

## Protokoll for møte i Statens seniorråd 23. oktober 2014

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

Forfall: Eva Kahn

Tilstede fra Helse- og omsorgsdepartementet (HOD): Aina Strand

### Om møtet

Møtet var todelt. Før lunsj, kl. 09.00-12.30 var det tre foredrag om årsaker til og tiltak mot tidlig avgang i arbeidslivet: *Hvorfor slutter folk før aldersgrensene inntreffer og hva kan få dem til å stå lenger i arbeid?* Foredragene ble holdt av Roger Moen og Steinar Hopland, Senter for seniorpolitikk (SSP), Tove Midtsundstad, Fafo, og Trude Furunes fra Universitetet i Stavanger (UiS).

Etter lunsj, kl 13.15 – 16.00, var viet til behandling av rådets innspill til regjeringens arbeid med ny folkehelsemelding (sak 06/2014) og i den forbindelse besøk av statssekretær Astrid Nøklebye Heiberg.

### Del 1: Tre foredrag om årsaker til og tiltak mot tidlig avgang i arbeidslivet

**Kl. 09.00 – 10.15, *De mest erfarne i arbeidslivet – status og mål*, Roger Moen og Steinar Hopland (begge fra SSP).**

Moen og Hopland redegjorde for SSPs samfunnsoppdrag og årsaker til og tiltak mot tidlig avgang, og knyttet dette til måloppnåelsen av IA-avtalens delmål 3. De understreket behovet for en større bevissthet om hvordan de demografiske utfordringer angår hver enkelt bedrift og at bedriftene må ha en aktiv og bevisst seniorpolitikk tilpasset hver enkelt bedrifts behov.

SSP trakk fram flere mulige årsaker til tidlig avgang, bl.a.:

- Eldre opplever lav mobilitet (vanskelig å få ny jobb/andre arbeidsoppgaver, slik at valget blir mellom å fortsette i nåværende stilling eller gå av)
- Fravær av (senior-) personalpolitikk (f.eks. ingen mulighet for tilpasning av oppgaver, reduksjon av stilling, endring av turnus, jobbrotasjon e.l., lav bevissthet i bedriften om behovet for en seniorpolitikk).
- Personalpolitikk som ikke virker (generelle seniorpolitiske tiltak som ikke er tilpasset den enkeltes individuelle behov og/eller bedriftens behov).
- Usaklig forskjellsbehandling/diskriminering og/eller holdninger overfor eldre (får ikke ta del i kompetanseutvikling, opplever å være uønsket, redsel for «forgubbing» m.m.)
- Lukrative sluttpakker (oppfordringer om å slutte, dels gjennom utforming av slike pakker og dels direkte ved å tilby slike)

- Privatliv (ektefelle som går av med pensjon, omsorgsoppgaver, ønsker/forventninger til pensjonstilværelsen m.m); mange årsaker er private og kan derfor ikke alltid påvirkes av seniorpolitiske tiltak.
- Økonomi (har mulighet til å ta ut pensjon fra 62/har råd til å slutte)
- Lav oppmerksomhet om IA-avtalens delmål 3 sammenliknet med delmål 1 og 2.

Tiltak mot tidlig avgang bør derfor bl.a. være:

- Ledelse og lederutvikling (økt bevissthet om behovet for en seniorpolitikk, synliggjøre bedriftenes egeninteresse av å beholde arbeidskraften, økt kunnskap om praktiske tiltak for å beholde eldre arbeidstakere m.m.).
- Kunnskap og kompetanseutvikling (eldre må ses på som en ressurs for fremtiden, ikke som en gruppe arbeidstaker som skal slutte og derfor ikke trenger faglig oppdatering, interessante oppgaver, faglig støtte og feedback og være del av et sosialt fellesskap).
- Inkluderings- og antidiskrimineringsarbeid (endre holdninger, behandle eldre som andre ansatte).
- At eldre tar mer ansvar for egen jobbsituasjon (faglige oppdateringer, endring av stillingsinnhold, jobb-bytte, fremme legitime krav om likebehandling, m.m.)

