

Arbeidsdepartementet  
Postboks 8019 Dep  
0030 OSLO

Oslo, 19.05.10

### **ADGANGEN TIL Å OPPRETTHOLDE BEDRIFTSFASTSATTE ALDERSGRENSER**

Det vises til møte med departementet 18. mai vedrørende bedriftenes adgang til å opprettholde bedriftsfastsatte aldersgrenser på 67 år.

I privat næringsliv er det mange bedrifter som praktiserer en aldersgrense på 67 år. Aldersgrensen er i de aller fleste tilfelle satt lik pensjonsalderen og er 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 tjenstepensjonsordningen 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."*

Uttalelsen anses dekkende for dagens rettstilstand slik den oppfattes av bedriftene. Etter innføringen av reglene om aldersdiskriminering i arbeidsmiljøloven kapittel 13 har det vært reist spørsmål om de bedriftsfastsatte aldersgrensene kan opprettholdes.

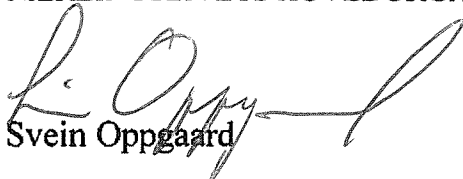
I en utredning fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet "Utredning om arbeidsmiljølovens "70-årsregel" sendt på høring 30. oktober 2008 ble spørsmålet tatt opp. I utredningen ble det gitt uttrykk for at det etter gjeldende rett ikke ble ansett å være konflikt mellom aldersdiskrimineringsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven og bedriftenes adgang til å opprettholde en virksomhetsfastsatt aldersgrense på 67 år. Samtidig ble det fremmet alternative lovforslag som ville ha medført en endring i rettstilstanden. I høringen kom det flere innspill. NHO var i utgangspunktet positive til bestemmelser som ga økt rom for fleksibilitet, men ga samtidig uttrykk for at det i tilfelle måtte gis løsninger på de økonomiske og pensjonstekniske problemer som i så fall ville oppstå. LO anførte lavere aldersgrense (enn 70 år) må avtales i tariffavtale for å sikre notoritet om aldersgrensen, men hadde ikke innvendinger til at aldersgrensen ikke kunne avtales lavere enn 67 år.

I Ot.prp nr 54 (2008-2009) ble det ikke fremmet noen endringsforslag. Regjeringen varslet at de heller ville komme tilbake til problemstillingen "når arbeidet med endringer i arbeidslivet ellers er avklart i forbindelse med pensjonsreformen". Gjeldende rett ble således stående uendret både for så vidt gjaldt den alminnelige 70 årsregelen og adgangen til bedriftsfastsatte

aldersgrenser på 67 år. Til tross for uttalelsene i proposisjonen synes oppfatningen ute blant bedriftene og deres tillitsvalgte fortsatt å være at rettstilstanden er uklar. At det er en uklar rettstilstand på et så sentralt område anser LO og NHO som meget uheldig. Vi ber derfor om en uttalelse fra departementet.

Vennlig hilsen

NÆRLINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON

  
Svein Oppgaard

LANDSORGANISASJONEN I NORGE

  
Tor-Arne Solbakken