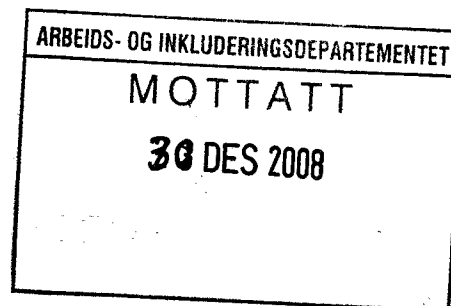


Arbeids- og inkluderingsdepartementet  
Pb. 8019 Dep.  
0030 Oslo



## Høring – Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven vedrørende 70-årsregelen

### 1. Innledning

Det vises til utredning om arbeidsmiljøloven § 15-7 fjerde ledd ("70-årsregelen"), hvoretter Statens seniorråd herved gir sin høringsuttalelse.

Statens seniorråd er prinsipielt i mot øvre aldersgrenser, da rådet finner disse diskriminerende og i strid med den enkeltes rett til likebehandling uavhengig av fødselsår. I samsvar med FN's prinsipper for eldre, bør ethvert menneske selv velge når man skal tre ut av arbeidslivet. Det vises dessuten til Grunnloven § 110 hvoretter det påligger myndighetene å legge forholdene til rette for at "ethvert arbeidsdygtig Menneske kan skaffe sig Udkomme ved sit Arbeide".

Det anbefales derfor at arbeidsmiljølovens "70-årsregel" oppheves i sin helhet, slik man har gjort i andre land. Dersom regjeringen ikke vil gå inn for en slik endring, vil Statens seniorråd subsidiært støtte en endring hvoretter aldersgrensen i arbeidsmiljøloven økes til 75 år. En slik aldersgrense vil dessuten harmonisere med den varslede "levealderjusterte" pensjonsordning, og med at det gis anledning til å opptjene pensjonspoeng fram til fylte 75 år.

Ovennevnte prinsipielle synspunkter gjøres for øvrig også gjeldende i forhold til virksomhets/bedriftsfastsatt avgangsalder.

### 2. Kommentarer til utredningen

#### 2.1 Generelt

Statens seniorråd vil innledningsvis bemerke at utredningen mer bærer preg av å være et "forsvarsskrift" for at gjeldende 70-årsregel ikke strider mot diskrimineringsforbudet i arbeidsmiljøloven og angjeldende EU-direktiv, enn å ta stilling til det grunnleggende spørsmålet om hvorfor en arbeidsgiver i vår tid skal kunne si opp en arbeidstaker utelukkende basert i at arbeidstaker har fylt 70 år.

Statens seniorråd er videre av den oppfatning at utredningen på mange punkter med fordel kunne vært mer utfyllende. For eksempel gjengis to underrettsavgjørelser i høringsutkastet punkt 3.4 (Øst-Finnmark tingrett, Nedre Telemark tingrett), hvor utredningen ikke finner grunn til å nevne at den første avgjørelsen ble avsagt før diskrimineringsbestemmelsene ble inntatt i sjømannsloven eller at den sistnevnte avgjørelsen er påanket.

Flere steder angis det at argumentasjonen ikke er tungtveiende, men at summen av flere svake argumenter tilsier at det bør være en øvre aldersgrense. Statens seniorråd deler ikke en slik argumentasjon. Det bør i stedet tas utgangspunkt i at den demografiske situasjon har endret seg, og vil ytterligere endre seg i de neste tiår. Det er således på tide at man tar et oppgjør med en mer enn 50 år gammel aldersgrense som baserte seg på en helt annen virkelighetsoppfatning hvor man anså rett til utbetaling av pensjon som avgjørende for å fastsette en pliktig avgangsalder. I dag er retten til arbeid basert på regler om likebehandling og handler mer om livsglede og livskvalitet enn et økonomisk spørsmål.

## **2.2 Kommentarer til pkt. 8.3.2 Gruppetilnærming**

Utredningen angir at det ikke er hensiktsmessig å tolke arbeidsmiljølovens diskrimineringsregler dit hen at det ved vurderingen av 70-års grensen må foretas en individuell vurdering av den enkeltes helse og egenskaper. Utredningen finner visstnok støtte for sitt syn i dommen Palacios de la Villa (C-411/05).

