



Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

02.05.2017

Høringsvar om rapporten Seniorer og arbeidslivet – aldersgrenser og tilpasninger (deres ref: 17/151)

Pensjonistforbundet og SAKO-organisasjonene (LO-Stats Pensjonistutvalg, Telepensjonistenes Forbund, Fagforbundets sentrale pensjonistutvalg, Postens Pensjonistforbund, Politiets Pensjonistforbund, Jernbanepensjonistenes Forbund og Statens Vegvesens Forbund) viser til departementets høringsbrev av 18. januar 2017 og avgir felles hørings svar.

Vårt hørings svar omfatter utvalgets drøfting av den øvre aldersgrensen i arbeidsmiljøloven (AML), adgangen til lavere bedriftsinterne aldersgrenser i AML, retten til ekstra ferieuke etter 60 år og rett til redusert arbeidstid etter 62 år.

Aldersgrenser i arbeidsmiljøloven

Det er under to år siden den øvre aldersgrensen i AML ble hevet fra 70 til 72 år. Det skjedde på tross av partene i arbeidslivets innvendinger. Kun YS og Akademikerne ønsket en slik endring. Regjeringen valgte å se bort fra en rekke relevante høringsinstanser og de forpliktelsene som ligger i trepartssamarbeidet.

I utvalget som regjeringen oppnevnte i 2015 er partene heldigvis godt representert. Der gir de uttrykk for nøyaktig samme argumenter og syn som i debatten for to år siden. Fortsatt er det kun YS og Akademikerne som er tilhenger av å endre eller oppheve aldersgrensen i AML. Noe annet var nødvendigvis heller ikke å forvente kun to år etter forrige endring. Et flertall bestående av NHO, KS, Spekter, Virke, Unio og LO ønsker å beholde nåværende aldersgrense på 72 år. Flertallet utgjøres altså av hele arbeidsgiversiden og de største arbeidstakerorganisasjonene.

Vi mener regjeringen, i motsetning til 2015, bør respektere trepartssamarbeidet og ikke fremme forslag om å heve eller fjerne den øvre aldersgrensen i AML. Den norske (nordiske) modellen kjennetegnes ved et fruktbart samarbeid mellom partene i arbeidslivet, med positive effekter langt utover vilkårene i arbeidslivet. Manglende lydhørhet overfor partene i aldersgrensespørsmålet, kan derfor i verste fall ha negative effekter på andre arbeidslivs- og samfunnsområder.

Vi mener ikke at regjeringen skal lytte til partene kun pga. ovennevnte årsaker, men fordi de anfører svært gode argumenter for at det ikke er behov for endring av aldersgrensen i AML.

Postadresse:

Pb. 6714 St. Olavs pl.
0130 Oslo

Besøksadresse:

Hammersborggt. 12
Inngang Torggata

pf@pensjonistforbundet.no
www.pensjonistforbundet.no

Telefon: 22 34 87 70
Faks: 22 34 87 83

Bankgiro: 9001.05.50202
Org.nr.: 970 323 910



Disse argumentene er sammenfallende med de vi selv ga uttrykk for i vårt høringsvar i 2014; ulempene med å heve aldersgrensen er større enn fordelene.

I dag er den gjennomsnittlige avgangsalderen i arbeidslivet omtrent 8 år lavere enn aldersgrensen i AML. En økning av den øvre aldersgrensen i AML vil ikke ha noen målbar effekt på sysselsetningen av eldre. Den store samfunnsøkonomiske gevinsten ligger i at den gjennomsnittlige avgangsalderen øker. Tall fra NAV viser at det gjør den. IA-avtalens mål om at avgangsalderen skal øke med tolv måneder fra 2009 til 2018, vil innfris om nåværende trend fortsetter. For hvert år som går, øker avgangsalderen med en måned.

