at reguleringen af aldersgrænserne er kommet bagud og skal hæves lidt mere. For ellers vil udgifterne til det stigende antal personer på pension beslaglægge for stor en del af vores økonomiske råderum. Så vil der blive færre penge til fx uddannelse og sundhed.³⁸

På arbejdsgiversiden har de endnu hårdere krav for, hvor længe vi skal være på arbejdsmarkedet og hvor hurtigt en højere pensionsalder skal indføres.

» Der er brug for en reform, som regulerer folkepensionsalderen hurtigere, fordi danskerne lever sundere og længere. Det mener Dansk Arbejdsgiverforening, der foreslår at

hæve pensionsalderen fra 70 år til 72 år i 2040 for at undgå en stor ekstra udgift for statskassen. »Processen bør simpelthen speedes op«, lyder det fra Erik Simonsen, underdirektør i Dansk Arbejdsgiverforening. Den politiske målsætning er, at danskerne i gennemsnit skal være på folkepension i maksimalt 14,5 år.³⁹

A. SÅ LÆNGE VIL POLITIKERNE HAVE AT VI SKAL ARBEJDE

For tyve år siden kunne man gå på pension som 65 årig. Havde man betalt til efterlønsordningen kunne man trække sig tilbage som 60 årig på

DEN FORVENTEDE OFICIELLE PENSIONSALDER 2040



Kilde: LO: Dansk pensionsalder vil sætte international rekord«, august 2016⁴²

dagpenge. Var man meget nedslidt, så var det ikke svært at få tilkendt en førtidspension. Blev man arbejdsløs som 50 årig, så havde man ret til en forlænget dagpengeperiode indtil efterlønsalderen. Men disse rettigheder er i dag væk.

I dag er pensionsalderen 65 år. Det er vedtaget, at den skal stige til 67 år i 2022 og til 68 år i 2030, og skal herefter stige hvert femte år. Det betyder, at en femtenårig skal arbejde til hun er 75 år. Efterlønsalderen er i dag 63 år, men hæves til 65 år i 2027. Men det er ikke nok for politikerne og erhvervslivet.

Europas højeste pensionsalder på sigt

Regeringen har endda foreslået, at det skal forøges med yderligere et halvt år fra 2025. Dette til trods for, at Danmark med de nuværende regler kan se frem den højeste pensionsalder i EU. Tal fra Finansministeriet viser, at 24 procent af danskerne fra årgang 1980 vil være så nedslidte, at de skal på førtidspension, et år før de kan gå på folkepension. Altså i en alder af 71 år⁴¹.

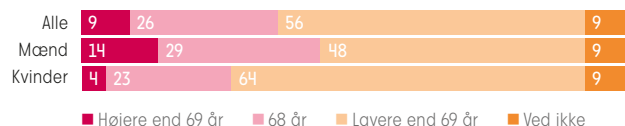
B) DET SIGER LØNMODTAGERNE OM PENSIONSALDER

Politikerne har ikke opbakning til deres forslag om højere pensionsalder. Tværtimod ønsker et klart flertal, en lavere pensionsalder. Særligt kvinder støtter kravet, idet to ud af tre kvinder vil have en tidligere pensionsalder.

Ydermere ønsker ni ud af ti danskere over 50 år, at det skal være lettere at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Det fremgår tydeligt af nedenstående måling.

Spørger vi danskerne med det fysiske arbejde – LO-medlemmerne – så er de ikke i tvivl. 4 ud af fem er uenige i, at pensionsalderen skal stige⁴⁵. Det handler naturligvis om, at LO-medlemmer ikke kan holde til et så langt arbejdsliv. Kun seks ud af ti LO-medlemmer tror, at de kan holde til at blive på arbejdsmarkedet frem til deres pensionsalder⁴⁶.

FLERTAL VIL HAVE TIDLIGERE PENSIONSALDER



Kilde: Berlingske Tidende, 05.01.2017⁴³

MANGE ØNSKER GRADVIS TILBAGETRÆKNING

Det skal være lettere end i dag at ændre arbejdsfunktion og f.eks. afgive ledelsesansvar uden at skulle forlade arbejdsmarkedet helt.



Det skal være lettere end i dag at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet gradvist via nedsat tid.



Arbejdsmarkedet er reelt ikke parat til seniorerne.



■ Helt eller overvejende uenig ■ Hverken enig eller uenig ■ Overvejende eller helt enig

Kilde: Berlingske Tidende, 05.01.2017⁴⁴

SÅ HØJ KAN DIN PENSIONSALDER BLIVE

Min alder i dag		Min pensionsalder
Gældende regler	Pensionsalder fremrykkes ½ år	
-	0 - 16 år	75,5 år
0 - 15,5 år	16 - 20,5 år	75 år
15,5 - 20 år	20,5 - 25 år	74,5 år
20 - 24,5 år	25 - 29,5 år	74 år
24,5 - 29 år	29,5 - 34 år	73,5 år
29 - 33 år	34 - 38 år	73 år
33 - 37 år	38 - 42 år	72 år
37 - 41 år	42 - 46 år	71 år
41 - 45 år	46 - 50 år	70 år
45 - 49 år	50 - 54 år	69 år
49 - 53 år	54 - 58 år	68 år
53 - 60,5 år	58 - 60,5 år	67 år
60,5 - 61 år	60,5 - 61 år	66,5 år
61 - 61,5 år	61 - 61,5 år	66 år
61,5 - 62 år	61,5 - 62 år	65,5 år
over 62 år	over 62 år	65 år

Kilde: Søndagsavisen 10.01.2017⁴⁰



5. DE LUKKEDE DØRE FOR DE NEDSLIDTE

- Folketinget har gennem de sidste år systematisk begrænset muligheder for tidligere tilbagetrækning. Særligt har tilbagetrækningsreformen fra 2011 og reformen af førtidspension og fleksjob i 2013 bidraget meget negativt i at begrænse mulighederne. Det samme har nedtrapningen og forringelsen af efterlønnen
- Førtidspension og seniorførtidspension – muligheder for tilkendelse stærkt begrænset
- Revalidering besparet
- Sygedagpenge forringet
- Dagpengeperioden halveret
- Seniorjob-muligheden begrænset

Historierne om sengepraktik og helbredsskadelige arbejdsprøvninger har længe fyldt i medierne. Antallet af mennesker i ressourceforløb er eksploderet, fordi den sidste rest arbejdsevne skal findes frem, om det så kun er få minutter om ugen. Bliver personen ikke rask, så gentages ressourceforløbet bare blot for at undgå tildeling af førtidspension.

