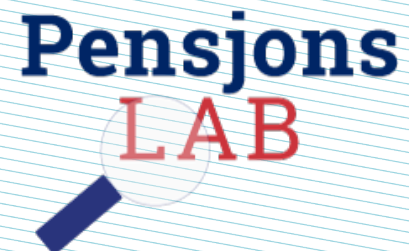


Heving av aldersgrensen for stillingsvern - arbeidsgiveres og arbeidstakeres tilpasninger

Roy A. Nielsen

Pensjonsforum 11.10.2019



Tove Midtsundstad og
Roy A. Nielsen

Heving av aldersgrensen for stillingsvern

Hvordan har virksomhetene og
de ansatte tilpasset seg?



Fafo-rapport
2019:27

Bakgrunn

- Endring i Arbeidsmiljølovens §15-13a
- Fra 1. juli 2015 økte aldersgrensen fra 70 til 72 år
- Samtidig økte nedre grense for bedriftsintern aldersgrense fra 67 til 70 år
- Overgangsregler frem til 1. juli 2016
- Endringene gjelder i hovedsak privat sektor

§15-13 a. Opphør av arbeidsforhold grunnet alder

1. Arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 72 år.
2. Lavere aldersgrense kan fastsettes der det er nødvendig av hensyn til helse eller sikkerhet.
3. Lavere aldersgrense, men ikke under 70 år, kan fastsettes dersom grensen gjøres kjent for arbeidstakerne, den praktiseres konsekvent av arbeidsgiver og arbeidstaker har rett til en tilfredsstillende tjenestepensjonsordning. Arbeidsgiver skal drøfte lavere aldersgrense med de tillitsvalgte.
4. Lavere aldersgrense fastsatt i medhold av andre eller tredje ledd må være saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende, jf. § 13-3 andre ledd.
5. Arbeidstaker har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden. Fratreden kan tidligst kreves seks måneder etter den første dag i måneden etter at varslet er kommet frem til arbeidstaker.
6. Før varsel gis skal arbeidsgiver så langt det er mulig innkalle arbeidstaker til en samtale, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.
7. Arbeidstaker som ønsker å fratre, har en tilsvarende varslingsfrist på en måned, likevel slik at kravet til skriftlighet ikke gjelder.

Virksomheter av å heve aldersgrensen

- Mange mulige, her ser vi på:
- Flere bedrifter velger å innføre bedriftsintern aldersgrense?
- Flere står lenger i arbeid?
- Terskelen for å ansette yngre seniorer heves?

Datagrunnlaget

- Survey vinteren 2015-2016 (Respons Analyse AS)
 - 1501 private virksomheter med minimum 10 ansatte
 - Blant annet spørsmål om bedriftsintern aldersgrense
- Registerdata fra SSB
 - Alle ansatte i virksomhetene 2010-2016
 - Registerbasert sysselsettingsstatistikk (REGSYS)
 - Demografi, utdanning

Grupper av arbeidstakere

1. Følger AML før og etter 2015

Aldersgrensen øker fra 70 til 72 år 1. juli 2015

2. Bedriftsintern aldersgrense før og etter 2015

Aldersgrensen øker til 70 år 1. juli 2016 (pga. overgangsregler)