Dagens lovverk tillater personer over 72 år å jobbe videre. Aldersgrensen innebærer kun et bortfall av stillingsvernet, ikke et forbud mot å jobbe. Pensjonistforbundet ønsker et sterkt stillingsvern for det store flertallet av arbeidstakere (18-71 år). Vi er redd for at stillingsvernet vil svekkes for alle, om det også skal omfatte arbeidstakere over 72 år. Bekymringen er ikke hentet ut av løse luften, men basert på utsagn fra arbeidsgiverorganisasjonene om krav til motytelser hvis aldersgrensen økes. Hvis stillingsvernet blir likt for alle aldersgrupper, vil eldre arbeidstakere bli mindre attraktive. Eldre bytter jobb sjeldnere enn andre arbeidstakere. Arbeidsgiver-organisasjonene har en rekke ganger uttrykt at de ikke tør eller vil ansette eldre «de ikke kan bli kvitt».

Arbeidsgiversiden har også sagt at økninger i aldersgrensen vil måtte medføre en fjerning av eller reduserte seniorrettigheter i arbeidslivet. Vi kan ikke godta en forverring av flertallets arbeidsvilkår, bare fordi en liten gruppe av arbeidstakere skal få rett til å stå lenger i arbeid. De fleste forlater yrkeslivet lenge før 72 år. Mange har ikke helse til å fortsette lenger, mens andre ønsker å slutte mens de ennå har god helse. Vi er glad for at utvalget ser at aldersgrensen i AML ikke kan ses løsrevet fra øvrige seniorrettigheter i arbeidslivet. Legitimiteten til øvrige rettigheter vil nødvendigvis kobles til aldersgrensen i AML. Det kan for eksempel bli vanskelig å forsvare rett til ekstra ferieuke fra 60 år, om aldersgrensen heves til 75 år eller fjernes helt. Vi er derfor glad for at utvalget påpeker at de arbeidstakere som har størst behov for seniorrettigheter, som regel også er de som har minst behov for å heve aldersgrensen.

Utvalget blir i mandatet bedt om å ikke drøfte aldersgrenser hjemlet i Lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn (aldersgrenseloven). Det mener vi er uheldig. Det er åpenbart at et av regjeringens motiver for å heve aldersgrensen i AML, er å svekke legitimiteten til aldersgrensene som er hjemlet i aldersgrenseloven. Det gjelder både den alminnelige aldersgrensen på 70 år og særaldersgrensene. Likeledes blir heller ikke påvirkningen på ulike pensjonsrettigheters legitimitet drøftet. Det er helt klart at synet på for eksempel retten til AFP, avhenger av nivået på øvrige aldersgrenser. Vi mener utvalget i større grad burde ha drøftet hvilke dominoeffekter heving eller fjerning av aldersgrensen i AML vil få på etablerte arbeids- og pensjonsvilkår.

Vi vet fra før at regjeringen vil heve nivået på eller fjerne adgangen til lavere bedriftsinterne aldersgrenser. Slike grensers legitimitet er nært knyttet til nivået på AMLs øvre aldersgrense. Som utvalget skriver: «En heving eller fjerning av 72-årsgrensen kan i seg selv aktualisere spørsmålet om tilsvarende tilpasninger i reglene om bedriftsinterne aldersgrenser.». Utvalget viser deretter til de parallelle endringene som ble vedtatt i 2015, der den bedriftsinterne aldersgrensen ble hevet til 70 år samtidig som grensen i AML økte fra 70 til 72 år.

Arbeidslivets parter i utvalget mener, som tidligere, at det bør være en åpning for å avtale lavere aldersgrenser enn AMLs øvre aldersgrense. I dag betyr dette i praksis å avtale en

Postadresse:

Pb. 6714 St. Olavs pl.
0130 Oslo

Besøksadresse:

Hammersborggt. 12
Inngang Torggata

pf@pensjonistforbundet.no
www.pensjonistforbundet.no

Telefon: 22 34 87 70
Faks: 22 34 87 83

Bankgiro: 9001.05.50202
Org.nr.: 970 323 910



bedriftsintern aldersgrense på 70 år. Vi er enige med partene i at denne, tross alt begrensede, avtalefriheten bør beholdes. Det er en rekke yrker der reell avgangsalder viser at å stå i arbeid til 72 år kun er en tom rettighet. Både hensynet til forutsigbarhet for arbeidsgivere og verdighet for arbeidstakerne, tilsier at AML bør ha en (begrenset) åpning for å avtale lavere aldersgrenser enn lovens hovedregel.

