



Finansdepartementet
Postboks 8008 Dep
0030 Oslo

05.04.2016

Høringssvar NOU 2016:3 (ref. 16/668)

Pensjonistforbundet og SAKO-organisasjonene (LO-Stats Pensjonistutvalg, Telepensjonistenes Forbund, Fagforbundets sentrale pensjonistutvalg, Postens Pensjonistforbund, Politiets Pensjonistforbund, Jernbanepensjonistenes Forbund og Statens Vegvesens Forbund) viser til departementets høringsbrev av 22. februar 2016 og avgir felles høringssvar.

Vi vil først bemerke at det ville vært ønskelig med lenger høringsfrist enn 6 uker for en NOU på 238 sider. Særlig når både vinterferie og påske finner sted innenfor disse ukene. Produktivitetskommisjonen omtaler en rekke forhold og kommer med en rekke forslag som er av betydning for våre medlemmer. For organisasjoner som oss, som ønsker demokratisk forankring og involvering av våre medlemmer, blir 6 uker for knapp tid til å levere et så omfattende høringssvar som vi helst ønsker. Vi har derfor valgt å uttale oss om fem forhold:

1. Kommisjonens syn på produktivitet
2. Forslaget om å avvikle såkalte «seniorgoder»
3. Forslaget om å heve særaldersgrenser
4. Forslaget om å heve nedre aldersgrense for uttak av pensjon
5. Påstanden om at tilskuddsordningen medfører for mange heldøgns omsorgsplasser på bekostning av andre, bedre og billigere alternativ

1. Produktivitet

Økt produktivitet betyr at vi får mer ut av ressursene våre og kan gi rom for mer velferd i samfunnet. Pensjonistforbundet er derfor enig i at bakgrunnen for kommisjonens arbeid er viktig. Nedgangen i produktivitetsveksten må analyseres og man bør vurdere tiltak som kan bidra til å øke veksten. Det er imidlertid viktig for oss å påpeke at økt produktivitet og økonomisk vekst ikke må ses som mål i seg selv. De bør forstås i et større og mer helhetlig bilde, der velferdsforbedringer og økt livskvalitet for befolkningen er målene.

Postadresse:

Pb. 6714 St. Olavs pl.
0130 Oslo

Besøksadresse:

Hammersborggt. 12
Inngang Torggata

pf@pensjonistforbundet.no
www.pensjonistforbundet.no

Telefon: 22 34 87 70
Faks: 22 34 87 83

Bankgiro: 9001.05.50202
Org.nr.: 970 323 910



For eksempel er det mye som tyder på at et land får lavere produktivitsvekst når det blir rikere, fordi produksjonen flyttes fra vareproduserende sektorer til tjenesteproduserende sektorer med mindre muligheter for produktivitsvekst. Etterspørselen etter tjenester, som for eksempel teater, frisør og helsetjenester, har en tendens til å øke på bekostning av varer når befolkningen blir mer velstående. Lavere produktivitsvekst vil i en slik sammenheng være forenlig med befolkningens preferanser.

Vi vil også understreke at det er svært viktig at eventuelle gevinster av økt produktivitet fordeles jevnt i samfunnet, både mellom ulike lønnsgrupper og mellom kapitaleiere og lønsmottakere. Kommisjonen forslag om mer privatisering av offentlige tjenester er ikke forenlig med dette, fordi det vil medføre at mange ansatte i velferdssektoren får lavere lønn og pensjon enn om de forble offentlig ansatte. I verste fall kan det også medføre lavere kvalitet på tjenestene.

Til tross for at produktivitsveksten har avtatt, har Norge høy produktivitet. Den norske modellen er flere ganger trukket frem som et av våre fremste konkurransefortrinn. Modellen kjennetegnes blant annet ved koordinert lønnsdannelse, sterke fagforeninger og samarbeid mellom arbeidslivspartene, små lønnsforskjeller, god tilgang til utdanning, gratis helsevesen og et velferdssystem med gode inntektssikringsordninger. Den bidrar til en høyt utdannet og produktiv befolkning, trygge arbeidsplasser, inntektssikring i ulike faser og mindre konflikt, høy tillit og samhold i befolkningen. Modellen er en forutsetning for økonomisk vekst og produktivitet.