SSP viste til at stadig flere står lenger i arbeid (delmål 3 er nesten oppnådd). Seniorpolitisk barometer viser at holdninger til eldre arbeidstakere er i positiv endring (alderen på hvem som defineres som *eldre* i arbeidslivet er stigende) og at arbeidstakere eget ønske om avgangsalder stiger (fra 61 år i 2003 til 65 år i 2013). På spørsmål om det er «en fordel at vår bedrift/virksomhet at folk jobber helt fram til normal pensjonsalder?», er utviklingen positiv, fra 73 prosent som er helt eller delvis enig i 2003, til 87 prosent i 2013.

**Kl. 10.15. – 11.15. Funn fra rapporten *Voksende seniorengasjement i norsk arbeidsliv (Faforapport 2014:30)*, Tove Midtsundstad, Fafo.**

Formålet med Faforapporten er «å gi en oppdatert oversikt over virksomhetenes arbeid med seniorpolitikk i norsk arbeidsliv, samt kartlegge og analysere endringer i politikk og praksis på området de senere årene.». Rapporten viser bl.a. at:

- Det er lav bevissthet i bedriftene om IA-avtalens delmål 3 (langt høyere oppmerksomhet om delmål 1 og 2), f.eks. mener kun halvparten av bedriftslederne at de har et ansvar for å bidra til redusert tidligpensjonering, og kun en fjerdedel et ansvar for å øke sysselsetningen blant eldre.
- Det er en oppfatning at eldre arbeidstakere er dyrere enn andre. Denne oppfatningen er delvis basert på reelle forhold knyttet til lønns- og pensjonsforpliktelser. Samtidig er det interessant at seniortiltak, ev. avtakende produktivitet og ev. høyere sykefravær, ikke i samme grad anses for å gjøre eldre mer kostbare som arbeidstakere.

- Stadig flere bedrifter oppgir å ha en seniorpolitikk. To av 3 virksomheter med mer enn 10 ansatte hevder at de har en senior- eller livsfasepolitikk. Det er store forskjeller mellom offentlig og privat sektor: 95 prosent av statlige virksomheter, 88 prosent av fylkeskommunale og kommunale virksomheter og 54 prosent av private virksomheter har en seniorpolitikk.
- Tre av fire virksomheter med 10 eller flere ansatte har tiltak og ordninger som gjør det mulig for ansatte med helseproblemer og redusert arbeidsevne å fortsette noen år til, og nesten halvparten har ulike helseforebyggende tiltak.
- Redusert arbeidstid med lønnskompensasjon er det mest utbredte seniorpolitiske tiltaket.
- Det er likevel få virksomheter som har særskilte tiltak og ordninger som kan motivere eldre arbeidstakere (her 55+) til videre kompetanse- og karriereutvikling, kun 30 prosent i 2013 (opp fra 21 prosent i 2005).
- 37 prosent av virksomhetene oppgir at de har tiltak for å stimulere arbeidstakere på 62 år eller mer til å stå lenger i arbeid (opp fra 20 prosent i 2005).
- Mange seniortiltak er ikke permanente, men tids- og situasjonsbestemte. Derfor foregår det en løpende utvikling, avvikling og endring av tiltakene. 4 av 10 bedrifter som hadde seniortiltak i 2010 hadde avviklet disse i 2013. Hovedårsaken er at de anses som dyre, samt (antakelser om) at de ikke virker eller lenger er behov for.
- Tilrettelegging er en utfordring for mange virksomheter. Nesten halvparten mener det er vanskelig å la eldre få slippe enkelte arbeidsoppgaver og 2 av 3 mente det var vanskelig å la arbeidstakere over 55 år få annet arbeid eller andre arbeidsoppgaver. 1 av 10 sier at behovet for deltid er større enn tilbudet (muligheten) og 26 prosent sier at behovet for tilrettelegging er større enn hva de kan tilfredsstille; ikke alle arbeidsgivere kan tilby deltid, lette løft, kun dagskift, hjemmekontor osv.

