

### **VEDLEGG 3 : UTREDNING OM ARBEIDSMILJØLOVENS ”70-ÅRSREGEL”**

NHOs brev av 30.01.09 – endringer i arbeidsmiljøloven

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) viser til departementets høringskriv om endringer i arbeidsmiljøloven om aldersgrenser.

I tidligere kontakt med departementet har NHO pekt på behovet for avklaring av gjeldende rett når det gjelder spørsmålet om bedriftenes adgang til å fastsette lavere aldersgrenser enn 70 år, som ikke er begrunnet i helse- eller sikkerhetsmessige hensyn. NHO mottar stadig henvendelser fra våre medlemmer vedrørende dette spørsmålet.

Spørsmålet om aldersgrenser i arbeidslivet er viktig for NHOs medlemsbedrifter. Det har en sentral personalpolitisk interesse. Eventuelle endringer kan også få store økonomiske konsekvenser for mange bedrifter.

Departementet har i sitt høringsbrev ikke berørt de pensjonsmessige sidene av å endre aldersgrensene i arbeidslivet. Etter NHOs syn er det en klar svakhet ved utredningen at de økonomiske og pensjonsmessige konsekvensene av eventuelle endringer ikke er utredet nærmere. I punkt 12 i AIDs utredning om økonomiske og administrative konsekvenser, er det kun angitt visse pensjonstekniske konsekvenser, samtidig som det uten nærmere drøftelse er lagt til grunn at de økonomiske følgene for arbeidsgiver ikke vil bli vesentlige.

#### **Behovet for endring av 70-årsregelen**

NHO er enig i at det er behov for å opprettholde en generell aldersgrense, men ser ikke et reelt behov eller andre vesentlige argumenter for å endre den etablerte og aksepterte aldersgrense på 70 år.

Det foreligger en generell aksept i samfunnet for at det er en grense for hvor lenge man kan være ansatt hos en arbeidsgiver. En klar grense ivaretar hensynet til en verdig avgang og vil minimalisere antallet tvister. Den demografiske utviklingen og økning i levealder tilsier at flere står i arbeid lenger. NHO er generelt positive til tiltak som kan føre til økt yrkesdeltakelse for arbeidstakere mellom 67 og 70 år og blant eldre generelt.

Som departementet peker på gir imidlertid dagens regler arbeidsgiver en rett, men ikke en plikt til å avvikle arbeidsforholdet. At stillingsvernet opphører er heller ikke til hinder for at arbeidstaker får tilbud om å fortsette i en annen stilling i bedriften. Et ønske om at arbeidstakere skal stå lenger i arbeid for å imøtekomme et politisk ønske om lengre yrkesdeltakelse, betyr ikke nødvendigvis at arbeidstakerne skal sikres en rett til å beholde den stillingen de opprinnelig ble ansatt i. I praksis går ofte eldre arbeidstakere over i andre type stillinger. Eksempelvis kan nevnes ledere som går over i fagrelaterte stillinger uten lederansvar.

En heving av 70-årsgrensen vil derfor først og fremst være av betydning i de tilfelle hvor det er uenighet om arbeidstaker skal fortsette i sin opprinnelige stilling eller ikke. En høyere grense vil utvilsomt føre til et økt behov for avvikling av arbeidsforhold før grensen er nådd. Andelen arbeidstakere som kan tenkes å ville fortsette i samme stilling etter fylte 70 år, er svært lavt. Selv om en øking av aldersgrensen kan gi en viss positiv signaleffekt, bør behovet for lengre yrkesdeltakelse blant eldre fortrinnsvis søkes oppnådd med andre tiltak.

### **Særaldersgrenser**

Det vises til arbeidsgiverorganisasjonenes brev av 21. juni 2007 til AID og FAD om særaldersgrenser. Organisasjonene ba om at vurderingen av aml. § 15-7 fjerde ledd ble sett i sammenheng med behovet for endring i reglene om pliktige aldersgrenser. Etter vår oppfatning er det nødvendig blant annet fordi behovet for særaldersgrenser øker ved høyere pliktig avgangsalder og omvendt. Vi ser heller ingen grunn til at den generelle 70-årsregelen i lov om aldersgrenser ikke skal vurderes samtidig med aldersgrenser i offentlig sektor. Vi beklager at dette ikke er fulgt opp av departementene og påpeker igjen nødvendigheten av en felles politikk for privat og offentlig sektor på dette området.

