

Tilpasninger til ny aldersgrenser

Pensjonsforum 16. oktober 2016

Anne Inga Hilsen og Jon M. Hippe

Fafo

Problemstillinger – virksomheters erfaringer og tilpasninger med de øvre aldersgrensene

- Hva har de, hva gjør de og hvordan fungerer det i dag?
- Hvordan vil de tilpasse seg ny regulering?
 - Vil de for eksempel velge ny bedriftsintern aldersgrense?
- Hva vil konsekvensene være av ytterligere heving eller fjerning av aldersgrensene?
 - Forventninger
 - Prinsipielle synspunkter

Data

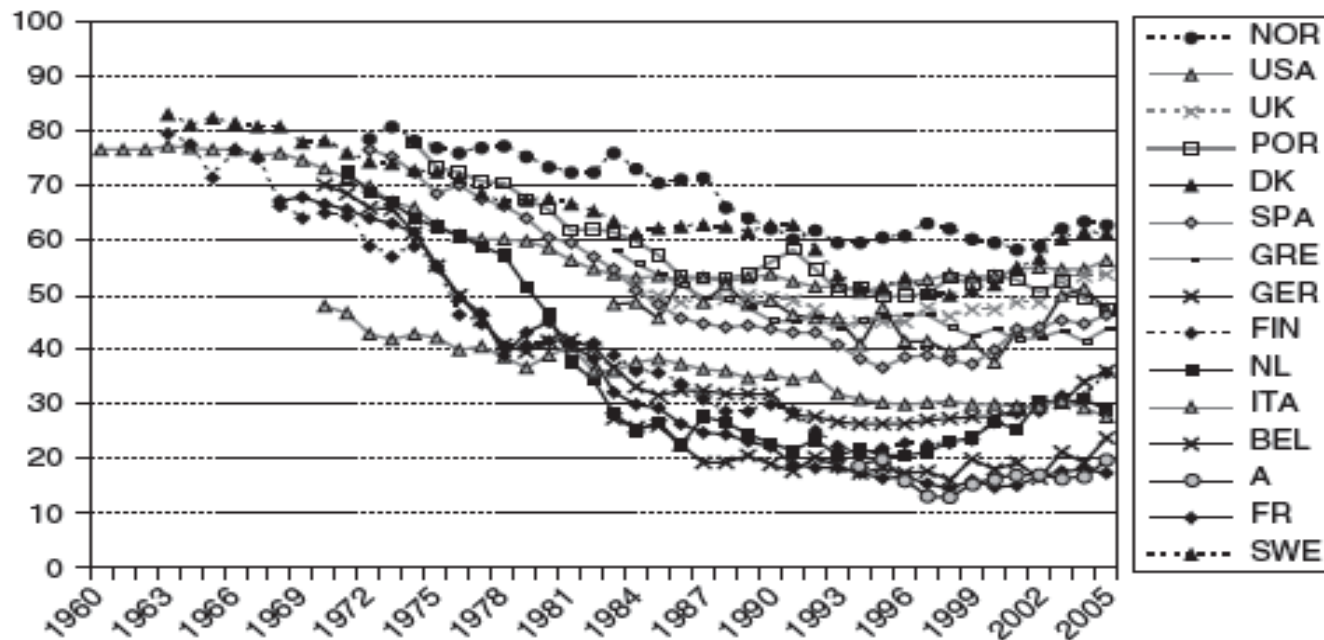
- Dybdeintervjuer med 8 virksomheter
 - Ledelse og tillitsvalgte
 - Offentlig og privat sektor
- Fafos tillitsvalgtpanel – undersøkelse vår 2015
- Supplere med data fra SSP seniorbarometer

Utgangspunkt: Først ute – ikke mange å kopiere

Kilde: Höfeker 2010 Older Workers in a Globalizing World

Introduction: the 'two-faced pension crisis'

