



## Seniorforslag til imødekommelse af arbejdskraftmangel og til arbejdsudbudsbehovet

Her følger 16 forslag til, hvordan arbejdskraftmanglen kan imødekommes, og den herboende arbejdsstyrke udvides. Disse forslag har til formål at øge antallet af seniorer i arbejde ved at styrke fastholdelsen af seniorer på arbejdsmarkedet og øge antallet, der vender tilbage til arbejdet. Dette sker ved at øge fleksibiliteten og attraktiviteten ved at arbejde længere samt skabe større gennemsigthed ift. pensionssystem mv.

### Forslag 1

#### Delpensionsordning

Det foreslås at øge fleksibiliteten for seniorer ved at gøre det muligt at tage selvfinansieret delpension i 5 år før folkepensionsalderen. Denne mulighed bør også omfatte den gruppe, der er ramt af 3 års-reglen i dag. Der bør også ses på samspilsproblematikker med andre overførsler, bl.a. forhindrer restriktionen på aldersopsparing anvendelse af delpension. Forslaget skal imødekomme den gruppe af seniorer, som vælger at stoppe helt på arbejdsmarkedet pga. 'krav' eller kultur om fuldtidsarbejde, men som egentlig gerne vil arbejde længere.

### Forslag 2

#### Differentieret beskæftigelsesfradrag a la den svenske model

Det foreslås at undersøge om et differentieret beskæftigelsesfradrag målrettet seniorer (med inspiration i den svenske model) med fordel kan indføres, så den økonomiske attraktivitet ved at arbejde længere øges.

### Forslag 3

#### Øge fleksibilitet ift. arbejdstid eller charge

Det foreslås at øge fleksibiliteten for seniorerne, så de i højere grad kan sammensætte et mere fleksibelt arbejdsliv de sidste år på arbejdsmarkedet. Det vil forlænge antallet af år på arbejdsmarkedet. Bl.a. kan man i den offentlige sektor indføre en fritvalgsordning, så den enkelte selv i højere grad end i dag kan skrue et langt arbejdsliv sammen. Desuden bør der ses på, om mulighederne for at ændre jobfunktion til en mindre belastende rolle er gode nok.

### Forslag 4

#### Pauseknap til ratepensionen

Det foreslås, at der gives mulighed for at sætte ratepensionen på pause, såfremt man foretrækker at vende tilbage til arbejdslivet efter pensionering. I dag kan ratepensionen ikke pauses, når den først er sat i gang.

#### Forslag 5

### Økonomisk belønning til virksomheder der ansætter ledige seniorer

Det foreslås, at virksomheder, der ansætter ledige seniorer, får en økonomisk belønning. Fx i form af en bonusordning, hvis de ansætter en senior, som kommer fra ledighed.

#### Forslag 6

### Forlænge muligheden for supplerende dagpenge til 12 måneder

Det foreslås at forlænge perioden, hvor man kan opnå supplerende dagpenge, til 12 måneder for deltidsansatte. Herved øges attraktiviteten i at tage de deltidsstillinger, der er på markedet.

#### Forslag 7

### Fjerne barrierer for freelance, iværksætteri og deltidsjob

Det foreslås, at alle barrierer for freelance og iværksætteri fjernes i dagpengesystemet. Alle former for opgaveleverancer til virksomhederne bør have så gode rammer som muligt, især når der er tryk på kedlerne. Dette gælder også for de områder og opgaver, hvor virksomhederne ikke fastansætter, men i stedet henter freelancere ind. Derfor foreslås det, at barriererne i dagpengesystemet fjernes for freelance, iværksætteri og deltidsarbejde samt, at der ses på andre veje til at øge attraktiviteten for disse grupper i at imødekomme

efterspørgslen på opgaveløsninger.

#### Forslag 8

### Kulturændring på arbejdspladserne – et sundere og længere arbejdsliv

Det foreslås, at der iværksættes en informationskampagne om værdien af seniorarbejdskraft på arbejdspladserne for at bistå de konkrete værktøjer med den kulturændring, der også skal til for, at flere seniorer får lov og lyst til at blive længere. Det er vigtigt at anerkende værdien af seniorarbejdskraften på alle arbejdspladser og i alle sektorer og acceptere, at fastholdelse måske kræver en smule ændrede rammer; ændringer som giver mening, fordi man netop værdsætter ekspertisen og erfaringen. I forbindelse hermed bør kendskabet til den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø samt de vejledninger, der udarbejdes i tilknytning hertil, udbredes. Bekendtgørelsen er den første af sin slags om psykisk arbejdsmiljø i Danmark og forventes at få afgørende betydning for virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde, ikke mindst ift. arbejdet med at skabe et godt seniorarbejdsliv for flere i de kommende år.

