



Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019
0030 Oslo

Vår dato:
07.10.2014

Høring om endringer i Arbeidsmiljølovens regler om aldersgrenser juni 2014

Pensjonistforbundet og SAKO organisasjonene (LO-Stats Pensjonistutvalg, Telepensjonistenes Forbund, Fagforbundets sentrale pensjonistutvalg, Postens Pensjonistforbund, Politiets Pensjonistforbund, Jernbanepensjonistenes Forbund, Statens Vegvesens Forbund) viser til departementets brev datert juni 2014 vedrørende forslag til endringer i Arbeidsmiljøloven. Under følger våre kommentarer til de foreslåtte endringene som omhandler aldersgrensereglene.

Innledningsvis vil vi kommentere at Pensjonistforbundet støtter departementets mål om at eldre skal stå lengre i arbeid, i et arbeidsliv fritt for aldersdiskriminering.

Departementet kommer med tre endringsforslag i notatet;

- 1.Heve 70 års regelen til 72 år samtidig med at adgangen til lavere bedriftsintern aldersgrense fjernes.
- 2.Heve 70 års-regelen til 72 år , samt videreføre en begrenset adgang til bedriftsintern avgangsalder. To mulige begrensninger som foreslås og diskuteres er å innføre en nedre grense og/eller krav til tariffavtale.
- 3.Heve 70 års regelen til 75 år, samt videreføre en begrenset adgang til bedriftsintern avgangsalder.

Pensjonistforbundet ønsker å bevare 70 års-regelen,samt videreføre en begrenset adgang til bedriftsintern avgangsalder.

Pensjonistforbundet er kritisk til lavere, bedriftsinterne grenser, men mener at det bør være opp til tariffpartene å avgjøre spørsmålet om tariffavtaler om lavere grenser i det enkelte tilfellet eller området. Under følger en redegjørelse for hva vi mener veier tyngst i vurderingen av aldersgrenser.

Øvre aldersgrense

Pensjonistforbundet mener i likhet med departementet at man bør opprettholde en øvre grense i arbeidslivet. Vi ønsker ikke å løfte denne på nåværende tidspunkt.

Hensynet til at ansatte skal få en verdig avgang fra arbeidslivet er en viktig årsak til at vi ønsker å bevare 70 årsgrensen. Vi viser her til departementets argumentasjon i notatet side 18.

Vi kan heller ikke se at å heve 70 års grensen er avgjørende for å nå målet om øke avgangsalderen fra yrkeslivet. Yrkesdeltakelsen begynner å falle fra 62 år og fortsetter med det utover 60 årene. Andel yrkesaktive i 67-70 års alder var i 2013 16 % ,mens andel yrkesaktive 70 åringer var ca. 10 %.(NAV Arbeid og velferd nr.2 - 2014). Den største andelen slutter i 62-67 års intervallet. Følgelig er det få som opplever å bli tvunget ut i pensjonisttilværelsen på grunn av 70 års grensen. Og det er lite trolig at å heve eller oppheve denne grensen vil ha mye å si på den generelle avgangsalderen fra arbeidslivet.

Samtidig vet vi at arbeidsgivere er skeptiske til å ansette nye seniormedarbeidere. I seniorpolitisk barometer 2013 oppgir arbeidsgivere i gjennomsnittlig 57 år som den alder de ville begynne å «nøle med å kalle inn arbeidstaker på grunn av alder til intervju». Videre viser tall at kun 4-5 % av de yrkesaktive i 60 årene bytter jobb i løpet av et år mot 20-25 % av de på 25 år(Arbeid og velferd nr.1- 2014). Selv om en heving av grensen vil gjøre at noen som i dag må gå selv om de ikke ønsker det, kan fortsette i arbeidslivet, er vi bekymret for at det vil bli vanskeligere å bli ansatt for eldre arbeidstakere som er utenfor arbeidslivet. Likeledes at det vil gjøre det vanskeligere for seniorer å bytte jobb. Å heve eller si opp aldersgrensen kan også gjøre at eldre arbeidstakere er utsatt der det er kamp om arbeidsplasser og i situasjoner der virksomheter må nedbemanne.

