



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Prop. 227 L

(2020–2021)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Endringer i lov om aldersgrenser
for statsansatte m.fl. og
lov om Statens pensjonskasse
(økning av den alminnelige aldersgrensen
i staten fra 70 til 72 år)

Innhold

1	Proposisjonens hovedinnhold	5	5	Departementets vurderinger og forslag	10
			5.1	Konsekvenser av å øke aldersgrensen	10
2	Gjeldende rett	5	5.1.1	Høringsinstansens syn	10
2.1	Aldersgrenseloven – aldersgrense på 70 år	5	5.1.2	Departementets vurdering	11
2.2	Arbeidsmiljøloven – aldersgrense på 72 år	6	5.2	Sammenheng mellom aldersgrensen og tjenestepensjon fra Statens pensjonskasse	13
2.3	Lov om Statens pensjonskasse – pensjonsopptjening for statsansatte	6	5.2.1	Høringsinstansenes syn	13
			5.2.2	Departementets vurdering	13
2.4	Forholdet mellom statsansatte- loven og arbeidsmiljøloven	7	5.3	Reglene for sykepengene	13
2.5	Seniorpolitikken i staten	8	5.3.1	Høringsinstansenes syn	13
			5.3.2	Departementets vurdering	13
3	Bakgrunnen for lovforslaget	8	6	Økonomiske og administrative konsekvenser	14
4	Høring	8	7	Merknader til lovforslaget	14
4.1	Høringsinstanser	8		Forslag til lov om endringer i lov om aldersgrenser for statsansatte m.fl. og lov om Statens pensjonskasse (økning av den alminnelige aldersgrensen i staten fra 70 til 72 år)	16
4.2	Om høringsforslaget	9			
4.3	Generelt om høringsinstansenes syn	10			



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Prop. 227 L

(2020–2021)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Endringer i lov om aldersgrenser for statsansatte m.fl. og lov om Statens pensjonskasse (økning av den alminnelige aldersgrensen i staten fra 70 til 72 år)

*Tilråding fra Arbeids- og sosialdepartementet 3. september 2021,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Solberg)*

1 Proposisjonens hovedinnhold

Departementet legger i denne proposisjonen fram forslag til endringer i lov 21. desember 1956 nr. 1 om aldersgrenser for statsansatte m.fl. og lov 28. juli 1949 nr. 26 om Statens pensjonskasse.

Forslaget innebærer at den alminnelige aldersgrensen for statsansatte og andre medlemmer i Statens pensjonskasse økes fra 70 til 72 år. I tillegg foreslås det noen tilpasninger i lov om Statens pensjonskasse for å sikre at økningen av den alminnelige aldersgrensen ikke gir redusert pensjon for en stor gruppe mottakere av offentlig tjenstepensjon.

2 Gjeldende rett

2.1 Aldersgrenseloven – aldersgrense på 70 år

For statsansatte gjelder en øvre aldersgrense på 70 år etter lov av 21. desember 1956 nr. 1 om aldersgrenser for statsansatte m.fl. (heretter

omtalt som aldersgrenseloven). Aldersgrenselovens virkeområde er knyttet til stillinger med medlemskap i Statens pensjonskasse (heretter omtalt som SPK) og gjelder for statsansatte og undervisningspersonell i offentlig skole, samt ansatte i andre virksomheter som har tjenstepensjon i SPK. Dette er typisk virksomheter som er skilt ut fra staten, og som formelt er blitt omdannet til selvstendige rettssubjekter. Aldersgrenseloven gjelder ikke for militært tilsatte i Forsvaret. Disse er omfattet av aldersgrenser fastsatt i lov 12. august 2016 nr. 77 om verneplikt og tjeneste i Forsvaret m.m. (forsvarsloven). I denne sammenheng vises det til at Forsvarsdepartementet har sendt på høring forslag om å fjerneplikten til å fratre for militært ansatte med særaldersgrense på 60 år.