Aldersgrenser kan heller ikke ses isolert fra statens og bedriftenes øvrige forpliktelser og økonomiske ordninger. En rekke offentlige ordninger er knyttet til folketrygdens 67-årsgrense, for eksempel retten til dagpenger. Ved ytterligere økninger av aldersgrensen, vil det bli behov for samordning av retten til slike ytelser og retten til å stå i arbeid. Vi er også bekymret for at bedrifter vil kvie seg for å ansette eldre arbeidstakere (60+), hvis også ansatte over 72 år skal ha rett til nåværende seniorrettigheter (ved at aldersgrensen heves eller opphører). Vi har en viss forståelse for at bedrifter ønsker en tidsbegrensning på uttak av seniorrettigheter, og ikke velger å ansette en 60-åring - som allerede i dag har rett til ekstra ferieuke i 12 år – om den øvre aldersgrensen heves ytterligere eller fjernes. Heving av aldersgrensen i AML kan medføre økte kostnader for staten og for bedriftene. Det vil svekke etablerte seniorrettigheter og gjøre eldre arbeidstakere mindre attraktive.

Dagens øvre aldersgrense i AML er høy nok. Den sikrer yrkesaktive muligheten til en verdig avgang, på et tidspunkt lenge etter de fleste har valgt eller måtte slutte i arbeidslivet. Innsatsen bør settes inn på tiltak som har faktisk virkning på yngre eldres sysselsetting - på hvordan man kan få mange yngre eldre (60-66 år) til å stå lenger i arbeid. En slik innsats vil omfatte både lovfestede seniorrettigheter og en god personalpolitikk gjennom hele arbeidslivet.

En heving av aldersgrensen i AML vil, i tråd med regjeringens ønsker, svekke legitimiteten til øvrige aldersgrenser, arbeidsvilkår og pensjonsrettigheter. Det er en brekkstang for å heve alle aldersgrenser og svekke både eldre og yngres rettigheter i arbeidslivet. Det kan på sikt medføre et hardere arbeidsliv, der enda flere blir støtt ut tidligere, og der de gjenværende må stå lenger i arbeid for å få en pensjon de kan leve av. I en tid med økende ungdomsledighet, ber vi regjeringen rette fokuset mot viktigere forhold i arbeidslivet enn å øke stillingsvernet for arbeidstakere over 72 år. Flertallet i utvalget har rett; det er ingen gode grunner for å øke eller fjerne den øvre aldersgrensen i AML.

Seniorrettigheter

Utvalget drøfter en rekke seniorpolitiske tiltak, med særlig vekt på retten til ekstra ferieuke etter 60 år og rett til redusert arbeidstid etter 62 år. Utvalget lister en rekke argumenter for både å beholde og endre nåværende holdninger, men det konkluderer aldri med et bestemt syn. I motsetning til aldersgrensespørsmålet, fremkommer det ikke hvor mange eller hvem som mente det ene eller det andre.

Det er allikevel ikke vanskelig å kjenne igjen synspunkter i rapporten fra tidligere utspill, kronikker og høringsvar. I motsetning til i aldersgrensespørsmålet, er det her et konsekvent skille mellom de største organisasjonene på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Førstnevnte er i hovedsak for å fjerne eller endre nåværende rettigheter, mens sistnevnte ønsker å beholde eller utvide nåværende rettigheter.

Samlet sett gir utvalget en god og balansert drøfting av fordeler og ulemper ved nåværende rettigheter. Det tenker høyt om – men foreslår ikke – ulike måter å fjerne, erstatte, redusere



eller utvide nåværende rettigheter. En slik drøfting er selvsagt ikke helt apolitisk, all den tid begge parter her kan finne næring for sitt syn og de mulighetene som drøftes i ettertid kan bli omsatt til politikk. Men utvalget kommer ikke med konkrete anbefalinger om endringer og hvordan disse bør være.

