

Arbeids- og sosialdepartementet  
postmottak@asd.dep.no

Deres ref.: 14/2614

Vår ref.: Kari Østerud

Dato: 23.09.14

## Høring om endringer i arbeidsmiljølovens regler om aldersgrenser

### Bakgrunn:

Det vises til brev av 25.juni 2014. Senter for seniorpolitikk (SSP) avgir uttalelse til delforslaget om endringer i arbeidsmiljølovens regler om aldersgrenser – Opphør av arbeidsforhold grunnet alder og adgangen til å ha lavere bedriftsinterne aldersgrenser.

I gjeldende strategiplan (2012-2015) for SSP heter det at SSP skal arbeide for økt deltakelse for seniorer i arbeidslivet. **For samfunnet** er det av stor betydning at flere av den voksende aldrende befolkningen deltar lengre i samfunns- og arbeidsliv. Dette vil bidra til økt verdiskapning for landet, og det bidrar til at arbeidslivet beholder verdifull kompetanse og erfaring. **For arbeidslivet** blir det stadig viktigere å kunne rekruttere, beholde og utvikle kompetanse for å møte fremtidige behov. **For det enkelte individ** er det avgjørende å kunne velge selv på hvilken måte de vil bidra i samfunnet og til fellesskapet. For de fleste vil et slikt bidrag være knyttet til deltakelse i arbeidslivet.

En eventuell fjerning eller endring av øvre aldersgrenser berører en rekke problemstillinger. Disse spørsmålene vektet og vurderes forskjellig av arbeidslivets organisasjoner, som også er representert i SSPs styre. Arbeidslivets organisasjoner er bedt om å avgi egne høringsuttalelser i saken.

**I denne høringsuttalelsen vil derfor SSP begrense seg til å gi en faglig vurdering av hvorvidt en endring i arbeidsmiljølovens regler om aldersgrenser kan bidra til målet om økt deltakelse for seniorer i arbeidslivet.**

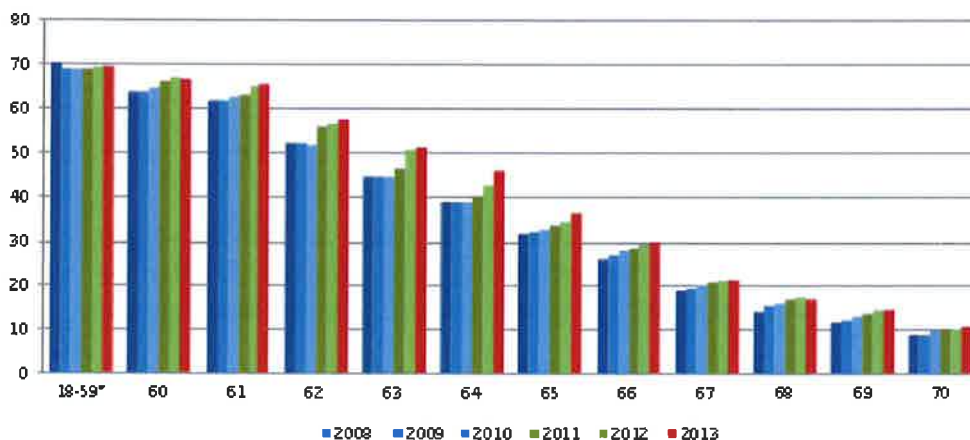
### Generelt:

I forskningen omtales øvre aldersgrenser som en såkalt push-faktor; dvs mulige faktorer som kan innebære at eldre støtes ut av arbeidslivet fordi de ikke lenger er ønsket (Kilde: Solem Ny kunnskap om aldring og arbeid rapport nr. 6/2012). SSP mener det er faglig grunnlag for å hevde at en endring/heving av arbeidsmiljølovens regler om bedriftsinterne aldersgrenser (67-års regelen) vil kunne bidra til økt yrkesdeltakelse for eldre arbeidstakere. Vi kan derimot ikke sikkert konkludere med hvilken effekt en endring av arbeidsmiljølovens 70-års grense vil ha.

