

# Fra beskyttelse til diskrimination

## Ældrepolitikens seniorpolitiske omkostninger

Manglen på yngre arbejdskraft i fremtiden nødvendiggør at seniorpolitikken kvalificeres ved mere viden om seniorernes ressourcer. Aldersgrænser inden for pensions- og arbejdsmarkedspolitik blev oprindeligt indført for at beskytte mod nedslidning og fattigdom. I dag er sådanne grænser i realiteten med til at opretholde aldersdiskrimination. Samtidig lider seniorpolitikken under et 'gerontologisk underskud', idet forældelse i arbejdsfunktion automatisk betragtes som normal aldring – hvor årsagerne oftest skal findes i mangelfuld personaleudvikling og gensidige negative forventninger til seniorkarrieren.

### Alder, arbejde og ambivalens

Der har de seneste år været stærkt stigende interesse for at diskutere seniorpolitik. Ordet bruges hyppigt i medierne og i diskussioner på virksomheder og i organisationer. Men det kan ofte være vanskeligt at finde ud af, hvad ordet og begrebet dækker over. Drejer det sig om en lempelig afgang fra arbejdsmarkedet, om skånejobs for ældre – eller om at sætte fokus på ældre medarbejderes erfaring? Består den seniorpolitiske opgave i at afskedige 'forældede' medarbejdere – eller i at undgå forældelse med henblik på at fastholde ældre som kompensation for det faldende antal unge?

I denne oversigtsartikel vil vi forsøge at indkredse begrebet primært ud fra historiske og gerontologiske synsvinkler. Vi vil tage udgangspunkt i at initiativer vedrørende ældre medarbejdere historisk set har fo-

kuseret på *beskyttelse* – beskyttelse mod nedslidning på arbejdsmarkedet og mod konsekvenserne af 'alderdomssvækkelse' og manglende lønindtægt. Disse historiske vilkår diskuteres i kontrast til de perspektiver vedrørende aldring som tegner sig ud fra moderne ældreforskning: Mulighederne for at vedligeholde og udvikle fysiske og psykiske ressourcer højt op i årene.

Seniorpolitikbegrebet er, ligesom begreberne aldring, alderdom og pensionering, behæftet med den grundlæggende ambivalens: På den ene side alder som ressource, dvs. forbindelsen mellem alder og erfaring, og på den anden side alder som svækkelse, dvs. relationen mellem alder og reduceret funktions- og arbejdssevne. Denne ambivalens kan spores langt tilbage i tiden. Så længe der har været skrevne kilder, kan man tydeligt finde eksempler på yngre personers respekt for alderens erfaring. Men lige så

tydeligt spores opfattelsen af aldring og alderdom som tab af livskraft og -mod. Ambivalensen mellem respekten for erfaringen og despekten for det kropslige forfald finder tydelige udtryk i kulturhistorien siden oldtiden, især i dramaer (f.eks. i Holbergs komedier (Fempas 1991)).

Er billedet af ældre og deres betydning sløret i nutidens debat, bliver det ikke mindre plumret når man går tilbage i historien. Alligevel er det nyttigt at forsøge at finde rødderne til de opfattelser som definerer og forklarer nutidig begrebsdannelse. Hertil kan man få hjælp ved bl.a. at læse de franske *Annales*-forskere som betragter fænomener som ovennævnte ud fra lange linier i historien, f.eks. Minois (1987) og Bois (1989). Ifølge Minois mistede ældre mennesker allerede terræn i samfundet som nødvendige kulturbærere ved skriftens indførelse. Derefter var yngre ikke længere afhængige af mundtlig overlevering. Erfaring forblev dog stadig en ressource i alle samfund, f.eks. illustreret ved politiske strukturer og funktioner. Ældsteråd – som bl.a. omtalt i Bibelen – var af betydning i landbrugssamfundet, og alder og beslutningskompetence forblev også en realitet i bysamfundene, i hvert fald i de herskende klasser (f.eks. i virksomhedsbestyrelser).

Netop urbaniseringen betød ændringer i aldersbegrebet bl.a. fordi ældre mennesker blev synlige som en andel af en voksende befolkning. I Vesten skete dette ifølge Bois (1989) især efter den økonomiske vækst i 1700-tallet – 'alderdommens fødsel'. Fra det tidspunkt kan vi mere nuanceret finde præmisser for de ældrebilleder der har været knyttet til arbejdsbegrebet. Ældre mennesker blev synlige på større virksomheder, især ved den voldsomme industrialisering og vækst i 1800-tallet. Herefter udvikledes kategorien 'de ældre' mere tydeligt. Tidligere var gamle mennesker som i de fleste

tilfælde var præget af nedslidning og svækkelse, i højere grad blevet henført til kategorien 'fattige'. Især i lutheransk prægede samfund blev ældre mennesker betragtet som fattige individer der ikke kunne arbejde, eller i hvert fald ikke var i stand til at tjene til egen forsørgelse ved arbejde. For her blev det at kunne arbejde i stigende grad afgørende som kriterium for en 'samfundsborger'.

I et forsøg på at spore rødderne til aldersgrænsetænkning i Storbritannien studerede Roebuck (1978) bl.a. fattigkommissionsrapporter fra 1800-tallets begyndelse. Man målte efterhånden ikke så meget alderdommen ud fra år, men ud fra forestillinger om individets 'livsintægtsskurve'. Denne umiddelbart noget kyniske opfattelse af menneskets livsløb, som havde udspring i merkantilismen, skal imidlertid ses i sammenhæng med at 1800-tallets samfund også i stigende grad påtog sig ansvar for omsorg for fattige og gamle. I datidens institutionelle omsorg var kategorierne stadig blandet sammen – fattiggårdene var typisk for gamle mennesker.

Man kommer – som i dag – let til at generalisere når man skal vurdere aldersbegreber og ældre menneskers roller i samfundet. Den store majoritet af ældre i 1800-tallet bestod af nedslidte og svækkede mennesker, og det drejede sig vel at mærke ofte om personer der efter nutidens normer må betegnes som yngre eller midaldrende voksne. Samtidig var der i de mere privilegerede klasser mange eksempler på velbevarede ældre. Gamle (velstående) mænd var ofte blandt beslutningstagerne i samfundet. Kom man uden for denne kreds, var de gamle enten fraværende pga. tidlig død, eller også var de nedslidte og omsorgskrævende.