3. Bedriftsintern innført kort tid før regelendring

Aldersgrensen 70 år hele tiden, kan ha hatt ansatte 70+ før endring

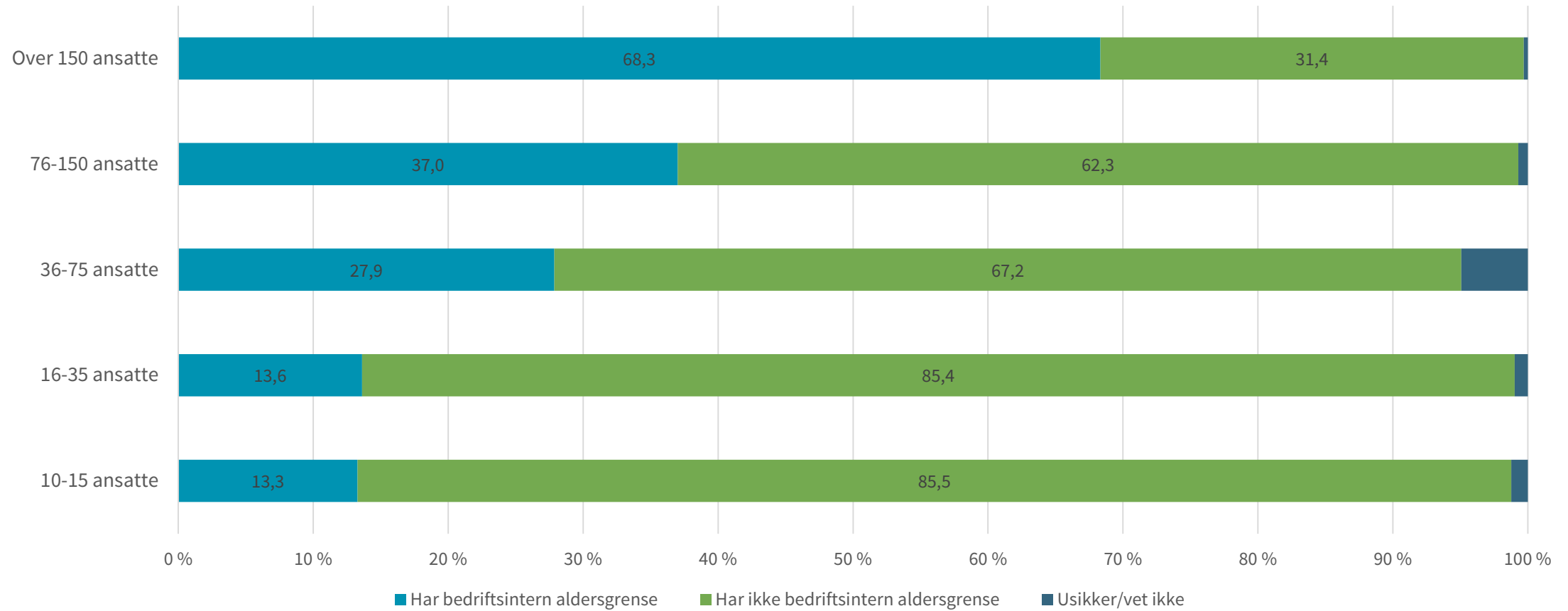
4. Bedriftsintern aldersgrense etter 1.juli 2015

Aldersgrensen 70 år hele tiden

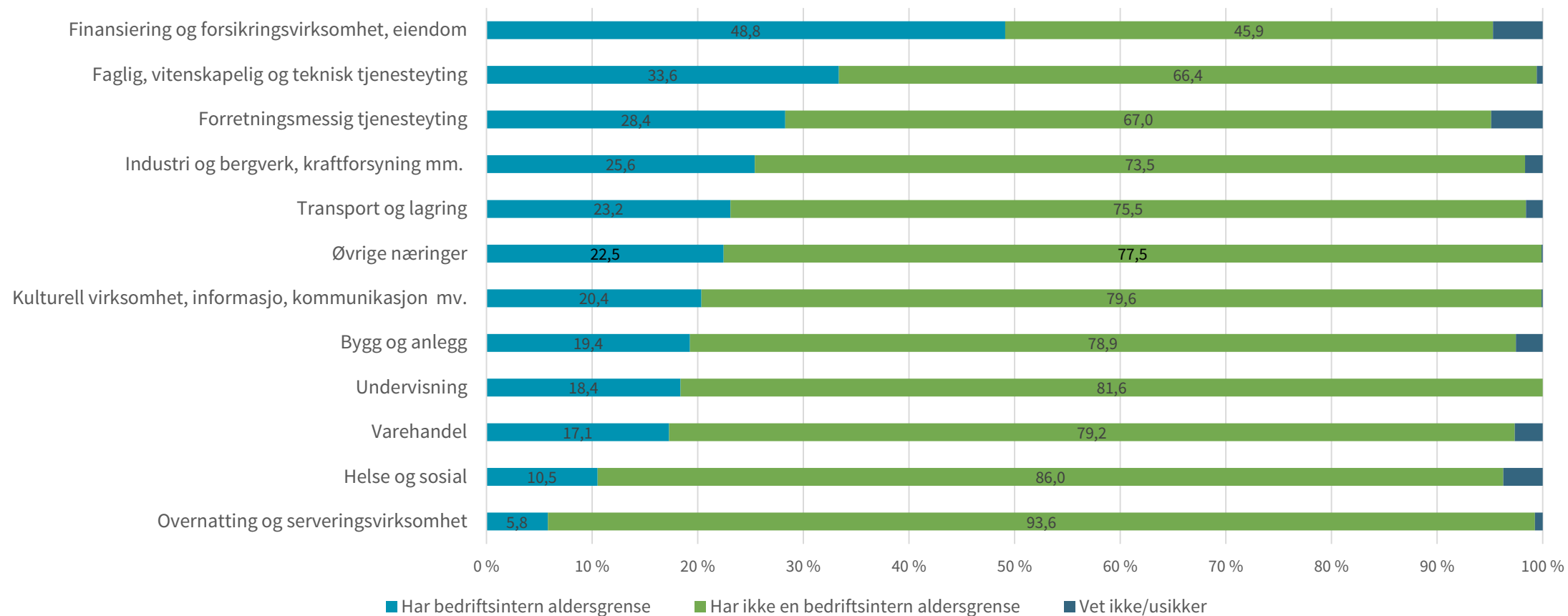
Virksomheter med bedriftsintern aldersgrense

- 1 av 5 virksomheter i 2016
- Nesten halvparten av ansatte
 - Omtrent en tredel av virksomheter/ansatte fra 2015
- I tillegg en liten gruppe som svarer at de har planer om å innføre bedriftsintern aldersgrense

