

Tar fra seniorenene og gir til de yngre. **Er seniorenene blitt en salderingspost?**

Gjesdal kommune tar fridager fra seniorenene og gir dem til småbarnsforeldre. Andre kommuner, som blant annet Stavanger og Bærum, avvikler sine seniordager for å spare kostnader. Dette skjer samtidig som velferden i AS Norge er avhengig av at flere eldre utsetter avgangsalderen fra arbeidslivet. Spørsmålet er om kommunene prioriterer kortsiktig gevinst fremfor langsiktig fornuftig investering i seniorenene.

Tyngre å videreføre velferdsmodell

Befolkningen eldes, samtidig som fødselstallene synker. Når en stadig mindre andel av befolkningen deltar i arbeidslivet, blir det nødvendigvis tyngre å videreføre vår velferdsmodell. I 1950 var det mer enn syv yrkesaktive per pensjonist, mens det i 2030 antas å være 1,9. Antall år som pensjonist har økt både som følge av økt levealder og fordi den formelle pensjonsalderen i folketrygden ble redusert fra 70 til 67 år i 1973. AFP og andre ordninger med tidligpensjon har bidratt til å redusere avgangsalderen ytterligere. Andelen av befolkningen i yrkesaktiv alder ventes altså å falle betydelig, slik at de stadig færre som er i arbeid må forsørge en større del av befolkningen.

I perspektivmeldingen 2024 fremgår det at det vil bli 700.000 flere over 67 år de neste 40 årene i Norge. Dette vil nødvendigvis gi et økt behov for helse- og omsorgstjenester, spesielt innen eldreomsorgen. Dette skjer parallelt med økt bemanningsbehov i samfunnet for øvrig.

Faktum er altså at utgiftene til pensjoner og helse- og omsorg vil øke kraftig i årene fram-

over. Samtidig blir det behov for flere ansatte til å utføre helse- og omsorgstjenestene. I takt med at befolkningen blir eldre vil det bli behov for drøyt 180.000 flere personer bare innen helse- og omsorgssektoren frem til 2060.

Den store utfordringen blir altså å skaffe nok hender. Nav har beregnet at dersom den gjennomsnittlige avgangsalder fra arbeidslivet øker med ett år, kan det øke antall sysselsatte med 60 – 70.000 personer og gi en økt årlig verdiskapning, samfunnsøkonomisk gevinst, på 40 milliarder kroner per år.

I lys av ovennevnte kan man spørre om hvor klokt det er å inndra goder som ekstra fridager, når resultatet sannsynligvis medfører at mange seniorer føler seg lite verdsatt og velger å tre ut av arbeidslivet tidligere enn planlagt.

Ekstra lovbestemt ferieuke

Ferieloven gir alle arbeidstakere krav på 25 virkedagers ferie hvert år. Som virkedager regnes alle dager som ikke er søndager eller lovbestemte helge- eller høytidsdager. Det vil si at både lørdager og andre dager som etter arbeidstakers arbeidstidsordning er fridager, og som ikke er lovbestemte helge- eller høytidsdager, inngår i virkedagsbegrepet. Lovens 25 virkedager utgjør dermed fire uker og én dag, som er den ferien arbeidstaker etter loven kan kreve å avvikle.

Under hovedoppgjøret i 2000 ble LO og NHO enige om å innføre den femte ferieuken og selv om ferieloven gir arbeidstakere krav på ferie i kun fire uker og én dag hvert år, har de fleste arbeidstakere i Norge i dag krav på fem ukers ferie, enten gjennom kollektive eller individuelle avtaler eller ved at arbeids-

NEDPRIORITERT. Norske kommuner nedprioriterer seniorer til fordel for yngre ansatte. Er det en tankegang som bare vil gi kortsiktig gevinst?

giver ensidig har fastsatt en slik ordning. Arbeidsgiver står dessuten fritt til å avtale eller ensidig fastsette enda lenger ferie.

Arbeidstakere over 60 år har i henhold til ferieloven rett til ekstraferie på seks virkedager hvert år. Det vil si at disse arbeidstakerne etter loven har rett til minimum 31 virkedager ferie hvert år. Som følge av virkedagsbegrepet utgjør dette totalt fem uker og én dag ferie.

Mange arbeidstakere i Norge har imidlertid som nevnt i dag rett til en årlig ferie på fem uker, enten gjennom kollektive avtaler, individuelle avtaler eller gjennom arbeidsgiverbestemte ordninger. I mange kollektive avtaler, eksempelvis i stat og kommuner, fremgår det uttrykkelig at ekstraferien for arbeidstakere over 60 år skal komme i tillegg til den femte ferieuken. I praksis har derfor de fleste arbeidstakere over 60 år i dag krav på seks uker ferie i året.

Seniordager

Det finnes en rekke seniorpolitiske tiltak som benyttes av ulike arbeidsgivere i varierende grad. Noen tiltak iverksettes lenge før pensjonering og har til hensikt å ivareta individuell kompetanse, helse og motivasjon eller redusere arbeidsbelastninger. Dette gjøres ofte gjennom individuelle medarbeidersamtaler med et seniorperspektiv.

Mange forbinder imidlertid seniortiltak med ulike goder som er ment å skulle stimulere til å utsette avgangen fra arbeidslivet. Dette kan være redusert arbeidstid, ekstra ferie og fridager («Seniordager»), gradert pensjonering eller



ERIK RÅD HERLOFSEN

Advokat med arbeidsrett som sitt spesialfelt. Var medlem av Statens seniorråd fra 2004–2017 og har deltatt i flere debatter om aldersdiskriminering.

bonuser/ekstralønn. Et vanlig tiltak i mange kommuner har vært å tilby ansatte som utsetter uttak av AFP å kunne arbeide 80 prosent for 100 prosent lønn.

