

Seniortiltak uten effekt?

**Av Tove Midtsundstad og Hanne Bogen,
Forskere ved Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning**

Seniorgodene brer om seg i norsk arbeidsliv. Men nesten ingen sjekker om de har effekt, – om de bidrar til å redusere uføre- og AFP-pensjonering i egen virksomhet.

Ni av ti IA-bedrifter, eller drøyt halvparten av alle norske virksomheter med mer enn ni ansatte, har en seniorpolitikk. Men denne handler i liten grad om forebygging og tilrettelegging, viser en ny Fafo-rapport. Det antas at den forventede mangelen på arbeidskraft i årene som kommer vil endre virksomhetenes syn på eldre arbeidstakere, og få dem til å satse på seniorer. Fafo har over en tiårsperiode studert arbeidsplassenes inkluderingssevne. Gjennom virksomhetsstudier har vi sett på mulighetene for tilrettelegging av arbeidet for eldre og personer med redusert arbeidsevne. Vi har gjennomført landsdekkende surveyundersøkelser, og intervjuet toppledere, mellomledere, tillitsvalgte og ansatte i virksomheter med god praksis på inkluderingsområdet. Enkelte hadde sågar fått pris for det. Deres erfaringer er derfor verdt å lytte til.

Hele én av tre virksomheter i vår studie anser det som svært eller nokså vanskelig å få rekruttert kompetent arbeidskraft. Særlig gjelder det i industri, bergverk, bygg, anlegg, vann og kraft, hvor over 40 prosent av virksomhetene rapporterer om problemer med rekrutteringen. Ifølge lederne er forebygging av helseproblemer og uførhet viktig for å sikre arbeidskraftbehovet. Om lag en tredjedel mener også det er viktig å få eldre til å jobbe noen år lenger.

Hva gjøres så i praksis? 30 prosent av virksomhetene har etablert særskilte tiltak eller ordninger for å holde på eldre ansatte. Som oftest tilbys redusert arbeidstid uten tilsvarende lønnsnedgang, ekstra ferie og fridager, bonuser eller ekstra lønn fra fylte 62 år. Dette er goder som har bredt om seg i norsk arbeidsliv de siste 6-7 årene, spesielt i offentlig sektor. Det har imidlertid vist seg at disse tiltakene lett blir *seniorgoder* for dem som likevel hadde tenkt å fortsette i jobben, og ikke effektive tiltak for å forebygge og forhindre tidligavgang blant arbeidstakere med stor arbeidsbelastninger, som er dem som i første rekke går av tidlig.

For å forebygge helseproblemer og tilrettelegge arbeidet tilbys annet eller lettere arbeid, redusert arbeidstid eller tekniske eller ergonomiske hjelpemidler. Tilrettelegging viser seg imidlertid vanskelig å få til i praksis. Behovet er gjerne større enn tilbudet. Én av to virksomheter oppgir at det er svært eller nokså vanskelig å finne annet og lettere arbeid til eldre ansatte med redusert arbeidsevne. Dette er særlig interessant, da økt bruk av gradert sykmelding og tilrettelegging på arbeidsplassen framheves som sentrale IA-virkemidler. Nærmere én av tre virksomheter finner det dessuten vanskelig å tilby deltid til ansatte over 55 år, noe som kan bli en utfordring for pensjonsreformen. Denne forutsetter jo at de som ønsker det skal kunne jobbe redusert tid etter fylte 62 år. Deltid er også et ønske hos flertallet av dem som planlegger å fortsette i arbeid etter denne alderen.

I tillegg til å utforme og etablere konkrete tiltak, er det viktig at disse evalueres, slik at man vet om de faktisk bidrar til redusert tidligpensjonering og til flere arbeidede timer totalt sett. Svært få - under én prosent av virksomhetene – gjør dette. Det er også svært få virksomheter som fører statistikk over uføre- og AFP-pensjonering i egen virksomhet. Det settes med andre ord i gang mange ulike tiltak uten at det sjekkes om de har den ønskede effekt.

Manglende tilrettelegging skyldes sjelden vond vilje. Budsjetter, lønnsomhet og bunnlinja avgjør. Er det dermed ulønnsomt å holde på eldre med redusert arbeidsevne? Ikke nødvendigvis, men det tar tid og krever ledelse. Det må planlegges og organiseres; det krever langsiktig tenkning, fleksibilitet og samarbeid. Dessuten må man ha tilgang på egnet alternativt arbeid, kjenne til mulige støtteordninger, være villige til å investere i tilgjengelige tekniske utstyr og hjelpemidler, sette av penger til vikarer og ekstrahjelper eller øke grunnbemanningen. Hvis ikke gir det ekstra arbeidsbelastninger og kostnader noen må bære. Når det ikke er fellesskapet gjennom staten som tar dem, eller arbeidsgiver, blir det som oftest kollegaene eller arbeidstakeren selv. Og det fører heller til økt tidligpensjonering enn det motsatte.