Yrkesdeltakelsen blant eldre arbeidstakere i Norge er høy og økende. Vi ser likevel at yrkesdeltakelsen faller mye etter fylte 62 år, og fallet fortsetter utover i 60-årene. 21 % av alle 67-åringene var registrert i arbeidstagerregisteret som ansatt i en virksomhet (hel- eller deltid), mens kun 11 % av alle 70-åringene var det samme. (Kilde: NAV Arbeid og velferd nr. 2 2014). I tillegg kommer de selvstendig næringsdrivende, men de vil ikke være omfattet av arbeidsmiljølovens regler om aldersgrenser.

Fig 1:

Figur 2. Prosentdel av folketallet i registrert arbeid etter alder. Utgangen av året. \* = aldersstandardiserte tal



Kilde: NAV

Det er også mange andre faktorer som påvirker valget mellom arbeid eller pensjon. Helsesituasjonen, familieforhold, pensjonsordninger og arbeidsmiljø er også viktige påvirkningsfaktorer. Og, det er et faktum at mange helt frivillig ønsker å pensjonere seg i 60-årene. Selv om man endrer reglene om øvre aldersgrenser, vil det fortsatt være viktig å arbeide med utvikling av god seniorpolitikk i arbeidslivet, for å stimulere flere til å arbeide lenger. Det største frafallet fra arbeidslivet skjer før de bedriftsfastsatte aldersgrensene trer i kraft, jfr. fig 1

En lovendring i seg selv kan også påvirke vårt syn på og oppfatninger om det forhold loven skal regulere. I SSPs seniorpolitiske barometer 2013 svarer 39 % at de har inntrykk av arbeidstakere i 50-årene er lite attraktive på dagens arbeidsmarked.

På den annen side er det relativt lav mobilitet blant arbeidstakere over 55 år i Norge, både fordi seniorer sjelden søker nye jobber, og fordi arbeidsgivere er tilbakeholdne med å ansette seniorer. En høyere aldersgrense eller ingen aldersgrense i det hele tatt, kan gjøre det enda mindre aktuelt å ansette eldre arbeidstakere.

### Til de konkrete forslagene:

#### 1. Bedriftsinterne aldersgrenser:

Ved å fjerne adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser, vil sannsynligvis sysselsettingen i aldersgruppen 67 + øke. Bedriftsinterne aldersgrenser på 67 år er forholdsvis utbredt. I juni 2014 gjennomført TNS Gallup en undersøkelse om pensjon og avgangsalder hos et representativt utvalg hos 758 virksomheter i privat sektor. Her svarer 30 % av virksomhetene at de har lavere bedriftsinterne aldersgrenser enn 70 år, og de fleste av disse har 67 år som en øvre aldersgrense. Når det gjelder *antall ansatte* som er omfattet av 67-årsgrensen er det sannsynligvis en del høyere enn 30 %, da undersøkelsen viser at de største bedriftene med over 250 ansatte har i stor grad 67 år som øvre aldersgrense for ansatte.

Muligheten for å fortsette i arbeid har også betydning for det enkelte individ, og p.g.a. demografiske endringer vil dette omfatte stadig flere eldre arbeidstakere i årene fremover. Interessen for å jobbe lenge, og også etter fylte 67 år, er stigende blant arbeidslivets eldste. Seniorpolitisk barometer viser at i løpet av 10 år har ønsket avgangsalder økt med 4,1 år i gjennomsnitt.

Gjennomsnittlig ønsket avgangsalder er i dag 65,1 år, og 34 % av alle de spurte i seniorpolitisk barometer (uansett alder) kunne tenke seg å jobbe etter fylte 67 år. Av de over 60 år svarer 53 % at de ønsker å fortsette i jobb etter fylte 67 år.

I seniorpolitisk barometer 2013 svarer 49 % nei på spørsmålet om man det bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette yrkeslivet, mens 25 % svarer ja. I undersøkelsen er det også et spørsmål knyttet til aldersgrenser for yrker hvor man har en særskilt lav aldersgrense i dag (særaldersgrenser for f.eks. politi, brannfolk og flygere). Her svarer 78 % at aldersgrensen for slike spesielt krevende yrker bør baseres på tester av helse og arbeidsevne, og at man ikke trenger en felles lav aldersgrense for disse.