Kommisjonen anerkjenner betydningen av modellen på side 29: «Flere trekk ved den nordiske samfunns- og arbeidslivsmodellen har bidratt til høy omstillingsevne og god produktivitsutvikling.». Samtidig ser vi at mange av forslagene kommisjonen kommer med, vil svekke modellen og innebære en maktforskyvning fra arbeidstakere til arbeidsgivere. Pensjonistforbundet ser med stor bekymring på forslagene om å svekke stillingsvernet for eldre arbeidstakere, privatisere velferdstjenestene, kutte i sykelønnsordningen, svekke inntektssikringsordningene, liberalisere arbeidstidsbestemmelsene og åpne for mer midlertidighet i arbeidslivet. Disse endringene vil bidra til å svekke den norske modellen og dermed gi negative konsekvenser for produktivitet og vekst.

Omfattende samfunnsmessige endringer må være grundig utredet før de innføres. Ideologiske føringer og samfunnsøkonomiske teorier uten empirisk belegg kan ikke bli retningsgivende for reelle politiske valg og folks hverdag. Da risikerer vi at tiltakene som innføres hemmer produktivitsveksten og fører til redusert velferd og livskvalitet for befolkningen.



2. Seniorpolitiske tiltak

På side 31 skriver Produktivitetskommisjonen: «Det er også viktig at bedriftene har tilstrekkelige insentiver til å ansette og holde på eldre arbeidstakere. Kommisjonen mener at en del av arbeidsgivers kostnader knyttet til å ansette og beholde eldre bør reduseres. Såkalte «seniorgoder» må avvikles.»

Kommisjonen benytter FAFO som kilde for å begrunne at «seniorgoder» ikke virker og derfor må avvikles. Men FAFO-forsker Tove Midtsundstads doktorgradsavhandling (2015) er langt mer nyansert: «Skal vi oppsummere, viser gjennomgang at få av de seniortiltakene og tilretteleggingstiltakene som tilbys i Norge og internasjonalt, er evaluert. Sammenhengen mellom eldre arbeidstakers arbeidstilbud og tilbud om seniortiltak, som bonuser, subsidierte arbeidstidsreduksjoner, eventuelt tilrettelegging og tilpasning av arbeidet, er heller ikke entydig i den forskningen som finnes.».

Pensjonistforbundet er således ikke enige i at alle «seniorgoder» må avvikles. Forskningen er ikke entydig i forhold til hvilke tiltak som virker og hvilke som ikke virker for å øke eldres yrkesdeltakelse. Det er behov for mer kunnskap for å tilrettelegge for tiltak som faktisk virker og avvikle dem som ikke virker. Hvert enkelt tiltak må evalueres hver for seg, i forhold til om og i hvilken grad de påvirker eldres yrkesdeltakelse. Å ensidig kaste vrak på samtlige er det ikke belegg for.

Utfordringen ligger i å utforme en seniorpolitikk tilpasset individuelle behov. Vi er enige i at for mange arbeidsgivere har universelle seniorpolitiske tiltak blitt en hvilepute. Det er en rekke forhold som avgjør eldres yrkesdeltakelse som er mer effektive, men også langt mer krevende, f.eks. god ledelse, godt arbeidsmiljø, gode muligheter for kompetanseutvikling, utfordrende arbeidsoppgaver, individuelle tilpasninger, høy tillit og faglig anerkjennelse.

For mange er likevel universelle seniorpolitiske tiltak av verdi og gjør at de står lenger i arbeid. Seniortiltakene er et signal til eldre arbeidstakere om at de er verdsatt, at de er verdifulle, og at bedriften ønsker å beholde dem. Å fjerne avtalte rettigheter vil gi en uheldig signaleffekt blant de ansatte om at de ikke er ønsket. Å ta bort et attraktivt gode har ofte en sterkere negativ motivasjonseffekt enn den positive effekten ved å tilføre et gode. Derfor bør man uansett være varsom med å fjerne eller redusere verdien av goder, og særlig dersom man ikke har tiltak som kompenserer for tapet av dem.

