



STORENG  
BECK &  
DUE LUND

# «Som man roper i skogen...»

FAFO 16. desember 2016

Advokat / Partner Erik Råd Herlofsen

[www.sbd.no](http://www.sbd.no)

Nestleder i Statens seniorråd

**Statens seniorråd**

# Pensjon for offentlige tjenestemenn og Aldersgrenseloven 1917 – 70/65 år

- Aldersgrensenes opprinnelig begrunnelse:
  - «Pensjon skal kompensere for bortfall av inntekt og man skal ikke få i pose og sekk»



- Pensjonsreformen 2011

- «Pensjon er en opparbeidet rettighet»
- Flexibelt uttak fra fylte 62 år



# Grunnloven § 98

- *Alle er like for loven.*
- *Intet menneske må utsettes for usaklig eller uforholdsmessig forskjellsbehandling*



# Grunnloven § 110 første ledd

- *Statens myndigheter skal legge forholdene til rette for at ethvert arbeidsdyktig menneske kan tjene til livets opphold ved arbeid eller næring. Den som ikke selv kan sørge for sitt livsopphold, har rett til støtte fra det offentlige.*



Getty

## NHOs uttalelse før endringene i 2015:

- Prinsipalt:
  - 70 års regelen må opprettholdes. I så tilfelle aksepteres bortfall av bedriftsfastsatte aldersgrenser (over tid) – (normalt 67 år)
- Subsidiært:
  - Maksimalt 72 år (over tid). I så tilfelle må bedriftsfastsatte grenser opprettholdes
    - Skriftlig informasjon, men ikke krav om konsekvent praktisering, tjenestepensjon eller tariffavtale
  - Utvidet styringsrett for ansatte over 70 år
  - Seniorgodet må heves, herunder rett til pensjonsuttak



## LOs uttalelse før endringene i 2015 :

- 70 års regelen må opprettholdes.
- Bedriftsfastsatte aldersgrenser kan opprettholdes forutsatt at disse er fastsatt i tariffavtale
  - Fortsatt krav om konsekvent praktisering og tilfredsstillende tjenestepensjonsordning

# Noen andre fagforeninger...

- Mot heving av aldersgrensene
  - KS
  - Virke
  - Spekter
  - Unio
  - Finans Norge
- For heving av aldersgrensene
  - YS
  - Akademikerne





# Aldersgrenseutvalget

- NHO, LO, KS, Virke, Spekter, Unio
- YS og Akademikerne
- Tingrettsdommer Berg og forsker Solem
- Alle er enige i at det er en viktig målsetting at flere fortsetter lenger i arbeid og at det må arbeides for at de som både kan og vil arbeide lenger må få flere yrkesaktive år.
- **MEN...**



# Argumentasjonen 1

- Må prioritere fokus på yngre seniorer
- Marginale effekter på arbeidsdeltakelsen



- Må kunne ha to tanker i hodet samtidig
- Selv om hovedfokus bør være på yngre seniorer er individets rett til å velge selv, viktig og det er ingen motsetninger mot å fokusere på begge grupper samtidig



# Argumentasjonen 2

- 72 år er høyt i europeisk sammenheng
- Hva så?
- Hvorfor ikke se hen til Danmark, England, Canada, Australia, New Zealand og USA som har fjernet aldersgrensene?
- I Nord Europa og USA eldres befolkningen senere «funksjonelt»



# Argumentasjonen 3

- Ingen hindringer om begge parter ønsker videreføring



- Stillingsvernet bør uansett være aldersuavhengig
- Underlig at arbeidstakerforeninger ønsker svekket stillingsvern for en gruppe arbeidstakere



# Argumentasjonen 4

- Høyere kostnader målt opp mot produktivitet



- Ikke forskningsmessig belegg for å påstå at eldre arbeidstakere generelt er mindre produktive
- Om arbeidstakere ikke fungerer, så er dagens lovverk uansett tilfredsstillende



# Argumentasjonen 5

- Flere oppsigelsessaker
- Ryddig og verdig avgang



- Påstand uten rot i virkelighetens verden
- Hvor verdig er det å måtte slutte utelukkende grunnet sin fødselsdato?
- Hvor ble det av Inkluderende Arbeidsliv?



