

Finansdepartementet
Postboks 8008 Dep
0030 OSLO

Deres referanse:

Vår referanse:
16/12137-1, Anne Kjersti Toft

Dato:
15.04.2016

Høringssvar NOU 2016:3 Ved vendepunkt: Fra ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi

Statens seniorråd har som sitt mandat å gi råd til offentlige myndigheter og instanser på nasjonalt nivå om vesentlige forhold som angår seniorbefolkningen. Rådet skal være særskilt opptatt av forhold som bidrar til at eldre står lenger i arbeidslivet og er aktive i samfunnet.

Om seniorer i arbeidslivet

Statens seniorråd viser til kommisjonens vurderinger om at det er viktig å øke andelen eldre som er yrkesaktive. Rådet er glad for at kommisjonen tar opp denne problemstillingen som en viktig utfordring for samfunnet fremover. Rådet skulle imidlertid gjerne sett at kommisjonen lanserte flere løsninger og tiltak for å få flere til å stå i arbeid. Statens seniorråd savner forslag til ytterligere insentiver, utover de rent økonomiske, til at arbeidsgivere skal ønske å ansette og beholde eldre arbeidstakere.

Mange seniorer opplever aldersdiskriminering i arbeidslivet, både når det gjelder nyansettelser, men også i etablerte arbeidsforhold og i nedbemanningssituasjonerⁱ. Diskriminering kan gjøre det vanskelig for seniorer som ønsker å arbeide lenger. Dette gjelder særlig de som har vært omfattet av en nedbemanning og som deretter søker nytt arbeid. Seniorpolitisk barometer for 2015ⁱⁱ viser at andelen som ønsker å arbeide etter at man får rett til pensjon er stadig økende. 53 % av alle arbeidstakere ønsker å arbeide etter pensjonsalder, og hele 63 % av arbeidstakere over 60 år ønsker å fortsette å arbeide etter at man har oppnådd rett til pensjon.

Tiltak for å få flere til å stå i arbeid

Statens seniorråd tar avstand fra kommisjonens «grunnpremiss» om at eldre arbeidstakere er mer kostbare enn yngre arbeidstakere, jf. boks 6.3. Med unntak av kostnaden til en ekstra ferieuke for arbeidstakere over 60 år medfører, er eksemplene ikke kostnader som arbeidsgivere har med eldre arbeidstakere. Hvordan noe lengre oppsigelsestid for arbeidstakere over 50 år med lang ansiennitet, skal vurderes som en kostnad, er for rådet uforståelig. Det samme gjelder folketrygdlovens regler om dagpenger og sykepenger.

Videre stiller Statens seniorråd spørsmål ved kommisjonens påstand om at eldre arbeidstakere

er mindre produktive enn yngre. Arbeidsmiljøet har endret seg vesentlig gjennom de siste 30 årene, og derfor gir nye undersøkelser helt andre svar enn undersøkelser fra 70-årene som man tidligere har støttet seg til. Per Erik Solems rapport 6/2012 fra NOVAⁱⁱⁱ viser at mange eldre arbeidstakere opprettholder gode arbeidsprestasjoner ved hjelp av ulike mestringsstrategier. I NG og Feldmans metaanalyser fra 2008 og 2012^{iv} fant de ingen gjennomsnittlige alderseffekter på selve arbeidsoppgavene og jobbutførelsen eller kreativitet, de eldre var bedre på sikkerhet, mindre utsatt for ulykker, men presterte litt dårligere i opplæringsprogrammer. De fant også at det ikke er forskningsmessig grunnlag for å hevde at eldre arbeidstakere er mindre motivert eller mindre endringsvillige enn yngre. Forskere ved Max-Planck-Institut/Munich Center for Economics of Ageing (MEA)^v observerte 89.000 dagsverk for arbeidstakere over 55 år ved Mercedes-Benz lastebilfabrikk over en lang tidsperiode der de viste at antall «alvorlige avvik» reduseres i takt med alderen fram til 65-årsalderen, deretter øker de noe, men alvorlighetsgraden reduseres. Statens seniorråd mener det ikke er riktig å hevde, på generelt grunnlag, at eldre trekker produktiviteten i bedriftene ned, selv om de individuelle variasjonene er tilstede her som i yngre grupper arbeidstakere.