Der har ligeledes været en voldsom vækst i antallet af minifleksjob, dvs. fleksjob på under 10 timer, og som regel af få timers varighed. Det kan være godt for nogle, men generelt bruges det til at presse de sidste arbejdsdråber ud af nedslidte eller syge mennesker. Mennesker, hvis arbejdsevne er nedsat med omkring halvdelen, får ofte afslag på fleksjob med den begrundelse, at de er raske og kan klare sig selv. Personer, der tidligere var uden for målgruppen for fleksjob, fordi de opfyldte betingelserne for førtidspension, bliver nu visiteret til minifleksjob og får afslag på førtidspension. For begge grupper medfører disse ændringer af den

tidligere praksis en betydelig forværring af deres sociale situation, da de henvises til at leve i flere år for langt lavere ydelser, end hvis de var blevet tilkendt førtidspension eller fortsat fik sygedagpenge.

Seniorførtidspensionen, der blev lanceret som en livline til alle de nedslidte, der ikke længere kan gå på efterløn, har vist sig næsten umulig at få tilkendt. Det er kun få hundrede, der årligt tilkendes seniorførtidspension.

Desværre ser det politiske flertal, herunder Socialdemokratiet, ud til at ville fastholde den kyniske administration af ordningerne til trods for, at de hverken får folk i arbejde eller gør dem raske. Enhedslisten har fremsat adskillige beslutningsforslag i Folketinget til akut forbedring af de forskellige ordninger, men desværre uden støtte fra de øvrige partier med undtagelse af Alternativet.

Situationen er derfor, at eneste alternativ for mennesker, der ikke kan bide sig fast på arbejdsmarkedet, i de fleste tilfælde bliver mange år på kontanthjælp.

En lav ydelse efter indførelsen af kontanthjælpsloft og 225 timers regel, med mindre de er gift med en, der tjener penge, for så har de slet ikke ret til kontanthjælpen. Resultatet vil blive massiv fattiggørelse af en stor gruppe lønarbejdere, der kom på arbejdsmarkedet i en tidlig alder.



ENHEDSLISTENS FORSLAG TIL AKUTTE FORBEDRINGER

SENIORFØRTIDSPENSION (B 179)⁴⁷

- 55 år
- Arbejdsevne nedsat med mindst halvdelen
- Hurtig sagsbehandling

FORBEDRING AF SYGEDAGPENGE (B180)⁴⁸

- Ophævelse af varighedsbegrænsningen
- Arbejdsprøvning på revalideringsinstitutioner
- Max 2 års sagsbehandlingstid

FØRTIDSPENSION (B 181)⁴⁹

- Førtidspension kan tilkendes, hvis arbejdsevnen er reduceret til en 1/3
- Frit valg mellem førtidspension og fleksjob
- Samlet sagsbehandlingstid på maksimalt 2 år inklusive test af arbejdsevne
- Alle med nedsat arbejdsevne har ret til genoptaget sag om ressourceforløb, revalidering, fleksjob eller førtidspension.

RESSOURCEFORLØB (B 182)⁵⁰

- Højest 1 år
- Højest 2 ressourceforløb
- Ingen test af arbejdsevne imod lægelig anbefaling
- Hvis ret til sygedagpenge, så skal man have sygedagpengesats i hele ressourceforløbet

FLEKSJOB (B 183)⁵¹

- Ret til fleksjob, hvis man ikke længere kan arbejde fuld tid
- Er arbejdsevnen reduceret til mindre end 12 timers arbejdsevne, så skal man frit kunne vælge mellem førtidspension eller fleksjob
- Fastholdelsesfleksjob
- Ledighedsydelse lig højeste dagpengesats
- Ny tilskudsmodel

ØGET BRUG AF REVALIDERING (B 184)⁵²

- For lønmodtagere, der er ramt af sygdom og ulykke, er revalidering den bedste vej til job.
- Bedre muligheder for unge med handicap eller kronisk sygdom under uddannelse til at bruge revalidering

BILAG 1. POLITISKE REFORMER OM TILBAGETRÆKNINGSALDER

1993 – Arbejdsmarkedsreformens fase I

Den samlede dagpengeperiode fastsættes til syv år, hvor der tidligere (ved genoptjening) ikke var nogen fastlagt maksimumsgrænse. Overgangsydelsen, der blev indført i 1992 for 55- 59-årige, udvides til også at omfatte de 50-54-årige langtidsledige. Endvidere indføres forlænget dagpenge- ret for ledige i alderen 50-59 år. Ændringerne indføres fra 1994.

1995 – Arbejdsmarkedsreformens fase II

Den samlede ydelsesperiode for dagpenge reduceres fra syv til fem år. De ledige har ret og pligt til aktivering efter to år. Ændringerne indføres fra 1996.

1995 – Finansloven 1996

Overgangsydelsen afskaffes gradvist. Tilgangen til overgangsydelse lukkes, og ordningen udfases frem mod 2005.

1998 – Arbejdsmarkedsreformens fase III

Den samlede ydelsesperiode for alle dagpengemodtagere reduceres fra fem til fire år og den forlængede dagpengeret afskaffes gradvist for 50-54-årige. Ændringerne indføres fra 1999. Den forlængede dagpengeret blev indført i 1993 og gav efterlønsberettigede over 50 år ret til dagpenge indtil det fyldte 60. år.

1998 – Efterlønsreform

Ydelsesprofilen for efterløn ændres, så ydelsen højest udgør 91 pct. af den maksimale dagpengesats ved tilbagetrækning som 60-årig. Udskydes tilbagetrækningen med to år, udgør efterlønnen op til 100 pct. af den maksimale dagpengesats. Modregningen for pensionsordninger skærpes. Der indføres en skattefri præmie ved fortsat arbejde, der optjenes for hvert kvartal med fuld beskæftigelse efter opfyldelse af 2-årsreglen. Derudover indeholder reformen ændrede regler for modregning i efterlønnen af sup-

plerende arbejdsindkomst. A-kasse-kontingentet opsplittes i henholdsvis et arbejdsløshedsforsikringskontingent og et efterlønsbidrag og der sker en stramning af anciennitetsbestemmelserne. Endelig nedsættes folkepensionsalderen fra 67 til 65 år for personer født efter 1. juli 1939.

2006 – Velfærdsaftalen

Beslutning om gradvis forhøjelse af efterlønsalder til 62 år og folkepensionsalder til 67 år samt levetidsindeksering af efterløns- og folkepensionsalderen fremadrettet. Den forlængede dagpengeret for ledige i alderen 55-59 år udfases gradvist frem mod 2011, og der indføres ret til seniorjob for personer, der opbruger dagpengeretten op til 5 år før efterlønsalderen.

2010 – Genopretningsaftalen

Den samlede ydelsesperiode for dagpenge afkortes fra fire til to år, og kravet til genoptjening af dagpengeretten harmoniseres til 52 ugers beskæftigelse inden for tre år.