Statens seniorråd deler ikke utredningens oppfatning på dette punkt og viser blant annet til at arbeidsmiljøloven forutsetter at enhver oppsigelse skal være saklig begrunnet og vurdert opp mot den enkeltes situasjon.

Dette er dessuten uttalte prinsipper i forhold til mandatet for utvalget som vurderer særaldersgrensene, hvor det er arbeidets art og risiko som skal legges til grunn og ikke alder. Utredningens påberopelse av ovennevnte EU-dom som støtte for en gruppetilnærming, synes dessuten å være en mer vidtgående fortolkning enn domspremissene tilsier.

## **2.3 Kommentarer til pkt. 8.3.3 Hensynet til verdig avgang**

Statens seniorråd finner utredningens argumentasjon på dette punkt å være noe ensidig. Under saklighetsvurderingen fremheves argumentet "verdig avgang" ved at arbeidstaker kan skånes for den påkjenningen det er å bli oppsagt og attpåtil få noen ekstra år i arbeidslivet.

For det første blir argumentasjonen feil ved at man tar utgangspunkt i de få eldre personene som ikke fungerer og som likevel ønsker å arbeide lengre. Av hensyn til denne gruppen arbeidstakere ønsker man å opprettholde en øvre aldersgrense. Man burde i stedet ta utgangspunkt i gruppen friske, erfarne og dyktige medarbeidere som ønsker å fortsatt bidra og dernest stille spørsmålet om hvorfor de bør nektes tilgang til arbeidslivet i strid med både Grunnloven og FN's menneskerettighetserklæring om eldre.

Det er også oppsiktsvekkende at det argumenteres for aldersgrensen ved å trekke fram at arbeidsgiver, på tross av at en ansatt er "lite produktiv", kan beholde vedkommende noen år ekstra. Arbeidslivet er ikke en "vernet" bedrift og det er veldig stigmatiserende om det skulle dannes et inntrykk av at mange ansatte tilbringer sine siste arbeidsår kun på arbeidsgivers velvilje og frykt for en belastende oppsigelsessak. Med en slik holdning er det ikke rart at mange pensjonister opplyser at de to - tre siste årene i arbeidslivet var triste. Det er etter Statens seniorråds oppfatning en ledelsesoppgave å gi riktige tilbakemeldinger og fatte beslutninger, herunder avslutte ansettelsesforholdet når man ikke lykkes med tilrettelegginger eller andre tiltak. Dette må gjelde uavhengig av alder. Noe annet er respektløst og umyndiggjørende.

#### **2.4 Kommentarer til pkt. 8.3.4 Sysselsettingen blant eldre**

Utredningen argumenterer med å si at fordi det er få arbeidstakere som faktisk arbeider etter fylte 70 år, så bør aldersgrensen opprettholdes. Etter rådets oppfatning er dette et argument for å fjerne aldersgrensen og ikke motsatt. Igjen – hvorfor opprettholde en aldersgrense som hindrer dyktige, friske og erfarne medarbeidere å arbeide?

#### **2.5 Kommentarer til pkt. 8.3.5 Generelle sysselsettings- og arbeidspolitiske formål**

Det argumenteres med at sysselsettingspolitiske formål, eksempelvis ved høy arbeidsledighet, tilsier opprettholdelse av aldersgrensen. Etter rådets oppfatning er også dette et dårlig argument og særlig når man argumenterer med at lovgivningen ikke må være konjunkturavhengig. Igjen legges det en premiss i negativ retning ved at man tar utgangspunkt i at det kan komme tider med høy arbeidsledighet, samtidig som man på en måte angir at det er en selvfølge at en eldre arbeidstaker må vike plass for en yngre.

#### **2.6 Kommentarer til pkt. 8.4 Forholdsmessighet**

Etter at utredningen på en underlig måte konkluderer med at 70-årsgrensen er saklig begrunnet, går man over til å drøfte spørsmålet om forholdsmessighet.

