



SENIORPOLITIKK

Godkjent av sentralstyret 16.april 2020

1. Farmaceutene (Norges Farmaceutiske Forening) skal arbeide aktivt for at alle farmasøytarbeidsplasser har en bevisst seniorpolitikk som blant annet omfatter:
 - et uttalt ønske om å beholde eldre arbeidstakere gjennom en bevisst [seniorpolitikk](#).
 - en personalpolitikk med livsfaseperspektiv, som gir rom for individuelle tilpasninger gjennom hele yrkeslivet.
 - å legge til rette for at farmasøyter kan arbeide fram til 72 år på ordinær lønn uten trekk i pensjonen.
 - å endre opptjeningsreglene slik at farmasøyter tjener opp alderspensjon i tjenestepensjonen for alle år de jobber frem til fylte 72 år.
2. Farmaceutene (Norges Farmaceutiske Forening) skal ha en klar strategi for å beholde medlemmene når de blir pensjonister.

Bakgrunn

Fra Idébanken.org artikkel om seniorpolitikk. (1)

Mangel på arbeidskraft vil være en av samfunnets største utfordringer de neste tiårene. En god seniorpolitikk bidrar til at flere seniorer både kan og vil fortsette lenger i arbeid.

Tredje delmål i intensjonsavtalen om et [inkluderende arbeidsliv](#) handler om å øke den gjennomsnittlige avgangsalderen i arbeidslivet. Den demografiske utviklingen vil gi oss en stadig eldre befolkning. Derfor får vi også stadig flere eldre arbeidstakere. Disse seniorenene har verdifull erfaring og kompetanse. Samfunnet og næringslivet er avhengig av denne arbeidskraften for å sikre verdiskaping, gode offentlige tjenester og et trygt velferdssystem.

Hva er seniorpolitikk?

Seniorpolitikk i arbeidslivet er samfunnets og virksomhetenes ulike strategier og tiltak for å forebygge uønsket tidligpensjonering og gjøre det mer attraktivt for seniorer å fortsette lenger i arbeid

Seniorpolitikk i arbeidslivet rommer all aktivitet som har som mål å rekruttere, utvikle og beholde gode seniormedarbeidere og deres kompetanse.

Seniorpolitikk bygger på to grunnleggende holdninger:

Mennesker lærer og utvikler seg gjennom hele yrkeslivet.

Seniorer er en ressurs med verdifull kompetanse som arbeidslivet trenger.

Fra Idébanken – Kloke grep. (2)

Hvor god er din virksomhet på seniorpolitikk? Ta testen her.

- *har et uttalt ønske om å beholde eldre arbeidstakere gjennom en bevisst [seniorpolitikk](#).*
- *mener at seniorpolitikk kan forebygge for tidlig avgang*
- *har høy bevissthet om at avslutningen på yrkeskarrieren i stor grad blir formet av hva som skjer underveis*
- *har en personalpolitikk med livsfaseperspektiv, som gir rom for individuelle tilpasninger gjennom hele yrkeslivet*
- *har ledere med kunnskap om lærings- og motivasjonsspørsmål som angår seniorer (45+)*
- *har utarbeidet en oversikt over alderssammensetningen (framskrevet i en periode på for eksempel fem år)*
- *kartlegger de ansattes realkompetanse for målrettet bruk i forhold til seniorenene*
- *har en strategi for å tilby de ansatte kompetanse- og karriereutvikling uavhengig av alder*
- *fører aldersstatistikk over hvem som deltar i opplæringstiltak*
- *har gjennomført minst ett av følgende tiltak det siste året:*
 - *arbeidsmiljøundersøkelse med vekt på seniorspørsmål og holdninger til eldre medarbeidere*
 - *dialogkonferanser der de ansatte er delaktige i en prosess for å få til konkrete seniorpolitiske tiltak*
 - *midtlivsseminarer eller seniorseminarer med fokus på seinkarrieren*
 - *lederseminarer med fokus på personalpolitikk med livsfaseperspektiv*
 - *seminarer i forberedelse til pensjonsalder med fokus på mestring av forandring*

- systematisert ordning med sluttintervju til bruk for å forbedre seniorpolitikken

Arbeidsmiljøloven

15-13 a. Opphør av arbeidsforhold grunnet alder (3)

1. Arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 72 år.
2. Lavere aldersgrense kan fastsettes der det er nødvendig av hensyn til helse eller sikkerhet.
3. Lavere aldersgrense, men ikke under 70 år, kan fastsettes dersom grensen gjøres kjent for arbeidstakerne, den praktiseres konsekvent av arbeidsgiver og arbeidstaker har rett til en tilfredsstillende tjenestepensjonsordning. Arbeidsgiver skal drøfte lavere aldersgrense med de tillitsvalgte.
4. Lavere aldersgrense fastsatt i medhold av andre eller tredje ledd må være saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende, jf. § 13-3 andre ledd.
5. Arbeidstaker har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden. Fratreden kan tidligst kreves seks måneder etter den første dag i måneden etter at varslet er kommet frem til arbeidstaker.
6. Før varsel gis skal arbeidsgiver så langt det er mulig innkalle arbeidstaker til en samtale, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.
7. Arbeidstaker som ønsker å fratre, har en tilsvarende varslingsfrist på en måned, likevel slik at kravet til skriftlighet ikke gjelder.

«ExitAge» (4)

Rapporten «Hevet aldersgrense i arbeidslivet – problemer eller nye muligheter?» bygger på funn fra prosjektet ExitAge, som handler om de eldste yrkesaktive og virksomheters håndtering av aldersgrenser og yrkesavgang. Prosjektet, som er finansiert av Norges forskningsråd, er et samarbeid mellom forskningsinstituttene NOVA og AFI ved OsloMet, samt Senter for seniorpolitikk og Arbeids- og velferdsetaten (NAV).

Alt i alt finner forskerne bak studien få tegn til at lovendringen har skapt problemer. Arbeidsgivere ser ikke ut til å ha blitt mer forsiktige med å ansette eldre, og de finner heller ikke tegn til noen økning når det gjelder problemer knyttet til eldre ansatte som fungerer dårlig, men som ønsker å stå frem til aldersgrensen. I 2019 var det kun én av ti ledere i privat sektor som oppga at de hadde opplevd denne type problemer de siste to årene.

Referanser

1 <https://www.idebanken.org/innsikt/artikler/seniorpolitikk>

2 <https://www.idebanken.org/kloke-grep/artikler/seniorpolitisk-sjekkliste>

3 <https://arbeidsmiljøloven.com/article/%c2%a7-15-13-a-opphor-av-arbeidsforhold-grunnet-alder/>

4 <https://www.oslomet.no/forskning/forskningsnyheter/hevet-aldersgrense-muligheter-arbeidstakere>