



parat

en arbeidstaker-
organisasjon i YS

Pensjonsforum, 28. august 2015

Nye utfordringer og arbeidstakernes utfordringer

Arbeidstakersidens syn på nye aldersgrenser

Andreas Moen, advokat i Parat/YS

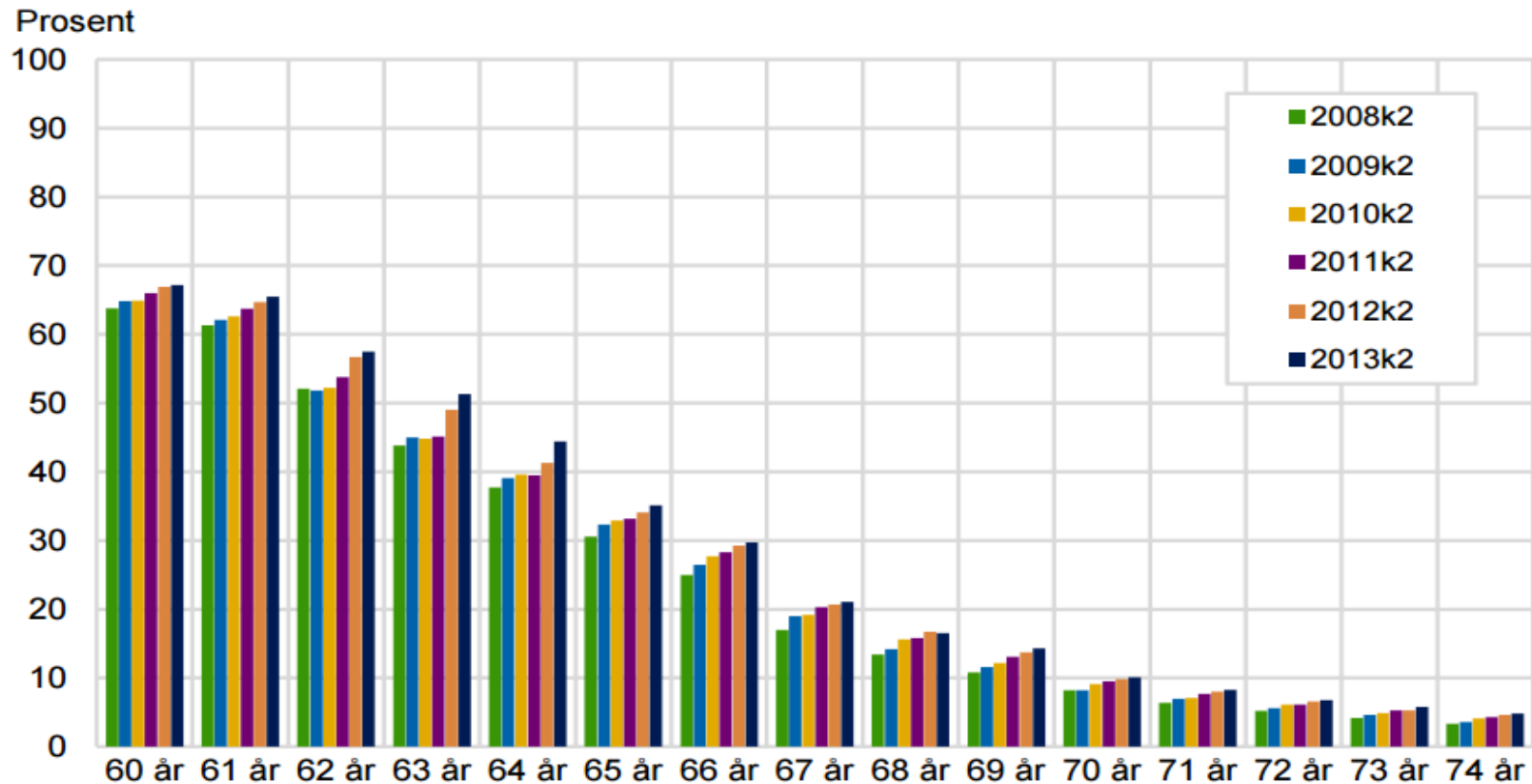


Tema

- Hvilken praktisk betydning får endringene?
- Ulike oppfatninger hos arbeidstakerne
- Konsekvenser og utfordringer nå – og framover

Praktisk betydning - demografi

Figur 2.1. Arbeidstakere etter alder. Prosent av befolkningen i samme aldersgruppe. Bosatte 60-74 år. 2. kvartal 2008-2013



Kilde: NAVs Aa-register.