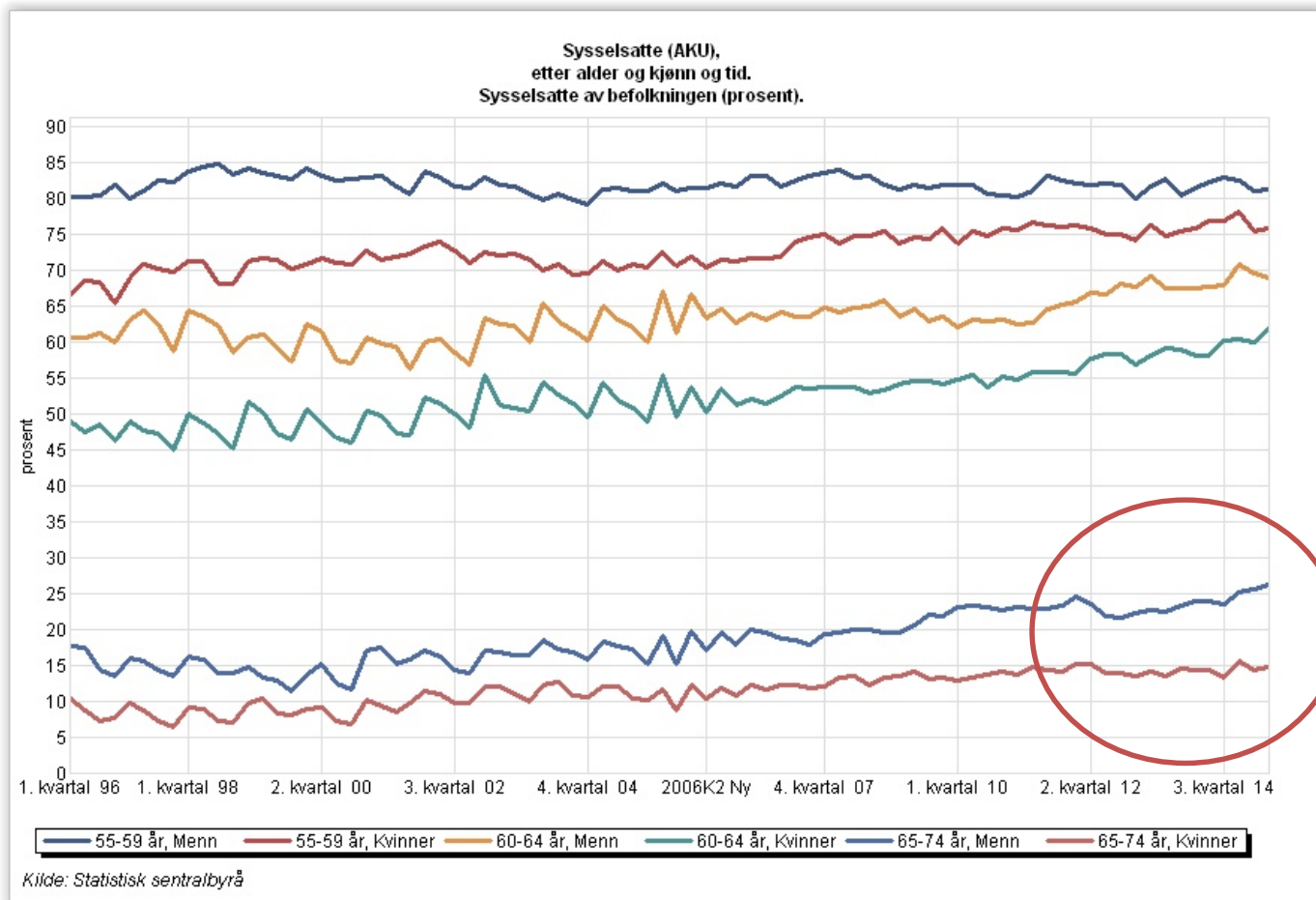
5



Source: OECD 2008.

Figure 1.2 Employment rate, men, 60–64 years, 1960–2006

Utgangspunkt: Behov for/ønske om store endringer i atferd



Regulering av aldersgrenser i dag og i morgen!

- Alminnelig aldersgrense i offentlig og privat – 70 år
- Bedriftsintern grense 67
 - Konsekvent, kjent, god pensjon
 - Mange i privat
 - (Offentlig ved 65/67?)
- Særaldersgrenser
 - Offentlig AFP - 62

- Alminnelig aldersgrense i privat på 72
 - Offentlig fortsatt 70
- Ny regler for bedriftsintern grense ved 70
 - Kjent, konsekvent, god pensjon, drøftet
 - Dermed likt offentlig og privat
- Særaldersgrenser
 - Offentlig AFP
- Signal om ytterligere heving til 75 eller bort

Endret samspill mellom regelverk og pensjonsordninger

- Historisk ny situasjon ved at regulering av avgangsalder og pensjonsalder ikke lenger er samkjørt
- Flexibelt uttak – 62 – 75 år
- Svært lang potensiell fleksibel periode – 62 til 72/75 år
- Kobling mellom utforming og nivå på alderspensjon og atferd
 - For eksempel – hva skjer med en påslagsmodell i offentlig sektor kombinert med 72 år?
 - Eller Ft og Otp i privat tjenesteyting og 72 år
- Trade off mellom aldersgrenser/ikke aldersgrenser og stillingsvern?

Seniorgoder

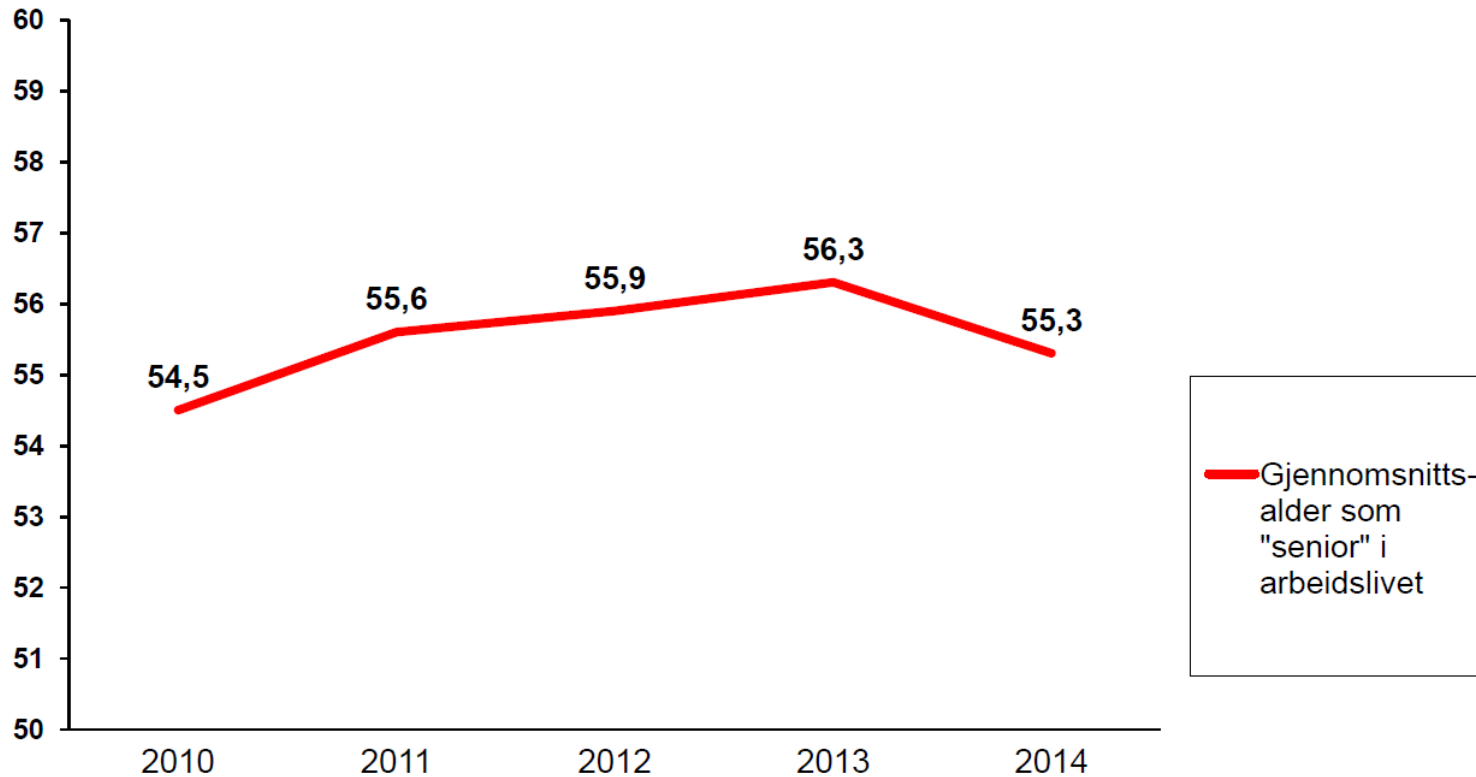
Kilde: Erik Råd Herlovsen, innlegg Pensjonsforum september 2015

- Ekstra ferieuke – ferieloven § 5 (2)
- Utvidet tilretteleggingsplikt – aml § 4-2 (2) b
- Sykepenger – begrenset etter 67 år
- Ingen uførepensjon etter folketrygden etter fylte 67 år
- Rett til redusert arbeidstid ved fylte 62 år – aml § 10-2 (4)
- Rett til permisjon ved pleie i livets slutfase – aml § 12-10
- Oppsigelsesfrister – aml § 15-3 (3)
- Administrative seniorgoder?

