



Arbeids- og sosialdepartementet

Postboks 8019 Dep

0030 Oslo

Dato: 02.05.2017

Vår ref.: 17-135 ARB em

Deres ref.: 17/151

Høring av rapport om «Seniorer og arbeidslivet - aldersgrenser og tilpasninger»

Det vises til departementets høringsbrev av 18.1.2017.

Høringen gjelder rapporten «Seniorer og arbeidslivet – aldersgrenser og tilpasninger» som ble utarbeidet av et partssammensatt utvalg og avgitt til Arbeids- og sosialdepartementet 1. desember 2016. Finans Norge gir i denne høringsuttalelsen merknader til vurderingene av tilpasninger i arbeidslivet for å kunne ytterligere heve eller fjerne grensen i arbeidsmiljøloven.

Innledning

Finans Norge stiller seg bak utvalgets hovedkonklusjon om at samfunnet må finne måter som bidrar til at flere eldre står i jobb lengre. Regjeringens perspektivmelding peker på at vi må jobbe mer når vi lever lengre. Det kan skje ved at vi jobber flere timer, at flere i arbeidsdyktig alder står i jobb og helst en kombinasjon av begge deler.

I utvalgsrapporten vises det til at sysselsettingen i gruppen over 60 år har økt de senere årene. Økningen har sammenheng med økende utdanningsnivå og bedre helse i befolkningen, men pensjonsreformen har også bidratt. Det er viktig at flere velger å jobbe lenger utover i 60-årene. En videre økning i yrkesdeltakelsen blant eldre vil føre til bedre pensjoner, og vil styrke mulighetene for å opprettholde et godt offentlig tjenestetilbud fremover. Finans Norge har som målsetning å bidra til at den reelle avgangsalderen fra arbeidsstyrken i finanssektoren øker.

Kommentarer til heving av aldersgrensen

Aldersgrensen som i dag gir adgang til å bringe et arbeidsforhold til opphør på grunn av alder ble hevet fra 70 til 72 år 1. juli 2015. Utvalgets mandat har vært å vurdere tilpasninger i arbeidslivet med sikte på å kunne ytterligere heve, eller fjerne, aldersgrensen for opphør av oppsigelsesvernet etter arbeidsmiljøloven. Utvalget har lagt vekt på å lage et godt kunnskapsgrunnlag og drøfte spørsmålene knyttet til ulike tilpasninger nøye, men har ikke lagt fram konkrete forslag til slike tilpasninger. Videre har utvalget vært delt i synet på om aldersgrensen bør økes ytterligere fra 72 år. Finans Norge støtter flertallet i utvalget som ytrer motstand mot å heve aldersgrensen ytterligere nå, men utelukker samtidig ikke 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. Finans Norge støtter ellers i denne sammenheng flertallets synspunkter i kap. 8.2.

Vi viser til Finans Norges høringsuttalelse om endringer i arbeidsmiljøloven – arbeidstid, aldersgrenser, straffebestemmelser av 8. oktober 2014 der Finans Norge anbefalte å beholde 70-årsgrense i arbeidsmiljøloven og adgangen til lavere bedriftsintern aldersgrense. Hovedpunktene i vår argumentasjon er gjengitt nedenfor:

- **Hensynet til verdig avgang:** Yteevnen for de fleste svekkes gradvis med årene, selv om det er store variasjoner fra individ til individ. Det vil være uverdige å måtte avslutte et langt arbeidsforhold med en oppsigelse begrunnet i arbeidstakers svekkede yteevne. Arbeidsgiver vil normalt vike tilbake for å gå til oppsigelse på slikt grunnlag overfor en arbeidstaker som har prestert godt i mange år. Hvis det ikke blir adgang til å avslutte arbeidsforholdet før fylte 75 sier det seg selv at det må bli langt flere slike saker.
- **Hensynet til kompetansefornyelse:** Lang erfaring kan neppe oppveie fullt ut behovet for kompetansefornyelse. Undersøkelser viser blant annet at eldre arbeidstakere i mindre grad enn yngre deltar og er villig til å delta i kompetansehevende tiltak. En ytterligere økning av aldersgrensene betyr at det varer lenger før bedriftene kan ta inn arbeidskraft med ny og oppdatert kompetanse. Dette vil kunne gå ut over konkurranseevne og lønnsomhet.
- **Hensynet til forutsigbarhet i bemanningsplanleggingen:** Arbeidstakere i privat sektor har rett til å gå av med pensjon fra fylte 62 år. En høyere aldersgrense vil medføre et vesentlig lenger aldersspenn hvor avgang kan finne sted. Dette gjør det mer uforutsigbart for arbeidsgiver når overgangen til pensjon vil finne sted, og bemanningsplanleggingen blir da mer uforutsigbar.

