



Innst. S. nr. 200

(2006-2007)

Innstilling til Stortinget fra arbeids- og sosialkomiteen

St.meld. nr. 6 (2006-2007)

Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om Seniorane - ein viktig ressurs i norsk arbeidsliv

Til Stortinget

1. SAMMENDRAG

1.1 Innleiing og samandrag

Regjeringa legg med dette fram ei melding om seniorpolitikken i Noreg. Meldinga svarer på oppmodinga frå sosialkomiteen i Budsjett-innst. S. nr. 11 (2004-2005) om ei melding om seniorpolitikk.

Regjeringa vil arbeide for ein seniorpolitikk som fører til at eldre blir oppfatta som ein positiv ressurs for arbeidslivet. Målet er å få fleire til å stå lenger i arbeid og dermed auke den reelle pensjoneringsalderen. Ut frå eit samfunnsperspektiv burde dei som har eller kan skaffe seg ein god jobb, og som har helse til det, kunne velje å arbeide fram til dei er minst 70 år.

For å nå målet er det viktig både å hindre utstøying og motivere seniorane til å stå lenger i arbeid. Arbeidsgivarane både i privat og offentleg sektor har eit hovudansvar for å halde på og trekke til seg seniorar. Diskriminering av arbeidstakarar på grunn av alder er uetisk og ulovleg i forhold til arbeidsmiljølova. Personalpolitikken både i offentleg og privat verksemd må sette arbeidssituasjonen og kompetanseutviklinga til seniorane langt meir på dagsordenen enn det er gjort til no.

Samtidig har seniorane sjølve eit stort ansvar for å halde på og vidareutvikle kompetansen sin gjennom yrkeslivet, og klargjere sine ønske og behov overfor arbeidsgivarane.

Regjeringa har ein visjon om eit meir inkluderande arbeidsliv, der ingen skal måtte gå lenge arbeidslause, og der alle som har helse til det, skal kunne delta i arbeid. Ingen skal diskriminerast, verken på grunn av alder eller anna.

Samfunnet treng arbeidskrafta til seniorane for å sikre økonomisk vekst og auka velferd. OECD peiker

på at den låge delen seniorar i arbeidsstyrken i mange land er ein viktig brems for den økonomiske veksten både gjennom lågare arbeidstilbod og høgare pensjonsutgifter. Dei næraste åra kjem delen personar i befolkninga som er i aldersgruppa 55-66 år til å vekse kraftig. Det er viktig for velferdsutviklinga å leggje til rette for at så mange som mogleg av dei kan stå lenger i arbeid. Arbeidsmarknaden har i dag stor etterspurnad etter arbeidskraft og det er lågare arbeidsløyse enn på mange år. Det gir eit godt utgangspunkt for dei som står utanfor arbeidslivet til å komme i jobb.

Å hindre utstøying og diskriminering av eldre arbeidstakarar er også viktig for den enkelte. Å hjelpe folk å komme i arbeid er den beste måten å sikre inntekt og motverke fattigdom på, i tillegg er det også ein sosial arena og ein viktig arena for læring. Sjølv om fleirtalet av dei som går av med førtidspensjon trekkjer seg ut av arbeidslivet frivillig, er det også mykje som tyder på at ein del kjenner seg pressa til å gå av tidlegare enn dei sjølve ønskjer.

Regjeringa vil følgje ein brei strategi for å fremje høg yrkesaktivitet blant seniorane. Eit berekraftig pensjonssystem er eit sentralt grunnlag for seniorpolitikken. Samtidig er seniorarbeidet på arbeidsplassane, spreiding av kunnskap om seniorane som viktig arbeidskraftsressurs, livslang læring og innsats mellom anna gjennom arbeidsmiljøpolitikken for å motverke diskriminering og utstøying frå arbeidslivet o.a., nødvendig for å få gode resultat i seniorpolitikken.

Pensjonssystemet og regelverket for dette, særleg reglane knytte til tidleg- og uførepensjonering, gir sentrale rammer for når arbeidstakarane pensjonerer seg. Det er viktig at pensjonssystemet oppmuntrar til høg arbeidsdeltaking. Både betre generell helse og lengre levetid gir grunnlag for høgare gjennomsnittleg pensjoneringsalder. Meldinga om seniorpolitikk bør sjåast i nært samband med meldinga om det nye folketrykksystemet, jf. St.meld. nr. 5 (2006-2007).

Høg yrkesdeltaking blant seniorane er i stor grad påverka av kva som skjer tidlegare i yrkeskarrieren. Eit

godt arbeidsmiljø er ein viktig føresetnad for eit langt og helsefremjande arbeidsliv. Utdanningssystemet er viktig siden god utdanning/basiskompetanse og regelmessig etterutdanning fremjar seinare avgang frå arbeidslivet.

Arbeidslinja legg opp til at flest mogleg skal kunne vere i arbeid, og at ordningane i velferdsstaten skal innrettast slik at dei hjelper dei som blir sjuke eller har mist arbeidet til å komme attende i arbeid. Ved utforminga av regelverka er det lagt vekt på at det skal vere ein økonomisk fordel å arbeide i staden for å vere på offentlege stønadsordningar. Noreg har relativt mange eldre personar som er aktive i arbeidslivet, samanlikna med mange andre land. I tillegg er yrkesdeltakinga for kvinner høg. Det gir eit godt utgangspunkt for seniorpolitikken i Noreg. På kort sikt vil gode konjunkturar også medverke til at ein lettare når måla for seniorpolitikken.

Det er likevel mange utfordringar. Det er mellom anna grunn til å tru at ein del seniorar blir diskriminerte i arbeidslivet.

Eldre arbeidstakarar kan òg bli nøyde til å avslutte yrkeslivet før vanleg pensjonsalder på grunn av dårleg helse eller fordi dei ikkje finn ein arbeidsgivar som vil tilsetje dei. Noreg har ein høg del uførepensjonerte samanlikna med andre land.

Gode velferdsytningar som alternativ til sysselsetjing kan i nokre tilfelle fungere som argument mot eldre arbeidstakarar, til dømes i tilknytning til nedbemanning og omstilling. Liten økonomisk vinst av arbeid med omsyn til lønn eller framtidig pensjon kan forsterke slike mekanismar.

Utstøying frå arbeidslivet kan òg vere ein konsekvens av utdatert kompetanse. Arbeidslivet endrar seg raskt. Livslang læring er viktig for at fleire kan stå lenger i arbeid.

I forbindelse med arbeidet med meldinga har partane i arbeidslivet, seniorpolitiske organisasjonar, relevante statlege etatar, forskarar o.a. kome med innspel i tråd med merknadene til sosialkomiteens Budsjett-innst. S. nr. 11 (2004-2005).

Arbeidsstyrken blir eldre

Det blir her fokusert på framskrivingar av folkemengda og arbeidsstyrken dei kommande 30 åra. Store fødselsratar etter andre verdskrig og reduserte fødselsratar på 1970- og 1980-talet har, saman med auka levealder blant innbyggjarane, gitt opphav til det som blir omtalt som "eldrebølgja". Effekten av eldrebølgja har allereie komme til uttrykk på arbeidsmarknaden.

Forsørgingsbyrda er allereie høg og kjem til å auke markert dei neste 30 åra. Det har samband med at det er mange i arbeidsfør alder som er utanfor arbeidslivet, samtidig som levealderen aukar.

Med allereie høg yrkesdeltaking er arbeidskraftsreserven i Noreg mindre enn i mange andre land. Utsett pensjoneringstidspunkt kan gi eit viktig bidrag til veksten i arbeidsstyrken.

Innvandring kan vere ei kjelde til auka arbeidsstyrke. Yrkesdeltakinga til innvandrane er i gjennomsnitt lågare enn for heile befolkninga, noko som reduserer

den positive effekten av innvandring på arbeidsstyrken. Auka yrkesaktivitet blant innvandrane og auka arbeidsinnvandring kan likevel dempe veksten i forsørgingsbyrda noko på kort sikt, og flaskehalsar i arbeidsmarknaden kan bli fjerna. På lang sikt vil derfor innvandring ikkje vere eit alternativ til ei høg yrkesdeltaking blant seniorane.

Deltakinga i arbeidslivet blant seniorar

I meldinga har ein valt å konsentrere merksemda om gruppa 55-66 år, fordi det er i denne gruppa ein ser den sterkaste permanente avgangen frå arbeidslivet. Gruppa utgjer nær ein femdel av alle sysselsette. Berre ein pst. av dei sysselsette er over 66 år.

Årsaka til at sysselsette over 55 år har vakse monaleg i seinare år er først og fremst at det blir fleire i denne aldersgruppa. Forskjellen mellom kjønna minka sterkt i åra fram til 1990 (vekst for kvinner og nedgang for menn). På 1990-talet voks sysselsetjingsprosenten for begge kjønna (meir for kvinner enn for menn).

Sysselsetjingsprosenten fell frå midten av 50-årsalderen. Det er først når ein passerer 62 år, at sysselsetjingsprosenten fell særleg sterkt. For 63-åringane var sysselsetjingsprosenten 50 for menn og 39 for kvinner i 2005. Personar med høg utdanning er i større grad sysselsette enn personar med låg utdanning. Effekten av utdanning på deltaking i arbeidslivet synest å vere sterkare for kvinner enn for menn. Faktisk arbeidstid varierer i mindre grad med alderen.

38 pst. av seniorane jobbar i offentlig sektor, mot 32 pst. av dei under 55 år. Dette reflekterer både liten vekst i offentlig sektor dei seinare åra og at fleire står lenger i jobb i denne sektoren enn i privat sektor.