Arbeidstakerne underlagt aldersgrenseloven plikter i utgangspunktet å fratre sin stilling ved første månedsskifte etter at den alminnelige aldersgrensen er nådd, jf. § 2 fjerde ledd. Ansettelsesmyndigheten kan bestemme at en ansatt som fremdeles fyller de kravene som stillingen forutsetter, kan fortsette i tjenesten utover den

alminnelige aldersgrensen, jf. § 3. Tjenesten kan første gang forlenges opp til to år, senere ett år om gangen, men ikke ut over fem år i alt. Det innebærer at en statsansatt med aldersgrense på 70 år kan fortsette i tjenesten inntil vedkommende fyller 75 år.

I staten kan tidligere ansatte som har gått av med alderspensjon, inngå avtale med arbeidsgiver om arbeid på pensjonistvilkår, det vil si med pensjonistlønn, se Statens personalhåndbok (SPH pkt. 10.12.2). Pensjonistlønnen er 218 kr per time per 1. januar 2021. Mottak av pensjonistlønn har ingen konsekvenser for utbetalt pensjon. Engasjement på pensjonistvilkår skal gjelde kortvarig (tilfeldig) arbeid, og skal ikke være oppgaver av fast og varig karakter. Det skal heller ikke være en videreføring av tidligere arbeidsforhold og stilling.

I medhold av aldersgrenseloven gjelder det også lavere aldersgrenser enn 70 år for stillinger der «Tjenesten medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning på tjenestemennene slik at de normalt ikke makter å skjønne arbeidet forsvarlig til fylte 70 år.» eller «Tjenesten stiller spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper, som normalt blir sterkere svekket før fylte 70 år enn det en forsvarlig utføring av tjenesten tilsier.» De lavere aldersgrensene kan være 65, 63 og 60 år. I Prop. 138 L (2020–2021) ble det foreslått at de med slike lavere aldersgrenser ikke skal ha plikt til å fratze stillingen ved aldersgrensen, men kan fortsette i stillingen inntil den alminnelige aldersgrensen nås. Stortinget har på bakgrunn av denne proposisjonen og Innst. 519 L (2020–2021) vedtatt å fjerneplikten til å fratze stillingen ved aldersgrensen i tilfeller der aldersgrensen er lavere enn den alminnelige aldersgrensen (såkalt særaldersgrense). Dette medfører at de som er ansatt i stillinger med særaldersgrense 65, 63 eller 60 år, kan fortsette i stillingen inntil den alminnelige aldersgrensen er nådd. Lovendringen trådte i kraft 1. juli 2021.

2.2 Arbeidsmiljøloven – aldersgrense på 72 år

Den generelle aldersgrensen for opphør av stillingsvern på grunn av alder i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) ble hevet fra 70 til 72 år i 2015. Ved fylte 72 år faller det alminnelige stillingsvernet bort, jf. arbeidsmiljøloven § 15-13 a første ledd. Det innebærer ikke noen plikt for arbeidstakeren til å fratze 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 har

benyttet 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.

Arbeidsgiver har anledning til å kunne fastsette en aldersgrense som er lavere enn 72 år, men ikke lavere enn 70 år (bedriftsintern aldersgrense), jf. arbeidsmiljøloven § 15-13 a tredje ledd. Det er tre vilkår som må være oppfylt for at en lavere aldersgrense skal være lovlig; den må gjøres kjent for arbeidstakerne, praktiseres konsekvent og være kombinert med en tilfredsstillende tjenestepensjonsordning. Bedriftsinterne aldersgrenser skal drøftes med de tillitsvalgte, og den må være saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende overfor arbeidstakerne. En bedriftsintern aldersgrense innebærer at arbeidsgiveren bringer arbeidsforholdet til opphør når arbeidstaker fyller 70 år.

Om lag en femtedel av virksomhetene i privat sektor med ti eller flere ansatte hadde en bedriftsintern aldersgrense i 2016. Disse virksomhetene sysselsatte nær halvparten av alle ansatte i privat sektor.

Kommunal sektor har tradisjonelt hatt samme alminnelige aldersgrense som i staten, selv om sektoren formelt er underlagt regelverket i arbeidsmiljøloven. Fram til 1. juli 2015 ble dette ivaretatt gjennom 70-årsgrensen i arbeidsmiljøloven. I forbindelse med hevingen av den generelle aldersgrensen i arbeidsmiljøloven til 72 år, innførte kommunal sektor en bedriftsintern aldersgrense på 70 år. Også i kommunal sektor er det anledning for arbeidsgivere til å engasjere personer til å utføre arbeid på pensjonistvilkår etter at 70-årsgrensen er nådd.

