

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Dok. nummer 20/17166-2
Deres referanse:
Vår dato: 26.02.2021
Vår referanse: Marita Lien

Høringssvar - forslag til lovendringer for å øke den generelle aldersgrensen i staten fra 70 til 72 år

Det vises til høringsnotat av 03.12.20 med høringsfrist 28.02.21.

Departementet foreslår å øke den generelle aldersgrensen i staten (aldersgrenseloven) fra 70 til 72 år, slik man gjorde i arbeidsmiljøloven i 2015.

Et av formålene med lovendringen oppfattes å være en harmonisering mellom statsansatteloven og arbeidsmiljøloven, dvs. mellom privat og offentlig sektor. Videre har man med økningen en intensjon om å «*sende et signal til private bedrifter og kommunesektoren om å oppheve den bedriftsinterne aldersgrensen*» og at det også «*kan tenkes at bedrifter i privat sektor med mange høyt utdannede arbeidstakere vil ønske å følge staten for å være konkurransedyktige*».

Aldersgrenseloven § 2 fjerde ledd fastsetter at en statsansatt plikter å fratre ved første månedsskifte etter at aldersgrensen er nådd, etter forslaget 72 år. Tjenesten skal, som i dag, første gang kunne forlenges inntil to år, og senere ett år til. I alt tre år og ikke fem år som i dag. Følgelig kan statsansatte fortsette i tjenesten inntil vedkommende er 75 år, slik som i dag. Det er ansettelsesorganet som har myndighet til å fatte beslutning om forlengelse. Når et slikt vedtak først er fattet, gjelder de ordinære bestemmelsene for oppsigelse i statsansatteloven i den forlengede perioden.

I arbeidsmiljøloven er systemet annerledes; Ved fylte 72 år faller det alminnelige stillingsvernet automatisk bort. Det innebærer ikke noen plikt for arbeidstakeren til å fratre slik som i aldersgrenseloven for statsansatte, men en rett for arbeidsgiveren til ensidig å kunne bringe arbeidsforholdet til opphør utelukkende begrunnet i alder. Selv om arbeidsgiveren ikke benytter adgangen til å avslutte arbeidsforholdet og arbeidstakeren fortsetter, eventuelt reengasjeres eller ansettes etter fylte 72 år, vil arbeidstakeren ikke lenger ha stillingsvern etter arbeidsmiljøloven. Det betyr blant annet at de ordinære reglene om oppsigelse ikke gjelder. Arbeidsgivere i privat sektor har også anledning til å kunne fastsette en såkalt bedriftsintern aldersgrense som er lavere enn 72 år, men ikke lavere enn 70 år. En bedriftsintern aldersgrense innebærer at arbeidsgiveren bringer arbeidsforholdet til opphør når arbeidstaker fyller 70 år. Nær halvparten av alle ansatte i privat sektor var i 2016 ansatt i en bedrift der det var fastsatt bedriftsintern aldersgrense.

Ulikhetene i de to systemene, især det sterke stillingsvernet i statsansatteloven, vil etter USNs oppfatning medføre en betraktelig mindre fleksibilitet for statlige arbeidsgivere enn det tilfellet er for arbeidsgivere underlagt

arbeidsmiljølovens regler. I tillegg har arbeidsgivere i privat sektor anledning til å fastsette bedriftsintern aldersgrense. Videre er det USNs oppfatning at dagens ordning (70 år) fungerer godt, særlig med tanke på at arbeidsforholdet i de fleste tilfeller avvikes på en god og verdig måte. Økt aldersgrense vil etter USNs oppfatning kunne innebære en økt risiko for konfliktfylte og krevende personal- og oppsigelsessaker, og således også flere tilfeller av uverdige og belastende avslutninger og utganger på arbeidslivet. Ytterligere et moment er endringen av kompetansebehov over tid, som i større grad vil ivaretas naturlig ved stadig og jevn rekruttering av unge arbeidstakere.

USN mener departementet bør se nærmere på, og eventuelt ta en gjennomgang av, de mer frivillige og fleksible løsningene som eksisterer allerede i dag; For eksempel muligheten til å arbeide med pensjonistlønn etter å ha gått av med alderspensjon og emeritusordningen i universitets- og høyskolesektoren. De eksisterende ordningene vil etter USNs oppfatning i mindre grad stenge for rekruttering av yngre arbeidstakere. Slik vil også hensynet til et mangfold i aldersprofilen i større grad kunne ivaretas.

Halvparten av arbeidstakerne over 69 år i staten jobber i universitets- og høyskolesektoren. Det må følgelig antas at en ytterligere øking av aldersgrensen vil føre til en særlig økning her. Dersom lederstillinger, vitenskapelige toppstillinger mv. i universitets- og høyskolesektoren i økende grad innehas av personer rundt og over 70 må det antas at dette vil gi færre jobb- og karrieremuligheter for yngre arbeidstakere. Dette vil kunne gjøre virksomhetene i sektoren mindre attraktive. Kanskje vil man også gå glipp av gode kandidater med nødvendig kompetanse, både eksternt og internt.

Et moment som må antas å ytterligere forsterke effekten av en eventuell økning er de nye reglene for opptjening i offentlige tjenestepensjon. Disse ble i 2020 endret for dem som er født i 1963 og senere. Frem til 2020 var pensjonsreglene slik at det i staten var lite å tjene på å stå lenger i arbeid. De nye reglene innebærer nå at flere år i jobb vil gi høyere pensjon, slik som i privat sektor. Fremover må man anta at flere ønsker å arbeide etter fylte 70/72 år fordi den økonomiske gevinsten ved dette øker for de fleste statlige ansatte (øvre grense for pensjongivende inntekt er 12G, pt kr 1.216.212).

Videre er USN av den oppfatning at en økning av aldersgrensen ytterligere vil forsterke en allerede eksisterende uproporsjonalitet ift. regelverket vedrørende sykepenger og arbeidsgivers rett til refusjon: Arbeidsgiver får refundert sykepenger for inntil 60 dager dersom en ansatt som har fylt 67 år blir sykemeldt. Den ansatte har imidlertid fortsatt rett til lønn i inntil 1 år etter HTA. Slik vil den økonomiske belastningen på statlige arbeidsgivere kunne øke.

På bakgrunn av de redegjorte hensyn mener Universitetet i Sørøst-Norge at aldersgrensen ikke bør øke fra 70 til 72 år.

Vennlig hilsen

Elisabeth E. Borhaug

Personal- og organisasjonsdirektør
Personal- og organisasjonsavdelingen

Marita Lien

Juridisk rådgiver
Faggruppe ledelse- og utvikling

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke håndskrevne signaturer.