

Endringer i aldersgrensen for stillingsvern (AML)



Delprosjekt 3b

Tove Midtsundstad & Roy A. Nielsen



Aldersgrense for stillingsvern

Øvre aldersgrense i arbeidsmiljøloven (AML)

- 70 år fram til 1.7.2015 (kan videreføres fram til 1.7.2016 for dem som innførte en slik aldersgrense før 1.7.2015)
- 72 år etter 1.7.2016
- Kan fortsette etter 72 år om arbeidsgiver ønsker det

Bedriftsintern aldersgrense

- 67 år fram til 1.7.2015 (kan videreføres fram til 1.7.2016 for dem som innførte en slik aldersgrense før 1.7.2015)
- 70 år etter 1.7.2016
- KRAV – kjent for alle, konsekvent praktisert og tilfredsstillende pensjon
- Enkelte kan likevel få fortsette for å dekke særskilte behov i en tidsavgrenset periode

Problemstilling

Hvordan påvirker aldersgrensen virksomhetenes valg og individenes adferd?

Antatte/mulige effekter av en heving av aldersgrensen

1. Økt yrkesdeltakelse blant de eldste seniorene
2. Økt investering i yngre seniorer (kompetanse/opplæring)
3. Økt behov for (vektlegging av) tilrettelegging og seniorpolitikk
4. Flere med bedriftsintern aldersgrense
5. Flere vanskelige personalsituasjoner på den enkelte arbeidsplass
6. Økt andel eldre som får en uverdigg avgang fra arbeidslivet
7. Redusert rekruttering av yngre seniorer (55-62 år)
8. Redusert rekruttering av unge (<30)
9. Redusert produktivitet og omstillingsevne
10. Eldre blir mer utsatt om det skal gjennomføres nedbemanninger og omstruktureringer i virksomheten
11. Flere eldre kan få tilbud om sluttpakker
12. Mindre fornyelse og omstilling i den enkelte virksomhet, da eldre sjeldnere skifter jobb enn yngre

Data

Surveyundersøkelse

- Private virksomheter med 10 eller flere ansatte, N=1501
- Intervju med personalansvarlige (daglig leder i små bedrifter)
- Intervjuperiode 5.12.2015 - 14.03.2016
- Svarprosent - 50

Registerdata fra SSB for alle ansatte i disse bedriftene i perioden 2010-2016

- Registerbasert sysselsettingsstatistikk

Andel med bedriftsinterne aldersgrenser

Hvor mange forholder seg til en bedriftsinterne aldersgrense?

- 22 prosent av virksomhetene, som sysselsetter 54 prosent av de ansatte i bedrifter med 10 eller flere ansatte har en bedriftsintern aldersgrense (BA)
- 8 prosentpoeng av disse (som sysselsetter 20 prosent av de ansatte) innførte en BA først i 2015, mens 14 prosentpoeng (som sysselsetter 34 prosent) hadde det før 2015
- 4 prosent (som sysselsetter 5 prosent) hadde planer om å innføre en BA på intervju tidspunktet

Drøyt en tredjedel av dem som har en bedriftsintern aldersgrense innførte denne som følge av lovendringen

Medfører en innstramning for disse arbeidstakerne: øvre aldersgrense er fortsatt 70 år, men muligheten for å fortsette utover denne alderen er i utgangspunktet snevret inn

Hva øker sannsynligheten for å ha en bedriftsinterne aldersgrenser?

- Mange ansatte
- Virksomhet innen finans og forsikring, media og informasjon, faglig og teknisk vitenskapelig tjenesteyting etc.
- Om en i hovedsak sysselsetter akademikere/høyskolegrupper
- Om en har en AFP-ordning
- Om en har seniorpolitikk
- Om en er etablert i større kommuner

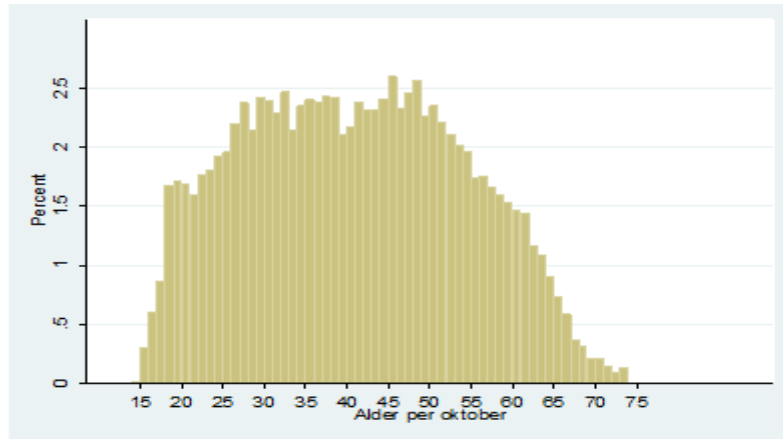
Det vil si at en først og fremst finner det i bedrifter hvor det i utgangspunktet er høyere sannsynlighet for at ansatte både kan og vil fortsette til en høyere alder