2.3 Lov om Statens pensjonskasse – pensjonsopptjening for statsansatte

Det er nær sammenheng mellom aldersgrensen og muligheten til å tjene opp en god tjenestepensjon. Det følger av lov om Statens pensjonskasse § 22 at den årlige alderspensjonen beregnes av medlemmets pensjonsgrunnlag når medlemmet fratrer stillingen. Hvis medlemmet har 30 års tjenestetid eller mer, får han eller hun full alderspensjon, som skal utgjøre 66 prosent av pensjonsgrunnlaget før levealdersjustering, jf. § 22 annet ledd bokstav a. For medlemmer som har en tjenestetid på mindre enn 30 år, avkortes alderspensjon proporsjonalt mot antall tjenestear før enn 30, jf. § 22 annet ledd bokstav b. Reglene er til-

passet endringene i folketrygden fra 2011, der muligheten for å kunne ta ut pensjonen i perioden 62 til 75 år ble innført. Regler om levealdersjustering av pensjonen ble også innført fra 2011, både i alderspensjonen fra folketrygden og fra offentlig tjenestepensjon.

Ved behandlingen av *Prop. 87 L (2018–2019) Endringer i lov om Statens pensjonskasse, samordningsloven og enkelte andre lover (ny tjenestepensjon for ansatte i offentlig sektor)* ble det vedtatt nye regler for opptjening og uttak av alderspensjon fra offentlig tjenestepensjonsordning for personer født fra og med 1963 (se *Innst. 314 L (2018–2019)*). De nye reglene følger opp avtalen som ble inngått 3. mars 2018 mellom Arbeids- og sosialdepartementet, LO, Unio, YS, Akademikerne, KS og Spekter om tjenestepensjon for ansatte i offentlig sektor. Nye opptjeningsregler gjelder fra 1. januar 2020. De innebærer at opptjening av pensjon i SPK etter denne datoen vil gi et påslag til folketrygdpensjonen. Etter hvert vil stadig mer av pensjonen til statsansatte bli omfattet av opptjeningen og uttak ifølge reglene i ny tjenestepensjon. Det innebærer bedre uttelling av å stå lenger i arbeid. Ny tjenestepensjon i offentlig sektor vil bidra til at den enkelte statsansatte enklere kan motvirke effekten av levealdersjusteringen på sin årlige pensjon ved å arbeide lenger.

Pensjoner fra Statens pensjonskasse kan enten gis fra et aktivt stillingsforhold eller fra en oppsatt rettighet. En kan motta både alderspensjon, uførepensjon og etterlattepensjon fra en oppsatt rettighet. Fram til 2020 gjaldt oppsatte rettigheter kun for personer som har opptjent offentlig tjenestepensjon, men som slutter i offentlig sektor før det utbetales en pensjonsytelse. Årskull født fra og med 1963 har fra og med 2020 tjent opp alderspensjon i en ny alleårsmodell, påslagspensjon. I forbindelse med innføringen av den nye pensjonsmodellen ble pensjon opptjent før 2020 gjort om til oppsatte rettigheter også for personer som har løpende opptjening og ikke har sluttet i offentlig sektor. En oppsatt pensjon utgjør en så stor del av full pensjon som forholdet mellom opptjent tjenestetid og den tjenestetid vedkommende ville hatt fra den dag vedkommende ble medlem og fram til aldersgrensen, men ikke mer enn 40 år og ikke mindre enn 30 år.

2.4 Forholdet mellom statsansatteloven og arbeidsmiljøloven

Lov 16. juni 2017 nr. 67 om Statens ansatte mv. (statsansatteloven) er en særlov som går foran

arbeidsmiljøloven. Arbeidstakere som omfattes av statsansatteloven, er unntatt fra arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse, fortrinnsrett, oppsigelse og avskjed. Statsansatteloven omfatter embetsmenn bare der hvor dette uttrykkelig er sagt. Embetsmenn har særlige rettigheter og vern, ved at de ikke kan sies opp, men må eventuelt avskjediges, jf. Grunnloven § 22.

