



Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8011 Dep
0030 Oslo

Deres ref.: 14/2614

Vår ref.: 14/4250
Saksbehandler: Haakon Hertzberg

Dato: 09.10.2014

Høring om endring i arbeidsmiljøloven - reglene om aldersgrenser og arbeidstid.

Vi viser til Arbeids- og sosialdepartementet sitt høringsbrev 1. juli 2014 om endringer i arbeidsmiljøloven.

Vi har ingen merknader til høringens del om midlertidig ansettelse.

Vi har følgende merknader knyttet til reglene om aldersgrenser og arbeidstid.

Reglene om aldersgrenser

Høy sysselsetting for å sikre en bærekraftig velferdsstat er blant hovedmålene i arbeids- og velferdspolitikken. Når levealderen øker, legger nye pensjonsregler gjennom pensjonsreformen opp til at yngre generasjoner må fortsette lenger i arbeid og utsette uttaket av alderspensjon for å få samme pensjon som eldre generasjoner. I den forbindelse ble også øvre aldersgrense for pensjonsopptjening økt fra 69 til 75 år i 2010.

NAV støtter synspunktene i høringsnotatet om at endringene i pensjonslovgivningen og den sterke økningen i levealder gjør det naturlig å vurdere en økning i arbeidsmiljølovens aldersgrenser. Forskning viser for øvrig at antall leveår med god helse i stor grad har økt i samme takt som økningen i levealder¹. Aldersgrensene har også et viktig formål i å motvirke aldersdiskriminering i arbeidslivet. Vi viser her til at OECD har anbefalt Norge å sette i verk tiltak for å motvirke aldersdiskriminering, herunder å sikre en større konsistens mellom aldersgrensene i pensjonssystemet og arbeidslivet.

Perspektivmeldingen 2013 viser at økt sysselsetting blant seniorer vil kunne være et viktig bidrag for å sikre en bærekraftig velferdsstat også fremover. Det taler for at aldersgrensene i arbeidsmiljøloven bør understøtte dette målet. Om arbeidsinnsatsen frem mot 2060 stiger prosentvis like mye som forventet levealder, vil det utgjøre knapt to tredeler av den økningen som er nødvendig for å bringe offentlige budsjetter i balanse frem mot 2060.

¹ Lillegård, Magnar og Ramm, Jorunn (2010) *Forventet antall leveår i god helse (HLY). Effekten av ulike helsedefinisjoner*. Statistisk sentralbyrå.

Strøm (2013)² viser videre at dersom gjennomsnittlig avgangsalder fra arbeidslivet øker med 6 måneder, vil det gi en samfunnsøkonomisk gevinst på 14–15 milliarder kroner årlig.

Norge har høy sysselsetting for unge seniorer

Norge har i dag høy sysselsetting i aldersgruppen 60–64 år. Blant 39 OECD-medlemsland var Norge rangert som nummer 4 i 2012. I aldersgruppene 65–69 år og 70–74 år ligger derimot Norge dårligere an og var her rangert som henholdsvis nr. 12 og nr. 17 blant medlemslandene.

En medvirkende årsak til at Norge har så høy sysselsetting blant 60–64 år-åringene, er for øvrig at vi har særlig høy sysselsetting blant eldre kvinner. Om vi ser kun på menn, finner vi at Norge kommer dårligere ut av sammenligningen med øvrige OECD-land. Seniorsysselsettingen har også økt mindre i Norge enn i mange andre OECD-land siden årtusensskiftet³. Vi mener derfor Norge har betydelig potensiale for å øke sysselsettingen blant seniorer ytterligere og kanskje aller mest for aldersgruppen 65 år og over.

Seniorpolitisk barometer 2013 viser at 21 prosent av norske arbeidstakere ønsker å fortsette i arbeidslivet til fylte 70 år eller lenger. Tall fra NAV viser til sammenligning at det ved utgangen av 2013 var 11 prosent av befolkningen som var registrert i arbeid ved 70 år. Trenden i denne andelen som ønsker å jobbe til 70 eller lenger har vært økende det siste tiåret. Dette indikerer at en økning av aldersgrensen i arbeidsmiljøloven sannsynligvis vil føre til økt sysselsetting blant personer over 67 år og over 70 år.

Den allmenne aldersgrensen

70-årsgrensen er i dag en grense for når stillingsvernet i arbeidsmiljøloven opphører og gir ikke noe hinder for å fortsette i arbeid der hvor arbeidstaker og arbeidsgiver en enige om det. Likevel tror vi at aldersgrensen i arbeidslivet tilsvarende som aldersgrenser i pensjonssystemet har en viktig signaleffekt.

For eksempel ser vi i dag at spesielt mange slutter i arbeid ved 62 år og 67 år, som er viktige aldersgrenser i pensjonssystemet. Det er sannsynlig at en økt aldersgrense vil kunne være normgivende, i alle fall på noe sikt, og vil kunne føre til at flere vil ønske å fortsette i arbeid til de er over 70 år.

Ifølge Solem (2012)⁴ har opphevingen av 65 års-aldersgrensen i arbeidslivet på New Zealand i 1999 medført en tredobling av sysselsettingen for aldersgruppen 65–69 år fra 12 prosent i 1998 til 35 prosent i 2010. Andelen har økt videre til 39 prosent i 2012. Ifølge Solem omtaler New Zealands sosialdepartement opphevingen av aldersgrensen som hovedårsaken til økningen.

