

Seniorutvalgets innspill til Akademikerforbundets tariffkonferanse

Hvem er seniorarbeidstaker?

Seniorpolitisk barometer 2018 (SPB2018) viser at grensen hvem som er å regne som seniorarbeidstaker avhenger mye av hvem som definerer. Grensen varierer avhengig av om det er egen, arbeidsgivers, kollegers eller arbeidstakerorganisasjonenes oppfatning. SPB2018 viser bl.a. at arbeidstakere under 30 oppfatter «eldre» som sjiktet 57-58. Likevel er det i 2018 rekordhøye 4 av 10 arbeidstakere over 60 som ikke anser seg selv som eldre i arbeidslivet. Dette kan gjøre det utfordrende å enes om felles forståelse og avtaler som sikrer seniorarbeidstakers rettigheter i arbeidslivet.

Akademikerforbundets seniorutvalg oppfatter til tider marginalisering av seniorarbeidstakere, men har ikke gjort egne undersøkelser i forbundet vedrørende dette. SPB2018 viser til at færre opplever aldersdiskriminering i arbeidslivet i dag, likevel er selvopplevd aldersdiskriminering på et høyere nivå enn tidligere.

Fortsette å stå i arbeid

Færre enn tidligere kan tenke seg å fortsette i arbeid etter rett til pensjon og undersøkelsen viser at flere arbeidstakere enn tidligere over 60 gleder seg til å gå av med pensjon. Dette peker i retning av en bekymringsfull utvikling i seniorers holdning til avgang fra arbeidslivet. Når SPB2018 samtidig viser til at godt arbeidsmiljø og økt livskvalitet er viktigst, særlig for de over 62 år, for å ønske å fortsette å stå i arbeid, kan det tenkes at seniorpolitiske tiltak ut over lønn bør være i fokus. I likhet med SPB2018 er erfaringer fra egen organisasjon også at seniorarbeidstakere som føler de har meningsfylte arbeidsoppgaver ønsker å stå lengre i arbeid. Samtidig erfarer utvalget at enkelte seniorarbeidstakere (selvdefinisjon) opplever en endring av oppgaveporteføljen mot enklere og mer rutinepregede arbeidsoppgaver. Dette kan i noen tilfeller oppleves som degradering.

Det er viktig at Akademikerforbundet har fokus på at lov- og avtaleverk forbundet med endring av arbeidsoppgaver blir overholdt for alle arbeidstakere uavhengig av alder. Det vil også være hensiktsmessig å fremme seniorarbeidstakernes ønske om det de anser som meningsfylte arbeidsoppgaver for å fortsette å holde de i arbeid etter rett til pensjon.

Muligheter for videreutdanning og kurs

SPB2018 viser til at arbeidstakere over 50 sjeldnere enn tidligere får mulighet til å lære nye ting sammenlignet med gjennomsnittet. Omtrent 7 av 10 opplever at arbeidet er preget av nye krav til kompetanse. Arbeidstakere mellom 50 og 59 år opplever hyppigst arbeidssituasjonen som oppjaget og masete.

Akademikerforbundet bør sette fokus på hvordan arbeidsgiversiden innfører krav til ny kompetanse i arbeidshverdagen og at alle arbeidstakere uavhengig av alder får opplæring for å møte kravene.

Lønn

SPB2018 viser til at lønn i seg selv er mindre viktig for å fortsette i arbeid etter rett til pensjon enn godt arbeidsmiljø og egenverd. Likevel er det meldt inn til utvalget om enkelttilfeller hvor arbeidstakere som selv definerer seg som seniorarbeidstakere stagnerer i lønnsutvikling og blir forbigått av yngre arbeidstakere med lavere ansiennitet. Dersom seniorarbeidstakere konsekvent på en arbeidsplass ikke blir tildelt arbeidsoppgaver knyttet til virksomhetens kjerneoppgaver, men heller opplever at de i større grad får perifere og rutinepregede oppgaver, kan det antas at lønnsutviklingen vil påvirkes.

Akademikerforbundet bør jobbe for å motvirke skjevutvikling av lønnsnivå ved å ha fokus på seniorarbeidstakers rett til meningsfulle arbeidsoppgaver – både selvopplevd og for arbeidstaker.

Presset til pensjon

Utvalget har erfart at i en periode med store omstillinger i offentlig sektor kan i noen tilfeller eldre arbeidstakere føle seg presset til å vurdere såkalt naturlig avgang ved alderspensjon. Dette presset utøves ikke nødvendigvis direkte, men som et følge av at arbeidstakeren kan føle seg marginalisert i prosessene og uten mulighet til reel medvirkning.

Akademikerforbundet bør rette fokus på denne problemstillingen og underbygge en konsensus om at det er arbeidstaker selv som skal ta initiativ til å fremme planer om alderspensjon, ikke arbeidsgiver.

Pensjonistlønn

Pensjonistlønn, som regulert i SPH, økte med 2,99% fra 2018 til 2019.

Akademikerforbundet bør støtte opp under denne ordningen og bidra til å sikre at lønnen følger øvrig lønnsutvikling. Akademikerforbundet bør også ha fokus på at alderspensjonister blir tilstrekkelig informert av sine pensjonsyttere om eventuelle konsekvenser av inntekt etter at de har begynt å ta ut pensjon.