## Udviklingen mod pensionssystemer

Statslige initiativer til at sikre forsørgelse af en voksende befolkning af nedslidte, fattige ældre mennesker var et produkt af 1800-tallet. Denne gruppe havde hidtil været henvist til fattigforsorg. Det nye var at man begyndte at skelne mellem ældre der forinden havde været i stand til at forsørge sig selv gennem arbejde (de 'værdigt trængende') – og ældre der allerede var under fattigforsørgelse.

En række kommissioner i Danmark og andre europæiske lande havde i løbet af 1800-tallet beskæftiget sig med løsninger på forsørgelsesproblemet. Problemet var især kriterierne for hvornår og hvordan frivillige forsørgelseskasser eller staten skulle bære ansvaret i det enkelte tilfælde (Petersen 1985).

I 1889 indførte man i Tyskland en lov om offentlig forsørgelse. Her var kriterierne at man skulle være fyldt 70 år og have mistet arbejdsevnen på grund af sygdom og aldersbetinget svagelighed. Midlerne til den offentlige forsørgelse skulle komme via den enkeltes obligatoriske opsparring under arbejde, dvs. at der var tale om en statsanerkendt forsørgelseskasse. I Danmark indførtes to år senere, i 1891, en offentlig aldersforsørgelse ud fra helt andre principper. For at opnå forsørgelse, skulle man for det første være fyldt 60 år og for det andet være i økonomisk trang – men man skulle have fortjent sin forsørgelse, være 'værdigt trængende', dvs. *ikke* have været under fattigforsorg eller på anden vis mistet sine borgerlige rettigheder. Det skal bemærkes at der ikke som i Tyskland var noget krav om sygdom eller aldersbetinget svækkelse. Endvidere var den danske ordning, i modsætning til de fleste andre europæiske ordninger der senere blev indført, baseret på skattefinansiering.

Set i forhold til nutidens debat om seniorpolitik og pensionspolitik, er ovenstående forhold interessante. For i realiteten betød udviklingen af aldersforsørgelse fra 1800-tallets slutning at der i den almene og politiske bevidsthed skete en officiel blåstempling af fra hvilken alder 'alderdomssvækkelsen' definerede tabet af arbejdsevne. At være fyldt 60 år var – i hvert fald i den danske udgave af aldersforsørgelse – et 'naturligt' bud på grænserne for livsindtægten. Denne 'naturlige' grænse var videnskabeligt bevist inden for datidens lægevidenskab, hvis statistik bar præg af at normen for personer på 60 år og derover var nedslidning, kronisk sygdom og svækkelse (Kirk 1995).

## Veteraner med fortjent otium

1800-tallets initiativer til aldersforsørgelse og pensionssystemer havde – som så mange andre nydannelser – tilløb i tidligere historiske epoker. Især findes vigtige rødder inden for det militære system. Veteranbegrebet udspringer af den romerske tradition som en positivt ladet gestus over for soldater på *fortjent* otium (Bois 1989, Troyansky 1989), hvilket i Frankrig i 1700-tallet gav idegrundlag til det tjenestemandssystem som siden udvikledes i Europa. Dette 1700-tals-begreb lægger afgørende vægt på anerkendelsen af livskarrieren, idet forsørgelsen opfattes som en slags fortjenstmedalje – i modsætning til 1800-tallets aldersforsørgelse som i højere grad fokuserer på behovet for social omsorg for den alderssvækkede person.

1800-tallets skridt mod nutidens pensionssystemer byggede nok på opsparingsprincipper og humane tanker. Men opfattelsen af alderdommen blev på flere punkter mere negativ end tidligere, i takt med den voksende naturvidenskabeligt dominerede

viden om aldring – som imidlertid senere viste sig at bygge solidt på tidligere tiders fordomme og misopfattelser af aldringsfænomener (Kirk 1995).

At indførelsen af aldersdefineret aldersforsørgelse i Danmark i 1891 var en socialpolitisk revolution, afspejles bl.a. i kommunernes forvaltning af loven. Det viste sig imidlertid svært ude i de små sogne at anerkende de nye principper for forsørgelse. Der savnedes et statsligt tilsyn der mere effektivt kunne sikre at kommunerne udbetalte aldersforsørgelse efter de givne trangsbestemmelser. Det skulle vise sig at blive kommunernes egen forening (den senere Kommunernes Landsforening) der efterhånden sørgede for selvjustits og opfordring til statsmagten om lovrevisioner (Wingender 1994).

Da der indførtes ny lov om aldersrente til pensionister i 1922, efter et omfattende betænkingsarbejde (Steincke 1920), var det ud over økonomisk trang fortsat aldersdomssvækkelse og beskyttelseshensyn der var det altafgørende argument. Retten til at blive forsørget fra det 70. år med offentlige midler blev yderligere grundfæstet med indførelsen af folkepensionen i 1956.

Almindeligvis betragtes det som et socialt gode at alle ældre i dag har ret til offentlig forsørgelse i alderdommen. Der kan være diskussioner om alderskriterierne for pension (nu 65 år), undertiden også om yderligere indtægtsreguleringer, men der stilles ikke så mange spørgsmålstejn ved selve retten til offentlig pension. Men hvad betyder den aldersbestemte pensionsret for ældrebilledet? Det er vores hypotese at opfattelsen af ældre som en svag gruppe er en uomgængelig omkostning ved pensionsordninger og anden lovgivning der bygger på en generel aldersdefineret beskrivelse af ældrebefolkningen. Hvad enten man betragter pension som en honorering for lang

og tro tjeneste i arbejdslivet eller som en forsørgelsesordning pga. indkomstbortfald, forbindes afgang fra arbejdsmarkedet med tab: tab af fysiske og psykiske færdigheder, og tab af status som følge af overgangen fra produktion til konsumtion, fra aktivitet til passivitet.

Tabet af arbejde erstattes ganske vist af en række sociale goder i form af pensioner, diverse økonomiske tilskud og rabatter mv., men i den danske kultur er tilhørsforholdet til arbejdsmarkedet så væsentlig en værdiparameter at de omtalte erstatninger og kompensationer ikke kan bortviske det indtryk at ældregruppen befinder sig i en form for 'reservat' – uden for arbejdsmarkedet og adskilt fra voksentilværelsen. At dette reservat så i stigende grad associeres med en række velfærdsgoder, ændrer ikke karakteristikken.