Det er lita arbeidsløyse blant seniorane, men blant arbeidslause seniorar blir mange langtidslause. Sjansen for overgang frå arbeidsløyse til jobb er betre for aldersgruppa 50-54 enn for gjennomsnittet for alle arbeidslause. Etter dette fell overgangsraten til jobb med alderen. Spesielt kraftig fell den etter passert 60 år.

Seniorar har noko høgare sjukefråvær enn gjennomsnittet. Registrert sjukefråvær aukar mykje for personar over 50 år. Gjennomsnittleg sjukefråvær er sterkt påverka av ein mindre del med lange sjukefråvær.

Forventa pensjonerings-/avgangsalder for ein 50-åring var 63,6 år i 2005 mot 64,5 år i 1995. Både uførepensjonering og tidlegpensjonering påverkar dette talet. Delen seniorar som er uførepensjonistar, aukar frå 23 pst. i aldersgruppa 55-59 år til 36 pst. i aldersgruppa 60-64 år. Førtidspensjon, og spesielt AFP, er likevel ein viktigare avgangsårsak for personar over 62 år enn uførepensjonering.

Det internasjonale biletet

Samanlikna med dei andre OECD-landa er yrkesdeltakinga og sysselsetjinga til seniorane i Noreg høg, mens arbeidsløysa er den lågaste i heile OECD-området. Den gjennomsnittlege arbeidstida blant seniorane er lågare i Noreg enn i mange andre land. Grunnen til det er at mange jobbar deltid, og at det mellombelse fråværet frå arbeid er høgt på grunn av sjukefråvær, permisjonar o.a. Langvarig sjukefråvær blir ofte etter-

følgd av avgang frå arbeid gjennom uførepensjon og tilstøytande ytingar. I forhold til mange andre land har derfor Noreg eit større potensial til å auke arbeidstilbodet blant eldre arbeidstakarar gjennom lengre arbeidstid til dei som er sysselsette, og ved å redusere avgangen frå arbeidsmarknaden gjennom ulike helserelaterte ytingar.

Det kan òg sjå ut som om dei demografiske utfordringane i Noreg er moderate i eit internasjonalt perspektiv. OECD har rekna ut at nesten 25 pst. av innbyggjarane i Noreg kjem til å vere 65 år eller eldre i 2050, mens talet er om lag 30 pst. i dei europeiske OECD-landa. Tilsvarande tal i 2000 var vel 15 pst. både i Noreg og i OECD-Europa.

Fleire land har gjennomført omfattande reformer for å møte dei demografiske utfordringane. Mange er retta mot pensjonssystemet med sikte på å auke pensjonsalderen. Regjeringa meiner at det i tillegg til eit nytt pensjonssystem er nødvendig med fleire andre reformer og tiltak, både for å auke interessa blant seniorane for å bli verande i arbeidslivet og for å auke interessa blant arbeidsgivarane med omsyn til å tilsetje og halde på seniorane.

Oppfatningar av seniorane

Den enkelte verksemda har ei nøkkelrolle både i seniorpolitikken og i arbeidet for eit meir inkluderande arbeidsliv (IA-avtalen).

Erfaringar frå verksemdar som har sett fokuset på seniorpolitikken er at mange av dei har lykkast godt både i form av auka trivsel og at seniorane ventar lenger med å gå av med pensjon.

Norske leiarar oppfattar seniorar som stabile og kompetente. Likevel er det få som ønskjer å tilsetje ein eldre arbeidssøkjjar dersom alternativet er ein yngre person med erfaring på arbeidsområdet. Mange baserer oppfatninga si av seniorane på lite underbygde synspunkt som at seniorar har større motstand mot endring, at dei er lite villige til å skaffe seg nye kunnskapar, at dei er mindre risikovillige, mindre raske til å ta avgjerder og mindre produktive og kreative. Ønsket om å ha eit homogent (og ungt) miljø ser også ut til å spele ei rolle.

Forsking tyder på at svekt fysikk som følge av auka alder kan kompenseras av erfaring knytt til lengre tid i arbeid, slik at alder spelar mindre rolle for produktiviteten. Svært få seniorar opplever å ha problem med å løyse arbeidsoppgåvene sine. Den intellektuelle kapasiteten ser ikkje ut til å bli svekt, og den sosiale kompetansen blir ofte styrkt med alderen. Eittersom mange med sjukdomsproblem fell ut av arbeidsmarknaden når dei kjem opp i åra, er ofte seniorgruppa ein selektert del av årskulla med god arbeidsevne.

Haldningar til seniorane blant arbeidsgivarar og andre underbyggjer behovet for ein seniorpolitikk som legg vekt på informasjonsspreiing og haldningsendring. Regjeringa ønskjer å støtte opp under tiltak som kan endre stereotype og negative haldningar til seniorane.

Forklaringar på tidleg avgang frå arbeidslivet

Pensjoneringstidspunktet er avhengig av både institusjonelle forhold som pensjonsalder, velferdssystem, arbeidsmiljø og arbeidsmarknad og individuelle forhold som helse, haldningar, interesser o.a. Utforminga av pensjonssystemet er den viktigaste forklaringsfaktoren for kva tid arbeidstakarane vel å gå av.

Seniorane sitt ønske om pensjoneringstidspunkt er avhengig av yrke. Akademikarar gir uttrykk for at dei ønskjer å jobbe i gjennomsnitt tre år lenger enn til dømes arbeidarar i prosessindustrien. Mange akademikarar vel likevel å gå av med førtidspensjon dersom dei kan det. Den positive haldninga til pensjonering synest å bli noko svakare når pensjonsalderen nærmar seg. Ein del av dei som har gått av med førtidspensjon, ønskjer seg ein jobb, men helst berre ein deltidsjobb.

Uførepensjonering er den viktigaste forklaringa på avgang frå arbeidslivet før alderspensjon kan takast ut. Få har kome tilbake i arbeid etter å ha fått uførepensjon. Delen av eit årskull som er på uførepensjon, aukar med alderen.

Svekt helse kan fungere som ein utstøytingsmekanisme. Auka bruk av uførepensjon kjem likevel neppe av at den allmenne folkehelsa forverrar seg. Folkehelsa er generelt blitt betre, det fysiske arbeidsmiljøet har vore stabilt dei seinare åra, samt at seniorar oftast har sikrere tilsetjingsforhold og meir fridom i jobben enn yngre kollegaer. I fleire studiar finn ein samanheng mellom nedbemanning eller omstilling og auka uførepensjonering.

Tidspunktet for når ein først kan ta ut tidlegpensjon, er viktig, men kompensasjonsgraden har òg mykje å seie. Norske studiar identifiserer betydelege effektar av dei økonomiske rammevilkåra på tidlegpensjonering (AFP). Likevel er det også mange som ikkje tek ut tidlegpensjon sjølv om dei har rett til det. Studiar av AFP tyder på at dårleg helse er viktig, men ikkje den viktigaste årsaka til avgang med AFP. Enkelte studiar kan tyde på at det er blitt meir akseptert å gå av med tidlegpensjon, og at mange ser fram til ei lang pensjonstid. Dei som held fram i arbeidet, grunnir det med interesse for arbeidet, gode kollegaer eller at dei er ønskte på jobben.

Enkelte analysar kan tyde på at mange seniorar opplever å bli sette på sidelinja og gjorde usynlege, noko som kan vere ein utstøytingsfaktor sjølv om det ikkje skjer i form av direkte diskriminering. Diskriminering ser særleg ut til å skje i samband med tilsetjingar, fordeling av oppgåver og innføring av ny teknologi eller nye arbeidsmetodar. Delen som har opplevd aldersdiskriminering, er omtrent like stor som delen som har opplevd kjønnsdiskriminering. God leiing er ein nøkkelfaktor for å halde seniorane lenge i arbeid.

Seniorpolitikken

Seniorpolitikken skal fremje yrkesdeltakinga til den eldre delen av personar i arbeidsfør alder der den enkelte kan delta med sin arbeidsinnsats etter evne og eige ønske. Høg yrkesdeltaking kan ein berre oppnå om arbeidstakarar og arbeidsgivarar har felles interesse

for dette. Styresmaktene si rolle er å legge til rette for rammevilkår som fremjar avgjerder av arbeidstakarar og arbeidsgivarar som gir høg yrkesdeltaking. Økonomiske insentiv knytte til arbeid samanlikna med uttak av pensjon er viktige. For å fremje utsett pensjon blant dei som har helse til dette, er det derfor nødvendig med eit breitt sett med tiltak, herunder vedvarande haldningsarbeid.

Arbeidsmiljølova er viktig da ho inneheld mellom anna forbod mot aldersdiskriminering, krav om tilrettelegging og tilpassing av arbeidet for dei som har behov for det og krav om sakleg grunngeving for oppseiing. Men ikkje minst skal arbeidsmiljølova sikre eit godt og forsvarleg arbeidsmiljø som ikkje slit ut arbeidstakarane eller får dei til å slutte fordi dei er misnøgde med arbeidsmiljøet. Styresmaktene ønskjer at arbeidsmiljølova betre skal legge til rette for at seniorar kan stå lenger i arbeid. Regjeringa vurderer å auke aldersgrensa på 70 år i arbeidsmiljølova til for eksempel 72 år. Der som det er grunnlag for det, vil Regjeringa fremme ein odelstingproposisjon med forslag om auka aldersgrense.

Ferielova gir arbeidstakarar som fyller 60 år før 1. september i ferieåret, rett til ei ekstra ferieveke.

