



# Særordninger for eldre – en oversikt

**Pensjonsforum**  
16. desember 2016

Seniorforsker Tove Midtsundstad  
Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning  
[tim@fafo.no](mailto:tim@fafo.no)

# Lavere lønn for seniorer?

## Høyre-støtte til å kutte særordninger for arbeidstakere over 60 år

Høyre-statssekretær støtter NHOs krav om å fjerne særordninger for seniorer i arbeidslivet. Høyre-styrte Bærum har allerede vedtatt det. Jonas Gahr Støre (Ap) er skeptisk.

## Nå kan seniorgodene bli tatt vekk

## Eldre må være villige til å godta lavere lønn

## Nå kan seniorgodene bli tatt vekk

## 60-åringens ekstraferie har liten effekt

## Strid om seniorgoder

Seniorgodene brer om seg i norsk arbeidsliv, men alle tiltakene er ikke like gode.

## Kutt i seniorennes lønn er bakstreversk og aldersdiskriminerende



## For gammel for senioravtale

Før jul fikk Bjørg Sommernes (67) ekstra betalt og ti fridager i året. Nå har hun mistet alle seniorgodene.

## Klart for rettssak om seniorgode

I komande veke startar rettssaka mellom Ørsta kommune og 23 kommunetilsette. Saka handlar om seniorgode.

## Nødvendig å endre kurs i seniorpolitikk

Skogen Lund vil frata 60-åringar en ferieuke – sjekk hennes gullkantede pensjon

## Vil kutte i senior-goder

Spesialordningene i arbeidslivet til de over 60 år må fjernes.

## Seniorgoder kan stå for fall

Ledelse. Ringerike kommune har fått skryt av Senter for seniorpolitikk for sin behandlingssatte mellom 62 og 65 år. Men nå kan den gunstige ordningen bli trappet ned.

## Krokodilletårer fra NHO

NHO-sjef Kristin Skogen Lund mener 60-åringar blir for dyre når de skal ha seniorgoder.

# «Seniorgoder» – hva er det?

**Særordninger for eldre (seniorer) - ordninger hvor eldre (seniorer) har andre rettigheter/plikter enn yngre**

- **Seniortiltak** - betegnelse på særskilte tiltak/ordninger for seniorer i virksomhetsregi; gjerne en del av seniorpolitikken
  - «**Seniorgoder**» - betegnelse brukt på enkelte typer av seniortiltak

# Særordninger for eldre/seniorer

	Alle	Sektor/yrke	Enkeltvirksomheter
Lov	<ul style="list-style-type: none"><li>*Ekstra uke (Ferieloven § 5)</li><li>*«Retts» til deltid fra fylte 62 år (AML § 10-2)</li><li>*«Retts» til tilrettelegging pga. alder (AML § 4-2)</li><li>*Øvre aldersgrense for stillingsvern 72 (70) år (AML § 15-13a)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>*Øvre aldersgrense 70 år – med plikt til å fratre (Lov om aldersgrenser for off. tjenestemenn LAT)</li><li>*Særaldersgrenser for enkelte yrker (LAT)</li></ul>	
Avtale		<ul style="list-style-type: none"><li>*8 + 6 dager ekstra fri fra fylte 62 år (staten)</li><li>*Redusert leseplikt/undervisningsplikt for lærere etter fylte 55 og 60 år</li><li>*Seniorlønn/pensjonistlønn (191 kr timen) for dem som mottar pensjon fra offentlig pensjonskasse og har småjobber i offentlig sektor – (Stat/KS)</li></ul>	
Frivillig tiltak fra virksomhetenes side			<p><b>Seniortiltak</b> («positive») - som bonuser, ekstra ferie/fridager, redusert arbeidstid med hel eller delvis lønnskompensasjon etc.</p> <p>– og mer «negative» ordninger – som sluttpakker og gavepensjoner fra en viss alder etc.</p>

Frisk og rask	Helseproblemer/sliten
God helse	Redusert helse
Like produktiv	Mindre produktiv
Bør jobbe lenger	Bør kunne gå av tidlig
Heve/ fjerne øvre aldersgrenser	Samme eller fleksibel aldersgrense
Beholde lønnsnivå	Redusert lønnsnivå
Fjerne særordninger	Behov for særordninger



## Flekserne

- Jobber når de vil...

## De standhaftige

- Jobber uansett



## Liberoene

- Realiserer gründerdrømmen



Arbeid eller fritid – eller begge deler ?