Retten til ekstra ferieuke etter 60 år er hjemlet i ferieloven § 5 (2). I tillegg er det inngått avtaler både i offentlig og privat sektor om ytterligere redusert arbeidstid, for eksempel har hovedtariffavtalen i staten en bestemmelse om tjenestefri med lønn tilsvarende 8 dager etter fylte 62 år. Hovedregelen er altså hjemlet i lov vedtatt av Stortinget, mens tilleggene er avtalefestet mellom partene i arbeidslivet. Legitimiteten til de avtalefestede rettighetene avhenger nødvendigvis av nivået på hovedregelen, dvs. at om ferielovens rett til ekstra uke blir hevet til for eksempel 62 år, vil (antakelig) arbeidsgiverne ønske å forskyve de avtalefestede rettighetene tilsvarende.

Utvalget har «ulike syn på om det bør foretas endringer i retten til ekstraferie for arbeidstakere over 60 år i lys av en høyere eller fjernet aldersgrense. Det er uenighet mellom medlemmene om hvorvidt dagens ordning i så fall bør beholdes eller endres/fjernes.». Arbeidsgiversiden argumenterer med at det er vanskelig å måle positive effekter av den ekstra ferieuka. Det er riktig at det er mange sammensatte årsaker til at folk må eller velger å pensjonere seg. Men, som utvalget også redegjør for, viser en rapport (Fafo 2016:22) at «56 prosent av seniorene mener at den ekstra ferieuken motiverer til å stå lenger i arbeid», samt at «nesten 1 av 4 virksomhetsledere mener at ferieuken har bidratt til at ansatte har pensjonert seg senere enn de ellers ville ha gjort». Og 4 av 5 eldre ønsker å beholde ferieuka: «80 prosent av seniorene mener at aldersgrensen for ferieuka bør være som i dag». Øvrig forskning på området gir heller ingen entydige svar som kan rettferdiggjøre arbeidsgiversidens påstand.

Den ekstra ferieuka er ikke kun motiverende for eldre arbeidstakere. Undersøkelser viser at et flertall av arbeidstakere i alle aldre, opplever dette som et motiverende tiltak. Utvalget drøfter om et alternativ kunne være å forskyve (utsette) rettigheten med noen år. Det er uheldig av to årsaker. For det første er avgangsalderen i Norge om lag 63 år, slik at rettigheten vil få lavere effekt enn om ferieuka inntreffer ved 60 år. For det andre vil det, som nevnt, komme krav om å forskyve øvrige aldersbestemte rettigheter tilsvarende. I verste fall blir altså en slik endring kontraproduktiv for Eldres arbeidsdeltakelse.

Arbeidsgiversiden påstår også at den ekstra ferieuka medfører at eldre arbeidstakere blir mindre attraktive på arbeidsmarkedet. Denne påstanden er ikke dokumentert og oppleves som et vikarierende argument for å kutte kostnader. I 2016 var det 253 arbeidsdager, dvs. 248 dager for arbeidstakere over 60 år. Den ekstra ferieuka utgjør kun 2 prosent av alle arbeidsdager i ett år. Ingen seriøs arbeidsgiver vil takke nei til en kvalifisert eldre arbeidstaker som er tilstede 248 dager i året.

Det hevdes videre at eldre har bedre helse enn tidligere, slik at begrunnelsen for den ekstra uka dermed ikke lenger er tilstede. Det er å snu saken på hodet. En av flere årsaker til bedre helse, er målrettede tiltak i arbeidslivet som HMS-arbeid, kortere arbeidstid og mer fri. Påstanden er dessuten unyansert, fordi folkehelsen fortsatt har store sosiale forskjeller som i stor grad korrelerer med klasse og type yrke. Dårlig helse er hovedårsaken til at mange må forlate arbeidslivet før de blir 62 år, før seniorrettigheter gjelder og før øvre aldersgrenser inntreffer. Og som utvalget skriver: «De helsebedringene som gjør at flere lever lenger, er imidlertid ikke de samme som har betydning for arbeidsevnen i 50-60 årsalderen.». Og: «Selv



om helsen bedres i gjennomsnitt vil det fortsatt være mange eldre arbeidstakere som har dårlig helse.».