Det er fleire seniorar som har kort utdanning og dårlege lese- og skrivekunnskapar enn yngre arbeidstakarar. Kompetansereforma har som mål å gi vaksne betre høve til opplæring og vidareutdanning. Erfaringa er likevel at det ikkje har vore nokon auke i talet på vaksne med lite utdanning som tek vidareutdanning. Ei årsak kan vere at verkemidla ikkje er gode nok, men det er også mykje som tyder på at denne gruppa er lite motivert for vidareutdanning.

God tilgang på ny eller oppdatert kompetanse gjennom heile yrkeskarrieren kan gjere det lettare for mange å halde fram i arbeidslivet. Utdannings- og arbeidsmarknadspolitikken legg til rette for det. Regjeringa ønsker å sjå nærmare på om ein òg bør setje i verk ytterligere tiltak for å styrke kompetansen til seniorar som treng det.

Senter for seniorpolitikk har gjort eit omfattande arbeid med å spreie informasjon om seniorpolitikken og fremje meir positive haldningar til seniorane i arbeidslivet, jf. "Nasjonalt krafttak for seniorar i arbeidslivet". Krafttaket har vore eit samarbeid mellom styresmaktene og arbeidsgivar- og arbeidstakarorganisasjonane.

Samarbeidet senteret har med arbeidslivssentera til Arbeids- og velferdsetaten, skal auke fokuset på seniorpolitikken i Arbeids- og velferdsetaten. Regjeringa meiner tiltaket har vore vellukka og ønskjer å vidareføre aktiviteten under Krafttaket i ei meir permanent form. Senteret har fått ei viktig rolle knytt til oppfølginga av IA-avtalen gjennom ansvaret for haldnings- og informasjonstiltak som viktige innsatsområde for å auke den reelle pensjoneringsalderen.

Statens seniorråd er eit rådgivande organ for sentrale styresmakter i spørsmål som gjeld levekåra for seniorar og eldre. Eitt av måla til Statens seniorråd er å arbeide for at det kan bli lettare for seniorar å stå lenger i arbeid.

Samarbeidet med partane i arbeidslivet er viktig for seniorpolitikken. Eitt av måla for intensjonsavtalen for eit meir inkluderande arbeidsliv (IA-avtalen) er å auke den faktiske pensjoneringsalderen. Redusert arbeidsgivaravgift for arbeidstakarar over 62 år blei innført som eit verkemiddel for å oppnå dette. Dei to andre måla er knytte til redusert sjukefråvær og arbeid for å få fleire med redusert funksjonsevne i arbeid. Desse er også relevante for seniorpolitikken ettersom mange seniorar inngår i målgruppene.

Etter fornyinga av IA-avtalen har styresmaktene og partane i arbeidslivet drøfta nye mål og tiltak. Den seniorpolitiske delen av avtalen er blitt bygd ut med meir konkrete målsetjingar. Det overordna målet er å auke forventna pensjoneringsalder for personar over 50 år med minst seks månader i perioden 2001 til 2009. Arbeidsgivaravgifta blir redusert med tre prosentpoeng i staden for fire, og dei frigjorde midlane skal nyttast målretta mot ei rekkje spesifiserte område som vil kunne fremje yrkesdeltakinga til seniorane.

Arbeidsgivarpolitikken i staten er viktig for seniorpolitikken, fordi staten er den største enkeltarbeidsgivaren i landet og mange eldre tilsette. Staten kan òg vere eit førebilete for andre arbeidsgivarar. Dei fleste verksemdene i det statlege arbeidsgivarområdet deltek i IA-arbeidet. I tillegg er det ein del eigne seniorpolitiske tiltak i den statlege tariffavtalen.

Den framtidige personalpolitikken i det statlege arbeidsgivarområdet skal leggje auka vekt på tiltak som kan motivere den enkelte arbeidsgivaren til å halde på seniorane. Erfaringar frå mange kommunar og private verksemdar er at når arbeidsgivaren må bere kostnadene knytte til eigne arbeidstakarar som går av med AFP, stimulerer det til ein meir aktiv seniorpolitikk. Tenestemannslova skal gjennomgås og den statlege ventelønnsordninga vurderast. Det er krav om å vere reell arbeidssøklar for å kunne få ventelønn. Mange blir likevel verande svært lenge i ordninga. Særaldersgrensene i staten er eit anna område ein ønskjer å sjå nærare på.

Arbeidslause seniorar skal møtast med det same tilbodet og dei same krava som andre arbeidssøkjargrupper. Alder er ein faktor det skal takast omsyn til, men er sjeldan den viktigaste.

Langtidsarbeidslause er ei prioritert gruppe ved tildeiling av tiltak, noko langtidsarbeidslause seniorar også har nytte av. Arbeidslause seniorar har likevel vore underrepresenterte på tiltak samanlikna med andre aldersgrupper. Det kan ha samanheng med at anna oppfølging blir vurdert som eit like relevant tilbod som å delta på tiltak. Men det kan òg forklarast med at ein del av dei eldste arbeidssøklarane er lite motiverte for tiltak og oppfattar seg sjølve som tidlegpensjonistar. Det gjeld typisk dei eldste som har rett til dagpengar eller ventestønad til dei når pensjoneringsalderen. Arbeids- og velferdsetaten har ei viktig rolle å spele for å motverke passivitet blant eldre arbeidssøklarar.

Opprettinga av Arbeids- og velferdsforvaltninga, NAV, skal mellom anna gi arbeidslause med helseproblem ei betre og meir heilskapleg oppfølging. Ein del seniorar høyrer til i denne gruppa. Mange seniorar er

også avhengige av ulike offentlege stønader i kortare eller lengre tid. Departementet omtaler stønadssystem og verkemiddel i ei eiga melding om arbeids-, velferds- og inkluderingspolitikken, jf. St.meld. nr. 9 (2006-2007).

Seniorpolitikken kan summerast opp i desse hovdepunkta:

1. Seniorane er ein ressurs for verksemdene og samfunnet.
2. Arbeid og aktivitet skal vere leietråden i seniorpolitikken. Det er viktig for samfunnsutviklinga at seniorane blir verande lenger i arbeidslivet.
3. Eit berekraftig og godt pensjonssystem som stimulerer til arbeid og opnar for å kombinere arbeid og pensjon, er sentralt i seniorpolitikken.
4. Like nødvendig er det å sikre eit godt arbeidsmiljø, ikkje-diskriminering av seniorar, utjamning av helseskilnader mellom grupper og løpande påfyll av kompetanse for den enkelte.
5. Leiarane må signalisere tydeleg til den einskilde senioren at innsatsen blir verdsett.
6. All tidlegavgangskultur på arbeidsplassane må motarbeidast.
7. Gradvis nedtrapping av arbeidsinnsatsen bør i større grad bli mogleg. Mange av fordelane med å vere pensjonist kan ein oppnå gjennom redusert arbeidstid.
8. Statlege og private arbeidsgivarar må leggje til rette for dei som ønskjer nedtrapping eller meir fleksibel arbeidstid.
9. Seniorane må også sjølv ta eit ansvar for å tilpasse kompetanse og stilling til arbeidsevna. Det bør bli vanlegare for seniorar å byte arbeidsoppgåver og jobb.
10. Både styresmaktene, arbeidsgivarane og arbeidstakarane må ta inn over seg at grunnlaget for yrkesdeltakinga i seniorperioden i stor grad blir lagt i åra før ein blir senior.

2. KOMITEENS BEHANDLING

Komiteen har parallelt behandlet Dokument nr. 8:47 (2006-2007), et representantforslag fra Fremskrittspartiet om at arbeidstakere over 67 år får utbetalt full opptjent pensjon uavhengig av hvor mye de har i arbeidsinntekt, jf. Innst. S. nr. 201 (2006-2007). Komiteens merknader og forslag er innarbeidet i denne innstilling, jf. Innst. S. nr. 200 (2006-2007).

I forbindelse med komiteens behandling av meldingen ble det 5. februar 2007 avholdt høring. Følgende deltok på høringen:

- Fellesforbundet
- Fellesorganisasjonen (FO)
- Unio
- Bedriftsforbundet
- Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)
- NAVO.

3. KOMITEENS MERKNADER

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Lise Christoffersen, Eva Kristin Hansen, Per Rune Henriksen og Sverre Myrli, fra Fremskrittspartiet, Robert Eriksson, Kari Kjønås Kjos og Kenneth Svendsen, fra Høyre, Martin Engeset, fra Sosialistisk Venstreparti, lederen Karin Andersen, fra Kristelig Folkeparti, Åse Gunhild Woie Duesund, fra Senterpartiet, Dagfinn Sundsbø, og fra Venstre, André N. Skjelstad, viser til St.meld. nr. 6 (2006-2007) - Om seniorpolitikk - ein ressurs i norsk arbeidsliv.

Generelle merknader

Komiteen viser til at behovet for arbeidskraft i samfunnet i dag er stort. Med dette perspektivet har det aldri vært bedre mulighet for inkludering av eldre arbeidstakere i arbeidslivet. Samfunnet er avhengig av at tilgangen på arbeidskraft økes. Samfunnet er også avhengig av at arbeidskraften ikke er ensidig sammensatt aldersmessig, fordi eldre arbeidstakere representerer stabilitet, kompetanse og erfaring. En aktiv og god seniorpolitikk må således være innrettet for å bygge opp under verdiskapingen i samfunnet.