### **Gjeldende rett**

Etter NHOs syn er det ikke nødvendig å gå til formell oppsigelse for å avslutte et arbeidsforhold ved oppnådd aldersgrense. Dette gjelder både 70-årsgrensen og lavere aldersgrenser fastsatt på annet rettsgyldig grunnlag. Norsk rett bygger etter vår syn på den oppfatning at stillingsvernreglene generelt ikke gjelder i disse tilfellene.

I høringsbrevet pekes det på at betydningen av at det aktuelle EU-direktiv om aldersdiskriminering ikke er EØS-relevant. Etter NHOs oppfatning medfører dette at vi i Norge står fritt til å velge hvordan regelverket bør være. Regelverket om aldersgrenser må utformes slik at det materielt sett er egnet til å holde antall tvister på lavest mulig nivå og er så presist utformet at nærmere avklaring gjennom rettspraksis ikke er nødvendig.

### **Forutgående varsel**

Som nevnt innledningsvis er NHO av den oppfatning at arbeidsmiljølovens stillingsvernregler, herunder saksbehandlings- og formreglene, ikke gjelder ved oppnådd aldersgrense. Om departementet deler denne oppfatningen er noe uklart.

NHO legger til grunn at den foreslåtte regel uansett innebærer at formreglene, retten til å stå i stilling og de øvrige regler om oppsigelse fortsatt ikke skal gjelde ved oppnådd aldersgrense.

Etter NHOs oppfatning må den foreslåtte varslingsregelen sees i sammenheng med gjeldende § 15-7 (4) som det ikke er forelått endringer i og de regler som eventuelt vil bli innført i forbindelse med pensjonsreformen. At avgangstidspunktet er kjent er av stor betydning for begge parter i et arbeidsforhold. Etter NHOs oppfatning vil en frist på 3 måneder være tilstrekkelig til å ivareta de hensyn som ligger bak regelen.

Det bør klargjøres bedre hva som blir konsekvensen av at varsel ikke blir gitt fra arbeidsgiver. Manglende varsel fra arbeidsgivers side kan ikke frata arbeidstaker en rett til å fratrukke seg ved oppnådd aldersgrense. Også hvis arbeidstaker fratrukker seg uten at varsel er gitt, må arbeidsforholdet ansees avsluttet.

### **Virksomhetsbaserte aldersgrenser**

Mange av våre medlemsbedrifter praktiserer i dag en aldersgrense på 67 år. Aldersgrensen er i de aller fleste tilfelle satt lik pensjonsalderen og ikke begrunnet ut i fra helse eller sikkerhet, men ut i fra behovet for forutberegnelighet. I St. meld. 35 1994-95 kapittel 11.3.6 oppsummeres begrunnelsen slik;

*”Det er en etablert forståelse at tjenestepensjonsordningen gir saklig grunn til oppsigelse dersom oppsigelsen praktiseres enhetlig for alle arbeidstakere som er tilsluttet ordningen, og pensjonsordningen for øvrig er forsvarlig for dem den gjelder for, om den har vært gjenstand*

*for drøfting mellom partene og om den gir rimelig økonomisk kompensasjon.”*

NHO kan bekrefte at dagens rettstilstand oppfattes slik av våre medlemsbedrifter. Dette medfører at også arbeidstakere som bedriften ønsker å beholde etter oppnådd pensjonsalder/ aldersgrense på 67 år, må slutte i bedriften. Det har vært reist spørsmål om lavere aldersgrense enn 70 år kan opprettholdes etter innføringen av reglene om aldersdiskriminering. Spørsmålet fremstår fortsatt som uavklart. Det foreligger en underrettsdom fra Stavanger tingrett i 2006 der Statoils aldersgrense på 67 år ble funnet å være i strid med diskrimineringsreglene.

### **Tjenestepensjoner**

Før departementet vurderer en endring av aldersgrensespørsmålene ser NHO det som absolutt nødvendig at det foretas en vurdering av de økonomiske og pensjonsmessige konsekvensene både i forhold til vedtatte regler og de regler som nå utarbeides i forbindelse med pensjonsreformen.

Pensjonsreformen vil medføre en grunnleggende strukturell endring når det gjelder opptjening av pensjon i Norge. I folketrygden er alderspensjonen foreslått å endres fra en opptjeningsmodell der man i dag har opptjening av pensjonspoeng over 40 år (20 beste år), til å bli en modell med alleårsopptjening der hvert år teller like mye og årets opptjeningen er gitt som en prosent av lønn. Videre er en sentral endring i ny folketrygds alderspensjon at man i stor grad går bort fra begrepet om at pensjonsalderen er 67 år. I stedet innføres det en stor fleksibilitet i uttaksregelverket. Arbeidstakeren skal kunne velge å starte uttak av pensjon fra 62, eller man kan vente helt til man er 75 år, og da få en høyere årlig pensjon utbetalt. Hvis arbeidstaker ønsker kan han/hun parallelt med uttak av pensjon jobbe videre (heltid eller deltid) å få fortsatt opptjening helt frem til 75 år, uten at dette fører til avkorting i pensjonen. Uttaksmodellens store fleksibilitet skal stimulere til å stå lenge i arbeid.