2011 – Aftale om senere tilbagetrækning

Velfærdsaftalens forhøjelser af efterløns- og folkepensionsalderen fremrykkes med fem år:

- Efterlønsalderen sættes gradvist op fra 60 til 64 år fra 2014 til 2023. Mellem 2014 og 2019 sker det ved, at efterlønsalderen øges med et halvt år om året.
- Efterlønsperioden forkortes samtidig gradvist til tidligst tre år før pensionsalderen.
- Folkepensionsalderen sættes gradvist op med et halvt år om året fra 2019 til 2022.
- Pensionsmodregningen i efterlønnen skærpes, og der indføres seniorførtidspension og modregning af arbejdsindkomst i folkepensionen lempes.
- Hvert 5. år (begyndende fra 2015) skal der træffes beslutning om levetidsindeksering af efterløns- og folkepensionsalderen med hhv. 12 og

15 års varsel⁵³. I 2015 blev efterløns- og folkepensionsalderen således sat op med yderligere 1 år i hhv. 2027 og 2030.

Konsekvenser: Rammer dem, som kom tidligt på arbejdsmarkedet, og som har haft nedslidende job, fysisk og psykisk, dvs. især ufaglærte og faglærte. Drastisk fald i antallet af efterlønner. Lidt flere seniorer i job, men endnu flere på kontanthjælp⁵⁴.

2012 – Reform af førtidspension og fleksjob

Kravene til tilkendelse af førtidspension strammes voldsomt. Det skal dokumenteres, at det er »åbenlyst formålsløst« at udvikle arbejdsevne, og hvis kommunen vurderer, at det er muligt, må den ikke give førtidspension. Det har fået antallet af tilkendelser til at falde til det halve, og til at borgerne i højere grad sendes i praktik og ressourceforløb ofte stik imod lægkelige anbefalinger. Personer under 40 år skal som udgangspunkt ikke have førtidspension men i ressourceforløb. Personer over 40 år skal som udgangspunkt også have ét ressourceforløb, inden de kan få tilkendt førtidspension. Fleksjobordningen forringes, hvilket betyder markant løn- nedgang for fleksjobbere som skifter fra den gamle til den nye ordning, ligesom muligheden for fastholdelsesfleksjob forringes voldsomt.

Konsekvenser: Drastisk fald i tilkendelser af førtidspension. Voldsom stigning i ressourceforløb og fleksjob under 10 timer.

2014 – Sygedagpengereform

Sygedagpengeperioden mere end halveres fra 52 til 22 uger. Dog med en forlængelsesmulighed ved livstruende sygdomme. Der indføres en Jobafklaringsydelse (som ressourceforløbsydelse, men tidsbegrænset).

Konsekvenser: Flere mister sygedagpenge. Flere syge kommer på kontanthjælp og flere får stop for sygedagpenge⁵⁵.

2015 – Omlægning af kommunernes refusionssystem

De meget stramme **økonomiaftaler** har presset kommunernes økonomi til det yderste. Omlægningen af refusionssystemet fra staten til kommunerne pr. 1. januar 2016 betyder en ensartet refusionssats på alle ydelser (dog kompensation for fleksjob). Efter 52 uger skal kommunen selv betale 80 % af ydelsen.

Konsekvens: Rammer hårdt i kommuner med stor arbejdsløshed og mange på overførselsindkomst. Det er et skrappt incitament til at placere borgerne på lavest tænkelige ydelse eller slet ingen ydelse.

2016 – Ændring af dagpengeregler

Der indgås forlig mellem V, S og DF, som stadfæster de centrale dele af VK-regeringens dagpengereform, nemlig 2 årig dagpengeperiode og krav om 1 års arbejde for at kunne genoptjene dagpengereget. Der indføres mulighed for at forlænge dagpengeperioden i op til et år, afhængig af arbejdsmængde, men samtidig indføres forringelser for dimittender, langtidsledige, timelønnede og deltidsansatte.

Konsekvenser: Ældre dagpengemodtagere kan ikke få et seniorjob førend dagpengeregetten er helt udtømt.

2016: Kontanthjælpsloft og 225 timers regel

Der sættes et lavt loft over, hvor meget boligstøtte kontanthjælpsmodtagere kan få. Det rammer især hårdt blandt enlige forsørgere. Mere end 30.000 kontanthjælpsmodtagere modtager væsentligt lavere boligstøtte, med fare for at de tvinges ud af deres bolig. Samtidig indføres et krav om 225 timers arbejde om året, ellers bliver kontanthjælpen reduceret. For ægtepar bortfalder kontanthjælpen helt, hvis den ene part ikke opfylder kravet om 225 timers arbejde. Ca. 14.000 rammes af 225 timers reglen.