**Kl. 11.15-12.15 Funn fra forskningsprogrammet *Retirement decision processes, and their antecedents and outcomes*, Trude Furunes, UiS.**

Forskningsprogrammet har som mål å gi svar på følgende spørsmål:

“1. How do workplace factors, non-work social relationships, family relationships and individual factors, and impacts of the pension system predict retirement decisions and timing of retirement? How do decisions correspond to the behavior of retiring?”

2. How do older workers reason with regards to their possible extensions of their working careers and the timing of retirement? Which factors mentioned above impact the decision processes, how do these factors interact, and what is their relative importance?

3. What is the importance of supervisor's attitudes, style and behavior, and to which extent is this outcome related to the quality of the leader-member relationship?

4. To what extent are these relationships gendered? The unique contribution is the simultaneous analyses of panel data on work and non-work factors supplied with qualitative data from a longitudinal interview study.”

Furunes trakk bl.a. fram følgende faktorer som kan påvirke pensjoneringstidspunkt:

- Alder (jo nærmere øvre aldersgrense/vanlig avgangsalder i bedriften, desto større sannsynlighet for at man velger å slutte)
- Inntekt («råd» til å være pensjonist)
- Helse (selvopplevd følelse av helse; psykisk og fysisk)
- Arbeidsevne (kognitive og fysiske forutsetninger for å fortsette, er man faglig oppdatert og/eller sterk nok til fortsatt å løfte?)
- Ektefelles avgang (ektefeller tilpasser pensjoneringstidspunkt; pensjonerer seg samtidig eller like etter ektefelle)

Faktorer som IKKE påvirker:

- Dårlig kvalitet på parforholdet
- Ektefellers helseproblemer eller omsorgsbehov

Tidlig avgang er hyppigst blant dem:

- Med dårlig helse
- Med nedsatt arbeidsevne
- Som er tilfreds med delingen av husarbeid
- Som verdsetter familielivet høyt
- Som har ektefeller som har gått ut av arbeidslivet (øker sannsynligheten for tidlig pensjon med 3x)

Pensjonering er en langvarig prosess der beslutningen oppleves som endelig; det er en dør ut av arbeidslivet uten mulighet for å komme tilbake. Det er størst sammenheng mellom intensjon (planlagt avgangsalder) og atferd (faktisk) avgangsalder når intensjonen er tallfestet («Jeg skal slutte når jeg blir 65 år») og man har god nok helse fram til dette tidspunktet. Mange med dårlig helse (ofte i kombinasjon med lav utdanning og manuelle yrker) opplever å slutte før de selv egentlig ønsket.

De som må slutte og blir uføretrygdete har negativ helseeffekt (reduert selvbilde/livskvalitet), mens flere av de som slutter med AFP eller på andre måter tar ut pensjon tidlig opplever forbedret helse (reduert helse kan være årsak til at de valgte tidligpensjon).

Viktige faktorer for å velge å stå lenger i arbeid (bli i arbeid):

- Trivsel og kollegastøtte
- Lederstøtte

- Selvstendighet
- Gjensidig avhengighet (arbeidsgiver- og taker behøver hverandre)
- Interessante arbeidsoppgaver (komplekse, betydningsfulle og varierte; IKKE enkle, ubetydelige og ensformige = eldre har samme forventninger til arbeidslivet som andre)

Furunes redegjorde for fem ulike historier (eksempler) på utfordringer og dilemmaer i pensjoneringsprosessen. Historiene viste hvordan helse, jobbinnhold, trivsel, lover/regler o.l. forhold på jobben og private forhold (ektefellers avgangstid, hobbyer, omsorg, andre prioriteringer m.m.) på ulike vis påvirker valg av pensjoneringstidspunkt.

## **Del 2: Ordinært rådsmøte**

### **Kl. 13.15 – 14.00 Godkjenning av innkalling/saksliste, referat og orienteringer**

Innkalling/saksliste ble godkjent.

Referatet for møtet 4. september 2014 ble godkjent.