Virksomheter med bedriftsintern aldersgrense



Virksomheter med bedriftsintern aldersgrense



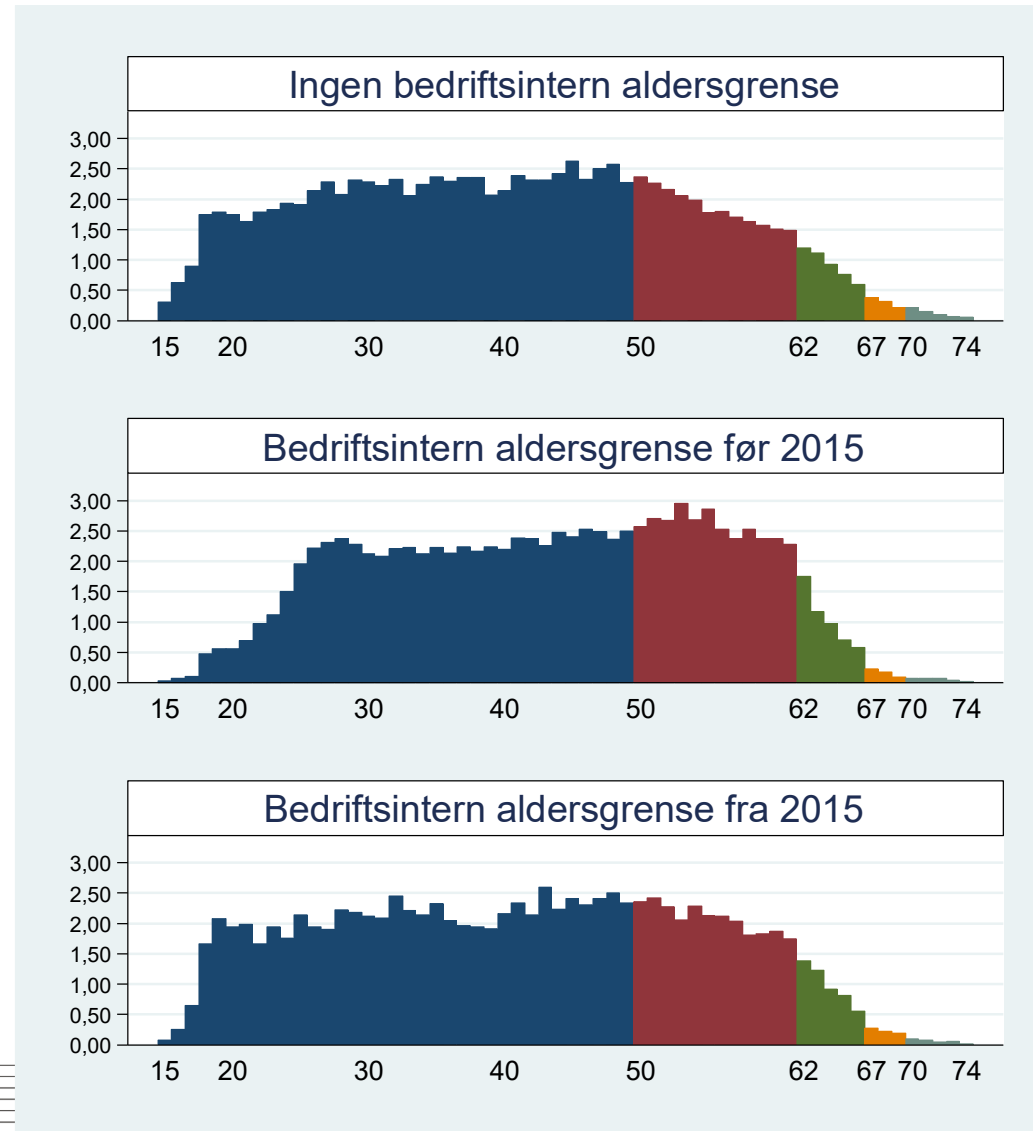
Virksomheter med bedriftsintern aldersgrense

- Store virksomheter
- Særlig innen finans/forsikring og faglig vit./tekn. tjenesteyting
- Ikke rekrutteringsproblemer
- Har seniorpolitikk/livsfasepolitikk
- AFP-virksomheter
- Virksomheter i store kommuner