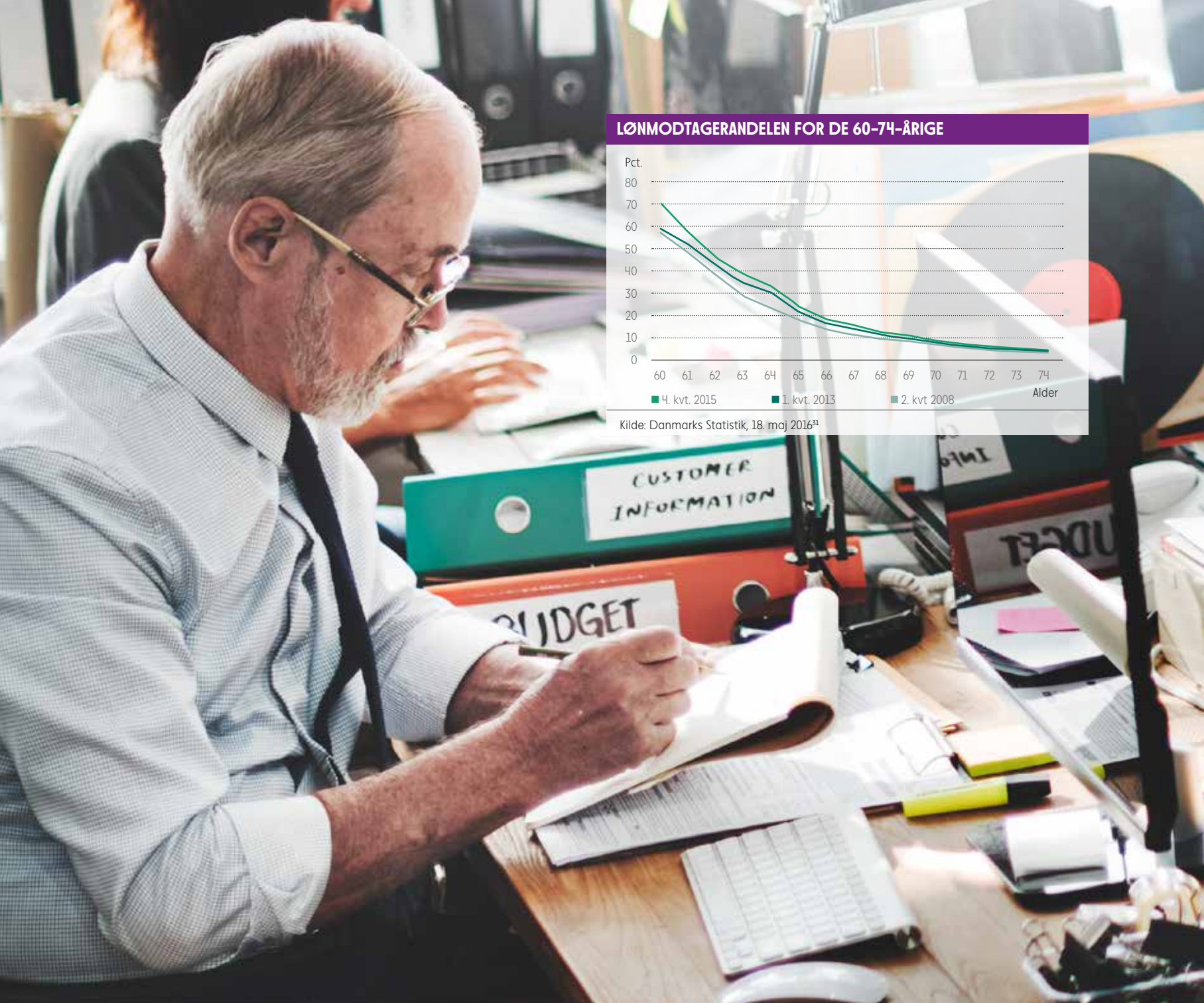
BILAG 2. BEDRE ARBEJDSMILJØ OG FOREBYGGELSE

Sundt og sikkert arbejdsmiljø – forebyggelse og sundhedsfremme

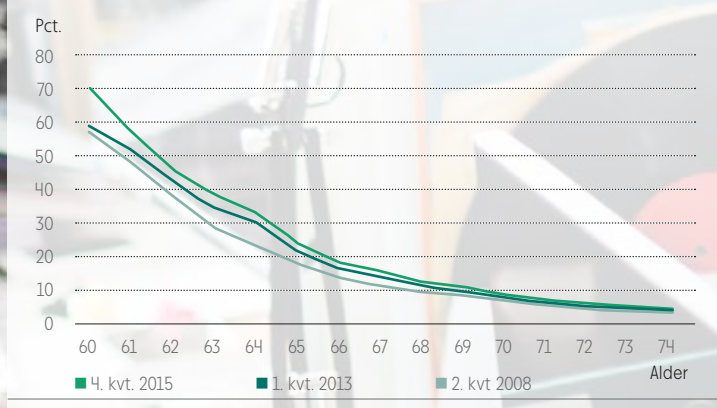
Dårligt arbejdsmiljø er med til at skabe ulighed i sundhed. Derfor har f.eks. 3Fs og FOAs medlemsgrupper større risiko for tilskadekomst og nedslidning end gennemsnittet af lønmodtagere. Alle skal have ret til et godt arbejdsmiljø – og der skal derfor være særlig fokus på områder, som er præget af højt arbejdstempo, lav indflydelse på eget arbejde, midlertidige ansættelser og utryghed.

Enhedslisten arbejder bl.a. for:

- Styrkelse af Arbejdstilsynet og en udvidet tilsynspligt. Derfor skal tilføres flere penge til, at ansætte medarbejdere i Arbejdstilsynet.
 - Adgang til at vælge arbejdsmiljørepræsentanter på arbejdspladser med mindst fem ansatte og sikring af medbestemmelse i forhold til virksomhedens sundhedspolitik.
 - Arbejdspladser skal som en del af APV udforme en handlingsplan til forebyggelse af sundhedsrisici.
 - Mere fokus på det psykiske arbejdsmiljø herunder at der udarbejdes en bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, hvori bl.a. indgår forebyggelse af stressbetinget sygdom.
 - Igangsætning af projekter med fokus på arbejdsmiljø og sundhed på arbejdspladser, hvor medarbejderne er nedslidnings- og udstødningstruet.
- At der etableres lovbaseret arbejdsmiljørådgivning, som styres af arbejdsmarkedets parter.
 - At det offentlige går foran, og at offentlige arbejdspladser indrettes, så medarbejderne sikres et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø – til gavn for både borgere og medarbejdere.
 - At det offentlige sikrer, at der ved udbud og udlicitering er ansvar i alle led (kædeansvar) for arbejdsmiljøet, for at imødegå konkurrence på dårligt arbejdsmiljø.
 - Et bedre arbejdsmiljø skal sikre, at du kan arbejde hele livet uden at du får skader og nedslidning.
 - Adgang for arbejdsmiljørepræsentanten til at stoppe sundhedsfarligt arbejde.
 - Høringsret til arbejdsmiljørepræsentanten ved påbud fra Arbejdstilsynet.
 - Sanktionerne skærpes og strafansvaret for grove brud på arbejdsmiljøloven skal straffes lige så hårdt, som f.eks. vold og drab.



LØNMOTAGERANDELEN FOR DE 60-74-ÅRIGE



Kilde: Danmarks Statistik, 18. maj 2016³¹

BILAG 3. ØKONOMIEN BAG ENHEDSLISTENS FORSLAG OM GODT SENIORLIV

Antagelser bag de økonomiske beregninger

Vi har bestræbt os på at lave nogle realistiske beregninger for økonomien bag vores udspil »Godt seniorliv til alle«. Det baserer sig på en række antagelser om fremtidigt brug af ordningen, hvor vi bruger kendte tal fra den tidligere efterlønsordning. Men der er mange faktorer i fremtiden, som kan udvikle sig meget anderledes, og dermed kan påvirke de økonomiske beregninger, så ordningen bliver enten billigere eller dyrere.

Er der vækst eller krise? Kommer der flere eller færre job? Hvordan går det med at forbedre arbejdsmiljøet og dermed forebygge nedslidningen? Åbner arbejdsgiverne i større grad arbejdsmarkedet for seniorer, og bliver der taget de nødvendige hensyn, så seniorerne kan forlænge arbejdslivet? Bliver arbejdstiden generelt forkortet, så den ældre arbejdskraft bliver mere efterspurgt? Der er rigtig mange variable, som kan påvirke forbruget af ordningen, og dermed økonomien bag den. Men det gælder jo alle fremtidsscenarier, uanset om det kommer fra Enhedslisten, regeringen eller erhvervslivets økonomer. Vi har dog gjort et forsøg på, at komme med et bud.

