

Politikerne er uenige om aldersgrenser i arbeidslivet

Norge trenger arbeidskraft og Erna Solberg uttalte i VG i august at vi skal ha slutt på tvangspensjoneringen og at aldersgrensene bør heves eller helst oppheves. I samme artikkel imøtegås hun av arbeids- og inkluderingsminister Tonje Brenna som sier at Arbeiderpartiet, partene i arbeidslivet, Pensjonistforbundet, Likestillings- og diskrimineringsombudet og et ekspertutvalg er uenig med Solberg, og at hevingen av aldersgrensen til 72 år som skjedde i 2015 har gjort det vanskeligere for ansatte å stå lenger i jobb. Hvem har rett?

Tre ulike aldersgrenser

Vi har tre ulike øvre aldersgrenser i arbeidslivet.

■ For det første har man 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, altså uten noen oppsigelsesprosess.

■ For det andre har man bedriftsinterne aldersgrenser, normalt på 70 år. For 2015 var denne aldersgrensen normalt 67 år. En slik aldersgrense skal drøftes med de tillitsvalgte og være saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngrepene 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. For eksempel i Nordsjøen.

■ For det tredje finnes det en rekke særaldersgrenser for visse yrkesgrupper, særlig innen offentlig sektor. Tidligere var det pliktig avgang ved oppnådd særaldersgrense, men noe av det siste regjeringen Solberg gjorde i 2021, var å endre aldersgrenseloven, slik at de som omfattes

av loven ikke lenger plikter å fratruke før de oppnår den alminnelige aldersgrensen på 70 år. Særaldersgrensene på 60, 63 og 65 år finnes fortsatt, men da slik at plikten til å fratruke ved den aktuelle særaldersgrensen er opphørt. Man kan altså fortsatt fratruke med alderspensjon ved den aldersgrense som gjelder for stillingen, men dette er nå frivillig. Tilsvarende endring ble gjort for kommunal sektor fra 1. januar 2022.

I stortingsdebatten ved innføringen av lovendringen uttalte imidlertid arbeidspartiets representant Lise Christoffersen følgende: «Blir det regjeringsskifte, skal vi sørge for å endre den saken så fort som overhodet mulig.» Det gjenstår derfor å se om lovendringen vil stå seg.

Det hører med til historien at Solberg-regjering også ønsket å heve den alminnelige særaldersgrensen på 70 år til 72 år. Dette forslaget ble imidlertid raskt skrinlagt av Støres regjering. Tidligere Arbeids- og inkluderingsminister Hadia Tajik uttalte 19. november 2021 at «både Sysselsettingsutvalget og eit stort fleirtal av høringsinstansene var imot dette forslaget. Då høyrer me på dei og legg det vekk.»

Inkluderende arbeidsliv

Alle er enige om at Norge trenger arbeidskraft, at vi er friskere og stadig lever lenger og at norsk arbeidsliv skal være inkluderende og bidra til at flest mulig står lenger i arbeid. I tillegg vet alle at det er forbudt med aldersdiskriminering. Hvordan kan det da i 2023 være mulig å argumentere for at aldersgrensene bør opprettholdes eller senkes? La oss se nærmere på arbeids- og inkluderingsminister Tonje Brennans påstander. Hun påstår at Arbeiderpartiet, partene i arbeidslivet, Pensjonistforbundet, Likestillings- og diskrimineringsombudet og et såkalt «ekspertutvalg», vil opprettholde eller senke aldersgrensene:



UENIGE. De har vanskelig med å bli enige om aldersgrensene i arbeidslivet her på Stortinget.

Partene i arbeidslivet

Det er riktig at LO og NHO i Norge har stått sammen mot heving av aldersgrensene og som nå ønsker å reversere endringene regjeringen Solberg gjorde i sin tid. Det er forståelig at NHO, som representerer arbeidsgiversiden, ønsker at arbeidsgiverne skal kunne bestemme når et ansettelsesforhold skal avsluttes uten å måtte ta stilling til om det foreligger saklig grunn for oppsigelse. I så måte er en øvre aldersgrense et enkelt tiltak for å opprettholde arbeidsgivers styringsrett.

Det er imidlertid et særnorsk fenomen at LO og enkelte andre arbeidstakerforeninger synes å holde fast på aldersgrenser som for lengst er gått ut på dato. Da regjeringen Solberg i 2015 hevet den alminnelige aldersgrensen fra 70 til 72 år og den bedriftsinterne grensen fra 67 til 70 år, kjempet både NHO og LO sammen mot endringene. Dette i motsetning til hva den danske søsterorganisasjonen til LO gjorde for noen få år siden, da Danmark i 2016 opphevet den alminnelige aldersgrensen. Det antas at endringsvegringen fra LOs side skyldes en frykt for en generell økning av pensjonsalderen, altså den alder man tidligst kan ta ut alderspensjon. Lav pensjonsalder anses å være et tilkjempet gode og som man ikke akter å gi fra seg. I så måte er det forståelig at Arbeiderpartiet tar samme standpunkt.

Det fremstår imidlertid noe selvmotsigende når NHO i disse dager ber eldre arbeidstakere stå lenger i arbeid, samtidig som de ønsker å opprettholde eller senke aldersgrensene.

Pensjonistforbundet

Det er mer oppsiktsvekkende at Pensjonistforbundet, som opplyser på sine hjemmesider at



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.

organisasjonen er partipolitisk uavhengig og nøytral, er sterkt imot heving av aldersgrenser. Riktignok kan det tenkes at forbundet ønsker flest mulig medlemmer og at lave aldersgrenser gir flere medlemmer, men dette kan vanskelig begrunne hvorfor Pensjonist-forbundet engasjerer seg i debatten.