## Forældelsens kilder

Når man skal vurdere et nyt begreb som seniorpolitik og tage stilling til indhold og rammer for begrebsudviklingen og den praktiske implementering, er det ikke kun interessant, men helt nødvendigt at vurdere fænomenets historiske betingelser. Som beskrevet har alderdomssvækkelse ikke blot være en statistisk norm, men også alderdommens sociale, kulturelle og begrebsmæssige konstruktion. Som påpeget af Daatland (2002) har den forlængede levealder stort set ikke betydet en tilsvarende senere afgang fra arbejdslivet – snarere tværtimod. Og den stadig tidligere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet kan tages som et udtryk for at man regnes for uegnet fra et stadig tidligere tidspunkt. Man skal i dag ikke være særlig gammel for at blive regnet for at være 'for gammel' og forældet. Dette har på det individuelle plan betydet negative forventninger til arbejdskarrieren i takt med

stigende alder. Sygdom, manglende fysisk og mental vedligeholdelse og manglende efteruddannelse har bidraget til denne opfattelse og er blevet en selvopfyldende profeti om 'aldersbetinget tab af arbejdsevne og kompetence'. På det kollektive plan har de negative forventninger til alderen været kædet sammen med forventninger om at yngre arbejdstagere bedre kunne leve op til behovet for ny viden, herunder de teknologiske spring. I bogen *Alderisme* (Bytheway 1997) citerer forfatteren en beretning om *Ældres Mystik* for at trække billedet af det aldrende, arbejdende menneske skarpt op:

»Mens det gamle menneske gør status over sig selv, kan han lige så godt affinde sig med at være 'bagud for sin tid', for det er utænkeligt at han skulle have kunnet holde sig forud for den. Som arbejder er han blevet en sikkerhedsrisiko. Hans stivhed, hans gammeldags uddannelse, hans tilbøjelighed til invaliderende sygdom, for ikke at nævne hans irriterende, nedsatte effektivitet og arrogante facon, modarbejder alt sammen sandsynligheden for at han bliver ansat eller forfremmet ...« (s. 48).

Konsekvensen af det kombinerede sæt af negative forventninger har ført til forestillingen om *forældelse* – både med hensyn til arbejdsevne og kompetence. På samme måde som sygdom og sygdomsfølger har været betragtet som 'normal aldring' i relation til helbred og funktionsevne, har individuel forældelse i arbejdsfunktion været betragtet som et normalt og uundgåeligt aldersperspektiv på arbejdsmarkedet.

Ligesom det kræver adskillige år at omsætte ældreforskningens optimistiske aldringsmodeller til nye ældrebilleder og positive forventninger til alderdommen i den almene bevidsthed, vil det kræve noget af

en kulturel omstilling at adskille aldring og forældelse i vurderingen af livskarrierer på arbejdsmarkedet. Set fra en gerontologisk synsvinkel er det imidlertid afgørende at seniorpolitikens indhold tager udgangspunkt i *ressourcerne*, dvs. tager stilling til hvilke kompetencer der *kan* udvikles i moden alder.

## Seniorpolitik – forståelser af et nyt ord

Siden ordet opstod engang sidst i 1980'erne, har seniorpolitik haft mange betydninger: Afviklingspolitik, udviklingspolitik, pensionistforberedelse og nedtrappingsordninger er nogle af dem. I dag synes der imidlertid alt i alt at herske enighed om at seniorpolitik er en del af personalepolitikken, nemlig den der specifikt sigter mod at udvikle – og på det seneste også at fastholde – organisationens seniorer, dvs. ansatte over 50 år. Seniorpolitik kommer derved på sin vis til at udgøre et modstykke til – eller et oprør mod – den etablerede forståelse af ældre som en gruppe der dels fortjener respekt på grund af erfaring, dels kræver beskyttelse på grund af svækkelse.

Historisk set ligger denne opfattelse faktisk bag begrebets dannelse. I sin bog *Senior! Myte og virkelighed om den aldrende leder* anfører Bent Ranning (1986) at seniorpolitik er nødvendig på fremtidens (dvs. nutidens!) arbejdsmarked, fordi det vil være præget af en aldrende arbejdsstyrke i et aldrende samfund. Hvis man skal undgå »den ulykkelige og uhenigtsmæssige sammenblanding af aldring med forældelse, og hvis man skal udnytte den aldrende leders virkelige ressourcer«, så er det nødvendigt at indføre hvad han kalder 'senior-politik' (ibid. s. 14).

I en kronik i Politiken mange år tidligere, *Den forældede Hansen* (Ranning 1969),

sporer man oprindelsen til interessen for en ændret praksis over for arbejdsmarkedets ældre deltagere: De hyppige og drastiske forandringer i virksomhedernes rammebetingelser. Pointen var at hverken uddannelsessystemet eller erhvervslivet ville være rustet til at tackle de voldsomme ændringer der måtte forudses i teknologi, markedsf forhold og kapitalkrav. Beskyttelsen mod den forudsigelige 'forældelse' var uddannelse, uddannelse og uddannelse af de mange Hansener som ellers ville blive arbejdsløse – endog med meget dårlige udsigter til nogensinde at komme i arbejde igen.

I bogen fra 1986 er Rannings tanker om forældelsen og dens bekæmpelse sat mere i system. Modtrækket døbes som anført seniorpolitik og nødvendigheden af den begrundes med tre forhold. For det første nødvendigheden af at man greb ind over for den stigende tekniske, faglige og ledelsesmæssige forældelse (engelsk: obsolescence) som først og fremmest ramte de ældre på arbejdsmarkedet.<sup>1</sup>

For det andet at personalepraksis bundede i et stereotyp syn på ældre medarbejdere og en forældet opfattelse af aldringsprocessen og dens virkninger på menneskers fysiske og psykiske formåen (jf. *myte og virkelighed* i bogens titel). Ranning peger i den forbindelse på en række forhold som stadig udgør barrierer for ældres (fortsatte) deltagelse i arbejdslivet: Den selvopfyldende profeti der ligger i at nægte ældre medarbejdere efteruddannelse med den begrundelse at man jo ikke kan lære noget som gammel. De faste afgangsaldrer, aldersgrænserne i overenskomster og pensionsaftaler, den bratte overgang fra arbejde til pension og endelig kløften mellem videnskabelige (gerontologiske) kendsgerninger og det dominerende, forfaldsprægede billede af aldring og ældre.

Den tredje grund til at Ranning går på

banen, er udsigten til et aldrende samfund og til en aldrende arbejdsstyrke, dvs. en påpejning af sammenstødet mellem en negativ aldringsopfattelse og af det faktum at netop ældre skal dække fremtidens behov for arbejdskraft. Indførelse af seniorpolitik, hævder han, kan imidlertid bringe orden i kaos: Forældelsen skal afsløres og kortlægges, jobkravene skal fastlægges og seniorerne udvikles. Derved vil de vedblivende være attraktive på arbejdsmarkedet og kan holde sig i gang, indtil de vælger at trappe ned og endelig at gå af.

