

## **Seniorsaken ønsker 70-årsgrensen i arbeidsmiljøloven fjernet**

Arbeidsmiljølovens § 15-7 (4) har lenge vært tolket antitetisk. Dette innebærer et mens alder vil være en usakelig oppsigelsesgrunn før fylte 70 år, vil det være fullt lovlig for arbeidsgiver å si opp arbeidstager etter fylte 70 uten annen sakelig grunn enn alder. Rettspraksis synes å støtte dette synet. Seniorsaken mener at innholdet i paragrafen må endres, slik at alder alene ikke blir saklig oppsigelsesgrunn.

Våre argumenter er følgende og korresponderer med Sosialdepartementets anførsler fra 1956:

### **70-årsgrensen er et resultat av synsing**

Aldersgrensen på 70 år er basert på en rekke antagelser fra lovgivers side uten støtte eller referanse til noen form for vitenskapelig undersøkelse. Dette fremgår av forarbeidene til aldersgrenseloven, spesielt de historiske utlegningene. Leser man innstillingen fra aldersgrensekommisjonen fra 1949, side 4, vil man oppdage at aldersgrenser som ble satt i sin helhet er basert på synsing fra ulike fagmiljøer. Komiteen innrømmer på side 5 ”at det overhodet ikke er mulig å fastsette en eneste aldersgrense som passer for alle”.

Aldersgrensen for offentlige tjenestemenn m. fl. ble i 1917 fastsatt til 70 år for menn og 65 år for kvinner. Man mente den gang at grensene kunne være noe høye. I 1956 mente aldersgrensekomiteen at 70-års grensen var mer passe på dette tidspunkt, da gjennomsnittlig levealder hadde økt i perioden. Et godt eksempel på synsingen er følgende sitat: ”På skolens område, særlig folkeskolen, mener man dog å ha iagttatt, at kvinden blir hurtigere utslitt enn manden.”

Det har altså aldri forligget noe objektivt grunnlag for å fastslå at 70 år er en riktig norm, men Sosialdepartementets standpunkt til denne grensen er anført i Ot. Prop 60 – 1956 side 8. I stikkordsform står det bl.a:

- Et system bygd på medisinske vurderinger antas å være bedre enn en seleksjon etter aldersgrupper, men kostnadene ved å administrere et slikt system vil neppe stå i forhold til vinningen.

- Aldersgrensesystemet er enkelt å administrere og praktisere.
- Det gir påregnelighet både for arbeidstager og arbeidsgiver.
- Systemet fører til mindre vilkårlighet eller mistanke om dette.

Sosialdepartementet lister på side 10 i Ot. Prop. 60 ulike holdepunkter for å beholde 70-årsgrensen. Der heter det: ”I den arbeidskraftsituasjonen som landet antas å stå overfor, ligger de tingene oppfordring til å senke aldersgrensen.”

Sosialdepartementet sluttet seg derfor, i 1956, til komiteens forslag om at 70-årsgrensen ikke heves, men anbefalte at man følger utviklingen med oppmerksomhet de kommende år med tanke på en eventuell utvidelse av adgangen til å fortsette i arbeidslivet. Det anføres følgende grunner for dette:

- For den enkelte arbeidstager ligger det betydelig verdi i å få stå i arbeid, fysisk, mentalt og økonomisk.
- Det er alminnelig behov for å fortsatte i arbeidslivet vil stige med en fortsatt nedgang i dødelighet og sykkelighet i eldre aldersklasser.
- Befolkningen vil leve lenger.
- Pensjonsutbetalingene vil bli høye.
- Samfunnsøkonomisk vil det lønne seg å holde folket i arbeid.

Seniorsaken vil berømme Sosialdepartementet for fremsynthet i 1956 og beklager at man i forbindelse med den nye folketrygdloven av 1967, ikke fulgte opp anbefalingen fra 1956. Det er betenkelig at man ikke stilte noe spørsmål ved 70-årsgrensen under arbeidet med arbeidsmiljøloven. I følge forarbeidene i Ot. Prop nr 17 1965-1966 er ikke spørsmålet berørt. 70-årsgrensen har derfor stått uendret siden 1917 da den ble innført. Det er på tide å endre denne urimeligheten.

### **Inkonsistens mellom § 15 og 13 i arbeidsmiljøloven**

Norge har ratifisert EF-direktivet mot aldersdiskriminering fra år 2000 (2000/78/EF), noe som førte til forbudet mot aldersdiskriminering som kom med i Arbeidsmiljøloven i 2004. Arbeidsmiljøloven kap. 13 forbyr i dag aldersdiskriminering. Etter Seniorsakens mening er det klar inkonsistens mellom dagens § 15-7 og kap. 13.


I forarbeidene til EUs rammedirektiv om aldersdiskriminering står det at EU ikke vil legge seg opp i det enkelte lands aldersgrenser der de er ”begrunnet ut fra arbeidsmarkedspolitiske forutsetninger”. Bakgrunnen er at det i enkelte land kan være forhold som gjør det praktisk å sette en grense. Vanligvis tenker man da på aldersgrenser som skal sørge for at ungdom kommer i arbeid, og ikke må gå arbeidsløse. En dom i EU-domstolen dreide seg om et slikt tilfelle fra Spania. Den spanske regjering begrunnet aldersgrensen

på 65 år med at ungdommen måtte få slippe til. Slike forhold gjelder ikke i Norge . Den norske 70-års aldersgrensen, som påvist, på ingen måte vedtatt ut fra arbeidspolitiske motiver. Derfor er det i dag ingen mening i den norske 70-årsgrensen.

Vennlig hilsen

SENIORSAKEN

Dag Bredal  
Informasjonssjef



Harry Martin Svabø  
Styreleder