Spørsmål 1 – Dagens tilpasninger og erfaringer

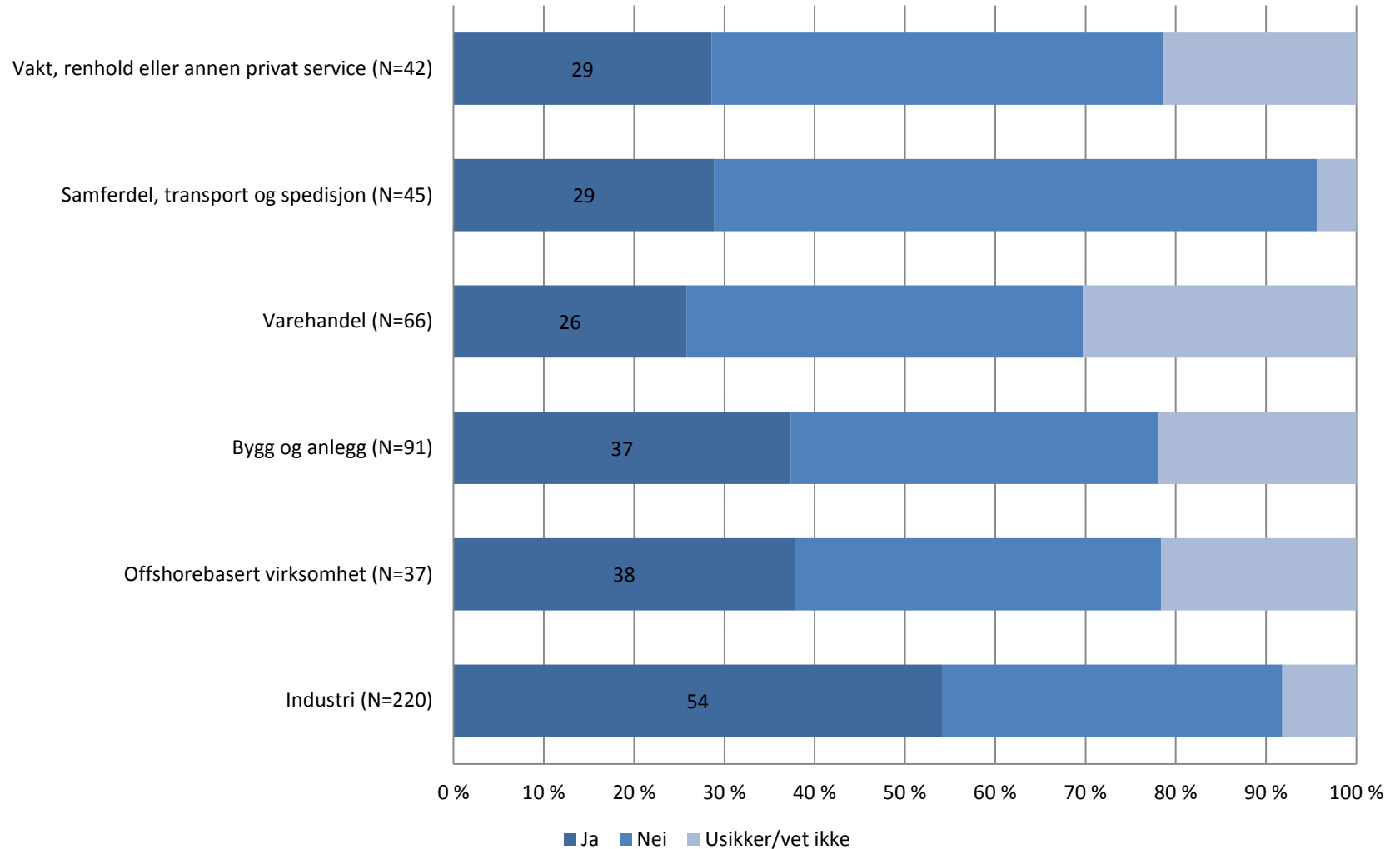
- Endringer i synet på alder blant arbeidstakere og arbeidsgivere – framover, men sakte!
- Omfanget av bedriftsinterne grenser
- Omfanget av konflikt rundt pensjonsalder
- Erfaringer med de som står lenge – hvem står lenge?
- Virksomhetenes strategier
- Forskjell offentlig og privat sektor

Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som "senior" i arbeidslivet?



Har virksomheten en virksomhetsintern (bedriftsintern) aldersgrense på 67 år? Etter bransje.