Trækket på de foreslåede ordninger

Det antages, at antallet af personer, der vil bruge adgangen til »Seniortid« samlet set er på niveau med det antal som brugte adgangen til efterlønnen i 2011. Antagelsen baseres på tal fra før »Aftale om senere tilbagetrækning« fra 2011, som medførte store begrænsninger i adgangen til efterlønnen. I 2011 var der 124.500 på efterløn (FL17)⁵⁶. Det er korrekt, at der tidligere var langt flere på efterløn. I 2004 anvendte 180.000 personer efterlønsordningen (STAR)⁵⁷. Der er dog sket et skifte i arbejdsmarkedet for de ældre mod en højere beskæftigelse af 60+ gruppen, som det fremgår af nedenstående graf.

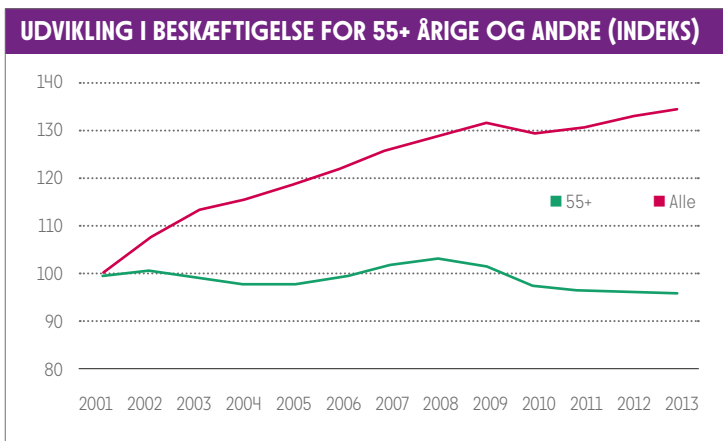
Derfor mener vi, at 2011-niveauet er mere retvisende end fx 2004-niveauet, og det er dette, der ligger til grund for vores vurdering af trækket på »Seniortid«.

Fordelingen af de 124.500 personer, som vi antager er populationen, der er i målgruppen for »Seniortid«, skal ydermere ses i relation til, hvor mange fuldtidspersoner, der allerede modtager efterløn. I 2017 vil 61.000 således fortsat være på efterløn (FL17). Den resterende gruppe på 63.500 fuldtidspersoner antages at fordele sig således, at 2/3 vil benytte sig af den fulde seniorlivs-ordning, dvs. 41.500 fuldtidspersoner, der således udgør det fulde træk på ydelsen. 1/3 (altså 22.000 fuldpersoner) vil i stedet vælge at være på seniorløn, og vil derfor kun have et delvist træk på ordningen. Men vi antager, at tre gange så mange (66.000 personer) vil bruge muligheden for seniorløn. Det bygger vi på, at 9 ud af ti lønmodtagere over 50 år efterspørger muligheden for gradvis tilbagetrækning⁵⁹, og det vil modvirke tendensen til, at hele gruppen vælger helt at forlade arbejdsmarkedet.

Vi antager, at de som vælger seniorløn gennemsnitligt kun vil trække med en 1/3 på ydelsen. Dette bygger på en antagelse om, at man gennemsnitligt reducerer arbejdstiden med ca. en tredjedel fra 37 til 25 timer, hvilket giver muligheden for enten en tredages uge eller en daglig arbejdstid på 5 timer. Når trækket således kun er en tredjedel, så kan antallet af personer, som kan anvende seniorløn-ypdelsen, ganges med tre. Dvs. at det samlede antal, som antages at bruge seniorløn vil være på tre gange 22.000, i alt 66.000 personer. Dette betyder også, at der samlet set ikke vil være en merudgift ved, at seniorlønnen kan optjenes 5 år hurtigere, fordi denne gruppes adgang til »seniorløn« kan finansieres i det omfang, at ikke alle personer vil anvende den fulde »seniortid« men derimod den mindre udgiftstunge »seniorløn«.

Finansieringen af ordningen

Som nævnt ovenfor antages det, at trækket på »Seniortid« vil svare til trækket på efterlønnen i 2011. Det kostede 21,3 mia. kr. Da der dog også i de kommende år er mange, der allerede er på efterlønsordningen, vil disse ikke skulle regnes med i omkostningerne til »Seniortid«.



Kilde: Forsikring og Pension, 28.12.2014⁶⁰

Derfor fratrækkes de løbende udgifter til efterlønnen fra den samlede udgift⁶¹.

Dernæst vil overgangen af ældre personer til »Seniortid« eller »Seniorløn« også betyde en direkte besparelse for så vidt disse personer modtager andre ydelser, som de ikke længere vil skulle modtage.

Finansieringen af forslaget fremgår af nedenstående tabel:

Seniortid - samlede finansiering (mia. kr.)	2017	2018	2019	2020
Seniortid udgift - brutto	21,3	21,3	21,3	21,3
Løbende udgifter til efterlønsordningen	11,4	7,9	7,9	8,4
Sparede omkostninger på andre ydelser	3,2	3,2	3,2	3,2
Seniortid udgift - netto	6,7	10,2	10,2	9,7
Fjernelse af fradrag i topskat ved pensionsindbetalinger	4,5	4,5	4,5	4,5
Kapitalindkomst beskattes som arbejdsindkomst	5,2	5,2	5,2	5,2
Samlet finansiering	9,7	9,7	9,7	9,7

Vi har her fulgt de antagelser, der blev lagt til grund for efterlønsreformen, at 70 pct. af målgruppen for efterløn ville komme i beskæftigelse,

mens 20 pct. ville overgå til andre ydelser (fx førtidspension) og de sidste 10 pct. ville overgå til forskellige former for støttet beskæftigelse⁶².

På baggrund af dette har vi estimeret antallet af personer.

Der er ca. 155.000 offentligt forsørgede over 60 år eksklusiv SU-modtagere. Fra denne gruppe skal trækkes ca. 67.000, der allerede modtager efterløn. Dernæst er der på grund af reformen af førtidspensionen sket et kraftigt fald i tilgangen til denne ydelse. Derfor modtager vi kun halvdelen af førtidspensionisterne i vores regnestykke for at håndtere det store fald i tildelingerne. Gruppen er derfor på ca. 60.000 personer over 60, der kan skifte fra en ydelse til seniortid eller seniorløn.