Ettersom den ekstra uka er hjemlet i lov, må det fremmes et lovforslag som får flertall på Stortinget for å fjerne den. Så sent som i fjor var det ingen politikere i Arbeids- og sosialkomiteen som ville støtte et slikt forslag. Det er en styrke at uka er en lovfestet og universell rettighet, slik at den ikke settes i spill i forbindelse med tarifforhandlinger. Den ekstra ferieuka bidrar til at et flertall av eldre arbeidstakere står lenger i arbeid. Nyttens er aller størst i slitsomme yrker med lav pensjonsalder, yrker som kanskje også har lav forhandlingskraft og/eller lav organisasjonsgrad. Tall fra NAV viser at avgangsalderen i snitt er over to år høyere for akademikere (64 år), enn for håndverkere, maskinoperatører, transportarbeidere mv. (under 62 år). Retten til ekstra ferieuke bør fortsatt være lovfestet.

Retten til redusert arbeidstid er hjemlet i AML § 10-2 (4). Arbeidstaker over 62 år har «rett til å få redusert sin arbeidstid dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.». «Vesentlig ulempe» baseres på konkret skjønn, samtidig som det ikke er angitt noen begrensning for omfanget av reduksjonen eller hvordan den skal tas ut. Til gjengjeld avkortes lønnen tilsvarende arbeidstidsreduksjonen; man får kun betalt for den tiden man er til stede. Retten til redusert arbeidstid ble innført i 2008 og er mest utbredt i kommunal sektor (39 prosent) og minst i staten (18 prosent). I privat sektor har 25 prosent benyttet retten. Samlet sett har 28 prosent av arbeidstakere over 62 år benyttet retten.

Utvalget er delt i sitt syn på behovet for denne rettigheten. Arbeidsgiversiden i utvalget ønsker å heve aldersgrensen eller fjerne rettigheten helt. De hevder blant annet at arbeidstidsreduksjon medfører ulemper for bedriftene, økt omfang av ufrivillig deltid, at ordningen kom da aldersgrensen i AML var lavere enn i dag, samt at ordningen gjør eldre mindre attraktive på arbeidsmarkedet. Arbeidstakersiden ønsker å beholde rettigheten slik den er i dag.

Pensjonistforbundet er enige med arbeidstakersiden. Det er (jf. avsnittet over om den ekstra ferieuka) ingenting ved eldre arbeidstakeres helse og pensjoneringsatferd som tilsier at behovet for retten til redusert arbeidstid ikke lenger er tilstede. Mer enn 1 av 4 arbeidstakere over 62 år benytter seg av retten, og betaler for det selv i form av reduksjon i lønn. Uttaket av retten begrenses nettopp av at arbeidstakeren selv bekoster det.

Det er særlig i yrker med lav pensjonsalder at flest benytter retten. Nesten 4 av 10 i kommunal sektor benytter seg av den. Blant disse er det mange kvinner i helse- og omsorgssektoren. Retten til redusert arbeidstid medfører at samfunnet får brukt deres såkalte *restarbeidsevne*. Alternativet kan ofte være sykemeldinger og uføretrygd. Blant dem som faktisk har benyttet ordningen, mener 66 prosent at den har «stor eller noe betydning» på motivasjonen for å stå lenger i arbeid.

Da ordningen ble innført i 2008 var den ment å bygge opp under pensjonsreformen og den såkalte *arbeidslinja*. Kombinasjonen av å kunne jobbe mindre og samtidig ta ut pensjon, bidrar til at flere kan stå lenger i arbeid. De jobber så mye de kan og får inntektstapet kompensert ved å ta ut pensjon (riktignok blir pensjonen større om de utsetter uttaket). Som utvalget skriver: «Koblingen til pensjonsreglene er aktuell også i dag, og kan tale for at det ikke bør gjøres endringer, selv om aldersgrensene for stillingsvernet heves/fjernes.».



