

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep.

0030 OSLO

Oslo, 30. januar 2009

Vår ref.#198088/1

Deres ref. 200804809/RYA

Høring

NITO – Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon viser til utredning om arbeidsmiljøloven § 15-7 fjerde ledd ("70 års regelen").

"70 års regelen" bør endres

NITO mener prinsipielt at alle arbeidstakere bør ha et stillingsvern. Vi støtter således ikke en rettsregel som innebærer at stillingsvernet bortfaller ved fylte 70 år. Vi mener videre at det er i samsvar med intensjonen bak diskrimineringsreglene – som setter et forbud mot aldersdiskriminering – at regelen oppheves. Selv om det kan diskuteres om unntaksbestemmelsen i § 13-3 kommer til anvendelse (se nedenfor), bør lovverket uansett utformes slik at ingen blir forskjellsbehandlet på grunn av alder. På denne bakgrunn mener NITO at 15-7 (4) må oppheves.

Som bakgrunn for standpunktet vil vi peke på følgende:

- Ingen arbeidstakergrupper bør forskjellsbehandles på grunn av alder
- Stillingsvernet er et grunnleggende vern, som må gjelde uavhengig av alder.
- 70 års regelen har virket stigmatiserende på synet på eldre. En fjerning vil på sikt kunne endre holdningene til eldre arbeidstakere, og bidra til at seniorer ønsker å fortsette i arbeidslivet.
- Pensjonsreformen er blant annet begrunnet i arbeidslinjen. Man skal stimulere arbeidstakere til å arbeide lenger. Opptjening av pensjon skal kunne skje helt til fylte 75 år. Dette harmonerer dårlig med at arbeidsgiver kan beslutte fratreden ved fylte 70 år.

NITO noterer seg at departementet konkluderer med at regelen – slik den er utformet i dag – ikke er i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1 jf § 13-3. Det legges betydelig vekt at bestemmelsen har et saklig formål, fordi arbeidstakerne får en verdig avgang. I tillegg vises det til at sysselsettingen blant eldre er liten, slik at det uansett er få som kommer i en situasjon hvor § 15-7 (4) kommer til anvendelse. Når det gjelder kravet om forholdsmessighet vises det igjen til den begrensede mengde arbeidstakere som blir rammet av bestemmelsen, samt at arbeidstakerne har en økonomisk trygghet i form av rett til pensjonsutbetalinger.

NITO finner det ikke like åpenbart som departementet at § 15-7 (4) står seg mot forbudet mot aldersdiskriminering. En regel som fratår en gruppe arbeidstakere stillingsvernet ene og alene på grunn av alder, er utvilsomt forskjellsbehandling. Denne forskjellsbehandlingen vil kun være lovlig dersom den er saklig fundert og videre ikke anses som uforholdsmessig inngripende. Dvs at det er to vilkår som begge må være oppfylt før man kan konkludere med at forskjellsbehandlingen er lovlig.

I arbeidsrettslig sammenheng er stillingsvernet noe av det mest grunnleggende for arbeidstakerne. NITO mener at å frata noen stillingsvernet må anses som meget inngripende overfor den enkelte og overfor den gruppe det gjelder. En henvisning til at dette gjelder et begrenset antall arbeidstakere, gjør det ikke mindre inngripende for alle de som ønsker å arbeide lenger etter fylte 70 år. Når det gjelder departementets vektlegging av hensynet til en verdig avgang, synes man å glemme verdigheten til de som ønsker å fortsette å arbeide. NITO mener det er lite verdig å fortelle en fullt ut funksjonsfrisk 70 åring at vedkommende nå er blitt for gammel for arbeidslivet.

NITO mener det må kunne stilles krav til arbeidsgiver om å sørge for at avslutning av arbeidsforhold i alle tilfeller må skje på en verdig måte. Dette gjelder spesielt arbeidstakere som ikke lenger "duger" fysisk eller kompetansemessig. Gjennom medarbeidersamtaler bør man enten kunne legge til rette for at arbeidstakere som vil fortsette gis anledning til det, eller man kan på en verdig måte forklare arbeidslivets krav og behov og at det beste er å fase ut arbeidsforholdet.

Virksomhetsfastsatt avgangsalder

NITO mener adgangen for virksomhetene til å fastsette en pliktig avgangsalder som ikke har sin bakgrunn i hensynet til helse- og sikkerhetsrisiko, må oppheves. Det er NITOs syn, som nevnt ovenfor, at alder i seg selv ikke skal være en grunn for å terminere et arbeidsforhold uten nærmere begrunnelse. Etter NITOs mening vil en slik virksomhetsbestemt regel også fort være i strid med diskrimineringsforbudet i aml kap 13.

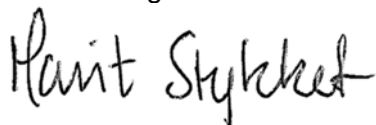
En mulighet for virksomhetene til å fastsette egen avgangsalder, vil gjøre det enkelt for virksomhetene om omgå lovens regel. Dersom en arbeidsgiver med henvisning til arbeidsmiljøloven ikke skal kunne avslutte et arbeidsforhold grunnet med alder, bør han heller ikke kunne gjøre det med henvisning til en virksomhetsbestemt regel. For å unngå dette må det lovfestes at oppsigelse som alene skyldes at arbeidstakeren har oppnådd pensjonsalder etter folketrygden eller etter tjenstepensjonsordning, ikke er saklig.

NITO ser betenkeligheter med å innføre en bestemmelse som fastsetter at virksomhetsfastsatte avgangsalder må fremgå av tariffavtale. Det ser ut som departementet i utredningen kun ser for seg den situasjonen at arbeidsgiver har en tariffmotpart å forholde seg til. Ofte er det flere arbeidstakerorganisasjoner i en virksomhet, og de lokale parter kan ha ulikt syn. At arbeidsgiver da inngår tariffavtale med en av organisasjonene, er en dårlig garanti for at arbeidstakerne har kunnet påvirke aldersgrensen.

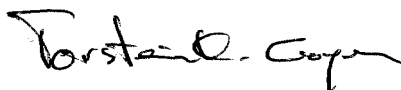
Forutgående varsel

Dersom framtidens arbeidsmiljølov § 15-7 (4) vil åpne for at arbeidsforholdet kan avsluttes fordi arbeidstakeren har oppnådd alderen 70/73/75 år, vil det være riktig å innføre en varslingsplikt for arbeidsgiver. NITO støtter forslaget om at varselet må være skriftlig, og at fristen settes til 6 måneder.

Med vennlig hilsen



Marit Stykket
President



Torstein K. Goyer
Gruppeleder