

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 OSLO

Oslo, 04.05.2017

Deres ref: 17/151-

Vår ref: Stian Sigurdson/ 17-12806

Høringssvar: "Seniorer og arbeidslivet - aldersgrenser og tilpasninger"

Hovedorganisasjonen Virke viser til [høringsbrev og høringsnotat](#) vedrørende av rapport om [«Seniorer og arbeidslivet - aldersgrenser og tilpasninger»](#).

I dette høringssvaret har Virke valgt å fokusere på noen av de spørsmålene utvalget drøftet, og våre synspunkter kan oppsummeres i følgende punkter:

- Virke mener at aldersgrensen i arbeidsmiljøloven ikke bør heves ytterligere
- Virke mener at en ytterligere heving av aldersgrensen vil kunne forsterke de negative effektene vi nå ser av lovendringen i 2015, f.eks. økt bruk av bedriftsinterne aldersgrenser
- Virke mener at det er uforståelig at det er ulike aldersgrenser i statlig, kommunal og privat sektor, og at disse aldersgrense må ses i sammenheng
- Virke mener det ikke bør innføres et krav om tariffavtale for å etablere bedriftsinterne aldersgrenser
- Virke ønsker primært ett større fokus på individuelle vurderinger fremfor generelle tiltak som er knyttet til alder alene. Dersom man viderefører dagens system med generelle tiltak, f.eks. ekstra ferieuke ved fylte 60 år og rett til redusert arbeidstid ved 62 år, må innslagspunktene/aldersgrensene for disse justeres i takt med den generelle aldersgrensen
- Virke mener spørsmålet om seniorers rett til sykepenger bør inngå i en større og mer prinsipiell utredning av den norske sykelønnsordningen

Hovedorganisasjonen Virke

Besøksadresse:

Henrik Ibsens gate 90
NO 0255 Oslo

Postadresse:

P.O. Box 2900 Solli
NO-0230 Oslo
Tel +47 22 54 17 00
Fax +47 22 56 17 00

E-post

info@virke.no

Bankgiro

6030.05.18543

Org nr.

970 134 646 MVA

www.virke.no

1. Virke mener at aldersgrensen i arbeidsmiljøloven ikke bør heves ytterligere

Leder av Arbeidslivspolitikken, Stian Sigurdson, var representert i utvalget og tilhørte flertallet som anbefalte at det ikke skjer en ytterligere heving av aldersgrensen på det nåværende tidspunktet.

Både det norske arbeidslivet og den norske velferdsmodellen avhengig av å øke sysselsetting av eldre arbeidstakere. For å nå dette målet må det iverksettes målrettede tiltak som griper fatt i det reelle problemet, nemlig at for mange forlater arbeidslivet når de er tidlig i 60-årene. Hovedfokuset bør derfor ikke være å få noen få til å jobbe etter 72 år, men å få flere til å jobbe lenger opp i 60-årene. For å oppnå økt arbeidsdeltakelse blant seniorene er det derfor langt viktigere å ha oppmerksomhet mot aldersgruppen av 60-åringene.

I høringsrunden før hevingen av aldersgrensen fra 70 til 72 år skrev Virke at "problemet med departementets forslag er at de ikke tar tak i de reelle utfordringene. Forslagene vil i beste fall ha en usikker og i verste fall negativ effekt på sysselsettingen". En ytterligere heving av aldersgrensen vil forsterke Virkes bekymringer i ytterligere grad.

For det første vil en ytterligere heving av aldersgrensen, f.eks. til 75 år, kunne medføre at flere vil oppleve en *uverdigg avslutning av arbeidsforholdet*. Høyere aldersgrense kan føre til et økt antall situasjoner der arbeidstakerens produktivitet ikke forsvarer kostnader ved årsverket. Høyere aldersgrense kan føre til økt behov for avvikling av arbeidsforhold før aldersgrensen er nådd, i tilfeller der den ansatte ikke lenger leverer i henhold til det stillingen krever. I dette ligger både at man kan få flere konfliktfylte oppsigelsessaker, og at arbeidstakere i noen tilfeller kan bli nødt til å gå tidligere enn de ville gjort dersom aldersgrensen var lavere. Virksomheter med en lavere aldersgrense vil i slike situasjoner kanskje slå seg til ro med at arbeidsforholdet vil bli avsluttet om relativt kort tid. Med en aldersgrense på 75 år vil det imidlertid kunne være for mange år for virksomheten å beholde en arbeidstaker som ikke fungerer. En lavere aldersgrense kan bidra til en mer ryddig og verdig avslutning på arbeidsforholdet uten fokus på den enkeltes prestasjoner.