Fordelingen af denne gruppe er at ca. 53 pct. modtager en ydelse på dagpengesats og ca. 47 pct. modtager en ydelse på kontanthjælpssats⁶³. Af denne gruppe tager vi nu 30 pct. som antaget i efterlønsreformen, og vi ender på 9.600 personer, der modtager en dagpengesats og 8.400, der modtager en kontanthjælpssats. Kontanthjælpssatsen er en gennemsnitsberegning, og er sat til 11.743 kr. om måneden⁶⁴. Dagpengesatsen er den fulde dagpengesats fra 2016 på 18.125 kr. om måneden⁶⁵.

Under antagelse af, at denne gruppe nu dækkes af ydelser fra »Seniortid«, og derfor ikke kan modtage deres nuværende ydelser, vil der ydermere skulle fratrækkes en årlig udgift på 3,2 mia. kr.


Den samlede udgift netto efter at have fratrukket de penge, der allerede bruges på efterløn og andre ydelser, betyder at den samlede regning for »seniortid« er langt lavere. 6,7 mia. kr. vil den koste i 2017, 10,2 mia. kr. i 2018 og 2019, og 9,7 mia. kr. i 2020.

Finansieringen af disse udgifter vil vi finde to steder. Dels vil vi fjerne de fradrag i topskatten, der er for pensionsindbetalinger. Dette giver 4,5 mia. kr. efter tilbageløb årligt⁶⁶. Samtidigt vil vi beskatte kapitalindkomst lige som vi beskatter arbejdsindkomster, hvilket giver 5,2 mia. kr. årligt⁶⁷. Samlet er der således finansiering for 9,7 mia. kr. årligt. Forslaget vil være 3 mia. kr. overfinansieret i 2017. Disse penge skal sikre forslaget er robust de kommende år hvor forslaget er ½ mia. kr. underfinansieret i 2018 og 2019. I 2020 er der økonomisk balance i planen.

NOTER

- 1 Enhedslisten har stået fast på en pensionsalder på 65 år, og vi har konsekvent stemt imod alle forringelserne af efterløn, dagpenge, førtidspension og de andre reformer af trygheden for lønmodtagerne.
- 2 »Velfærdsmyter – selvfølgelig er der råd«, kapitel 3, rapport af Daniel Ankerloo, 2014, <http://www.xn--folketbneringet-lob.dk/images/VELF%C3%86RDSMYTERhh.pdf>
- 3 Enhedslisten beslutningsforslag til Folketinget april 2016, http://www.ft.dk/RIpdf/samling/20151/beslutningsforslag/8179/20151_B179_som_fremsat.pdf
- 4 Enhedslisten udspil »plads til alle, maj 2015, https://enhedslisten.dk/files/enhedslisten-plads_til_alle.pdf
- 5 Finanslov 2017, 1755.01 »Efterløn«, <http://www.oes-cs.dk/bevillingslove/doctopic?book=BEVPUBL.FFL17A&topic=1755.01&searchtype=3&line=0#firsthit>
- 6 Mekanismen er, at jo jo mere du indbetaler på din private pension des mindre er beløbet du skal betale topskat af. »Beregningsgrundlaget for topskatten er den personlige indkomst med tillæg af positiv nettokapitalindkomst over en progressionsgrænse på 42.800 kr. (2017). Ved opgørelsen af den personlige indkomst er der bl.a. foretaget fradrag for arbejdsmarkedsbidrag, driftsudgifter for selvstændigt erhvervsdrivende og indbetalinger til pensionsopsparing. Topskatten beregnes af den del af grundlaget, der overstiger et bundfradrag på 479.600 kr. (2017). Et evt. uudnyttet bundfradrag i topskattegrundlaget kan ikke overføres til en ægtefælle. » Svar fra Skatteministeriet, 14.10.2016, <http://www.ft.dk/samling/20151/almdel/sau/spm/722/svar/1351285/1676911.pdf>
- 7 Svar fra Skatteministeriet, 14.10.2016, <http://www.ft.dk/samling/20151/almdel/sau/spm/722/svar/1351285/1676911.pdf>
- 8 Skatteministeriet, »Marginalskatteprocenter 1993 og 1998-2017«, 07.11.2016, tabel 2 og tabel 3, <http://www.skm.dk/skattetal/statistik/tidsserieoversigter/marginalskatteprocenter-1993-og-1998-2017>
- 9 Finansministerens svar, 27.09.2016, <http://www.ft.dk/samling/20151/almdel/sau/spm/530/svar/1344914/1668321/index.htm>
- 10 DREAM »langsigtet økonomisk fremskrivning 2014«, august 2014, http://www.dreammodel.dk/pdf/langsigtet_fremskrivning_2014.pdf
- 11 »Kristian Jensen om højere pensionsalder: Ny rapport kan aflive skrækhistorier«, Avisen.dk, 11.01.2017
- 12 Danmarks Statistik, definition af middellevetid, <https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/dødsfald-og-middellevetid/middellevetid>
- 13 Politiken, »Kvindens levetid falder for første gang i tyve år«, 16.02.2016, <http://politiken.dk/forbrugogliv/sundhedogmotion/article5611418.ece>
- 14 FOA v. Lars Olsen »Kampen om seniorårerne«, oktober 2015, 2. oplag 2016, <https://applikationer.foa.dk/Publikationer/pjece.asp?id=1223>
- 15 Danmarks Statistik »Højtuddannede lever længst«, 13.03.2013, <http://www.dst.dk/pukora/epub/Nyt/2014/NR133.pdf>
- 16 AE-rådet »Ufaglærte og faglærte betaler for senere tilbagetrækning«, oktober 2016, s. 23, https://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/publikation/ae_ufaglærte-og-faglærte-betaler-for-senere-tilbagetrækning.pdf
- 17 AE-rådet »Ufaglærte og faglærte betaler for senere tilbagetrækning«, oktober 2016, s. 22, https://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/publikation/ae_ufaglærte-og-faglærte-betaler-for-senere-tilbagetrækning.pdf
- 18 Ugebrevet A4 »Højere pensionsalder vil æde det gode pensionistliv for de kortuddannede« 07.10.2016, http://www.ugebreveta4.dk/hoejere-pensionsalder-vil-aede-det-gode-pensionist-li_20619.aspx
- 19 AE-rådet »Ufaglærte og faglærte betaler for senere tilbagetrækning«, oktober 2016, s. 32, https://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/publikation/ae_ufaglærte-og-faglærte-betaler-for-senere-tilbagetrækning.pdf
- 20 AE-rådet »Ufaglærte og faglærte betaler for senere tilbagetrækning«, oktober 2016, s. 34, https://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/publikation/ae_ufaglærte-og-faglærte-betaler-for-senere-tilbagetrækning.pdf
- 21 Ugebrevet A4 »Slagteren holder ikke til højere pensionsalder«, 10.09.2016, http://www.ugebreveta4.dk/slagteren-holder-ikke-til-hoejere-pensionsalder_20592.aspx
- 22 LO-notat »Flere gode år på arbejdsmarkedet«, november 2016, https://www.lo.dk/Tema/TemaArkiv/2016/Tilbagetrækning/-/media/LO/Aktuelt/Nyheder_2016/3203_Flere_gode_%C3%A5r_p%C3%A5_arbejdsmarkedet.ashx
- 23 LO notat »Flere gode år på arbejdsmarkedet«, november 2016, https://www.lo.dk/Tema/TemaArkiv/2016/Tilbagetrækning/-/media/LO/Aktuelt/Nyheder_2016/3203_Flere_gode_%C3%A5r_p%C3%A5_arbejdsmarkedet.ashx
- 24 Lars Brandt, Ledende overlæge Arbejdsmedicinsk klinik Odense Universitetshospital, »Flere gode år på arbejdsmarkedet – hvad siger praktikerne? », plancher fra LO's konference november 2016, http://www.lo.dk/Tema/TemaArkiv/2016/Tilbagetrækning/-/media/LO/Fokus/Tilbagetrækning_2016/Lars-Brandt.ashx
- 25 Andreas Holtermann, Professor Det Nationale forskningscenter for Arbejdsmiljø, »Arbejdsmiljø og tilbagetrækning – hvad siger forskningen? », plancher fra LO-konference november 2016, http://www.lo.dk/Tema/TemaArkiv/2016/Tilbagetrækning/-/media/LO/Fokus/Tilbagetrækning_2016/Andreas-Holtermann.ashx
- 26 Andreas Holtermann, Professor Det Nationale forskningscenter for Arbejdsmiljø, »Arbejdsmiljø og tilbagetrækning – hvad siger forskningen? », plancher fra LO-konference november 2016, http://www.lo.dk/Tema/TemaArkiv/2016/Tilbagetrækning/-/media/LO/Fokus/Tilbagetrækning_2016/Andreas-Holtermann.ashx
- 27 Andreas Holtermann, Professor Det Nationale forskningscenter for Arbejdsmiljø, »Arbejdsmiljø og tilbagetrækning – hvad siger forskningen? », plancher fra LO-konference november 2016, http://www.lo.dk/Tema/TemaArkiv/2016/Tilbagetrækning/-/media/LO/Fokus/Tilbagetrækning_2016/Andreas-Holtermann.ashx
- 28 FOA v. Lars Olsen »Kampen om seniorårerne«, oktober 2015, 2. oplag 2016, <https://applikationer.foa.dk/Publikationer/pjece.asp?id=1223>
- 29 Fagbladet FOA »Av! 9 ud af 10 i FOAs faggrupper døjer med smerter«, 08.09.2016, <https://www.fagbladetfoa.dk/Artikler/2016/09/07/Av-9-ud-af-10-i-FOAs-faggrupper-doejer-med-smerter>
- 30 FOA v. Lars Olsen »Kampen om seniorårerne«, oktober 2015, 2. oplag 2016, <https://applikationer.foa.dk/Publikationer/pjece.asp?id=1223>