Disse grundelementer genfindes godt ti år senere i en rapport fra Dansk Arbejdsgiverforening (Hammer m.fl. 1997) der vælger følgende præcisering og uddybning:

*»Seniorpolitik er de personalepolitiske elementer der tager sigte på:*

- at øge mulighederne for at medarbejdere kan forblive en attraktiv, kvalificeret og fleksibel arbejdskraft hele livet,*
- at øge sandsynligheden for at ældre medarbejdere ønsker at blive på arbejdspladsen frem for at trække sig tilbage,*
- at gøre det muligt for ældre medarbejdere at trække sig gradvist tilbage.» (S. 50-51).*

I den nyeste vejledning om seniorpolitik i Staten (Finansministeriet 2000) finder man følgende formulering:

*»Seniorpolitik handler om at bruge de personalepolitiske instrumenter der kan få medarbejderne til at forblive en aktiv, kvalificeret, fleksibel og efterspurgt arbejdskraft gennem hele arbejdslivet.» (S. 5).*

I vejledningen præciseres disse personale-

politiske instrumenter til bl.a. løbende udvikling af jobkompetencer, jobindhold og jobkrav, og det understreges at det er vigtigt at anvende seniormedarbejdernes individuelle erfaringer, viden osv. Efteruddannelse, jobbredde, rokeringer og fleksibel tilknytning til arbejdsmarkedet hører også med. Endelig understreges det at en vigtig forudsætning for at de seniorpolitiske initiativer skal lykkes, er »at der fortsat sker en *holdningsudvikling* – både hvad angår den enkelte seniormedarbejder, kolleger og ledere.« (Ibid., vor kursivering).

Hvis man skal forstå hvad der ligger i holdningsudvikling, er det nødvendigt at kaste et kort blik på etableringen og udviklingen i en magtfuld arbejdsmarkedspolitisk ordning: Efterlønnen.

### **Efterløn som seniorpolitik?**

I november 1996 erklærede daværende statsminister Poul Nyrup Rasmussen på en seniorpolitisk regeringskonference bl.a. at man stod over for en proces »der handler om at ændre holdninger og om at dreje den hidtidige seniorpolitik 180 grader« (Nyt fra Arbejdsministeriet 1996). Det gjaldt om at sikre »at flere vil og kan blive på arbejdsmarkedet – også som ældre.« Med det mente han at der på det danske arbejdsmarked havde dannet sig præcedens for at trække sig ud af arbejdsmarkedet i 60-62-års alderen ved at gå på efterløn. Lige fra sin start var efterlønnen en succes, forstået på den måde at tilslutningen var overvældende i forhold til forventningerne. Den første lov om efterløn trådte i kraft 1. januar 1979, og allerede med udgangen af måneden var tilgangen større end det beregnede for hele 1979. Tilstrømningen fortsatte de følgende år. De fleste kom direkte fra beskæftigelse og med stigende andel gennem tiden (Platz m.fl. 1983).

Skønt ordningen oprindeligt var udtænkt som en socialpolitisk indsats, blev den i løbet af det lovforberedende arbejde ændret til en arbejdsmarkedspolitisk foranstaltning (ibid. s.24). Under 1970'ernes lavkonjunktur imødeså SID at deres ældre, nedslidte medlemmer ikke havde mange chancer for at komme i arbejde igen, og man foreslog derfor regeringen og folkettingen at man nedbragte arbejdsløsheden ved at tillade personer over 60 år at trække sig frivilligt tilbage mod compensation for tabt arbejdsfortjeneste. Betingelsen for at deltage i ordningen var at man havde været udsat for arbejdsmæssige belastninger. Personer der havde haft særligt belastende arbejde skulle have adgang til ordningen fra det 55. år.

Imidlertid kom ungdomsarbejdsløsheden til at indgå i betænkingsarbejdet og i de politiske forhandlinger om selve lovforslaget. Ikke fordi ledigheden blandt de 18-24 årige var større end gennemsnittet, men fordi ungdomsarbejdsløshed ofte anses for at være et alvorligt politisk problem (ibid. s. 14). Derimod anses ledighed blandt de 55+årige åbenbart for mindre alvorlig. I hvert fald gennemførtes under lavkonjunktoren ikke foranstaltninger til ældres optræning og beskæftigelse svarende til deres behov (ibid. s. 15). Derimod blev loven vedtaget med argumentet om beskæftigelsesvirkningen, dvs. at loven skulle medvirke til at ældre forlod arbejdsmarkedet til fordel for yngre kræfter.<sup>2</sup> Den skulle give ældre mulighed for at komme ud af arbejdsmarkedet – uanset om de var ledige, beskæftigede, nedslidte eller ikke. Den skulle forhindre ældres genindtræden på arbejdsmarkedet, hvilket skete i kraft af 200-timersreglen, og (i den første version) bestemmelsen om at overgangen var uigenkaldelig. Derfor kom kriteriet for berettigelsen til efterløn også til at hvile på alder – ikke på nedslidning, dvs. nedsat arbejdssev-

ne. 60 år var aldersgrænsen for at komme ud ad den nye sidedør fra arbejdsmarkedet.

Godt 20 år efter indførelsen af efterlønnen vurderede Socialforskningsinstituttet at der var tale om en kulturrevolution (Zeuner & Nørregaard 1991). Efterlønnen var efterhånden blevet den almindeligste måde at forlade arbejdsmarkedet på; med 100.000 efterlønsmodtagere var der ikke kun tale om noget sædvanligt – der var tale om en norm. Det var blevet normalt at forlade arbejdslivet når man kom i 'efterlønsalderen', dvs. mellem 60 og 62 år. Efterlønnen var blevet en social institution. Fra tanken om en social forsørgelsesordning for nedslidte, ældre arbejdere over at være en foranstaltning til bekæmpelse af ungdomsarbejdsløshed er efterlønnen gået hen og blevet et retmæssigt velfærdsgode, en ret til fortjent otium.

Tilbage er kun at præcisere at når efterlønnen er blevet en institution og 60 år det normale tidspunkt at forlade arbejdsmarkedet på, så kræver det særlig begrundelse og lange forklaringer, hvis man ønsker at fortsætte arbejdet frem til f.eks. folkepensionsalderen. Har man mulighed for at gå, har man ikke ret til at blive, synes parolen at være. Dermed er hensynet til ældre forvandlet til aldersdiskrimination, og sidedøren ud af arbejdsmarkedet er blevet til en faldlem. Derfor kræver det nok mere end almindelige anstrengelser at 'dreje seniorpolitikken 180 grader'.