En utvidelse av stillingsvernet til 72 år eller 75 år vil kunne gi ulemper for virksomheter i enkelttilfeller, ved at det gir mindre fleksibilitet i bemanningen, og ved at det blir vanskeligere å avslutte et arbeidsforhold for arbeidstakere virksomheter ikke ønsker å beholde. Dette er likevel ikke prinsipielt annerledes enn ulempene ved et sterkt stillingsvern generelt, også for arbeidstakere under

² Strøm, Terje (2013) *Samfunnsøkonomiske gevinster ved å stå lenger i arbeid*. Ny analyse AS.

³ OECD (2013) *Ageing and employment policies: Norway 2013. Working better with age*.

⁴ Solem, Per Erik (2012) *Ny kunnskap om aldring og arbeid*. NOVA.

70 år. Vi mener at fordelene vil være større enn ulempene, og at hensynet til å sikre en bærekraftig velferdsstat fremover må veie tyngst.

For personer som ønsker å fortsette i jobb, men ikke får anledning til det som følge av aldersgrensene, er det en mulighet å søke annet arbeid eller starte egen virksomhet.

Lien (2014)⁵ viser at andelen seniorarbeidstakere som bytter jobb, er svært lav – om lag 3–5 prosent per år. I tillegg viser Seniorpolitisk barometer 2013 at arbeidsgivere nøler med å kalle inn seniorer til intervju når de har passert om lag 57 år. Det understreker at det for de fleste seniorer er vanskelig å skifte jobb dersom de ikke får fortsette i jobben de har fra før.

Bedriftsinterne aldersgrenser

Regelen om at bedriftsinterne aldersgrenser må håndteres konsekvent er etter vår oppfatning spesielt uheldig, siden den medfører at ingen av virksomhetens ansatte kan fortsette i jobb etter aldersgrensen, heller ikke når bedriften også ønsker det. Dersom adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser opprettholdes, mener vi at kravet om en konsekvent praktisering bør opphøre.

Prinsipielt mener vi det er en fordel med et enklest mulig regelverk, og at det kan tale for å kun tillate bedriftsinterne aldersgrenser når klare helse- og sikkerhetsmessige grunner tilsier. En videre unntaksadgang kan også være uheldig, ved at det kan undergrave den allmenne aldersgrensen og dermed redusere effekten av å øke aldersgrensen.

Konklusjon

NAV støtter å øke aldersgrensen i arbeidsmiljøloven. Om aldersgrensen økes til 72 år eller til 75 år har trolig ikke vesentlig innvirkning på sysselsettingen blant seniorer, i og med at det foreløpig er få som fortsetter i arbeid etter 72 år.

Økningen i aldersgrensen bør gjelde flest mulig arbeidstakere, og vi mener mye derfor taler for at bedriftsinterne aldersgrenser bare bør tillates av klare helse- og sikkerhetsmessige grunner. Alt i alt mener vi derfor alternativ 1 er et godt forslag. Gitt at levealderen fortsetter å øke, er det uansett naturlig å foreta jevnlig vurderinger av arbeidsmiljølovens aldersgrenser.

Dersom aldersgrensene blir endret, anbefaler vi at det igangsettes en forskningsmessig evaluering av effektene. Evalueringen bør også inneholde en kartlegging av nå-situasjonen, derunder en kartlegging av omfanget og praktiseringen av bedriftsinterne aldersgrenser etter dagens regler.

Reglene om arbeidstid

Arbeids og velferdsdirektoratet har de tre siste årene administrert en regjeringssatsing hvor Stortinget i årene 2011-2013 bevilget ca 75 millioner kroner til en satsing mot ufrivillig deltid.

I denne perioden har Arbeids- og velferdsdirektoratet og Vox, nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk, hatt ansvar for å administrere satsingen. Til sammen har 47 prosjekter mottatt midler fra satsingen mot ufrivillig deltid. Av disse, har 41 prosjekter (hovedsakelig kommuner og

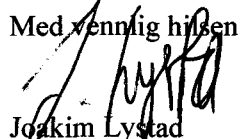
⁵ Lien, Ole Christian (2013) *Få bytter jobb etter fylte 50 år*. NAV.


helseforetak) prøvd ut et stort antall ulike tiltak for å redusere omfang av små stillinger og ufrivillig deltid. Omlag 60% av tiltakene omfatter utprøving av ulike arbeidstidsordninger og valgmuligheter for tilpasning av arbeidstid. Videre har det vært gjort forsøk innen ny organisering av tid på arbeidsplassen, valg av arbeidssted og oppgaver, rekrutterings- og bemanningstiltak, mv.

Hovedinntrykket er at de prosjektene som har prøvd ut mange forskjellige ordninger, er de som har lyktes best. En del prosjekter melder at det fremdeles er utfordringer knyttet til problematikken rundt ufrivillig deltid som de ikke nødvendigvis selv rår over, og viser til for eksempel forhold som behov og muligheter på lokale arbeidsmarker, eksisterende lovverk, osv.

Evaluering av satsingen skal gjøres av Fafo, som vil presentere sine funn og vurderinger først på 'Tid for heltid' - sluttkonferanse for satsingen mot ufrivillig deltid den 24. september 2014. Videre vil Fafo publisere evalueringen av satsingen i rapportform mot slutten av 2014 – rapporten vil kunne være interessant i forhold til utprøving av forskjellige ordninger innen arbeidstid. For mer informasjon om denne satsingen, vises det til www.nav.no/ufrivilligdeltid.

Med vennlig hilsen


Joakim Lystad
Arbeids- og velferdsdirektør


Yngvar Åsholt
kunnskapsdirektør