- 31 Danmarks Statistik » Størst beskæftigelsesfremsat for de 60-64-årige«, 18.05.2016, <http://www.dst.dk/da/Statistik/nyt/NytHtml?cid=26687>
- 32 Ugebrevet A4, »Seniorer arbejder længere – og nyder det«, 26.01.2017, http://www.ugebreveta4.dk/seniorer-arbejder-laengere--og-nyder-det_20711.aspx
- 33 Ugebrevet A4 »Slagteren holder ikke til højere pensionsalder«, 13.09.2016, http://www.ugebreveta4.dk/slagteren-holder-ikke-til-hoejere-pensionsalder_20592.aspx
- 34 Ugebrevet A4, »Seniorer arbejder længere – og nyder det«, 26.01.2017, http://www.ugebreveta4.dk/seniorer-arbejder-laengere--og-nyder-det_20711.aspx
- 35 LO notat »Seniorer på arbejdsmarkedet«, 20.06.2016, https://www.lo.dk/Nyheder/Nyhedsarkiv/2016/07/-/media/LO/Aktuelt/Nyheder_2016/LO-barometer%202016%20seniorblokken.ashx
- 36 LO notat »Seniorer på arbejdsmarkedet«, 20.06.2016, https://www.lo.dk/Nyheder/Nyhedsarkiv/2016/07/-/media/LO/Aktuelt/Nyheder_2016/LO-barometer%202016%20seniorblokken.ashx
- 37 Industriens overenskomst 2014-2017, § 25 stk. 9, [http://di.dk/SiteCollectionDocuments/Shop/Dokumenter%20C3%A5bne%20for%20alle%20uden%20loginkrav/PERSONALE%20overenskomster%20\(kan%20downloades%20af%20alle\)/50278%20Industriens_Overenskomst_2014-2017.pdf?productid=6549&downloadType=Produkt](http://di.dk/SiteCollectionDocuments/Shop/Dokumenter%20C3%A5bne%20for%20alle%20uden%20loginkrav/PERSONALE%20overenskomster%20(kan%20downloades%20af%20alle)/50278%20Industriens_Overenskomst_2014-2017.pdf?productid=6549&downloadType=Produkt)
- 38 Regeringens 2025-plan »Helhedsplan – For et stærkere Danmark«, august 2016, s. 14, http://www.stm.dk/multimedia/helhedsplan_for_et_starkere_danmark_weba.pdf
- 39 DR »Arbejdsgivere: Pensionsalder skal hæves hurtigere«, 01.03.2017, <https://www.dr.dk/nyheder/politik/arbejdsgivere-pensionsalder-skal-haeves-hurtigere>
- 40 Søndagsavisen »Så høj kan din pensionsalder blive«, 13.05.2016, <http://www.sondagsavisen.dk/job-og-uddannelse/arbejdsliv/2016-05-13-pensionsbombe-truer-sa-hoj-kan-din-nye-pensionsalder-blive/>
- 41 Fagbladet » Chok-tal: Hver fjerde unge skal på førtidspension«, 05.01.2017, https://www.fagbladet3f.dk/artikel/hver-fjerde-unge-skal-paa-foertidspension?utm_campaign=&utm_medium=email&utm_source=Newsletter
- 42 LO notat »Dansk pensionsalder vil sætte international rekord, august 2016, <https://avisendk.s3.amazonaws.com/Docs/0000000/Dansk%20pensionsalder%20i%20internationalt%20perspektiv%20LO.pdf>
- 43 Berlingske Business »Danskerne afviser Løkkes planer om højere pensionsalder«, 04.01.2017, <http://www.business.dk/pension/danskerne-vender-ryggen-til-loekkes-pensionsplaner>
- 44 Berlingske Business »Danskerne afviser Løkkes planer om højere pensionsalder«, 04.01.2017, <http://www.business.dk/pension/danskerne-vender-ryggen-til-loekkes-pensionsplaner>
- 45 LO-notat »Ekstra høj pensionsalder er både upopulær og urimelig«, oktober 2016 https://www.lo.dk/Nyheder/Nyhedsarkiv/2016/10/-/media/LO/Aktuelt/Nyheder_2016/Ekstra_%20pensionsalder.ashx
- 46 LO-notat » Seniorer på arbejdsmarkedet«, 20. juni 2016, https://www.lo.dk/Nyheder/Nyhedsarkiv/2016/07/-/media/LO/Aktuelt/Nyheder_2016/LO-barometer%202016%20seniorblokken.ashx
- 47 Beslutningsforslag i Folketinget fremsat af Enhedslisten, 12.04.2016, <http://www.ft.dk/samling/20151/beslutningsforslag/b179/index.htm>
- 48 Beslutningsforslag i Folketinget fremsat af Enhedslisten, 12.04.2016, <http://www.ft.dk/samling/20151/beslutningsforslag/b180/index.htm>
- 49 Beslutningsforslag i Folketinget fremsat af Enhedslisten, 12.04.2016, http://www.ft.dk/Rlpdf/samling/20151/beslutningsforslag/B181/20151_B181_som.fremsat.pdf
