

**Obs!**

Aldersgrensen i arbeidslivet er hevet til 72 år, men 4 av 10 bedrifter i privat sektor har lavere aldersgrenser. Det gjelder også kommuner.

# Ingen heving

Flertallet i aldersgrenseutvalget vil **ikke endre dagens 72-års grense** av frykt for negative konsekvenser.

FOTO: SCANPIX

Erik Råd Herlofsen  
advokat



**D**et nærmer seg to år siden 70-årsregelen i arbeidsmiljøloven ble hevet til 72 år. Samtidig ble 70 år den laveste lovlige aldersgrensen en bedrift kan ha, dersom ikke hensynet til helse eller sikkerhet skulle tilsi noe annet.

Endringene ble gjennomført til sterke protester både fra arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner. De mente aldersgrensene ikke burde heves uten samtidig å vurdere tilpasninger i seniorgoder og øvrig regelverk.

Regjeringen på sin side, med daværende arbeidsminister Robert Eriksson i spissen, tok til orde for at det kunne være grunnlag for å heve aldersgrensene ytterligere.

Høsten 2015 ble det oppnevnt et utvalg som blant annet skulle utrede tilpasninger med sikte på å få eldre til å stå lenger i arbeidslivet, samtidig som det skapes et arbeidsliv hvor seniorer ikke diskrimineres. Utvalget skulle ikke

vurdere særaldersgrenser i statlig eller kommunal sektor. Tingrettsdommer Marianne Berg ledet utvalget, som for øvrig besto av representanter fra åtte store arbeidsgiver-/arbeidstakerorganisasjoner. Av utvalgets ti medlemmer hadde seks, blant annet NHOs og LOs representanter, allerede før de ble utnevnt, uttalt seg sterkt kritisk til heving av aldersgrensen.

I debatten om heving av aldersgrenser er det mange som har tatt til orde for at man samtidig må vurdere om eldre arbeidstakers særlige rettigheter bør endres. Dette gjelder ekstra ferieuke ved fylte 60 år, rett til redusert arbeidstid etter fylte 62 år, utvidet tilretteleggingsplikt og utvidet oppsigelsestid ved lang ansiennitet og høy alder. Utvalget ble derfor bedt om også å vurdere og å komme med forslag til endringer her.

## Ingen endringer

Utvalget er samstemt i at

det er en viktig målsetting at flere eldre fortsetter lenger i arbeid, og at man bør vurdere ulike virkemidler for å få til dette. Enigheten gjelder også at det må arbeides for å få flere yrkesaktive år blant dem som både kan og vil arbeide lenger. Men utvalget foreslår ingen endringer, hverken i forhold til aldersgrenser eller eldre arbeidstakers særlige rettigheter.

## Størst fokus på 60-årene

Syv av ti medlemmer i utvalget mener at utfordringen er ikke å få noen få til å jobbe etter 72 år, men å få flere til å jobbe lenger opp i 60-årene. For å oppnå økt arbeidsdeltakelse blant senioren er det langt viktigere å rette oppmerksomhet mot denne aldersgruppen.

De viser til at aldersgrensen på 72 år er høy i europeisk sammenheng. Dagens grense er ikke til hinder for arbeid utover 72 år, hvis dette er ønskelig for både arbeidsgiver og arbeidstaker. En heving av aldersgrensen



vil derfor kun vil få betydning der partene i arbeidsforholdet ikke har samme interesse. Aldersgrensen gir en fleksibilitet som tar hensyn til individuelle forskjeller, og innebærer ingen automatisk avslutning av arbeidsforholdet.

Flertallet mener generelt at en høyere eller fjernet aldersgrense vil kunne få negative konsekvenser, både for arbeidsgiverne og for seniorene selv. En høyere aldersgrense antas også å gi marginale effekter på arbeidsdeltakelsen. Det er nok så få yrkesaktive over 70 år. Selv om antallet øker, vil en heving av aldersgrensen kun få direkte betydning for en liten del av arbeidsstyrken.

#### **Fare for manglende produktivitet**

En av innvendingene var at

høyere aldersgrense kan føre til et økt antall situasjoner der arbeidstakerens produktivitet ikke forsvarer kostnader ved årsverket. I tilfeller der den ansatte ikke lenger leverer i henhold til det stillingen krever, kan høyere aldersgrense føre til økt behov for avvikling av arbeidsforhold før aldersgrensen er nådd. I dette ligger både at man kan få flere konfliktfylte oppsigelsessaker, og at arbeidstakere i noen tilfeller kan bli nødt til å gå tidligere enn de ville gjort dersom aldersgrensen var lavere.