### Seniorpolitiske erfaringer

Statsministerens hensigtserklæring blev i 1997 fulgt op med en række initiativer: Økonomisk støtte til seniorpolitiske projekter (Seniorpuljen), nedsættelse af et Seniorpolitisk Initiativudvalg, etablering af en seniorpolitisk konsulentordning, styrkelse af AF-indsatsen over for ældre ledige og økonomisk støtte til selvaktiveringsgrupper af

ledige seniorer (Arbejdsministeriet 2000). Af disse ordninger eksisterer i dag kun sidstnævnte.

Hvilken *effekt* den særlige seniorpolitiske indsats har haft, er svært at bedømme i sin helhed. Set ud fra beskæftigelses- og ledighedsstatistikken er der ikke sket det store. Tallene svinger lidt fra kvartal til kvartal, og tilgangen til efterlønnen stiger stadig, om end kun svagt. Derimod er *erfaringerne* fra de seniorpolitiske projekter opsamlet og foreligger i rapportform (ibid.), ligesom Det Seniorpolitiske Initiativudvalg til arbejdsministeren har afrapporteret sit *syn* på den seniorpolitiske indsats og mulige fremtidige initiativer (Det Seniorpolitiske Initiativudvalg 1999). Projekterfaringerne behandles nedenfor, mens udvalgte dele af Det Seniorpolitiske Initiativudvalgs arbejde tages op i den sidste del af artiklen.

Et af regeringens initiativer var som anført oprettelsen af den såkaldte Seniorpulje hvor såvel offentlige som private virksomheder og institutioner kunne opnå tilskud til senioraktiviteter. Der blev givet støtte til i alt 86 projekter som omfattede såvel fastholdende og jobskabende aktiviteter som initiativer til styrkelse og kvalificering af debatten om seniorer på arbejdsmarkedet. Mange af projekterne var netværksbaserede med deltagelse af såvel offentlige som private virksomheder. Sammenfattende kan man om projektresultaterne sige at de har bekræftet behovet for en seniorpolitisk indsats. Holdninger viser sig således at være en væsentlig barriere for seniorers fastholdelse og udviklingsmuligheder på arbejdsmarkedet. Projekterne har tillige vist at der findes såvel lovgivningsmæssige som organisatoriske barrierer for seniorpolitiske aktiviteter. »Blandt andet fremhæver nogle projekter at det har været svært at ændre 'afviklingstænkningen' til en udviklingsorienteret seniorpolitik« (ibid. s. 18). Ende-



lig anføres det at 'bevidsthedsmæssige skred' har været et resultat af arbejdet med formulering af seniorpolitik, opkvalificeringsforløb og netværksdannelse.

De erfaringer og visioner der kan hentes fra Seniorpulje-projekterne, sammenfattes i rapporten til

»... at hvis viljen er til stede, kan dørene åbnes for helt nye perspektiver for seniorernes rolle og muligheder på arbejdsmarkedet. Men det kræver mod til at vise åbenhed og stille krav til såvel kolleger, arbejdsgivere, samarbejdspartnere som seniorerne selv.« (Ibid. s. 18).

Mere specifikt anføres som erfaringer fra de enkelte projekter at:

- såvel positive som negative generaliseringer af seniorernes ressourcer og evner er en faldgrube
- en nuanceret seniorbevidsthed i relation til opgaver og situationer er helt nødvendig
- forventning om respekt for alder og erfaring er problematisk
- seniorerne er forsømte med hensyn til uddannelse
- medarbejderudviklingssamtalen er et centralt redskab til klarlæggelse af den enkelte seniors ressourcer
- mellemlidernes evne til at håndtere seniorsamtaler og topledelsens opbakning i personalespørgsmål er helt essentiel.

Projekterfaringerne viser desuden at ansvaret for om dette lykkes i høj grad er fælles, på tværs af aldersgrupper, og at tværorganisatorisk samarbejde om løsninger er nødvendigt.

I forhold til de argumenter Ranning brugte i 1986 for indførelse af en seniorpolitik, og i forhold til Statsministerens er-

klæring kan man sige at det med projektrésultaterne er bekræftet at opkvalificering, udviklingsmuligheder og holdningsændringer er nødvendige elementer i fastholdelsen af seniorerne på arbejdsmarkedet. Forståelsen af begrebet seniorpolitik falder således indenfor rammerne af begrebet personalepolitik, et forhold som også er kommet frem i enkelte projekter. Nogle virksomheder har argumenteret kraftigt imod at gøre seniorer til noget særligt i kraft af særlige ordninger. Andre har argumenteret lige så kraftigt for nødvendigheden af en politik som kan rette op på de skævheder og den forskelsbehandling der opstår i kraft af at verden ikke er fuldkommen. Dette fænomen kendes også fra andet ligestillingsarbejde, f.eks. det kønspolitiske, jf. Udvalget vedrørende det fremtidige Ligestillingsarbejde (Statsministeriet 1999, 167). Det synes med jævne mellemrum nødvendigt at præcisere hvorvidt positiv særbehandling af ældre gør dem til noget særligt, eller om særlige foranstaltninger er nødvendige indgreb over for negativ særbehandling.

Spørgsmålet er imidlertid om en sådan forståelse er for snæver. Arbejdsgerontologisk er det i hvert fald perspektivløst at løse ældres problemer ved at ligestille dem med yngre. Det er snarere her problemerne opstår. En forstærket udnyttelse af ældres stærke sider kræver at personalepolitikens rammer sprænges.

### Den seniorpolitiske udfordring

I et netværksarbejde i 1999 om seniorpolitik inden for FTF-Storstrøm arbejdede én af de deltagende grupper sig frem til en overskridende forståelse i forhold til ovennævnte. De kom frem til at seniorpolitik måtte være *det væsentligste* element i en personalepolitik, fordi:

»Seniorpolitik skal sikre kvalitet i hele arbejdslivet, så man kan, tør og vil blive ved med at arbejde. Sigtet er at man ved pensionsalderen kan forlade virksomheden med rank ryg, ad fordøren og med liv, ære og velfærd i behold.« (Egne procesnotater, JW).

