



# Innst. 246 S

(2012–2013)

## Innstilling til Stortinget fra arbeids- og sosialkomiteen

Dokument 8:16 S (2012–2013)

**Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om representantforslag fra stortingsrepresentantene Robert Eriksson, Vigdis Giltun og Laila Marie Reiertsen om endringer i arbeidsmiljøloven som gir arbeidstakere mulighet til å stå i arbeid til fylte 75 år**

Til Stortinget

### Sammendrag

I dokumentet fremmes følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen i løpet av våren 2013 legge frem forslag om endringer i arbeidsmiljøloven som gir arbeidstakere mulighet til å stå i arbeid til fylte 75 år.»

### Komiteens behandling

Komiteen ba i brev av 27. november 2012 om statsrådets vurdering av forslaget. Statsrådets svarbrev av 21. januar 2013 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 Sen-

terpartiet, Per Olaf Lundteigen, og fra Kristelig Folkeparti, Laila Dāvøy, viser til det fremlagte representantforslaget om å heve den såkalte 70-årsaldersgrensen i arbeidsmiljøloven til 75 år. Tilsvarende forslag har vært til vurdering en rekke ganger tidligere, senest i forbindelse med behandlingen av Representantforslag 142 L (2010–2011), jf. Innst. 59 L (2010–2011). Komiteen viser til at det fra 1. januar 2011 er blitt iverksatt en modernisert folketrygd, hvor ett av målene var at arbeidstakere skulle bli værende lenger i arbeidslivet i takt med stigende forventet levealder. Endringer i folketrygden innebærer at grensen for opptjening av pensjonsrettigheter er hevet til 75 år.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, konstaterer at det er bred politisk enighet om at lovbestemte aldersgrenser i størst mulig grad bør harmoniseres med pensjonsreformen slik at arbeidstakere som ønsker å fortsette i arbeid utover fylte 70 år, får anledning til det. Flertallet vil i den forbindelse vise til lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl. der offentlige tjenestemenn tilpliktes å gå av med pensjon senest første månedsskifte etter fylte 70 år. Lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn må selvsagt ses i sammenheng med en ny vurdering av arbeidsmiljølovens aldersgrense.

Flertallet vil på samme måte henstille til partene i arbeidslivet om å sørge for at aldersgrenser som er hjemlet i tariffavtale i størst mulig grad tilpasses pensjonsreformen.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti konstaterer at selv om det er et tverrpolitisk ønske at arbeidstakere skal stå lenger i arbeid, står den lovbestemte aldersgrensen som tilsier at et

arbeidsforhold kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 70 år, uten noen annen begrunnelse enn alder, fortsatt ved lag.

Komiteen viser til at arbeidsministeren i sitt svarbrev av 21. januar 2013 understreker at seniorer er viktige bidragsyttere i arbeidslivet, og at det er et behov for å øke den reelle avgangsalderen. Arbeidsministeren understreker videre at det ikke er gitt at en grense på 70 år er den riktige i en tid der befolkningen blir stadig friskere, særlig sett i lys av at 70-årsgrensen har ligget fast helt siden 1917.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet og Høyre, viser til at flere partier skal behandle aldersgrensespørsmålet på sine landsmøter våren 2013 og at dette således inngår i partienes programbehandling.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti har merket seg at arbeidsministeren likevel ikke går inn for å heve aldersgrensen nå. Dette begrunnes blant annet i at dagens regler gir forutsigbarhet til begge parter i et ansettelsesforhold, og at det å heve aldersgrensen vil kunne føre til at arbeidsgivere vegrer seg for å ansette seniorer.

Komiteen mener det i størst mulig grad bør være samsvar mellom de ulike aldersgrensene i lovverket. Det er spesielt viktig å legge til rette for videre pensjonsopptjening for årskullene som får pensjonene sine betydelig påvirket av levealderjustering. Komiteen har merket seg at aldersgrensen i arbeidsmiljøloven på 70 år ikke er til hinder for et videre arbeidsforhold dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker ser det som hensiktsmessig. Komiteen vil likevel understreke den sterke normsettende betydning en slik aldersgrense har, og hvilke forventninger den skaper hos både arbeidstaker og arbeidsgiver. På bakgrunn av de endringene som er skjedd i forventet levealder, i folkehelsen og i samfunnet for øvrig siden 70-årsgrensen ble fastsatt i 1917, mener komiteen at den samme grensen i dag virker lite hensiktsmessig.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, viser til at selv om de prinsipielt mener at det bør være samsvar mellom pensjonsreformen og lovbestemte aldersgrenser, ser flertallet at det også kan være ulemper knyttet til en heving av aldersgrensen, eksempelvis at arbeidsgivere i økende grad vil vegre seg for å ansette eldre arbeidskraft eller at eldre arbeidstakere blir mindre attraktive på arbeidsmarkedet. Det kan heller ikke være slik at arbeidstakere som selv ønsker det gis

ensidig og ubetinget rett til å fortsette i arbeid til fylte 75 år. Flertallet vil derfor understreke betydningen av at partene i arbeidslivet trekkes med i det videre arbeidet med aldersgrensene.

