



Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Velferdspolitisk avdeling
postmottak@aid.dep.no

01.09.22

Innspill fra Senter for seniorpolitikk – Hvordan løfte frem seniorperspektivet i en ny eller fornyet IA-avtale?

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) har tittelen «Et arbeidsliv med plass for alle» og gjelder for perioden 1. januar 2019 – 31. desember 2022. Målet med avtalen er å legge til rette for at «så mange som mulig kan arbeide så mye som mulig, så lenge som mulig».

De operative målene er å redusere sykefravær med 10% sammenliknet med gjennomsnittet for 2018 og å redusere frafall fra arbeidslivet. Med frafall menes personer i yrkesaktiv alder som ikke kommer tilbake til arbeid etter fravær. Det er vanligvis langtidssykneldte som går over på arbeidsavklaringspenger og etter hvert til uføretrygd, eller personer som går over til tidligpensjonering.

Erfaringer

I rapport 2022 fra faggruppen for IA-avtalen «Målene om et mer inkluderende arbeidsliv – status og utviklingstrekk» er målene vurdert, blant annet ut fra indikatorer som er utviklet i løpet av avtaleperioden. Frafall ved tidligpensjonering som andel av ansatte i alderen 62-66 år har vært stabil fra 2018 til 2021, med unntak av 2020 der frafallet var høyere. Frafall som andel av alle ansatte viser samme trend (side 74).

Det er hentet inn erfaringer fra partene i arbeidslivet som er samlet i rapporten «Erfaringskartlegging av IA-avtalen 2019-2022», en rapport fra partssammensatt arbeidsgruppe for IA-avtalen våren 2022. Her fremkommer det bl.a.:

«Det pekes også på behov for å løfte livsfase-/seniorområdet og tydeliggjøre at dette fremdeles inngår i IA-avtalens mål.» (side 12)

Og i påfølgende avsnitt er arbeidsgruppens vurderinger:

*«Likevel peker tiltak for å forankre IA-arbeidet bedre i den enkelte virksomhet og på regionalt nivå seg ut som en problemstilling som bør vurderes nærmere i de strategiske drøftingene. Mål og delmål må også drøftes i en strategisk fase.»
(side 13)*

Senter for seniorpolitikk har vært delaktig i IA-avtalen som en samarbeidspartner til Arbeids- og velferdsdirektoratet gjennom en samarbeidsavtale siden 2010. I vårt samarbeid med direktoratet og med NAV Arbeidslivssenter i hvert enkelt fylke, har vi hatt gode erfaringer på arbeid med forankring og inkludering av et seniorperspektiv i det praktiske IA-arbeidet ute i den enkelte virksomhet. Vi har imidlertid, som mange andre, erfart at det i den siste avtalen har vært mange ulike oppfatninger og meninger om hva som faktisk inngår i dagens IA-avtale – noe de to nevnte sitatene fra rapporten underbygger.

Vi synes det er gledelig at flere av partene nå ser behov for å løfte fram seniorperspektivet igjen, og tydeliggjøre dette i en framtidig avtale. Behovet kan ses i sammenheng med målene i dagens avtale. Vi erfarer, som flere av partene, at mange virksomheter først og fremst opplever frafall ved tidligpensjonering som et nasjonalt mål som det er vanskelig å forholde seg praktisk til når de skal utvikle relevante mål og aktiviteter for den enkelte arbeidsplass.

Tidligere avtaler har også hatt målformuleringer som er utpreget nasjonale (tidligere delmål 3 om økt yrkesaktivitet for personer over 50 år), men avtalen inneholdt også formuleringer om aktivitetsmål som mange virksomheter benyttet seg av. Ved at partene lokalt i virksomheten utviklet relevante aktivitetsmål kunne man relatere dette til den nasjonale målsetningen, og stadig flere virksomheter satte dermed seniorperspektivet på agendaen i sitt lokale IA-arbeid. Aktive rådgivere ved landets arbeidslivssentre bidro til at virksomhetene satte seg mål og utviklet egne handlingsplaner for hvordan virksomheten kunne beholde verdifull kompetanse og arbeidskraft, og hva som skulle til for at flere kunne fortsette lenger. Dette er ytterligere beskrevet i et SSP-notat i 2018: <https://seniorpolitikk.no/kunnskap/ssp-notater/ia-avtalens-delmål-3-er-oppnadd-en-seier-for-ia-avtalen>

Dagens IA-avtale har et generelt mål om å redusere frafall fra arbeidslivet. Det omfatter både langtidssykmeldte som kan være i ferd med å falle ut av arbeid, og frafall ved tidlig-pensjonering. Indikatoren om frafall ved tidligpensjonering er en måleparameter som har særlig interesse for nasjonalt nivå. For den enkelte arbeidsplass kan denne indikatoren oppleves å ha en begrenset verdi, både fordi den er ukjent og/eller man finner det vanskelig å konkretisere den til eget praktisk IA-arbeid. Flere opplever også manglende oppfølging og/eller støtte til et slikt arbeid fra NAV Arbeidslivssenter. Dette kan forklare manglende innsats eller at dette delmålet på en måte «bortfaller» i virksomhetenes daglige IA-arbeid.

Senter for seniorpolitikk mottar henvendelser fra virksomheter som tidligere hadde kontakt med et arbeidslivssenter, men som i dag opplever at arbeidet med å få flere til

å jobbe lenger ikke lenger omfattes av IA-avtalen. Flere sier at de opplever at IA-avtalen er redusert til et sykefraværprosjekt. De siste fire årene har vi kun mottatt en

håndfull henvendelser fra et arbeidslivssenter om samarbeid. Selv om myndighetene og partene i IA-avtalen mener at arbeidet inngår (både i forhold til overordnet mål og delmål om frafall), opplever nok mange virksomheter (og deler av NAV) dette annerledes.

