

Arbeids- og sosialdepartementet

Deres ref:

Vår ref: CUS

8. februar 2021

Høring - Forslag til lovendringer for å øke den generelle aldersgrensen i staten fra 70 til 72 år

Delta har mottatt ovennevnte forslag til høring, og ønsker å komme med innspill.

Forslaget går ut på å heve aldersgrensen i staten fra 70 til 72 år. Videre foreslås at ansettelsesmyndigheten fortsatt skal ha mulighet til å bestemme at den ansatte får fortsette frem til 75 år. Lovendringene skal gjennomføres ved endringer i aldersgrenseloven §§ 2 og 3, som også regulerer adgangen til å fastsette særaldersgrenser. Aldersgrenseloven gjelder ansatte i virksomheter som har tjenestepensjon i SPK.

Delta vil innledningsvis bemerke at det er de samme motargumentene som gjør seg gjeldende her, som de vi anførte i høringen om heving av den generelle aldersgrensen i arbeidsmiljøloven i 2015. Samtidig som aldersgrensen i arbeidsmiljøloven ble hevet, ble adgangen for arbeidsgivere til å ha bedriftsinterne aldersgrenser opprettholdt. Av den grunn er det mange som fortsatt har 70 års aldersgrense. 21% av virksomhetene i privat sektor med ti eller flere ansatte hadde ifølge Midtsundstad og Nielsen (2019) bedriftsintern aldersgrense i 2016. Disse virksomhetene sysselsatte 45% av de ansatte i privat sektor. I tillegg har kommunal sektor og helseforetakene en bedriftsintern aldersgrense på 70 år. Statsansatte ble ikke berørt av endringen i arbeidsmiljøloven.

Delta frykter at en heving av den generelle aldersgrensen i staten vil kunne få konsekvenser for alle som i dag har 70 års aldersgrense utenfor statlig sektor. I stedet for å heve aldersgrensen i staten, mener vi at det bør opprettholdes en grense på 70 år også for statsansatte, slik som i kommunal sektor.

Delta har følgende kommentarer til forslaget:

Virkninger av økt aldersgrense (7.2)

Til tross for at endringene i folketrygden medfører at pensjon nå kan opptjenes til 75 år, er det mye som taler for at folk heller ikke i løpet av nær fremtid, i særlig stor utstrekning, kommer til å stå i arbeid etter at de er 70 år. Etter innføringen av levealdersjustering i folketrygden ser vi at andelen av arbeidstakere som står i jobb etter fylte 67 år er stigende. Likevel er antall arbeidstakere som står i jobb utover 70 år beskjedent. Hovedutfordringen er snarere å legge til rette for at flest mulig fortsetter i arbeid i 60-årene, enn det som har

vært tilfellet frem til i dag. Dette er noe departementet peker på i høringen, og som også flertallet i Aldersgrenseutvalget bemerket i 2015.

Det argumenteres i høringsnotatet med at det er en nær sammenheng mellom aldersgrensen og muligheten til å tjene opp en god tjenestepensjon. Dette er en sannhet med modifikasjoner. Delta vil her peke på at dette i hovedsak gjelder dem som er født i 1963 og senere. Det er i det vesentlige disse årskullene som vil ha økonomiske incentiver til å stå i arbeid etter at de er 70 år. De som er født i 1962 og tidligere vil i svært begrenset grad få uttelling i form av økt pensjon ved å stå i jobb utover 70 år, noe også hovedorganisasjonene har påpekt flere ganger, uten å få gjennomslag for sitt syn.

Arbeidstakers stillingsvern (7.3)

I statlig sektor er stillingsvernet meget sterkt frem til den statsansatte når aldersgrensen. En heving av den generelle aldersgrensen vil føre til at stillingsvernet forlenges til 72 år, og at oppsigelse pga. alderssvekkelse m.v., frem til 72 år vil være vanskelig å gjennomføre for arbeidsgiver.

Forlengelse av stillingsvernet vil, dersom aldersgrensen heves, være nødvendig og viktig for å unngå at eldre arbeidstakere har dårligere vilkår enn andre. Samtidig er det grunn til å tro at vi i større grad enn i dag risikerer å få en økning av konfliktfylte og krevende personalsaker, med opprivende prosesser der arbeidstakere ikke lenger fungerer i jobben sin eller ikke leverer i forhold til det stillingen krever. Ved å opprettholde dagens aldersgrense kan vi bidra til å sikre senioren en verdig avgang fra yrkeslivet.