- 50 Beslutningsforslag i Folketinget fremsat af Enhedslisten, 12.04.2016, http://www.folketingstidende.dk/Rlpdf/samling/20151/beslutningsforslag/B182/20151_B182_som.fremsat.pdf
- 51 Beslutningsforslag i Folketinget fremsat af Enhedslisten, 12.04.2016, http://www.ft.dk/Rlpdf/samling/20151/beslutningsforslag/B183/20151_B183_som.fremsat.pdf
- 52 Beslutningsforslag i Folketinget fremsat af Enhedslisten, 12.04.2016 <http://www.ft.dk/samling/20151/beslutningsforslag/B184/index.htm>
- 53 Søndagsavisen »Så høj kan din pensionsalder blive«, 13.05.2016, <http://www.sondagsavisen.dk/job-og-uddannelse/arbejdsliv/2016-05-13-pensionsbombe-truer-sa-hoj-kan-din-nye-pensionsalder-blive/>
- 54 Cevea » Efter reformerne: Flere får kontanthjælp, færre får efterløn, førtidspension og dagpenge «, 06.04.2016, https://cevea.dk/filer/dokumenter/analyser/Efter_reformerne_Flere_faar_kontanthjlp_1.pdf
- 55 Beskæftigelsesministerens svar til Folketinget, spørgsmål nr. 329, 27.05.2016, <http://www.ft.dk/samling/20151/almdel/ufu/spm/330/svar/1343987/1666842.pdf>
- 56 Finanslovsforslag 2017 <http://www.oes-cs.dk/bevillingslove/doctopic?book=BEVPUBLFFL17A&topic=1755.01&searchtype=3&line=0#firsthit>
- 57 Star, jobindsats, tal for efterløn 2014-2016, http://www.jobindsats.dk/jobindsats/sv/DatabankViewer/ShowResult?mGroupIds=mgrpA02_1_Y28%2CmgrpY28%2CmgrpA02_2_Y28%2CmgrpA02_3_Y28%2CmgrpA02_4b_Y28%2CmgrpA02_5b_Y28&AreaType=All&AreaSort=none&AreaIds=50&FrequencyId=y&Hele+%C3%A5ret=on&PeriodIds=2004Y01%2C2005Y01%2C2006Y01%2C2007Y01%2C2008Y01%2C2009Y01%2C2010Y01%2C2011Y01%2C2012Y01%2C2013Y01%2C2014Y01%2C2015Y01&BenefitGroupId=Y28&MeasurementId=Y28A02&Name=&Cubeld=star_y28a02&HasPivot=False&RowAxis=_omrade%2C_omrade_f3b%2C_periode&ColumnAxis=MeasurementAxis#
- 58 Danmarks Statistik » Størst beskæftigelsesfremsat for de 60-64-årige«, 18.05.2016, <http://www.dst.dk/da/Statistik/nyt/NytHtml?cid=26687>
- 59 Berlingske Business »Danskerne afviser Løkkes planer om højere pensionsalder«, 04.01.2017, <http://www.business.dk/pension/danskerne-vender-ryggen-til-loekkes-pensionsplaner>
- 60 Forsikring og pension »Ældrestyrken indtager arbejdsmarkedet«, 28.12.2014, <http://www.forsikringogpension.dk/presse/nyheder/2014/Sider/%C3%86ldrestyrken-indtager-arbejdsmarkedet.aspx#>
- 61 Finansloven 2017, 1755.01 »Efterløn«, - <http://www.oes-cs.dk/bevillingslove/doctopic?book=BEVPUBLFFL17A&topic=1755.01&searchtype=3&line=0#firsthit>
- 62 http://www.stm.dk/multimedia/Vi_kan_jo_ikke_laane_os_til_velfaerd1.pdf (s.20)
- 63 dst.dk/AUK01 – Offentligt forsørgede - <http://www.statistikbanken.dk/AUK01>
- 64 dst.dk/KY13 – kontanthjælp - <http://www.statistikbanken.dk/KY13>
- 65 <http://bm.dk/da/Satser%20for%202017/Satser%20for%202016.aspx>
- 66 <http://www.ft.dk/samling/20151/almdel/sau/spm/722/svar/1351285/1676911.pdf> & <http://www.ft.dk/samling/20161/almdel/sau/spm/111/svar/1366414/1699060.pdf>
- 67 <http://www.ft.dk/samling/20151/almdel/sau/spm/530/svar/1344914/1668321/index.htm> - Efter tilbageløb men før adfærd er på baggrund af egne beregninger men med Finansministeriets antagelser om tilbageløbets omfang

 Mennesker, som er startet tidligt på arbejdsmarkedet, skal have samme ret til et værdigt seniorliv, som professoren og direktøren. Det fortjener de, efter at have knoklet for arbejdsgiverne og samfundet.

Finn Sørensen, arbejdsmarkedspolitisk ordfører



STYRK KAMPEN FOR ET GODT SENIORLIV

Bliv medlem af Enhedslisten

For kun 100 kr. kan du blive medlem frem til 1.juli.

Læs mere på enhedslisten.dk/blivmedlem ● Læs mere om kortere arbejdstid: enhedslisten.dk/seniorliv



GIV BIDRAG Mobilepay: 2210 0011
org.enhedslisten.dk/givbidrag

