

Seniorgoder

– Hvilke rettigheter har eldre arbeidstakere?

Mange arbeidsgivere tilbyr sine ansatte en rekke fordeler utover fast lønn. Det kan for eksempel være pensjons- og forsikringsordninger, full lønn ved sykefravær, firmahytte og støtte til trening. Godene kan være lovpålagte, avtalefestet eller administrative ordninger. I denne artikkelen skal vi se nærmere på de ulike ordningene som gjelder for eldre arbeidstakere.

Seniortiltak og seniorgoder

Mange ledere i offentlige og private bedrifter har innsett at det lønner seg å beholde dyktige, erfarne og motiverte ansatte så lenge som mulig. De ser på eldre arbeidstakere som en viktig ressurs og innfører ulike seniortiltak og seniorgoder, i håp om at dette skal få eldre til å stå lenger i arbeid. Også myndighetene har innført en rekke tiltak for å søke å unngå at arbeidstakerne trer ut av arbeidslivet for tidlig.

Man skiller gjerne mellom seniortiltak og seniorgoder. Seniortiltak er en betegnelse på særskilte tiltak eller ordninger i regi av arbeidsgiver, gjerne som en del av virksomhetens personal- og seniorpolitikk. Dette kan for eksempel være muligheter for kompetanseheving, etterutdanning eller omskolering, fleksible nedtrappingsordninger, muligheter for deltidsarbeid, fleksible arbeidstider, treningsmuligheter osv.

Når man derimot taler om seniorgoder tenker man som regel på enkelte typer av seniortiltak, altså goder som tilfaller kun de eldre. Disse kan være lovfestet slik som en ekstra ferieuke, utvidet tilretteleggingsplikt, rett til redusert arbeidstid og lengre oppsigelsesfrister. Seniorgodene kan også være virksomhetsbestemt som for eksempel ekstra bonus om man venter med uttak av AFP, ekstra fridager etter en gitt alder, anledning til å

arbeide 80 prosent mot 100 prosent lønn osv. Slike seniorgoder kan være avtalefestet, enten i den enkeltes arbeidsavtale eller i en tariffavtale. Ved slik avtalefestede goder kan ikke arbeidsgiver ensidig endre eller inndra disse. Dersom godene er såkalte administrative ordninger, står arbeidsgiver fritt til å foreta endringer eller inndra disse.

Det har de seneste årene pågått en vedvarende diskusjon om heving av aldersgrensene, hvor særlig NHO har ment at en eventuell heving av aldersgrensene bør tilsi bortfall av enkelte seniorgoder. Dette gjelder særlig den ekstra ferieuken for de som har fylt 60 år, hvor temaet har vært bortfall eller heving av aldersbestemmelsen.

Lovfestede seniorgoder

■ Ekstra ferieuke det året man fyller 60 år
Arbeidstakere som fyller 60 år i løpet av ferieåret (det året ferien skal avvikles) har krav på en uke ekstra ferie, totalt fem uker og en dag. Arbeidstaker bestemmer selv når på året den ekstra ferieuken skal tas ut. Arbeidsgiver skal imidlertid varsles minst to uker i forveien. Den ekstra ferieuken ble innført i 1976 og skulle ses på «som en 'honnørordning' til de som gjennom mange års arbeidsinnsats har vært med på å bygge opp den velstand vi har i dag». Mange arbeidsplasser, herunder stat og kommune, har tariffestet ytterligere en ferieuke. Arbeidstakere som fyller 60 år i løpet av ferieåret, og som omfattes av slike tariffavtaler, har derfor krav på ferie i seks uker og en dag.

Arbeidstaker har rett til feriepenge fra arbeidsgiver med 10,2 prosent av feriepengegrunnlaget, som er det arbeidsvederlaget man fikk i det foregående året (opptjeningsåret). For arbeidstakere over 60 år som har rett til ekstraferie,

NOE Å GLEDE SEG TIL. Ekstra ferieuke, redusert arbeidstid og opplæring og omskolering er vanlige seniorgoder og seniortiltak.

rie, forhøyes prosentsatsen med 2,3 prosent, altså til 12,5 prosent.

På de arbeidsplasser som har avtalefestet en ekstra ferieuke for alle ansatte er satsen 12 prosent og for arbeidstakere over 60 år er dermed satsen 14,3 prosent.

Det er imidlertid viktig å være klar over at økningen på 2,3 prosent ikke gjelder for den del av feriepengegrunnlaget som overstiger seks ganger folketrygdens grunnbeløp (p.t. ca. 638.400 kroner).

■ Rett til redusert arbeidstid fra fylte 62 år
Arbeidstaker som har fylt 62 år, eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det, har rett til å få redusert sin arbeidstid. Vilkåret er at arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidstidsreduksjonen kan bety kortere daglig arbeidstid, fri en eller flere dager i uken, arbeid annenhver uke eller andre avvik fra ordinær arbeidstid i virksomheten. Det er viktig å merke seg at redusert arbeidstid medfører tilsvarende lønnsreduksjon og redusert pensjonsopptjening.

