

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019
Dep 0030 OSLO

Oslo, 08.10.2014

Vår referanse: Christin Engelstad

Høringsuttalelse fra Seniorsaken om arbeidsmiljølovens aldersgrenser

Seniorsaken har valgt å avgrense denne høringsuttalelsen til endringene Arbeids- og sosialdepartementet har foreslått å gjøre i arbeidsmiljøloven vedrørende aldersgrenser i arbeidslivet.

Seniorsaken har alders- og yrkesdiskriminering som en av sine kjernesaker. Vår erfaring er at på tross av at eldre skal være beskyttet av lovverket i arbeidslivet forekommer det diskriminering i alt for stor utstrekning i både privat og offentlig sektor. Vi mener dagens aldersgrenser i arbeidsmiljøloven i stor grad bidrar til dette.

Vi ønsker å betone betydningen av å gi den enkelte som ønsker og mestrer å fortsette arbeidet etter dagens aldersgrenser, et meningsfullt liv. Og rent samfunnsøkonomisk vil det kunne spares betydelige utgifter, dersom eldre holder seg friske lenger fordi de ikke blir tvunget ut av arbeidslivet mot sin vilje. Med dagens arbeidsmiljølov går samfunnet glipp av både ressurssterk arbeidskraft og betydelige skatteinntekter. Et økende antall eldre utenfor arbeidslivet utgjør en utfordring for velferdsstaten.

Siden pensjonsreformen ble vedtatt i Stortinget, har Seniorsaken hevdet at aldersgrensene i arbeidslivet må endres som følge av reformen. Det er minst tre grunner til det:

1. Nåværende ordning med aldersgrenser oppleves som diskriminerende for mange eldre arbeidstakere.
2. Pensjonssystemet legger opp til opptjening av alderspensjon til man er 75 år.
3. Pensjonssystemet har sterke insentiver i form av levealdersjustering for at folk skal stå i arbeid lengre enn tidligere.

Med hensyn til det første punktet er Seniorsaken av den oppfatning at det er en rettstat uverdigg at alder alene er oppsigelsesgrunn uten at det foreligger andre, saklige grunner.

Nummer to viser at myndighetene ønsker at eldre skal stå i arbeid, i alle fall opp mot 75-årsalderen. Da er det ulogisk at lovene avskjærer en arbeidstaker allerede ved 67 års alder å fortsette å tjene opp pensjon samtidig som han/hun oppfyller fellesskapets ønske om å yte lengst mulig i arbeidslivet.

Nummer tre viser til myndighetenes innføring av levealdersjustering i pensjonssystemet. Det betyr at pensjonsytelsene justeres i takt med at folks gjennomsnittlige levealder øker. Den som er født i 1971, må derfor belage seg på å arbeide til han/hun er over 70 år for å få tilsvarende pensjon som en 67-åring får i dag. Det virker derfor helt urimelig at vedkommende da skal hindres i å fortsette å arbeide utover 67 eller muligens 70 års alder.

Bedriftsinterne aldersgrenser fratrar arbeidstakere 8-15 års potensiell opptjening av pensjon i folketrygden og gir dem lavere inntekt i samme periode. Seniorsaken mener det er selvmotsigende å vedta en pensjonsreform for å flere til å stå lenger i arbeid, og samtidig opprettholde aldersgrenser som forhindrer nettopp dette. For mange med dårlig opptjening, for eksempel kvinner som har arbeidet mye deltid, er muligheten for å stå lenger i arbeid en forutsetning for å få en god pensjon. Denne gruppen vil ellers ikke ta del i samfunnets velstandsutvikling.

Arbeidsmiljølovens øvre aldersgrense bør derfor som et minimum harmonere med retten til å opptjene pensjon i folketrygden.

Regjeringens ulike forslag til endringer av aldersgrensene i arbeidsmiljøloven er:

1. Heve 70-årsregelen til 72 år samtidig med at adgangen til lavere bedriftsintern aldersgrense fjernes. Det gir en felles aldersgrense for alle på 72 år.
2. Heve 70-årsregelen til 72 år, samt videreføre en begrenset adgang til bedriftsintern avgangsalder. En mulig begrensning kan være en nedre grense på 70 år, eller krav til tariffavtale om lavere aldersgrense.
3. Heve 70-årsregelen til 75 år, samt videreføre en begrenset adgang til bedriftsintern avgangsalder. En mulig begrensning kan være en nedre grense på 70 år eller krav til tariffavtale om lavere aldersgrense.

I høringsnotatet er det også foreslått å opprettholde aldersgrensene som de står i arbeidsmiljøloven per i dag. Det er også mulig å fremme egne eller blande fremlagte alternativer.

Seniorsaken kan ikke stille seg bak noen av de fremlagte alternativer ettersom vi mener alle kunstige og diskriminerende aldersgrenser i arbeidslivet bør fjernes. Vi mener det kun er stillinger der hensyn til helse og sikkerhet er knyttet til alder som bør ha aldersgrenser.

Om det ikke er mulig å få gjennomslag for et forslag om å fjerne alle diskriminerende aldersgrenser i arbeidslivet, foreslår Seniorsaken at aldersgrensen økes til 75 år. Samtidig ønsker vi at adgangen til lavere bedriftsintern aldersgrense fjernes. I høringsnotatet gir departementet uttrykk for at aldersgrenser kan sikre eldre arbeidstakere en verdig avslutning på sitt arbeidsliv. Seniorsaken mener tvert i mot at det er uverdige å måtte tre ut av arbeidslivet kun med alder som begrunnelse. Om en arbeidstaker, uansett alder, ikke fungerer i sin jobb er dette et lederansvar som må utøves i bedriften, ikke reguleres gjennom arbeidsmiljøloven.

Om vi skulle se oss nødt til å velge mellom de tre alternativene over, er det første nærmest vår oppfatning. Men vi er overbevist om at en 72-års grense vil være en kortvarig løsning i forhold til ressursbehov i arbeidslivet og forventet arbeidslyst og -evne hos eldre.

Forslag 2 og 3 er helt uaktuelle for Seniorsaken å støtte, ettersom begge gir adgang til fastsettelse av bedriftsinterne aldersgrenser.

Forslag 4 går vi av alle ovennevnte grunner imot.

Seniorsaken er meget fornøyd med at arbeidsministeren har tatt initiativ til å justere lovverket slik at det kommer i takt med pensjonsreformen. Et siste alternativ må være å endre pensjonsreglene slik at de er i samsvar med dagens bestemmelser i arbeidsmiljøloven. Det kan bli en dyr affære for samfunnet.

Vennlig hilsen
Seniorsaken



Ingrid Kløve
styreleder



Knut Chr. Høvik
generalsekretær