Komiteen viser til at seniortiltak i arbeidslivet har det grunnleggende formål at gjennomsnittlig avgangsalder skal stige. For å nå dette formålet er det nødvendig med strukturelle endringer på makronivå samt målrettede tiltak i den enkelte virksomhet.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, viser til at Regjeringen, i tråd med Soria Moria-erklæringen, vil arbeide for en seniorpolitikk som fører til at eldre blir oppfattet som en positiv ressurs for arbeidslivet. Spesielt legges det vekt på at pensjonssystemet oppmuntrer til høy arbeidsdeltakelse, enten på fulltid eller på deltid. Gjennom den foreliggende stortingsmeldingen om seniorpolitikk har Regjeringen gitt en beskrivelse av situasjonen og hvilke utfordringer vi står overfor. De konkrete virkemidlene for å oppnå ønskede resultater er fremmet i St.meld. nr. 5 (2006-2007) om opptjening og uttak av alderspensjon i folketrygden, jf. Innst. S. nr. 168 (2006-2007). Når det gjelder tiltak for å fremme et inkluderende arbeidsliv, også for senioren, viser Regjeringen til St.meld. nr. 9 (2006-2007) om arbeid, velferd og inkludering, jf. Innst. S. nr. 148 (2006-2007).

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre mener den foreliggende stortingsmeldingen er god hva gjelder å beskrive virkeligheten og skissere hvilke utfordringer vi står overfor på seniorpolitikken område. Når det gjelder forslag til konkrete tiltak og forpliktende signaler om hvilke politikkenringer Regjeringen kan tenke seg å gå inn for, er imidlertid stortingsmeldingen meget tynn.

Komiteen vil vise til at det også i seniorpolitikken er en rekke dilemmaer. På den ene side kan myndighetene ønske å etablere "ordninger" som isolert skal bidra til at eldre arbeidstakere står lenger i jobb. På den annen side kan summen av slike tiltak i møte med virkeligheten bidra til at eldre arbeidstakere får problemer på arbeidsmarkedet fordi den eldre arbeidskraften blir for dyr. Komiteen er derfor av den oppfatning at velferds- og pensjonspolitikken må legges opp slik at den stimulerer den enkelte aktivt til å stå lenger i jobb. Samtidig bør de ulike insentivsystemer av økonomisk art legges opp slik at det lønner seg for den enkelte arbeidsgiver å ta godt vare på sine eldre arbeidstakere.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, viser til St.meld. nr. 5 (2006-2007) om opptjening og uttak av alderspensjon i folketrygden, hvor Regjeringen varsler at den vil invitere partene i arbeidslivet til en bred prosess om utforming av en tilpasset ordning for avtalefestet pensjon - AFP. I dette arbeidet vil Regjeringen legge vekt på at AFP-ordningen også i fremtiden skal bidra til et godt tidligpensjonssystem fra 62 år. En tilpasset ordning skal understøtte målene for et nytt pensjonssystem. AFP skal kunne kombineres med arbeidsinntekt uten avkorting i pensjonen. Det gis pensjonsopptjening i folketrygden for eventuell arbeidsinntekt, men ikke for pensjon. Flertallet er enig i at det er viktig med endringer i dagens AFP-ordning slik at den understøtter målene i meldingen om at eldre oppfattes som en positiv ressurs for arbeidslivet og om å få flere til å stå lenger i arbeid.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Venstre mener videre at det alltid må være det enkelte individs og dets kompetanse, evner og muligheter som setter grenser for yrkesdeltakelse, og ikke hvor gammel en er.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre vil fremheve at dersom det skal lykkes å få flere eldre i arbeid, må både myndighetene og arbeidsgiverne bidra. Det er et stort dilemma at ansettelseskostnadene i dag ofte er langt større enn utgiftene bedriften påføres når ansatte presses ut av arbeidslivet. Etter disse medlemmers mening er det helt nødvendig å gjøre noe med dette dilemmaet for at målet om at færre utstøtes og flere inkluderes i arbeidslivet, skal nås. Disse medlemmer mener også det er helt nødvendig å endre ordningene med Avtalefestet pensjon slik at AFP bygger opp under det som blant annet er pensjonsreformens målsetting, nemlig at flere skal stå lenger i arbeid.

Eldre i arbeidslivet - en uvurderlig ressurs

Komiteen er glad for at Regjeringen i stortingsmeldingen slår fast at "diskriminering av arbeidstakere på grunn av alder er uetisk og ulovleg i forhold til arbeidsmiljølova ...".

Komiteen viser til at dersom dette skal kunne bli noe mer enn en passiv målsetting uten reelt innhold,

må den konkrete politikken endres på en rekke områder.

Komiteen peker på at seniorforskningen viser at eldre arbeidstakere ofte er mer effektive enn sine yngre kolleger. Der yngre arbeidstakere jobber raskt eller betjener flere henvendelser enn seniorene, kompenseres seniorene med bedre menneskekontakt, mer strukturert arbeid og ved at arbeidskraften er mer pålitelig. Et mangfold på arbeidsplassen, hvor også seniorer inkluderes i virksomheten, vil være til fordel både for den enkelte arbeidstaker, arbeidsmiljøet, arbeidsgiveren og for samfunnet.

Komiteen viser til at Regjeringen understreker at den ønsker å videreføre aktiviteten til Senter for seniorpolitikk og også arbeidet med å skape bedre holdninger og motvirke diskriminering. Regjeringen viser i denne sammenheng spesielt til trepartssamarbeidet mellom myndighetene og partene i arbeidslivet. Komiteen støtter Regjeringens oppfatning av at det trengs kontinuerlig forskning om seniorer i arbeidslivet og seniorpolitikken generelt, i og med at samfunnet og arbeidslivet er i stadig endring.

Komiteen vil understreke at det må være et ansvar for enhver arbeidsgiver, både i privat og offentlig sektor, å legge forholdene slik til rette for de eldre arbeidstakerne at flest mulig blir i stand til å stå i jobb lengst mulig. Det å ha en jobb å gå til, føle at en får brukt seg selv og sin kompetanse samt være del av et faglig og sosialt fellesskap, har en betydelig egenverdi som strekker seg langt utover fordelene for den enkelte arbeidstaker. Komiteen mener at dette er verdifullt også sett i et større folkehelseperspektiv ved at arbeid generelt sett har en helsefremmende effekt og forhindrer ensomhet.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre viser til at ventelønn er en ordning som ofte er brukt ved omstillinger i offentlig sektor. Ordningen ble blant annet brukt da Vegvesenets anleggsvirksomhet ble utskilt til Mesta AS. I slike prosesser er det dessverre ofte eldre arbeidstakere som mister arbeidet. Disse medlemmer mener ordningen praktiseres på en aldersdiskriminerende måte, og bidrar til at eldre arbeidstakere blir skjøvet ut av arbeidsstyrken for tidlig.

Disse medlemmer viser til merknad fra Fremskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre i Budsjett-innst. S. nr. 15 (2006-2007), hvor det ble foreslått å fjerne ordningen med ventelønn for nye tilfeller.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

"Stortinget ber Regjeringen fremme de nødvendige forslag slik at ordningen med ventelønn avvikles for nye tilfeller."

Seniorpolitikk på den enkelte arbeidsplass

Komiteen viser til at 60 pst. av alle arbeidstakere er omfattet av avtalen om et inkluderende arbeidsliv - IA-avtalen - hvor ett av tre fastsatte mål er å øke den faktiske pensjonsalderen. En undersøkelse fra Riks-

trygdeverket, som det refereres til i meldingen, viser at mens 40 pst. av IA-bedriftene har utarbeidet konkrete seniorpolitiske tiltak, var denne delen bare 9 pst. for bedrifter som ikke inngår i avtalen.

Komiteen viser til at ordningen med redusert arbeidsgiveravgift for arbeidstakere over 62 år, etter avtale mellom partene i IA-avtalen og vedtak i Stortinget, er fjernet og overført til andre tiltak, men understreker betydningen av at det arbeides aktivt med andre tiltak som kan virke bedre for å holde seniorene lenger i arbeidslivet.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, viser i denne sammenheng blant annet til opplysningene om at Regjeringen vil fremme forslag til endringer i arbeidsmiljøloven som gir arbeidstakere over 62 år rett til redusert arbeidstid.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til at flertallet på Stortinget har fjernet lavere arbeidsgiveravgift for arbeidstakere over 62 år, og bare deler av dette går til seniortiltak, noe disse medlemmer gikk imot. Disse medlemmer mener det fortsatt bør være en ordning med redusert arbeidsgiveravgift som et incitament for arbeidsgivere til å beholde arbeidstakere over 62 år lengst mulig i arbeid. Disse medlemmer viser til at det er usikkert om en slik ordning vil få flere av dem som over lang tid har stått utenfor arbeidslivet, tilbake til arbeid. Disse medlemmer ønsker derfor at Regjeringen sammen med partene i arbeidslivet og Senter for seniorpolitikk utreder ordninger som kan få arbeidstakere over 62 år som har stått ut over dagpengeperioden utenfor arbeidslivet, tilbake til jobb. Dette kan være ordninger med lavere arbeidsgiveravgift eller direkte lønnstilskudd.

På denne bakgrunn fremmer disse medlemmer følgende forslag:

"Stortinget ber Regjeringen sammen med partene i arbeidslivet og Senter for seniorpolitikk utrede ordninger som gir langtidsarbeidsledige arbeidstakere over 62 år muligheten til å gå tilbake til arbeidslivet, herunder skal lavere arbeidsgiveravgift og lønnstilskudd utredes."

"Stortinget ber Regjeringen i forbindelse med statsbudsjettet for 2008 fremme forslag om å tilbakeføre satsen for arbeidsgiveravgift for personer over 62 år til samme nivå som for budsjettåret 2006."