Noen seniorgoder gis «midlertidig», altså slik at arbeidsgiver har anledning til å endre ordningene. Andre goder kan være avtalefestet i tariffavtaler eller i individuelle arbeidsavtaler og arbeidsgiver kan i slike tilfeller ikke endre ordningene ensidig. For eksempel følger det av hovedtariffavtalene i staten at arbeidstakerne, i tillegg til ferie, gis tjenestefri åtte dager per år, fra det kalenderåret man fyller 62 år.

Selv om det ikke finnes mye forskning på effekten av slike tiltak, er tanken at slike tiltak kan bidra til redusert sykefravær og utsatt pensjonering.

Har arbeidsgiver endringsadgang?

Arbeidsgiver har naturligvis ikke anledning til ensidig å endre lov- eller avtalefestede seniorgoder, men det oppstår av og til spørsmål om en arbeidsgiver, for eksempel på grunn av svekket økonomi, kan ombestemme seg og inndra seniorgodene.

Gjesdal kommune

Gjesdal kommune har nylig besluttet å fjerne fem fridager for de over 62 år og i stedet gi dagene til yngre arbeidstakere med to eller flere barn under 12 år. Kommunen kaller dette for livsfasepolitikk. Dette innebærer at om lag 50 seniorer i kommunen fra nyttår ikke lenger får disse fridagene. Etter protester fra blant annet fagforeningene beholdes imidlertid fridagene for ansatte født før 1. januar 1963.

Flere kommuner har allerede inndratt seniordagene, som for eksempel Stavanger og Sandnes. Andre kommuner som Bærum og Time planlegger det samme.

Det som er spesielt i Gjesdal kommune er at seniordagene ikke bare inndras, men gis i stedet til småbarnsforeldre. Ifølge Stavanger Aftenblad er kommunedirektør Pål Larsson (55 år) kjempetolt av tiltaket. «Det handler om prioritering, sier han til Aftenbladet og minnes kaoset han selv sto i med tre unger.»

Det gjenstår å se om seniorene aksepterer at de ikke lenger er en del av kommunens livsfasepolitikk, eller om de velger å bytte arbeidsgiver eller å tre ut av arbeidslivet.

Ørsta kommune

Det antas at Gjesdal kommune har juridisk rett til å inndra seniordagene, men jeg minner om at Ørsta kommune i 2013 tapte en rettssak hvor kommunen hadde tilbudt ansatte som ikke tok ut AFP i løpet av det første året etter at de fylte 62 år, å kunne velge enten å motta 15.000 kroner ekstra lønn per år eller få fri med lønn en dag annen hver uke. Fra fylte 63 år kunne de ansatte ta fri med lønn en dag i uken. Ordningen ble innført i 2009

og det var mellom 50 og 60 ansatte som benyttet seg av denne. Det viste seg imidlertid raskt at ordningen ble svært kostbar for kommunen og den 17. november 2011 vedtok kommunestyret å si opp samtlige avtaler med seniorpolitiske tiltak med virkning fra den 1. juni 2012.

Noen ansatte som var organisert i Fagforbundet aksepterte ikke dette og tok ut søksmål for Søre Sunnmøre tingrett som den 13. mars 2013 avsa dom i de ansattes favør. Tingretten la til grunn at det var inngått en bindende avtale og at oppsigelsen var avtalebrudd. Kommunen ble dømt til å betale erstatning og sakskostnader.

Rygge kommune

Rygge kommune utarbeidet i 2005 en plan for seniorpolitikk for sine ansatte. Intensjonen med planen var å beholde de ansatte lenger i arbeid. Ett av tiltakene for de over 62 år var å tilby 80 prosent jobb for 100 prosent lønn. Alternativt ville man få et tillegg på 20.000 kroner. Dette beløpet ble senere økt til 40.000 kroner.

Det ble den 1. juli 2013 avholdt et møte mellom kommunen og fagforeningene. Av møteprotokollen fremgår det at kostnadene for ordningen var blitt for høye for kommunen, og partene ble enige om at tiltaket 80 prosent arbeid for 100 prosent lønn skulle tas ut av planen, og at kronetillegget skulle reduseres til 20.000 kroner.

To lærere, som arbeidet 80 prosent for 100 prosent lønn og som fikk inndratt sine fordeler, gikk til sak mot Rygge kommune og påsto at kommunen ikke ensidig kunne inndra godene. Moss tingrett ga Rygge kommune medhold, mens Borgarting lagmannsrett ga lærerne medhold. Høyesterett kom imidlertid til at kommunen ikke hadde inngått en bindende avtale, men kunne i kraft av sin styringsrett avslutte ordningen.

Kilder: Oslo economics rapport om tiltak for lengre arbeidsliv i kommunesektoren (2025). Meld. St. 31 (2023–2024) (Perspektivmeldingen 2024). Stavanger Aftenblad 29.09.2025

KOMMENTARER

Med mindre seniorordningene er juridisk låst fast i lov eller i avtaler, står arbeidsgiver fritt til å endre dem. Når seniorgoder fjernes, og enda verre: Når de overføres til yngre ansatte, sendes det imidlertid et kraftig signal om at eldre arbeidstakere er mindre verdifulle. Det fremstår som aldersdiskriminering i praksis, pakket inn i økonomiske bortforklaringer. Når kommunene – som burde gå foran som ansvarlige arbeidsgivere – velger å kutte seniorgoder under dekke av stram økonomi, risikerer de å skyve erfaringer og lojale ansatte ut av arbeidslivet. De som har råd, går. De som ikke har det, blir – men med svekket motivasjon og verdighet. Resultatet? AS Norge taper kompetanse, kontinuitet og arbeidskraft. Det er ikke bare uklokt – det er selvskading på nasjonalt nivå.