Flertallet fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen i samarbeid med arbeidslivets parter komme tilbake til Stortinget med en vurdering av konsekvensene av en heving eller fjerning av 70-årsgrensen i arbeidslivet i løpet av våren 2014.»

Komiteens medlemmer fra Høyre og Kristelig Folkeparti understreker at de støtter intensjonen i det foreliggende representantforslaget, men mener en slik helhetlig gjennomgang er nødvendig før man hever eller fjerner aldersgrensene.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet synes det er interessant at statsråden i sitt svarbrev til arbeids- og sosialkomiteen av 21. januar 2013 hevder at:

«...og 70-årsregelen har praktisk betydning kun for et fåtall arbeidstakere.»

Disse medlemmer har fått et bestemt inntrykk av at en hovedintensjon bak pensjonsreformen er å få arbeidstakere til å stå lenger i arbeid og at muligheten til å opptjene pensjonsrettigheter frem til 75 år skulle kompensere for konsekvensen av reduserte ytelser i reformen. Det virker, slik disse medlemmer ser det, svært inkonsekvent å innføre mulighet til opptjening frem til 75 år samtidig som arbeidsgivere skal kunne si opp arbeidstakere ved fylte 70 år kun basert på alder. Opptjening frem til 75 år blir da en illusjon som for mange ikke vil kunne gi mulighet for full opptjening av pensjonsrettigheter.

Ifølge tall fra Nav, presentert i en artikkel i Aftenposten 5. oktober 2012, er det en nedgang på 40 pst. av arbeidstakere mellom 62 og 66 år i private bedrifter med rett til AFP, som slutter i jobben etter at pensjonsreformen ble innført. Også i bedrifter uten rett til AFP har sluttprosenten gått ned.

Statsråden legger i sitt brev vekt på arbeidsgiverorganisasjonenes bekymring for at en heving av aldersgrensen vil kunne føre til risiko for at arbeidsgiverne vegrer seg for å ansette seniorer. Disse medlemmer kan ikke se at en heving, eller fjerning, av aldersgrensen vil bety noen praktisk endring i arbeidsgiveres holdning til seniorer. Enten man er ung eller gammel som arbeidstaker er det en naturlig forutsetning for arbeidsforholdet at man kan utføre jobben tilfredsstillende – uavhengig av alder. Å skjule årsaken til avslutningen av et arbeidsforhold

bak en begrunnelse i alder er etter disse medlemmers mening unødvendig og lite verdig.

I statsrådens svarbrev av 21. januar 2013 står følgende:

«Der både arbeidstager og arbeidsgiver ser det som hensiktsmessig at arbeidsforholdet fortsetter også etter fylte 70 år, kan partene uten hinder i loven avtale dette. Jeg går derfor ikke inn for å heve aldersgrensen nå.»

Disse medlemmer vil peke på at anledningen til å stå i arbeid etter fylte 70 år ikke er like tilgjengelig for alle selv om arbeidsgiver og -taker skulle bli enige om dette. I offentlig virksomhet, som omfattes av Statens Pensjonskasse eller Kommunal Landspensjonskasse, kan dette bare tillates i unntakstilfeller og ikke samtidig med uttak av pensjon.

I Stavanger Aftenblad 15. januar 2013 uttaler Arbeiderpartiets pensjonspolitiske talsmann, stortingsrepresentant Steinar Gullvåg, følgende:

«I dag fungerer aldersgrensene som stengsel for pensjonsreforma. No kan folk gå av frå dei er 62 til 75 år gamle, og ein kan arbeide ved sida av pensjonen. Aldersgrensene er med å hindre dette.»

Også stortingsrepresentant Sylvi Graham fra Høyre har uttalt seg til pressen i sakens anledning, og på Dagbladets Internett-sider den 14. februar kan man lese følgende:

«Jeg mener at aldersgrensen er moden for endring og vi må vurdere å forby anledningen til å sette slike bedriftsinterne aldersgrenser, sier Sylvi Graham (H) som sitter i Arbeids- og sosialkomiteen. Hun mener pensjonister er en stor ressurs for samfunnet. Friske seniorer har statistisk lavt sykefravær, de er trofaste og bidrar til et godt arbeidsmiljø. Folk er friskere og lever lenger i dag enn siden 1917, sier Graham.»

Allerede under behandlingen av Innst. 59 L (2009–2010) hadde komiteens flertall følgende merknad:

«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.»

I Ot.prp. nr. 54 (2008–2009) skriver regjeringen følgende:

«Det nye pensjonsystemet har blitt anført som en av grunnene til at det bør vurderes endringer i arbeidsmiljølovens 70-årsregel. Det tas sikte på å komme tilbake til denne problemstillingen når arbeidet med endringer i aldersgrensene i arbeidslivet ellers er avklart i forbindelse med pensjonsreformen. Det vil i den sammenheng også være naturlig å se på de bedriftsbaserte pensjonsordningene. Det vil ikke bli foreslått endringer i gjeldende rettstilstand nå.»