#### **2.7 Kommentarer til pkt. 8.4.1 Rett til pensjon – økonomisk sikkerhetsnett**

Utredningen kommenterer de la Villa-saken og avslutter pkt 8.4.1 med å angi at "EF-domstolen – i hvert fall i denne saken – ikke stiller krav om at man skal ha opparbeidet seg rett til full pensjon på avgangstidspunktet." Det er absolutt et relevant spørsmål om hva som ville blitt konsekvensen om de la Villa ikke hadde opptjent en god pensjon. Det er tvilsomt om domstolen da hadde kommet til samme resultat.

Dette illustrerer at aldersgrensen i forhold til en person som ikke har full opptjening eller liten opptjening, vil kunne hevde at regelen medfører en uforholdsmessig inngripen i vurderingen, hvilket i seg selv er et argument mot aldersgrenser.

#### **2.8 Kommentarer til pkt. 8.4.2 Antall berørte arbeidstakere**

Her argumenterer utredningen igjen med at fordi det er relativt få som ønsker å arbeide lengre enn til fylte 70 år, så er aldersgrenser "som sådan" ikke uforholdsmessig inngripende. Etter rådets oppfatning veier argumentet best i motsatt retning; dersom det er få som ønsker og evner å arbeide lengre – hvorfor skal de da nektes?

#### **2.9 Kommentarer til pkt. 8.5 Konklusjon i forhold til forbudet mot aldersdiskriminering**

Som det fremgår av ovennevnte kommentarer, er Statens seniorråd av den oppfatning at utredningen tar feil både i argumentasjon og konklusjon når den legger til grunn at den generelle 70-årsregelen er saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende overfor den enkelte arbeidstaker. I tillegg anføres det i utredningen at EU-domstolens avgjørelse i Mangold-saken (C-144-04) tilsier at det er opp til den enkelte nasjonalstat å avgjøre hva som er å anse som legitime sysselsettings- eller arbeidsmarkedshensyn. Statens seniorråd stiller seg noe undrende til denne forståelse av angjeldende dom, da domstolen i nevnte sak kom til at Tysklands tillatelse av midlertidige ansettelse for ansatte over 52 år, var i strid med EU-direktivet.

**2.10 Kommentarer til pkt. 9.2 Argumenter for å opprettholde dagens 70-årsregel**  
Innledningsvis vises det i pkt 9.1 korrekt til at Norge har et stort behov for flere hender i arbeid. Samtidig angir man at det er en marginal gruppe som i dag arbeider etter fylte 70 år og legger dermed til grunn at opphevelse av aldersgrensen ikke vil medføre at veldig mange flere vil arbeide lengre. Etter rådets oppfatning skyldes det relativt lave antallet ansatte i arbeid etterfylte 70 år, nettopp den lovgivningen vi i dag har, kombinert med at mange arbeidsgivere ennå ikke har tatt til seg den demografiske utviklingen vi står overfor.

Videre gjentas argumentet om at opphevelse av aldersgrensen vil medføre en rekke oppsigelser av arbeidstakere under 70 år og at arbeidsgivere vil unnlate å ansette eldre personer.

Igjen – arbeidslivet skal ikke være en "vernet" bedrift og personer som ikke hører hjemme i arbeidslivet må kunne sies opp uavhengig av alder. Statens seniorråd stiller seg derfor undrende til premisset og konklusjonen som her legges.

Utredningen angir dessuten at problemstillingen omkring arbeidstakere som ønsker å arbeide etter fylte 70 år ikke er av særlig stort omfang. Det synes her som om utredningen glemmer at det er stadig flere eldre som ikke lenger vil finne seg i å bli diskriminert slik dagens regelverk legger opp til og at det er flere verserende rettstvister om dette tema og flere er under oppseiling.

**2.11 Kommentarer til pkt 10 Virksomhetsfastsatt avgangsalder lavere enn 70 år**  
Statens seniorråd er av den oppfatning at det også er på tide å endre generelle virksomhetsfastsatte aldersgrenser, også når disse er begrunnet i sikkerhets- eller helsemessige årsaker. Det vises til at Nederland og England vurderer å innføre regelmessige funksjonstester framfor å opprettholde generelle øvre aldersgrenser. Den enkeltes helsemessige situasjon vil variere fra individ til individ og gruppesynspunktet bør anses å være foreldet.