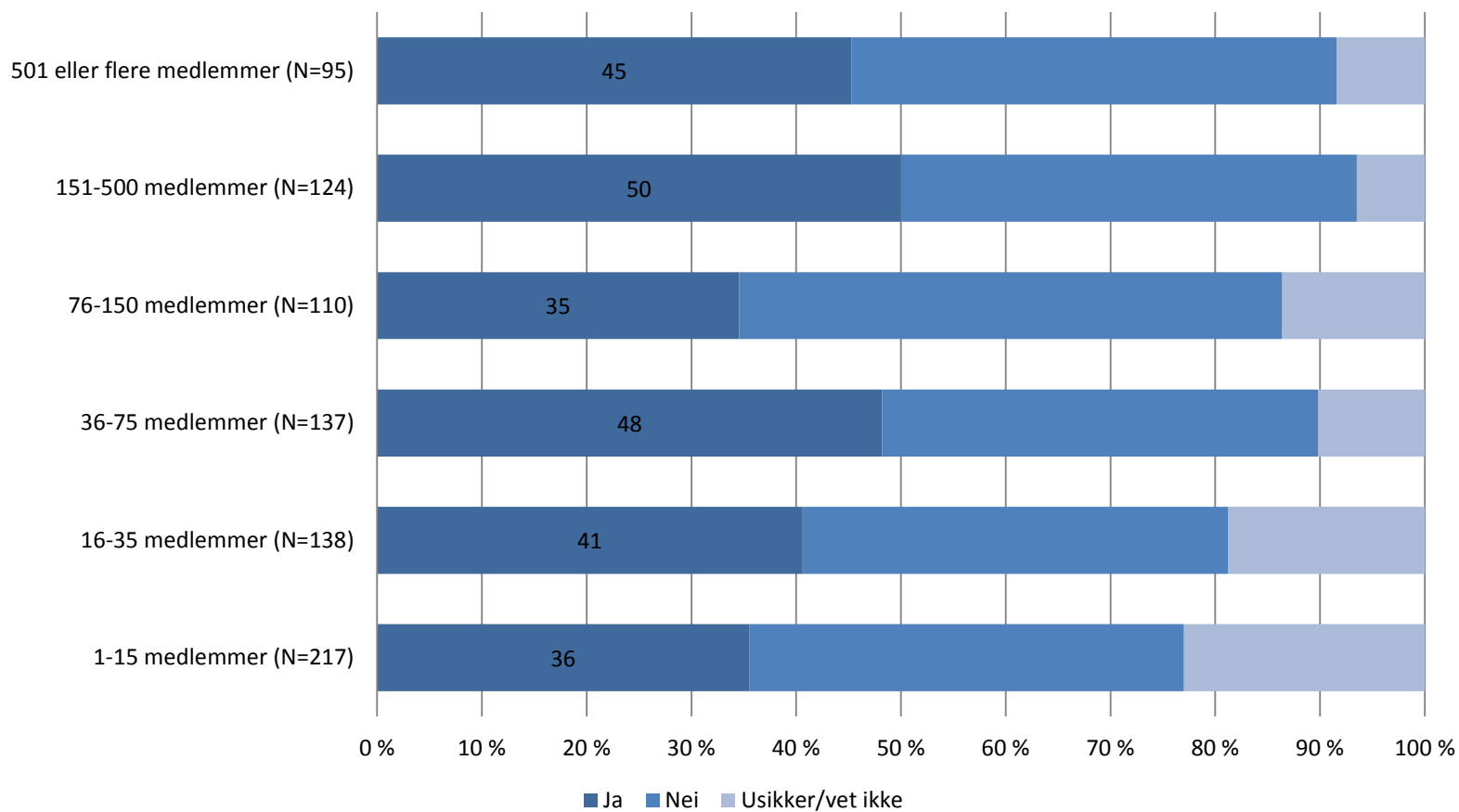
Kilde. Tillitsvalgtspanelet, mai 2015; T. Midtsundstad



Har virksomheten en virksomhetsintern (bedriftsintern) aldersgrense på 67 år?

Etter medlemmer.

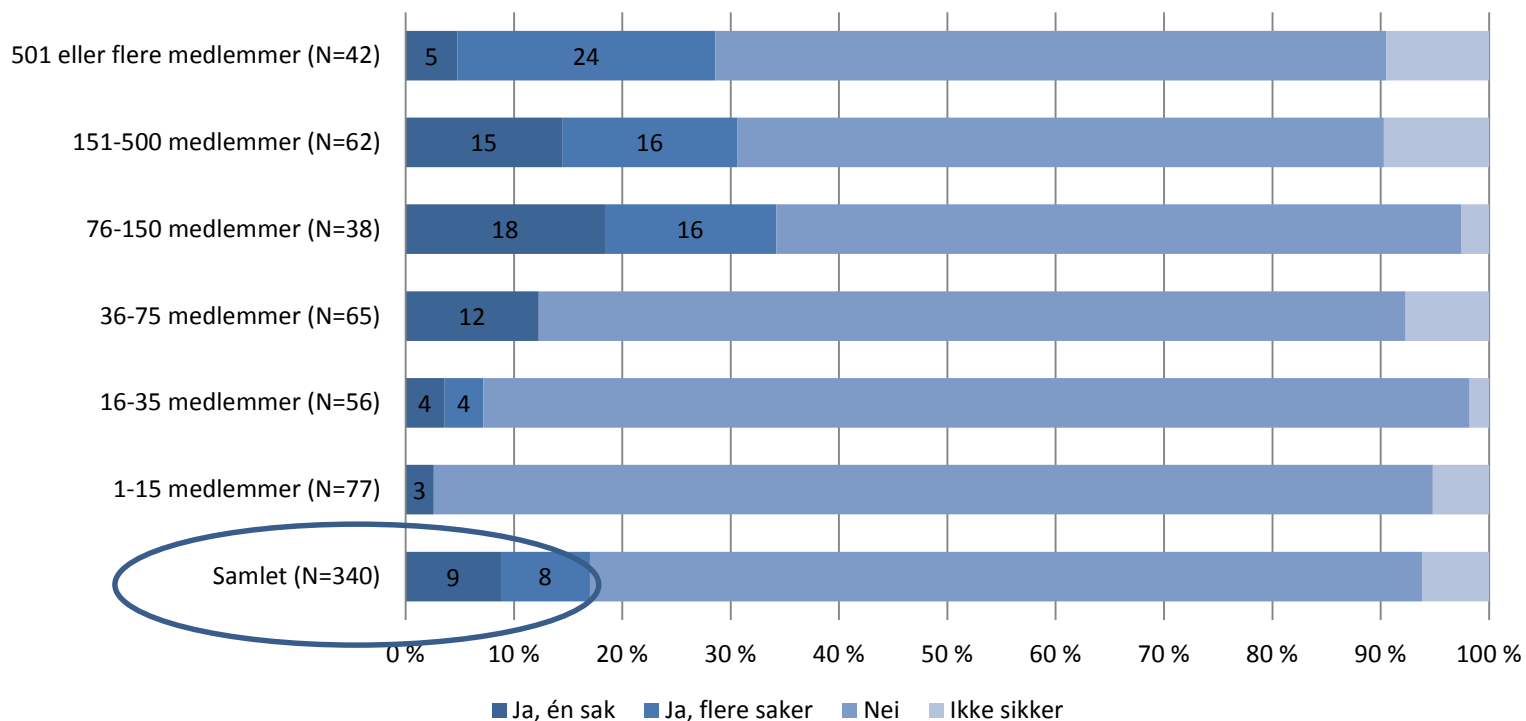
Kilde: Tillitsvalgtspanelet, mai 2015; T. Midtsundstad.