For mange yrker og sektorer er ikke problemet at man har universelle seniorpolitiske tiltak, men at de kommer for sent. Spesielt gjelder det i fysisk slitsomme yrker, for eksempel i industrien og pleie- og omsorgssektoren. Mange er uføre lenge før de seniorpolitiske tiltakene settes inn. En evaluering bør derfor ikke kun forholde seg til om et tiltak er effektivt for ansatte over 62 år, men også omfatte om tiltaket kunne vært

Postadresse:

Pb. 6714 St. Olavs pl.
0130 Oslo

Besøksadresse:

Hammersborggt. 12
Inngang Torggata

pf@pensjonistforbundet.no
www.pensjonistforbundet.no

Telefon: 22 34 87 70
Faks: 22 34 87 83

Bankgiro: 9001.05.50202
Org.nr.: 970 323 910



mer effektivt om det ble satt inn tidligere. Videre bør man ta høyde for at tiltak som inntreffer ved en gitt alder, ikke kun påvirker dem som er direkte omfattet av tiltaket, men også påvirker yngre arbeidstakers vilje til å stå i lenger i arbeid.

Vi mener det er behov for flere og mer målrettede seniorpolitiske tiltak for å nå målet om at eldre skal stå lenger i jobb. Tiltakene bør være både universelle og individuelle. De skal bidra til økt sysselsetting, samtidig som de ikke gjør eldre til dyre og uønskede arbeidstakere. At flere eldre står lenger i arbeid er god samfunnsøkonomi. Vi er derfor enige i at «Det er viktig at bedriftene har tilstrekkelige insentiver til å ansette og holde på eldre arbeidstakere.». Å utelukkende fjerne alle såkalte goder, er ikke et insentiv til å beholde eldre arbeidstakere. Det er kun en ensidig kutting av kostnader for bedriftene, som i verste fall kan medføre redusert sysselsetting blant eldre arbeidstakere og dermed økte kostnader for samfunnet.

3. Særaldersgrenser

Produktivitetskommisjonen skriver på side 31 at «Særlig særaldersgrensene i offentlig sektor bør økes.». Vi mener at en evaluering av særaldersgrenser må være åpen for at noen av særaldersgrensene bør justeres opp og noen ned. Den må ta hensyn til tall for uførhet og ivareta et kjønnsperspektiv. For enkelte typiske kvinneyrker er et flertall arbeidstakere uføre før særaldersgrensen inntreffer. Deres yrkesdeltakelse vil uansett ikke øke om særaldersgrensen heves. For andre yrker, særlig enkelte typiske mannsyrker, er uføretallene lavere og noen fortsetter i arbeidslivet i andre yrker.

Å hevde at alle særaldersgrenser bør økes utelukkende på bakgrunn av at den generelle levealderen øker, vitner om at kommisjonen ikke har satt seg inn i hver enkelt særaldersgrenses legitimitet. Det finnes gode grunner for at noen bør være lavere, noen bør forbli som de er og noen bør heves. Hver særaldersgrense må vurderes for seg.

Kommisjonens skriver på side 157 at det burde være «mulig å tilrettelegge arbeidsoppgaver og karriereveier på en slik måte at det blir unødvendig å pensjonere friske personer tidligere enn etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven». Det er en målsetning vi kan slutte oss til, men arbeidsoppgavene i yrker med særaldersgrenser er fortsatt så krevende, eller stiller så spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper, at det er gode grunner for at aldersgrensene er lavere enn i arbeidsmiljøloven. Det er yrker man verken kan eller bør stå i når man er 72 år, både av hensyn til egen helse og andres sikkerhet.

Mange yrker med særaldersgrenser har samtidig arbeidstakere som ikke besitter tilstrekkelig alternativ kompetanse til å kunne bekle andre typer stillinger. Det vil alltid være en begrensning i forhold til hvor mange alternative karriereveier som er mulig.



Disse arbeidstakerne må få lov til å pensjonere seg med verdighet og god samvittighet.

Pensjonistforbundet ønsker riktige særaldersgrenser og forutsetter at partene i arbeidslivet må spille en rolle i en eventuell evaluering av dem.

4. Aldersgrense for uttak av pensjon

Produktivitetskommisjonen viser til at pensjonsreformen gir en klar styrking av offentlige finanser på lang sikt, men mener at økt levealder kan tilsi at den nedre aldersgrensen på 62 år for uttak av pensjon også bør heves.

