

Særaldersgrenser står for fall.

Det er et skritt i riktig retning, men noen kjemper fortsatt mot.

Regjeringen foreslår at arbeidstakere med særaldersgrense på 60, 63 eller 65 år skal ha rett til å fortsette i stillingen etter aldersgrensen. Dette i motsetning til i dag, hvor det er lovpålagt plikt til å fratre ved oppnåelse av aldersgrensene. Dessverre er det fortsatt enkelte fagforeninger og arbeidsgivere som slåss for opprettholdelse av forhistoriske aldersgrenser.

Tre ulike øvre aldersgrenser

Vi har i dag i Norge tre ulike øvre aldersgrenser i arbeidslivet. For det første har vi den alminnelige aldersgrensen i arbeidsmiljøloven på 72 år (og tilsvarende 70 år for sjøfolk). Dette er ingen absolutt aldersgrense, men ved fylte 72 år bortfaller det alminnelige stillingsvernet og arbeidsgiver kan, om ønskelig, avslutte arbeidsforholdet utelukkende begrunnet i arbeidstakers alder.

For det andre har vi bedriftsinterne aldersgrenser, normalt på 70 år. En slik aldersgrense skal drøftes med de tillitsvalgte og være saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende overfor arbeidstakerne. I tillegg må den gjøres kjent, praktiseres konsekvent og være kombinert med en tjenstepensjonsordning. Lavere bedriftsintern aldersgrense enn 70 år kan fastsettes der det er nødvendig av hensyn til helse eller sikkerhet. Dette kan for eksempel være ved arbeid i Nordsjøen.

For det tredje finnes det en rekke særalders-

grenser med pliktig avgang for visse yrkesgrupper, særlig innen offentlig sektor. Om lag hver tredje ansatt i offentlig sektor har i dag en særaldersgrense.

Aldersgrenseloven

Aldersgrenseloven ble innført i 1917, samme dag som det ble innført alminnelig alderspensjon for offentlige tjenestemenn. Tanken var at man ikke skulle ha i pose og sekk, altså motta både lønn og pensjon. Den gang var aldersgrensen 70 år for menn og 65 for kvinner. Gjeldende lov er fra 1956 og hovedregelen er nå at aldersgrensen for både menn og kvinner er 70 år. Det er imidlertid innført forskjellige lavere aldersgrenser, for eksempel innen helse og omsorg. Aldersgrensene kan være 65, 63 eller 60 år, men det finnes også vesentlig lavere grenser, for eksempel for ballettdansere ved Den Norske Opera & Ballett, hvor aldersgrensen er 41 år. Arbeidstakere som ønsker å arbeide etter oppnådd aldersgrense, kan søke om forlengelse for en periode, men er avhengig av arbeidsgivers samtykke.

Aldersgrensene i kommunesektoren er tariffavtalt (SGS 2020), men det følger uansett av en forskrift til kommuneloven at aldersgrensene i kommunesektoren ikke må være lavere enn i staten.

Historisk begrunnelse

Særaldersgrensene er historisk begrunnet i at enkelte stillinger innehar særlige fysiske og

ERIK RÅD
HERLOFSEN

Advokat med arbeidsrett som sitt spesialfelt. Var medlem av Statens seniorråd fra 2004-2017 og har deltatt i flere debatter om aldersdiskriminering.



FOTO: ANDERS RØEGGEN / KYSTVERKET

**Å FÅ LOV TIL Å
JOBBE HANDLER
OM MER ENN
BARE ØKONOMI**

TØFF JOBB. Losforbundet vil ikke heve sin særaldersgrense av hensyn til helse og sikkerhet.

psykiske belastninger som gjør det naturlig å fratre ved en oppnådd alder. For eksempel ble aldersgrensen på 60 år for politifolk innført i 1936. Den gang var de fleste patruljerende konstabler med lange vakter og fri annenhver søndag. Det var et hardt yrke og mange ble utslitt tidlig. I dag er yrket fortsatt svært viktig og krevende, men samtidig er politifolk blant dem som lever lengst og har best helse. Det samme gjelder ansatte i brannvesen og forsvaret.

Problemet med særaldersgrensene er at de ikke tar hensyn til individuelle forskjeller i den enkeltes helse og ønsker. Dessuten base-res aldersgrenseloven, historisk sett, på et ønske om å kvitte seg med antatt uproduktiv arbeidskraft, samt et ønske om å bedre mulighetene for avansement for yngre tjenestemenn.

Hvorfor endre reglene nå?

Det har i de siste 30 årene vært bred politisk enighet om den såkalte «arbeidslinja» som innebærer at samfunnet skal legge til rette for at de som evner og lyster å arbeide skal få anledning til dette. For å styrke bærekraften i pensjonssystemet innførte man i 2011 en pensjonsreform som blant annet skulle legge til rette for at flere kan stå lenger i arbeid gjennom gode arbeidsinsentiver, og ved å innføre fleksible regler for å kombinere arbeid og pensjon. Det har også de siste tjue årene blitt mer fokus på diskriminering i arbeidslivet.



INGEN ER LIKE. Det er viktig å kunne bli vurdert individuelt for sin kompetanse og erfaring, og ikke bare for fødselsdatoen sin.