Disse medlemmer mener det er på tide at uttalelser om behov for endringer og avklaringer med arbeidslivet nå følges opp. Jo lenger pensjonsreformen får virke uten at det foretas endringer, jo vanskeligere vil det bli for mange pensjonister å få oppfylt intensjonene om å tjene opp pensjonsrettigheter frem til 75 år.

Disse medlemmer viser til at Fremskrittspartiets medlemmer tidligere har fremmet forslag om å oppheve aldersgrensen på 70 år i arbeidsmiljøloven i Representantforslag 142 L (2010–2011). Disse medlemmer henleder oppmerksomheten på at komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, i en merknad uttalte følgende:

«Flertallet mener at det er flere viktige tiltak for å sikre at ansatte står lengre i arbeid, hvor pensjonsreformen er den viktigste.»

Disse medlemmer viser også til at representanter for Arbeiderpartiet, stortingsrepresentantene Gullvåg og Trettebergstuen, ved flere anledninger har uttalt i pressen at aldersgrensen på 70 år bør endres.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen i løpet av våren 2013 legge frem forslag om endringer i arbeidsmiljøloven som gir arbeidstakere mulighet til å stå i arbeid til fylte 75 år.»

## Forslag fra mindretall

### Forslag fra Fremskrittspartiet:

#### *Forslag 1*

Stortinget ber regjeringen i løpet av våren 2013 legge frem forslag om endringer i arbeidsmiljøloven som gir arbeidstakere mulighet til å stå i arbeid til fylte 75 år.

**Komiteens tilråding**

Komiteens tilråding støttes av Arbeiderpartiet, Høyre, Sosialistisk Venstreparti, Senterpartiet og Kristelig Folkeparti.

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

v e d t a k :

Stortinget ber regjeringen i samarbeid med arbeidslivets parter komme tilbake til Stortinget med en vurdering av konsekvensene av en heving eller fjerning av 70-årsgrensen i arbeidslivet i løpet av våren 2014.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 14. mars 2013

**Robert Eriksson**

leder

**Sylvi Graham**

ordfører

Vedlegg**Brev fra Arbeidsdepartementet v/statsråden til arbeids- og sosialkomiteen,  
datert 21. januar 2013****Dokument 8: 16 S ( 2012 - 2013 ) – Representantforslag fra stortingsrepresentantene Robert Eriksson, Vigdis Giltun og Laila Marie Reiertsen om endringer i arbeidsmiljøloven som gir arbeidstakere mulighet til å stå i arbeid til fylte 75 år**

Det vises til ovennevnte representantforslag.

Etter gjeldende regelverk kan et arbeidsforhold bringes til opphør når arbeidstaker fyller 70 år. Regelen innebærer at arbeidstaker kan sies opp med begrunnelse i at aldersgrensen er oppnådd. Forslagsstillerne ønsker å heve grensen fra 70 til 75 år.

Jeg er enig med forslagsstillerne i at seniorene er viktige bidragsytere i arbeidslivet og at det er et behov for å øke avgangsalderen fra arbeidslivet. Det er også viktig å sikre at seniorer ikke diskrimineres ved ansettelse.

Ordninger med aldersgrenser har lenge vært vanlig i en rekke land og er vidt utbredt på arbeidsmarkedet. I Norge har vi hatt 70-årsregelen siden aldersgrenseloven kom i 1917. Det er ikke uten videre gitt at 70-årsgrensen er en riktig grense i en tid der befolkningen blir stadig friskere. 70-årsregelen innebærer ingen plikt til å avslutte arbeidsforholdet ved fylte 70 år. Samtidig kan en slik aldersgrense gi både arbeidsgiver og arbeidstaker større forutsigbarhet for når et arbeidsforhold avsluttes. Hensynet til en verdig

avgang fra arbeidslivet kan også tale for å beholde aldersgrenser i arbeidslivet.

Det er viktig å lytte til hvilke tiltak arbeidsgiverne mener skal til for å øke avgangsalderen. Arbeidsgiverorganisasjonene har gitt uttrykk for at det å heve aldersgrensen vil kunne føre til risiko for at arbeidsgiverne vegrer seg for å ansette seniorer.

Min ambisjon er både å hindre diskriminering av seniorer ved ansettelse, og å få flere til å stå i arbeid frem til fylte 70. Fortsatt velger de fleste arbeidstakere å gå av før de må, og 70-årsregelen har praktisk betydning kun for et fåtall arbeidstakere. For å motvirke tidlig avgang er det viktig å sørge for et inkluderende arbeidsliv for alle, uavhengig av alder. Pensjonsreformen og arbeids- og velferdsreformene er sentrale elementer i denne strategien. Selv om det kan hevdes at den demografiske utviklingen og et stadig økende behov for arbeidskraft tilsier at man ikke bør ha et lovverk som hindrer dem som ønsker det i å jobbe så lenge de vil, så er det liten grunn til å anta at heving/fjerning av aldersgrensen vil føre til at langt flere blir stående i jobb etter fylte 70. Der både arbeidstaker og arbeidsgiver ser det som hensiktsmessig at arbeidsforholdet fortsetter også etter fylte 70 år, kan partene uten hinder i loven avtale dette. Jeg går derfor ikke inn for å heve aldersgrensen nå.





