

Forslag til forespørgselsdebat om, hvordan man på nationalt og politisk plan kan arbejde for at sikre eller motivere borgere til at blive på arbejdsmarkedet længere tid end de gør i dag.

(Medlem af Inatsisartut Hermann Berthelsen, Siumut)

Svarnotat

(Naalakkersuisoq for Arbejdsmarked, Forskning og Miljø)

Indledningsvis vil Naalakkersuisut takke medlem af Inatsisartut Hermann Berthelsen, Siumut for forslag til Forespørgselsdebat.

Det er et vigtigt og samfundsnyttigt emne, som, Naalakkersuisut sætter pris på, bliver taget op.

Antallet af personer i aldersgruppen 17-64-årige er aktuelt ca. 38.000 personer, men falder forventeligt gradvist til 28.000 personer i 2050. Den potentielle arbejdsstyrke skrumper altså i en situation, hvor der er behov for øget økonomisk aktivitet for at sikre en selvberende økonomi. Denne udvikling rejser en række spørgsmål i forhold til, hvordan arbejdsstyrken kan øges, eksempelvis med overvejelser om fastholdelse og udvikling af ældre borgere som en del af arbejdsstyrken, og en større tilknytning af personer med større eller mindre handicap.

Det er Naalakkersuisuts målsætning, at borgere, der er kommet op i alderen, fortsat skal have mulighed for og incitament til at blive på arbejdsmarkedet. Seniorer har mange års erfaringer på arbejdsmarkedet og har ofte været på den enkelte arbejdsplads i mange år. Foruden at have udviklet et stort kompetenceniveau og massiv viden er seniorerne ofte kulturbærere på arbejdspladserne. Virksomhedskultur er en essentiel del af virksomhedens identitetsgrundlag og en vigtig motivationsfaktor. Der er derfor økonomiske såvel som kulturelle fordele for virksomheder – og arbejdsmarkedet generelt – at fastholde seniorer, der ikke er parate til at sige farvel til arbejdslivet endnu.

Det er en kendsgerning, at vort land oplever mangel på arbejdskraft, faglært såvel som ufaglært. Naalakkersuisut nedsatte i 2018 projekt: Øget selvforsørgelse, som har til formål at finde konstruktive og fælles løsninger på social- og arbejdsmarkedsområdet på tværs af departementerne og i samarbejde med kommunerne og arbejdsmarkedets parter. Selvom seniorpolitik i sig selv pt. ikke er en særskilt del af projektet, kan det fremadrettet blive et fokuspunkt.

På Efterårssamlingen 2019 (pkt. 144) vedtog Inatsisartut ændring af Inatsisartutlov om alderspension, som forhøjer fradraget og forskyder grænserne for, hvornår aftrapningen ved en stigende bi-indtægt for pensionstillæg og grundbeløb begynder og slutter. En

alderspensionist vil således kunne beholde en større del af sin alderspension ved siden af en eventuel biindtægt.

Seniorer er ofte nået til et punkt i deres liv, hvor de prioriterer andre ting end arbejde. Men en del af denne gruppe ønsker fortsat at videregive deres viden og være en del af arbejdsmarkedet; derfor handler fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet om mere end blot økonomiske "gulerødder". Virksomhederne har mulighed for at invitere deres ældre medarbejdere til dialog og til at bruge mulighederne for at indføre frivillige seniorordninger med f.eks. seniorsamtaler, nedsat arbejdstid, reduceret ansvar, etc. Det er vigtigt, at det foregår på den enkelte medarbejders præmisser, og det skal dreje sig om udvikling frem for afvikling. Virksomhederne bør ikke være bange for at tage fat i problemstillingen, men det fordrer en gensidig tillid og respekt. Visse overenskomster giver mulighed for forskellige seniorordninger.

Naalakkersuisut opfordrer et samarbejde med ældretalsmanden som led i at få ældre længere i arbejdsmarkedet.

Med disse bemærkninger ser Naalakkersuisut frem til en god debat.