#### Forslag 9

### Forebyg stress samt psykisk og fysisk nedslidning

Det foreslås, at der gøres en større indsats for at mindske nedslidning – både psykisk og fysisk, da det kan bidrage til at forlænge arbejdslivet. Akademikernes arbejdsmiljøundersøgelse samt flere andre undersøgelser dokumenterer, at et godt arbejdsmiljø har

afgørende betydning for et godt senior-arbejdsliv samt for seniorernes ønskede tilbagetrækningstidspunkt. Denne indsats skal påbegyndes, langt før seniortiden indtræder, i og med at det dels er en forebyggende indsats, dels giver en produktivitetsforøgende gevinst.

#### Forslag 10

### Nem adgang for seniorer til målrettet kortvarig opkvalificering

Det foreslås, at alle ledige får nem adgang til målrettet opkvalificering uanset udbudssted og bopælskommune. Det kan være online tilbud, og der bør være et særligt fokus på kompetencer på det digitale og det grønne område. Analyser peger på, at det især er digitale kompetencer, som seniorerne mangler. Hertil kommer en stigende efterspørgsel på grøn viden kombineret med andre kompetenceområder. Der bør aftales en pulje til aftalte kurser mellem senior og ny arbejdsgiver. Kurserne skal kunne tilgås, mens man varetager det nye job.

#### Forslag 11

### Investering i strategisk opkvalificering med fokus på mere VEU for 55+ gruppen

Det foreslås, at der afsættes midler til at sikre, at alle i arbejdsstyrken får mulighed for livslang læring. Livslang læring og kompetenceudvikling gennem hele arbejdslivet skal prioriteres med en stående særlig supplerende pulje for seniorer, der skal sikre, at de kan

følge med kravene på arbejdsmarkedet.

#### Forslag 12

### Målrettet indsats for uddannelsesløft for KVV og MVU til LVU mangelområder

Det foreslås, at der etableres en målrettet indsats for uddannelsesløft til det videregående niveau indenfor mangelområder, således at forsyningen af efterspurgt kompetenceprofiler på alle niveauer udbygges. Således skal mulighederne for kort videregående (KVV) og mellemlangt uddannede (MVU), der ønsker et niveau-hop til et mangelområde fx indenfor LVU, øges. Fx indenfor IT og finansområderne, hvor der i mange år har været stigende efterspørgsel på højtuddannede. Indsatsen bør ske i et format, hvor personerne fortsat kan være i arbejde. Fx i kombination med forslag 14 om fradrag til virksomheder for investering i ansattes efter- og videreuddannelse.

#### Forslag 13

### Frdrag til virksomheder for investering i ansattes efter- og videreuddannelse

Det foreslås, med inspiration i Forsknings- og Udviklingsfradraget, at indføre et fradrag til virksomheder, der investerer i ansattes videre- og efteruddannelse. Sådanne virksomheder bør støttes økonomisk i at bistå med forsyningskæden indenfor de efterspurgt LVU-områder.

#### Forslag 14

### Samspil i opsparingsperioden

Det foreslås at målrette det ekstra pensionsfradrag ved opsparing tættere på folkepensionsalderen og øge satsen for fradraget. Herudover sikres gode incitamenter til at spare op til pension, så en pensions-opsparer ikke oplever at blive straffet for at tage et ansvar for egen forsørgelse i alderdommen.

#### Forslag 15

### Samspil ved pensionering

Det foreslås, at det danske pensionssystem og samspillet mellem de private og de offentlige pensioner og ydelser indrettes, så det altid kan betale sig at spare op til pension. Det indebærer et loft over, hvor meget man maksimalt kan blive modregnet i - og beskattet af - sin pensionsopsparing (f.eks. udmøntet som modregningsloft).

Regeringen samt aftalekredsen har medio januar 2022 landet en aftale om "Danmark kan mere 1". Et positivt element heri er, at modregning for erhvervsaktiv ægtefælles erhvervsindkomst i folke-, senior- og førtidspension nu fjernes. I forhold til akademikere med høje pensioner er der imidlertid stadig en udfordring i, at de høje pensioner påvirker ens egen og en ægtefælle/samlevers samlede pension fra det offentlige. Herudover er det en udfordring, at modregningen i offentlige ydelser kan gøre det vanskeligt for den enkelte at overskue sin samlede økonomiske ramme.

#### Forslag 16

### Fjerne reglerne for diskvalificerende udbetalinger

Det foreslås, at reglerne for diskvalificerende udbetalinger fjernes, så aldersopsparing bliver nemmere at forstå for brugerne og for pensionsselskaberne at rådgive om samt administrere.