

Seniorpolitikk på arbeidsplassen - erfaringer og resultater

Fafo-frokost om seniorpolitikk

26. mai 2010

Tove Midtsundstad

Fafos prosjekter – pågående og avsluttede

Inkluderende arbeidsgivere? Virksomhetenes arbeidskraftstrategier overfor Eldre arbeidstakere (doktorgradsprosjekt) – veien fra IA til endret pensjoneringsatferd (NFR). Avsluttes i 2010

Arbeidsplassstrategier for å holde på eldre – variasjon mellom bransjer og effekter for ulike yrkesgrupper – hhv. industriarbeidere, helse- og omsorgsarbeidere, ingeniører Og saksbehandlere (FARVE/Nav). Avsluttes 31.12.2010

Myndighetsstrategier for å redusere tidligpensjonering – kartlegging og sammenligning av de nordiske landenes strategier, virkemidler og erfaringer. (FARVE/Nav). Avsluttes 31.12.2010.

Seniortiltak på arbeidsplassen – har de effekt på eldre arbeidstakeres sykefraværs- og tidligpensjoneringsatferd? (FARVE/Nav). Avsluttes i 2011.

Heving av den reelle pensjoneringsalderen. (FARVE). Avsluttet 2008

Seniorpolitikk i kommunesektorer – studie av seks kommuner med 'god praksis' (KS). Avsluttet 2007.

Seniorpolitikk i industrien – studie av bedrifter med 'god praksis' (Norsk Industri). Avsluttet 2007.

Utgangspunkt

- Det har vært en økning i reell (eller forventet) pensjoneringsalder fra 2001 (NAV)
- Det har også vært en økning i andelen ledere som sier de har en positiv holdning til eldre arbeidstakere (SSP/Solem)

Effekter av seniorpolitikk

Spør vi ledere i bedrifter med seniortiltak er det store flertallet overbevist om at de har hatt den ønskede effekt. Vår erfaring fra diverse casestudier er likevel at virksomhetene, selv de som framstår som best i klassen, ikke alltid har oversikt over virksomhetens tidligpensjonering – og få har evaluert seniortiltakene.

For perioden 2000-2006 har vi sammenlignet pensjoneringsatferden til ca. 250 eldre arbeidstakere i 80 virksomheter med særskilte tiltak rettet mot arbeidstakere på 62 år og eldre, med pensjoneringsatferden hos ca. 250 eldre arbeidstakere i 85 virksomheter (som er mest mulig lik tiltaksvirksomhetene), men som ikke har slike tiltak. Dataene er fra en virksomhetssurvey fra desember 2005 som er koblet mot en individsurvey fra 2006.

Analysene viser at **det har vært en like stor reduksjon i pensjoneringsratene blant 62-åringene i de virksomhetene som har seniortiltak som i de virksomhetene som ikke har det.**

På direkte spørsmål sier også svært mange av de eldre ansatte vi har intervjuet at seniortiltakene var 'hyggelige' og de satte pris på dem, men at de ikke var avgjørende for deres beslutning om å fortsette.



Hvorfor er det slik?

IA-avtalen

Virksomheten må erkjenne at de har et sosialt ansvar

Virksomheten må utforme en politikk på området (mål, strategier og tiltak)

Arbeidstakerne må se nytten av tiltakene og ta imot evt. tilbud

Tiltakene må møte behovene / ha betydning for pensjonsbeslutningen

Endret pensjoneringsatferd

Satser virksomhetene på seniorpolitikk?

En av tre virksomheter hadde ved utgangen av 2005 forpliktet seg til å jobbe med IA-avtalens delmål 3 (nå må alle IA-virksomheter gjøre det). Andelen var høyest i kommunal sektor og lavest i hotell og restaurant og i varehandelen.

Det er imidlertid stor variasjon i aktivitet og innsats - ikke bare mellom, men også innen bransjer og sektorer.

Virksomhetens leder sier de primært har seniorpolitikk for å beholde kompetanse.

Analyser av hva som kjennetegner de virksomhetene som har seniorpolitikk og seniorpolitiske tiltak, til forskjell fra dem som ikke har det, viser at vektlegging av personalpolitikk, positive holdninger til eldre og en erkjennelse av at virksomheten har et samfunnsansvar for å bidra til redusert tidligpensjonering er viktig, men det er også virksomhetens økonomi, arbeidskraftsbehovet (på kort sikt) og de erfarte kostnader ved å ha eldre ansatt

Seniorpolitikk er med andre ord svært konjunkturfølsom - og bedriftene tenker lønnsomhet.

Hva gjør virksomheten?

De mest konkrete **seniortiltakene er rettet mot dem som er 62 år og eldre** – det er også disse tiltakene de fleste virksomhetene forbinder med seniorpolitikk. Fokuset på 62 + skyldes mye finansiering av AFP-ordningen, som er slik at mange virksomheter sparer utgifter til AFP om de klarer å holde de eldre i arbeid noe år lenger. Dette er et incentiv de mister når AFP-ordningen endres i privat sektor – så hva da?