Komiteen vil understreke viktigheten av at det lokalt, på den enkelte arbeidsplass, legges opp til en aktiv og målrettet seniorpolitikk med en "meny" av konkrete tiltak som kan settes inn overfor eldre arbeidstakere for å bidra til at den enkelte blir i stand til å stå lenger i jobb. Slike konkrete tiltak kan være kortere arbeidsdag i perioder, mer fritid, fleksibel arbeidstid, inntak av ekstrahjelp, færre kvelds-, natte- eller

helgevakter, mindre rengjøringsarealer, ansvar for et mindre antall brukere og mentoroppgaver overfor yngre ansatte.

Komiteen mener offentlig sektor, både på statlig nivå og kommunalt nivå, bør være et forbilde innen seniorpolitikken, men konstaterer at dette generelt ikke er tilfellet.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Fremskrittspartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, peker på at det i meldingen vises til at arbeidsgivere i staten mangler økonomiske incentiver for å holde på seniorene, slik de for eksempel har i kommunal sektor. Slik budsjettssystemet i staten er bygd opp, berøres den enkelte virksomhet verken av gevinstene eller kostnadene ved endringer i uttak av AFP. I kommunene kommer kostnadene ved bruk av AFP direkte til uttrykk etter hvor mange som benytter ordningen. Det har ført til at mange kommuner har iverksatt tiltak for å motvirke tidligavgang for sine ansatte. Flertallet viser i denne sammenheng til at to av tre kommuner har innført personalpolitiske virkemidler for å holde på seniorene (spørreundersøkelse fra Senter for seniorpolitikk). De vanligste tiltakene er økonomisk premiering for å stå i jobb etter 62 år, milepelsamtaler med vekt på seniorkarrieren, ordninger med fleksibel arbeidstid for seniorer og tilbud om redusert arbeidstid med full lønn.

Et annet flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, understreker betydningen av å utvikle målrettede seniortiltak også i statlig sektor og slutter seg til de vurderinger som gjøres av dette i meldingen. Det vises blant annet til at en ved lønnsoppjøret 2006 innførte rett for eldre arbeidstakere til tjenestefri med lønn. Dette flertallet mener at seniorpolitikken i statlig sektor vil være tjent med at enhetene i større grad opplever direkte sammenheng mellom egne budsjetter og de tiltak som gjennomføres for å stimulere arbeidstakere til stå i jobb etter 62 år.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre mener det er bekymringsfullt at det innen offentlig sektor er et særlig stort antall mennesker i arbeidsfør alder som går av med avtalesfestet pensjon. I dag deler mange kommuner på kostnadene ved tidligpensjonering gjennom kollektive pensjonskasser som KLP. For disse fører dette til at kostnadene utjevnes mellom kommuner med høy andel tidligpensjonister og kommuner med lav andel tidligpensjonister. Disse medlemmer mener dette bidrar til at kostnadene ved tidligpensjonering for den enkelte enhet ikke kommer frem, slik at det mangler et økonomisk incitativ for virksomhetsledere til å holde seniorene i arbeid fremfor å gå av med tidligpensjon.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

"Stortinget ber Regjeringen fremme de nødvendige forslag, slik at kostnadene ved tidligpensjonering i offentlig sektor skal synliggjøres i den enkelte offentlige enhets virksomhetsbudsjett."

Disse medlemmer peker videre på at det finnes eksempler på en rekke kommuner som har tatt gode grep i seniorpolitikken, og hvor man nå kan si noe om hvilke tiltak som fungerer og ikke fungerer.

Komiteen har registrert at Stavanger kommune i 2004 igangsatte en rekke tiltak for å redusere avgangen til avtalefestet pensjon, deriblant en senioravtale mellom den enkelte arbeidstaker og virksomheten. Senioravtalen utløser tilretteleggingstilskudd på 35 000 kroner i året knyttet til hver ansatt som fra fylte 62 år ikke tar ut AFP, dersom videre arbeid medfører kostnader til tilrettelegging. I tillegg gis det et seniorvederlag til den enkelte senior, som innebærer at alle ansatte som først ved fylte 63 år får et årlig seniorvederlag på 18 000 kroner.

Komiteen konstaterer at det er mange forhold som kan spille inn ved hvorvidt en eldre arbeidstaker vil stå i arbeid fremfor å velge avgang med AFP, men registrerer samtidig at Stavanger kommunes forsøk med tilretteleggingsvederlag og sluttvederlag har gitt økonomiske insentiver som gjør det interessant både for den enkelte arbeidstaker og for virksomheten å jobbe frem til normal avgangsalder. Det vises også til at andelen AFP-pensjonister er redusert etter at tiltakene ble iverksatt i 2004.

Komiteen registrerer at tiltakene i Stavanger kommune har vært vellykkede, idet nær 40 pst. av arbeidstakerne i aldersgruppen 62-67 år har tegnet senioravtale i løpet av de første to årene ordningen har eksistert. For å gjøre ordningen enda bedre foretok Stavanger kommune flere forbedringer av ordningene i 2006.

Komiteen peker på at disse tiltak som er gjennomført i Stavanger kommune, har et stort samfunnsøkonomisk potensial. Dersom samtlige ansatte i aldersgruppen 62-67 år i Stavanger kommune (ca. 258 årsverk) går av med AFP, medfører dette en samlet kostnad for kommunen på nærmere 44 mill. kroner. Tilsvarende vil kostnaden ved at samtlige i aldersgruppen fortsetter i arbeid være samlet om lag 11 mill. kroner, altså en besparelse på 33 mill. kroner. Eksempelet fra Stavanger og andre kommuner viser etter komiteens mening godt hvordan kommuner og andre virksomheter i offentlig sektor bør innrette sin seniorpolitikk.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

"Stortinget ber Regjeringen om å tilrettelegge for at offentlig sektor kan redusere avgangen til AFP, gjennom konkrete tiltak for å holde den enkelte arbeidstaker i arbeid."

Disse medlemmer mener at dagens praktisering av AFP etter hvert har blitt en allmenn ordning for alle

som har en tariffavtale, og spesielt for dem med offentlige pensjonsordninger. Disse medlemmer viser til at AFP-ordningen slik den praktiseres i dag delfinansieres av alle skattebetalere, mens det er kun ca. 60 pst. av skattebetalerne som kan delta i ordningen. Disse medlemmer mener at det ikke er riktig at de øvrige 40 pst. skal være med å finansiere en pensjonsordning de selv ikke har rett til å delta i.

Komiteens medlemmer fra Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre mener derfor at alle arbeidstakere bør gis mulighet til å slutte seg til en AFP-ordning. Disse medlemmer viser videre til at det vil være vanskelig å definere tunge yrker, samtidig som slike yrker på grunn av teknisk utvikling og holdninger i samfunnet vil forandre karakter over tid.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet er enig i at AFP-ordningen bør fortsette, men at det må iverksettes tiltak som gjør at den først og fremst blir et tilbud til arbeidstakere som er "slitne" etter et langt yrkesaktivt liv i fysisk krevende yrker, slik den opprinnelig var tenkt.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

"Stortinget ber Regjeringen utrede, vurdere og legge frem forslag til en ny AFP-ordning basert på følgende:

- AFP-ordningen tilbakeføres til å gjelde de "tunge" yrkene
- vurderer hvilke kriterier som skal legges til grunn for "tunge" yrker
- utreder kostnadene ved at ordningen skal gjelde alle arbeidstakere som har "tunge" yrker
- utreder om, og hvordan de som i dag er omfattet av særaldersreglene, kan innbefattes i en ny AFP-ordning"

Komiteens medlem fra Venstre ønsker å åpne for mer midlertidige ansettelser for dem over 62 år for å stimulere arbeidsgivere til å ansette eldre arbeidstakere. Dette medlem ønsker generelt et mer fleksibelt arbeidsliv for seniorer. Dette innebærer å åpne for å lage mer individuelle avtaler for dem over 62 år. Dette medlem ønsker å åpne for svært fleksible løsninger rundt arbeidstid for personer over 62 år. Særlig for kvinner i tunge omsorgsykker vil dette være av betydning sammen med mer individuell tilrettelegging på den enkelte arbeidsplass. Arbeidstakere i omsorgsykker er spesielt utsatt for skader og belastningsslidelser, og for å møte utfordringene knyttet til en aldrende befolkning vil det være av betydning å beholde folk i disse yrkene i arbeid så lenge som mulig. Dette kan blant annet innebære fleksible turnusordninger og mer vekt på tekniske hjelpemidler for å unngå tunge løft. Hver enkelt ansatt over 45 år i tunge omsorgsykker bør derfor kunne få en vurdering av sin arbeidssituasjon med vekt på individuell tilrettelegging.

Dette medlem viser til Bærum kommune hvor alle ansatte over 62 år kan velge mellom uttak av bonus på kroner 20 000 i året, redusert arbeidstid med 80 pst.

jobb for 100 pst. lønn, økt fritid med 10 dager pr. år og 15 dager etter fylte 64.

Dette medlem fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

"Stortinget ber Regjeringen tilrettelegge for en statlig prøveordning slik at kommuner med dårlig økonomi kan søke å finansiere tiltak for arbeidstakere over 62 år."

Aldersdiskriminering

Komiteen registrerer med bekymring at det fortsatt synes å være altfor enkelt å skyve eldre arbeidstakere ut av arbeidslivet ved omstillinger, nedbemanning og fusjoner. Nylig har vi sett dette i forbindelse med fusjonen mellom Statoil og Norsk Hydros olje- og gassdivisjon. Her tilbys alle ansatte over 58 år meget lukrative sluttpakker til en samlet kostnad på 3,4 mrd. kroner.

Komiteen mener dette er i strid med intensjonene i avtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen), som skal sørge for at eldre blir lenger i jobb, og gjennom det å legge til rette for at avgangsalderen i arbeidslivet kan økes. Det er også et brudd med hovedintensjonene i det nylig inngåtte pensjonsforliket, hvor hovedmålet er å skape et økonomisk bærekraftig pensjonssystem gjennom at flest mulig står lengst mulig i jobb.