Undersøkelser tyder også på at en heving av aldersgrensen vil kunne føre til at arbeidsgivere generelt blir mer restriktive med hensyn til å ansette eldre arbeidstakere. Det er grunn til å tro at dette også vil gjelde i det statlige tariffområdet, der stillingsvernet for arbeidstaker er særlig sterkt. Dette er noe også empiriske studier tyder på. NOU 2019:7 viser her til Vigtel 2018.

Utvidelse av arbeidsgivers styringsmuligheter (7.4)

Lov og avtaleverk setter rammer for styringsretten. Delta er bekymret for at en heving av aldersgrensen vil føre til at det tvinger seg frem et krav fra arbeidsgiverhold om lovendringer som utvider arbeidsgivers styringsrett. Vi viser her til at det på side 18 uttales at ”det kan hevdes at det vil oppstå et behov for endringer i arbeidsforholdet for flere statsansatte, hvis aldersgrensen heves.” Departementet tar deretter for seg flere mulige måter dette kan gjøres på. Blant annet nevnes ulike alternativer som skal gjøre det enklere for arbeidsgiver å endre lønns- og arbeidsvilkårene for arbeidstakere i staten. Blant annet nevnes opprettelse av retrettstillinger knyttet til særlig definerte leder- og fagspesialiststillinger med endrede lønns- og arbeidsvilkår, omplassering til andre oppgaver eller pålegg om å stå til rådighet for spesielle oppdrag i tiden fram til den lovbestemte aldersgrensen, i tillegg til økt bruk av åremål. Delta vil fraråde bruk av løsninger som utvider styringsretten og gjør det lettere for arbeidsgiver ensidig å endre på arbeidsoppgaver, lønn m.v.

Adgangen til å fortsette i stilling frem til 75 år, aldersgrenseloven § 3 (7.5)

Delta anser det naturlig at denne bestemmelse videreføres, med de samme begrensninger som i dag, dvs frem til tjenestemannen er 75 år og forutsatt at kravet til skikkethet er oppfylt.

Forholdet til særaldersgrensene

Det uttales i høringsnotatet at høringen ikke omhandler arbeidet med fremtidig regelverk for særaldersgrenser. Delta vil peke på at likevel vil en eventuell endring av aldersgrensen i staten også få betydning for hvor lenge personer i stilling med særaldersgrense kan jobbe i staten.

Det vises her til høringen fra juni 2020, der det ble foreslått å oppheve plikten til å fratru ved oppnådd særaldersgrense for personer som har særaldersgrense. I denne høringen foreslo departementet at personer med særaldersgrense 60, 63 eller 65 år får rett til å fortsette i stillingen etter særaldersgrensen. En eventuell heving av den generelle aldersgrensen for statsansatte i aldersgrenseloven § 2, slik departementet nå foreslår, vil dermed få innvirkning også på hvor lenge personer med særaldersgrense kan jobbe.

Delta viser i den forbindelse til felles høringssvar fra YS, LO og Unio, og innvendingene som fremkom der. Blant annet pekte vi på at det ikke forelå et tilstrekkelig faktagrunnlag, og at konsekvensene ved dette forslaget dermed ikke var godt nok utredet. Delta finner det svært betenkelig at man i realiteten opphever særaldersgrensene og uten tilstrekkelig faktagrunnlag vil innføre en rett til å jobbe frem til 72 år også for personer i stillinger som omfattes av særaldersgrensene i statlig sektor. Ikke minst er det beklagelig at dette gjøres uten at man først har fått på plass en varig pensjonsordning for personer med særaldersgrense.

Konklusjon

Hensett til ovennevnte og de negative konsekvensene av en eventuell heving av den generelle aldersgrensen, samt at endringene på det nåværende tidspunkt vil få betydning for så få personer, vil Delta fraråde en heving av aldersgrensen i statlig sektor. Spørsmålet om en eventuell heving av aldersgrensen bør utstå til det blir aktuelt for årskullene født i 1963 og senere. Da vil man også ha en mer oppdatert oversikt over blant annet avgangsmønsteret i statlig sektor.

Delta mener subsidiært at som et alternativ til at den generelle aldersgrensen heves med to år, bør det heller vurderes å utvide adgangen til å fortsette utover 70 år når arbeidsgiver og arbeidstaker ønsker det. Dermed vil man unngå de negative konsekvensene som er påpekt over.

Med vennlig hilsen
Delta

Lizzie Ruud Thorkildsen (sign.)
Forbundsleder