



Representantforslag 142 L

(2009–2010)

fra stortingsrepresentantene Robert Eriksson, Vigdis Giltun og Laila Marie Reiertsen

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)

Til Stortinget

Bakgrunn

Arbeidsmiljøloven § 13-1. *Forbud mot diskriminering*, slår fast følgende:

«Direkte og indirekte diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering eller alder er forbudt.»

Allikevel står det i § 15-13 a i arbeidsmiljøloven at: «Arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 70 år». Denne paragrafen erstatter fra 1. januar 2010 den tidligere regulering av oppsigelse ved fylte 70 år i arbeidsmiljøloven § 15-7 fjerde ledd. Denne regelen kom inn i loven i 1972 i forbindelse med at folketrygdens pensjonsalder ble senket fra 70 til 67 år.

Ifølge NOU 2004:5, Arbeidslivslovutvalget, har EUs rammedirektiv mot diskriminering et generelt forbud mot alle former for forskjellsbehandling, blant annet på grunn av alder i arbeidslivet:

«Direktivets forbud mot aldersdiskriminering settes i fortalen i sammenheng med de retningslinjer for sysselsetting som ble vedtatt av Det Europeiske Råd i Helsinki den 10. og 11. desember 1999. Disse retningslinjene understreket behovet for å skape et arbeidsmarked som blant annet legger vekt på å øke eldre arbeidstakers deltakelse i arbeidslivet. Noe av

formålet med å innføre et forbud mot aldersdiskriminering er å sikre en lik adgang og mulighet til sysselsetting uavhengig av alder, så lenge dette er forsvarlig. I rammedirektivets fortale fremheves behovet for en særskilt unntaksadgang, der det heter at ulik behandling på grunn av alder kan være berettiget under visse omstendigheter og derfor krever særlige bestemmelser. Unntaksadgangen reguleres for det første i rammedirektivets artikkel 6. Medlemsstatene kan i henhold til bestemmelsen blant annet fastsette at forskjellsbehandlingen likevel er tillatt dersom den er objektivt og rimelig begrunnet i et legitimt formål innenfor rammene av den nasjonale rett, blant annet legitime sysselsettings-, arbeidsmarkeds- og yrkesopplæringspolitiske mål, hvis midlene til å oppfylle det aktuelle formål er hensiktsmessige og nødvendige.»

Arbeidslivslovutvalget tok ikke stilling til spørsmålet om norske regler er i strid med rammedirektivet, men uttalte at spørsmålet om aldersgrenser i arbeidslivet krever en nærmere utredning som de ikke har hatt anledning til å gjennomføre. Utvalget viste til at regjeringen i Ot.prp. nr. 104 (2002–2003) foreslo en slik utredning og ville komme tilbake til saken i etterkant av utvalgets innstilling. Utvalget uttalte imidlertid at spørsmålet blant annet burde sees i sammenheng med oppfølgingen av Pensjonskommisjonens utredning.

I NOU 2009:14 Et helhetlig diskrimineringsvern vises det til at aldersbestemmelsen i arbeidsmiljøloven er nødvendig av hensynet til en verdig avgang. Det hevdes at en prosess med å avvikle et arbeidsforhold, på grunn av for eksempel aldersvekkelse, vil oppleves vanskeligere for arbeidsgiver og mer uverdigg for en arbeidstaker enn ved å henvise til en allment akseptert aldersgrense. Graver-utvalget, som har utarbeidet NOU 2009:14, hevder i sin innstilling at hovedutfordringene med å få flere til å stå lenger i arbeid ikke ligger i aldersgruppen 70 pluss, men i

gruppen 55–70 fordi mange ikke ønsker, eller klarer, å stå i arbeid frem mot 70 år.

Det har tidligere vært diskutert hvorvidt 70-årsgrensen i arbeidsmiljøloven er i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av alder i arbeidsmiljøloven § 13-3. Da Arbeidslivslovutvalget, ifølge St.meld. nr. 6 (2006–2007), drøftet spørsmålet om oppheving av aldersgrensen i NOU 2004:5, punkt 15.6.2, konkluderte de med at regelen burde videreføres, men at spørsmålet burde tas opp igjen blant annet i forbindelse med oppfølgingen av Pensjonskomisjonens utredning. I St.meld. nr. 6 (2006–2007) sier regjeringen at den vil vurdere aldersgrensen på 70 år i arbeidsmiljøloven til for eksempel 72 år. Spørsmålet skulle utredes og tas opp med partene i arbeidslivet og andre interesserte. Dersom regjeringen fant grunnlag for det, skulle det fremmes en proposisjon med forslag om å øke aldersgrensen ifølge St.meld. nr. 6 (2006–2007).