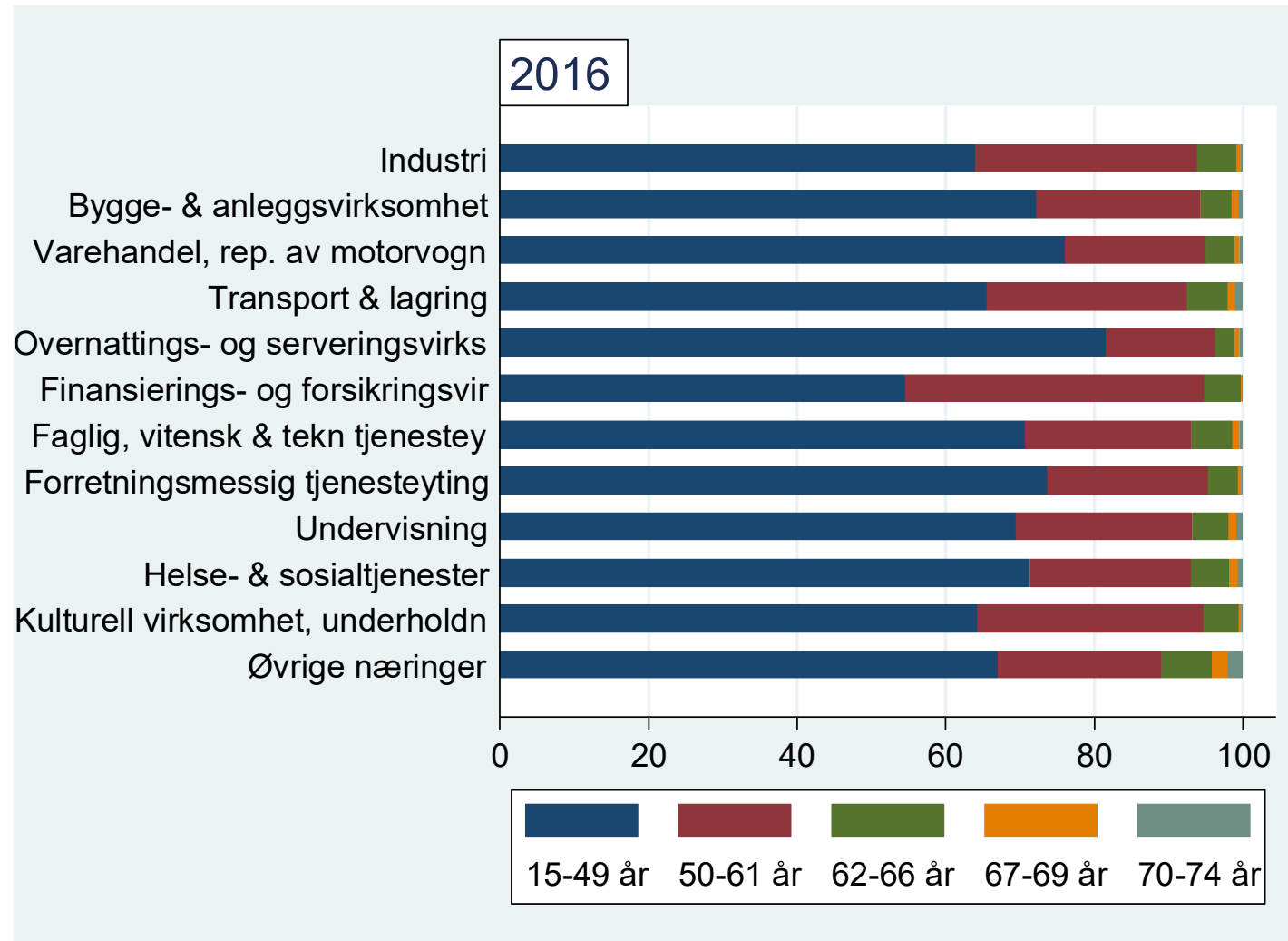
Hvem har bedriftsintern aldersgrense?

- 1 av 5 virksomheter, oftere i store
 - Omtrent halvparten av alle ansatte
 - 15% av ansatte i de minste virksomhetene (<50 ansatte)
 - 75% av ansatte i de største virksomhetene (>250 ansatte)
 - Omtrent halvparten av ansatte i industri og varehandel, noe høyere i transportsektoren og noe lavere innen bygg og anlegg