Kompetanseheving er et viktig tiltak som bidrar til høy produktivitet og sikrer tilknytning til arbeidslivet. Seniorer får ikke alltid tilbud om de samme kompetansetiltakene som andre i arbeidsstokken, og de oppfordres ikke alltid på samme måte til å søke ny kompetanse og kunnskap. Resultater fra Seniorpolitisk barometer tilsier at det er vanskeligere for eldre arbeidstakere å bytte jobb. Det er også under halvparten av arbeidsgiverne i barometeret som sier at de har utviklet en personalpolitikk for å beholde og videreutvikle eldre arbeidstakere. Bare en tredjedel har gjennomført utviklings- og kompetansehevende tiltak for seniorer. Statens seniorråd mener derfor at man burde bruke mer ressurser på gode kompetansetiltak til seniorer for å øke produktiviteten og sikre tilhørighet i arbeidslivet.

Videre kan alle arbeidstakere ha stor nytte av karriereplanlegging i ulike livsfaser, men for seniorer er dette ekstra viktig. Langsiktig karriereplanlegging, som inkluderer samtaler og individuell tilpasning av arbeidsoppgaver, kompetansetiltak og stillingsbrøk, fra begynnelsen i femtiårene, kan bidra til at flere står lenger i arbeid. Fortsatt er det slik at karriereveiledning i hovedsak rettes inn mot unge voksne. I følge tall fra Vox (brakerundersøkelse publisert i nyhetsbrev 11/2016), viser det seg at kun 9 % av de som har mottatt tjenester fra karrieresentrene tilhører aldersgruppen 50+. Her ligger det et uutnyttet potensiale, og det er nødvendig å utvikle programmer som retter seg mot seniorers stilling og behov i arbeidslivet.

Statens seniorråd støtter kommisjonens anbefaling om gjennomgang av AFP-ordningen i offentlig sektor og særaldersgrenser med tanke på å få flere til å stå lenger i arbeid.

Andre kommentarer

Kommisjonen tar også opp behovet for teknologisk utvikling og god utnyttelse av velferdsteknologi. Statens seniorråd er opptatt av at en sterk satsing på velferdsteknologi kan gjøre det mulig for eldre å klare seg lenger i eget hjem med mindre bruk av kostnadskrevenne tjenester. Det kan også lette omsorgsbyrden for eldre arbeidstakere som er pårørende til noen som trenger hjelp og bistand. En omfattende og varig satsning på velferdsteknologi kan dempe veksten i utgifter til eldreomsorg som følge av den demografiske utviklingen, og muligens også bidra til at pårørende kan stå lenger i arbeid.

Statens seniorråd vil gjerne bidra i debatten og stiller sine ressurser til departementets disposisjon.

Ta gjerne kontakt for utfyllende informasjon eller ved spørsmål.

Med vennlig hilsen



Wenche Frogn Sellæg
Leder
Statens seniorråd

ⁱ Per Erik Solem (2015). Ageism and age discrimination in working life. NORDIC PSYCHOLOGY.

ⁱⁱ <http://seniorpolitikk.no/fag-fakta/statistikk/barometer-2015>

ⁱⁱⁱ Per Erik Solem, «Ny kunnskap om aldring og arbeid», Rapport nr.6/2012, NOVA

^{iv} Thomas W,H.Ng, Daniel C. Feldman, «The Relationship of Age to Ten Dimensions of Job Performance» (2008) og «Evaluating six common stereotypes about elder workers with meta-analytical data»(2012)

^v Kari Østerud, Dagens Næringsliv 20.05.2015