



# Innst. 59 L

(2010–2011)

## Innstilling til Stortinget fra arbeids- og sosialkomiteen

Dokument 8:142 L (2009–2010)

**Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om representantforslag fra stortingsrepresentantene Robert Eriksson, Vigdis Giltun og Laila Marie Reiertsen om lov om endring i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) (Opphør av arbeidsforhold grunnet alder)**

Til Stortinget

### Sammendrag

I dokumentet fremmes følgende forslag:

«Vedtak til lov

om endring i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) gjøres følgende endring:

§ 15-13 a Opphør av arbeidsforhold grunnet alder, oppheves.

II

Loven trer i kraft straks.»

Det vises til dokumentet for nærmere redegjørelse.

### Komiteens behandling

Komiteen ba i brev av 2. juni 2010 om statsrådens vurdering av forslaget. Statsrådets svarbrev av 28. juni 2010 følger vedlagt.

### Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Tove Linnea Brandvik, Thor Erik Forsberg, Steinar Gullvåg, Kari Henriksen og Anette Trettebergstuen, fra Fremskrittspartiet, lederen Robert Eriksson, Vigdis Giltun og Laila Marie Reiertsen, fra Høyre, Sylvi Graham og Torbjørn Røe Isaksen, fra Sosialistisk Venstreparti, Karin Andersen, fra Senterpartiet, Geir Pollestad, og fra Kristelig Folkeparti, Marion Gunstveit Bojanowski, viser til det fremlagte representantforslaget om å oppheve den såkalte 70-års aldersgrensen i arbeidslivet. Forslaget har vært til vurdering en rekke ganger tidligere, både i forbindelse med Arbeidslivslovutvalgets rapport (NOU 2004:5), i forbindelse med regjeringens stortingsmelding om seniorpolitikken (St.meld. nr. 6 (2006–2007), jf. Innst. S. nr. 200 (2006–2007)) og senest i forbindelse med endringer i arbeidsmiljøloven (Ot.prp. nr. 54 (2008–2009), jf. Innst. O. nr. 84 (2008–2009)). I samme periode har Stortinget fattet vedtak om modernisert folketrygd, hvor ett av målene er at folk skal bli værende lenger i arbeidslivet i takt med at folk lever lenger og har generelt bedre helse. Gjennom endringer i folketrygdloven har Stortinget fattet vedtak om å heve grensen for pensjonsgivende arbeid fra 70 til 75 år. Komiteen konstaterer at det på alle andre vis er lagt opp forsterkede incitament for at eldre mennesker skal stå lenger i arbeid, enn når det gjelder den

lovbestemte aldersgrensen for opphør av arbeidsforhold uten annen årsak enn at arbeidstageren er fylt 70 år.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, viser til at dette spørsmål ble behandlet i 2009, i forbindelse med Ot.prp. nr. 54 (2008–2009) om endringer i arbeidsmiljøloven, jf. Innst. O. nr. 84 (2008–2009). Flertallet er av den oppfatning at dette er en problemstilling der flere hensyn må veies opp mot hverandre. Av den grunn er det viktig at partene i arbeidslivet drøfter dette spørsmålet før det gjøres lovendringer. Flertallet mener at det er flere viktige tiltak for å sikre at ansatte står lengre i arbeid, hvor pensjonsreformen er den viktigste. Det er avgjørende at det utformes og etterleves god seniorpolitikk for eldre ansatte i bedriftene og flertallet mener at dette også er et tema som faller inn under bedriftenes arbeid med å følge opp intensjonene i avtalen om inkluderende arbeidsliv. Det er mulig å inngå avtale om at arbeidstaker står i arbeid utover aldersgrensen i ny arbeidsavtale ved oppnådd alder.

Komiteens medlemmer fra Framskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti er opptatt av at norsk arbeidsliv skal reguleres etter et lovverk som er likt for alle som defineres å være i yrkesaktiv alder. Dette syn har også kommet frem i forbindelse med at grensen for pensjongivende inntekt er hevet til 75 år. Når alder alene skal opptre som et objektivt kriterium for oppsigelse, er dette ikke likebehandling av alle i yrkesaktiv alder. Dersom hovedutfordringen med aldersgrensen er at arbeidsgiversiden har for begrensede anledninger til å avslutte arbeidsforhold, kan disse medlemmer vanskelig se for seg at dette ikke skulle gjelde alle i yrkesaktiv alder. Regjeringen bør i sitt videre arbeid derfor på nytt vurdere Arbeidslivslovutvalgets anbefalinger for et mer fleksibelt arbeidsliv.