For det andre vil en ytterligere heving av aldersgrensen kunne medføre at seniorer blir enda *mindre attraktive* enn de er i dag. Ansettelse av seniorer kan for virksomheten oppleves som en større risiko fordi dette ofte vil være den siste arbeidsplassen de bytter til. En høyere aldersgrense kan slik sett virke mot sin hensikt, hvis et mål er å gjøre seniorene mer attraktive i arbeidslivet.

For det tredje vil en ytterligere heving av aldersgrensen kunne medføre en *økt bruk av bedriftsinterne aldersgrenser* som er lavere enn 72 år. Tall fra Fafo viser at 17 prosent av virksomhetene i privat sektor innførte bedriftsintern aldersgrense i forbindelse med hevingen til 72 år i 2015, det vil si nærmere en dobling fra tidligere. Dersom flere virksomheter enn tidligere innfører bedriftsinterne aldersgrenser på 70 år, vil dette svekke effekten av en generell heving. På grunn av kravet om konsekvent praktisering av bedriftsinterne aldersgrenser, kan man også få en utbredelse av strengere aldersgrenser enn man har i dag og også enn man hadde før lovendringen i 2015. Dette fordi den tidligere 70-årsgrensen i arbeidsmiljøloven var fleksibel og ikke til hinder for at enkeltpersoner fortsatte, mens et stadig økende antall bedriftsinterne grenser i dag må håndheves konsekvent, jf. lovens ordlyd og forarbeider.

Et annet viktig element i spørsmålet om 72-årsgrensen skal heves ytterligere, er at det kun er spørsmål om heve grensen for private virksomheter. I statlig sektor er aldersgrensene fastsatt i aldersgrenseloven, som har lavere fastsatte aldersgrenser enn det som følger av arbeidsmiljøloven. Den generelle aldersgrensen er her 70 år, mens det på visse vilkår er adgang til lavere aldersgrenser, såkalte særaldersgrenser. Da aldersgrensene i arbeidsmiljøloven ble hevet i 2015, ble det ikke foretatt endringer i reglene på dette området. Særaldersgrenser i kommunal sektor, som er tariffrettslig forankret og følger tilsvarende stillinger som i statlig sektor, ble også holdt utenfor endringene.

Hvis man virkelig mener at en heving av aldersgrensene er et viktig tiltak for å få flere til å stå lenger i arbeidslivet, så fremstår det som helt uforståelig at man kun vurderer å heve aldersgrensen for private virksomheter. Det er lite naturlig å kreve en høyere aldersgrense enn 72 år i virksomheter omfattet av arbeidsmiljøloven, når man i staten har en aldersgrense på 70 år samt en rekke lavere særaldersgrenser som ikke har blitt vurdert. Virke mener det bør være en sammenheng mellom reglene i privat og offentlig sektor.

Avslutningsvis vil vi understreke at Virke ikke utelukker at det på lang sikt kan være aktuelt å vurdere en ytterligere heving av den alminnelige aldersgrensen i arbeidsmiljøloven, blant annet på grunn av økt levealder og sannsynlig forbedret helse blant eldre.

2. Særrettigheter for seniorer

2.1 Virke ønsker primært individuelle vurderinger fremfor generelle tiltak

Vi stiller spørsmål ved hvorvidt standardiserte senioriltak, slik som ekstra ferie, redusert arbeidstid eller bonuser, er den mest hensiktsmessige måte å få eldre til å jobbe lengre. Dette er blant annet belyst i forskning fra Fafo hvor det pekes på at de store variasjonene som finnes i behov og utfordringer innenfor ulike sektorer og grupper av eldre arbeidstakere kan gjøre at tiltak som tilbys alle over en viss alder har lite effekt¹. En nylig publisert internasjonal litteraturgjennomgang², viser at det er lite forskningsmessig belegg for å si at seniorpolitiske tiltak for å motvirke tidligavgang og forlenge arbeidskarrieren har effekt. To norske effektstudier publisert av Tove Midtsundstad ved Fafo i 2014 undersøkte hvilken effekt senioriltak har på AFP-pensjonering i perioden 2005 til 2007. Disse to studiene fant ingen effekt av tiltak innført på virksomhetsnivå til og med 2005, når det gjaldt AFP-pensjonering ved fylte 62 år.

Vår erfaring med seniorpolitiske tiltak som er rettet mot alle arbeidstakere fra de er 62 år og eldre, får mer karakter av å være ansattgoder for noen over en bestemt alder enn å være målrettede tiltak. Dette er også støttet av forskning³ og vi mener dette må tas hensyn til når seniorpolitiske tiltak omtales. Når det i utredningen påpekes at det i privat sektor er færre som har seniorpolitiske tiltak mener vi dette må ses i sammenheng med vår beskrivelse

¹ Midtsundstad & Bogen (2010) "Active Ageing policy in practice. Experiences from six municipalities.