Rådet stiller for øvrig spørsmålstegn ved bakgrunnen for at utredningen i pkt 10.1.2 gir en relativ fylldig omtale av underrettsdommer avsagt før diskrimineringsreglene ble inntatt i arbeidsmiljøloven, samtidig som utredningen foretar en uriktig nedvurdering av "Statoildommen" som er avsagt etter innføring av nevnte regler. Det vises til at det i utredningen angis at retten i angjeldende sak foretok en "snever tolkning" av arbeidsmiljøloven. Poenget i dommen var at retten ikke fant noen saklige formål for opprettholdelse av en virksomhetsfastsatt pliktig avgangsalder på 67 år for landbaserte ansatte. Dommen er således basert på en grundig vurdering av lovens ordlyd og forarbeider.

**2.12 Kommentarer til pkt. 10.4 Forslag til endringer i regelverket for virksomhetsfastsatt avgangsalder**

Statens seniorråd støtter løsningen om at adgangen til virksomhetsfastsatt avgangsalder oppheves, men mener dette også bør gjelde generelle aldersgrenser som har bakgrunn i hensynet til helse- eller sikkerhetsrisiko.

Rådet tar videre avstand fra forslaget om å overlate spørsmålet til partene i arbeidslivet gjennom tariffavtaler. Bakgrunnen for dette er at rådet betviler at partenes representanter kan utvise tilstrekkelig objektivitet i et slikt spørsmål som til

enhver tid kun vil være aktuelt for et fåtall av de ansatte, nemlig de eldste. Det blir derfor galt når en yngre majoritet skal beslutte når den enkelte plikter å fratre, uavhengig av vedkommendes individuelle helse og arbeidslyst på "avgangstidspunktet".

Det vises for eksempel til den verserende tvisten som pågår i Stavanger tingrett, hvor Helikopterservice ønsker at flyvere over 60 år skal kunne fortsette å arbeide, men hvor dette strider mot fagforeningens ønsker og tariffavtalens ordlyd.

### **2.13 Kommentarer til pkt 11 Forutgående varsel ...**

Statens seniorråd støtter utredningens forslag om at det uansett bør sendes varsel om fratredelsestidspunkt og at arbeidstaker skal ha krav på drøftelsesmøte i så henseende.

### **3. Oppsummering**

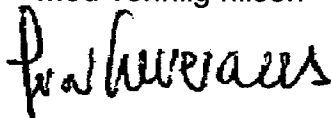
Statens seniorråd oppfatter at utredningen er noe unyansert og synes utformet av representanter som tar utgangspunkt i at øvre aldersgrenser er positivt, hvilket strider i mot alle politiske signaler gitt både nasjonalt og internasjonalt. Utredningen glemmer at det er en menneskerett å få arbeide og at dette også handler om livsglede for den enkelte.

Rådet anbefaler således prinsipielt at 70-årsregelen oppheves, og subsidiært fastsettes til 75 år og at det samme gjelder virksomhetsfastsatte aldersgrenser. I de tilfeller dagens øvre aldersgrenser er begrunnet i helse- og sikkerhetsmessige hensyn, bør man i stedet innføre hyppigere egnethetstester.

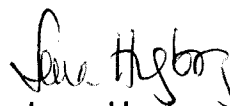
For øvrig støtter rådet utredningens forslag til forutgående varsler og drøftelser.

Avslutningsvis savner Statens seniorråd forslag relatert til sjømannslovens 62-års grense. Det er i dag en rekke sjømenn i utenriks- og innenriksfart som blir arbeidsledige som 62-åringer uten å ha opptjent tilstrekkelige pensjonsrettigheter, samtidig som aldersgrensen ikke er begrunnet i sikkerhets- eller helsemessige behov. Dersom aldersgrensen i arbeidsmiljøloven oppheves eller heves, bør tilsvarende endringer foretas i sjømannsloven.

Med vennlig hilsen



Ivar Leveraas  
rådsleder



Lena Hagberg  
sekretariatsleder