Komiteen mener det ut fra disse hensyn bør vurderes tiltak mot aldersbestemte sluttpakker da dette er aldersdiskriminerende, svekker veksten i arbeidsstyrken og dessuten kan virke normdannende for hva som er naturlig avgangsalder fra arbeidslivet. Det vil være naturlig å ta dette opp innenfor rammene av IA-avtalen og dennes målsetting om å øke yrkesdeltakelsen fra eldre arbeidstakere.

Komiteen er av den oppfatning at god seniorpolitikk må ses i sammenheng med pensjonssystemene, seniorenens lyst og evne til å delta i yrkeslivet og nasjonens behov for kvalifisert arbeidskraft. Komiteen mener derfor at det må være det enkelte individ og dets kompetanse, evner og muligheter som setter grensene for yrkesdeltakelsen.

Deler av dagens pensjonssystemer bidrar til lav avgangsalder. Derfor er komiteen positiv til at Senter for seniorpolitikk nå har startet planleggingsarbeidet for en opplysningskampanje overfor næringslivet og offentlige etater, med det formål at det legges til rette for at eldre arbeidstakere kan stå lenger i arbeid. For komiteen er det viktig at det bevilges tilstrekkelig med penger til opplysningskampanjen slik at den blir gjennomført etter intensjonene for at den skal gi de ønskede resultater.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre finner det kritikkverdigg at det i et selskap hvor staten selv har aksjemajoriteten, legges opp til en seniorpolitikk som bryter med en politikk som regjering og storting har stilt seg bak.

Særaldersgrenser

Komiteen er kjent med at tre av ti menn i staten går av på særaldersgrenser og at stadig flere seniorer i staten ser på det som vanlig å gå av ved 62 år. Hovedtyngden av pensjonering i staten skjer mellom 55 og 65 år. Bare tre av ti i arbeideryrker var fremdeles yrkesaktive i staten etter fylte 62 år. Gjennom særaldersgrenser og AFP-ordningen har det dannet seg en ny norm for avgang. Komiteen er meget bekymret for denne utviklingen, både av hensyn til de eldre som ressurs i arbeidslivet og av hensyn til samfunnet totalt sett. Der som det ikke lykkes å snu denne utviklingen, vil dette undergrave både hovedmålet i det inngåtte pensjonsforliket og fremtidens velferd.

Komiteen viser til at ordningen med særaldersgrenser gjelder innenfor både offentlig og privat virksomhet, men at omfanget er spesielt stort innen kommunal sektor, hvor 40 pst. av arbeidstakerne er omfattet av slike ordninger.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet, er av den oppfatning at særaldersgrenser kan være nødvendig ut fra høye krav til fysisk kapasitet.

Komiteen viser til at slike grenser imidlertid også vil kunne virke ekskluderende på arbeidstakere som må tre ut av stilling uten at de får vurdert sine fysiske forutsetninger for å stå i arbeidsforholdet. I denne sammenhengen vises det blant annet til at komiteen har mottatt reaksjoner fra grupper som på grunn av særaldersgrensene blir presset ut av arbeidslivet.

Komiteen viser til at Regjeringen i St.meld. nr. 5 (2006-2007) om opptjening og uttak av alderspensjon i folketrygden, varsler at den vil ha en gjennomgang av de ulike særaldersgrenser i staten. En del av dem som fratrer sin stilling ved oppnådd særaldersgrense, fortsetter å arbeide i omtrent samme omfang som tidligere, men i andre stillinger. En undersøkelse av Midtsundstad (2005) viste at drøyt 50 pst. av de pensjonerte innen politi og forsvar med en særaldersgrense på 60 år, var i arbeid. Dette viser at mange arbeidstakere som har gått av ved særaldersgrense, fortsatt har en arbeids-evne. Komiteen er kjent med at særaldersgrenser reguleres både gjennom lov og gjennom fremforhandlede avtaler. Endring i bestemmelsene om særaldersgrenser vil således være et ansvar som hviler på både den lovgivende myndighet og på partene i arbeidslivet.

Komiteen har store forventninger til den forestående gjennomgangen av særaldersgrensene.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre vil spesielt trekke frem et eksempel på hvordan intensjonen i ordningen med særaldersgrenser misbrukes. For en politifullmektig eller lensmann er pensjonsalderen i utgangspunktet 70 år. Grunnet den såkalte 85-årsregelen (summen av antall år i jobb og egen alder blir 85) kan de gå av med full pensjon ved fylte 67 år. Dette tilsvarer jo da også den ordinære pen-

sjonsalderen i folketrygden. For en politibetjent, derimot, er pensjonsalderen i utgangspunktet 60 år, men grunnet 85-årsregelen vil de kunne gå av ved fylte 57 år. Ifølge FAFO var imidlertid gjennomsnittlig pensjonsalder i politi- og lensmannsetaten 54,7 år i år 2000.

Politiansatte med skrivebordsarbeid har vanlig pensjonsalder på 67 år. Det kommer stadig flere eksempler på at mange av disse søker seg over til patruljerende tjeneste noen få måneder før de fyller 57 år, bare for å kunne gå av med fulle pensjonsrettigheter like etter. Disse medlemmer er av den oppfatning at en slik utvikling neppe kan ha vært intensjonen med ordningen med særaldersgrenser, og forventer at Regjeringen sørger for en kritisk gjennomgang av alle de ulike særaldersgrensene i staten og kommer tilbake til Stortinget med dette på en egnet måte.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Venstre vil peke på at særaldersgrenser som system bygger på den prinsipielt uholdbare forestilling at grupper av arbeidstakere, sett under ett, ikke kan fortsette i arbeid ut over en gitt alder. Et slikt system tar overhodet ikke hensyn til at det er store individuelle variasjoner når det gjelder fysisk og psykisk helse. Systemet tar heller ikke hensyn til at kravene til tjenesten, innholdet i jobben og arbeidets art, kan endre seg betydelig over tid. I fremtiden må det være slik at det blir arbeidets art og risiko, ikke en bestemt alder, som avgjør behovet for tidligpensjonering.

Komiteens medlemmer fra Høyre og Venstre fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

"Stortinget ber Regjeringen fremme en lovsak for Stortinget med det siktemål å fjerne lovbestemte særaldersgrenser for ulike grupper. Stortinget ber Regjeringen videre om å gjøre det nødvendige arbeid for at aldersgrenser i arbeidslivet i fremtiden skal baseres på individuelle forhold."

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til sine forslag under punktet om Seniorpolitikk på den enkelte arbeidsplass.

67-70-årsgruppen

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet, viser til at Stortinget gjennom behandling av St.meld. nr. 5 (2006-2007) om opptjening og uttak av alderspensjon i folketrygden, har gitt tilslutning til Regjeringens forslag om at det i fremtiden skal kunne tas ut hel eller delvis alderspensjon fra fylte 62 år, og at alderspensjon og arbeidsinntekt skal kunne kombineres uten at pensjonen avkortes, jf. Innst. S. nr. 168 (2006-2007). Regjeringen tar sikte på at dette skal innføres fra 2010. Hvordan dette skal gjennomføres, må utredes nærmere, heter det i svarbrevet fra arbeids- og

inkluderingsminister Bjarne Håkon Hanssen av 23. april 2007 til arbeids- og sosialkomiteen i tilknytning til Stortingets behandling av Dokument nr. 8:47 (2006-2207). Brevet følger vedlagt innstillingen.

I svarbrevet vises det videre til at gjeldende regler om avkorting av alderspensjon mellom 67 og 70 år har vært forbedret flere ganger gjennom årene for å gi eldre arbeidstakere mer igjen for arbeidsinnsatsen. Merutgiftene for folketrygden ved å oppheve ordningen med avkorting av pensjon mot arbeidsinntekt er anslått til å utgjøre i alt 500 mill. kroner på årsbasis.

Komiteen understreker betydningen av at det blir lettere å kombinere arbeid med pensjon og at det er viktig å fjerne de regler som begrenser dette i dagens pensjonssystem.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet, viser til at spesielt ordningene for avtalefestet pensjon er utformet slik at de virker begrensende på kombinasjon av arbeid og pensjon. Flertallet deler Regjeringens oppfatning av at saken må utredes for å kartlegge både økonomiske konsekvenser og følgene av å endre pensjonsregelverket, men legger vekt på at dette arbeidet gis høy prioritet.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre mener det er et paradoks at den reelle pensjonsalderen i Norge i dag er godt under 60 år og synkende, samtidig som levestandarden og levealderen i Norge øker for hvert år. Samfunnet har behov for at seniorer forblir i arbeid så lenge som mulig. Disse medlemmer mener derfor det er behov for å gjøre det mer lønnsomt for eldre arbeidstakere å jobbe heltid eller deltid ved å fjerne kutt i pensjonene for dem som er mellom 67 og 70 år og som arbeider.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Venstre registrerer at regjeringspartiene vil gi Regjeringen mer tid til utredning av spørsmålet om avkorting av pensjon for arbeidstakere mellom 67 og 70 år. Disse medlemmer er av den oppfatning at Regjeringen burde tatt dette ansvaret og gjort denne utredning i den foreliggende stortingsmelding om seniorpolitikk. Saksområdet har vært høyt oppe på dagsordenen i flere år, hvor nettopp avkorting har vært blant de mest omtalte tiltakene som skal gjøre det mer lønnsomt å arbeide for seniorer, og slik stimulere mennesker i aldersgruppen 67-70 år til å bidra til verdiskapingen i samfunnet. Det er et paradoks at dette spørsmålet ikke har vært prioritert i stortingsmeldingen som skal foreslå tiltak for å holde eldre arbeidstakere lenger i arbeidslivet. Disse medlemmer peker på at provenytapet ved å fjerne avkorting er kjent, og at alle forhold ligger til rette for å fjerne avkorting der som det er politisk vilje til å prioritere dette.

