

Protokoll

Møte i Statens seniorråd 27. februar 2014

Om møtet

Møtet var todelt: Åpent møte med faglig program kl. 11.00-13.45 og lukket rådsmøte fra 13.45-16.00.

Dette var Statens seniorråds (2014-2017) aller første møte. Det var derfor ikke fremmet forslag til politiske vedtak. Denne protokollen inneholder derfor ikke saksnummer eller slike vedtak. Formuleringer som «det var enighet om» er derfor kun å betrakte som uforpliktende og ikke som formelle vedtak fattet av rådet.

Tilstede på åpent møte

Astrid Nøklebye Heiberg (Helse- og omsorgsdepartementet - HOD), Aina Strand (HOD), Knut-Inge Klepp (Helsedirektoratet), Bjørn Halvorsen (Arbeids- og sosialdepartementet), Magne Nylenna (Kunnskapscenteret), Gro Jamtvedt (Kunnskapscenteret), Åsmund Lunde (Senter for seniorpolitikk – SSP), Roger Moen (SSP), Tora Houg (SSP), Kari Østerud (SSP), Kari Sørgaard (SSP) og Harald Olimb Norman (Pensjonistforbundet). Bjørn-Inge Larsen (HOD) og Bjørn Guldvog (Hdir) var tilstede under åpningen av møtet.

Tilstede hele dagen

Rådsmedlemmer: Wenche Frogn Sellæg, Erik Råd Herlofsen, Carl I. Hagen, Tora Aasland, Rita Lekang, Hans Olav Tungesvik, Turid Wickstrand Iversen, Ole Mathis Hetta, Eva Khan og Liv Thun.

Sekretariatet (Helsedirektoratet): Dag Ivar Belck Olsen, Eva Irene Holt, Eyvind Frilseth og Ellen Margrethe Carlsen.

Åpent møte kl. 11.00-13.45

Velkomst og HODs forventninger til rådet

Leder for Statens seniorråd, Wenche Frogn Sælleg, ønsket velkommen. Hun gjorde oppmerksom på rådets uavhengighet, at det forelå et nytt mandat, ny departementstilhørighet og ny sekretariatsfunksjon. Hun takket representantene for HOD og Helsedirektoratet og introduserte alle tilstedeværende.

Departementsråd Bjørn Inge Larsen (HOD) redegjorde deretter for HODs forventninger til rådet. Han viste til at det er paradoks at mens levealderen øker og eldres helse blir stadig bedre – f.eks. at man kan forvente 15-20 funksjonsfriske år etter fylte 65 år – så har pensjonsalderen gått ned. Det er en gedigen misforståelse å tro at man må gå tidlig av for å ta vare på sin helse. Det blir stadig færre arbeidstakere i forhold til personer som skal forsørges (pensjonister m.fl.). Dagens 40-50 åringer må forberede seg på å stå lengre i arbeid. Både av hensyn til egen helse og samfunnsøkonomien. Det må en holdningsendring til rundt spørsmålet om hva det er meningsfylt å drive med etter man er 60. HOD forventer at rådet skal være premissleverandør og trekke debatten ut i det offentlige rom. Larsen presiserte at HOD vil respektere rådets uavhengighet. Direktør Bjørn Guldvog (Helsedirektoratet) ønsket rådet og sekretariatet velkommen til Helsedirektoratet. Han trakk fram at eldre er en ubenyttet ressurs, ikke minst i arbeidslivet. God helse og deltakelse i arbeidslivet gir positive bidrag til veksten i BNP. Bedrifter kan ha konkurransefortrinn ved å ha ansatte i alle aldre.

Guldvog tok videre for seg nødvendigheten av å ta i bruk det store potensiale innen teknologiutvikling som kan motivere til og gjøre det lettere for eldre å stå lenger i arbeid.

Helseeffekter av å fortsette i arbeid utover pensjonsalder – hva viser forskningen?