Orienteringer:

- Rådsleder orienterte om at rådsmedlem Eva Kahn ønsker å trekke seg fra sitt verv. Helse- og omsorgsdepartement vil oppnevne en erstatter.
- Rådsleder orienterte om at sekretariatet nå er organisert som en fristilt seksjon og at stilling som sekretariatsleder er utlyst. Frem til stillingen er besatt fungerer Tonje Borch som sekretariatsleder.
- Rådsleder orientert om bred omtale i mediene om rådets syn på aldersgrensene i arbeidsmiljøloven (basert på pressemelding etter rådets høringsuttalelse).
- Rådsleder orienterte om neste møte 10.-11. desember. 10. desember blir det et kort møte på ettermiddagen, med middag og overnatting på Holmenkollen Park Hotell. 11. desember blir det møte i Helsedirektoratets lokaler. Hovedtema blir aldersdiskriminering med statsråd Solveig Horne og likestillings og diskrimineringsombud Sunniva Ørstavik som gjester.
- Rådsmedlem Ole Mathis Hætta orienterte om sitt besøk hos Sametingets eldreråd.
- Sekretariatet orienterte om at reiseregninger (o.l.) må være sendt inn innen 8. desember 2014.
- Sekretariatet delte ut en skriftlig orientering om utvalgte områder i statsbudsjettet for 2015.

#### **Kl. 14.00 – 15.00 Besøk av statssekretær Astrid Nøklebye Heiberg, HOD.**

Statssekretæren var invitert for å orientere om HODs arbeid med folkehelsemeldingen og motta innspill om den.

Hun innledet med å rose rådets arbeid generelt og spesielt høringsuttalelsen og utspillet om øvre aldersgrenser i arbeidsmiljøloven. Deretter oppfordret hun rådet til å fortsette med friske og kontroversielle utspill.

Statssekretæren fortalte at HOD jobber med å få tilbakemeldinger fra alle departementer på folkehelse og eldre. Det er en utfordring å få «solgt inn» helse i andre departementers virksomhet, men alle departementer har et ansvar for folkehelsen. Det er viktig med et tverrsektorielt perspektiv: Mesteparten av folkehelse skjer ikke i helsesektoren, men utenfor den.

Det er en utfordring at man i større grad vet hva eldre lider av, men i mindre grad vet hvordan de har det. Det er behov for mer forskning, men man sliter med å få finansiert dette.

Investeringer i folkehelse gjøres for å utsette og unngå helseplager. Statssekretæren mener det er for lite oppmerksomhet om de demografiske utfordringene Norge står overfor. Flere burde lese perspektivmeldingen der det bl.a. fremgår at Norge vil mangle arbeidskraft, forsørgingsbyrden (-brøken) endres og at det er etiske utfordringer knyttet til å bruke andre lands arbeidskraft. Løsningen må være at flere nordmenn står lenger i arbeid. Får man 60-70 åringene til å stå litt lenger i arbeid så har man løst behovet for økt arbeidskraft.

Etter statssekretærens innledning fulgte spørsmål, debatt og muntlige innspill fra rådets medlemmer til folkehelsemeldingen (rådet gir også et omfattende skriftlig innspill – se sak 06/2014). Blant emner som ble berørt var bl.a.:

- Bruk av skremselsproganda for å endre vaner (som røykekuttkampanjer)
- Lagidrett for eldre
- Behovet for lover e.l. sterke virkemidler (f.eks. skattelegging/prispolitikk) i forhold til å endre kostholdsvaner (ikke kun oppfordringer/*nudging*)
- Sette seg inn forskning om årsaker til tidligavgang fra arbeidslivet
- Huske klasseperspektivet (dårlig råd gir dårlig helse)
- Subsidiert/skattefritak av medlemskap i helsestudioer/idrettslag
- Tilrettelegging av lavterskeltilbud (økt tilgjengelighet psykisk og fysisk)

#### **Kl. 15.00 – 16.00 Sak 06/2014, Statens seniorråds innspill til folkehelsemeldingen**

Sekretariatet hadde laget et utkast til et skriftlig innspill til HODs arbeid med folkehelsemeldingen. Utkastet ble diskutert og det ble uttrykt ønsker om å foreta noen mindre endringer før det sendes HOD. Vedtak: *Sekretariatet foretar endringer. Rådsleder får fullmakt til å godkjenne innspillet.*