- **Det store frafallet skjer i tidligere aldersklasser:** Som rapportens kapittel 7 viser, skjer det største frafallet fra arbeidslivet tidlig i 60-årene. Allerede ved 64-65 år er under halvparten av befolkningen i arbeid, og det er bare en av fem som står i arbeid til 67 år. I aldersgruppen 70-74 år er langt under 10 prosent i arbeid. Finans Norge viser også til flertallets uttalelse om at en høyere aldersgrense antas å kun gi marginale effekter på arbeidsdeltakelsen. I arbeidet med å øke sysselsettingen for eldre bør myndighetene og arbeidslivets parter fokusere på å få flere til å fortsette å jobbe etter de tidlige 60-årene.

Særrettigheter knyttet til alder må øke i takt med aldersgrensene

Hevingen av aldersgrensene i arbeidslivet innebærer at særrettighetene knyttet til alder må gjennomgås. Ordningene innebærer at seniorene er dyrere arbeidskraft enn andre arbeidstakere, alt annet likt. Hvis disse særrettighetene videreføres uendret samtidig med økning av aldersgrensene, forlenges disse rettighetene, hvilket vil bidra til at ansatte i disse aldersspenn blir mer kostbare og dermed mindre attraktive for arbeidsgiver og på arbeidsmarkedet generelt. En heving av grensene for slike særrettigheter harmonerer også med flere av begrunnelsene for økte aldersgrenser, som økt levealder og at de eldre er friskere enn tidligere. Det er derfor Finans Norges syn at nedre aldersterskler for seniorrettigheter og pensjonsordninger bør øke i takt med aldersgrenser for øvrig.

Endringsadgang i arbeidsforholdet

I avsnitt 9.6 drøftes behovet for en utvidet endringsadgang overfor seniorer hvis 72-årsgrensen skulle heves eller fjernes. Takten i utviklingen i arbeidslivet går nå raskere og raskere. Dette innebærer at seniorer, på linje med yngre arbeidstakere, i større grad må være forberedt på å skifte oppgaver, stilling eller arbeidsgiver dersom yrkeskarrieren forlenges. Ansettelsesvilkår og regelverk må støtte opp om jobbskifte og rekruttering i alle aldre. Alle ansatte skal ha samme muligheter og rettigheter, og møte de samme krav og forventninger der kompetanse er avgjørende, ikke alder.

Avsluttende kommentarer

Utvalget har levert en grundig rapport med en utfyllende kunnskapsstatus om seniorer i arbeidslivet og gode analyser som vil være nyttig som kunnskapsgrunnlag i arbeidet med seniorpolitikk både for myndigheter og arbeidslivets parter framover.

I denne sammenheng vil vi informere om at Finans Norge, Finansforbundet og Senter for seniorpolitikk samarbeider om prosjektet «Seniorpolitikk i finansnæringen». Prosjektet skal blant annet kartlegge omfanget av seniorer i næringen, pensjoneringsadferd, hva som

fremmer eller hemmer lenger yrkesaktivitet og hvilke seniorpolitiske virkemidler som finnes i næringen i dag. Vi vil kartlegge både generelle og næringsspesifikke utfordringer, og si noe om hva vi kan forvente de kommende årene. Formålet med prosjektet er å etablere et felles faktagrunnlag, forståelse for situasjonen til seniorer og status for seniorpolitikken i næringen. Resultatet av kartleggingen vil foreligge før sommeren.

Med hilsen

Finans Norge



Runa Opdal Kerr
direktør



Elin Mathiesen
seniorrådgiver