

Akademikerne

Ved Anette Bjørlin Basma

Vår ref: AK

19. januar 2021

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

Oppsummering

Tekna støtter lovforslaget. Å heve den øvre aldersgrensen i staten minst til samme nivå som i arbeidsmiljøloven er en viktig harmonisering og et nødvendig grep for å bidra til at statsansatte står lengre i jobb og for at statsansatte skal kunne jobbe lenge nok til å kompensere fullt ut for levealdersjustering av pensjonsordningene. Lovendringen vil være positivt både for arbeidstakere, arbeidsgivere og for samfunnet. Tekna mener også det er behov for ytterligere harmonisering av vilkårene for statsansatte til det som gjelder arbeidstakere ellers gjennom arbeidsmiljøloven og at det bør åpnes for at pensjonister fritt kan arbeide i staten etter uttak av pensjon.

Bakgrunn

Lovforslaget består i å endre den øvre aldersgrensen i lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl (aldersgrenseloven). Denne loven regulerer en generell øvre aldersgrense ved 70 år. Loven regulerer også adgangen til lavere aldersgrenser, men dette berøres ikke av lovforslaget. Det er plikt til å fratruke ved aldersgrensen uten forutgående oppsigelse. Loven angir mulighet til videre ansettelse hvis tilsettingsmyndigheten bestemmer det i først to år og deretter ett år av gangen til den ansatte maksimalt blir 75 år. Loven innebærer også at det ikke er mulig å ansette personer over aldersgrensen. Det er for øvrig mulig å arbeide etter aldersgrensen med pensjonistvilkår (per 1.1.20 på kr 214 per time), men dette skal være kortvarig og skal ikke være videreføring av tidligere arbeidsforhold/stilling.

Dette skiller seg fra arbeidsmiljøloven der aldersgrensen er en øvre grense for stillingsvernet på 72 år, men der arbeidsforholdet kan bestå videre hvis det ikke sies opp av arbeidsgiveren eller arbeidstakeren selv. Aldersgrenseloven gjelder alle stillinger som er eller blir innlemmet i Statens pensjonskasse. Dette betyr at den også gjelder en god del kommunalt ansatte (undervisningspersonale) samt ansatte i private virksomheter som har tjenestepensjon i Statens pensjonskasse.

Teknas vurdering

Tekna mener at stillingsvern skal være aldersuavhengig og har jobbet for at det i arbeidsmiljøloven ikke skal være en øvre aldersgrense. Det var uansett viktig at aldersgrensen for stillingsvern i arbeidsmiljøloven ble hevet fra 70 til 72. Dette var tilstrekkelig til at vi kan se at det er mindre konflikter rundt aldersgrense, men på sikt mener vi den må oppheves eller i det minste heves ytterligere.

Tekna mener også at rammebetingelsene for ansettelse i staten bør være likest mulig det som gjelder for arbeidslivet ellers. Dette var en viktig rettesnor når tjenestemannsloven ble gjennomgått og vi fikk statsansatteloven. Tekna mener tilsvarende bør gjelde her i aldersgrenseloven. I grunn kan det stilles spørsmål ved om disse forholdene trenger særskilt regulering for statsansatte eller om reguleringen av dette i arbeidsmiljøloven også burde gjelde i staten. Tekna stiller spørsmål ved hensiktsmessigheten i at aldersgrenseloven gjelder kommunalt ansatte og ansatte i private virksomheter, der burde arbeidsmiljøloven gjelde alle ansatte i disse virksomhetene. Tekna konstaterer også at loven bruker begrep (f.eks. tjenestemann) som i statsansattloven er endret.

Aldersgrenser og lovutforming kan bidra sterkt til hvordan den enkelte danner seg et bilde av forventninger til hvor lenge en yrkeskarriere skal være. Vi ser at de gamle grensene på 62, 65 og 67 er svært sterke i folks oppfatning av når en skal ta ut pensjon, fratred eller lignende. Det er også slik at det er en kulturell side ved siden av selve reglene. En heving av aldersgrensen er derfor et viktig signal og at det forventes at en bør stå lengre i arbeid. Tekna mener også at dagens regel om pliktig fratreden er uheldig i så måte. Om en hadde hatt arbeidsmiljølovens tilnærming slik at det måtte en aktiv oppsigelse til for å avslutte arbeidsforholdet så ville dette vært et sterkere signal både om at det forventes lengre yrkeskarrierer og til at arbeidsgivere forventes å gjøre en vurdering før arbeidsforholdet avsluttes, selv om aldersgrensen er nådd. Tekna kan heller ikke se noen god grunn til at det ikke skal være lov å ansette personer som er eldre enn aldersgrensen.

For Tekna er det en viktig konsekvens av pensjonsreformen at det må være mulig å stå lenge nok i arbeid til både å kompensere for levealdersjusteringen av pensjonen og kunne oppfylle reformens mål om at ansatte skal jobbe lengre. Dagens aldersgrense er et hinder for å nå dette. Offentlig tjenestepensjon har også manglende insentiver til dette, selv om dette nå kun gjelder de som er født i 1962 eller tidligere. Tekna mener det bør være mulig også for disse å arbeide fritt ved siden av pensjon. Dagens pensjonistavlønning er ikke tilfredsstillende for å gi insentiver til arbeid for Teknas medlemmer.

Konklusjon

Tekna mener prinsipielt at den øvre aldersgrensen burde vært opphevet, men ser det mer realistisk at lovforslaget gjennomføres raskt og støtter dette. Tekna har for øvrig i denne høringsuttalelsen vist til andre endringer i loven som med fordel kan følges opp:

- Fjerne kravet om pliktig fratreden slik at arbeidsforholdet aktivt må bringes til opphør ved aldersgrensen.

- Åpne for at det kan ansettes personer eldre enn aldersgrensen.
- Det bør åpnes for å kunne kombinere mottak av pensjon og arbeid/lønn fra fylte 67 år.
- Arbeidsmiljøloven bør gjelde fullt ut i kommunal og privat sektor uavhengig av hvilken tjenstepensjonsordning de har.
- Fjerne «tjenestemann» som begrep i loven.

Det er viktig at endring av aldersgrensen skjer raskt slik at om nødvendig kan disse følges opp i en etterfølgende gjennomgang.

Med vennlig hilsen

Tekna – Teknisk-naturvitenskapelig forening



Line Henriette Holten

generalsekretær