



Det Kgl. Arbeidsdepartement  
Postboks 8019 Dep  
0030 Oslo

Vår dato 16.09.2013  
Deres dato 02.07.2013  
Vår referanse HMR  
Deres referanse 11/2621-

## HØRINGSSVAR - OECD-RAPPORT OM SENIORPOLITIKK I NORGE

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) viser til departementets høringsbrev av 2. juli.

I det store og hele mener NHO at rapporten "Ageing and employment Policies: Norway 2013" gir en god og dekkende beskrivelse av situasjonen for aldrende medarbeidere i norsk arbeidsliv, og vi er i hovedsak enig i de strategier og tiltak som foreslås.

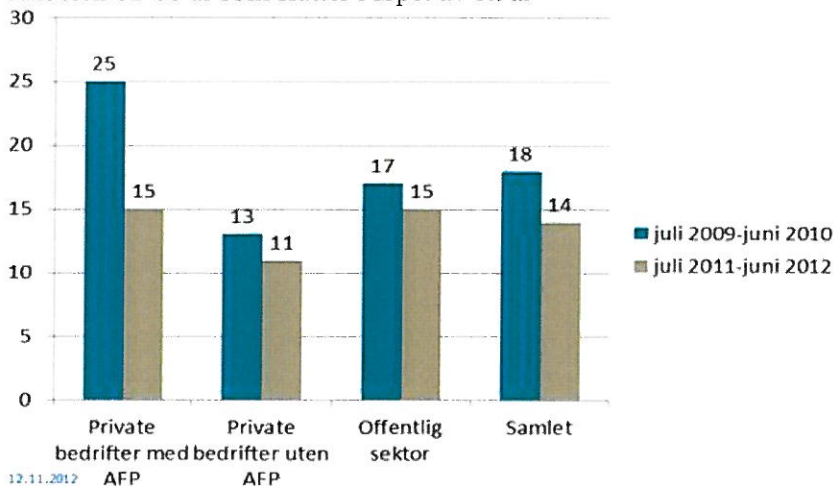
Rapporten tegner et bilde som ikke er overraskende, men som det er greit å få bekreftet: Norge har en klar utfordring med aldrende befolkning, men det er verre i mange andre land. Vi har høy yrkesdeltakelse, også blant eldre, men hver og en jobber ikke spesielt mye. Eldres yrkesdeltakelse øker, men i mange andre land øker den mer enn hos oss. De eldre har lav ledighet, men til gjengjeld er de uføretrygdet i større grad enn i andre land.

Når det gjelder analyser og tiltak, har vi merknader på følgende punkter:

### 1. Pensjonsreformen må fullføres.

NHO er glad for at OECD så entydig slår fast at pensjonsreformen må gjennomføres fullt ut også i offentlig sektor.

Andelen 62-66 år som slutter i løpet av ett år



Som figuren viser, (tall fra NAV) er det en klart mye større nedgang i andelen eldre som slutter i private bedrifter med AFP enn i offentlig sektor og øvrige private bedrifter. Dette skyldes åpenbart at 62-åringene i private AFP-bedrifter ikke lenger må gå av ved 62 for å få med seg hele "AFP-potten". Vi er glade for at OECD klart slår fast at pensjonsreformen ikke er ferdig før offentlig sektor også har sluttet seg til den fullt ut. Vi kan ikke ha en situasjon der privat sektor bærer byrdene ved reformen, mens offentlig ansatte holdes utenfor. Allerede før reformen var det slik at timelønnskostnadene i det offentlige er høyere enn i det private, når pensjonsinnskudd regnes inn. Gapet blir enda større hvis ikke stat og kommuner nå gjennomfører pensjonsreformen. Dersom myndighetene ikke klarer å forhandle frem en løsning, må de bruke lovveien.

Vi vil også understreke at det er viktig at reformens effekter følges nøye. For eksempel kan man ikke se bort fra at folk med høyere utdanning i private AFP-bedrifter kan endre pensjoneringsadferd i negativ retning, når de i 64-65 års alder ser at de kan gå av på ganske romslige vilkår. Skulle dette skje, eller skulle det oppstå andre uventede negative effekter av reformen, må parter og myndigheter sammen finne virkemidler for å motvirke dette.

## **2. Behov for en uførereform.**

Rapporten peker på uførtrygging som den viktigste årsak til tidlig tilbaketrekking fra arbeidslivet. Antallet som enten mottar uførepensjon eller arbeidsavklaringspenger nærmer seg en halv million. I 2011 var tilgangen på nye uføre ca 30.000 personer; det kan tyde på at nær halve årskullet uføretrygdes ut av arbeidslivet. Trass stor oppmerksomhet og høy aktivitet for å få ned andelen uføre, ser det ikke ut å lykkes i nevneverdig grad. En midlertidig svak nedgang i andelen på helserelaterte ytelser kan i stor grad forklares med høy arbeidsinnvandring av relativt unge mennesker som naturlig nok har både lav uføre- og syketilbøyelighet. Men det er ingen grunn til å tro annet enn at de etter hvert også vil tilpasse seg norsk syke- og uføretilbøyelighet.

NHO tror det er vanskelig å komme utenom en revurdering av kompensasjonsgradene ved uføretrygden dersom det skal lykkes i å få ned andelen uføre, og dermed øke tilbaketrekkingssalderen. Vi viser i den forbindelse til NHOs høringsuttalelse av 22.08.2013 til "Tilpasning av uførepensjon fra offentlige tjenstepensjonsordning til ny uføretrygd i folketrygden" der vi slår fast at kompensasjonsgrader på opp til og av og til over 100 % ikke bidrar til å styrke arbeidslinjen.

