

Seniorer og arbeidslivet – aldersgrenser og tilpasninger

Rapport fra et partssammensatt utvalg

Presentasjon 16. desember 2016



Bakgrunnen for utvalget

72-års aldersgrense i arbeidsmiljøloven
Hevet fra 70 år i 2015

Partssammensatt utvalg



Mandatet

- Vurdere tilpasninger i arbeidslivet med sikte på å kunne ytterligere heve eller fjerne aldersgrensen i arbeidsmiljøloven
- Særlig se på rettigheter/plikter etter arbeidsrettslig regelverk, bl.a. "seniorrettighetene"
- Drøfte virkninger for fleksibiliteten i arbeidsmarkedet av en ytterligere økning av aldersgrensen til 75 år
- Ikke vurdere aldersgrensene i staten/særaldersgrensene i kommunal sektor

Spørsmålet om å heve aldersgrensen

Flertallet

- utelukker ikke at det på lang sikt bør vurderes heving, men ikke veien å gå nå
- allerede høy aldersgrense i europeisk sammenheng
- kan få negative konsekvenser for arbeidsgiverne og senioren
- marginale effekter på arbeidsdeltakelsen – få yrkesaktive over 70 år
- det må være sammenheng mellom aldersgrensene i privat og offentlig sektor

Mindretallet

- går inn for å heve aldersgrensen ytterligere eller fjerne aldersgrensen
- stillingsvernet bør prinsipielt sett være aldersuavhengig
- aldersgrenser har en uønsket holdningsskapende effekt og kan svekke viktige felles målsetninger i norsk arbeidsliv
- adgang til pensjonsopptjening opp til 75 år, sammenhengen i lovverket

Hvordan rapporten er lagt opp

- Vurdert mulige endringer / tilpasninger ut fra ulike hensyn
- Brede drøftelser
- Ikke konkrete endringsforslag
- Ikke vurdert behovet for endringer gitt videreføring av dagens aldersgrenser
- Stor bakgrunns-/faktadel - gi godt kunnskapsgrunnlag



Mulige tilpasninger

- Rett til ekstra ferieuke fra 60 år
- Rett til redusert arbeidstid fra 62 år
- Tilrettelegging på grunn av alder
- Bedriftsinterne aldersgrenser
- Seniorers oppsigelsesfrister
- Arbeidsgivers adgang til å foreta endringer i arbeidsforholdet
- Seniorer og kompetanseutvikling



Retten til ekstra ferieuke fra 60 år

Argumenter for å endre

- kan påvirke holdninger til eldre arbeidstakere
- er det behov for slik ekstraferie?

Argumenter mot å endre

- mange mener den motiverer til å arbeide lengre
- ulike yrker/arbeidstakere har ulike behov

Alternativer: beholde, fjerne, endre innslagstidspunktet, gjøre frivillig, endre varslingsfrist m.m.

Retten til å arbeide redusert fra 62 år

Argumenter for å endre

- kan være ulempe for arbeidsgiver og øvrige ansatte
- høyere aldersgrense kan øke antall år med særrettigheter
- er det behov for en slik særrett?

Argumenter mot å endre

- koblingen til fleksibel alderspensjon fra 62 år
- kan bidra til å stå lenger i arbeid
- et gode for seniorer

Alternativer: beholde, fjerne, endre innslagstidspunktet, krav om at arbeidstidsreduksjonen skal være varig

Tilrettelegging på grunn av alder

Argumenter for å endre

- utfordringer og kostnader for arbeidsgivere og øvrige ansatte

Argumenter mot å beholde

- generell bestemmelse
- må ses i sammenheng med kravet om fullt forsvarlig arbeidsmiljø

Alternativer: beholde, endre ordlyd ved at begrepet "alder" tas ut

Adgang til å foreta endringer i arbeidsforholdet

Arbeidsgiver har i kraft av styringsretten en viss adgang til å foreta endringer i arbeidsforholdet

Utvidelse av styringsretten?

- kan hevdes at det vil oppstå et større behov for endringer i arbeidsforholdet dersom aldersgrensen heves og flere kan jobbe lengre

Taler mot en utvidelse

- ulik endringsadgang kan sende uheldige signaler om eldre arbeidstakers produktivitet og kompetanse
- kan skape spørsmål og tvister om hvor grensen går

Oppsigelsesfrister og oppsigelsesvern

Oppsigelsesfristene øker med lang ansiennitet/alder

Argumenter for å endre

- kan bidra til tilbakeholdenhet med å ansette eldre

Argumenter mot å endre

- eldre kan bruke lengre tid på å få ny jobb

Andre temaer

- vilkårene for oppsigelse
- retten til å fortsette i stillingen ved tvist
- fortrinnsretten til ny ansettelse etter oppsigelse

Bedriftsinterne aldersgrenser

Adgang til å fastsette lavere aldersgrense – ned til 70 år

Problemstillinger hvis 72-årsgrensen heves

- flere innfører bedriftsintern grense?
- kravet om konsekvent praktisering
- sammenhengen mellom aldersgrensene i loven

Alternativer: beholde, heve nedre grense, fjerne adgangen helt, innføre krav om tariffavtale, fjerne kravet om konsekvent praktisering mv.

Andre spørsmål

- Seniorer og kompetanseutvikling
- Aldersgrense for rett til sykepenger og dagpenger
- Aldersgrensene i pensjonssystemet



Virkningene for fleksibiliteten i arbeidsmarkedet

Temaer

- effekter på sysselsettingen av eldre
- konsekvenser for ansettelse og oppsigelse av seniorer
- forholdet mellom eldre og yngre på arbeidsmarkedet
- samlet mobilitet på arbeidsmarkedet mv.
- konsekvenser for omstillingsevne

Behov for mer dokumentert kunnskap om sysselsettingsvirkninger av høyere aldersgrenser

Takk for oppmerksomheten!

Bildekreditering:

Lysbilde nr 4: Colourbox

Lysbilde nr 7: Maskot / NTB scanpix

Lysbilde nr 8: F. Volk / AGE / NTB scanpix

Lysbilde nr 15: Photosindia.com / AGE / NTB scanpix

etanse
e ordninger
sysselsetting
styringsrett
arbeidstaker
aldring
eldre
sykepenger
duktivitet
aldersgrenser
helse
senior
arbeidstaker
mobilitet
folketrygd