Arbeidsmiljøloven har dessuten strenge regler som forbyr blant annet aldersdiskriminering.

Når det samtidig er et faktum at arbeidsdel-takelsen for eldre har økt i de senere år etter-som vi får bedre helse og lever lengre, er tiden overmoden for å se nærmere på særalders-grensene. Dagens regler med plikt til å fratre ved en oppnådd alder, hindrer mange men-nesker rett til arbeid og rett til å opptjene pen-sjonsrettigheter. Regjeringens forslag om å gjøre særaldersgrensene på 65, 63 og 60 år om til en rettighet for den enkelte til å gå av med pensjon, og ikke en plikt, er et viktig og riktig skritt mot det aldersubestemte arbeidsliv hvor den enkelte måles opp mot sine evner og kompetanse, og ikke sin fødselsdato.

Hvorfor er enkelte fagforeninger imot?

Det er et særnorsk fenomen at enkelte arbeidstakerforeninger synes å holde fast på aldersgrenser som for lengst er gått ut på dato. Da regjeringen i 2015 hevet den alminnelige aldersgrensen fra 70 til 72 år og den bedrifts-interne grensen fra 67 til 70 år, kjempet både NHO og LO sammen mot endringene. Dette i motsetning til hva den danske søsterorganisa-sjonen til LO gjorde for noen få år siden da Danmark i 2016 opphevet den alminnelige aldersgrensen. Det antas at vegringen fra LO skyldes en frykt for at en heving av alders-grenser vil medføre en generell økning av den alder man tidligst kan ta ut alderspensjon.

Ulike fagforeninger har ulike argumenter for sin endringsmotstand. For eksempel er de i Forsvaret opptatt av å ha en balansert alders- og gradsstruktur, og frykter at en endring i aldersgrensen vil medføre økt gjennomsnittsalder og vanskeliggjøre rekruttering og avan- sement. Dessuten mener de at forsvarets ope- rative evne og beredskap kan bli svekket.

Losforbundet på sin side argumenterer med at losere må beholde sin særaldersgrense på 65 år, og helst settes ned til 60 år. Dette begrun- net i hensynet til helse og sikkerhet. Det argu- menteres med at ulykkesfrekvensen for losere stiger med alder og at losere over 60 år er over- representert i hendelser og ulykker.

Det norske maskinistforbund argumenterer på vegne av ansatte i brann- og redningstje- nesten at det er urealistisk å tro at flertallet av ansatte over 60 år er i stand til å utføre kre- vende oppdrag, for eksempel røykdykking, på en sikker og effektiv måte. Dessuten er det få alternative stillinger for ansatte over 60 år.

Utgjør ingen risiko

Det er på ingen måte dokumentert at ansatte i offentlig sektor som i dag må gå av ved fylte 60, 63 eller 65 år, utgjør en helse- eller sikker- hetsmessig risiko. Det er heller ikke dokumen- tert at disse ansatte er mindre produktive eller gjør en dårligere jobb enn sine yngre kollegaer.

Dersom enkelte eldre arbeidstakere skulle gjøre en dårlig jobb og ikke innse dette selv, foreligger det saklig grunnlag for oppsigelse. Det er altså ikke slik at stillingsvernet er ster- kere for denne gruppen ansatte. Det kan også nevnes at hverken England eller Danmark har opplevd flere stillingsvernssaker blant eldre etter at landene opphevet sine alminnelige aldersgrenser i arbeidslivet. Det er derfor ikke riktig at hensynet til en såkalt «verdigg avgang», tilsier at særaldersgrensene skal opprettholdes i sin nåværende form.

Av hensyn til et fåtall personer som kanskje ikke innser at tiden er moden for å forlate arbeidslivet, ekskluderer man i stedet det store flertall av friske eldre som både evner og lyster å fortsette sitt arbeid. Forstå det den som kan!

Hvorfor særaldersgrensene bør endres

Deltakelse i arbeidslivet handler om så mye mer enn økonomi. Det å være verdsatt, være en del av et kollegialt fellesskap og samtidig kunne bruke sine evner og kompetanse, gir livskvalitet og bedre helse. Det er derfor av avgjørende betydning å kunne bli vurdert individuelt for sin kunnskap og erfaring, og ikke bli ekskludert fra arbeidslivet uteluk- kende begrunnet i sin fødselsdato.

I tillegg har Norge behov for arbeidskraft. Et lengre arbeidsliv sikrer tjenester til befolkning- en og bidrar til færre pensjonister og redu- serte offentlige utgifter. Flere eldre arbeidsta- kere vil derved bidra til å finansiere Norges velferd. Ved å øke gjennomsnittlig pensjone- ringsalder med seks måneder vil den sam- funnsøkonomiske gevinsten være mellom åtte og ti milliarder kroner per år.

Krigsskoleutdannede offiserers landsfore- ning avslutter sin høringsuttalelse med å uttale at sakskomplekset krever en langt grun- digere utredning enn den som er fremlagt i høringsutkastet. Det er ikke alltid slik at gode forslag må utredes i det uendelige.

Fakta: Arbeids- og sosialdepartementet Sak 20/2638. Econ Pöyry 2009.