Statsansatte har et sterkt oppsigelsesvern før de når aldersgrensen, se statsansatteloven § 19. Statsansatte kan sies opp begrunnet i virksomhetens forhold når det foreligger saklig grunn. Selv om ordlyden innebærer en harmonisering med ordlyden i arbeidsmiljøloven, skal likevel meningsinnholdet tolkes i samsvar med statens særpreg. Ordlyden «virksomhetens forhold» er ment å skulle dekke fire ulike situasjoner der a) statens virksomheter får generelle kutt i bevilgningene, b) oppgaver bortfaller som følge av omstilling og effektivisering, c) finansiering av eksternt finansierte stillinger opphører, og d) ansatte ønsker ikke å følge med ved flytting. Det er likevel slik at bestemmelsen også skal omfatte de situasjoner som ble omfattet av den nå opphevede tjenestemannsloven (lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m.) § 10 nr. 1, dvs. oppsigelse som følge av at arbeidet er bortfalt og «inndragning av stilling». Bestemmelsen om oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold er imidlertid ikke spesielt relevant når det gjelder oppsigelse som følge av høy alder (aldersvekkelse).

Statsansatteloven § 20, som regulerer oppsigelse på grunn av den statsansattes forhold, er den mest aktuelle paragrafen når det gjelder betydningen av aldersgrensen. Her skiller oppsigelsesgrunnlagene i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven seg noe fra hverandre. Arbeidsmiljøloven i § 15-7 åpner generelt for oppsigelse som skyldes arbeidstakers forhold. Statsansatteloven § 20 er kasuistisk bygget opp, dvs. at nærmere spesifiserte vilkår må være oppfylt for å si opp en ansatt i staten. Dette fører til at en oppsigelse i staten, f.eks. som følge av aldersvekkelse mv., vanskelig kan gjennomføres. For embetsmenn er dette enda klarere, som følge av det særlige vernet denne gruppen har. Dette er en sentral forskjell mellom arbeidsmiljøloven på den ene siden og Grunnloven og statsansatteloven på den annen side. I praksis vil det derfor være vanskeligere å begrunne oppsigelser i statlig sektor enn i privat sektor.

Staten skiller seg også fra private virksomheter ved at det er Stortinget som fastsetter de økonomiske rammene gjennom bevilgnings-

vedtak. Endringer i bevilgningene kan gi oppsigelse. Den som eventuelt blir oppsagt, har fortrinnsrett til ny stilling i staten i en to-årsperiode jf. statsansatteloven § 24.

Embetsmenn har et særlig sterkt stillingsvern begrunnet i at de skal være særlig uavhengige. Loven deler gruppen i to; avsettelige embetsmenn (som kan avskjediges administrativt ved kongelig resolusjon) og uavsettelige embetsmenn (som bare kan avskjediges ved dom). Det var om lag 1800 statsansatte embetsmenn i 2018. Bestemmelsene om embetsmenns rettsstilling ble i hovedsak videreført i ny lov om statens ansatte mv. (Prop. 94 L (2016–2017)). I proposisjonen ble det uttalt at det er behov for å foreta en gjennomgang av embetsmannsordningen, og at Kommunal- og moderniseringsdepartementet har igangsatt et slikt arbeid. Behovet for lovendringer i regelverket om embetsmenn vil i denne forbindelse bli nærmere vurdert. Departementet følger opp dette i en egen prosess.

2.5 Seniorpolitikken i staten

Staten har en aktiv seniorpolitikk med formål å bidra til at flere står lenger i arbeid. Denne er dels basert på forpliktelser i lovverket, dels nedfelt i avtaleverket.

Arbeidsmiljøloven inneholder en tilretteleggingsplikt ved utformingen av den enkelte arbeidssituasjon. Denne tilretteleggingsplikten gjelder også statsansatte. Arbeidet skal «organisere og tilrettelegges under hensyn til arbeidstakerens arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger», se arbeidsmiljøloven § 4-2. Fra fylte 62 år har den enkelte rett til redusert arbeidstid, se arbeidsmiljøloven § 10-2, og fra fylte 60 år har den enkelte rett til en ekstra ferieuke, se ferieloven § 5. Disse reglene gjelder for både statsansatte og ansatte i kommunal og privat sektor.