Muligheter i en ny IA-avtale

Å løfte fram seniorperspektivet i en ny IA-avtale er selvsagt mulig. Det kan gjøres ved å få fram betydningen av et seniorperspektiv med utgangspunkt i dagens mål om frafall, eller ved å utvikle et eget operativt delmål (jf. tidligere delmål 3 eller noe tilsvarende). Vi tror begge alternative løsninger kan bidra til å løfte seniorperspektivet i IA-arbeidet, men det viktigste er at avtalens innhold er tydelig og at den vil oppleves som relevant for flere virksomheter. Det vil gi bedre forutsetninger til å identifisere drivkrefter og muligheter i virksomheten, og utvikle et aktivt, partssammensatt IA-arbeid på den enkelte arbeidsplass.

Vi håper partene vil se muligheten for, og betydningen av å kunne revitalisere og mobilisere en innsats i IA-avtalen for at flere kan fortsette sine yrkeskarrierer. Dette kan begrunnes ut fra flere forhold, bl.a. demografi, virksomhetens behov for kompetanse og arbeidskraft, verdiskapning, velferd og livskvalitet.

Den demografiske utviklingen er velkjent, vi blir stadig flere eldre og forventet levealder har økt betydelig. I dag er forventet gjennomsnittlig levetid ved 62 år hele 22,2 år for menn og 24,7 år for kvinner (SSB, 2022). Det kan resultere i mange år som pensjonist for mange med dagens fleksible pensjoneringsalder mellom 62 og 75 år.

Med pensjonsreformen (og nå også Pensjonsutvalgets rapport, NOU 2022:7 «Et forbedret pensjonssystem») er nok de fleste innforståtte med at vi i fremtiden må fortsette lenger i arbeid, og at dette er viktig for både samfunnet, virksomhetene og for den enkelte. Arbeidet med å utvikle et mer inkluderende arbeidsliv kan være en viktig arena for å forankre politiske intensjoner og dermed mobilisere arbeidet med å utvikle gode senkarrierer for flere. Lykkes vi med at flere seniorer både kan og vil fortsette noe lenger i arbeid, bidrar det til å styrke forutsetningene for å finansiere framtidige velferdsordninger, det gir arbeidslivet økt tilgang på kompetanse og arbeidskraft - og det vil gi den enkelte flere år med aktive bidrag for fellesskapet, aller helst også bedre helse og livskvalitet.

Dersom partene i arbeidslivet og myndighetene velger å gå videre med en fornyet IA-avtale fra 2023 der yrkesdeltakelsen blant eldre igjen er tydeligere prioritert, vil det være behov for å synliggjøre dette i avtalen på en god måte. Det kan som nevnt gjøres ved å sette klare mål i avtalen samt synliggjøre forventninger om å styrke arbeidsplassens bidrag for hva som kan fremme yrkesdeltakelsen til eldre arbeidstakere. Det er også behov for å tydeliggjøre hvilke tjenester virksomhetene kan forvente seg av NAV Arbeidslivssenter. Vi har også erfart at virksomheter har behov for mer enn enkle digitale tjenester fra NAV, flere ønsker prosessuell bistand (jf. også

rapport fra partssammensatt arbeidsgruppe om erfaringskartlegging, side 5 og side 27). Forbedringer kan bidra til at flere virksomheter setter seniorperspektivet på sin IA-agenda.

Skal vi kunne innfri de politiske intensjonene om at flere skal fortsette lenger i arbeid, trenger vi en moderne og gjensidig forpliktende IA-avtale. Å hindre frafall og sikre økt sysselsetting kan i sterkere grad involvere avtalepartenes arbeid med kompetanse, livslang læring, mobilisering av arbeidskraft, langsiktig ledelse, motivasjon og mestring, inkludering og utviklingsarbeid. I det praktiske IA-arbeidet kan den enkelte arbeidsplass utfordres på hvordan de skal inkludere et seniorperspektiv i sitt arbeid med forebyggende arbeidsmiljø, kompetanseutvikling, personalpolitikk og ledelse.

Det er fortsatt aktuell politikk å styrke yrkesaktiviteten for norske 60-åringere. Det er slik at om lag halvparten av 63-åringene og kun 38 % av 65-åringene er i arbeid (NAV, 2021). Det synliggjør både en stor utfordring for dagens avtalepartene, og hvilket potensial som ligger i å styrke seniorperspektivet i en framtidig IA-avtale.

Senter for seniorpolitikk er klare for å bidra i nye samarbeidsrelasjoner om IA-avtalen med partene i arbeidslivet og NAV hvis det er ønskelig. Vi kan bidra med forskningsbasert kunnskap og erfaringer som kan styrke den samlede kompetansen hos partene, ved arbeidslivssentrene i NAV og i virksomhetene. Vi mener det er et betydelig potensial for nye, ambisiøse målsetninger som kan gi nye resultater.

Og nye resultater vil gi nye gevinster for samfunnet, for virksomhetene og for den enkelte.

Partsrepresentanter i vårt styre er opptatt av å synliggjøre mulighetene for å styrke seniorperspektivet i en ny IA-avtale. Vi håper departementet kan ha nytte av vårt innspill under de kommende forhandlinger om en ny IA-avtale.

Med vennlig hilsen



Kari Østerud
direktør
Senter for seniorpolitikk



Roger Moen
fagsjef
Senter for seniorpolitikk