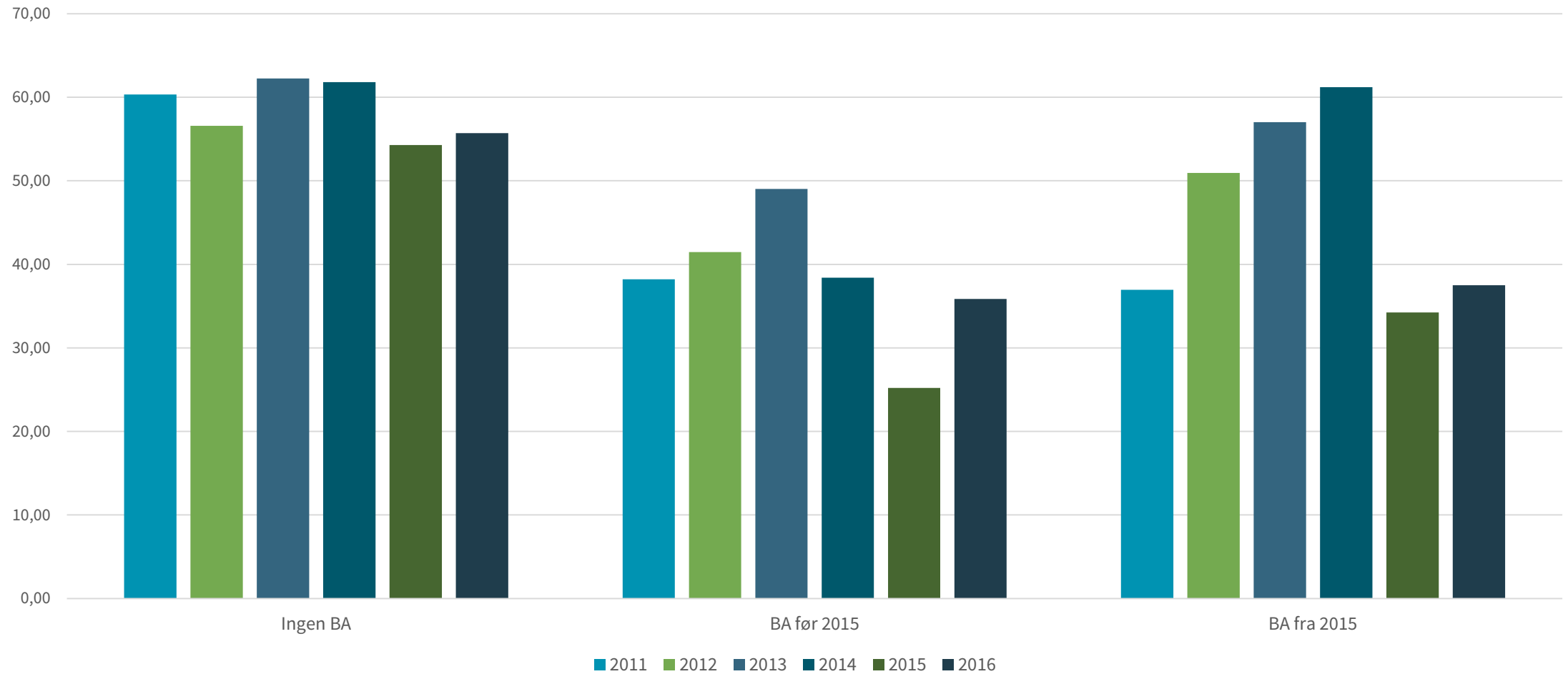
Aldersfordeling i 2016



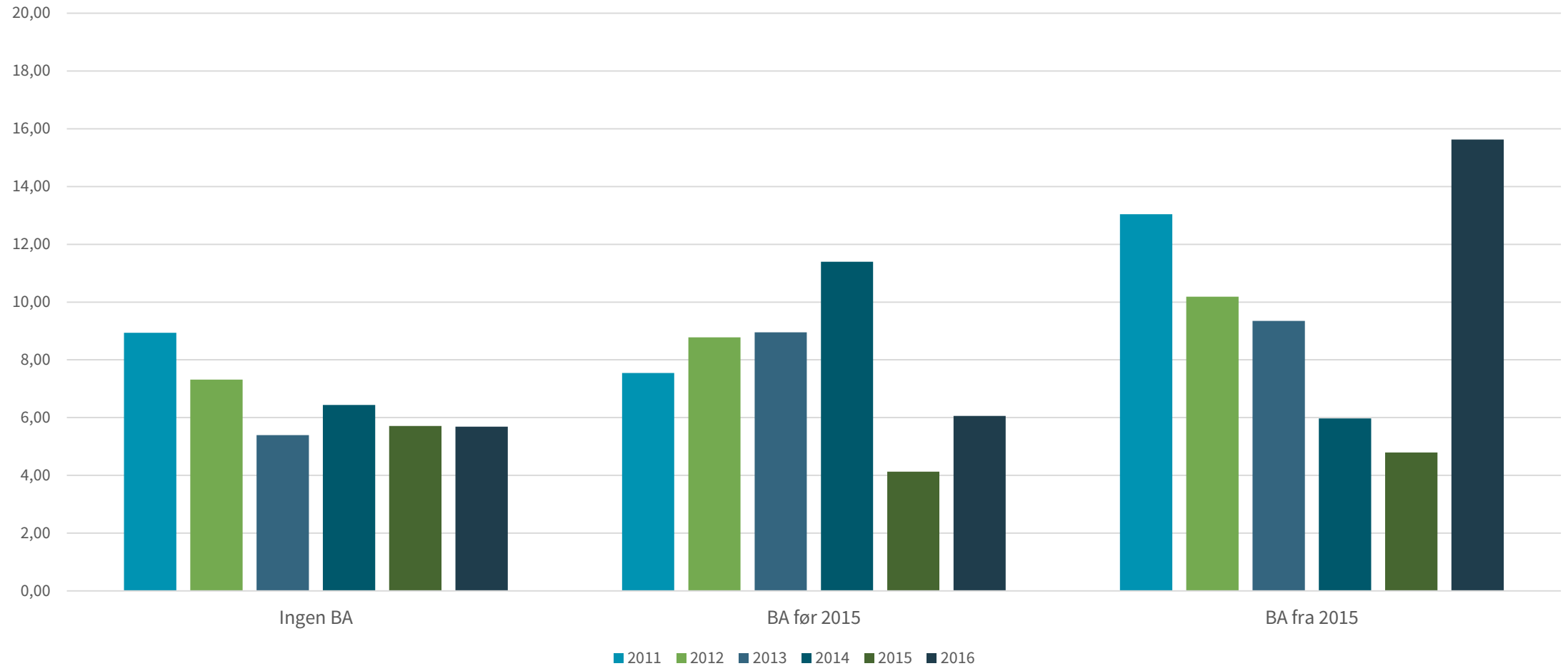