Kilde: SSB Rapport 2014/19: Yrkesaktivitet blant eldre før og etter pensjonsreformen
https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/_attachment/175833?_ts=145d5d8ee58

Praktisk betydning

Nye aldersgrenser berører:

- Arbeidstakere som jobber til 67/70
 - i privat sektor
 - og som vil jobbe lenger
 - og som likevel ikke får lov
-
- Nye aldersgrenser innebærer (egentlig)
 - Styrket stillingsvern
 - Oppsigelse pga. alder ikke lenger saklig før 72 år
 - Oppsigelse pga. alder ikke lenger saklig før 70 hvis bedriftsintern aldersgrense

NB – Bare ved den alminnelige aldersgrensen på 72 år har arbeidsgiver valgfrihet når det gjelder oppsigelse pga. alder.

Ulike oppfatninger

YS:

- Prinsipielt standpunkt - skal kunne jobbe så lenge man ønsker
- Forutsetningen er at den ansatte er i stand til å utføre arbeidet på en tilfredsstillende måte
- Min tolkning: Hensynet til arbeidstakere som vil jobbe og arbeidslinja må veie tyngre enn hensynet til eventuelle vanskelige oppsigelsessaker

Akademikerne:

- Stillingsvernet skal være aldersuavhengig
- Lovfestede og generelle aldersgrenser -
 - har en uønsket holdningsskapende effekt
 - svekker viktige felles målsettinger og arbeidslinja i norsk arbeidsliv
 - fungerer i strid med opptjeningsreglene i folketrygdens alderspensjon og de prinsipper som ligger til grunn for pensjonsreformen

Ulike oppfatninger

LO/Unio:

- Ønsket ikke endring av aldersgrensene
- Formålet om flere eldre i arbeid nås ikke ved at aldersgrensene oppheves
- Tiltakene må settes inn for gruppene mellom 62 og 70 år

LO:

- Arbeidsgivere kan bli mer tilbakeholdne med å ansette eldre arbeidstakere
- Dagens aldersgrense sikrer en mer verdig avslutning av arbeidsforholdet
- Tidl. grense rimelig mht yngre arbeidstakeres tilgang til arbeidsmarkedet

Unio:

- Unio peker også på at dagens arbeidsmiljølov ikke er til hinder for at arbeidsforholdet fortsetter ut over aldersgrensen, der arbeidsgiver og arbeidstaker er enige om det

Konsekvenser og utfordringer

– nå og framover

- En liten gruppe sprekinger/hardhauser/stabeiser får jobbe lenger
 - Styrket stillingsvern
 - Svært viktig for mange av de det gjelder
 - Betydning for pensjonsopptjening, økonomi, tilhørighet, m.m
 - Noen flere kan risikere å bli presset ut
- Ingen klar ulempe
 - Folketrygd og tjenestepensjonene er tilpasset nye aldersgrenser
 - Tjenestepensjon, folketrygd og AFP er allerede levealdersjustert - fører derfor neppe til press på pensjonsnivå
 - Kan muligens bidra til press mot særaldersgrenser – men særalder i privat sektor er et stort problem per i dag
- Demografisk utvikling tyder på at endringen er riktig på lang sikt
- Utfordringene vil i større grad ligge hos arbeidsgiver



- Når jeg står med hodet i asfalten er det ingen som ser om jeg er ung eller gammel, sier hun.

Elisabeth (72) tagger i protest mot at eldre ikke får jobbe så lenge de vil

BALESTRAND (TV 2): 72-åringen ble rasende da hun hørte at noen blir nektet å jobbe fordi de er for gamle.