

NOTAT

Til: Arbeids- og sosialdepartementet
Fra: Bodø Senior Høyre (BSH)

Høring: **Om endringer i arbeidsmiljøloven** (juni 2014).

BSH viser til departementets høringsbrev og vil nedenfor gi noen merknader, vesentlig til forslaget om endrede aldersgrenser.

I samfunnet skjer det nå raske og svært omfattende endringer i demografien. Tallet på eldre har i den siste tiden økt sterkt – absolutt og relativt – men eldrebølgen vil likevel slå enda kraftigere inn i de nærmeste årene fremover. Motsatt er den perioden som arbeidstagerne står i yrkeslivet gradvis blitt redusert, bl a fordi ungdommen har brukt flere år på skolegang enn før.

Dette gir betydelige samfunnsmessige konsekvenser. Alt tyder på at behovet for arbeidskraft – særlig den spesialiserte og høykompetente – øker i årene fremover i takt med næringslivets sterkere krav til kompetanse. Derimot har mangelen på fagarbeidere med spesialkompetanse har økt progressivt – i motsatt retning av behovene.

Å styrke kompetansen og øke tallet på fagfolk er avgjørende for å forbedre næringslivets konkurranseevne – som igjen er en betingelse for at vår høye levestandard kan opprettholdes. Derfor er produktivitetskravene en forutsetning for at samfunnet blir i stand til å møte de utfordringene et gradvis mindre oljeavhengig samfunn vil etterspørre.

I tillegg vil en mer usikker fremtid føre til at samfunnets evne til raskt å møte omstillinger/endringer i arbeidslivet bli viktigere. Heller ikke en forutsetning om generell produktivitetsvekst i offentlig sektor vil være tilstrekkelig til verken å fange opp omstillingsbehovene i samfunnet eller etterspørselen etter arbeidskraft i konkurranseutsatt sektor og i omsorgsyrkene.

En økende levealder vil føre til at mange flere vil leve mye lenger etter at de har forlatt det arbeidslivet vi har hatt opp til i dag med de någjeldende aldersbestemmelsene. Vi legger til grunn at antallet eldre – *både* av de friske og oppegående og de med ulike omsorgsbehov – øker mye fremover.

Denne utviklingen åpner for såvel utfordringer som muligheter. Eldrebølgen fører til betydelige velferdsutfordringer gjennom omfanget av de ulike omsorgsoppgavene som oppstår. Ved siden av betydelig vekst i investerings- og driftskostnader knyttet til forskjellige boformer og pleietjenester, stiger behovet for helsefaglig- og annet personell knyttet til eldreomsorgen.

Veksten i omsorgsbehovene må løses på flere måter. Flere studieplasser og fagfolk fra utlandet kan dekke noe av etterspørselen. Men det blir samtidig nødvendig å se nærmere på organiseringen av arbeidsdagen av våre egne helsefagfolk i institusjonene med sikte på effektivisering. Det bør også oppmuntres til å åpne for bruk av private helsetilbydere i større grad enn i dag.

Det vil også bli særlig viktig å få flere i arbeid. Konklusjonen blir at behovet for arbeidskraft fremover vil øke sterkt knyttet både til endringene i næringslivet og et økende krav til flere «varme hender» for å møte eldrebølgens utfordringer.

De mest spesialiserte arbeidsoppgavene blir i økende grad lagt til sentrale strøk. Dette gir negative utslag på arbeidskraftbehovet i mange typiske distriktskommuner. Særlig gjelder dette innenfor helse- og omsorgssektoren. Dette taler for å styrke senterdannelsen i distriktskommunene for dermed lettere å trekke til seg kompetente helsefagarbeidere. Dette blir et separat argument for å danne større og mer robuste kommuner som kan fremstå som attraktive for etterspurt arbeidskraft.

Ved siden av tiltakene nevnt ovenfor, vil trolig det viktigste virkemidlet for å møte fremtidens utfordringer være å tilpasse regelverket for aldersgrenser i arbeidslivet til befolkningens levealder og helsetilstand. Aldersgrensene har lenge vært uendret eller fallende til tross for omfattende bruk av positive arbeidsmiljøtiltak – med gode resultater på arbeidsplassene, bedret helsetilstand i befolkningen og høyere gjennomsnittlig levealder.

BSH legger vekt på at det å være i arbeid og aktivitet er positivt for de flestes helse og trivsel. Å gjennomføre en heving av øvre aldersgrense er et tydelig signal om at personer i 60-årene fortsatt hører hjemme i arbeidslivet og at samfunnet ser positivt på dette. Dessuten legger vi vekt på at arbeidsplassen av flertallet av befolkningen oppfattes å være en sosial arena for selvrealisering og er en positiv verdsettelse av arbeidstageren. I større grad enn i dag må arbeidstagerne ha rett til å velge aldersgrense selv – under forutsetning av aksept fra arbeidsgiver. Ytterligere argumentasjon til å liberalisere aldersgrensebestemmelsene ligger i folkehelseperspektivet – mye tyder på at flertallet vil finne det ønskelig å ha anledning til å gå inn i meningsfylt arbeid etter fylte 70 år.

BSH mener på denne bakgrunn at det er forsvarlig å foreta betydelige endringer i arbeidsmiljølovens bestemmelser om aldersgrenser. Vi mener at en økning av øvre aldersgrense til 75 år vil være mest i pakt med befolkningens helse, levealder og arbeidsevne. I neste omgang må aldersgrensebestemmelsene i

statstjenestemannsloven tas opp til vurdering og tilpasses forventet opphevelse av aldersgrensene i arbeidsmiljøloven.

Å fjerne/heve den øvre aldersgrensen vil trolig føre til en markert økning av sysselsettingen for denne aldersgruppen. I tillegg vil en 75-års-bestemmelse samsvare med aldersgrensen for opptjening av pensjonspoeng. Heving av arbeidsmiljølovens regler om bedriftsinterne aldersgrenser (67-års-regelen), vil også kunne bidra til økt yrkesdeltagelse for eldre arbeidstagere. Samtidig tyder erfaring på at flere eldre i arbeid neppe fratar de unge muligheten til å gå inn i arbeidslivet.

Personer som av ulike grunner knyttet til egne utfordringer mht helse, miljø og sikkerhet ikke evner å stå i arbeidslivet opp til 75-års-grensen, bør fritas for krav om slik arbeidsplikt. Nødvendige særbestemmelser bør hjemles i egen særlov.

Innføring av 75-års-grensen samt innstramning av någjeldende særregler bør legges frem for Stortinget som et tydelig mål – med sikte på realisering i løpet av få år. Muligens kan det være et hensiktsmessighetsspørsmål i første omgang å gå veien via en 72-års-grense, men med et klart siktemål å sette øvre aldersgrense til 75 år i løpet av en kort overgangsperiode etter innføring av 72-års-grensen.

Bodø, 09.10.14
for Bodø Senior Høyre

Per Munkerud
Leder