Yrkesdeltakelse blant 67+

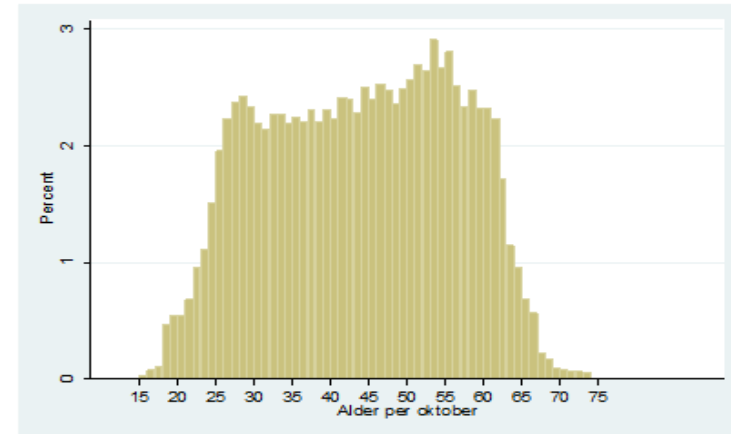
(foreløpige resultater)

Aldersfordelingen mellom virksomheter med og uten bedriftsintern aldersgrense i 2016

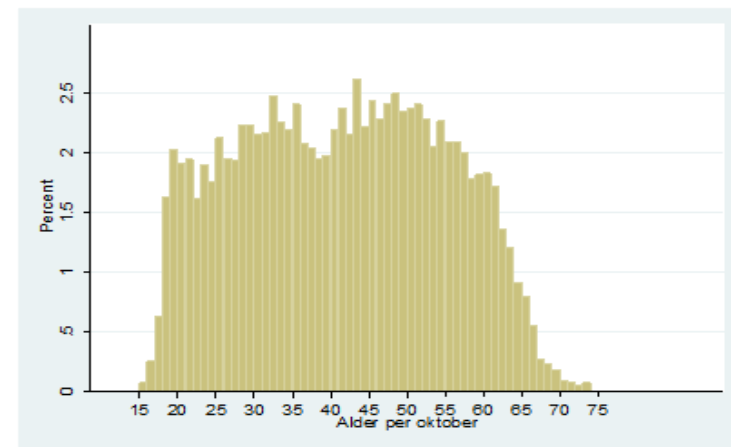
Har ikke bedriftsintern aldersgrense



Har bedriftsintern aldersgrense



Fra før 2015

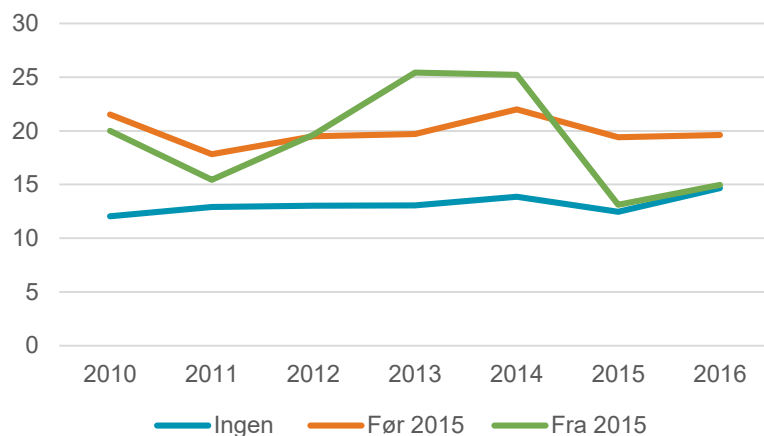


Fra 2015

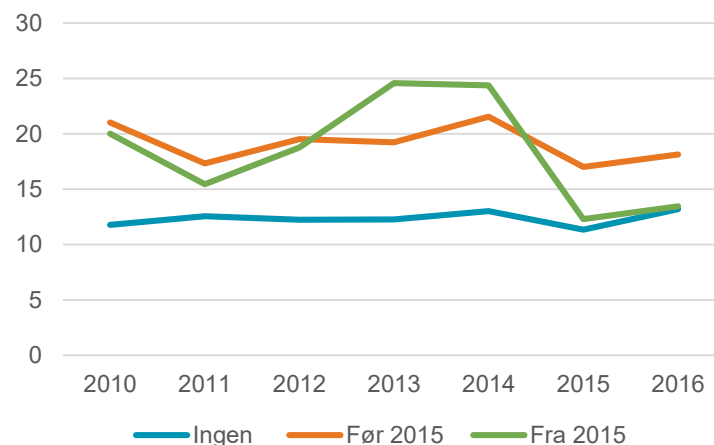
Både de med og de uten bedriftsintern aldersgrense (BA) har ansatte over hhv. 67 og 70 år, selv om andelen er noe høyere i bedrifter uten BA enn med BA (uavhengig av om BA ble innført før eller fra 2015)