Hit, men ikke lenger – 67 år

Har du som tillitsvalgt hatt én eller flere saker hvor et medlem har ønsket å jobbe etter fylte 67 år, men fått nei fra arbeidsgiver? Etter antall medlemmer.

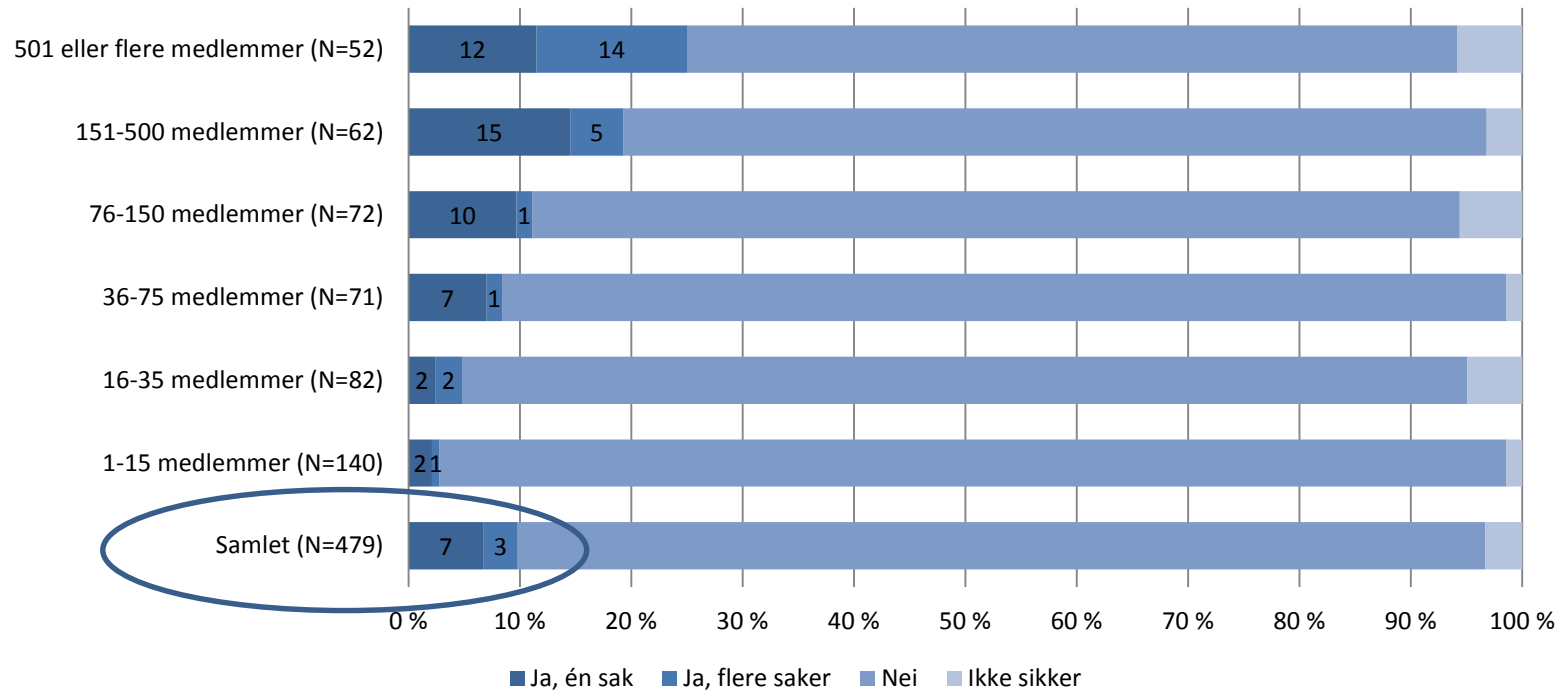
Kilde: Tillitsvalgtspanelet, mai 2015; T. Midtsundstad.



Hit, men ikke lenger 70 år

Har du som tillitsvalgt hatt én eller flere saker hvor et medlem har ønsket å jobbe etter fylte 70 år, men fått nei av arbeidsgiver?

Kilde: Tillitsvalgtspanelet, mai 2015; T. Midtsundstad.



Virksomhetenes erfaringer så langt

Intervju-undersøkelsen – privat sektor

- De fleste har bedriftsintern grense på 67 år
 - Men noen praktiserer ikke øvre aldersgrense - «Gode folk trengs, uavhengig av alder» og i det private sykehjemmet oppfattet de at de ikke hadde intern grense på 67 år
- Flere har i praksis liten erfaring med at man står så lenge
 - Nedbemanninger blant 55+ allerede «Har god seniorpolitikk, men det er jo ingen her lenger»
 - Få eller ingen står til 70
 - Man har gått ved tidligere pensjonsalder – 65 og 67
- Press for å gå av ved 65, har vært konflikt rundt personer som vil jobbe lengere. Konsulentvirksomhet og varehandel er unntak – ønsker 70 år eller lengre.
- Starte på en endring fra kompensasjons- til kompetansestrategier: like krav til alle medarbeidere.
 - Men, kommer fra en situasjon hvor det er en tendens til å kreve mindre av 60 og med Samt kompensasjonsstrategier
 - Rester av tradisjonelt syn på alder
- Særlig problem: 50+ har vanskelig for å få jobb andre steder – liten mobilitet

Intervjuundersøkelsen – offentlig sektor

- Har aldergrense 70 år

Brukes av spesielle grupper

- Pensjonssystemet med 62-65-67 «løser» problemet
- Liten erfaring med at man ønsker å stå lenge over 70 år
- Har en rekke kompensasjonsstrategier og tradisjonelle seniortiltak
- «Systemet er ok» lite debatt/strategier om at det bør endres
- Syn på alder – «noen fungerer veldig bra, men vi har også det motsatte». Hensiktsmessig å ha 70 år
- Problem: 50+ har vanskelig for å få jobb ander steder – liten mobilitet