Virksomhetene satser **mer på fastholdelse enn forebygging og mer på individrettede enn på systemrettet tiltak**. – dvs. at det å endre/bedre forholdene på arbeidsplassen generelt og for den enkelte (arbeidsmiljø, krav og belastninger, organisering m.v.) vektlegges i liten grad, selv om det finnes unntak. Tiltakene er også primært rettet mot gruppa 62 +, og ikke så mye mot de mellom 50 og 60 år.

Det er primært **tid og penger (økonomiske insentiver) som prioriteres** av så vel arbeidsgivere, tillitsvalgte som arbeidstakerne. Seniorpolitikken har derfor ikke blitt noe alternativ til pensjonsreformen.

Erfaringer

Problemet med mange av seniortiltakene som virksomhetene tilbyr er at de er **for få, settes inn for seint, er for lite treffsikre, for kostbare, at det ikke gis tilstrekkelig informasjon om dem og at de sjelden evalueres.**

De eksisterende tiltakene og tildelingskriteriene synes i mange tilfeller å være valgt:

- fordi man ønsker å spare pensjonsutgifter på kort sikt,
- fordi 'alle andre' har dem,
- fordi de er enkle og lite tidkrevende å administrere og organisere,
- fordi det er kjente områder for de tillitsvalgte (lettere å få avtalefestet og å kontrollere – og man unngår forskjellsbehandling),
- fordi det er mangel på for eksempel alternativt, meningsfullt og lettere arbeid som må gjøres; og
- fordi det er tidkrevende og vanskelig å få til individuell tilrettelegging og tilpasning for dem som måtte ha behov for det.

Erfaringer forts.

Tiltakene tilbys gjerne alle, enten de har behov eller ikke. Det er kostbart og lite treffsikkert. Nettoeffekten er også uklar.

Tiltakene settes inn for seint (fra fylte 62 år) og har for mye fokus på de 'friske og raske' - bidrar derfor ikke til å redusere andelen som har behov for eller ønsker å gå av på grunn av for eksempel helseproblemer, manglende eller feil kompetanse eller manglende motivasjon.

Tiltakene gir uheldig fordelingseffekter: Gagner primært høytutdannede og høyt lønte – dem som uansett ville ha fortsatt i jobben. Flere av tiltakene har slik sett mer karakter av å være seniorgoder enn seniortiltak.

Tiltakene er ikke alltid godt nok kjent blant de ansatte. Det er ofte mangelfull informasjon både om pensjonsrettigheter og seniortiltak (alle har ikke tilgang til PC).

Tiltakene lar seg ikke alltid benytte – da det for eksempel kreves alternative oppgaver som ikke finnes, lettere arbeid som det er mangel på, eller det ikke alltid er satt av midler til vikarer eller finnes noen som kan overta oppgavene ved fravær/ferie

Tiltakene er ikke evaluert – ledelsen har lite oversikt over tidligpensjoneringen i egen virksomhet og virkningene av seniorpolitikken og tiltakene.

Hva så?

Holdningskampanjer for å fjerne fordommer og øke verdsettingen av eldre i arbeidslivet er ikke tilstrekkelig for å få virksomhetene til å satse på seniorenene.

Det kan derfor kanskje være lønnsomt for myndighetene å ta fram noen gulrøtter, slik virksomhetene selv påpeker – samt å styrke arbeidslivssentrene utadrettede virksomhet og rådgivningskompetanse.

Det er fremdeles for lite kunnskap om hvilke tiltak som virker. Virksomhetene leter derfor litt i blinde, og har lett for å kopiere hverandre – litt ukritisk.

Virksomhetene mangler også gode verktøy for evaluere egen seniorpolitikk og egne seniortiltak – her trenger de hjelp ! (kan NAV bistå?)

Til nå har hovedfokuset vært på de 'friske og raske' og lite på de 'slitne og de med helseproblemer'. Førstnevnte gruppe er da også langt lettere å 'selge' inn til næringslivet. Men poenget er jo at de 'slitne' og helseplagede' også finnes og bør bli færre – og det blir de bare hvis man tar tak i arbeidstakerne og arbeidsplassen før de ender i nevnte kategori.

Det bør derfor bli noe mindre fokus på stimuleringstiltak og økonomiske incentiver (det tar pensjonsreformen seg av nå) - og mer fokus på hvordan man skaper, opprettholder og bedrer balanse mellom kravene i jobben (oppgaver, organisering og belastninger) og den enkeltes ressurser (helse, kompetanse og motivasjon) – målet må være at alle arbeidstakere skal vare i minst 40 år.

Det bør derfor også bli større fokus på forebygging - det nytter ikke å vente til de har blitt 62 år og alt har fått dårlig helse, har utdatert kompetanse eller har mistet 'arbeidslysten'!