² Midtsundstad & Hilsen (2015). National Report Norway. In: Hasselhorn HM, Apt W (2015). *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges*. Research Report. Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS) and Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA). BMAS/ BAuA, Berlin.

³ A.I. Hilsen & T. Midtsundstad (2014). Seniorpolitikk – behov for nytt kart og kompass? *Søkelys på arbeidslivet*, vol. 31 (1-2):157-182.

over av slike tiltak som ansattgoder. Andelen private virksomheter som har innført seniorpolitiske tiltak sier ikke noe om omfanget i privat sektor som jobber med å beholde sine eldre ansatte i jobb. I vår rådgivning til medlemmene innen tjenestenæringene i Norge fremmer vi nettopp at det er viktig med individuelt rettede tiltak for å stimulere til at eldre skal jobbe lenger. Generelle tiltak som treffer bredt er ofte dyre og effekten liten.

2.2 Subsidiært: Virke mener innslagspunktene for særrettighetene bør heves

Forutsatt at man også i fremtiden skal generelle tiltak hvor innslagspunktene er knyttet til alder:

Da aldersgrensen ble hevet fra 70 til 72 år i 2015, valgte man ikke å heve aldersgrensene/innslagspunktet for de ulike særrettighetene seniorer har, f.eks. rett til redusert arbeidstid ved 62 år og rett til ekstra ferieuke og økt feriepengegrunnlag ved fylte 60 år.

Virke mener at når en av hovedbegrunnelsene for å heve 70-årsgrensen var økt levealder og generelt bedre helse, bør den samme argumentasjonen tilsi endringer også i andre aldersgrenser/innslagspunkt i lovverket. Virke mener derfor at aldersgrensene/innslagspunktene for særrettighetene bør økes i takt med den generelle aldersgrensen i arbeidsmiljøloven.

Ved å se bestemmelsene i sammenheng på denne måten vil de samlede kostnadene/ulempene for arbeidsgivere ikke øke, og det vil motvirke at seniorer blir mindre attraktive på jobbmarkedet enn det de er i dag.

3. Krav om tariffavtale for å etablere bedriftsinterne aldersgrenser

I rapporten stilles det spørsmål om det bør innføres et krav om tariffavtale for innføring av nedriftsinterne aldersgrenser som er lavere enn 72 år. Virke støtter ikke et slikt krav.

For det første vil Virke vise til at spørsmålet om tariffavtale ble drøftet i forbindelse med lovendringen i 2015, hvor man konkluderte med at det ikke ville være hensiktsmessig å foreslå et krav om tariffavtale. Virke kan ikke se at det har skjedd endringer i løpet av de siste to årene som skulle tilsi en annen konklusjon i dag.

For det andre vil Virke understreke at et krav om tariffavtale i realiteten vil frata svært mange virksomheter muligheten til overhodet å etablere bedriftsinterne aldersgrenser. Dette fordi det er svært ulik grad av tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv. Mens offentlig sektor har full dekning, er kun om lag halvparten av private virksomheter dekket. Det er også betydelige forskjeller i dekningsgrad mellom ulike bransjer, og dekningsgraden øker i takt med størrelsen på virksomheten. Et krav om tariffavtale vil derfor i særlig grad ramme mindre virksomheter i privat sektor.

4. Seniorers rett til sykepenger

Arbeidstakere som er fylt 70 år har i dag ingen rett til sykepenger etter folketrygdloven, jf. § 8-3 første ledd. Personer mellom 67 og 70 år har en begrenset sykepengerrett.⁴ Dagens regler innebærer altså at arbeidstakere over 70 år – og i noen grad de mellom 67 og 70 – blir stående uten sykepenger som erstatning for arbeidsinntekten ved sykdom (med mindre de har krav på dette etter tariffavtale eller annet grunnlag).

Virke har over lang tid etterlyst en debatt om og en utredning av den norske sykelønnsordningen. Vi mener spørsmålet om seniorers rett til sykepenger må være en del av en slik utredning.

Vennlig hilsen

Hovedorganisasjonen Virke

Inger Lise Blyverket
Direktør for Forhandlinger og Arbeidslivspolitik

Stian Sigurdson
Leder Arbeidslivspolitik

⁴ Etter folketrygdloven § 8-51 ytes det sykepenger fra trygden for personer mellom 67 og 70 år i opptil 60 sykepengedager, forutsatt et inntektsgrunnlag høyere enn 2 G (om lag 185 000 kroner i 2016). Hovedregelen er ellers at sykepenger fra trygden ytes i opptil 248 dager, og at minste inntektsgrunnlag (etter utløpet av arbeidsgiverperioden) er på 50 prosent av grunnbeløpet (om lag 46 000 kroner), jf. §§ 8-12 og 8-3.