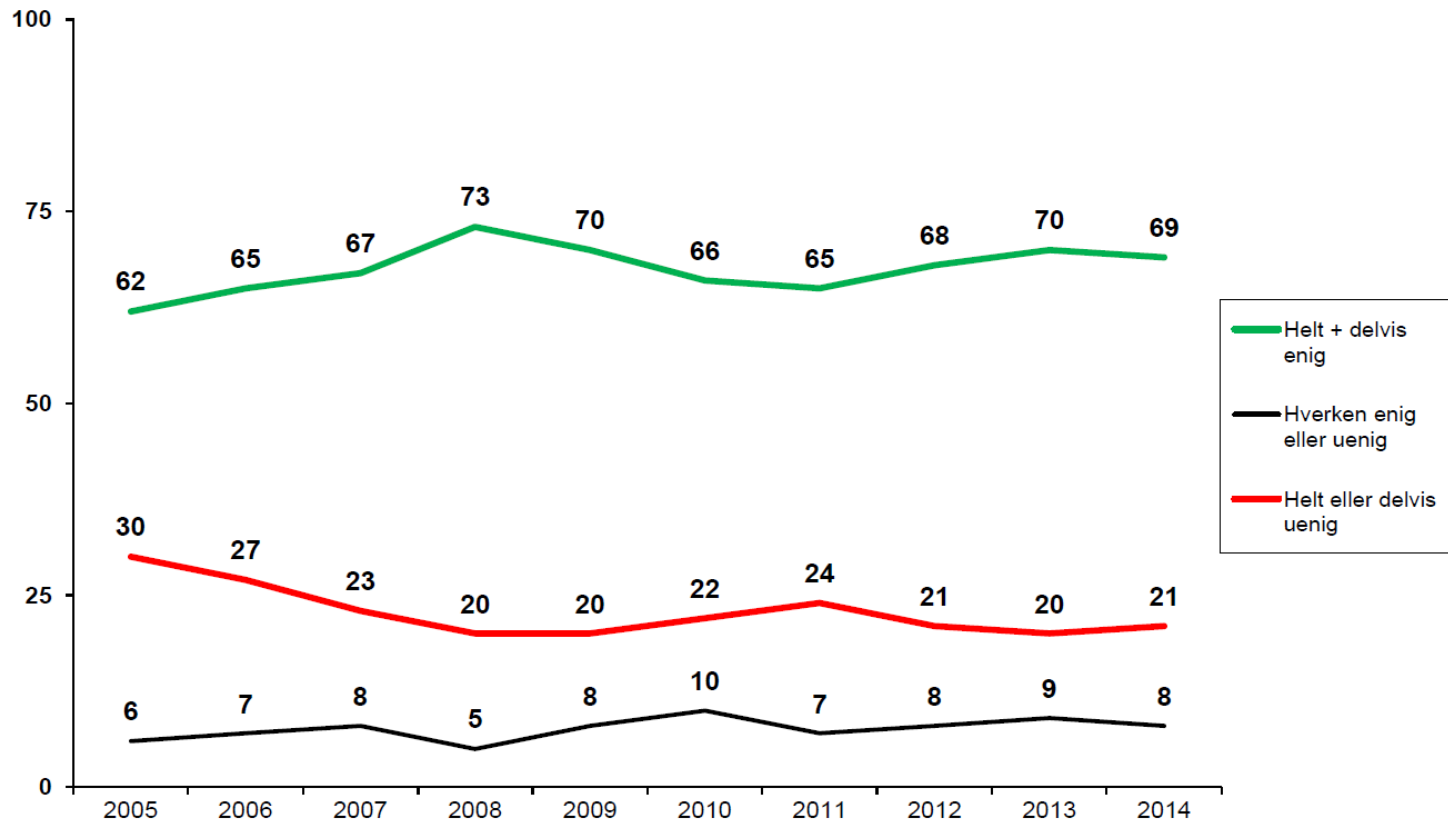
Men helsevesenet trenger så mange som mulig

- Både offentlig og privat helseinstitusjon ønsket å beholde seniorene så lenge som mulig
- Mange yrkesgrupper med særaldersgrense, men ses som rett, ikke plikt til å gå
- Få som ønsker å stå etter 70, men man har noen i alle yrkeskategorier
- Pasientsikkerhet og «ett sted går det en grense, - kanskje ved 75»

Spørsmål 2 – tilpasninger til nye aldersgrenser

- Ligger det holdningsmessig til rette for det (SSP)?
 - Går fremover, men sammensatt bilde
- Bedriftsintern aldersgrenser
 - Få vil gå hele veien til 72
- Vil dette medføre økt rekruttering av seniorer?

** Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre **



Intervjuundersøkelsen – privat sektor

- Har plan om å innføre bedriftsintern aldersgrense 70 år
 - Gjør praktiske tilpasninger, drøftinger m.m.
- Og, liten erfaring med at man står så lenge – vil det bli en betydelig endringsprosess?
- Behov for etablering av nye kompetansestrategier
 - like krav til alle medarbeidere uavhengig av alder, men hvordan?
- Gamle virkemidler er der fortsatt for 60+
 - Ekstra feriedager, trening i arbeidstiden, mindre arbeid og full lønn, kortere arbeidstid: hva nå?
- Samme problem framover?
 - 50+ har vanskelig for å få jobb andre steder – liten mobilitet

