

Til Arbeids- og inkluderingsministeren og arbeidslivets parter

Resolusjon fra Senior Norges Landsmøte 2025

Senior Norge oppfordrer regjeringen og arbeidslivets parter til en mer offensiv politikk for å forebygge og motvirke frafall av seniorer fra arbeidslivet.

Stortinget har denne våren behandlet regjeringens stortingsmelding om arbeidsmarkedspolitikken (Meld. St. 33 for 2023-2024). Dette er en viktig og god melding, med gode analyser og mye god politikk, særlig rettet mot unge som strever med å komme inn i arbeidslivet. Stortinget har dertil fulgt opp med mange forslag som kan fremme arbeid for personer med helsesvikt (Innst 150 S for 2024-2025).

Men på ett område er både meldinga og komiteinnstillinga tynne. Det dreier seg om **seniorer og arbeid**. Senior Norge synes det er merkelig at dette ikke også er mer med. Både i offentlige dokumenter og i media blir vi til dels overforet med utfordringene med en **aldrende befolkning og behovet for omstillinger** i samfunns- og arbeidsliv. Men kombinasjonen av dette har vi dessverre mange og dårlige erfaringer med.

Vi vet at seniorer og personer 55+ ofte blir skjøvet ut av arbeidslivet ved omstillinger og nedbemanninger. Seniorer som mister jobben, har problemer med å få ny jobb. Mange velger en tidlig alderspensjon hvis de kan, gjerne kombinert med en sluttpakke av ymse slag. Signalet er jo at det ikke er bruk for deg. Eller det skjer som frafall via arbeidsavklaringspenger og uføretrygd. Det er mye skjult arbeidsledighet i uføretrygden på denne måten.

Regjeringen har satt 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. 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.

Senior Norge etterlyser mer konkrete strategier og tiltak

Senior Norge mener at problemet med frafall som følge av omstillinger, bør adresseres med konkrete strategier og tiltak i oppfølgingen av Arbeidsmarkedsmeldinga, og vi tilrår at Arbeids- og inkluderingsministeren fornyer og forsterker samarbeidet med arbeidslivets organisasjoner om dette.

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, at NAV Arbeidslivssenter og Karrieresentrene i fylkene *kan koples på* ved behov, og videre at NAV utvikler rutiner og metoder for dette.

I Komiteinnstillingen er det en kort omtale av seniorer i arbeidslivet. Stortingets flertall har bedt «regjeringen gjennomgå hvordan ytelser og lovregler for arbeidstid og ferier kan innrettes slik at de fremmer mulighetene for at arbeidstakere kan stå lenger i arbeid når de blir eldre.» (Innstillingen vedtak X)

Senior Norge er glad for dette, men vi finner omtalen alt for overflatisk, og vedtaket treffer ikke «vår» problemstilling. Vi trenger en proaktiv strategi for tidlig og profesjonell bistand til alle involverte gjennom en omstillings- og nedbemanningsprosess i virksomheter som står overfor eller oppe i dette. Hvorfor inneholder verken arbeidsmarkedsmeldinga eller komiteinnstillingen noe sånt? I partssamarbeidet om et inkluderende arbeidsliv (IA) er det riktignok et mål å motvirke frafall i arbeidslivet. Men dette hører vi fint lite om og ser vi enda mindre til.

Sverige har tatt grep

Man kan la seg inspirere av det de gjør på dette området i *Sverige*. Virksomheter som står overfor eller oppe i store omstillings- og nedbemannings-prosesser 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).

Oppdraget er å bidra til gode endringsprosesser med best mulig utfall for alle berørte. 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.

Forslag om pilotforsøk

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 samarbeidet om å redusere frafall i arbeidslivet, slik det har inngått som delmål i avtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen).

Man kan f.eks. **prøve ut pilotforsøk** der NAV Arbeidslivsentre og Karrieresentrene i fylkene får et definert bistandsoppdrag i slike situasjoner. Det kan f.eks. knyttes til bransjeprogrammene i IA-samarbeidet, og i samarbeid med ledere og tillitsvalgte i berørte virksomheter. Eller på andre måter som partene kan finne fram til.

Senior Norge medvirker gjerne til å utvikle en slik mer offensiv og proaktiv strategi for å forebygge og motvirke frafall ved omstillinger og nedbemanninger

Med vennlig hilsen

Senior Norge



Jon Rogstad

Styreleder



Marit Nybakk

Nestleder



Bjørn Halvorsen

Leder Ressursgruppe
Jus & Økonomi