Professorene Magne Nylenna og Gro Jamtvedt ved Kunnskapssenteret var invitert for å redegjøre for hvilken forskning som foreligger på sammenhengen mellom helse og arbeid utover pensjonsalderen. De hadde funnet og gått gjennom totalt 13 studier, hvorav 1 fra Norge (NorLAG). Studienes konklusjoner spriker: Noen rapporterer helsegevinster av å stå lenger i arbeid, andre at det førte til helsegevinst å gå av og noen påviste ingen forskjell. Nylenna og Jamtvet understrekte at resultatene må tolkes med forsiktighet, blant annet fordi 8 av artiklene hentet data fra det samme USA-materiale. Vi vet ikke i hvilken grad type jobb og helsetilstanden ved nådd aldersgrense påvirker resultatene (aldersgrensene kan også avvike fra norske forhold). Dokumentasjonen er gjennomgående av lav kvalitet og det er store kunnskapshull. Nylenna og Jamtvets skriftlige konklusjon er derfor slik:

«En forsiktig konklusjon kan være at arbeidstakere (og yrker) er forskjellige, og at noen derfor vil ha godt av å kunne gå av med pensjon tidlig, mens andre vil få positive helseeffekter av å ha mulighet for å fortsette å jobbe utover pensjonsalder. Ufrivillig pensjonering synes uansett å ha negativ innvirkning på helsen.» (Notat fra Kunnskapssenteret, februar 2014).

Etter innlegget ble det anledning til å stille spørsmål og diskutere. Da ble blant annet følgende trukket fram:

- Vi trenger forskningsbasert kunnskap når vi skal mene noe.
- Å stå lenger i arbeid gir ikke kun helsegevinster for den enkelte, men også positive effekter for samfunnet (økonomi, holdningsendring overfor eldre på flere arenaer). Folkehelse er ikke kun effekter på individnivå, men også de samlede effekter av alle individer.
- Kjønn og kultur/normer på arbeidsplassen og type arbeid (arbeider/akademiker og heltid/deltid) påvirker avgangsalder.
- Frivillig pensjonerte vil ha andre (positive) helseeffekter enn tvangspensjonerte.
- Det er behov for fleksible løsninger som kan gi mykere overgang mellom arbeidslivet og pensjonisttilværelsen. Fleksible løsninger vil antakelig gi positive helseeffekter.
- Eventuelle positive helseeffekter vil avhenge av hvilke pensjonsalder man tar utgangspunkt i. Antakelig variasjon mellom subgrupper (ulike pensjonsalder).
- Hvilken sammenheng er det mellom personlig økonomi og avgangstidspunkt? Livskvalitet/god opplevd helse avhenger av mer enn tilknytning til arbeidslivet.
- Argumentet om positive helseeffekter kan få flere til å stå lenger i arbeid.

Konklusjon: Kunnskapssenteret har påvist at forskningsgrunnlaget for helseeffekter av å fortsette i arbeid etter vanlig pensjonsalder er mangelfull. Det er mange kunnskapshull. Seniorrådet bør være pådriver for å fremme mer forskning på dette området. Det er aktuelt å invitere Forskningsrådets ledelse til et møte for nærmere drøfting av disse spørsmål.

NB! Rådsmedlemmene får tilsendt Kunnskapssenterets notat og kopi av foredraget.

Det dreier seg om arbeidsglede

Bjørn Halvorsen (Arbeids- og sosialdepartementet) var invitert for å redegjøre for hovedfunn i to rapporter: TemaNord 2013:519 *Det dreier seg om helse og arbeidsglede*. Om seniorer, arbeid og pensjonering i Norden og *OECD Ageing and Employment Policies Norway 2013*.

Han fremhevet blant annet:

- At forventet andel år igjen med god helse, fortsatt øker: 65 år gamle menn har gjennomsnittlig 18 år igjen å leve, 75% av disse vil være med god helse. Tilsvarende tall for kvinner er 21 år, hvorav 66% av årene med god helse. Norge har høy andel yrkesaktive over 50 år sammenliknet med andre OECD-land.
- OECD påpeker at Norge har en høy andel uføretrygdede: Nesten 20 prosent i aldersgruppen 55-59 år er pensjonister, hvorav de aller fleste er uførepensjonerte (Norge har mye skjult arbeidsledighet i form av uførepensjon). Uførepensjon er fortsatt den største utveien av arbeidslivet før fylte 65 år. I aldersgruppen 65-70 år er bare 25% av de eldre fortsatt i arbeid.
- Avgang fra arbeidslivet kan både skyldes tiltrekning (*pull*) til pensjonstilværelsen og utstøtning fra arbeidslivet (*push*), f.eks. omstillinger, sykdom/helsesvikt, valgfri pensjonsalder, redusert helse, familie og venners forventninger, holdninger på og utenfor arbeidsplassen og diskriminering (m.fl.).
- Ifølge *Special Eurobarometer 378 (2012)* «sier befolkningen i Norden et klart ja til at man bør kunne arbeide utover pensjonsalderen (88% i Norge), flertallet er også imot en øvre aldersgrense (84% i Danmark, 68% i Norge). 54% i Norge sier de selv vil jobbe utover pensjonsalderen, mens hele 72% sier at de vil jobbe **noe**.
- Holdningen til hva som utgjør «eldre» i arbeidslivet er under endring, fra 52 år i 2003 til 56 år i 2013, men villigheten til å ansette eldre arbeidstakere er uforandret (kilde: Seniorpolitisk barometer 2013). En mulig årsak kan være at eldre arbeidstakere oppleves som dyre for arbeidsgiverne.
- Norske arbeidstakere er i følge OECD gode til å holde fast på jobben, men dårlige på å returnere til arbeidslivet (etter å ha blitt skjøvet ut eller trukket seg ut), og dårligst når det kommer til å bytte jobb. Fastholdelsen kan skyldes pensjonsordningene (ulønnsomt å bytte jobb for seniorer pga. tap av pensjonsrettigheter), samt at arbeidstakerne velger å forsøke å bytte jobb for sent. Vi har heller ikke noe rekrutteringsmarked for denne gruppen.
- Lazear's hypotese om at produktiviteten går ned med alderen, mens lønnskostnadene ikke reduseres tilsvarende, kan være en forklaring på hvorfor man vegrer seg for å ansette eldre, samt ønsker å opprettholde aldersgrenser. Men det er ikke ført noe empiriske bevis for at dette er riktig (her kan det være forskjeller på individnivå og bransjenivå).
- Unge og gamle kjemper ikke om de samme jobbene. Tidligpensjon er derfor ikke løsningen på ungdomsledighet. Det fungerte **ikke** da man praktiserte det på 1990-tallet. *OECD Employment Outlook 2013* viser til at nyere dokumentasjon igjen slår fast at det ikke fungerer slik. Arbeidsmarkedet er ikke et nullsum-spill med et gitt antall arbeidsplasser. Land med mange gamle arbeidstakere har også mange unge arbeidstakere: Vekst skaper vekst (NB! Dette er tall på lands- og makronivå; det kan være lokale nivå, f.eks. hjørnesteinsbedrifter).

OECD tilråding for Norge i følge Halvorsen:

1. Bedre insentiver for å stå i arbeid (pensjonsreformen må gjelde for alle, også i offentlig sektor, begrense uførepensjoneringen og bedre informasjon til ansatte og ledere)
2. Redusere barrierer på arbeidsgiversiden (aldersnøytral personalpolitikk, særlig ved ansettelse, fjerne alder som oppsigelsesgrunn og forenkle og koordinere aldersgrensene)
3. Styrke seniorers ansettelsesbarhet: mer jobb-basert læring, særlig midt i karrieren, alderstilpasset bistand for senior-arbeidssøkere og legge til rett for jobbskifte)

Halvorsen understreket at det allerede finnes mye og god forskning og statistikk på resultater av pensjonsreformen, blant annet fra NAV.

NB! Rådsmedlemmene får rapportene og kopi av foredraget tilsendt.

Rådsmøte kl. 13.45-16.00

Motivasjon for å sitte i rådet

Hvert rådsmedlem fikk anledning til selv å fortelle hvorfor de hadde takket ja til å sitte i Statens seniorråd 2014-2017. Den store fellesnevneren var ønsket om å styrke eldres rettigheter og deltakelse i arbeidslivet og i samfunnslivet generelt. Flere ga klart uttrykk for at de ønsket å endre (ev. fjerne) øvre aldersgrenser i arbeidslivet. Det var bred enighet om at det burde være mer fleksible ordninger som åpnet for individuelle overganger mellom arbeidslivet og pensjonisttilværelsen, samt at det er behov for en holdningsendring overfor og blant eldre når det gjelder å delta i arbeids- og øvrig samfunnsliv (politiske organer, frivillig sektor m.m.). Øvrige begrunnelser for deltakelse i rådet som ble nevnt var:

- Vil arbeide for et arbeidsliv som på alle måter, ikke kun formelt, gjør det mulig for eldre å stå lenger i arbeid.
- Ser de positive samfunnsøkonomiske konsekvenser av at flere står lenger i arbeid.
- Ønsker å få eldre til å delta på alle samfunnsarenaer på lik linje med andre (og ikke kun egne «seniorarenaer»).
- Har tro på at aktiv aldring er sunn aldring (helsefremmende).
- Ser positive effekter/konsekvenser av deltakelse i arbeidslivet på andre samfunnsarenaer (f.eks. opprettholdelse av sosiale nettverk og dannelse av nye, forebygging av ensomhet/depresjon).
- Har positive erfaringer fra tidligere rådsdeltakelse.
- Var begeistret for mandatet.
- Ønsker å arbeide for inkludering, medbestemmelse og selvbestemmelse over egne liv.
- Ønsker gode økonomiske vilkår for alle eldre (pensjon).
- Ønsker å øke eldres deltakelse i lokalsamfunnet og frivillig sektor.

NB! Sekretariatet har en oversikt over hva hvert enkelt medlem ga uttrykk for.

Mandatsforståelse

Hvert rådsmedlem ga uttrykk for sin forståelse av mandatet. Hovedinntrykket var at medlemmene var fornøyd med mandatet slik det var utformet. Det var konsensus om at rådet primært skal arbeide for økt deltakelse fra eldre i samfunns- og arbeidslivet, samt at det skal være en aktiv og synlig deltaker i samfunnsdebatten. Ytterligere presiseringer av dette, andre fortolkninger og momenter:

- Eldreomsorg ikke en del av mandatet.
- Fordel med et mer avgrenset mandat enn tidligere.
- Sunn og aktiv aldring = sunt og aktivt liv i samfunnet, både i jobb og utenfor jobb.
- Pålegger alle rådsmedlemmene å være aktive i samfunnsdebatten rundt disse spørsmål.
- Arbeide for fleksible overganger mellom arbeidsliv og pensjonisttilværelse (f.eks. rett til deltid).
- Bekjempe aldersdiskriminering, både i og utenfor arbeidslivet.
- Helseproblemer er sosiale problemer - rådet må ha et samfunnsperspektiv.
- Ikke se på seniorer som en homogen gruppe. Husk at det finnes både friske og syke, lavere klasser og høyere klasser og forskjeller mellom by og land og mellom kjønnene.
- Jobbe for at eldre er aktive i lokalsamfunnet, ikke kun arbeidslivet.
- Bruke eldrerådene som kanal for forandring.

NB! Sekretariatet har en oversikt over hva hvert enkelt medlem ga uttrykk for.

Arbeidsform

Rådsmedlemmene ble oppfordret til å komme med innspill til hvordan rådet bør arbeide. Det var enighet om at rådet skal være en aktiv deltaker i samfunnsdebatten. Det betyr at hvert medlem av rådet kan uttale seg i offentlighet om saker som berører dette saksområdet og saker rådet har til behandling. Men det er viktig å presisere når man uttaler seg på egne vegne som rådsmedlem, og når man uttaler seg på vegne av hele rådet. Det er fint om leder og eventuelt rådets øvrige medlemmer på forhånd gjøres kjent med utspill som kan være kontroversielle, slik at man er forberedt på ev. oppfølging fra media.

Det var enighet om at rådet begrenser sine høringsuttalelser og i atskillig større grad prøver å komme inn på et tidligere stadium i saksbehandlingen, før høringsnotatene er utarbeidet og klare for utsendelse.

Rådet ønsker å invitere forskjellige aktører til rådsmøtene for å føre en dialog og få belyst saker av felles interesse. Det var enighet om å invitere lederne for LO og NHO for å høre deres syn på aldersgrensebestemmelsene. Av øvrige aktører ble nevnt pensjonistorganisasjoner, Frivillighet Norge ev. andre frivillige organisasjoner, aktører fra kommunale sektor og Forskningsrådet.