### **Eldres arbeidsprestasjoner – hva sier nyere forskning og kunnskap?**

Kort oppsummert er det neppe forskningsmessig belegg for å påstå *at eldre arbeidstakere som gruppe* presterer dårligere enn sine yngre kolleger. Dette gjelder imidlertid de som står i arbeid. Det er viktig å være klar over at forskningen baserer seg på et selektert utvalg. De som står lenge i jobb vil ofte være de best presterende, mens de med f.eks. lavere kompetanse eller dårligere helse kan ha falt ut av arbeidslivet tidligere.

### **Nedenfor gis en kortfattet oppsummering av relevant forskning på feltet:**

1. Fra Norge er aldring, arbeidsevne og arbeidsprestasjoner bl.a. omtalt i *rapport nr. 6/2012 «Ny kunnskap om aldring og arbeid»* av Per Erik Solem ved NOVA (norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring). Per Erik Solem skiller mellom arbeidsevne og arbeidsprestasjoner. Ved bruk av ulike mestringsstrategier opprettholder mange eldre arbeidstakere gode arbeidsprestasjoner selv om arbeidsevnen isolert skulle bli svekket. Arbeidsevnen svekkes med alderen, mens arbeidsprestasjonene er mindre berørt av alder. Motivasjon er en viktig faktor for gode arbeidsprestasjoner, og eldre arbeidstakere har ofte sterkere motivert for jobben enn sine yngre kolleger. Virkningene av alderen og arbeidsprestasjoner varierer imidlertid med yrke og arbeidsoppgaver. Alderen kan f.eks. være en ulempe i jobber som krever raske reaksjoner og mye fysisk styrke, men en fordel i jobber der en tjener på erfaring.

2. I metaanalysen "The Relationship of Age to Ten Dimensions of Job Performance" (2008) av Thomas W. H. Ng fra University of Hong Kong og Daniel C. Feldman fra University of Georgia undersøkes forholdet mellom alder og 10 dimensjoner av jobbutførelse. Ng og Feldman gikk igjennom 380 studier med i alt 438 uavhengige utvalg. De tok for seg alderseffekter på prestasjoner når det gjelder arbeidsoppgavene. Tidligere forskning har vist ulike resultater: dvs. både positive, nøytrale og negative alderseffekter på prestasjoner. Arbeidsmiljøet har endret seg vesentlig gjennom de siste 30 år og derfor gir undersøkelser fra 1970-årene andre resultater enn nyere undersøkelser.

Ng og Feldman fant ingen gjennomsnittlige alderseffekter på prestasjoner mht:

- ✓ Selve arbeidsoppgavene og jobbutførelsen (kjerneoppgavene)
- ✓ Kreativitet

Ng og Feldman fant negative effekter for eldre mht:

- ✓ Eldre presterte dårligere i opplæringsprogrammer
- ✓ Eldre hadde større sykefravær, men mindre fravær utenom sykefravær
- ✓ Viste generelt litt større treghet

Ng og Feldman fant positive effekter for eldre mht:

- ✓ Bedre på sikkerhet, mindre ulykker og fulgte oftere sikkerhetsregler
- ✓ Bedre på bedriftsinternt ansvar
- ✓ Bedre på lojalitet og hjelpsomhet overfor kolleger og nyansatte, mindre klaging, og viste generelt mindre negativ adferd
- ✓ Mindre rusmisbruk
- ✓ Mindre aggressiv adferd og sabotasje

Det er viktig å være klar over at det i alderssammensetningen blant utvalget hos NG og Feldman er en overvekt av unge eldre (under 60 år.)