Statsansatte har rett til åtte ekstra fridager («seniordager») fra fylte 62 år, se Hovedtariffavtalen i staten punkt 5.6 om seniorpolitiske tiltak. Det følger også av Hovedtariffavtalen at lokale parter i tillegg kan avtale ytterligere inntil seks fridager.

3 Bakgrunnen for lovforslaget

I Granavolden-plattformen sier regjeringen at den vil «Øke den alminnelige aldersgrensen i staten til 72 år, slik den er i arbeidsmiljøloven».

Det er nødvendig for å sikre bærekraften i velferdsstaten at flere står lenger i arbeid og utsetter avgangen fra arbeidslivet. Levealdersjustering

innebærer også at en må stå lenger i arbeid for å oppnå et visst nivå på alderspensjonen etter hvert som levealderen øker. En økning i aldersgrensen i staten har som mål å bidra til å støtte opp under målet om flere med lenger yrkeskarrierer.

Omleggingen av offentlig tjenstepensjon medfører at flere enn tidligere vil se seg økonomisk tjent med å stå lenger i arbeid. Samtidig kan økt levealder tilsi at flere eldre vil ha helsemessige forutsetninger for å stå lenger i jobb. Selv om få arbeider fram til 70-årsalderen i dag, har mange seniorer god kompetanse og arbeidskapasitet til å stå lenger i arbeid.

4 Høring

4.1 Høringsinstanser

Departementet la 3. desember 2020 frem et høringsforslag om å øke den generelle aldersgrensen i staten fra 70 til 72 år, med frist for merknader innen 28. februar 2021. Høringsbrevet ble sendt til følgende instanser:

Departementene

Arbeids- og velferdsdirektoratet
Direktoratet for forvaltning og økonomistyring
Statens arbeidsmiljøinstitutt (Stami)
Statens pensjonskasse
Statistisk sentralbyrå

Norges Bank

Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo
Høgskolen i Innlandet
Høgskolen i Molde, vitenskapelig høgskole
i logistikk

Høgskulen i Volda
Høgskolen i Østfold
Høgskulen på Vestlandet
Kunsthøgskolen i Oslo
Nord universitet
Norges Handelshøyskole
Norges idrettshøgskole
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet
(NBMU)

Norges musikkhøgskole
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
(NTNU)

OsloMet – storbyuniversitetet
Samisk høgskole
Universitetet i Agder
Universitetet i Bergen

Endringer i lov om aldersgrenser for statsansatte m.fl. og lov om Statens pensjonskasse (økning av den alminnelige aldersgrensen i staten fra 70 til 72 år)

Universitetet i Oslo
 Universitetet i Stavanger
 Universitetet i Sørøst-Norge
 Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet

Akademikerne
 Arbeidsgiverforeningen Spekter
 Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon
 Hovedorganisasjonen Virke
 KS – Kommunesektorens organisasjon
 Landsorganisasjonen i Norge (LO)
 LO Kommune
 LO Stat
 Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)
 Senter for seniorpolitikk
 Unio
 Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)
 YS-Stat

Departementet mottok 55 høringsuttalelser. Følgende hadde merknader til forslagene:

Forsvarsdepartementet
 Justis- og beredskapsdepartementet

Arbeids- og velferdsdirektoratet
 Borgarting lagmannsrett
 Domstoladministrasjonen
 Eldreombudet
 Høyesterett
 Kriminalomsorgsdirektoratet
 Kystverket
 Likestillings- og diskrimineringsombudet
 Miljødirektoratet
 Oslo tingrett
 Sjøfartsdirektoratet
 Språkrådet
 Statistisk sentralbyrå
 Statens pensjonskasse
 Tolletaten

Høgskolen i Innlandet
 Høgskulen på Vestlandet
 Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU)
 Norges musikkhøgskole
 Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)
 OsloMet – storbyuniversitetet
 Universitetet i Agder
 Universitetet i Bergen
 Universitet i Bergen, det matematisk-naturvitenskapelige fakultet
 Universitet i Bergen, det medisinske fakultet