Virksomheter med en lavere aldersgrense vil i slike situasjoner kanskje slå seg til ro med at arbeidsforholdet vil bli avsluttet om relativt kort tid. Med en aldersgrense på 75 år vil det kunne være for mange år for virksomheten å beholde en

arbeidstaker som ikke fungerer. En lavere aldersgrense kan bidra til en mer ryddig og verdig avslutning på arbeidsforholdet uten fokus på den enkeltes prestasjoner.

Flertallet i utvalget mener videre at høyere aldersgrenser kan få negative konsekvenser for rekrutteringen av yngre seniorer. Ansettelse av seniorer kan oppleves som en større risiko fordi dette ofte vil være den siste arbeidsplassen de bytter til. En høyere aldersgrense kan slik sett virke mot sin hensikt, hvis et mål er å gjøre seniorene mer attraktive i arbeidslivet.

Det understrekes også at det er viktig at aldersgrensene i arbeidslivet ses i sammenheng, blant annet med henvisning til særaldersgrenser i statlig og kommunal sektor. Utvalgets flertall

” Det er vanskelig å finne en objektivt riktig aldersgrense for alle.

mener dessuten det bør være en sammenheng mellom reglene i privat og offentlig sektor.

### Mange bedriftsinterne grenser

Et annet viktig forhold er at en heving av dagens aldersgrense allerede har ført til at mange flere virksomheter innfører lavere bedriftsinterne aldersgrenser. Forskning viser at det totalt er 38 prosent av virksomhetene i privat sektor som har egne aldersgrenser i dag. I tillegg kommer at kommunal sektor også har tariffestet aldersgrense på 70 år i medhold av den samme bestemmelsen. Dersom flere virksomheter enn tidligere innfører bedriftsinterne aldersgrenser på 70 år, vil dette svekke effekten av en generell heving.

I tråd med at levealdersjusteringen i pensjonssystemet får effekt, vil mange arbeidstakere kunne ønske å jobbe lenger for å få en bedre pensjonsytelse. Effekten av levealdersjusteringen er imidlertid begrenset for de som i dag nærmer seg pensjonsalder, og er derfor ikke et treffende argument for å heve eller fjerne aldersgrensen nå. Derfor mener flertallet at det uansett vil være

klokt å avvente forskning om virkningene av lovendringene i 2015 før det vurderes ny heving – eller fjerning – av aldersgrensen.

### Argumenter for å fjerne aldersgrensen

Hva mener så mindretallet? De tre medlemmene mener prinsipielt at stillingsvernet i arbeidsmiljøloven bør være aldersuavhengig. Lovfestede, generelle aldersgrenser har en vidtrekkende, uønsket holdningsskapende effekt og kan svekke viktige felles målsettinger i norsk arbeidsliv. Aldersgrenser er i prinsippet diskriminerende, og fungerer i utgangspunktet i strid med en helhetlig arbeidslinje og det som ligger til grunn for pensjonsreformen. Problemstillingen utgjør en liten, men viktig utfordring i norsk arbeidsliv. Hovedutfordringen er å få folk til å stå lenger i arbeid, men individets rett til å velge selv hvor lenge de ønsker å arbeide, dersom helse og sikkerhet tillater det, er et viktig prinsipp.

### Pensjonsopptjening til 75 år

Det er viktig å merke seg at pensjonslovgivningen gjør det mulig å opptjene pen-

sjon frem til fylte 75 år. Av hensyn til sammenhengen i lovverket er det unaturlig at man likevel har fastsatt en lovfestet mulighet til å kunne si opp en ansatt kun på grunnlag av alder, ved en lavere aldersgrense. Dette gjelder både i privat og i offentlig sektor. Den naturlige og nødvendige konsekvensen er da å endre aldersgrensen i arbeidsmiljøloven, slik at det samlede regelverket knyttet opp til blant annet pensjonsopptjening, kan stå seg over tid. Individet har i større grad overtatt ansvaret for egen pensjon, og da er det viktig at hver enkelt også gis tilstrekkelig og reell valgfrihet og fleksibilitet innenfor regelverket.

Det er også flere forhold enn levealdersjustering som kan gi folk interesse av å arbeide lenger for å opparbeide bedre pensjon. Mange av de som skal bli pensjonister de nærmeste årene var eksempelvis ikke omfattet av en tjenstepensjon før i 2006, da obligatorisk tjenstepensjon ble innført. Det kan tenkes at de vil ønske å fortsette lenge i arbeidslivet for å øke pensjonen.