■ Utvidet rett til tilrettelegging på grunn av alder

Arbeidsgiver plikter å ta hensyn til alder når arbeidet skal organiseres og tilrettelegges. I tillegg gjelder de mer generelle kravene i arbeidsmiljøloven om tilpasning og tilrettelegging av arbeidet. Dersom en arbeidstaker får redusert sin arbeidsevne, plikter arbeidsgiver, så langt det



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.



er mulig, å legge til rette for at arbeidstakeren skal kunne fortsette sitt vanlige arbeid.

Eksempler kan være:

- Endringer av rutiner, arbeidstid eller medvirkning fra andre arbeidstakere.
- Anskaffelse av hjelpemidler som verktøy, maskiner og lignende.
- Endringer på arbeidsplassen, for eksempel endringer av inventar, bedring av lysforhold med mer.
- Opplæring, omskolering og arbeidstrening.

■ Utvidet oppsigelsesfrist avhengig av alder

Arbeidsmiljølovens oppsigelsesfrister avhenger av alder og antall år i den konkrete virksomhet. Ved minst ti års sammenhengende ansettelse i samme virksomhet, er oppsigelsesfristen fire måneder etter fylte 50 år, fem måneder etter fylte 55 år og seks måneder etter fylte 60 år. Ved egen oppsigelse vil maksimal oppsigelsestid være tre måneder.

Det er for øvrig en utbredt misforståelse at den utvidede oppsigelsesfristen gjelder uavhengig av ansettelsestid. Eldre arbeidstakere må således være bevisste på at jobbskifte i voksen alder ofte medfører redusert oppsigelsestid. Det kan få betydning ved nedbemanning, hvor arbeidsgiver ofte tilbyr sluttpakker avhengig av den enkeltes oppsigelsestid.

■ Omsorg for og pleie av nærstående

Arbeidstaker som pleier nærstående i hjemmet i livets slutfase har rett til ulønnet permisjon i 60 dager for pleie av den enkelte nærstående. Arbeidstaker har dessuten rett til ulønnet permisjon i inntil 10 dager hvert kalenderår for å gi nødvendig omsorg til foreldre, ektefelle, samboer eller registrert partner.

Rett til permisjon ved livets slutfase eller ved nødvendig omsorg for familiemedlemmer, påvirker ikke den ansattes adgang til å søke om andre permisjonsordninger eller benytte seg av andre ordninger i arbeidsmiljøloven, for eksempel reglene om rett til redusert eller fleksibel arbeidstid.

Det ytes ikke lønn fra arbeidsgiver i pleieperioden og det foreligger således ingen arbeidsgiverperiode slik man har ved sykefravær. I stedet har man rett til pleiepenger fra NAV som økonomisk tilsvarende sykepenger ved egen sykdom.

Pensjon

Tjenestepensjon er, i tillegg til lønn, det viktigste godet man har som arbeidstaker. Pensjonsrettigheter opptjenes gjennom hele arbeidslivet og anses i så henseende ikke som et seniorgode. På den annen side er det først ved fylte 62 år at noen pensjonsytelser kan komme til utbetaling og derved blir aktualisert. Yrkesgrupper med særaldersgrenser under 62, vil nødvendigvis få pensjonen aktualisert enda tidligere.

Jeg anbefaler alle å gå inn på NAV sine pensjonssider, men kort fortalt så er pensjonssystemet i Norge bygd på tre grunnpilarer; Folketrygd, Tjenestepensjon og Individuelle pensjonsordninger. En persons pensjonsinntekt kan komme fra en eller flere av disse.

Virksomhetsbestemte seniorgoder

Enkelte arbeidsgivere har i tillegg innført særskilte seniortiltak, hvor man for eksempel etter fylte 60 år kan arbeide 80 prosent med 100 prosent lønn. Dette for å kunne arbeide redusert uten konsekvenser for pensjon.

Enkelte virksomheter er dessuten fleksible når det gjelder arbeidstid og -sted, som bruk av hjemmekontor og noen gir ekstra bonuser til ansatte som står lenger i jobb. I tillegg finnes det ulike seniorgoder innenfor enkelte offentlige stillinger. For eksempel gis ansatte i staten ekstra fridager etter fylte 62 år, og det finnes regler om redusert lese- og undervisningsplikt for lærere etter fylte 55 og 60 år. Virksomhetsbestemte goder kan enten være avtalefestet og vanskelig for arbeidsgiver å endre eller inndra, eller være administrative ordninger hvor arbeidsgiver har vid endringsadgang.

Uklar effekt

Det er uklart hvilken effekt seniorgoder/-tiltak har for å få flere til å stå lenger i arbeid. Det er imidlertid god grunn til å anta at de som benytter seg av godene er takknemlige for mulighetene og derved gjør en ekstra innsats for sin arbeidsgiver. Seniorgoder/-tiltak kan derfor ha mye for seg. Den viktigste motivasjonsfaktoren for eldre arbeidstakere er nok likevel det å bli sett, bli verdsatt og være ønsket.

Kilder: Ferieloven § 5. Arbeidsmiljøloven §§ 4-2, 10-2, 12-10 og 15-3. Minpensjon.no