Universitetet i Oslo
 Universitetet i Stavanger
 Universitetet i Sørøst-Norge
 Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet

Akademikerne
 Arbeidsgiverforeningen Spekter
 Den norske dommerforening
 Econa
 Forskerforbundet
 KS – Kommunesektorens organisasjon
 LO Stat/ LO Kommune
 NHO
 NITO
 Pensjonistforbundet
 Forsvarets seniorforbund
 Samfunnsbedriftene
 Senior Norge
 Unio
 YS Stat

9 privatpersoner

Følgende instanser svarte at de ikke hadde merknader til forslaget:

Barne- og familiedepartementet
 Helse- og omsorgsdepartementet
 Klima- og miljødepartementet
 Kunnskapsdepartementet
 Utenriksdepartementet

Statens vegvesen

4.2 Om høringsforslaget

Departementet foreslo i høringsbrevet å øke den generelle aldersgrensen i staten fra 70 til 72 år.

Departementet viser i høringsnotatet til at regjeringen i Granavolden-plattformen sier at den vil «Øke den alminnelige aldersgrensen i staten til 72 år, slik den er i arbeidsmiljøloven»

Blant argumentene for forslaget er at det er nødvendig for å sikre bærekraften i velferdsstaten at flere står lenger i arbeid og utsetter avgangen fra arbeidslivet, samt at levealdersjustering innebærer at det blir behov for å stå stadig lenger i arbeid for å oppnå et visst nivå på alderspensjonen.

Departementet peker i høringsnotatet samtidig på at en høyere aldersgrense kombinert med det sterke stillingsvernet kan gi enkelte utfordringer. Høringsinstansene ble på den bakgrunn blant annet bedt om å vurdere behovet for tilpasninger i annet regelverk.

4.3 Generelt om høringsinstansenes syn

Blant høringsinstansene er det ulike syn på departementets forslag. Instansenes argumenter gjengis kortfattet i teksten under og diskuteres nærmere i punkt 5.

Det har kommet inn 55 høringsuttalelser med merknader til forslagene. 15 av innspillene, herav 7 fra privatpersoner, ga støtte til forslaget om å øke aldersgrensen. 38 var mot, mens 2 ikke hadde noen klar konklusjon. De fleste høringsinnspillene støtter et mål om at flere skal kunne være i arbeid lenger. Det er imidlertid ulike syn på virkemidlene.

Av 28 høringsinstanser som har uttalt seg i egenskap av arbeidsgivere i staten, er det kun én (Arbeids- og velferdsdirektoratet) som støtter forslaget. Argumentene mot forslaget er knyttet til arbeidsgivers styringsrett og mulighetene for en verdig avslutning på yrkeslivet. En rekke utdanningsinstitusjoner har uttalt seg, og de legger særlig vekt på muligheten for å gi rom for nye rekrutter i forsknings- og undervisningsstillinger. Noen høringsinstanser peker på at det kan være spesielt problematisk å øke aldersgrensen for bestemte yrkesgrupper, blant annet peker flere domstoler på dommere som en slik gruppe. Det pekes også på at økning i den generelle aldersgrensen i staten fra 70 til 72 år vil kunne forsterke behovet for å fastsette en særaldersgrense for enkelte stillinger.

Arbeidsgiverne mener at det er andre virkemidler som bør benyttes for å bidra til at flere kan stå lenger i arbeid. Det pekes spesielt på muligheten for å justere, og i større grad benytte, eksisterende ordninger. Det gjelder spesielt bruk av pensjonistlønn, samt muligheten for å fortsette etter fylte 70 år når det er enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Fire arbeidsgiverorganisasjoner har uttalt seg. *Spekter*, *NHO* og *KS* går mot forslaget, og viser til vurderingene til Sysselsettingsutvalgets flertall, som de var en del av. *Samfunnsbedriftene*, som organiserer kommunalt eide selskaper, støtter forslaget.

