



Senior i arbeidslivet

Reglar og rettskrav som er særleg nyttige for arbeidstakarar over 60 år.

Styresmaktene legg opp til at alle skal vere i arbeid så lenge dei kan, gjerne fram til den øvre aldergrensa på 72 år. Etter som føresetnadene for å gjere ein god jobb endrar seg gjennom eit langt liv, krev eit slikt mål at arbeidsgivarane følger opp plikta til å legge slik til rette at sjukdom og skadar ikkje oppstår som konsekvens av arbeidet.

Plikt til tilpassing og tilrettelegging

Arbeidsgivaren har ei generell plikt til å ta omsyn til forutsetningane til den enkelte arbeidstakaren når han legg arbeidet til rette. Arbeidsevne, kunnskap og alder skal vere med i vurderinga.

Dersom ein arbeidstakar får redusert arbeidsevne, pliktar arbeidsgivaren – så langt det er mogleg – å legge til rette for at arbeidstakaren skal kunne fortsette i arbeidet.

Arbeidsgivaren skal også legge til rette for at personar som utan tilrettelegging ville vore stengde ute, skal kunne fungere på arbeidsplassen.

Eksempel på tilrettelegging kan vere

- endringar av rutinar, arbeidstid eller medverknad frå andre arbeidstakarar
- hjelpemiddel som verktøy, maskinar og anna utstyr
- endringar på arbeidsplassen, for eksempel endringar av inventar, betring av lysforhold
- opplæring, omskolering og arbeidstrening

Diskriminering på grunn av alder

Det er forbode å diskriminere arbeidstakarar på grunn av alder. Forbodet mot diskriminering gjeld alle sider ved arbeidsforholdet, blant anna

- utlysing av stilling
- tilsetting
- omplassering og forfremming
- opplæring og anna kompetanseutvikling
- lønns- og arbeidsvilkår
- opphøyr av arbeidsforholdet (oppseiing)

Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå eit sakleg formål og som ikkje grip uforholdsmessig inn overfor den eller dei som vert forskjellsbehandla, er ikkje i strid med diskrimineringsforbodet.

[Sjå også side om vern mot diskriminering](#)

Rett til redusert arbeidstid

Arbeidstakarar som har fylt 62 år, eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunnar har behov for det, har rett til redusert arbeidstid. Vilkkåret er at ein kan redusere arbeidstida utan vesentleg ulempe for verksemda.

Behovet arbeidstakaren har for arbeidstidsreduksjon må arbeidsgivaren vurdere opp mot dei eventuelle ulempene dette måtte medføre for arbeidsgivaren. Dersom partane er usamde om arbeidstakaren har krav på arbeidstidsreduksjon, kan Tvisteløysingsnemnda avgjere dette.

Arbeidstidsreduksjonen kan bety kortare dagleg arbeidstid, fri ein eller fleire dagar i veka, arbeid annakvar veke eller andre avvik frå ordinær arbeidstid.

Når avtalt periode med redusert arbeidstid er over, har arbeidstakaren rett og plikt til å gå tilbake til den tidlegare arbeidstida. Dersom arbeidstakaren ønsker å forlenge tidsperioden for redusert arbeidstid, må han søke på nytt.

[Her kan du lese meir om redusert arbeidstid](#)

Ferie for arbeidstakarar over 60 år

Arbeidstakarar som fyller 60 år i løpet av ferieåret (det året ein skal avvikle ferien), har krav på ei veke ekstra ferie.

Dersom du fyller 60 år i løpet av ferieåret, har du krav på minst fem veker og ein dag ferie. Ver merksam på at ytterlegare ferie kan vere regulert i tariffavtalen.

Arbeidstakaren avgjer sjølv når på året han vil ta ut den ekstra ferieveka. Arbeidsgivaren skal likevel få varsel minst to veker før.

Feriepengar

Feriepengane skal utgjere minimum 10,2 prosent av inntekta du hadde året før ferien blir tatt ut. Frå og med det året du fyller 60, skal prosentsatsen for feriepengar vere 12,5 prosent. Mange har betre vilkår gjennom tariffavtalen.

Oppseiing på grunn av alder

Arbeidsmiljøloven forbyr å seie opp arbeidstakarar på grunn av høg alder før dei har fylt 72 år.

Det er høve til å ha føresegner om aldersgrenser fastsette i samsvar med anna gyldig rettsgrunnlag som lov, arbeidsavtale, tariffavtale, arbeidsreglement eller bedriftspensjonsordning, i tråd med gjeldande rett og innanfor ramma av arbeidsmiljøloven (såkalla bedriftsinterne aldersgrenser). For at den bedriftsinterne aldersgrensa skal vere lovleg må dessutan tre kumulative vilkår vere oppfylt: aldersgrensa må vere kjend for arbeidstakarane, ho må vere praktisert konsekvent av arbeidsgivaren og arbeidstakarane må ha rett til ei tilfredsstillande tenestepensjonsordning.

I nokre yrke er det krav til fysisk og psykisk styrke. Arbeidsgivaren kan sette ei lågare aldersgrense enn den generelle grensa i loven dersom grunngevinga er å redusere risiko for helseskadar og styrke tryggleiken på arbeidsplassen.

Arbeidstakaren har krav på skriftleg varsel om at han eller ho skal fråtre. Fristen skal vere på minst seks månader.

Ansiennitet ved oppseiing

Det følger av rettspraksis at arbeidsgivaren blant anna skal ta omsyn til ansiennitet når verksemda må innskrenke drifta. Ansiennitet inneber i prinsippet at arbeidstakarar som har vore lojale og tilsett i mange år, kan fortsette i jobben, mens dei som har kortare tenestetid må gå.

Ansiennitetsprinsippet er ikkje lovfesta og dermed ikkje bindande for arbeidsgivaren. Ein arbeidsgivar som ikkje er bunden av ein tariffavtale som regulerer dette, kan legge vekt på andre kriterium enn ansiennitet dersom dei er saklege og forsvarlege.

Oppseiingsfristar

Er du over 50 år, vil alder ha betydning for oppseiingstida.

[Les meir om oppseiing](#)

Reglar

Krav om tilrettelegging, medverknad og utvikling:

[Arbeidsmiljølova § 4-2 \(2\) b\)](#)

Krav om tilrettelegging for arbeidstakarar med redusert arbeidsevne:

[Arbeidsmiljølova § 4-6](#)

Rett til ekstraferie for arbeidstakarar over 60 år:

[Ferielova § 5 \(2\)](#)

Om kven som fastsett tida for ferie og om underetting av feriefastsetting:

[Ferielova § 6 \(1\) og § 6 \(2\)](#)

Berekning av feriepengar og auka prosentsats for arbeidstakarar over 60 år:

[Ferielova § 10 \(2\) og § 10 \(3\)](#)