Det er isolert sett riktig at den enes gode er den andres byrde. Rett til deltid kan medføre flere deltidsstillinger. Men utfordringen med *ufrivillig* deltid har langt flere og sammensatte årsaker, enn at noen eldre trapper ned de siste (to) årene av sitt yrkesliv. Dessuten er retten til redusert arbeidstid hjemlet i AML for alle aldersgrupper. Forskjellen ligger i at ansatte under 62 år må oppfylle et krav om «helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner». For øvrig er Spekter selv kilde til at «om lag 90 prosent av de som jobber deltid gjør det frivillig». Å skyve utfordringen med ufrivillig deltid foran seg for å rettferdiggjøre å endre eller fjerne retten til redusert arbeidstid, fremstår derfor som et vikarierende argument.

Arbeidsgiversiden får heller ikke støtte blant sine egne for at ordningen medfører ulemper for virksomhetene. Hele 69 prosent av virksomheten mener ordningen bør beholdes. 43 prosent av virksomhetene i staten, 41 prosent av fylkeskommunale og kommunale virksomheter og 29 prosent av private virksomheter, er «helt eller ganske enige i at redusert arbeidstid har bidratt til senere pensjonering blant ansatte» (Fafo 2016). Samme undersøkelse viser også at 80 prosent av virksomhetene er «helt eller ganske uenige i at redusert arbeidstid har ført til at de er mer restriktive med å ansette eldre arbeidstakere.»

Det er kun på et område medlemmene av utvalget fremstår som enige om retten til redusert arbeidstid. De åpner opp for at bestemmelsen om rett til å gå tilbake til opprinnelige avtalt arbeidstid kanskje bør falle bort. Utvalget viser til at det ville gjøre det mer forutsigbart for arbeidsgiverne, samt at de fleste eldre arbeidstakere som ønsker redusert arbeidstid har varige årsaker til dette (i motsetning til for eksempel småbarnsforeldre). Pensjonistforbundet deler utvalgets syn på dette og ser at AML kan endres tilsvarende. En arbeidstidsreduksjon for eldre bør være varig, av hensyn både til andre ansattes stillingsvern og virksomhetens behov for planlegging. Arbeidsgiversidens argumentasjon understreker behovet for et lovfestet vern for redusert arbeidstid etter 62 år. Det er ikke en rettighet som bør forhandles om og bør derfor fortsatt være hjemlet i AML.

Vi er glad for at utvalget anerkjenner at seniorpolitikk i arbeidslivet er mer enn lovfestede rettigheter. Dessverre er det ofte slik at de lovfestede rettighetene brukes som en hvilepute, en bekreftelse på at en virksomhet virkelig har en seniorpolitikk. Vi mener at eldre arbeidstakere er akkurat som andre arbeidstakere, med samme behov for interessante arbeidsoppgaver, positive bekreftelser, innflytelse over arbeidshverdagen, medbestemmelse, rett til kompetanseheving og samvær med kollegaer. En god personalpolitikk som omfatter ansatte i alle aldre er derfor også god seniorpolitikk. Mer mystisk er det ikke.

Utfordringen med en rekke rettigheter er nettopp at de er universelle og ikke tilpasset individuelle behov. Vi mener at gode universelle rettigheter må ligge i bunn, men at Eldres yrkesdeltakelse videre avhenger av hvordan man kommer den enkelte i møte - om og i hvilken grad man kan foreta individuelle tilpasninger slik at vedkommende kan stå lenger i arbeid. Universelle rettigheter vil nødvendigvis ha ulik grad av nytte for hver enkelt arbeidstaker. De er særlig viktige for de som er i krevende jobber med lav reell pensjonsalder. Verdien av hver enkelt rettighet korrelerer også med verdien av øvrige rettigheter, samt med øvrige seniorpolitiske tiltak. For eksempel vil eldre arbeidstakere med varierte og interessante arbeidsoppgaver og stor innflytelse over egen arbeidshverdag, ha mindre behov for en ekstra ferieuke, enn en arbeidstaker med fysisk krevende rutineoppgaver og liten innflytelse over hverdagen.

