

September 2021

Seniorerne kan mere.

Forslag til forhandlingerne om øget arbejdsudbud.

Med regeringens oplæg: 'Danmark kan mere 1' er der sat fokus på, hvordan vi kan få flere i arbejde, så arbejdsmarkedet kan matche den stigende efterspørgsel efter arbejdskraft. Der skal tages fat på mange områder, som hver for sig kan bidrage til at øge arbejdsudbuddet.

Faglige Seniorer vil gerne henlede opmærksomheden på det store potentiale fra nuværende og fremtidige seniorer på arbejdsmarkedet.

Der er rigtig mange seniorer, som både ønsker og kan fortsætte på arbejdsmarkedet, når de nærmer sig pensionsalderen. Tilbagetrækningsmønstret er forandret og der er god grund til at tro, at den udvikling vil fortsætte.

Men det kræver en ny holdning til seniorerne på arbejdsmarkedet. Og det skal understøttes af bedre politiske rammevilkår for seniorerne på arbejdsmarkedet.

Faglige Seniorer foreslår en række initiativer:

- En gruppe af forslag skal få seniorerne til at fastholde deres job op mod og efter den officielle pensionsalder.
- Andre forslag skal sikre, at vi hurtigt får de ledige i gang igen.
- Og sidst, men ikke mindst, så skal vi tilskynde flere til at arbejde sideløbende med pension eller efterløn og dermed styrke den gradvise tilbagetrækning.

Regeringen har allerede introduceret to forslag. For det første at afskaffe modregningen i pension, hvis en ægtefælle/partner har en arbejdsindkomst. For det andet ved at forøge de skattefrie præmier, hvis man arbejder på fuld tid (mindst 30 timer ugentligt) i de to første år efter pensionsalderen.

Men de to forslag er ikke det samlede svar til at få flere seniorer i arbejde og få seniorerne til at arbejde mere. Værktøjskassen er langt større og vi er langt fra i mål i forhold til seniorerne på arbejdsmarkedet.

Seniorbeskæftigelsen er fordoblet i løbet af de seneste 12 år. Det betyder stigende beskæftigelsesfrekvens for alle årgange op til pensionsalderen og i

årene efter. Men vi kan nå en større beskæftigelsesfrekvens i retning af det niveau, der er gældende for den øvrige erhvervsaktive befolkning.

Den tidligere seniortænk tank vurderede, at der potentielt er mulighed for 50.000 flere beskæftigede, hvis vi når det niveau, som gør sig gældende for det svenske arbejdsmarked. Den økonomiske betydning heraf er uomtvistelig.

Nu skal vi i Danmark rette fokus på dem, som gerne vil arbejde. Seniorerne kan mere. Der er mange, som føler, at de bliver fravalgt i jobsøgningsprocesserne, blot fordi de er 'oppe i årene'. Der er mange, der bliver økonomisk straffet ved at fortsætte med at arbejde efter opnået pensionsalder. Og der er rigtig mange seniorer, som har svært ved at finde et match til det job, som de gerne vil bestride.

Vi har brug for en ny sammenhængende strategi for et styrket seniorarbejdsmarked, som både understøttes af arbejdsmarkedets parter, virksomheder og seniororganisationer.

Derfor foreslår Faglige Seniorer, at der nu tages initiativ til en samlet handlingsplan og et partnerskab blandt de aktører, som kan skubbe udviklingen i den rigtige retning. Målet er at øge seniorernes beskæftigelse med 50.000 indenfor de næste 5 år.

Det samlede partnerskab skal to gange årligt følge op på udviklingen. Vi har behov for systematisk viden om seniorerne på arbejdsmarkedet. Hvor mange har arbejde på fuld tid eller på deltid. Hvad er beskæftigelsesfrekvensen og hvor meget bidrager seniorerne til det samlede arbejdsudbud?