Syv arbeidstakerorganisasjoner har uttalt seg. Blant disse er oppfatningene delte. *Akademikerne*, *Econa* og *NITO* støtter forslaget. *Den norske dommerforening*, *Forskerforbundet*, *LO*, *YS* og *Unio* går mot forslaget.

Et argument fra de arbeidstakerorganisasjonene som går mot forslaget, er at selv om det nye pensjonssystemet tilsier at det bør legges bedre til rette for å jobbe lenger, haster det ikke med å vurdere endringer i aldersgrensen. Problemstillingene knyttet til pensjon er relevant først når 1963-kullet blir 70 år, altså i 2033.

De arbeidstakerorganisasjonene som støtter forslaget, legger vekt på at det ikke er prinsipielle grunner til at aldersgrensene skal være forskjellige i arbeidsmiljøloven og aldersgrenseloven. Videre legges det vekt på at seniorer ikke skal diskrimineres, og at stillingsvernet bør gjelde for alle uavhengig av alder. Blant annet mener *NITO* at det er lite verdig at en fullt ut funksjonsfrisk og motivert 70-åring må forlate arbeidslivet fordi han eller hun har oppnådd en viss alder.

Likestillings- og diskrimineringsombudet støtter ikke forslaget. Ombudet er blant annet bekymret for at økt aldersgrense kan gi flere vanskelige personalsaker og eventuelt oppsigelser på grunn av individuelle forhold hos arbeidstakeren, og at «yngre eldre» vil få det enda vanskeligere med å komme inn i arbeidslivet.

Pensjonistforbundet støtter heller ikke forslaget. De mener at en økning av den alminnelige aldersgrensen kan svekke legitimiteten til andre aldersgrenser, rettigheter og seniorpolitiske tiltak, og at regjeringen heller bør konsentrere seg om å finne virkemidler for å få yngre eldre (62–66 år) til å stå lenger i arbeid.

9 privatpersoner uttalte seg. 7 av disse, herav flere professorer ved ulike universiteter, støttet forslaget.

Mange av høringsinstansene viser til Sysselsettingsutvalgets flertall, som mener at en heving av den alminnelige aldersgrensen i staten til 72 år kan innebære viktige negative konsekvenser både for statlige virksomheter og ansatte. De mener at en bedre løsning vil være å legge til rette for at arbeidstakere i staten kan fortsette å jobbe etter at de har nådd aldersgrensen. Utvalgets flertall argumenterer samtidig for å redusere aldersgrensen i arbeidsmiljøloven til 70 år og samtidig fjerne bedriftsinterne aldersgrenser. Det pekes på at arbeidsgiver og arbeidstaker kan avtale nye lønns- og arbeidsvilkår når arbeidstaker har nådd aldersgrensen.

5 Departementets vurderinger og forslag

5.1 Konsekvenser av å øke aldersgrensen

5.1.1 Høringsinstansens syn

Flere høringsinstanser viser til at det med pensjonsreformen og ny offentlig tjenestepensjon etter hvert må åpnes for at arbeidstakere skal kunne stå lenger i arbeid for at de skal kunne kompensere for levealdersjusteringen og få en god pensjon, men at det ikke er et godt argument

for å heve aldersgrensen i staten til 72 år allerede nå. Eksempelvis vises det til at 1973-kullet som er 70 år i 2043, med ny offentlig tjenestepensjon vil kunne oppnå en kompensasjon på 66 prosent ved uttak 68 år. De som er født i 1962 eller tidligere, får dessuten lite pensjonsmessig uttelling av å stå lenge i arbeid.

Blant de som støtter forslaget, blir det pekt på at harmonisering av regelverket i privat og offentlig sektor vil fremme et godt fungerende arbeidsliv. Videre pekes det på at en aldersgrense på 70 år kan ha en uønsket holdningskapende effekt, slik at eldre arbeidstakere føler at de må gå av tidligere enn ønsket for ikke å belaste arbeidsgiver.

Blant annet mener *Akademikerne*, i likhet med flere andre, at de siste ti-årenes økning i levealder og den generelle bedringen av befolkningens helsetilstand tilsier at arbeidstakere bør gis anledning til å jobbe lenger. De mener at det å kunne stå lenger i arbeid, er en viktig endring som kan bidra til at samfunnet kan få bedre tilgang til seniorenes arbeidskraft og kompetanse.

