



Arbeids- og sosialdepartementet
P.b. 8019 dep.
0030 Oslo

Deres ref.:
14/2614

Vår ref.:
ØK

Dato:
8. okt.2014

Høring om endringer i arbeidsmiljølovens regler om aldersgrenser (Juni 2014): Opphør av arbeidsforhold grunnet alder og adgangen til å ha lavere bedriftsinterne aldersgrenser

1. Generelt

For YS er det overordnede målet å skape et arbeidsliv for alle og vårt prinsipielle standpunkt er at man skal kunne stå i jobb så lenge man ønsker det. Forutsetningen er at den ansatte er i stand til å utføre arbeidet på en tilfredsstillende måte.

YS støtter derfor regjeringens ønske om å endre lovgivningen og mer spesifikt regjeringens alternativ 3 hvor:

- AML's aldersgrenser heves til 75 år
- En begrenset adgang til bedriftsinterne aldersgrenser opprettholdes.

2. Om aldersgrensen i loven

YS støtter en heving av aldersgrensen i loven fra 70 til 75 år. Det samsvarer med grensen for opptjening i folketrygden. Subsidiært bør den heves til 72 år.

YS erkjenner at andelen arbeidstakere som står i jobb utover 70 år er lav. Selv om dette vil endre seg på grunn av demografiske endringer i årene som kommer, så vil nok antallet 70 åringer og eldre som ønsker å stå lenger i arbeid forbli relativt lav. Dette taler for at problemstillingen utgjør en liten, dog prinsipielt viktig, utfordring i norsk arbeidsliv.

YS erkjenner at hovedutfordringen når det gjelder å få folk til å stå lenger ligger i å legge til rette for at flest mulig fortsetter i arbeid i aldersgruppene

Besøksadresse:

Lakkegata 23

Postadresse:

Postboks 9232

Grønland

0134 Oslo

Org. nr.:

971 454 431

Telefon:

21 01 36 00

mellom 62 og 67. Hovedfokus når det gjelder virkemidler for å få flere eldre til å være i arbeidslivet bør derfor rettes inn mot denne gruppen og ikke de over 70.

YS er av den oppfatning at det ikke er en motsetning mellom det å få flere 62-67 åringer til å stå lenger og det å åpne opp for å heve aldersgrensen fra 70 til 75 i lovverket. Demografiske endringer tilsier at folk vil leve lenger og ha bedre helsemessige forutsetninger til å stå lenger i arbeid. Behovet for å få flere hender i arbeidslivet og færre på trygdeytelser taler derfor i retning av å gi eldre arbeidstakere den mulighet.

Videre betyr endringer i levealdersjusteringer i den nye folketrygden at folk vil måtte stå lenger for å oppnå tilfredsstillende pensjon. Mange, ikke minst kvinner, sliter allerede med å oppnå tilstrekkelig pensjonsopptjening. For dem er det ekstra uheldig å bli presset ut av arbeidslivet før de selv ønsker.

YS ser at også at det er en fare for at en heving av aldersgrensen kunne føre til at arbeidsgivere blir mer restriktive når det gjelder å ansette eldre arbeidstakere. Faren for at arbeidsgiver skal drive aldersdiskriminerende virksomhet er i YS' oppfatning ikke tungtveiende nok til at dette tillegges stor vekt.

I tillegg kommer det det prinsipielle hensynet om at folk bør ha en rett til å velge selv hvor lenge de ønsker å arbeide så lenge helse og sikkerhet på arbeidsplassen tillater det.

3. Om bedriftsinterne aldersgrenser

YS ønsker ingen generell adgang til å inngå bedriftsinterne aldersgrenser som er lavere enn den som er etablert gjennom lov. YS medlemsforbund erfarer at eksisterende bedriftsinterne aldersgrenser er hyppig gjenstand for rettslig prøving og harmonerer også dårlig med dagens pensjonssystem.

Det skal være strenge krav til å tillate etablering av bedriftsinterne aldersgrenser som er lavere enn grensene i lovverket. Man skal være restriktiv når det gjelder å tillate grenser som ikke er begrunnet i helse og sikkerhet på arbeidsplassen.

Bedriftsinterne aldersgrenser som er lavere enn den lovfestede skal være fastsatt i tariffavtale. På denne måten vil ordningen være forankret både hos arbeidsgiver og hos arbeidstakerne, og endringer vil være gjenstand for forhandlinger. Dette betyr også at slike avtaler tilfredsstiller dagens ulovfestede krav til at de ansatte har kunnskap om aldersgrensen.

Hvis det skal være lovlig med bedriftsinterne ordninger bør prosessregelen rundt dette endres. Dagens ordninger er svært ressurskrevende om man ønsker å fremme sak for å fortsette i arbeid. I dag kan fratreden tidligst kreves seks måneder etter at skriftlig varsel er kommet fram til mottaker jf. § 15-13 a (2). Varslet er ikke en oppsigelse. Arbeidstaker kan derfor ikke kreve å stå i stillingen. Arbeidstaker kan heller ikke kreve forhandlingsmøte

etter arbeidsmiljøloven. Søksmål om krav om å stå i stillingen eller gjeninntredelse krever forliksrådsmekling. Ønsker man erstatning (culpa) kan medlemmet gå rett til tingretten. Det er mulig å fremme saken for Likestillings- og diskrimineringsombudet. Det er mulig å fremme sak om midlertidig forføyning for at medlemmet fortsatt skal stå i stilling under sakens behandling tvisteloven § 34-1. Dette fremstår som også unødig ressurskrevende.

Med vennlig hilsen
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - YS

Jorunn Berland.

Jorunn Berland
YS-leder