Aldersfordeling etter næring i 2016



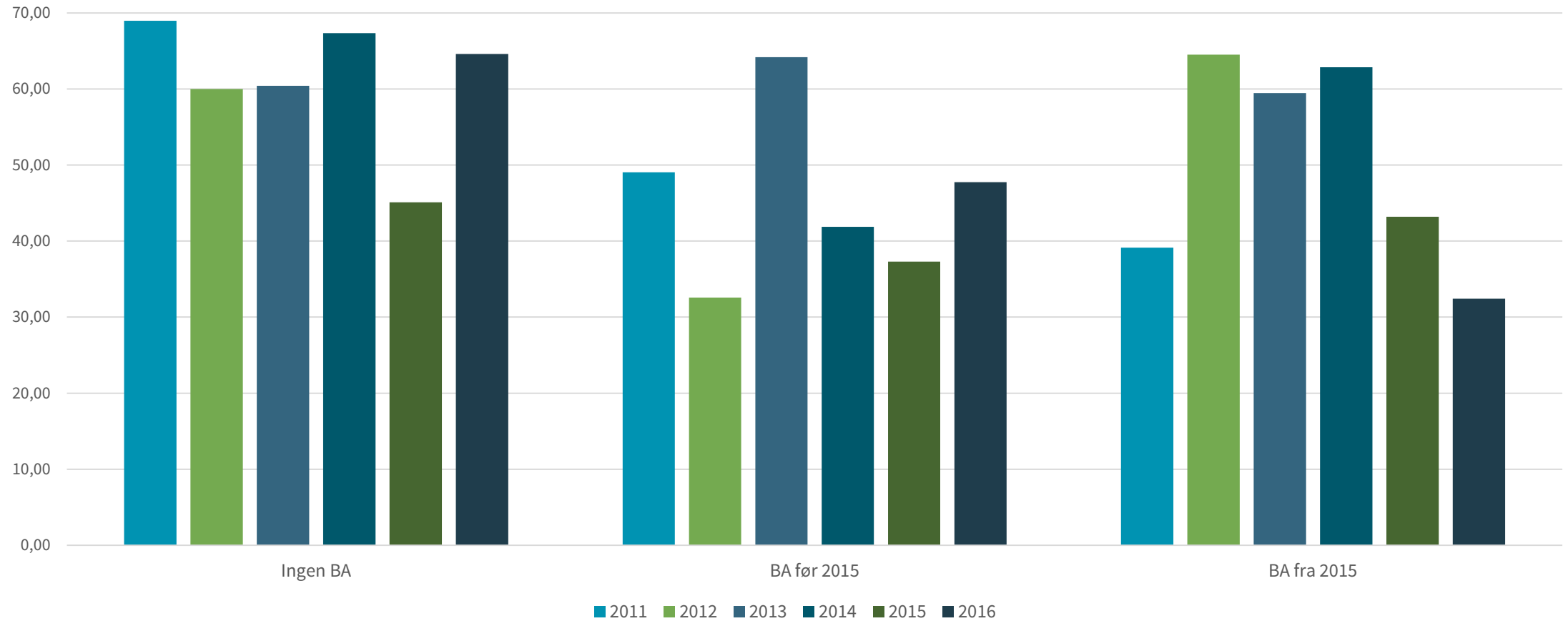
Andel 66-åringar som fortsetter i samme virksomhet