Med den definition er seniorpolitik blevet den politik der sikrer at der overhovedet er seniorer på arbejdsmarkedet – både fordi vilkårene er tilrettelagt efter det, og fordi de pågældende både vil og kan forblive i arbejde højt op i alderen. Samtidig leder dette frem til en vigtig gerontologisk pointe: Menneskelig udvikling højt op i alderen er betinget af et *samspil* mellem flere faktorer, herunder de sociale rammer. Dette fremhæves f.eks. i et skrift om kompetenceudvikling efter 50-årsalderen fra den svenske arbejdsgiverforening (SAF 1992). Virksomhederne opfordres til at »Aktivera företagens dolda tillgångar« for at opnå produktivtetsgevinster gennem bedre håndtering af ældre medarbejderes muligheder for at fastholde og forny deres kundskaber. En central model i bogen er samspillet mellem de ansattes kundskaber, deres vilje og deres muligheder for at lære nyt, og at *samspillet* fører til kompetenceudvikling.

Samspillet mellem flere faktorer genfinder man i teorien om 'successful ageing' (Baltes & Carstensen 1996) hvor resultatet af aldringsprocessen bestemmes af samspillet mellem tre psykiske processer: Selektion, compensation og optimering. I gunstigste tilfælde er en *vellykket aldring* resultatet, men i de fleste tilfælde resulterer processerne og deres samspil dog i *sædvanlig aldring*, mens resultatet af et mindre gunstigt samspil er *sygelig (eller problemfyldt) aldring*. Modellen er en udviklingsmodel med fokus på tilpasning og målopfyldelse med skyldigt hensyn til aldrings-

processens psykiske og fysiske tab og gevinster og til samspillet med omgivelserne. Igennem denne model kan det forklares hvorledes det højt op i alderen er muligt at fastholde viden og færdigheder, erhverve sig nye og udvikle helt andre sider af sig selv – også på trods af samtidige tab af evner og fysisk formåen.

En genvej til at forstå disse processer og deres meget forskellige udfald er et billede hentet fra IT-verdenen. Lad os antage at det aldrende individ kan sammenlignes med en computer. For at fungere godt og for at leve op til opgavekravene er det hele tiden nødvendigt dels at opgradere programmerne til sidste nye version dels at indlæse nye programmer – og det er muligt så længe styresystemet kan klare det og der er plads på harddisken. Det kræver komprimering og omorganisering af data, og det er der i de fleste tilfælde ingen problemer i – det kræver højst tid. Men så holder allegorien til computeren ikke længere. Det aldrende menneske udvikler over tid et helt nyt styresystem og bliver i stand til at håndtere nye opgavetyper!

Aldringsprocesserne, forstået i lyset af 'successful ageing', resulterer i et helt andet menneske, en person som kan noget andet end en yngre i kraft af en modningsproces, ikke en læreproces. Overblik erhverves således ikke gennem studier alene; det kræver også et langt liv.

Konklusionen på ovenstående er at seniorpolitikken har til opgave at sætte fokus på udviklingsmulighederne i såvel person som organisation. Paradoksalt nok kan dette bedst ske ved at alderen forlades som kendetegn eller som udtryk for noget som helst andet end antallet af år fra fødselstidspunktet. I stedet bør sættes forventninger om og krav til stadig udvikling. På den måde vil det måske være muligt at komme ud over de stereotype antagelser om ældre som en

gruppe med vekslende præg af rigiditet, visdom, erfaring eller svækkelse.

### **Aldersgrænser og aldersdiskrimination**

Som nævnt kan man spore de historiske rødder til at der i dag anvendes aldersgrænser på arbejdsmarkedet, og at disse grænser har et socialpolitisk sigte med henblik på beskyttelse af den nedslidte og svækkede ældre arbejdstager. Det er vores hypotese at den tilgrundliggende socialpolitiske etik, 'alderen som beskyttelse', i mere end hundrede år har udgjort den vigtigste barriere mod den næsten modsatte rettede fordring om 'alderen som mulighed'. Den sociale ingeniørkunst, at definere hele ældrebefolkningen som en gruppe ud fra fastsatte alderskriterier ('ældrepolitik'), har haft en række omkostninger – først og fremmest en manglende synliggørelse og brug af ældres arbejdsressourcer.

Disse seniorpolitiske omkostninger ved ældrepolitikken omfatter bl.a. en række tab af rettigheder, f.eks. aldersbetinget afskedigelse (og dermed tab af retten til arbejde). Dette kan betragtes som et eksempel på at socialpolitiske initiativer der udspringer af ønsket om at yde velfærdsgoder til ældre mennesker, i realiteten kan føre til diskrimination. Det er derfor interessant at sammenholde den danske seniordebat med forholdene i USA. Her har man i forhold til Danmark og mange europæiske lande ikke haft samme tradition for offentlige pensions- og ældrepolitiske foranstaltninger. Til gengæld blev spørgsmålet om aldersdiskrimination allerede taget op i 1960'erne.

### **Amerikanske initiativer vedrørende aldersdiskrimination**

Opgøret mod aldersbegrundet diskrimina-

tion startede i USA i 1967 med indførelsen af lovgivning mod aldersdiskrimination på arbejdsmarkedet. Der blev indført forbud mod diskrimination hvad angik ansættelser, arbejdsvilkår, forfremmelser, jobbeskrivelser, afskedigelser samt specifikation af højeste pensionsalder. I de følgende år kom en række følgelovgivninger, f.eks. *The Age Discrimination in Employment Act* fra 1986. Ifølge denne blev de obligatoriske aldersgrænser for afskedigelse af tjenestemænd ophævet.

Disse initiativer til at betragte diskrimination med hensyn til alder på lige fod med diskrimination med hensyn til køn, race og religion førte fra starten til mange diskussioner om konsekvenserne for arbejdsmarkedet. Da forbudet mod øvre aldersgrænser i 1994 også kom til at omfatte universitetsområdet, blev der foretaget undersøgelser og opstillet scenarier for alderssammensætningen i universitetspersonalet. Nogle af disse forudsagde at et stigende antal professorer ville forblive i ansættelsen til højt op i årene hvilket igen ville betyde hindringer for tilgang af yngre forskere i universitetsstillinger (Rees & Smith 1991). I praksis viste det sig imidlertid at der kom en øget spredning med hensyn til aftrædelsesalder, og dette skyldtes at en lille andel af tjenestemænd der fortsatte i ansættelsen efter 70-års-alderen, blev modsvaret af en tendens til at et flertal ønskede fortsat faldende afgangsalder.

Erfaringerne efter flere års antidiskriminationslovgivning i USA har ifølge en række evalueringer ikke med sikkerhed ført til bedre forhold for ældre på det amerikanske arbejdsmarked. Kongressen konstaterede således at man nok har forhindret en del grove former for aldersdiskrimination (Drury 1993). Men de beskæftigelsesmæssige muligheder for ældre er ikke blevet bedre, og der er ikke set en øget erhvervs-

deltagelse blandt ældre. Forklaringen kan være at grundlæggende negative forventninger til ældre på arbejdsmarkedet ikke påvirkes så meget af generelle indgreb. Hertil kommer mere specifikke forklaringer relateret til de enkelte branchers behov for arbejdskraft og krav til kompetence.