Disse medlemmer viser til at det gjennom pensjonsreformen og modernisert folketrygd gis anledning

til å kombinere alderspensjon med lønnsinntekt fra fylte 62 år. Det skapes inntrykk av at det gjennom pensjonsreformen allerede nå er endelig avklart at dette vil være gjeldende for alle fra 2010, det året modernisert folketrygd innføres. Disse medlemmer vil understreke at dette ikke er en imøtekommelse av behovet for å fjerne avkortning i pensjon for dagens 67-70-åringene. Modernisert folketrygd innføres fra 2010, vil gjelde fullt ut kun for dem som er født etter 1965, og det er videre ikke endelig avklart i hvilken fasong overgangsordningen mellom eksisterende og modernisert folketrygd vil se ut for dem som er født mellom 1950 og 1965. På denne bakgrunn finner disse medlemmer grunn til å minne om at de som er født i 1965, ikke vil være alderspensjonister før i 2032 dersom en regner med en avgangsalder på fylte 67 år. Dersom en skal imøtekomme behovet for å gjøre det mer lønnsomt å arbeide for dagens 67-70-åringene, må regelen om avkortning i pensjonen for aldersgruppen 67-70 år fjernes nå. For disse er det ingen løsning å vente på innføringen av modernisert folketrygd, da denne ikke vil gjelde for dagens 67-70-åringene. Med tanke på den akutte mangel på arbeidskraft det norske samfunnet opplever i dag, er det etter disse medlemmers oppfatning helt nødvendig å fjerne denne regelen nå.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet, viser til at det framgår av St.meld. nr. 5 (2006-2007) Opptjening og uttak av alderspensjon i folketrygden, at Regjeringen tar sikte på at muligheten for fleksibelt uttak av alderspensjon innføres fra 2010 også for personer som får pensjonen beregnet etter gjeldende regelverk. Hvordan dette skal gjennomføres, må utredes nærmere. Det er foreløpig ikke tatt stilling til overgangsregler for det nye alderspensjonssystemet i folketrygden og hvem det skal gjelde for. Eksemplet over som tar utgangspunkt i at de som vil omfattes av nytt system ikke er alderspensjonister før 2032, er følgende misvisende. Det er lagt opp til at fleksibilitet fra 62 år skal gjelde fullt ut etter gammelt system fra 2010.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser for øvrig til sine merknader og forslag i forbindelse med behandlingen av St.meld. nr. 5 (2006-2007) Opptjening og uttak av alderspensjon i folketrygden, jf. Innst. S. nr. 168 (2006-2007).

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Venstre viser til at det med tanke på den akutte mangel på arbeidskraft som Norge opplever, er det etter disse medlemmers oppfatning ingen grunn til å vente med dette til 2010.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

"Stortinget ber Regjeringen fremme forslag om endringer i lov om folketrygd, slik at alle over 67 år får utbetalt full opptjent pensjon uavhengig av hvor mye de har i arbeidsinntekt."

Øke den øvre aldersgrensen i arbeidslivet?

Komiteen viser til at Regjeringen varsler at den vil vurdere å øke den nåværende aldersgrensen i arbeidsmiljøloven fra 70 til 72 år (§ 15-7 fjerde ledd):

"Regjeringen vurderer å øke aldersgrensen på 70 år i arbeidsmiljøloven, for eksempel til 72 år. Regjeringen vil utrede dette spørsmålet og drøfte det med partene i arbeidslivet og andre med interesse i saken. Dersom det er grunnlag for det vil Regjeringen fremme en odelstingsproposisjon med forslag om øket aldersgrense."

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet, viser til hensvisningen til Arbeidslivslovutvalgets vurderinger av å oppheve arbeidsmiljølovens bestemmelser om aldersgrense ut fra ønsket om at seniorer kan delta i arbeidslivet så lenge som mulig, og mener ut fra dette det er riktig å få vurdert en økning fra 70 til 72 år. Flertallet deler vurderingene som er gjengitt i meldingen fra så vel arbeidstaker som arbeidsgiverhold, om at det er rett å beholde en aldersgrense for å sikre at ansattes arbeidskarriere kan avsluttes på en verdig måte. Dette ble også framhevet fra flere i komiteens høring i forbindelse med dens behandling av seniormeldingen.

Komiteens medlemmer fra Høyre og Venstre deler Regjeringens vurdering av at det å heve aldersgrensen i arbeidsmiljøloven vil føre til at flere står lenger i arbeid, og at det blir et insitamant for arbeidsgiverne til å legge til rette for at arbeidskapasiteten til seniorene kan nyttes så lenge som mulig. I den vurdering som Regjeringen skal gjøre av dette spørsmålet, mener disse medlemmer det er grunn til å vurdere grundig hvorvidt det faktisk er formålstjenlig å ha en særskilt aldersgrense i arbeidsmiljøloven.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet mener det ikke er grunnlag for en aldersgrense for å delta i arbeidslivet. Dagens 70-årsgrense virker stigmatiserende overfor seniorer og er direkte aldersdiskriminerende. Disse medlemmer vil vise til det faktum at det er store variasjoner mellom enkeltmennesker i alle aldersgrupper, også for dem som har passert 70 år. Disse medlemmer mener det er den faktiske medisinske tilstanden som må avgjøre når en arbeidstaker skal ut av arbeidslivet, derfor bør det ikke være en øvre aldersgrense for å delta i arbeidslivet. Det bør være de samme reglene for deltagelse i arbeidslivet uansett hvilken alder den enkelte har.

På denne bakgrunn fremmer disse medlemmer følgende forslag:

"Stortinget ber Regjeringen legge frem forslag om fjerning av alle lovbestemte aldersgrenser for yrkesdeltagelse."

Kompetanse og livslang læring

Komiteen understreker betydningen av at eldre arbeidstakere blir en høyere prioritert målgruppe i arbeidslivets og myndighetenes tiltak for etterutdanning og kompetanseheving. Arbeidstakere med 10-15 års muligheter for videre yrkeskarriere opplever for ofte å ikke bli likeverdig vurdert med yngre når det gjelder tiltak for å øke eller oppdatere arbeidstakeres kompetanse. Meldingen viser til at seniorerne i arbeidslivet sier at det viktigste tiltaket for utsettelse av pensjonering, er arbeidsgivere som ønsker at de skal jobbe videre. Arbeidsgivere som legger til rette for kompetanseutviklingstiltak for seniorerne, gir positive signaler om at de fortsatt anses som viktig arbeidskraft. Investering i kompetanse for eldre arbeidstakere vil derfor mer enn betales tilbake i form av utsatt avslutning av arbeidsforholdet ved siden av mer kvalifisert innsats. Komiteen viser i denne sammenheng til meldingens understreking av at offentlige virkemidler knyttet til kompetanse og livslang læring, ikke må være diskriminerende overfor seniorerne.

FORSLAG FRA MINDRETALL

Forslag fra Fremskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre:

Forslag 1

Stortinget ber Regjeringen fremme de nødvendige forslag slik at ordningen med ventelønn for nye tilfeller avvikles.

Forslag 2

Stortinget ber Regjeringen fremme de nødvendige forslag, slik at kostnadene ved tidligpensjonering i offentlig sektor skal synliggjøres i den enkelte offentlige enhets virksomhetsbudsjett.

Forslag 3

Stortinget ber Regjeringen om å tilrettelegge for at offentlig sektor kan redusere avgangen til AFP, gjennom konkrete tiltak for å holde den enkelte arbeidstaker i arbeid.

Forslag fra Fremskrittspartiet, Høyre og Venstre:

Forslag 4

Stortinget ber Regjeringen fremme forslag om endringer i lov om folketrygd, slik at alle over 67 år får utbetalt full opptjent pensjon uavhengig av hvor mye de har i arbeidsinntekt.

Forslag fra Fremskrittspartiet:

Forslag 5

Stortinget ber Regjeringen sammen med partene i arbeidslivet og Senter for seniorpolitikk utrede ordnin-

ger som gir langtidsarbeidsledige arbeidstakere over 62 år muligheten til å gå tilbake til arbeidslivet, herunder skal lavere arbeidsgiveravgift og lønnstilskudd utredes.

Forslag 6

Stortinget ber Regjeringen i forbindelse med statsbudsjettet for 2008 fremme forslag om å tilbakeføre satsen for arbeidsgiveravgift for personer over 62 år til samme nivå som for budsjettåret 2006.

Forslag 7

Stortinget ber Regjeringen utrede, vurdere og legge frem forslag til en ny AFP-ordning basert på følgende:

- AFP-ordningen tilbakeføres til å gjelde de "tunge" yrkene
- vurderer hvilke kriterier som skal legges til grunn for "tunge" yrker
- utreder kostnadene ved at ordningen skal gjelde alle arbeidstakere som har "tunge" yrker
- utreder om, og hvordan de som i dag er omfattet av særaldersreglene, kan innbefattes i en ny AFP-ordning

Forslag 8

Stortinget ber Regjeringen legge frem forslag om fjerning av alle lovbestemte aldersgrenser for yrkesdelaktelse.

Forslag fra Høyre og Venstre:

Forslag 9

Stortinget ber Regjeringen fremme en lovsak for Stortinget med det siktemål å fjerne lovbestemte særaldersgrenser for ulike grupper. Stortinget ber Regjeringen videre om å gjøre det nødvendige arbeid for at aldersgrenser i arbeidslivet i fremtiden skal baseres på individuelle forhold.

