

YS

Her

Saksnummer: 201500728 CUS

Oslo, 10. juni 2015

Høring - krav om minste tilsetningstid (karensperiode) i stilling med lavere aldersgrense før pensjonsrett foreligger etter lov om Statens pensjonskasse

Departementet foreslår at det innføres en bestemmelse om at man ved overgang til stilling med lavere aldersgrense må stå i den nye stillingen i en karensperiode på tre eller fem år før den nye (lavere) aldersgrensen legges til grunn ved pensjonsberegningen. Bakgrunnen for forslaget er at departementet ønsker å forhindre at det spekuleres i å søke seg over fra en stilling uten særaldersgrense til en stilling med særaldersgrense kort tid før pensjonering. Forslaget gjelder Statens pensjonskasse, der det i dag ikke er noen slik bestemmelse. I KS-området og for sykepleiere, som har en lovfestet pensjonsordning i KLP, legges i dag den nye aldersgrensen til grunn etter ett år.

Deltas merknader:

Lavere aldersgrenser enn 70/67 år har ulik begrunnelse og følger av aldersgrenseloven § 2 a og b. Disse er dels begrunnet i at arbeidet er så fysisk eller psykiske belastende at den ansatte ikke makter å stå i jobb frem til 70/67 år. Stillinger dette blant annet gjelder for er hjelpepleier, renholder og stillinger innenfor helse- og omsorgssektoren m.v. Dels er lavere aldersgrenser begrunnet i at tjenesten stiller krav til fysiske eller psykiske egenskaper som normalt blir svekket med årene og vanskeliggjør en forsvarlig utførelse av tjenesten. Dette er typisk operative stillinger innenfor politi, brann og ambulanse m.v. Noen av disse stillingene har sin aldersgrense fastsatt i KLPs regelverk. En eventuell endring i lov om Statens pensjonskasse som foreslått, vil få innvirkning på regelverket i KLP.

Det er hovedsakelig i forhold til særaldersgrenser med hjemmel i aldersgrenselovens § 2 b at det kan være behov for en karensbestemmelse. For særaldersgrenser med hjemmel i § 2 a vil ikke problematikken være så aktuell.

Vi ser at det kan være ulike årsaker til at noen søker seg tilbake fra for eksempel en lederstilling til en operativ stilling. Ikke alle trives i mer administrative stillinger og søker seg derfor tilbake i opprinnelig stilling. Likeledes vil omorganiseringer kunne føre til interne omrokkeringer og inndragning av lederstillinger, slik at den ansatte igjen kommer i en stilling med særaldersgrense. Det er etter vårt syn viktig å unngå å ramme endringer i stillingstilknytning som følge av omorganiseringer. I de nevnte tilfellene vil det være uheldig å ha en eventuell karenbestemmelse, og spesielt en som går over svært mange år. En mulig løsning kan være å ha en unntaksbestemmelse i de tilfeller der stillingsskiftet skyldes omorganisering.

På den annen side ser vi at det forekommer skifte fra stilling med høyere aldersgrense til stilling med 60 års aldersgrense rett før fylte 57 år, dersom vilkårene for å gå av med 85-årsregelen er oppfylt. I en del av disse tilfellene kan det synes som om skiftet hovedsakelig er motivert i ønsket om å oppnå lavere aldersgrense, spesielt der stillingsskiftet skjer den/de siste månedene før vedkommende går av med særaldersgrense. Etter Deltas oppfatning er dette uheldig, til tross for at dagens regelverk gjør det mulig. Dette kan, slik vi ser det, være med på å undergrave selve ordningen med særaldersgrenser, som vi mener det er behov for å videreføre. Vi ser derfor at det kan være fornuftig og hensiktsmessig med en bestemmelse som stiller krav om minste tilsetningstid i ny stilling, før pensjonsrett etter denne stillingen inntreffer. Deltas syn er imidlertid at karenperioden bør være av samme lengde som den man har i KLP.

I KLP gjelder den nye, lavere aldersgrensen i slike tilfeller først ett år etter overgang til den nye stillingen. Bestemmelsen er begrunnet, ikke bare i ønsket om å hindre stillingsskifter motivert i lavere aldersgrenser, men også fordi man ikke ønsker at ulike aldersgrenser skal hindre forsøk på atfering i stillinger med høyere aldersgrense. Vi vil i denne forbindelse peke på at det blant annet innenfor ambulansesektoren er et stort omfang av langtidssykmeldte i operative stillinger. Ambulansepersoneell vil indirekte kunne omfattes av de foreslåtte endringene, dersom det skjer endringer i KLPs regelverk som følge av endringer i lov om Statens pensjonskasse. Det bør fortsatt være adgang til å forsøke seg i arbeid i stilling med mindre fysisk og psykisk belastning, typisk en ikke-operativ stilling, uten at dette skal påvirke adgangen til å kunne gå av med særaldersgrensen.

Med en karenbestemmelse som strekker seg over mange år vil de stillinger som har særaldersgrense 60 år, der det er adgang til å gå av med 85 årsregelen ved 57 år, i praksis være avskåret fra å benytte seg av retten etter denne regelen, dersom stillingsskiftet skjer etter fylte 52 år. Dette kan som tidligere vist få uheldige konsekvenser. Svært ofte er det blant aldersgruppen 45-55 år man finner aktuelle lederkandidater. Med en karenbestemmelse på fem år er det en risiko for at de best egnede lederkandidatene ikke søker seg over i lederstillinger.

Det er viktig at ikke strenge karensregler avholder personer med de rette kvalifikasjonene og egenskapene fra å søke seg til lederstillinger når de nærmer seg alderen da de kan gå av med særaldersgrense i sin nåværende stilling. En løsning kan være å opprettholde særaldersgrensen for ansatte som går over i lederstilling kort tid før pensjonsalderen, altså som går fra stilling med lavere til høyere aldersgrense. Delta mener at en karensregel bør gis en slik generell utforming, dvs. at den også må gjelde ved overgang fra stilling med lavere til stilling med høyere aldersgrense.

Departementets viser til at karensbestemmelsen bør gjelde også ved stillingsskifter som innebærer overgang mellom ulike offentlig tjenestepensjonsordning. Dette vil, etter de vi kan se ikke være noen aktuell problemstilling, da stillingene den enkelte yrkesgruppe vil kunne søke seg over i gjennomgående bare vil være å finne i én av ordningene. Vi ser derfor ikke noe behov for en slik bestemmelse.

Avslutningsvis vil vi konkludere med at vi ser behovet for en karensregel, men at denne bør være på ett år. Vi mener videre at karensregelen må gjelde både ved skifte av stilling fra høy aldersgrense til lav aldersgrense og omvendt, fra stilling med lav til høy aldersgrense.

Med vennlig hilsen

Delta

Gisle Salem
Forhandlingsjef

Christine Ugelstad Svendsen
Spesialrådgiver