Rådet drøftet om hele eller deler av rådsmøtene burde være åpne for allmenheten. Det var enighet om at en blanding ville være å foretrekke, men at det var en fordel om rådets interne diskusjoner (saksbehandling i forkant av en konklusjon) foregikk i lukkede fora, slik at alle kunne uttale seg fritt med «stor takhøyde». Referater fra interne diskusjoner skal ikke navngi meningsyttere, men kun redegjøre for meninger og endelige vedtak med hvem som tilhører flertall og mindretall. Det var enighet om at man foreløpig ønsker endagsmøter, men avslutter hvert arbeidsår med et møte over 1 ½ dag. Hvert møte åpner med en runde rundt bordet der medlemmene informerer om aktuelle saker

de har merket seg, om saker de ønsker tas opp på senere møter og om egen deltagelse i debatter/møter etc. av interesse for rådet.

Rådets størrelse tilsier at det skulle være unødvendig med et eget arbeidsutvalg. Leder fikk fullmakt til å forberede møtesakene i samarbeid med nestleder og sekretariatet.

Det var enighet om at mandatsforståelsen vil medføre drøfting av mange emner, og at det er en fordel om man fordeler disse utover perioden og drøfter dem enkeltvis fremfor mange på en gang. Gjennomgangen av samtlige emner vil gi grunnlag for en samlet seniorpolitisk redegjørelse i siste halvdel av rådets virkeperiode.

Eventuelle reisevirksomhet, dvs. å avholde rådsmøtet andre steder enn Oslo, skal kun finne sted såfremt det er en forutsetning for å få kunnskap man ikke kan få på annen måte.

Saker til neste møte

I programmet for rådsmøtet var det et forslag formulert som et spørsmål: «Heving av aldersgrense til 75 år – rådets første hovedsak? Oppspill til diskusjon på neste møte». I tillegg var det en oppfordring til rådsmedlemmene: «Andre saker som rådsmedlemmene ønsker vi skal ta tak i til neste møte?».

Det var enighet om at to saker skal tas opp på neste rådsmøte i april 2014:

1. Arbeidsmiljølovens (AML) 70-års grense
2. Rådets kommunikasjonsstrategi

AMLs 70-års grense, samt andre øvre aldersgrenser i arbeidslivet ble gjenstand for en kort debatt. Det var enighet om at rådet inviterer LO og NHOs ledelse til møte etter at vårens tariffoppgjør er avsluttet. Det legges derfor opp til at rådet bruker neste møte i april til å få fremlagt mer kunnskap om de ulike øvre aldersgrensene, ev. også særaldersgrenser og til å debattere hvilke utspill/vedtak som rådsmedlemmenes ønsker rådet skal gjøre på dette/disse områdene. Det legges opp til et endelig vedtak på junimøtet etter å ha fått en dialog med LO og NHOs ledelse.

Rådet er enig i at det er behov for å utarbeide en kommunikasjonsstrategi som tar hensyn til at mandatet så klart pålegger rådet og rådsmedlemmene enkeltvis å være aktive i samfunnsdebatten.

Viktige elementer her er hva Kommunikasjonsavdelingen i Helsedirektoratet kan være behjelpelig med, trenger rådet en egen pressemedarbeider?, bør rådet/rådsmedlemmene være aktive på sosiale medier?, i hvilken grad kan egne kampanjer være en del av en slik strategi?, vil offentlige sakspapirer og påfølgende åpne møter være en vei å gå? Rådet ber Kommunikasjonsavdelingen å legge fram ulike muligheter for kommunikasjon som kan danne grunnlag for en kommunikasjonsstrategi.

Møteplan for 2014

Rådet ble enige om følgende fem møtedager for 2014 (alle er torsdager): 24. april, 12. juni, 4. september, 23. oktober og 11. desember.

Honorar for rådsmedlemmer

Aina Strand (HOD) redegjorde for at størrelse på honorar og tidspunkt for utbetalinger ikke er fastsatt ennå. Ellen Margrete Carlsen (Hdir) informerte om at vanlig praksis for råd tilknyttet Helsedirektoratet er utbetaling 2 ganger i året (i juni og november). Rådsmedlemmene vil få beskjed så fort avgjørelsen om honorar er fattet.