Syssettingseffekter for 70-åringene 2010-2016

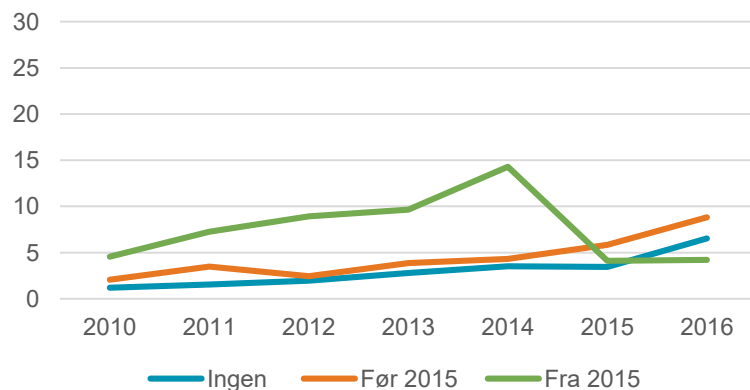
Andel virksomheter med ansatte over 70 år



Andel virksomheter med ansatte over 70 år (eks. ledere)



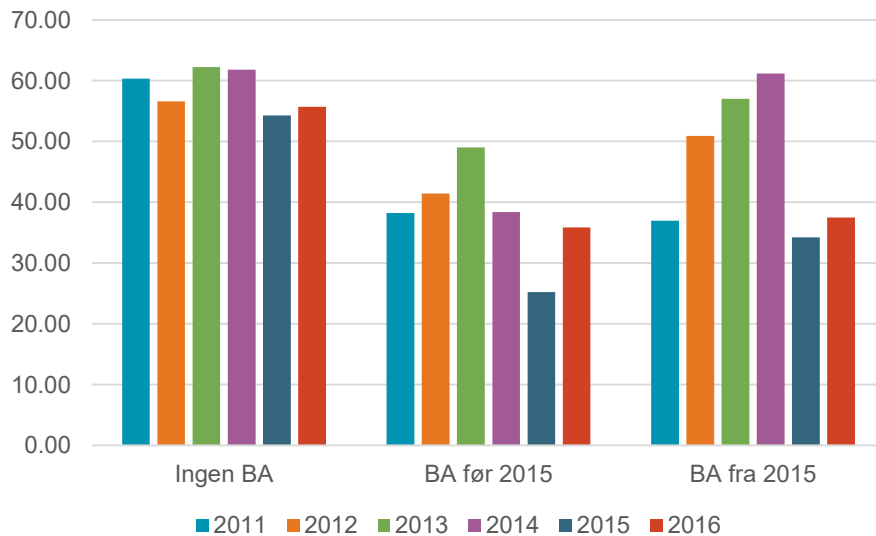
Andel virksomheter med ansatte over 70 år som jobber heltid (eks. ledere)



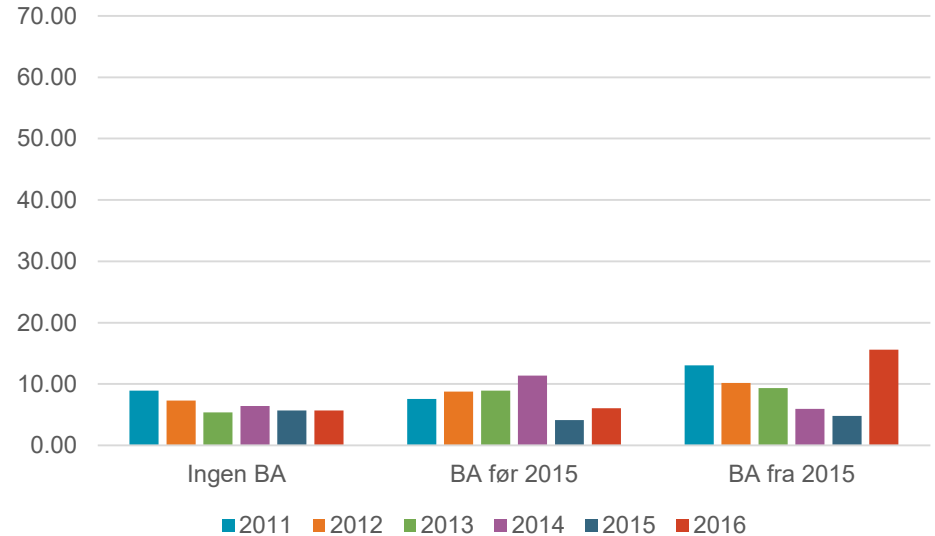
Størst endring i andelen virksomheter med ansatte over 70 år fra 2010 – 2016 hos virksomheter som innførte en bedriftsintern aldersgrense først i 2015