## De overflødige

- Pensjonert – mistet jobben



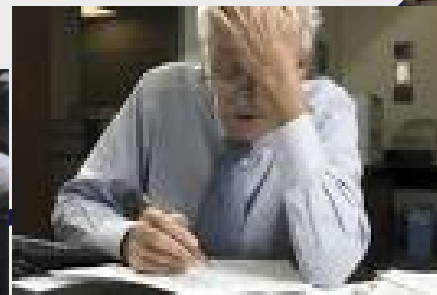
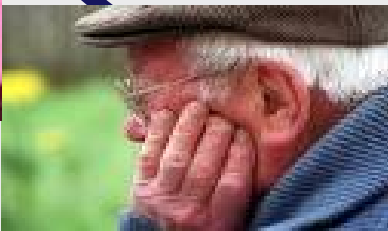
## De upåvirkelige

- har nådd "nokpunktet"



## De tvungne

- "stuck" i arbeidslivet



# Seniorpolitikk

God seniorpolitikk på virksomhetsnivå er en personalpolitikk som anerkjenner og utvikler seniorressursene på arbeidsplassen og som dermed legger til rette for at seniorenene skal kunne og ville stå lenge i jobb

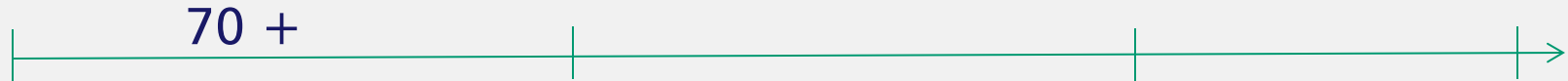
# Seinkarrieren påvirkes av det som skjer gjennom hele yrkesløpet

Tid:

Start yrkeslivet

ca. 50+

ca. 62



Fase 1: Forebygging HR. Fokus: arbeidsmiljø og kompetanse for alle

Fase 2: Tilrettelegging. Fokus: spesielle grupper

Fase 3: Øke reell  
avgangsalder Fokus:  
Økonomiske og sosiale  
incentiver



# Seniortiltak på virksomhetsnivå

# Seniorpolitiske tiltak

Seniorpolitiske tiltak eller fastholdelsestiltak består av virkemidler innført av arbeidsgiver (eller HR-personell) for å styrke valg av arbeid over tidligpensjon ("stay" faktorer) eller for å motvirke utstøtningsfaktorer.

Det finnes en lang rekke studier av seniorpolitiske tiltak på virksomhetsnivå (case-studier og kvalitative studier), men bare et fåtall av disse studiene er designet slik at de er egnet til å påvise hvorvidt tiltakene har effekt på sannsynligheten for å gå av med tidligpensjon eller ikke.

(Hilsen & Midtsundstad (2015). Domain: Human resource management and interventions, In: Hasselhorn HM, Apt W (2015), *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges*. Research Report. Berlin: Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS) and Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA)).

# Seniortiltak som har vært evaluert

**Bonuser:** I 2010 var det litt over 10% av norske virksomheter med 10 eller flere ansatte som benyttet bonuser som et fastholdelsestiltak. Tilbys i de aller fleste tilfeller fra fylte 62 år og den mest vanlige ordningen er 10 000 til 25 000 kroner.

**Ekstra ferie/fritid:** I 2010 var det litt over 20% av norske virksomheter med 10 eller flere ansatte som benyttet ekstra ferie/fritid som et fastholdelsestiltak (utover «senioruka»). Tilbys i de aller fleste tilfeller fra fylte 62 år og den mest vanlige ordningen er mellom 5 og 10 dager ekstra ferie.

**Redusert arbeidstid/delpensjonering:** I underkant av 20% av norske virksomheter med 10 eller flere ansatte benyttet redusert arbeidstid som fastholdelsestiltak i 2010.

**Seniortiltak samlet:** I 2005 var det 20 % og i 2010 30 % av norske virksomheter med 10 eller flere ansatte som hadde særskilte tiltak for å holde på eldre arbeidstakere (62+)

# Seniortiltak - har de effekt?

**Alle typer seniortiltak:** Analysene kunne ikke påvise at seniortiltakene, alt annet likt, hadde noen effekt på uttak av AFP og uførepensjon ved fylte 62 år i perioden 2000-2007 (Midtsundstad, Hermansen & Nielsen, *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2012).

**Alle typer seniortiltak:** Analysene kunne ikke påvise at seniortiltakene i kommunesektoren, alt annet likt, hadde noen effekt på uttak av AFP, uførepensjon eller sykefraværssannsynligheten ved fylte 62 år (Midtsundstad, Nielsen & Hermansen, *Søkelys på arbeidslivet*, 2012).

**Ekstra ferie/fritid:** Analysene viser at 61- og 62- åringer som tilbys ekstra ferie eller fridager, alt annet likt, har en lavere sannsynlighet (5 prosent) for å ta ut AFP i de to påfølgende årene (Hermansen, *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2014).

**Redusert arbeidstid/delpensjonering:** Analysene viser at 61- og 62- åringer som tilbys mulighet til redusert arbeidstid med eller uten lønnskompensasjon, alt annet likt, ikke har lavere sannsynlighet for å ta ut full AFP-pensjon i de to påfølgende årene (Hermansen, *Nordic Journal of Social Research*, 2015).