### Skepsis uten grunnlag

Mange av argumentene mot å heve aldersgrensen, synes å være basert på en skepsis knyttet til mulige negative konsekvenser for arbeidsgiver og seniorene selv. Mindretallet mener det ikke er grunnlag for denne skepsisen og fremhever at det ikke er noen motsetning mellom det å få flere tidlig i 60-årene til å stå lenger i arbeid, og det å åpne for

### Rapporten

Seniorer og arbeidslivet – aldersgrenser og tilpasninger (Rapport fra et partssammensatt utvalg 1. desember 2016)

en ytterligere heving av aldersgrensen. Demografiske endringer tilsier at folk vil leve lenger og ha bedre forutsetninger for å stå lenger i arbeid, og at det derfor er naturlig å fjerne hindringene for dette.

Økningen av aldersgrensen til 72 år har i svært liten grad påvirket virksomhetenes rekruttering av eldre arbeidstakere. Resultater fra seniorpolitisk barometer for 2016 forsterker dette inntrykket.

### Tydlig signal

Selv om det ikke er noe i veien for å fortsette arbeidsforholdet ut over 72 år dersom partene er enige om det, vil en lovfastsatt grense gi et tydelig signal om når et arbeidsforhold bør avsluttes. Det gir også et signal om når man som ansatt anses for ikke lenger å være en fullverdig arbeidstaker.

Så snart det står en aldersgrense opplistet i loven, vil det ha en effekt rent psykologisk. Det kan også tenkes å gi et uheldig signal når det gjelder å ansette yngre seniorer, slik at man totalt sett ikke oppnår en ønsket fleksibilitet i arbeidsmarkedet.

Mindretallet mener at en heving eller fjerning av aldersgrensen ikke øker risikoen for en uverdig avslutning av arbeidslivet. Det er heller ikke grunnlag for å si at eldre bidrar til lavere omstillingsevne og høye kostnader totalt sett i en virksomhet. Det finnes heller ikke forskning som viser at eldre arbeidstakere underpresterer sett i forhold til sine yngre kolleger. At det i arbeidsfor-

hold er avvik mellom prestasjoner og forventninger, er noe som finnes i alle segmenter av ansatte og er høyst individuelt.

Enhver aldersgrense, det vil si reguleringen av når arbeidsforholdet kan bringes til opphør på grunn av alder, vil dessuten være tilfeldig. Det er vanskelig å finne en objektivt riktig aldersgrense for alle. En tilfeldig satt aldersgrense er på ingen måte en garanti for at det ikke forekommer uverdige av ganger fra arbeidslivet. Tvert imot har den strenge aldersgrensen blitt opplevd som dypt frustrerende, og der ved også uverdig, for friske, arbeidsføre folk med sterk evne til å delta i samfunnet videre.

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om individuell tilrettelegging, sammenholdt med de øvrige virkemidlene arbeidsgiver har i forkant av en eventuell oppsigelse (medarbeidersamtale, advarsel mv.), vil etter mindretallets syn kunne sikre en like verdig avslutning av et ar-

beidsforhold, sammenlignet med hva en generell aldersgrense vil kunne bidra til.

Det bør være en viss sammenheng mellom aldersgrensene i offentlig og privat sektor. Men det kan likevel ikke være til hinder for at det foretas en heving eller fjerning av aldersgrensen i arbeidsmiljøloven først.

**INNVENDING.** En av innvendingene var at høyere aldersgrense kan føre til et økt antall situasjoner der arbeidstakerens produktivitet ikke forsvarer kostnader ved årsverket.



### Kommentar

■ At utvalgets arbeidsgiverrepresentanter går imot en heving eller fjerning av aldersgrenser er forståelig. Arbeidsgivere har gjennom tidene ønsket en sterkest mulig styrings- og bestemmelsesrett. Derimot er det mer overraskende at også representantene fra LO og Unio støtter arbeidsgiversiden, dette i motsetning til representantene fra YS og Akademikerne.

■ Da Danmark opphevet aldersgrensene i arbeidslivet fra 1. januar 2016 var dette med full støtte fra arbeidstakerorganisasjonene.

■ Arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie bør lytte til mindretallets merknader og snarest mulig fjerne diskriminerende aldersgrenser, eller i det minste heve den alminnelige aldersgrensen til 75 år – som er den øvre grensen for pensjonsopptjening. Det er ingen grunn til at Norge skal vurdere dette viktige spørsmålet annerledes enn Danmark, Island, Storbritannia, Canada, New Zealand, USA og Australia, som alle har fjernet aldersgrensene.