Mer nærliggende er det å se på de sterke båndene det er mellom LO og Pensjonistforbundet. Faktum er at mange fagforeninger er kollektivt tilsluttet Pensjonistforbundet og at mange ledere opp gjennom tidene har vært sterke fagforeningsledere. Dette gjelder for eksempel dagens leder Jan Davidsen som tidligere var leder av Fagforbundet og som hadde fast plass i LOs sekretariat og nestleder Helga K. Hjetland som tidligere var leder av utdanningsforbundet.

Det fremgår dessuten av Fagforbundets hjemmeside at de av deres medlemmer som blir pensjonister blir automatisk kollektivt innmeldt i Pensjonistforbundet sentralt, samtidig som Fagforbundet avsetter årlig tre millioner kroner til samarbeidsprosjekter. Som «møtelse» skal Fagforbundet ha to representanter i Pensjonistforbundets sentralstyre. Da er det kanskje ikke så merkelig å forstå forbundets standpunkt.

Likestillings- og diskrimineringsombudet

I 2014 gikk Likestillings- og diskrimineringsombudet inn for å heve aldersgrensen i arbeidsmiljøloven til 75 år. I perioden 2016–2022 var imidlertid tidligere AP-minister Hanne Bjurstrøm likestillings- og diskrimineringsombud. I denne perioden uttalte hun seg flere ganger negativt til å heve aldersgrensene. Dagens ombud, Bjørn Erik Thon, som har bakgrunn fra partiet Venstre, antas imidlertid å være av en annen oppfatning og jeg tviler sterkt på at han er enig med Brenna når hun påstår at ombudet er uenig med Solberg i at aldersgrensene bør heves.

Ekspertutvalget – Sysselsettingsutvalget

Arbeids- og inkluderingsminister Tonje Brenna viser også til at hun har støtte for sitt standpunkt i det såkalte «Ekspertutvalget» og at dette utvalget foreslår å redusere aldersgrensen i arbeidsmiljøloven fra 72 år til 70 år og samtidig fjerne ordningen med bedriftsinterne aldersgrenser på 70 år.

I januar 2018 oppnevnte regjeringen et utvalg som skulle analysere utviklingen i sysselsettingen i Norge og sammenligne denne mot mottak av trygdeytelser («inntektssikring»). I tillegg skulle utvalget foreslå tiltak som kan bidra til at flere kommer i arbeid.

Utvalget er ledet av professor Steinar Holden, økonomiprofessor ved Universitetet i Oslo. Han har gjentatte ganger gitt uttrykk for at han ønsker å beholde øvre

aldersgrenser i arbeidslivet og han var sterkt uenig i hevingen av den alminnelige aldersgrensen som skjedde i 2015. Det synes dessverre som om han gjennom arbeidet i utvalget, med påfølgende drøftelser med partene i arbeidslivet, har lyktes i å få til en «omkamp» i forhold til spørsmålet om aldersgrenser.

Begrunnelsen for å redusere aldersgrensen er ifølge flertallet i utvalget for det første at Norge har et sterkt stillingsvern og at det da er behov for en øvre aldersgrense der stillingsvernet faller bort. «Uten en slik øvre aldersgrense vil stillingsvernet kunne innebære at arbeidstakeren forblir betydelig lenger i stillingen enn arbeidsgiveren ønsker, til ulempe for arbeidsgiveren. Det ville igjen føre til at arbeidsgiveren blir mer forsiktig med ansettelser, for å unngå kostnadene med slike ulønnsomme arbeidstakere.» Videre uttales at «Høyere aldersgrenser ville også gi arbeidsgivere et sterkere insentiv til å si opp arbeidstakere før de når aldersgrensen, fordi en høyere aldersgrense innebærer at en arbeidstaker som har høyere lønn enn sin produktivitet vil være lenger i virksomheten, og derfor medføre høyere kostnader.» Dessuten uttaler utvalget at siden det er mange bedrifter som, etter at den alminnelige aldersgrensen ble hevet til 72 år, har innført en bedriftsintern aldersgrense på 70 år, tilsier dette at «mange bedrifter ikke ønsker en høyere aldersgrense på 70 år.»

Avslutningsvis anføres at ny offentlig tjenestepensjon vil medføre at «mange vil ønske å stå lenger i arbeid også selv om arbeidsgiver heller vil ansette en yngre arbeidstaker. En høy øvre aldersgrense kan dermed gi et betydelig omfang av konfliktfylte og krevende oppsigelsesprosesser.»

Flertallets begrunnelser er, etter min mening, et gufs fra fortiden og gir uttrykk for en skremmende holdning overfor eldre arbeidstakere. For det første er det en myte at eldre arbeidstakere er mindre lønnsomme enn andre ansatte. For det andre gir flertallet uttrykk for en misforstått oppfatning om at mange arbeidsgiveres innføring av en bedriftsintern aldersgrense på 70 år, kan tas til inntekt for at den generelle 72-års grensen må senkes, og for det tredje fremsetter flertallet en udokumentert påstand om at høyere aldersgrenser medfører flere konfliktfylte oppsigelsesprosesser. Det er heller ikke slik at eldre erfarne arbeidstaker ønsker å bli hos en arbeidsgiver som ikke verdsetter dem.

Ulogisk og uforståelig

Norge trenger arbeidskraft og vi lever ca. 25 år lenger nå enn da aldersgrensen på 70 år ble innført i 1917. Øvre aldersgrenser er direkte diskriminering og det fremstår da som ulogisk og uforståelig at Arbeiderpartiet, NHO, LO, Sysselsettingsutvalget og Pensjonistforbundet, ønsker å ekskludere eldre arbeidstakere som evner og lyster å arbeide uavhengig av sitt fødselsår.