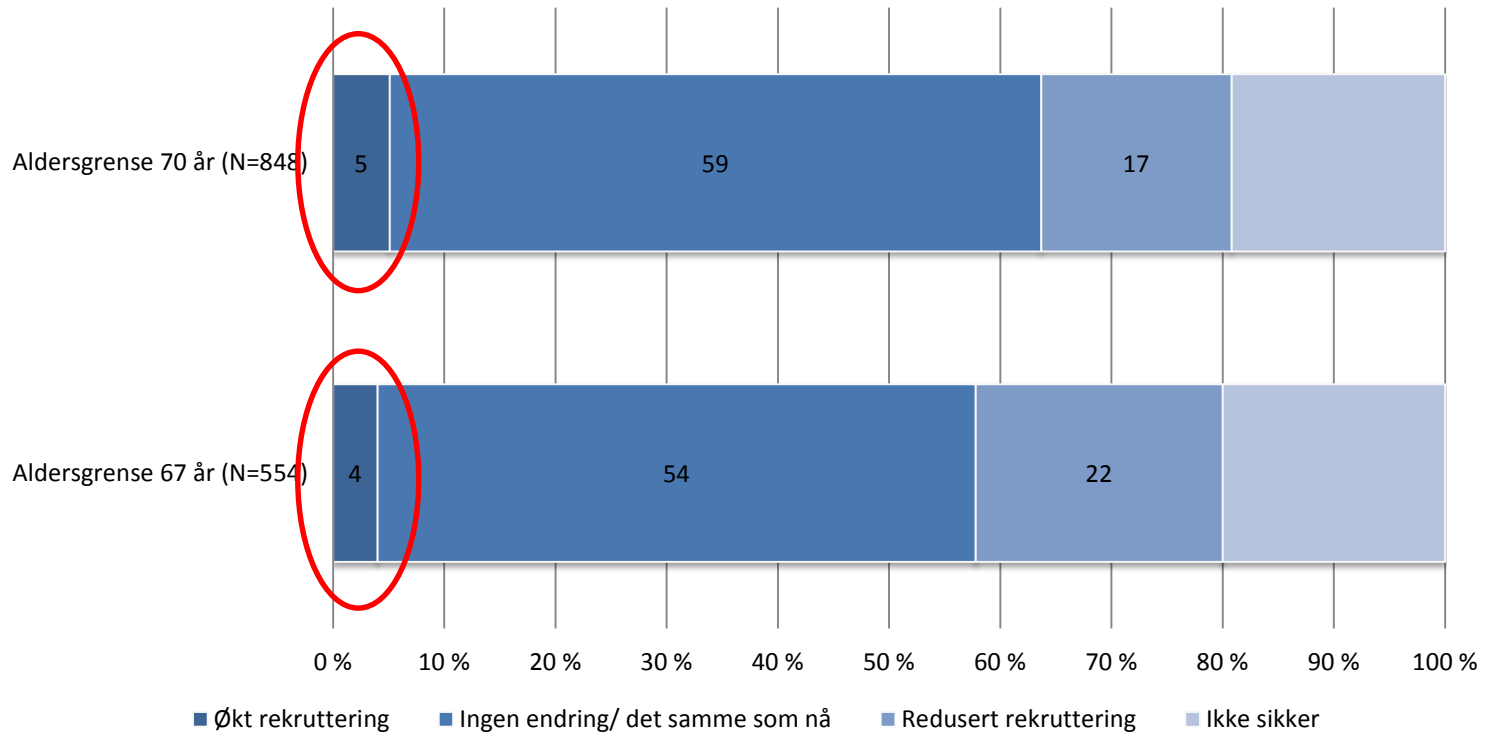
Intervjuundersøkelsen - offentlig

- Nye regler gjelder ikke offentlige virksomheter – dermed lite bevissthet
- Pensjonssystemet med 62-65-67 «løser» problemet
 - Lite debatt om hva som vil skje med ny «påslagsmodell»
- Det er få som ønsker å stå lenge over 70 år
- Syn på alder – «noen fungerer veldig bra, men vi har også det motsatte».
- 50+ har vanskelig for å få jobb andre steder – liten mobilitet, noen kan bli sittende i «varig tilrettelegging»

Hva vil skje – få forventer økt rekruttering av 55+

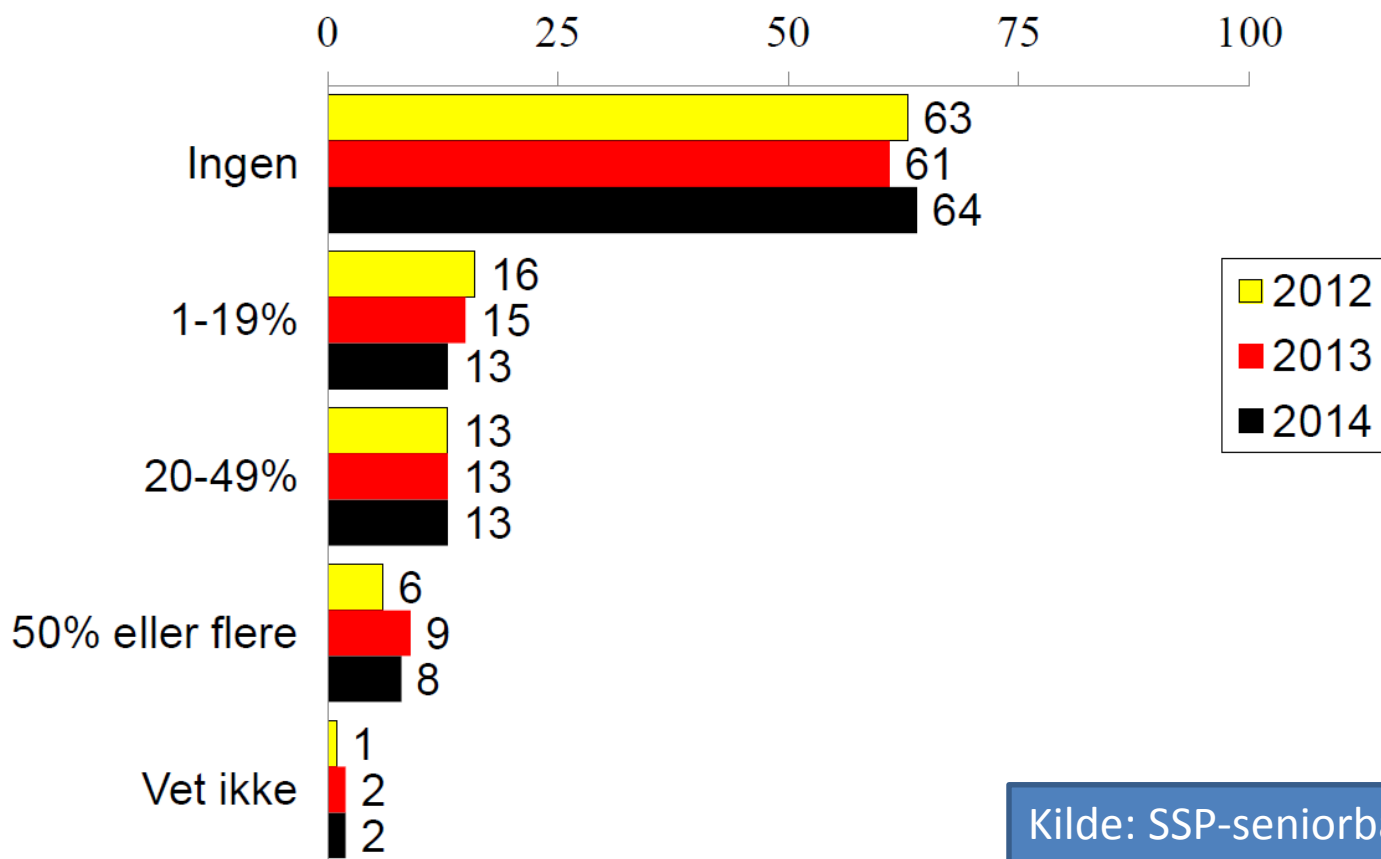
Det er vedtatt at aldersgrensen for stillingsvern i arbeidsmiljøloven skal øke. Hvordan tror du denne endringen vil påvirke virksomhetenes rekruttering av eldre arbeidstakere (55+)?