Med dagens regler kan alderspensjon tas ut fleksibelt fra fylte 62 år, gitt at vilkårene for uttak er oppfylt. I teorien er pensjonen nøytralt utformet, slik at man kan forvente å få like mye utbetalt i pensjon over livsløpet uavhengig av når man starter uttaket. Man velger selv når man vil starte uttaket av alderspensjon og må selv ta de økonomiske konsekvensene av det. Men i realiteten er det ikke så enkelt at man får like mye utbetalt uansett når man starter uttaket. De som lever kortere enn gjennomsnittet kan være tjent med å starte uttaket av alderspensjon tidlig.

Undersøkelser viser at det er store forskjeller i forventet levealder mellom yrkesgrupper. Man kan også ha en formening om egne utsikter til å leve kortere eller lenger enn den gjennomsnittlige forventede levealderen, basert på for eksempel ens helsesituasjon, arv, kjønn eller lignende. For personer i gruppene med kortest forventet levealder vil en heving av den nedre aldersgrensen for uttak av alderspensjon kunne medføre redusert pensjonsutbetaling over livsløpet.

Mange har behov for å slutte i arbeidslivet og gå av med pensjon tidlig i 60 årene. En heving av den nedre aldersgrensen i Folketrygden og tjenstepensjonsordningene vil være til stor ulempe for dem. Det er viktig at det eksisterer tidligpensjonsmuligheter for sliterne i samfunnet.

5. Heldøgns omsorgsplasser

På side 179 skriver kommisjonen: «Det synes også som om *nasjonale mål for antall heldøgns omsorgsplasser* har fått en uheldig symboleffekt, som uttrykk for statlig vilje til satsing på pleietrengende, løsrevet fra omsorgsbildet i de ulike lokalsamfunn. Det gis en sterk stimulans til utbygging av sykehjemsplasser og omsorgsboliger gjennom et investeringstilskudd hvor kommunene får dekket opp mot 70 pst. av investeringskostnadene, inkludert momskompensasjon. Satsingen på heldøgns omsorg kan gå på bekostning av utbygging av hjemmebaserte tjenester og nye teknologiske løsninger som trolig kan gi både en bedre og rimeligere eldreomsorg for noen brukere.»



Dette er et fordreid og tendensiøst virkelighetsbilde. Statlige tilskuddsordninger til utbygging av heldøgns omsorgsplasser medfører ikke at kommunene i langt større grad velger denne formen for omsorg, fremfor utbygging av hjemmebaserte tjenester og teknologiske løsninger som gjør at folk kan bo lenger i eget hjem. I følge Husbanken er gjennomsnittet av den statlige tilskuddsandel per boenhet 50 prosent av maksimalt godkjente anleggskostnader. Ettersom kommunene selv må stå for halvparten av anleggskostnadene og alle kostnader til drift, er de uansett tjent med å velge billigere driftsformer enn heldøgns omsorgsplasser. Tendensen er derfor at kommunene satser på hjemmebaserte tjenester på tross av investeringstilskuddet. Egenbetalingssatsene og den statlige bostøtteordningen bidrar tvert imot til økt satsing på omsorgsboliger.

Vi er for at alle som vil og kan skal få bo lengst mulig i eget hjem. Det er godt for den enkelte eldre og samfunnsøkonomisk lønnsomt. Vi er derfor tilhenger av statlige støtteordninger som bidrar til at flere kan bo lengst mulig i eget hjem. Samtidig vil det alltid være noen med så store hjelpebehov at de har behov for heldøgns omsorg. Terskelen for å motta heldøgns omsorg er i dag så høy at det kun er de aller sykeste som kvalifiserer til plass. Ettersom antallet eldre øker, vil antallet med slike behov også øke. Derfor er det viktig at staten fortsatt har tilskuddsordninger til utbygging av heldøgns omsorgsplasser. Vår bekymring knytter seg således ikke til at staten gir for høy støtte til utbygging av slike plasser, men at kommunene ikke har råd til å drive dem og derfor velger løsninger som i mindre grad er tilpasset de aller sykeste behov.

Hilsen

Harald Olimb Norman
Generalsekretær

Eyvind Frilseth
Områdeleder