3. NG og Feldman gjennomførte en lignende metaanalyse i 2012: «Evaluating six common stereotypes about older workers with meta-analytical data», og den bekrefter funnene fra 2008. Her er 418 studier gjennomgått, og man undersøker om det finnes empiriske bevis for de seks mest vanlige stereotypene knyttet til eldre arbeidstagere. De finner med ett unntak, at stereotypene ikke stemmer med virkeligheten. Det er ikke forskningsmessig grunnlag for å hevde at eldre arbeidstagere er mindre motivert, mindre endringsvillige, mindre lojale, har dårligere helse eller er mer sårbare for balansen mellom arbeid og fritid. De fant imidlertid at eldre arbeidstagere er noe mindre interessert i å delta i opplærings- og karriereutviklingsprogrammer.
4. H70-studien fra Sahlgrenska Akademien i Göteborg har også interessante funn om hvordan 70-åringers helse og funksjonsnivå har endret seg betydelig i løpet av 30 år. I 1971 ble over 1000 70-åringer født i 1901- og 02 undersøkt. I 2000 startet en ny undersøkelse av 70-åringer født i 1930. Deltagerne i undersøkelsene har blitt fulgt opp gjennom flere år. Hovedkonklusjonen fra undersøkelsene er at dagens 70-åringer ikke er som 70-åringer for 30 år siden:

- ✓ Dagens 70-åring er mer intelligente enn 70-åringene var for 30 år siden. De scoret bedre på intelligensstestene, og andelen som hadde utdanning utover grunnskolen hadde økt fra 14 til 40 %.
- ✓ Dagens 70-åring er friskere og piggere. Andelen som trengte hjelp til private gjøremål sank fra 25 % til 12 %.
- ✓ På den annen side er det flere 70-åring som er skilte og flere opplever ensomhet. Det kan se ut til at den psykiske helsen ikke har forandret seg noe særlig.

## 2. Arbeidsmiljølovens regler: 70, 72 eller 75 år?

SSP er usikre på hvilken effekt en lovendring her vil ha på yrkesdeltakelsen hos arbeidslivets aller eldste. Vi kjenner heller ikke til forskning spesielt knyttet til yrkesaktive i aldersgruppen 70 + og hva som eventuelt påvirker valget mellom arbeid og pensjon for denne aldersgruppen, men noen erfaringer fra andre land finnes.

På New Zealand fjernet man øvre aldersgrenser i 1999. Etter denne endringen økte sysselsettingen i aldersgruppen 65-69 år fra 12 til 35 %. New Zealands sosialdepartement omtaler opphevingen av aldersgrenser som den viktigste årsaken til økningen. Men samtidig har arbeidsledigheten økt, særlig blant ungdom. Sammenliknet med 2006 er det i 2011 over førti tusen færre 15-19-åring i arbeid og førti tusen flere over 65 år. (Kilde: Ministry of Social Development 2012 og Solem). New Zealand er likevel ett av de OECD-landene som har forholdsvis høy sysselsetting både blant unge og eldre.

Storbritannia har også fjernet sine aldersgrenser, men det foreligger ikke gode data om virkningene. Både arbeidsliv og pensjonsordninger er ganske forskjellig innrettet på New Zealand og i Storbritannia og Norge, og erfaringer herfra er ikke direkte overførbare til norske forhold.

En lovendring kan påvirke folks oppfatning av eldre arbeidstakere i en positiv retning. Det er også grunn til å tro at en stadig forbedret helsetilstand og økende levealder, tilsier at vi i aldersgruppen gruppen 70 + får et økende antall oppegående, motiverte og kompetente arbeidstakere.

### Arbeidsplassens betydning:

Forskning viser at de mest virkningsfulle tiltakene for å få den enkelte arbeidstaker til å jobbe lenger, utvikles på virksomhetsnivå, og baserer seg på arbeidstakernes konkrete behov, med både individuelt tilpassede tiltak og fellestilltak i en kombinasjon. Utviklingen av tiltakene har gjerne vært medvirkningsbasert, og arbeidet er godt forankret i ledelsen. (Kilde: Midtsundstad, Hilsen og Salomon). Dette støtter opp om betydningen av at seniorpolitikk på arbeidsplassen, og at **det er på arbeidsplassen de viktigste strategiene kan iverksettes for å nå de politiske intensjonene om økt yrkesdeltakelse for de eldste.**

Med vennlig hilsen  
Senter for seniorpolitikk

  
Kari Østerud  
direktør

