

Brev til regjering, Storting og ledere av
organisasjoner i arbeidslivet

St. Olavs plass 3
0165 Oslo

Tlf 23 15 65 50

dir tlf 23 15 65 61

Oslo, 6. januar 2010

20 milliarder kan spares

Delmål 3 om å øke forventet pensjoneringsalder med 6 måneder er det eneste målet som ble nådd i Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). **Vi tror det er mulig å øke avgangsalderen ytterligere dersom seniorpolitikk fortsetter å være en del av en ny IA-avtale.** Ett års økning av forventet pensjoneringsalder vil alene bidra med 45.000 årsverk og gi en årlig samfunnsøkonomisk gevinst på rundt 20 milliarder kroner.

Delmål 3 ble nådd

IA-avtalen ble inngått mellom partene i arbeidslivet og regjeringen første gang i 2001. I 2006 utarbeidet partene et tillegg til IA-avtalen der målene på nasjonalt nivå ble konkretisert, blant annet delmål 3 om seniorpolitikk:

"Øke forventet pensjoneringsalder for personer over 50 år med minimum 6 måneder for perioden 2001 – 2009".

Tall fra NAV viser at dette målet ble nådd allerede ett år før utløp av avtaleperioden.

Arbeidskraftbehovet er stort

I følge Statistisk sentralbyrå (SSB) kommer vi til å ha 120.000 færre arbeidstakere i 2030. En bemanningskrise vil kunne ramme mange sektorer, men utfordringen er kanskje størst innen helse- og omsorgssektoren. SSB tror vi kommer til å trenge 40 000 nye helsefagarbeider-årsverk i år 2030. På kort sikt står vi overfor en betydelig underdekning av helsefagarbeidere i den kommunale omsorgssektoren.

Det må settes inn mange tiltak for å hindre at mangelen på arbeidskraft får alvorlige konsekvenser for verdiskapning og viktige velferdstilbud. **Lykkes vi med å heve forventet pensjoneringsalder for arbeidstakere 50 + med ett år, vil dette alene bidra med 45.000 flere årsverk**, i følge en fersk beregning Econ Pöyry har gjennomført for Senter for seniorpolitikk (SSP).

Betydelig samfunnsgevinst

Beregningen fra Econ Pöyry viser også at ett års økning i forventet pensjoneringsalder vil gi en årlig samfunnsøkonomisk gevinst på 18-21 milliarder kroner. Det tilsvarer

1 prosent av den samlede verdiskapningen i Norge (BNP), eller like mye som det koster å drive alle landets barnehager.

Ved å ha oppnådd IA-avtalens delmål 3 har får vi en samfunnsøkonomisk gevinst på rundt 10 milliarder kroner årlig.

Betydelig holdningsendring

Det har i IA-perioden skjedd en betydelig holdningsendring både blant arbeidstakere og ledere. **Vi ser at flere kan tenke seg å jobbe lengre og at ledere er blitt mer positive til eldre arbeidstakere.**

Siden 2003 har SSP utarbeidet et årlig seniorpolitisk barometer hvor vi har kunnet følge disse endringene. En oppsummering som ble gjort i 2008 viser blant annet:

- Hele 52 prosent sier de ønsker å jobbe ut over den alder når de får rett til å gå av med pensjon. I 2003 var denne andelen 35 prosent.
- Det er også en tydelig økning (fra 61,4 til 62,9 år) i hvilken alder arbeidstakere kan tenke seg å slutte om de kunne velge helt fritt.

Seniorpolitisk barometer for 2009 viser kun små endringer fra det foregående året. Dette tyder på at holdningsendringene er så robuste at en vanskelig periode i arbeidsmarkedet i liten grad har hatt noen innvirkning på dette området.

Vi tror holdningsendringene er så betydelige at det er mulig å hente ut større seniorpolitiske resultater enn de som hittil er oppnådd. Men det er ikke slik at en holdningsendring automatisk fører til atferdsendring. Det kreves fortsatt mye systematisk arbeid.

Vinnvinn

I 2006 ble det som et ledd av IA-arbeidet initiert en informasjonskampanje for "å synliggjøre seniorene som ressurs". Ansvar for gjennomføring av kampanjen ble lagt til SSP.

Kampanjen "VinnVinn – seniorer, morgendagens arbeidskraft" har bidratt til at utviklingen går i riktig retning. Kampanjen avsluttes nå, men **det er behov for videre satsing på målrettet holdningsarbeid.**

Fortsatt en vei å gå

Selv om mye er oppnådd, får vi påminnelser om at det stadig er en lang vei å gå. Selv om mange virksomheter er blitt flinke til å bruke et bredt sett av virkemidler, ser vi eksempler på at nedbemanninger ofte løses med sluttpakker til de eldste arbeidstakerne.

Og det finnes også eksempler på manglende seniorpolitikk i offentlig sektor og at politikere ikke ser mulighetene som ligger i å få flere til å jobbe lengre:

- I "Kompetanseløftet 2015" som er en del av regjeringens Omsorgsplan 2015 er seniorpolitikk oversett som et tiltak som kan være med å løse bemanningskrisen i helsesektoren.
- Da SSP før valget foretok en rundspørring til de politiske partiene om hvordan de ville møte utfordringene med mangel på arbeidskraft i helsesektoren, var seniorpolitikk nesten helt fraværende i svarene.

Nytt IA-mål

Det er oppnådd mye innenfor seniorpolitikk både når det gjelder endringer av holdninger og atferd. Det er i tillegg skapt et grunnlag for ytterligere resultater dersom det systematiske arbeidet videreføres.

Det er derfor viktig at seniorpolitikk er en del av en ny IA-avtale for å sikre et fortsatt høyt fokus på området. **Det bør også settes et nytt delmål for seniorpolitikk.** Vi vil foreslå følgende målformulering:

"Øke forventet pensjoneringsalder for personer over 50 år med minimum ett år for perioden 2010 – 2013".

Vedlagt: adresseliste
Kopi: Styret ved Senter for seniorpolitikk

Med vennlig hilsen



Åsmund Lunde
Direktør
Senter for seniorpolitikk

Om Senter for seniorpolitikk

Senter for seniorpolitikk (SSP) er et kompetansesenter som arbeider med stimulering og utvikling av god seniorpolitikk i privat og offentlig virksomhet. SSP koordinerer og bidrar til samarbeid om seniorspørsmål med myndigheter, virksomheter, arbeidslivets parter og personalfaglige - og opplæringsorganisasjoner. I tillegg initierer og støtter senteret forskning innen fagområdet.