## Den danske debat

I den danske debat om aldersdiskrimination og aldersgrænser har signalerne været uklare. I løbet af 1990'erne har medierne i stigende grad oparbejdet modvilje mod aldersdiskrimination, men når det kom til reelle drøftelser inden for arbejdsmarkedet, veg man tilbage fra initiativer. Dette illustreres klart i den tidligere omtalte rapport fra Arbejdsministeriet (Det Seniorpolitiske Initiativudvalg 1999). Udvalget henviste til danske traditioner for at arbejdsmarkedets forhold blev reguleret ud fra aftaler mellem markedets parter. Man fandt at »en lovgivning mod aldersdiskrimination vil kunne medføre en vis indskrænkning i den enkelte virksomheds frihed til at foretage egne dispositioner med hensyn til personalepolitikken« (ibid. s. 57).

Dette synspunkt kan vel begrundes hvis man med indgreb tænker på aldersbestemte personalekvoter og lignende. Det synes vanskeligere fortsat at kunne begrunde brugen af alderskriterier, f.eks. i stillingsopslag. Her ville det måske være nyttigt at henvise til de amerikanske traditioner for personlige rettigheder. Og når det drejer sig om opretholdelsen af øvre aldersgrænser, dvs. arbejdsgivernes ret til at afskedige medarbejdere med alderen som begrundelse, savner man begrundelser hos udvalget. Især hvis man analyserer følgende argument mod antidiskriminationslovgivning fra udvalgets rapport:

*“En lovgivning vil kunne understøtte en opfattelse af seniorer som en særlig svag gruppe på arbejdsmarkedet med et særligt behov for beskyttelse. En sådan tænkning er i strid med udvalgets opfattelse af at seniorer blot er medborgere, der er blevet ældre«. (Ibid. s. 57).*

Specielt når det gælder spørgsmålet om fast afskedigelsesalder, synes ovennævnte argument stærkt ulogisk. For den aldersbestemte faste pensions- og afskedigelsesalder er jo, historisk set, netop et udtryk for at man hidtil har defineret ældre generelt som en svag gruppe.

## EU-initiativer

Efter en længere proces vedtog EU-Kommissionen i 2000 et direktiv om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EU-Kommissionen 2000). Direktivets artikel 6 beskæftiger sig med aldersdiskrimination (*Berettigelse af ulige behandling på grund af alder*). Tekst og konklusioner bærer delvis præg af inspiration fra USA, men det er divergerende holdninger de europæiske lande imellem, der forklarer at artiklen ikke indeholder et egentligt opgør med aldersdiskrimination. Medlemsstaterne kan således bestemme at »ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske formål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.«

Det har været kritiseret fra flere sider at artiklen, samtidig med at den udtrykker en begyndende aktion mod aldersdiskriminering på arbejdsmarkedet, i vidt omfang faktisk legaliserer brugen af aldersgrænser.

Dette har bl.a. været kritiseret af den europæiske ældreorganisation Eurolink Age i en udtalelse til direktivudkastet (Eurolink Age 2000).

Direktivet er udarbejdet i medfør af EU-Traktatens artikel 13 og tager udgangspunkt i et generelt forbud inden for EU mod forskelsbehandling af personer på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksual orientering.

Øvre aldersgrænser på arbejdsmarkedet indenfor EU ser således ikke ud til at bortfalde på kort sigt. Derfor vil det være vigtigt at følge erfaringerne fra de få europæiske lande der allerede har indført lovmæssige indgreb mod aldersdiskrimination på arbejdsmarkedet (Finland, Holland, Irland og Spanien).

### Seniorpolitikken 'gerontologiske underskud'

Set fra en gerontologisk synsvinkel synes en fortsat udvikling af seniorpolitik på arbejdsmarkedet at være stødt på et grundliggende – men forhåbentlig ikke uoverstigeligt – problem. Ressourcestærke ældre, hvad enten det drejer sig om ældre medarbejdere i overordnede stillinger eller om ældre i selvstændige erhverv, bliver vidtgående betragtet som positive afvigere fra en norm. En norm for aldring og arbejdsliv der fortsat bygger på forestillinger om ældre som svage individer der skal beskyttes. Denne 'asymmetri' med hensyn til opfattelsen af aldring og arbejdsmarked skinner tydeligt igennem i rapporten fra Det Seniorpolitiske Initiativudvalg (1999). Arbejdstager og arbejdsgivere har ikke samme definition på seniorpolitik – endsige samme forventninger til hvad en sådan politik kan føre til.

Seniorpolitikken manglende gennemslagskraft kan således formentlig i vid ud-

strækning forklares af det grundlæggende gerontologiske dilemma – alderen som svækkelse, respektive alderen som ressource. Hertil kommer en række samfundsmæssige problemer, herunder strukturelle, som ofte i den seniorpolitiske debat overskygger erkendelsen af det gerontologiske dilemma.

En grundhypotese, bl.a. til brug for formuleringen af nye forskningsprojekter på området, kunne være følgende: Den enkelte bevarer arbejdsevne og -lyst op gennem alderen såfremt en række forudsætninger er til stede, dels hvad angår de individuelle ressourcer, dels de arbejdsmæssige og samfundsmæssige rammer.

Den gerontologiske forskning har vist at de individuelle ressourcer, i såvel fysisk som psykisk henseende, kan vedligeholdes højt op i årene. En mindre forringelse af de fysiske præstationer, især hvad angår råstyrke og reaktionstid, beløber sig til omkring en halv procent pr. år efter 35-årsalderen (Kirk & Jeune 1999). Men da hjernefunktionen rummer et meget stort potentiale for compensation, betyder den fysiske forringelse i realiteten ikke så meget for arbejdsevnen (når man ser bort fra hårdt fysisk arbejde og arbejdsprocesser der kræver meget højt tempo). Afgørende for de individuelle ressourcer op i årene er vedligeholdelse af helbred og funktionsevne. Og hvis funktionsevnen skal nyttiggøres i arbejdslivet, er det en forudsætning at en konsekvent, karriererettet personalepolitik sikrer efteruddannelse, udviklingsmuligheder og forebyggelse af nedslidning.