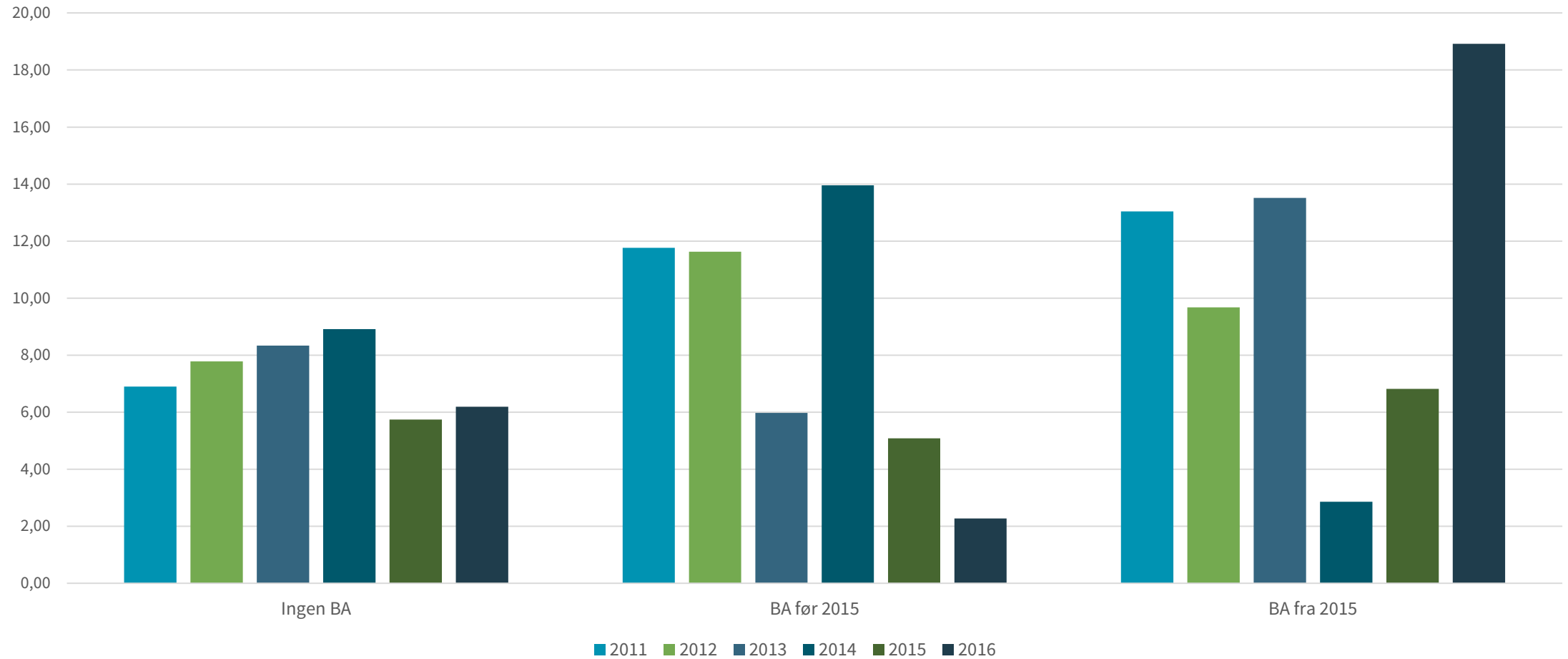
Andel 66-åringar som bytter arbeidsgiver



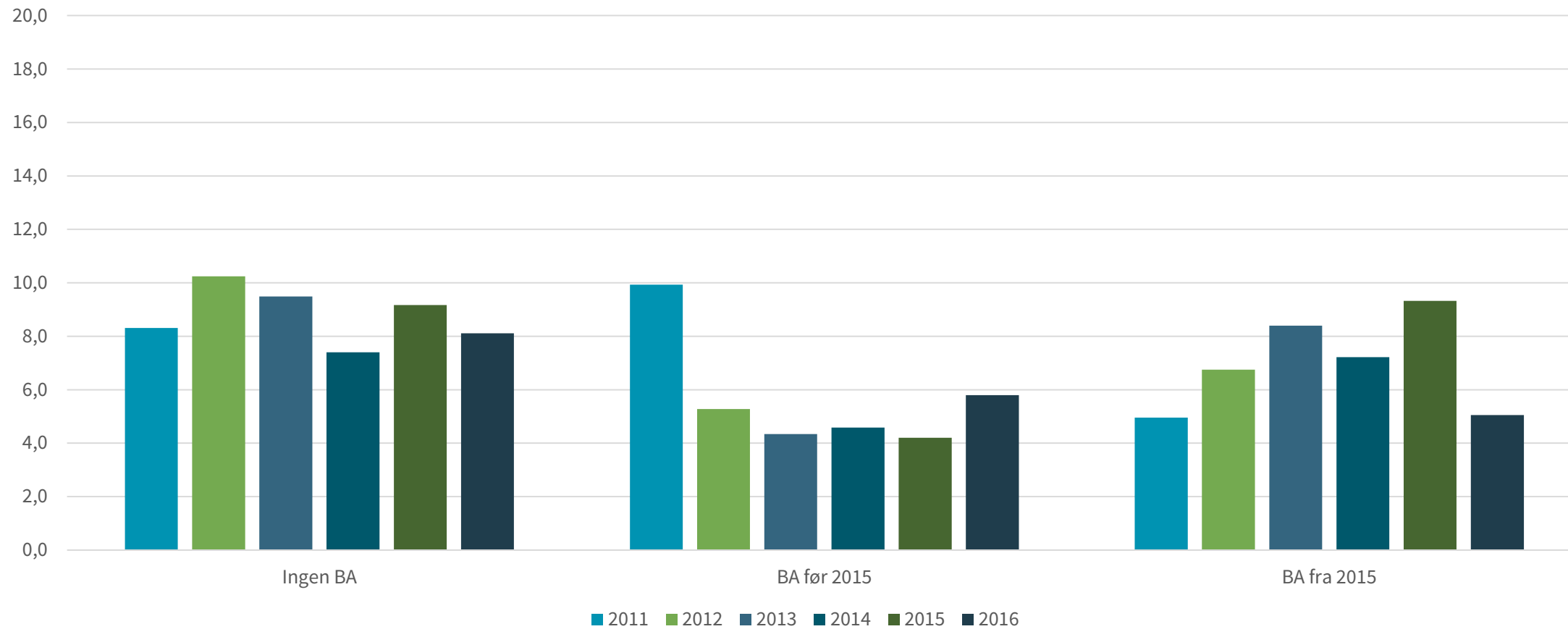
Andel 69-åringar som fortsetter i samme virksomhet