Disse medlemmer mener aldersgrenser som system bygger på den prinsipielt uholdbare forestilling at grupper av arbeidstakere, sett under ett, ikke kan fortsette i arbeid utover en gitt alder. Et slikt system tar overhodet ikke hensyn til at det er store individuelle variasjoner når det gjelder fysisk og psykisk helse. Systemet tar heller ikke hensyn til at kravene til tjenesten, innholdet i jobben og arbeidets art, kan endre seg betydelig over tid.

Disse medlemmer viser videre til statsråd Hanne Bjurstrøms svarbrev av 28. juni 2010, hvor representantforslaget gis en vurdering. I brevet vises det til at aldersgrensen er et sammensatt tema, hvor det er mange og til dels ulike synspunkter. Disse medlemmer konstaterer at dette ikke skiller seg

vesentlig fra andre, viktige tema i arbeidsmiljøloven, hvor det ofte er mange og til dels motstridende synspunkter. Statsråden mener videre at aldersgrensene i arbeidslivet:

«bør gjennomgås i samråd med partene i arbeidslivet og andre interesseorganisasjoner før det eventuelt gjøres endringer i gjeldende lovverk.»

Disse medlemmer konstaterer at dette er samme holdning til temaet som den Arbeidslivslovutvalget hadde, da spørsmålet for første gang ble vurdert i 2004. Siden den gang er det gått 6 år. Dette har også vært regjeringens tilbakemelding på temaet ved hver anledning spørsmålet har vært oppe til vurdering siden den gang.

Det er verdt å merke seg at det nå opplyses om at en ny vurdering av spørsmålet skal sees i forhold til innfasingen av Modernisert folketrygd fra og med 1. januar 2011. Disse medlemmer mener imidlertid at spørsmålet om aldersgrenser er en integrert del i pensjonsreformen, som derfor burde ha fått sin avklaring før pensjonsreformen trådte i kraft.

Komiteens medlemmer fra Framskrittspartiet og Høyre viser til begrunnelsen i Representantforslag 142 L (2009–2010) for ønsket om å endre arbeidsmiljølovens § 13-1. Stortinget har vedtatt en pensjonsreform som iverksettes 1. januar 2011. Reformen vil føre til at arbeidstakere må stå lenger i arbeid for å tjene opp pensjon tilsvarende dagens nivå. Det forutsettes at mange kan arbeide til fylte 75 år og at det frem til denne alder kan opptjenes pensjon. Det virker etter disse medlemmers mening svært urimelig at arbeidsgiver ensidig skal kunne hindre en arbeidstaker i å opptjene maksimalt pensjonsnivå.

Disse medlemmer viser til svarbrev av 28. juni 2010 fra statsråd Bjurstrøm der det står følgende:

«Nytt pensjonssystem trer i kraft første januar 2011 med adgang til pensjonsopptjening opp til fylte 75 år, og det kan være mange gode grunner for å vurdere aldersgrensen på 70 år i arbeidsmiljøloven på nytt.»

Disse medlemmer er enig med statsråden i dette utsagnet og viser til at regjeringens begrunnelse for at man skal kunne stå i arbeid og tjene opp pensjon frem til 75 år, blant annet er at dette skal kunne kompensere for lavere ytelser. Hvis arbeidsgiver ensidig skal kunne avslutte arbeidsforhold ved arbeidstakers fylte 70 år, gir etter disse medlemmers mening regjeringens løfter om mulighet til kompensasjon og fleksibilitet ingen mening.

Disse medlemmer peker på at statsråd Bjurstrøm i sitt svarbrev til komiteen konkluderer med følgende:

«Etter min oppfatning er aldersgrenser i arbeidslivet et sammensatt tema som bør gjennomgås i samråd med partene i arbeidslivet og andre interesseorganisasjoner før det eventuelt gjøres endringer i gjeldende regelverk.»

Disse medlemmer støtter dette utsagnet, men er forundret over at dette ikke er gjort i forkant av endringene i pensjonssystemet slik at forutsetningene som er lagt inn fra flertallets side i ny alderspensjon, om opptjening og muligheter til kompensasjon ved å stå lenger i arbeid, hadde vært reelle fra iverksettelsen av reformen.