# Argumentasjonen 6

- Økt aldersgrense vil gjøre eldre mindre attraktive



- FAFO rapporten viser at arbeidsgivere flest ikke er enig i påstanden
- Manglende prestasjoner gir saklig grunn for oppsigelse



# Argumentasjon 7

- Bør se hen til offentlig sektor og særaldersgrenser



- Fysisk eller psykisk belastning/egenskaper
- Bør ikke privat sektor gå foran med et godt eksempel?





# Argumentasjonen 8

- Flere vil velge bedriftsfastsatte aldersgrenser



- Mange bedriftsfastsatte aldersgrenser er ikke nødvendige og forholdsmessige og vil bli utfordret
- Antakelsen om at flere vil velge en lavere bedriftsfastsatt aldersgrense er uansett ikke noe argument mot generell heving



# Argumentasjonen 9

- Levealdersjusteringen får ikke konsekvenser på lenge



- Strider mot pensjonsreformens prinsipper om opptjening til 75 år og mange av dagens seniorer (les! kvinner) har ikke full opptjening, særlig ikke innenfor tjenstepensjonsordning (2006)



# Argumentasjonen 10

- Må ha mer kunnskap
- Må ses i sammenheng med det øvrige regelverk

- Alt må ikke utredes...



# Tilpasninger 1

- Ekstra ferieuke – ferieloven § 5 (2)
    - Innført i 1976
  - Negativ signaleffekt?
  - Reelt behov?
  - Må ses i sammenheng med eventuell heving
- 
- Motiverer til å stå lenger, honnør
  - Kobling til aldersgrensedebatten er ulogisk
  - Arbeidsdager i 2016 = 253 – hva snakker vi egentlig om?




# Tilpasninger 2

- Rett til redusert arbeidstid etter fylte 62 år – aml § 10-2 (4)
  - Innført i 2008
- Negativ signaleffekt?
- Reelt behov?
- Ulemper for arbeidsgiver, øke omfang av ufrivillig deltid
- Må ses i sammenheng med eventuell heving
- Bidrar til å øke arbeidsdeltakelsen, motiverer
- Logisk ifht pensjonsreform om fleksibelt uttak fra 62 år
- Kobling til aldersgrensedebatten er ulogisk
- Redusert lønn



# Tilpasninger 3

- Utvidet tilretteleggingsplikt – aml § 4-2 (2) b – «alder» 
- Med økt aldersgrense må det påregnes økt ulempe for arbeidsgiver
- Arbeidsmiljøet skal være «fullt forsvarlig» og arbeidsgiver plikter individuell tilrettelegging
- Inkluderende arbeidsliv
- Gjelder kun få arbeidstakere, men disse motiveres
- Utvalget er uansett enig i at bestemmelsen har liten rettslig betydning



# Tilpasninger 4

- Utvidede oppsigelsesfrister ved alder/ansiennitet
- Lange oppsigelsesfrister kan være kostbart for arbeidsgivere og hemme rekruttering av eldre
- Negativ signaleffekt?
- Må ses i sammenheng med eventuell heving
- Må være sammenhengende ansatt i 10 år
- Eldre arbeidstakere bruker lenger tid til å finne nytt arbeid
- Hovedregelen er uansett arbeidsplikt i oppsigelsestid og hva er egentlig problemet? Sluttpakker?



# Tilpasninger 5

- Utvidet styringsrett ved heving
  - Kan gi arbeidsgiver større fleksibilitet
  - Kan gjøre eldre arbeidstakere mer attraktive
  - Må ses i sammenheng med eventuell heving
- 
- Stigmatiserende og unødvendig
  - Konfliktskapende





# Tilpasninger 6

- Andre mulige tilpasninger:
  - Rett til å stå i stilling
  - Dagpenger
  - Sykepenger



# Statens seniorråd

- Må kunne ha to tanker i hodet samtidig
- Hvorfor er aldersgrenser nødvendig i Norge når stadig flere land fjerner disse?
- Manglende prestasjoner bør håndteres uavhengig av alder
- Aldersgrenser er diskriminerende og lovstridig
- Aldersgrenser styrker uønskede holdninger og sender negative signaler
- «Seniorgoder» bør adskilles fra aldersgrensediskusjonen
- Ikke grunnlag for flertallets generelle skepsis - Det handler egentlig om holdninger
- Mer fokus på kompetanseutvikling

Statens seniorråd