I Innst. S. nr. 200 (2006–2007) hevder flertallet, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet, at det er riktig å beholde aldersgrensen på 70 år for å sikre at ansattes arbeidskarriere kan avsluttes på en verdig måte. Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet fremmet forslag om å fjerne alle lovbestemte aldersgrenser for yrkesdeltakelse.

Ifølge Ot.prp. nr. 54 (2008–2009) vises det til at andelen sysselsatte i gruppen 70–74 år var 6 pst. i 2006, noe som representerte ca. 9 000 personer. Andelen sysselsatte på 69 år var 20,2 pst., og for sysselsatte på 70 år var andelen 17,3 pst. Departementet viser i proposisjonen til at dette betyr at en god del arbeidstakere forlater arbeidslivet i årene rundt 70 år. Andelen sysselsatte i aldersgruppen 70–74 år økte imidlertid med 1,1 pst. fra 2005 til 2006. Fra 2008 ble det innført anledning for 67-åringer til å ha full lønnsinntekt uten avkorting i folketrygdens alderspensjon. Etter en årlig opptrapping over tre år kan alle pensjonister i dag beholde sin alderspensjon uavkortet i tillegg til arbeidsinntekt.

Stortingets flertall, alle unntatt Fremskrittspartiets representanter, har vedtatt innføring av en ny alderspensjon i folketrygden som iverksettes, i hovedsak, fra 2011. Et av reformens hovedelementer er å få folk til å stå lenger i arbeid enn i dag og at det skal kreves flere års arbeidsinnsats for å oppnå en samlet pensjonsytelse som tilsvarer full pensjon i dagens alderspensjon. For å kunne legge til rette for slik oppretting heves muligheten for opptjening av pensjonsformue til 75 år. Det virker dermed uheldig, og sterkt begrensende for å kunne oppfylle reformens intensjoner, å beholde en regel som gir arbeidsgiver ensidig adgang til å avslutte arbeidsforhold ene og alene med bakgrunn i alder.

I St.meld. nr. 12 (2004–2005) om pensjonsreform – trygghet for pensjonene vises det til at fritt valg av pensjoneringstidspunkt er et velferdsgode og at det er viktig å ta hensyn til samfunnets behov for arbeidskraft og for å begrense veksten i pensjonsutgiftene:

«Arbeidskraften er vår viktigste ressurs og pensjonssystemet må være utformet slik at det er mer lønnsomt å arbeide enn å gå av med pensjon.»

I meldingen gikk regjeringen inn for:

«– At den øvre aldersgrense på 70 år for å tjene opp pensjon i folketrygden fjernes. Dette sikrer at den enkelte får muligheten til å kompensere for effekten av delingstallet som over tid vil kunne føre til lavere pensjonsnivå.»

Komiteens flertall støttet i Innst. S. nr. 195 (2004–2005) regjeringens syn.

Regjeringen slo fast at effekten av delingstallet kunne føre til lavere pensjonsnivå og at det således var nødvendig å fjerne aldersgrensen på 70 år for å tjene opp pensjon og kompensere for effekten av delingstallet. Imidlertid begrenses mulighetene til slik opptjening sterkt så lenge aldersbestemmelsen i arbeidsmiljøloven fremdeles gir adgang for arbeidsgivere til å avskjedige med bakgrunn i alder alene.

De fleste kilder konkluderer med at aldersparagrafen i arbeidsmiljøloven bør beholdes for å sikre adgangen til «en verdig avgang». Pensjonsreformen legger opp til en utvidet adgang til opptjening av pensjon frem til 75 år for å dekke opp for det tap i forhold til dagens muligheter til opptjening av full pensjon som vil bli en realitet. Det ligger en sterk motsetning i å beholde aldersparagrafen i arbeidsmiljøloven og innføring av adgang til opptjening ut over 70 år. Muligheten til å opptjene tilsvarende «full pensjon» vil ikke være reelle.

Bortfall av aldersgrensen vil kunne være et tiltak for å sikre at de som ønsker det, får muligheten til å fortsette i arbeid. Samfunnsutviklingen, den medisinske utviklingen og endringer i samfunnsstrukturen har ført til at levealderen generelt har økt. Livsstilen har forandret seg hos mange, og kravene til økonomisk frihet, også i alderdommen, fører til at flere etter hvert vil ønske å stå lenger i arbeid. Bortfall av besteårsregelen i folketrygdens alderspensjon, innføring av levealderjustering og årlig underregulering av løpende pensjoner vil for mange nødvendiggjøre arbeidsinnsats ut over 70-årsgrensen. 70-åringer vil, i økende grad, ha helse til, og ønske om, å forlenge sin arbeidsinnsats. At arbeidsgiveren ensidig skal ha adgang til å avslutte et arbeidsforhold som ikke begrenses av andre faktorer enn alder, er urimelig.

Forslag

Forslagsstillerne fremmer på denne bakgrunn følgende

f o r s l a g :

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.

28. mai 2010