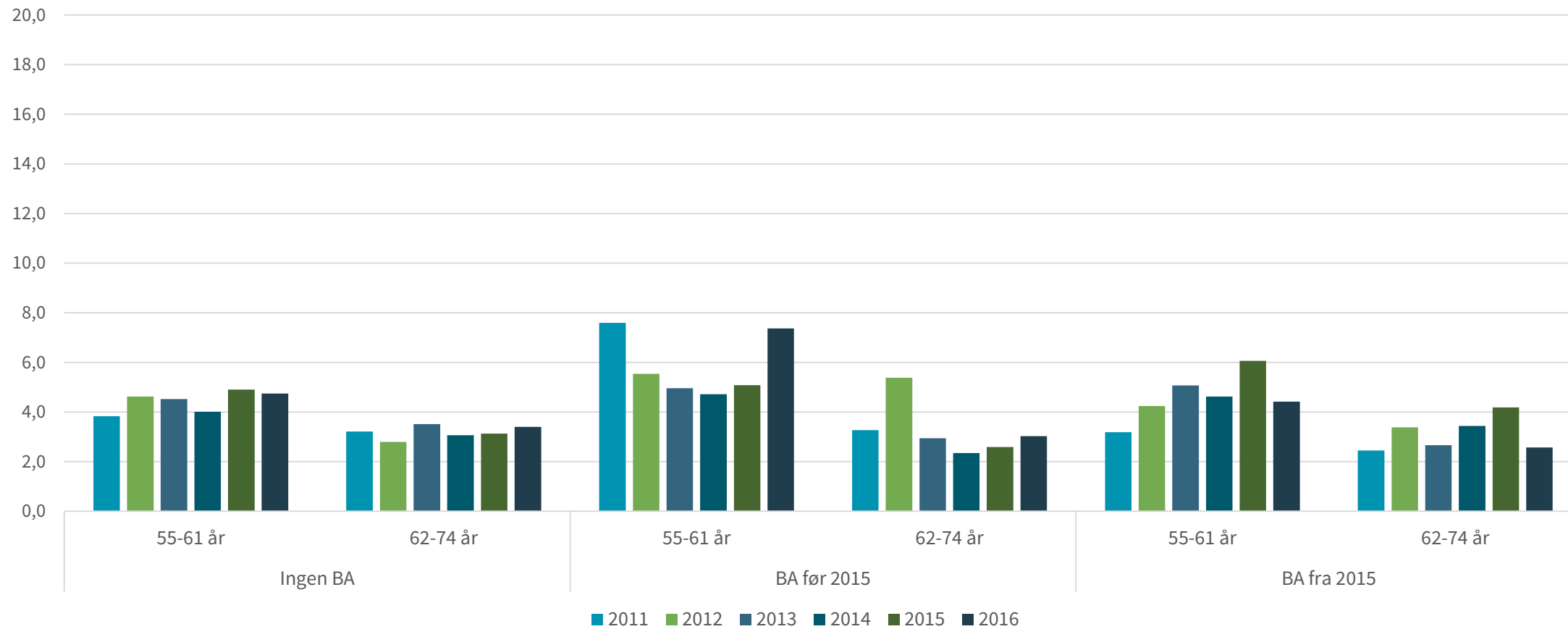
Andel 69-åringe som bytter arbeidsgiver



Andel nyansatte blant ansatte i alderen 55-61 år



Andelen av nyansatte som er 55-61 år og 62+ år



Oppsummering

- Konsekvenser av nye aldersgrenser:
 - Flere velger å innføre bedriftsinterne aldersgrenser
- Mange fortsetter å jobbe etter 66 og 69 år
 - Men vi klarer ikke knytte endringene til de nye reglene
- Bedriftsinterne aldersgrenser øker mobiliteten
 - Særlig blant dem som innførte bedriftsinterne aldersgrenser i 2015