Faglige Seniorer foreslår, at der som led i forhandlingerne om reformen: 'Danmark kan mere 1' tages fat på nedenstående forslag:

1. Gode lokale aftaler giver flere seniorjobs.

Arbejdsmarkedets parter skal fremme løsninger på virksomheder og offentlige arbejdspladser. Parterne skal forpligte sig til en aftale, som medvirker til at skabe gode og fleksible lokale løsninger. Al erfaring tyder på, at hvis der er en positiv ramme om at fastholde nuværende eller ansætte nye seniorer på den enkelte arbejdsplads, så fører det til flere job. Det gælder i særdeleshed i den nuværende økonomiske situation.

Lokale senioraftaler og god seniorpraksis er med til at give den enkelte medarbejder information om mulighederne og det skaber tryghed for hele arbejdspladsen. Lederne skal forpligtes til at holde samtaler om, hvordan den enkelte medarbejder kan fastholde deres job.

2. En fælles jobbank for seniorerne.

Der skal etableres en særlig jobbank eller jobbørs, hvor man kan se jobmuligheder særligt målrettet seniorer. Hvis man er ude af job og gerne vil i gang igen eller hvis man gerne vil skifte fag eller karriere, så kan det være svært at finde vej i den jungle af jobåbninger, som findes i dag. Derfor vil det være en stor hjælp, hvis man fokuserer på jobåbninger, som arbejdsgiverne gerne vil have erfarne seniorer til at søge.

Det vil give synlighed og en langt mere overskuelig jobsøgningsproces. Der er allerede skabt mulighed for at mærke jobopslag med 'egnet for seniorer i jobnet.dk. Men man kan skabe endnu bedre digitale løsninger i retning af en egentlig jobbørs. Det giver seniorerne bedre forudsætninger for at skabe et jobmatch i forhold til egne forudsætninger.

3. Jobcentrene skal etablere en særlig rådgivning til seniorer.

Det er en almindelig opfattelse, at jobcentrene ikke prioriterer seniorindsatsen. Seniorerne har ikke en højere ledighed end andre aldersgrupper. Men mange af de ledige seniorer har svært ved at finde arbejde efter at de er blevet ledige. De bliver alt for ofte langtidsledige.

Derfor skal jobcentrene opprioritere indsatsen omkring de ledige seniorer. Det kan bl.a. ske ved at gennemføre tidlige samtaler for ledige seniorer.

Det generelle beredskab omkring seniorer på arbejdsmarkedet skal også styrkes, så alle seniorer kan få en målrettet rådgivning om jobmuligheder i jobcentrene.

I dag er der en ret til at modtage et seniorjob, hvis en ledig senior har mindre end 5 år til efterlønsalderen. Kommunerne får et statstilskud til at etablere seniorjob. I takt med at færre har efterlønsrettigheder er der færre som kan bruge seniorjob. Derfor er der grund til at evaluere seniorjob-ordningen. Der er brug for en bredere dækkende jobtilskudsordning for de ledige seniorer,

som kan bruges af jobcentrene. Det kan sikre, at de ledige seniorer får hurtigere kontakt med arbejdsmarkedet igen.

4. Gode overgange - særlig rådgivning. Bedre information om pension.

Mange seniorer er usikre ved overgangen fra arbejde til pension. Usikkerheden er medvirkende til, at flere vælger tidligere tilbagetrækning end det ville være tilfældet, hvis der var bedre rådgivning.

En god seniorpraksis på arbejdspladsen, bedre pensionsinfo, overblik over beregningsreglerne og bedre rådgivning fra pensionselskaberne kan være med til at skabe gode overgange og en mere gradvis tilbagetrækning.

Alle bør forpligte sig i et nyt partnerskab for en bedre seniorpraksis, som i sidste ende medfører, at flere forbliver ekstra tid på arbejdsmarkedet.

