

Akademikerne

Vår ref: TS

Oslo 27. mars 2017

Høring – Seniorer og arbeidslivet

Vi viser til varselet om ettersending av innspill fra Tekna i høringen om Seniorer og arbeidslivet. Uttalelsen er behandlet i Teknas lønns- og interesseutvalg.

Om uenighet om aldersgrensen i utvalget

Tekna mener det var å forvente at utvalget ikke ville komme med konkrete og omforente anbefalinger om tilpasninger i regelverket når partene ikke er enige om premisset for utvalgsarbeidet. Det kan ikke være en overraskelse at partene i utvalget ikke er enige i regjeringens målsetting om å heve eller fjerne aldersgrensen i arbeidsmiljøloven.

Tekna mener det er viktig at Akademikerne aktivt støtter mindretallet i utvalget. Flertallet støtter ikke regjeringens argument om at det å heve eller fjerne aldersgrensen er et middel for å få flere eldre til å stå lenger i arbeid enn i dag. Mindretallet mener dette på sikt vil kunne bidra til målsettingen, men viser i sin argumentasjon at spørsmålet om aldersgrenser i arbeidslivet i hovedsak handler om arbeidstakerrettigheter uavhengig av alder.

Akademikerne bør fortsatt argumentere for en fjerning av aldersgrensen i arbeidsmiljøloven, og for en bedre samordning av regelverket i folketrygdloven, pensjonssystemet og arbeidsmiljølovens bestemmelser knyttet til seniorene i arbeidslivet.

Livsfasepolitikk

Teknas livsfasepolitikk baserer seg på at Tekna-medlemmer og akademikere skiller seg fra mange andre arbeidstakergrupper ved å tilhøre høykompetanse- og høyinntektsgrupper i samfunnet. De er kommet senere ut i arbeidslivet etter lange studier, og har yrker og arbeidsoppgaver som i liten grad er fysisk eller psykisk belastende. Det er dokumentert at høyere utdanningsnivå øker sannsynligheten for å ha god helsetilstand, sunn livstil og høy levealder. Våre medlemmer har samlet sett bedre forutsetninger, behov og interesse av å stå lengre i arbeidslivet enn mange andre arbeidstakergrupper. Tekna mener Akademikerne må stå sterkt på at de høyutdannedes behov og interesser også bør reflekteres i seniorpolitikken.

www.tekna.no

Org.nr.: 971 420 782
MVA

Tekna er primært tilhenger av aldersuavhengige regler for arbeidslivet og av et stillingsvern som skal være likt for alle. Akademikerne har vært og bør fortsette å være målbærere av en livsfasepolitikk som skal legge til rette for at arbeidstakere skal orke og ønske å stå lenger i arbeidslivet når de blir eldre. De enkelte seniorpolitiske tiltakene generelt er viktige for den enkelte arbeidstaker for å skape fleksibilitet og en god balanse mellom arbeid og fritid. Valgfrihet, tilrettelegging og fleksibilitet er viktige elementer som bør gjelde også når en skal vurdere seniorpolitiske tiltak eller endringer i regelverket. Endringene må ikke skal bety dårligere og tapte arbeidstakerrettigheter og -goder. Arbeidsgiver har et ansvar for å legge til rette for et godt arbeidsliv for alle sine arbeidstakere, uavhengig av alder. Tekna mener partene kan samarbeide om å lage fleksible arbeidsordninger innenfor lovverket, forutsatt at denne fleksibiliteten også er på arbeidstakernes premisser.

Akademikerne må argumentere for å fjerne aldersgrensen i arbeidsmiljøloven og adgangen til å ha bedriftsinterne aldersgrenser. Dette er viktig for å sikre oppsigelsesvernet for seniorer så lenge de ønsker å være i arbeidslivet. Oppsigelsesvernet må gjelde fullt ut for alle som er arbeidstakere. Tekna er derfor imot at arbeidsgiver skal få tilgang til å foreta endringer i arbeidsforholdet til seniorer på grunn av alder eller at seniorer skal ha mindre stillingsvern ved tvist eller svakere fortrinnsrett til ny ansettelse på grunn av virksomhetens forhold. Tekna mener alle oppsigelser skal ha en saklig begrunnelse, og at å svekke vernet for seniorene ved endringsoppsigelse, nedbemanning og omstilling er uverdigg og diskriminerende.

Tekna har vært åpen for å la tariffpartene ha en begrenset adgang til å fastsette aldersgrenser i tariffavtale, som en sikkerhetsventil for tilfeller som ikke er fanget opp av lovgiver, og begrunnet ut fra helse- og sikkerhetsmessige hensyn.

Kompetanseutvikling

Tekna er enig med utvalget at kompetanseutvikling for seniorer har nær tilknytning til spørsmålene om å stå lenger i arbeidslivet. Utvalget ser ikke noe behov for å endre lovverket, og går ikke inn på å diskutere noen konkrete tiltak i rapporten. Det viser til at partene i arbeidslivet her skal bidra i oppfølgingen av den nye nasjonale strategien for kompetansepolitikk og Nasjonalt forum for karriereveiledning. Kompetanseutvikling gjennom hele arbeidslivet og anerkjennelse av seniorers kompetanse er kritisk viktig for motivasjonen og muligheten til å stå lengre i arbeidslivet.

For mange Tekna-medlemmer vil det å stå lenge i arbeid primært handle om å få synliggjort og verdsatt den kompetansen man har. Teknas politikk handler i stor grad om å ivareta medlemmenes høykompetanse – uavhengig av livsfase eller alder. Vi er særlig opptatt av å sette kompetanse-, karriere- og lønnsutvikling for seniorer høyere på dagsordenen. I arbeidet med den nasjonale kompetansestrategien har Akademikerne og Tekna fått gjennomslag for at strategien for kompetanse i arbeidslivet også skal omfatte arbeidstakere med lang, høyere utdanning. Dette har ikke vært noen selvfølge, selv om rettighetene i lov og avtaleverk skal gjelde alle. Det er viktig å peke på at dette i stor grad handler om å utfordre arbeidsgiveres og ledes holdninger til

kompetanseutvikling og for at dette skal bli en reell del av personalpolitikken i virksomhetene. Det handler om å satse på dem man har, og tilby gode vilkår til nye medarbeidere, uavhengig av alder og kompetansenivå.

Utvalget understreker i rapporten at det er behov for mer dokumentert kunnskap om hvilke virkninger og effekter en heving av aldersgrensen har hatt på sysselsettingen blant eldre på kort sikt og kan få på lengre sikt.

Behov for samordning av regelverk

Prinsipielt mener Tekna at alle arbeidstakere skal ha like arbeidstakerrettigheter etter lovverket. Det betyr blant annet at regelverket for korttidsytelser som sykepenger og dagpenger til arbeidstakere etter folketrygdloven må tilpasses og harmonisere med regelverket knyttet til pensjon. For Tekna er det viktig at eldre arbeidstakere ikke utsettes for diskriminering i arbeidslivet eller opplever at de støtes ut av arbeidslivet dersom de ønsker å fortsette. Tekna har vært åpne for at sykepenger også skal gjelde seniorer mellom 70-72 år og har etterlyst en tilpasning av korttidsytelsessystemet til pensjonssystemet. Enkelte i utvalget mener aldersgrensene i pensjonssystemet må drøftes og sees i tettere sammenheng med eventuelle endringer for den generelle aldersgrensen i arbeidsmiljøloven.

Med vennlig hilsen

Tekna – Teknisk-naturvitenskaplig forening



Ivar Horneland Kristensen

Generalsekretær