Disse medlemmer ønsker prinsipielt å fjerne aldersgrensen i arbeidslivet, og mener samtidig at dette må ta form av en generell endring av arbeidsmiljøloven hvor siktemålet er et mer fleksibelt arbeidsliv, for alle aldersgrupper. Ettersom opptjeningsrettighetene til pensjon er endret, vil en jamføring av aldersgrensene være naturlig.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Vedtak til lov

om endring i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

#### I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) gjøres følgende endringer:

§ 15-7 fjerde ledd første punktum skal lyde:

Oppsigelse med fratreden før fylte 75 år som alene skyldes arbeidstakers alder skal ikke anses å være saklig begrunnet.

§ 15-13 a Opphør av arbeidsforhold grunnet alder skal lyde:

Arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 75 år. Lavere aldersgrense kan følge av annet grunnlag når grensen er saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende, jf. § 13-3 andre ledd.»

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til at også samfunnsutviklingen og aldringsprosessene har endret seg betydelig gjennom mange år. I bladet seniorpolitikk.no nr. 5 – oktober 2010 uttaler forsker Arild Lian, som selv ble ufrivillig løst fra sin jobb som forsker ved Universi-

tetet i Oslo da han fylte 70 år og hadde 6 måneder igjen for å kunne fullføre sitt forskningsprosjekt om eksperimentell hukommelsesforskning, at aldersgrenser er litt gammeldags og at vi ikke bør innrette arbeidslivet etter slike rigide grenser. Han bekrefter også hvor viktig det er å behandle folk som individer, ikke som grupper. Arvid Lian er i dag engasjert i en ny jobb og er svært fornøyd med det, ifølge seniorpolitikk.no. Lians konklusjon er:

«Det skulle vært en menneskerett å få lov til å arbeide videre så lenge man er arbeidsfør og har arbeidsløst.»

Disse medlemmer slutter seg til Lians uttalelse og mener det er på tide at seniorer blir behandlet som individer og vurdert ut fra individuelle egenskaper, generelle helsetilstand og kompetanse når det gjelder å være skikket til å stå i arbeid, ikke ut fra en lik oppnådd alder for alle.

Komiteens medlem fra Kristelig Folkeparti vil understreke at det i årene fremover vil være viktig å øke arbeidsdeltakelsen blant seniorene. En heving av aldersgrensen i arbeidsmiljøloven vil gi et positivt signal i så måte. Dette medlem vil likevel peke på at det er hensiktsmessig å bevare en øvre grense for pensjonering for å sikre at arbeidstakernes yrkeskarriere kan avsluttes på en verdig måte. Dette medlem viser til at Kristelig Folkeparti ved behandlingen av Ot.prp. nr. 54 (2008–2009), jf. Innst. O. nr. 84 (2008–2009), fremmet forslag om å øke aldersgrensen til 72 år, og mener dette er en hensiktsmessig grense.

Dette medlem fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Vedtak til lov

om endring i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

#### I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) gjøres følgende endring:

§ 15-7 fjerde ledd første punktum skal lyde:

Oppsigelse med fratreden før fylte 72 år som alene skyldes at arbeidstaker har nådd pensjonsalder etter folketrygdloven, skal ikke anses å være saklig begrunnet.»

Dette medlem vil subsidiært støtte forslaget fra Fremskrittspartiet og Høyre.

**Forslag fra mindretall****Forslag fra Fremskrittspartiet og Høyre:***Forslag 1*

## Vedtak til lov

om endringer i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

## I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) gjøres følgende endringer:

§ 15-7 fjerde ledd første punktum skal lyde:

Oppsigelse med fratreden før fylte 75 år som alene skyldes arbeidstakers alder skal ikke anses å være saklig begrunnet.

§ 15-13 a Opphør av arbeidsforhold grunnet alder skal lyde:

Arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 75 år. Lavere aldersgrense kan følge av annet grunnlag når grensen er saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende, jf. § 13-3 andre ledd.

## II

Loven trer i kraft straks.