Med en så grunnleggende endring i folketrygdens alderspensjon vil det være behov for vesentlige endringer og tilpasninger når det gjelder tjenestepensjonsordningene. Dette gjelder både endringer i selve lovverket for tjenestepensjon, men også oppbyggingen av de produktene som vil finnes i markedet. Det er signalisert at Banklovkommisjonen først vil få mandat til å se på tilpasning av tjenestepensjonsregelverket til pensjonsreformen våren 2009.

- For innskuddspensjonsordningene vil spørsmål som for eksempel hvor lenge en arbeidstaker har rett til opptjening og når man kan starte uttak av pensjon være aktuelle.
- For ytelsespensjonsordninger i privat sektor forventes det å komme større endringer i opptjeningsmodell og uttaksregelverk. Opptjeningen i en ytelsesordning skjer i dag stort sett i form av lineær opptjening frem mot 67 år, med 30-års opptjeningsperiode. Videre er ytelsespensjoner bygget opp slik at opptjeningen sammen med en modell for beregnet folketrygd (estimat for dagens folketrygd) til sammen skal utgjøre et gitt nivå av sluttlønn (for eksempel 66%). Når folketrygden endres til å bli en alleårsopptjeningsmodell med fleksible regler for uttakstidspunkt og muligheter for videre opptjening av pensjon hvis man står i jobb parallelt med uttak av pensjon, er det behov for vesentlige lovtilpasninger og produkttilpasninger for ytelsespensjonsproduktet. Det er naturlig å se for seg at ytelsespensjonsprodukter tilpasset pensjonsreformen kan ha en helt annen opptjenings- og uttaksmodell enn det dagens produkt har.

Spørsmålet om øvre aldersgrense i arbeidsmiljøloven må derfor sees i sammenheng med de lovendringer som kommer i forbindelse med pensjonsreformen.

### **Tariffavtaler**

NHO støtter ikke departementets forslag om at virksomhetsfastsatte aldersgrenser lavere enn 70/67, som ikke er begrunnet i helse eller sikkerhet, må være fastsatt i tariffavtale.

Virksomhetsfastsatte aldersgrenser henger ofte sammen med avtaler som sikrer den ansatte rett til pensjon. Pensjonsavtaler er etter sin natur av lang varighet og kostnadene ved gjeldende ytelsespensjonsordninger er allerede i dag avhengig av flere usikre faktorer. Arbeidsgiver har derfor behov for fleksibilitet og mulighet til å foreta endringer i pensjonsavtalen når forutsetningene endres. Et slikt hensyn er ikke forenlig med en ordning der endringer ikke kan finne sted uten samtykke fra en eller flere arbeidstakerorganisasjoner.

Et krav om aldersgrenser må tariffestest, vil utvilsomt utløse krav om at også vilkårene i den aktuelle pensjonsordning tariffestest. I praksis vil dette umuliggjøre nødvendige endringer. Det vises til Høyesteretts dom av 29. september 2008, spesielt premiss 48.

Dersom bedriftens mulighet til kontroll med utgiftene svekkes eller vanskeliggjøres, faller en viktig forutsetning for pensjonsordningen bort. Det vil utvilsomt innebære at disse ordningene vil bli lukket/avviklet i den grad det er mulig, noe som åpenbart ikke er en fordel for de arbeidstakere som nyter godt av disse ordningene i dag.

Det påpekes også at svært mange av de aktuelle bedriftene er bundet av tariffavtale med to eller flere arbeidstakerorganisasjoner. Ulike behov og oppfatning av hva som er ønskelig blant de ulike medlemmer vil i praksis kunne gjøre det svært vanskelig eller umulig å oppnå enighet om felles aldersgrense slik lovverket i dag forutsetter.

Fastsettelse av en aldersgrense må etter gjeldende avtaleverk drøftes med de tillitsvalgte; jfr. også aml. § 8-2. Det vises også til lov om ytelsespensjon § 2-4 og lov om innskuddpensjon § 2-6 hvor det er fastsatt regler om styringsgruppe for pensjonsordningen hvor også medlemmene skal være representert. Etter NHO oppfatning sikrer disse reglene nødvendig innflytelse for arbeidstakerne.