Forslag fra Venstre:

Forslag 10

Stortinget ber Regjeringen tilrettelegge for en statlig prøveordning slik at kommuner med dårlig økonomi kan søke å finansiere tiltak for arbeidstakere over 62 år.

KOMITEENS TILRÅDING

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til meldingen og rår Stortinget til å gjøre slikt

vedtak:

St.meld. nr. 6 (2006-2007) - om Seniorane - ein viktig ressurs i norsk arbeidsliv - vedlegges protokollen.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 15. mai 2007

Karin Andersen
leder

Martin Engeset
ordfører

Vedlegg**Brev fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet v/statsråden til arbeids- og sosialkomiteen, datert 23. april 2007****Dokument nr. 8:47 (2006-2007) - forslag fra stortingsrepresentantene Kenneth Svendsen, Robert Eriksson og Gjermund Hagesæter om endringer i lov om folketrygd, slik at alle over 67 år får utbetalt full opptjent pensjon uavhengig av hvor mye de har i arbeidsinntekt**

Jeg viser til brev av 20. mars 2007 fra arbeids- og sosialkomiteen der komiteen ber om departementets vurdering av forslag fremmet i Dok. nr. 8:47 (2006-2007) som lyder:

"Stortinget ber Regjeringen fremme forslag om endringer i lov om folketrygd, slik at alle over 67 år får utbetalt full opptjent pensjon uavhengig av hvor mye de har i arbeidsinntekt."

Et tilsvarende forslag ble fremmet av stortingsrepresentantene Robert Eriksson, Kenneth Svendsen, Kari Kjønås Kjos, Siv Jensen og Harald T. Nesvik i Dok. nr. 8:61 (2005-2006). Stortinget fattet 7. juni 2006 følgende vedtak (nr. 387), jf. Innst. S. nr. 178 (2005-2006):

"Dokument nr. 8:61 (2005-2006) - forslag fra stortingsrepresentantene Robert Eriksson, Kenneth Svendsen, Kari Kjønås Kjos, Siv Jensen og Harald T. Nesvik om å belønne dem som ønsker å bidra med sin arbeidskraft etter fylte 67 år, slik at opptjent pensjon ikke avkortes mot arbeidsinntekt - vedlegges protokollen."

I forbindelse med ovennevnte sak fra i fjor ga jeg i brev av 27. april 2006 til arbeids- og sosialkomiteen følgende redegjørelse for gjeldende regler:

"Folketrygdloven § 19-6 har regler for alderspensjon mellom 67 og 70 år. Pensjonen ytes uavkortet dersom pensjonisten i tillegg til pensjonen har en årlig pensjonsgivende inntekt mindre enn to ganger grunnbeløpet, dvs. 121 398 kroner med gjeldende grunnbeløp. Er inntekten høyere enn to ganger grunnbeløpet, går 40 pst. av overskytende inntekt til fradrag i pensjonen. Det opptjenes pensjonspoeng av pensjonsgivende inntekt i årene pensjonisten fyller 67, 68 og 69 år.

Reglene om avkortning av alderspensjon mellom 67 og 70 år har vært forbedret flere ganger gjennom årene for å gi eldre arbeidstakere mer igjen for arbeidsinnsatsen. Formålet har vært å stimulere denne arbeidsgruppen til å stå lenger i arbeid. Dagens regler fører til at de aller fleste vil tjene på å arbeide etter fylte 67 år."

Med dagens grunnbeløp kan man ha pensjonsgivende inntekt opp til 125 784 kroner før alderspensjonen avkortes.

Som jeg ga uttrykk for i ovennevnte brev, er det viktig å fortsette arbeidet med å legge til rette for at alle skal stå lenger i arbeid enn i dag, samtidig som pensjonssystemet bør være fleksibelt.

Jeg viser til St.meld. nr. 5 (2006-2007) der Regjeringen har lagt fram forslag til fleksibel alderspensjon i folketrygden. Det foreslås blant annet at det skal kunne tas ut hel eller delvis alderspensjon fra fylte 62 år, og at

alderspensjon og arbeidsinntekt skal kunne kombineres uten at pensjonen avkortes. Det framgår av meldingen at Regjeringen tar sikte på at mulighetene for fleksibelt uttak av alderspensjon innføres fra 2010 også for personer som får pensjonen beregnet etter gjeldende regelverk. Hvordan dette skal gjennomføres, må utredes nærmere. I opplegget til ny fleksibel alderspensjon vil pensjonisten "betale" for tidliguttak ved at pensjonen blir lavere. Det vil alltid lønne seg å arbeide og tjene opp pensjon i flere år. Etter dagens regelverk er pensjonen derimot fullt opptjent etter 40 år, slik at videre arbeid sjelden vil gi noe høyere pensjon.

Hvordan endringer i avkortningsreglene vil påvirke arbeidstilbudet, er ikke entydig. Enkelte som ellers ville trukket seg helt eller delvis tilbake fra arbeidsmarkedet, kan ønske å jobbe noe mer dersom avkortningsreglene blir lempeligere eller faller bort. På den andre siden blir det da mer lønnsomt å gå fra full yrkesdeltaking til en kombinasjon av arbeid og trygd. I tillegg kan en rekke andre faktorer enn avkortningsregler påvirke pensjonistenes arbeidsatferd. For eksempel vil mange pensjonister i offentlig sektor være omfattet av supplerende pensjonsordninger med andre regler enn i folketrygden. Per 31.03.2007 tok 96,1 pst. av alle 67-69-åringene ut full alderspensjon, og rommet for økt pensjonering i denne aldersgruppen er dermed relativt begrenset.

Det finnes en studie fra Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning i Bergen (SNF) som kan tjene som illustrasjon. Den gjelder virkningene av en endring i avkortningsreglene for alderspensjonister mellom 67 og 70 år som ble innført fra 1997. Avkortningsprosenten ble da redusert fra 50 til 40 pst. av inntekt over grunnbeløpet, og en regel om at summen av pensjon og arbeidsinntekt ikke skulle overstige tidligere arbeidsinntekt ble fjernet.

Analysen viste at andelen alderspensjonister med arbeidsinntekt var relativt stabil før og etter regelendringen. Det var imidlertid en viss økning i antall alderspensjonister som hadde arbeidsinntekt over 1G. Men selv etter regelendringen hadde de fleste alderspensjonister som var i arbeid inntekt godt under 1 G (60 pst. hadde inntekt under 1/2 G). SNF beregnet også sannsynligheten for at alderspensjonister hadde arbeidsinntekt før og etter regelendringen. Resultatene av denne analysen viser at endringen i avkortningsreglene trolig resulterte i noe økt arbeidstilbud blant alderspensjonistene.

I opplegget til ny folketrygd med fleksibelt uttak av pensjon fra 62 år og alleårsopptjening er det som nevnt ovenfor lagt til grunn at en fritt skal kunne kombinere arbeid og pensjon. Dette vil ha positive effekter på arbeidstilbudet. Effekten vil imidlertid trolig være størst for yngre arbeidstakere der yrkesdeltakelsen blant dem som kan ta ut pensjon, er høyere. Om lag halvparten av arbeidstakere mellom 50 og 66 år oppgir

at mindre arbeidsmengde og redusert arbeidstid har stor betydning for å kunne være yrkesaktive fram til pensjoneringsalder.

Per 31.03.07 var det 106 400 alderspensjonister i alderen 67-69 år i Norge. Av disse tok 96,1 pst. ut full alderspensjon, mens 3,9 pst. (4 094 pensjonister) fikk pensjonen avkortet på grunn av arbeidsinntekt. Gjennomsnittlig årlig pensjon etter avkortning var om lag 122 500 kroner. Før avkortningen var gjennomsnittspensjonen for denne gruppen 196 500 kroner. Merutgiftene ved fjerne avkortningsreglene anslås på denne bakgrunn til 300 mill. kroner.

Ved en del tidligere beregninger har personer i aldersgruppen 67-69 år uten pensjonsutbetaling ikke vært tatt med. Dette gjelder i dag om lag 1 pst. av aldersgruppen (om lag 1 050 personer). Det er anslått at disse personene vil få en pensjon på gjennomsnittlig 189 000 kroner, dvs. i alt anslagsvis 200 mill. kroner på årsbasis dersom avkortningsreglene fjernes. Merutgiftene for folketrygden ved å oppheve ordningen med avkortning av pensjon mot arbeidsinntekt kan dermed anslås å utgjøre i alt 500 mill. kroner på årsbasis.

Økt pensjon på i alt 500 mill. kroner vil gi økte skatteinntekter, som kan anslås til 165 mill. kroner. Isolert sett blir samlede merutgifter for staten anslagsvis 335 mill. kroner.

Det har i denne omgang ikke vært mulig å anslå på en forsvarlig måte hvor mye mer pensjonistene vil arbeide som følge av en slik regel. Hvor mye skatteinntektene vil øke totalt sett, avhenger videre av i hvilken grad økt arbeidstilbud fra dem over 67 år vil fortrenge annen arbeidskraft.

Regjeringen arbeider fortløpende med pensjonsreformen, herunder med å utrede de endringene som er nødvendig innenfor dagens system. Dette er et omfattende arbeid, og det er viktig å komme fram til gode og helhetlige løsninger.

Avkortningsreglene for alderspensjonister i aldersgruppen 67-69 år må vurderes i forbindelse med statsbudsjettet. Spørsmålet må imidlertid utredes nærmere før det tas stilling, og jeg ber om at Regjeringen ikke pålegges å gjøre endringer før saken er nærmere utredet og vurdert.