**Bonuser:** Foreløpige analyser viser at 61-62-åringene som tilbys bonuser, alt annet likt, har lavere sannsynlighet for å ta AFP-pensjon de to påfølgende årene, og effekten er sterkest hos kvinner med lav lønn og menn med høy lønn (Hermansen & Midtsundstad, artikkel under vurdering, 2016).

# Tilrettelegging på virksomhetsnivå

# Tilretteleggingstiltak

Særskilte tiltak og ordninger rettet mot arbeidstakere med helseproblemer og/eller redusert arbeidsevne med det formål å få de til å stå lenger i arbeid.

I 2010 var det 66 prosent av norske virksomheter med 10 eller flere ansatte som oppga at de hadde slike tiltak tilgjengelige. De mest vanlige tiltakene/ordningen var tilbud om lettere eller annet arbeid, redusert arbeidstid og ulike ergonomiske og/eller tekniske hjelpemidler.

(Midtsundstad, Fafo-rapport 2007:37; Midtsundstad & Bogen, Fafo-rapport 2011: 10; Midtsundstad Fafo-rapport 2014: 30)

# Tilretteleggingstiltak – har de effekt?

Analysene kunne ikke påvise at de tilretteleggingstiltakene som var i bruk i 2005 hadde noen påvisbar effekt på sykefraværssannsynligheten, bortsett fra for ansatte i offentlig sektor

(Midtsundstad & Nielsen, *Scandinavian Journal of Public Health* 2014).

Analysene viste at de tilretteleggingstiltak som var i bruk i 2005 reduserte sannsynligheten for uttak av uførepensjon blant ansatte mellom 50 og 62 år

(Midtsundstad & Nielsen 2016, *Occupational Medicine*, vol. 66(9)).

Foreløpige analyser basert på virksomhetsdata fra 2010 og data om sykefravær og uførepensjonering i perioden 2000-2010 viser tilnærmet det samme som dataene fra 2000-2007.

(Midtsundstad & Nielsen, Fafo-notat 2016:12).

	Lovbestemt	Avtalebestemt	Virksomhetsbestemt
Seniortiltak (samlet)			Effektevalueringer kan ikke påvise noen effekt på tidligpensjoneringen
Bonusser/høyere lønn			Effektevaluering viser at det reduserer tidligpensjoneringen (mest for menn med høy lønn og kvinner med lav lønn)
Redusert arbeidstid (dels med lønnskompensasjon)			Effektevaluering kan ikke påvise noen effekt på tidligpensjoneringen
Ekstra ferie og/eller fridager			Effektevaluering viser at det reduserer tidligpensjoneringen (de avtalebestemte ordningene inngår her)
Tilrettelegging for personer med helseproblemer/ redusert arbeidsevne (samlet)			Effektevalueringer viser at virksomhetenes tilretteleggingstiltak reduserer uførepensjoneringen – særlig blant eldre, men har begrenset effekt på sykefraværet (kun for høyt utdannet arbeidskraft og/eller adm. ansatte).
Redusert undervisningsplikt		Ingen effektevaluering	
Lavere seniorlønn/ pensjonistlønn		Ingen effektevaluering	
Ekstra ferieuke fra 60 (Ferie-loven)	Ingen effektevaluering, men surveyundersøkelser viser at 56 % av seniorenene mener at den ekstra ferieuka motiverer til å stå lenger i arbeid (hhv. 65 % blant de som har tatt ut og 34 % blant de som ikke har gjort det)		
Rett til tilrettelagt arbeid pga. alder (AML)	Ingen effektevaluering, men 53 % av seniorenene mener ordningen har lite eller ingen betydning for motivasjonen til å stå lenger. Blant de som har tilrettelagt arbeid mener likevel 75 % at det har betydning.		
Rett til deltid fra 62 år (AML)	Ingen effektevaluering, men surveyundersøkelse viser at halvparten av seniorenene mener at ordningen motiverer til å stå lenger i arbeid (hhv. 6 av 10 av de som har redusert arbeidstid og 4 av 10 av dem som ikke har det). Under 4 av 10 ledere mener ordningen har bidratt til at seniorenene står lenger i arbeid.		
Aldersgrenser for stillingsvern (AML/aldersgrenseloven)	Ingen effektevaluering, men surveyundersøkelser viser at 38 % har bedriftsintern aldersgrense (70 år). Snaut 17 % innførte en slik grense i tilknytning til lovendringen (og 1 av 10 har planer om å innføre en slik). 56 % mener grensen fører til at ansatte som vil fortsette sies opp, mens 1 av 3 sier kravet om konsekvent praktisering fører til at de må si opp ansatte de vil beholde. 1 av 10 mener økning av aldersgrensen påvirker rekrutteringen av eldre.		