Kilde: Tillitsvalgtspanelet, mai 2015; T. Midtsundstad



Hvor stor andel av de nye medarbeiderne som din virksomhet har ansatt siste 12 måneder, er over 50 år?

Filter: Har ansatt nye medarbeidere siste 12 måneder (87%)



Kilde: SSP-seniorbarometer

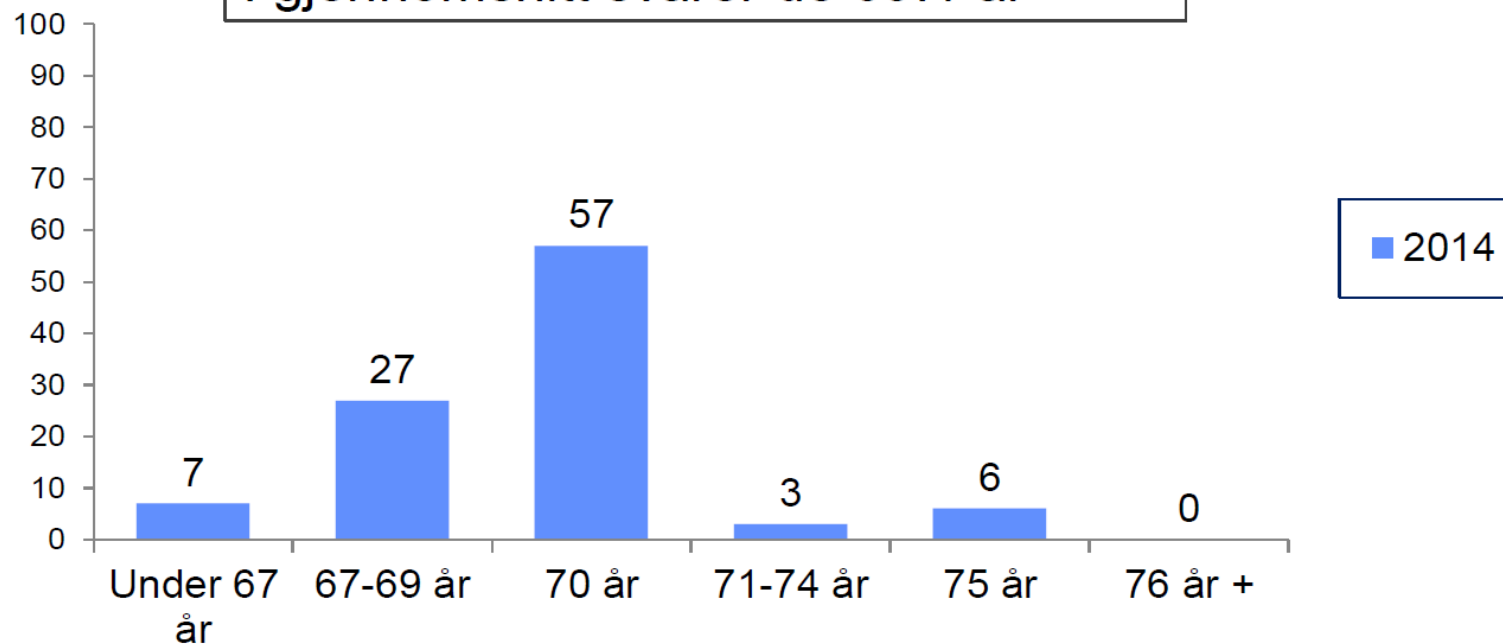
Spørsmål 3 – Ytterligere heving av aldersgrensen?

- Hva skjer hvis AMLs aldersgrense økes til 75 år?
- Hva hvis den fjernes helt?
- Ønsker man en øvre grense?

Hvor høy mener du den øvre aldersgrensen bør være?

Filter: Mener det bør være øvre aldersgrense (34%)

I gjennomsnitt svarer de 69.1 år



Intervjuundersøkelsen – privat sektor

- Forholder seg i svært liten grad til dette spørsmålet
- Noen diskuterte å ikke ha bedriftsintern på 70, men har ikke diskutert 75
- Vil gjelde enkeltarbeidstaker – ikke generell
- Likevel et privat sykehjem er åpen for ikke øvre grense:
 - «Hos oss har vi bruk for de folka vi har, og hvis de ikke fungerer er det andre ting enn alder som er problemet»

Intervjuundersøkelsen – offentlig sektor

- Har i liten grad forholdt seg til spørsmålet
- I den grad det er aktuelt ser man for seg en øvre grense, men gjerne på 75 år:
 - «Jeg tenker litt som bilkjøring, man evner kanskje ikke å se sin egen begrensning»

Konklusjon

- Stor endring som skal til
- Ser fram til 70 i privat – lite bevissthet om «neste fase»
 - Bedriftsinterne grenser
- I liten grad en debatt i offentlig sektor
- Varierende praksis – varierende holdninger
- Der arbeidskraftbehovet er størst, er viljen til å beholde størst
- Regulering «foran» virksomhetene og tillitsvalgte
- Liten «etterspørsel» etter økte aldergrenser