5. Giv et særligt beskæftigelsesfradrag til seniorer.

Regeringen har foreslået at øge den skattefrie præmie i de to første år efter pensionsalderen. Det gives til seniorer med fuldtidsarbejde (mere end 30 timer om ugen i gennemsnit). Men der mangler et bedre incitament til dem, som vælger en gradvis tilbagetrækning og ikke vælger fuldtidsarbejde.

Derfor foreslås det, at der etableres et særligt beskæftigelsesfradrag i skattesystemet for seniorer på deltid i lighed med det særlige fradrag, der er indført til enlige forsørgere.

Det kan målrettes til de grupper, som er lav- og mellemindkomstgrupperne og det vil øge antallet af seniorer, der vælger at arbejde sideløbende med at de modtager offentlig pension. Der kan etableres en grænse for fradragets størrelse, så man får den ønskede effekt.

6. Nedsæt de sammensatte marginalsatter for seniorer.

Regeringen har nedsat en kommission om tilbagetrækning og nedslidning. Kommissionen skal bl.a. undersøge mulighederne for at forenkle de mange modregningsregler af arbejdsindtægt. Kommissionen forventes at aflevere en afrapportering i foråret 2022.

Modregningsreglerne er komplicerede og det er uholdbart, at arbejds- eller pensionsindtægt kan medføre en sammensat marginalskat på over 90%. Og det vel at mærke for supplerende indtægter på omkring 200.000 kr. årligt. Derfor er der grund til at ændre det nuværende pensionssystem grundlæggende. Men indtil der kan findes en mere gennemgribende løsning, så bør der tages initiativ til at få nedbragt de høje sammensatte marginalskatte.

Her kan mange redskaber tages i brug. Man kan øge bundfradraget for arbejdsindtægter yderligere fra de nuværende 122.000 til 175.000 kr. Og man kan reducere de procentsatser, der nedsættes efter. Der er flere afhængig af hvilken ydelse eller pension, som der er tale om. Samlet skal det føre til en nedsættelse af de alt for høje marginalskatte.

7. Bedre arbejdsmiljø giver bedre tilbagetrækning.

Når man spørger seniorerne, hvad der har betydning for deres tilbagetrækningsbeslutning, så nævner mange dårligt arbejdsmiljø som en af de vigtigste årsager til tidligere tilbagetrækning. Derfor vil bedre arbejdsmiljø medvirke til, at flere seniorer vil fortsætte. Hvis man ikke har glæde ved at fortsætte med at arbejde, så er der kortere vej til at træffe beslutning om tilbagetrækning. Det bekræftes af den seneste rapport fra NFA

Der skal investeres i arbejdsmiljø og dermed arbejdsglæde, hvis det for alvor skal lykkes at fastholde seniorerne på arbejdsmarkedet.

8. Flere og bedre efteruddannelsesmuligheder for seniorerne.

Mange tænker nok, at seniorerne med deres erfaring gennem et langt arbejdsliv er godt rustet til fremtiden. Men selv i den senere karriere er der brug for at få suppleret og opdateret sine kompetencer. Men der er få tilbud om efteruddannelse målrettet denne aldersgruppe. Seniorerne er lige så videnbegærlige som andre, måske mere, fordi de ved, at det er vigtigt med kompetenceudvikling.

Derfor bør voksen- og efteruddannelse opprioriteres i en samlet strategi for et stærkere seniorarbejdsmarked. Forslaget om at løfte tilskuddet til uddannelse til 110 pct af dagpengene er et skridt i den retning. Men det kræver også, at uddannelsesinstitutionerne følger med og udvikler tilbud, der matcher det behov, som seniorerne har.

Situationen omkring de ældres erhvervsdeltagelse har ændret sig radikalt. Nu skal de politiske systemer sammen med arbejdsmarkedets parter følge med. Men der er brug for et langt stærkere engagement, hvis den store målsætning skal lykkes.

Seniorerne kan mere.

Faglige Seniorer
September 2021