

Kommissorium for tænketank for et længere og godt seniorarbejdsliv

Maj 2018

Regeringen og Dansk Folkeparti har en klar ambition om, at endnu flere danskere, som har lyst til det og mulighed for det, bliver længere på arbejdsmarkedet. Hvis det skal lykkes, skal vi sikre rammerne for, at seniorer kan fortsætte med at være en del af det arbejdende fællesskab.

Seniormedarbejdere er en styrke for arbejdspladsen. Desværre er der stadig myter om, at seniorer har forældede kompetencer, eller de ikke er attraktive på arbejdsmarkedet længere. De myter skal aflives.

Et godt seniorarbejdsliv bidrager til, at de danske virksomheder får den nødvendige arbejdskraft, og i sidste ende hjælper det til, at vi også i fremtiden kan have et økonomisk bæredygtigt velfærdssamfund.

Og danskerne lever heldigvis længere. Det gælder både for ufaglærte, faglærte og personer med videregående uddannelser. Samtidig peger undersøgelser blandt seniorer på, at flere har et godt helbred.

Men vi skal anderkende, at seniorer ikke er en ensartet gruppe med de samme behov. Der vil være forskelle i bevæggrunde for tilbagetrækning, samt hvilke incitamenter og tiltag, der understøtter et øget arbejdsudbud. Det er også afgørende, at vores syn på alder følger med udviklingen i levetid.

Der er et potentiale for at styrke seniorers beskæftigelsesfrekvens. I dag ser vi allerede en positiv udvikling, hvor flere og flere seniorer selv vælger at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet. Det gælder både før og efter folkepensionsalderen. Udviklingen understøttes af en række ændringer i pensionssystemet, så det i højere grad betaler sig at blive på arbejdsmarkedet.

Men vi kan se, at beskæftigelsesfrekvensen inden for aldersgruppen 60-64 år ligger en del under den øvrige befolkning, og seniorer, der bliver ledige, har typisk vanskeligere ved at opnå beskæftigelse igen i forhold til andre aldersgrupper. Samtidig indikerer undersøgelser, at mange seniorer, der har forladt arbejdsmarkedet, gerne ville have arbejdet længere.

Danmark er endnu ikke helt på højde med de lande, vi normalt sammenligner os med. Både Norge og Sverige har større succes med at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet. Det er således oplagt at se på, om vi kan lære noget af vores nabolandes gode erfaringer.

Arbejdsmiljøet har også stor betydning for tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Der er rundt på arbejdspladser iværksat mange gode initiativer om forebyggelse og håndtering af udfordringer inden for arbejdsmiljøet og risiko for nedslid-

ning. Men der eksisterer ikke en koordineret viden på området, som specificerer, hvilke konkrete tiltag på arbejdsmiljøområdet, der kan fastholde seniorerne på arbejdsmarkedet.

For at nå frem til de bedst mulige løsninger skal der også indsamles eksempler på, hvordan seniorpolitik kan tilrettelægges i det offentlige og rundt om på virksomhederne. Eksempler der viser, hvad der virker, og hvad der ikke virker. Eksempler på hvor seniorer, virksomheder og andre relevante aktører får mulighed for at bidrage med deres konkrete erfaringer. Det skal være med til at motivere arbejdsgivere til at ansætte flere seniorer.

Regeringen og Dansk Folkeparti ønsker på den baggrund fokus og debat i samfundet om de muligheder og udfordringer, der er forbundet med flere seniorer på arbejdsmarkedet. Med afsæt i *Aftale om flere år på arbejdsmarkedet* nedsættes en tænketank for et længere og godt seniorarbejdsliv, der får til opgave at bidrage til bedre kvalitet i seniorarbejdslivet.

Tænketanken skal blandt andet:

- Indsamle viden om, hvad der har betydning for seniorers beslutning om at blive på arbejdsmarkedet samt virksomhedernes motivation for at ansætte og fastholde seniorer. Det er samtidig vigtigt at undersøge, hvilken rolle både fysiske og psykiske krav i arbejdet har i beslutningen om at blive på arbejdsmarkedet.
- Undersøge forskellige redskaber, der har betydning for fastholdelse på og tilbagevenden til arbejdsmarkedet. Det gælder fx bestemmelser for seniorer i overenskomsterne og vilkårene for at arbejde ved siden af folkepensionen. Det gælder også efteruddannelsesmuligheder, kompetenceudvikling og opkvalificering i forbindelse med ansættelse og ledighed, herunder sporskifte for nedslidte seniorer.
- I samarbejde med aktører på arbejdsmarkedet og i civilsamfundet identificere best practice, fx i form af virksomme tiltag eller indsatser såvel i offentlig regi som på virksomhedsniveau. Tænketanken skal inddrage gode erfaringer med seniorindsatsen i vores nabolande, der kan overføres til det danske arbejdsmarked og danske virksomheder.
- Målrettet bearbejde holdninger og skabe debat om udfordringer og muligheder, ved flere seniorer på arbejdsmarkedet. Der skal lægges vægt på initiativer, der skaber bred opmærksomhed og viden omkring fordelene ved at fastholde seniorer.

Tænketankens forslag til initiativer skal bidrage til at øge mulighederne for seniorer på arbejdsmarkedet og fjerne eventuelle barrierer for et længere arbejdsliv. Initiativerne skal vurderes i forhold til de økonomiske konsekvenser og arbejds-

udbud og skal samlet set være neutrale for de offentlige finanser samtidig med at initiativerne indebærer positive effekter på beskæftigelsen for seniorer.

Tænketanken skal inddrage anbefalinger fra Ekspertudvalg om udredning af arbejdsmiljøindsatsen.

Tænketanken sammensættes af en formand og 16 medlemmer. Udvalget udgøres af otte sagkyndige og otte repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter. De otte repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter udpeges med hhv. fire fra arbejdsstagersiden og fire fra arbejdsgiversiden.

Tænketankens produkter kan være analyser, inspirationskatalog, debatarrangementer, kampagner mv. Tænketanken kan rekvirere eksterne analyser i det omfang, at tænketanken finder behov herfor. Øvrige eksperter kan inddrages i tænketankens arbejde efter behov. Der afsættes samlet 5 mio. kr. i perioden 2018-2019 til Tænketankens arbejde.

Tænketanken bistås af et sekretariat i Beskæftigelsesministeriet. Øvrige ministerier kan inddrages efter behov.

Tænketankens arbejde skal afslutte sit arbejde i 1. halvår 2019.