Sannsynligheten for at en 66-åring fortsetter i jobb som 67-åring, enten i samme eller annen virksomhet

Sannsynligheten for å fortsette i samme virksomhet



Sannsynligheten for å fortsette i annen virksomhet

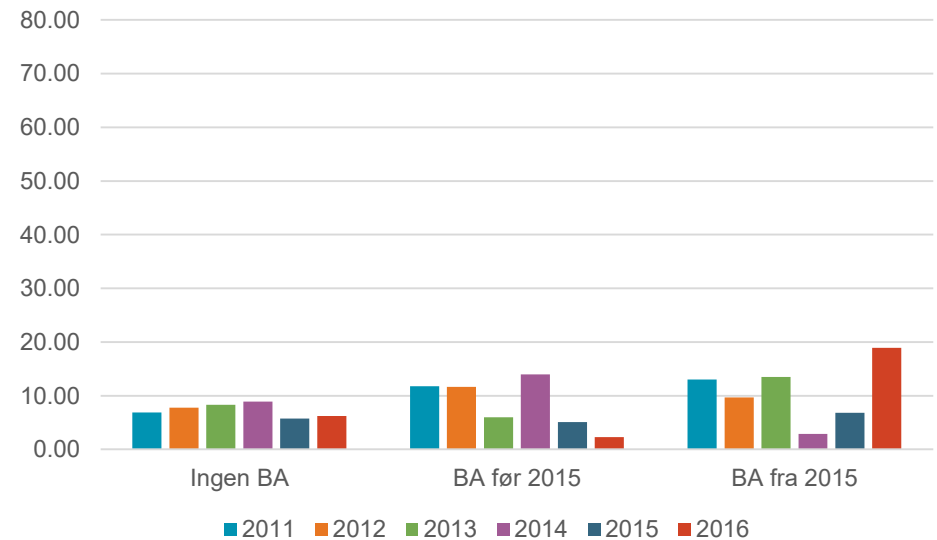


Sannsynligheten for at en 69-åring fortsetter i jobb som 70-åring, enten i samme eller annen virksomhet

Sannsynligheten for å fortsette i samme virksomhet



Sannsynligheten for å fortsette i annen virksomhet



Rekruttering av yngre seniorer

(foreløpige resultater)

Sannsynligheten for at 55-62-åringer og 63-74-åringer blir ansatt 2010-2016



Foreløpige resultater - oppsummering

Andel med bedriftsintern aldersgrense:

- Andelen som jobber i en virksomhet med bedriftsintern aldersgrense (BA) har økt fra 34 til 54 prosent
- BA er vanligere i store virksomheter, virksomheter hvor hovedyrkesgruppen er akademikere og i næringer som tradisjonelt sysselsetter høyere utdannede

Yrkesdeltakelsen blant de eldste seniorenne:

- Både virksomheter med og uten BA har ansatte over 70 år. Faktisk er andelen virksomheter med ansatte over 70 år jevnt over høyere blant virksomheter med BA enn uten BA – med noen unntak (innen informasjon og kommunikasjon og finans og forsikring)
- Sysselsettingseffekten for dem over 70 år har vært størst i virksomheter som innførte en bedriftsintern aldersgrense i 2015. Her har andelen virksomheter med ansatte 70+ blitt betydelig redusert.
- Sannsynligheten for at en 66-åring fortsetter i sitt arbeid som 67-åring er relativt høy og høyest i bedrifter uten BA. Sannsynligheten har også økt fra 2015 til 2016. Det gjelder både for ansatte i bedrifter med BA og uten BA. Blant ansatte i bedrifter som innførte BA i 2015 har det samtidig vært en økning i ansatte som fortsetter i annen virksomhet.
- Sannsynligheten for at en 69-åring fortsetter i sitt arbeid som 70-åring er relativt høy og høyest i bedrifter uten BA. Sannsynligheten har også økt fra 2015 til 2016. Det gjelder både for ansatte i bedrifter med BA før 2015 og uten BA, men ikke for bedrifter som innførte BA i 2015. Blant ansatte i bedrifter som innførte BA i 2015 har det i stedet vært en økning i ansatte som fortsetter i annen virksomhet.

Rekruttering av yngre seniorer:

- Ingen vesentlige endringer i rekrutteringen av yngre seniorer fra 2015 til 2016. Vi ser kun en markant endring hos dem som innførte BA i 2015, hvor det blir rekruttert noe færre i alderen 55-62 år (og i alderen 63-74 år). Det har også vært en markant økning i rekrutteringen av eldre seniorer (63-74 år) i bedrifter som hadde BA før 2015.