Departementet skriver at på grunn av pensjonsreformen, høyere levealder og bedre helse, vil det trolig bli flere som ønsker å jobbe lengre og utover aldersgrensene. Foreløpig er det først og fremst blant høyt utdannede vi ser dette. Den gjennomsnittlige forventede avgangsalderen for yrkesaktive var på 62, 5 år i 2011(Arbeid og velferd 2014:2.). Grupper med lavere utdanning og tyngre jobber har enda lavere avgangsalder. Dette kan ses som uttrykk for at det ikke er behov for å løfte den øvre grensen foreløpig, og at lavere avgangsalder er naturlig og nødvendig for mange.

Vi mener heller arbeidet med å heve avgangsalderen fra arbeidslivet bør være rettet mot å få flere til å stå i arbeid frem til 70 års grensen, ved å øke omfanget av

seniorpolitikk på virksomhetsnivå. Pensjoneringsbeslutningen har sammensatte årsaker. Hilsen og Midstundstad skriver at en kombinasjon av kollektive og individuelle seniortiltak, som er godt forankret blant leder og ansatte, er de mest effektive for å lykkes med å utsette ansattes tidligpensjonering.

Uførepensjonering er den viktigste årsaken til at gjennomsnittlig avgangsalder er så lav.

Pensjonistforbundet mener derfor vi må sikte mot å skape et livsfaseorientert og inkluderende arbeidsliv med fokus på forebygging og tilrettelegging for eldre med helseproblemer.

For øvrig viser vi til departementets gjennomgang av argumenter for å bevare 70 års grensen i høringsnotatet.

Bedriftsinterne aldersgrenser

Når det gjelder adgangen til å sette lavere, bedriftsinterne aldersgrenser, er det slik at bedriftsinterne aldersgrenser i stor grad er knyttet opp mot bedriftenes tjenstepensjonsordninger. Dersom dette er tilfelle, og aldersgrensen praktiseres konsekvent, slik Høyesterett påpekte i "Gjensidigedommen", må det fortsatt være anledning til å avtale slike aldersgrenser. Dette gjelder særlig i bedrifter med ytelsesbaserte pensjonsordninger. Det er imidlertid grunn til å anta at pensjonsordning og aldersgrenser vil bli vurdert i sammenheng når Stortinget vedtar overgangsordninger fra ytelsesordninger til Ny tjenstepensjon, såkalt hybridordning.

Å oppheve eller endre disse grensene vil ha konsekvenser for eksisterende tariffavtaler, tjenstepensjonsordninger, og bør være et spørsmål for tariffpartene.

Vi mener derfor adgangen bør videreføres. For å sikre at grensene ikke er aldersdiskriminerende og i tråd med arbeidstakernes interesser, støtter vi å begrense bedriftens adgang til *ensidig* å sette aldersgrenser som avviker fra lovens hovedgrense, og som ikke er begrunnet i helse- og sikkerhetshensyn. Pensjonistforbundet mener derfor at bedriftsinterne grenser bør være knyttet til tariffavtale.

Kommentar til forslag om økt styringsrett.

Til departementets forslag om å øke arbeidsgivers styringsrett over eldre yrkesaktives arbeidsoppgaver, vil vi uttrykke at vi ikke støtter dette.


Pensjonistforbundet foreslår følgende endring i Arbeidsmiljølovens § 15-13:


-Første punktum:

”Arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 70 år»

-Annet punktum

”Lavere aldersgrense kan følge av annet grunnlag når grensen er saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende, jf. § 13-3 andre ledd. fremgå av tariffavtale.

Mvh

Harald Olimb Norman
Generalsekretær


Ragnhild Nestaas
Rådgiver