## **3. Aldersgrenser**

Rapporten anbefaler en oppmykning av aldersgrensene. Dette spørsmålet er til utredning, og partene deltar i dette arbeidet. NHO ser at det er en logikk i at økende levealder og bedre helsetilstand fører til at aldersgrenser i arbeidslivet revurderes. Spesielt gjelder dette særaldersgrenser, og "85-års regelen". Spørsmålet om når oppsigelsesvernet skal opphøre er komplisert. Dersom denne grensen økes, samtidig som det generelle stillingsvernet, som er et av de strengeste i verden, opprettholdes, risikerer vi et økt antall konflikter om oppsigelser i

arbeidslivet. For øvrig vil utvidelse av oppsigelsesvernet neppe styrke eldre søkeres muligheter på arbeidsmarkedet.

Dersom aldersgrenser generelt flyttes oppover, mener NHO dette også bør gjelde 62-års grensen, og i utgangspunktet også alle alderstilknyttede rettigheter. Selv om det ligger incitament i pensjonsreformen til å stå lenger i stilling, er NHO lite i tvil om at en økning av 62-års grensen vil ha en positiv effekt på eldres yrkesdeltakelse. Arbeidsmiljølovens bestemmelse om 70 år bør uansett bli stående. Denne grensen er uansett av svært liten betydning for eldres yrkesdeltakelse; det er hva som skjer i årene 60-67, og dels også før det, som det er viktig å gripe fatt i.

#### **4. Tiltak i virksomhetene for å øke eldres yrkesdeltakelse.**

NHO mener at rapporten i for stor grad vektlegger det som oppfattes som en negativ forskjellsbehandling av eldre ved nyansettelser. Det refereres blant annet til Seniorpolitisk Barometer, der ca 1/3 av ledere svarer "10 år eller mer" på spørsmålet "Hvor mange år bør en søker til ledige stillinger minimum ha igjen av yrkeskarrieren hvis du skal vurdere å innkalle vedkommende til intervju". NHO mener dette ikke er en særlig høy andel, slik spørsmålet er stilt. For mange stillinger vil virksomhetene ha et langsiktig perspektiv ved ansettelser, og da er det et faktum at eldre søkere ikke vil kunne oppfylle et slikt kriterium. Videre er det en del objektive særtrekk ved eldre søkere, som lengre ferie, lengre oppsigelsestid, rett på redusert arbeidstid og ofte høyt pensjonsinnskudd. Dette er goder for den enkelte, men er naturligvis en konkurranseulempe når man skal søke ny jobb.

Det mest effektive tiltaket for å bedre eldres situasjon på arbeidsmarkedet, vil derfor etter NHOs oppfatning være å fjerne eller redusere slike velferdstiltak, som beviselig har liten eller negativ effekt på det totale arbeidstilbudet, noe som også nevnes i rapporten, blant annet ved å vise til "support initiatives to promote a "full-time culture""

Forslaget om forsøk anonymiserte jobbsøknader som skal være "aldersnøytrale" har vi vanskelig med å ta på alvor. Det er naturligvis umulig å redegjøre for kvalifikasjoner og kompetanse uten å røpe alder.

#### **5. Holdningsarbeid rettet inn mot bedrifter og ansatte**

I rapporten foreslås en rekke tiltak for å gjøre eldre arbeidstakere mer "ansettbare", og bedriftene bedre i stand til å føre en god personalpolitikk overfor seniorer. NHO antar at det er mye å hente ved forbedringer i de enkelte virksomhetene, og ved større bevissthet hos den enkelte arbeidstaker. I stor grad er dette en naturlig del av bedriftens personalpolitiske og arbeidsmiljømessige virksomhet.

Forskning i Norge har identifisert en rekke tiltak som går igjen for å få medarbeidere til å stå lenger i arbeid, så som Lønn, bonus og andre goder, å bli verdsatt av ledere og kollegaer, at arbeidsinnholdet er interessant og berikende, herunder grad av autonomi, godt arbeidsmiljø og god ledelse, å være mentor for andre kollegaer, rom for faglig utvikling, tilrettelegging osv. Det er også vist at hva ektefelle/samboer gjør, er førende for hvor lenge man står i arbeid.

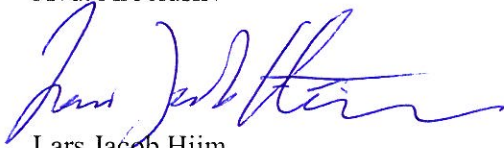
Seniorpolitikken må derfor i større grad bli gjennomgripende for en helhetlig personalpolitikk, noe AFI vil se nærmere på for NHO i et utvalg industribedrifter - og ikke bestå av en rekke velferdsgoder som bidrar til at den enkelte rett og slett kan bli ekskludert fra arbeid. Her har også lovmaker en jobb å gjøre. Pilotprosjekter om intern bedriftsutvikling kan også være et interessant virkemiddel.

Senter for Seniorpolitikk kan etter NHOs oppfatning spille en nøkkelrolle i informasjons- og holdningsarbeid, både rette inn mot bedriftene og mot medarbeiderne.

Vennlig hilsen

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON

Avd. Arbeidsliv



Lars Jacob Hiim

Avd. direktør