Seniorrettigheter som beviselig virker bør opprettholdes. At rettighetene har ulik nytte må ikke brukes som begrunnelse for å svekke eller fjerne dem. Endring eller fjerning av rettigheter må



kun skje om vitenskapelige undersøkelser dokumenterer manglende eller kontraproduktiv effekt. Samtidig må man hele tiden se om det er andre virkemidler og rettigheter som kan bidra til at flere eldre står lenger i arbeid. Fra vårt ståsted virker det som om arbeidsgiversiden primært er opptatt av å kutte kostnader ved å fjerne nåværende rettigheter, men i mindre grad er interesserte i å utvikle eller erstatte disse med andre rettigheter. Vi mener at det ikke er behov for å redusere nåværende seniorrettigheter. Tvert imot er det mye som taler for at noen av dem bør utvides og inntreffe tidligere.

Konklusjon

Pensjonistforbundet vil rose utvalget for en god drøfting, der fordeler og ulemper ved nåværende rettigheter gis en balansert fremstilling. Vi setter særlig pris at utvalget ser sammenhengen mellom nivået på aldersgrensen i AML og bedriftsinterne aldersgrenser og ulike seniorrettigheter i arbeidslivet. Vi mener likevel at mandatet burde vært utvidet til også å gjelde sammenhengen mellom aldersgrensen i AML og aldersgrenser i offentlig sektor, samt mellom aldersgrensen i AML og ulike pensjonsrettigheter.

Vi er for at eldre som selv vil kan stå lenger i jobb. I dag er den gjennomsnittlige avgangsalderen i arbeidslivet 8 år lavere enn aldersgrensen i arbeidsmiljøloven. Den store samfunnsøkonomiske gevinsten ligger i at den gjennomsnittlige avgangsalderen øker. Samtidig er det åpninger for at arbeidstakere over 72 år kan inngå avtaler om videre arbeid. En økning i øvre aldersgrensen vil derfor ikke ha noen effekt på sysselsetningen av eldre, men den kan ha en rekke negative effekter på legitimiteten til nødvendige seniorpolitiske tiltak, samt i verste fall medføre at eldre arbeidstakere blir mindre attraktive på arbeidsmarkedet.

Pensjonistforbundet støtter derfor flertallet i utvalget som mener at den øvre aldersgrensen i arbeidsmiljøloven ikke bør heves ytterligere, samt at adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser beholdes på samme vilkår som i dag. Blant dette flertallet finnes de tyngste partene i arbeidslivet. Vi vil anbefale regjeringen å ikke rokke ved trepartssamarbeidet og fremme forslag som partene på begge sider er imot.

Vi er videre mot å oppheve etablerte seniorpolitiske rettigheter som beviselig fører til økt yrkesdeltakelse. Arbeidsgiversidens argumenter fremstår som vikarierende for ønsket om å kutte virksomhetenes kostnader. Samtidig vil vi igjen minne om at en god seniorpolitikk omfatter mer enn lovpålagte tiltak. Den omfatter også tiltak gjennom hele arbeidslivet for alle aldersgrupper, for eksempel interessante arbeidsoppgaver, individuell tilrettelegging, medbestemmelse, rett til kompetanseheving og fravær av diskriminering.

Vi anbefaler regjeringen å opprettholde nåværende øvre aldersgrense og adgangen til lavere bedriftsinterne aldersgrenser i AML, samt verne om øvrige lovfestede seniorrettigheter i arbeidslivet.

Vennlig hilsen

Harald Olimb Norman
Generalsekretær
Pensjonistforbundet

Eyvind Frilseth
Områdeleder fag og politikk
Pensjonistforbundet