

Arbeids- og sosialkomiteen, Stortinget

Innspill til Stortingets behandling av Arbeidsmarkedsmeldinga (Meld. St. 33 for 2023-2024)

Senior Norge takker for anledningen til å komme med innspill til Arbeids- og sosialkomiteens behandling av stortingsmeldinga om arbeidsmarkedspolitikken.

Senior Norge foreslår at Arbeids- og sosialkomiteen ber Arbeids- og sosialministeren sammen med partene i arbeidslivet om å fremme en målrettet strategi for å forebygge og motvirke uønsket utstøting av eldre arbeidstakere ved store omstillinger og nedbemanninger i arbeidslivet.

Regjeringens *Perspektivmelding 2024* peker ut kamp om arbeidskraften, behov for omstillinger og fortsatt god fordeling som hovedutfordringer som vi står overfor i framtida. Det sentrale framtidsbildet er en aldrende befolkning der omsorgsbehovene blir flere, samtidig som befolkningen i yrkesaktiv alder stagnerer eller avtar. Og videre at bl.a. klima- og naturendringer og avtagende petroleumsaktivitet forsterker behovet for omstillinger.

Regjeringen har satt seg som mål å øke den samlede sysselsettingen i aldersgruppen 20-64 år fra 80,5 pst. i 2023 til 82 pst. i 2030 og videre til 83 pst. i 2035. Perspektivmeldingen skisserer ulike retningsvalg for å øke den samlede sysselsettingen framover, og det som veier tyngst er redusert overgang til uføretrygd og økt sysselsetting blant eldre.

Arbeidsmarkedsmeldinga følger opp med en «forsterket arbeidslinje for å få flere i jobb og færre på trygd». Meldinga gjentar målet om å øke den samlede sysselsettingen i aldersgruppa 20-64 år, men understreker at målet om økt sysselsetting også skal omfatte de som er over 64 år.

Arbeidsmeldingas svakhet

Senior Norge synes det er flott at regjeringen setter så vidt konkrete og etterprøvbare mål for å øke den samlede sysselsettingen, og vi synes generelt at *Arbeidsmarkedsmeldinga* gir en grundig og god gjennomgang og fremmer gode strategier og tiltak for å få dette til.

Arbeidsmarkedsmeldinga legger arbeidslinja til grunn og legger stor vekt på å få flere som står utenfor arbeidslivet inn i det. Høyest prioritet og mest konkrete satsinger dreier seg om å få flere *unge som står utenfor inn i utdanning og arbeid*.

Senior Norge er enig i dette og synes det er bra, men vi synes samtidig at meldinga er langt svakere når det gjelder å forebygge og motvirke at *eldre arbeidstakere faller for tidlig ut av arbeidslivet*. Dette skjer jo i betydelig omfang, ikke minst som følge av store omlegginger og nedbemanninger.

Slikt uønsket frafall skjer på mange mer eller mindre åpenlyse subtile måter, ved langtids arbeidsledighet, arbeidsavklaringspenger, uføretrygd eller tidlig alderpensjon eller uføretrygd. Ofte tilskyndet ved sluttpakker med toppfinansiering fra arbeidsgiver.

Dette er uverdigg og urasjonelt, men alt for lite påaktet. Det er bl.a. godt dokumentert at større omstillinger og nedbemanninger gir stor sannsynlighet for å havne på uføretrygd etter noen år.

Senior Norge ber om konkrete tiltak

Senior Norge mener at denne problemstillingen bør adresseres bedre og mer offensivt, med mer konkrete strategier og tiltak i oppfølgingen av Arbeidsmarkedsmeldinga, og vi tilrår at Arbeids- og sosialkomiteen gir oppfordringer og oppdrag om nettopp det.

Arbeidsmarkedsmeldinga inneholder riktignok et avsnitt (6.6) om bistand ved store omstruktureringer. Det er imidlertid kort (1 ½ side) og beskrivende, men lite handlingsrettet. Det fortelles at NAV *kan* yte bistand til virksomheter og ansatte, at det *er mulig* å få en kontaktperson i slike situasjoner, og at NAV Arbeidslivssenter og Karrieresentrene i fylkene *kan koples på* ved behov. Og videre at NAV utvikler rutiner og metoder for dette.

Senior Norge er glad for at dette problemet er omtalt, men finner omtalen alt for overflatisk og passivt. Vi trenger en mer offensiv og proaktiv strategi for tidlig og profesjonell bistand til alle involverte gjennom hele omstillings- og nedbemanningsprosessen.

Se til Sverige?

Man kan for eksempel la seg inspirere av det de gjør på dette området i *Sverige*. Virksomheter som står overfor eller oppe i store omstillings- og nedbemanningsprosesser tilbys nøytrale, kvalifiserte og erfarne konsulenter som går inn og hjelper ledere, ansatte og tillitsvalgte gjennom hele prosessen. Bistanden ytes fra stiftelser utgått fra henholdsvis LO og Svensk Næringsliv (tilsv. NHO).

En landsomfattende *Omstillingsavtale* ligger til grunn. Oppdraget er å bidra til gode endringsprosesser med best mulig utfall for alle berørte. Alle som får varsel om oppsigelse hjelpes over i nye jobber, utdanning eller karriere, i samarbeid med den

offentlige arbeidsformidlingen og utdanningsinstitusjoner. Virkemidlene er mange, og det legges stor vekt på individtilpassete løsninger, med vekt på mulig og realistisk jobbskifte og relevant og realistisk kompetanse- og karriereutvikling.

Resultatene er gode: Ni av ti oppsagte kommer over i ny jobb eller utdanning.

Senior Norge mener at vi kan la oss inspirere av det de gjør på dette området i Sverige, men uten nødvendigvis å kopiere det. I Norge kan det ligge til rette for å bygge videre på partssamarbeidet om å redusere frafall i arbeidslivet i IA-avtalen som nå går ut fra nyttår. Dette kan gjøres uten en ny IA-avtale.

Man kan f.eks. **prøve ut pilotforsøk** der NAV Arbeidslivsentre og Karrieresentrene i fylkene får et definert bistandsoppdrag i slike situasjoner, i nært samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte ved aktuelle virksomheter. Arbeids- og inkluderingsdepartementet kan initiere dette sammen med organisasjonene i arbeidslivet.

Vi ser fram til å møte Arbeids- og sosialkomiteen 9. januar neste år for å diskutere dette.

Med hilsen

Marit Nybakk

Nestleder, Senior Norge

Bjørn Einar Halvorsen

Ressursgruppe for jus og økonomi