**Forslag fra Kristelig Folkeparti:***Forslag 2*

## Vedtak til lov

om endring i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

## I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) gjøres følgende endring:

§ 15-7 fjerde ledd første punktum skal lyde:

Oppsigelse med fratreden før fylte 72 år som alene skyldes at arbeidstaker har nådd pensjonsalder etter folketrygdloven, skal ikke anses å være saklig begrunnet.

## II

Loven trer i kraft straks.

**Komiteens tilråding**

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til representantforslaget og råar Stortinget til å gjøre slikt

## v e d t a k :

Dokument 8:142 L (2009–2010) – representantforslag fra stortingsrepresentantene Robert Eriksson, Vigdis Giltun og Laila Marie Reiertsen om lov om endring i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) (Opphør av arbeidsforhold grunnet alder) – vedlegges protokollen.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 9. november 2010

**Robert Eriksson**

leder

**Sylvi Graham**

ordfører

**Vedlegg****Brev fra Arbeidsdepartementet v/statsråden til arbeids- og sosialkomiteen,  
datert 28. juni 2010****Representantforslag 142 L**

Jeg viser til brev fra arbeids- og sosialkomiteen av 2. juni 2010 der det bes om en vurdering av forslaget fra stortingsrepresentantene Robert Eriksson, Vigdis Giltun og Laila Marie Reiertsen. I forslaget bes det om at arbeidsmiljøloven § 15-13a som regulerer opphør av arbeidsforhold grunnet alder oppheves med øyeblikkelig virkning.

I bakgrunnen for forslaget pekes det på at pensjonsreformen legger opp til en utvidet adgang til opptjening av pensjon frem til 75 år. Det pekes på at det foreligger en motsetning i å beholde aldersparagrafen i arbeidsmiljøloven og innføring av adgang til opptjening utover 70 år i det nye pensjonssystemet. Muligheten til å opptjene tilsvarende "full pensjon" vil ikke være reell.

Representantene påpeker at et bortfall av aldersgrensen videre vil kunne være et tiltak for å sikre de som ønsker en mulighet til å fortsette i arbeid. Samfunnsutviklingen, den medisinske utviklingen og endringer i samfunnsstrukturen har ført til at levealdren generelt har økt og at flere vil ønske å arbeide lengre. Underregulering av løpende pensjoner vil også nødvendiggjøre arbeidsinnsats ut over 70-årsgrensen. Det at arbeidsgiver ensidig skal ha adgang til å avslutte et arbeidsforhold som ikke begrunnes i andre faktorer enn alder er urimelig. For å dekke opp for det tap som kan oppstå i forhold til dagens muligheter for pensjonsopptjening etter fylte 70 år, foreslås bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 15-13a opphevet.

Spørsmålet om aldersgrenser i arbeidslivet berører mange ulike hensyn. Vi lever lengre og mange av oss er arbeidsdyktige og ønsker å jobbe langt utover gjeldende pensjonsalder på 67 år. En del arbeidstakere vil oppleve 70-årsgrensen som diskriminerende. Dessuten har samfunnet et økende behov for arbeidskraft. Samtidig har en viktig bakgrunn for 70-årsgrensen vært å legge til rette for en verdig avslutning av arbeidsforholdet for eldre arbeidstakere.

I Ot.prp. nr 54 (2008-2009) drøfter departementet hvorvidt det bør gjøres endringer i aldersgrensebestemmelsen på 70 år, og konkluderer på følgende måte: "Det nye pensjonssystemet har blitt anført som en av grunnene til at det bør vurderes endringer i arbeidsmiljølovens 70-årsregel. Departementet tar sikte på å komme tilbake til denne problemstillingen når arbeidet med endringer i aldersgrensene i arbeidslivet ellers er avklart i forbindelse med pensjonsreformen".

Nytt pensjonssystem trer i kraft første januar 2011 med adgang til pensjonsopptjening opp til fylte 75, og det kan være mange gode grunner for å vurdere aldersgrensen på 70 år i arbeidsmiljøloven på nytt. Aldersgrenser er et område det er mange og til dels ulike synspunkter på, noe som kom tydelig frem i høringsrunden i forkant av utarbeidelsen av arbeidsmiljøloven § 15-13a. Etter min oppfatning er aldersgrenser i arbeidslivet et sammensatt tema som bør gjennomgås i samråd med partene i arbeidslivet og andre interesseorganisasjoner før det eventuelt gjøres endringer i gjeldende regelverk.