Når det gælder seniorpolitikken rammer, er det nødvendigt at rette kritik mod aldersgrænsernes beståen. Faste aldersgrænser på arbejdsmarkedet er markør for den opfattelse at alder har en *selvstændig* betydning for arbejdsevne og kvalifikationer. Som tidligere påpeget har 'aldring' i relation til arbejdslivet hidtil mest dækket

over nedslidnings- og forældelsesproblemer, samlet under én hat som 'alderdomssvækkelse'. Faste aldersgrænser blev oprindeligt indført som beskyttelse, men fungerer i dag som delvist ubevidst aldersdiskrimination. Måske ikke primært ved selve det ultimative skæringspunkt på tidsaksen, men mere sekundært i form af fastholdelse af forældede ældrebilleder.

I dag må sådanne aldersgrænser karakteriseres som en sovepude som modvirker seniorpolitikens hensigter ved at fokus flyttes fra forældelsesprocesserne og forebyggelsen heraf. I stedet for at anvende alderskriterier bør social- og arbejdspolitiske beskyttelseshensyn rettes mod sekundære effekter i arbejdskarrieren: På det individuelle plan mod helbred, funktionsevne og efteruddannelse. Og når det gælder de arbejdsmæssige rammer, bør der sættes på at arbejds- og livskarriere i stigende grad tager udgangspunkt i efteruddannelse, vedligeholdelse og udviklingsmuligheder.

## Noter

1. Fænomenet havde længe præget udenlandsk personalelitteratur, jf. titler som *Obsolescence and Professional Career Development* (Kaufman 1974) og *Combating Managerial Obsolescence* (Jones & Cooper 1980). For en fyldigere fremstilling se f.eks. (Wégens 1994 eller Wégens 1998).
2. Beskæftigelsesvirkningen i forhold til unge forventedes at blive 75%. Den blev aldrig over 20% (ibid. s. 113).

## Litteratur

- Arbejdsministeriet (2000): *Seniorpolitisk praksis – erfaringer og resultater fra Seniorpuljen*, København, Arbejdsministeriet.
- Baltes, M.M. & Carstensen L.L. (1996): The process of successful ageing, i *Ageing and Society*, 16, 397-422.
- Bois, J.P. (1989): *Les vieux*, Paris, Fayard.

- Bytheway, B. (1997): *Alderisme – Fordomme omkring alder og diskrimination mod ældre*, Frederikshavn, Dafolo.
- Daatland, S.O. (2002): Aldring og anseelse, i *Aldring og livsløb*, 1, 26-27.
- Drury, E. (1993): *Age Discrimination against Older Workers in the European Community*, London, Eurolink Age.
- EU-Kommissionen (2000): *Rådets Direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv*, Bruxelles, De Europæiske Fællesskabers Tidende.
- Eurolink, Age (2000): *Council legalises age discrimination*, Press Release, London, Eurolink Age.
- Fempas, Historikergruppen (1991): *De gamle – Træk af alderdommens historie*, København, Fremad.
- Finansministeriet (2000): *Vejledning om seniorpolitik*, København, Finansministeriet, (Personalestyrelsen).
- Hammer, B. m.fl. (red.) (1997): *Senior på arbejdsmarkedet*, DA rapport, København, Dansk Arbejdsgiverforening.
- Jones, A.N. & Cooper C.L. (1980): *Combating managerial obsolescence*, Oxford, Philip Allen.
- Kaufman, H.G. (1974): *Obsolescence and professional career development*, New York, Amacom.
- Kirk, H. (1995): *Da alderen blev en diagnose*, (disputats), København, Munksgaard.
- Kirk, H. & Jeune B. (1999): Med alderen ..., i *Ugeskrift for læger*, 161/4, 407-410.
- Minois, G. (1987): *Histoire de la vieillesse*, Paris, Fayard.
- Nyt fra Arbejdsministeriet (1996): *Nyt fra Arbejdsministeriet*, Særnummer, (forsiden), København, Arbejdsministeriet.
- Petersen, J.H. (1985): *Den danske alderdomsforsørgelseslovgivnings udvikling. I. Oprindelsen*, (disputats), Odense, Odense Universitetsforlag.
- Platz, M. m.fl. (1983): *Efterløn og beskæftigelse*, SFI publikation 122, København, Socialforskningsinstituttet.

- Ranning, B. (1969): Den forældede Hansen, (kronik), København, *Dagbladet Politiken* (30. august).
- Ranning, B. (1986): *Senior! Myte og virkelighed om den aldrende leder*, København, Børsens Forlag.
- Rees, A. & Smith S.P. (1991): The End of Mandatory Retirement for Tenured Faculty, i *Science*, 253, 838-39.
- Roebuck, J. (1978): When does »Old Age« begin? The Evolution of the English Definition, i *Journal of Social History*, 12, 416-28.
- SAF (1992): *Aktivera företagens dolda tillgångar*, Stockholm, Svenska Arbetsgivareförbundet, Ekonomisk Sekretariat.
- Seniorpolitiske Initiativudvalg, Det (1999): *Seniorerne og arbejdsmarkedet – nu og i fremtiden*, København, Arbejdsministeriet.
- Statsministeriet (1999): *Betænkning 1370: Det fremtidige ligestillingsarbejde. Betænkning afgivet af Udvalget vedrørende det fremtidige ligestillingsarbejde*, København, Statens Information.
- Steincke, K.K. (1920): *Fremtidens Forsørgelsesvæsen: Oversigt over og Kritik af den samlede Forsørgelseslovgivning samt Betænkning og motiverede Forslag til en systematisk Nyordning*, København, K.K. Steincke.
- Troyansky, D.G. (1989): *Old Age in the Old Regime: Image and Experience in Eighteenth-Century France*, Ithaca and London, Cornell University Press.
- Wégens, J. (1998): Man bliver ikke gammel i arbejdslivet, i A. L. Blaakilde & C.E. Swane (red.): *Aldring og ældrebilleder*, København, Munksgaard.
- Wégens, J. (1994): *Seniorlederen – Kompetenceudvikling og arbejdsengagement i senkarrieren*, Ph.D. serie 8.94, Handelshøjskolen i København.
- Wingender, N.B. (1994): *Gammel og fattig: skøn og ret i den tidlige alderdomsforsorg 1891-1922*, København, N.B. Wingender.
- Zeuner, L. & Nørregaard C.(1991): *Fortjent otium*, SFI publikation 91:10, København, Socialforskningsinstituttet.

**Henning Kirk** er læge, dr. med., og arbejder selvstændigt som seniorkonsulent.  
e-mail: kirk@dadlnet.dk

**Jesper Wégens** er cand. merc., Ph.D., og seniorforsker på Gerontologisk Institut.  
e-mail: wegens@geroinst.dk