Flere professorer ved utdanningsinstitusjonene, som har uttalt seg som privatpersoner, legger vekt på at eldre forskere ofte er produktive og besitter viktig kompetanse.

Flere høringsinstanser er tvilende til om en heving av aldersgrensen vil gi noen særlig gevinst i at flere står lenger i arbeid. Blant annet *LO Stat* og *LO Kommune* peker på at den faktiske avgangsalderen i staten er i underkant av 65 år, og at det tilsier at mange ikke klarer å stå til aldersgrensen på 70 år. De mener at utfordringen er å heve avgangsalderen, blant annet gjennom å tilrettelegge arbeidslivet slik at flere makter å stå lenger i arbeid, framfor å heve aldersgrensen.

Mange høringsinstanser, både arbeidsgivere, arbeidstakerorganisasjoner og arbeidsgiverorganisasjoner mener at et hovedargument for å holde på 70 års aldersgrense i staten, og å reversere grensen på 72 år i det øvrige arbeidslivet, er å unngå uverdige og konfliktfylte avganger fra arbeidslivet og unødige prosesser i den forbindelse. *UiO* viser til at den store økningen i pensjon som de som er født i 1963 eller senere vil få ved å stå i arbeid etter 70 år, vil kunne forsterke arbeidstakerens motivasjon til å fortsette i stillingen, og også trolig i tilfeller der det går mot arbeidsgivers ønske. Det vil øke risikoen for konflikt og høyere kostnader for arbeidsgiver.

Flere høringsinstanser har pekt spesielt på mulige utfordringer knyttet til økt aldersgrense for lederstillinger og uavhengige stillinger.

Flere høringsinstanser peker på at dersom aldersgrensen økes til 72 år, kan det bli behov for egne aldersgrenser for enkelte grupper. *Tolletaten* mener at forslaget vil forsterke behovet for å fastsette særaldersgrenser som vil omfatte et betydelig antall ansatte i etaten. *Forsvarsdepartementet* presiserer i sin høringsuttalelse at forslaget om å øke den generelle aldersgrensen i staten må ses i sammenheng med forslaget om å fjerne plikten til å fratre ved særaldersgrensene. *Domstoladministrasjonen* mener at selv om det generelt er hensyn som taler for å øke aldersgrensen i staten, er det likevel noen særlige hensyn som taler for at aldersgrensen ikke bør endres for dommere. Flere domstoler har tilsvarende syn.

Mange høringsinstanser viser til at det allerede i dag er fullt mulig for statsansatte å jobbe til 75 år etter beslutning fra ansettelsesmyndigheten. Bestemmelsen gir anledning til å beslutte at arbeidstakeren kan fortsette i stillingen dersom vedkommende fremdeles fyller de krav som stillingen forutsetter. Flere mener at arbeidsgiverne bør oppfordres til økt bruk av muligheten i aldersgrenseloven § 3 fremfor det som beskrives som dagens selvpålagt strenge praksis i enkelte etater. Mange høringsinstanser peker også på at arbeid med pensjonistvilkår som en eksisterende mulighet for å arbeide etter 70 år, og flere mener at dagens begrensninger for denne ordningen bør justeres. Flere av høringsinstansene støtter forslaget fra Sysselsettingsutvalgets flertall om å gjennomgå regelverket for arbeid med pensjonistlønn, for å legge til rette for at flere både kan og vil jobbe mer.

I tillegg peker mange høringsinstanser på at en økning i aldersgrensen vil være uheldig for fornyelse av fagmiljøer, og for karrieremuligheter for yngre medarbeidere. Spesielt er det en rekke utdanningsinstitusjoner som er opptatt av denne problemstillingen. Blant annet vurderer *UiO* at økning av aldersgrensen vil forsinke rekruttering av nyansatte i universitets- og høgskolesektoren. De mener det er en utfordring fordi mange av fagmiljøene i sektoren har behov for tilgang på ny kompetanse innen forskning, utdanning og veiledning, og færre karrieremuligheter for stipendiater og postdoktorer som tar sikte på fast stilling i academia.

5.1.2 Departementets vurdering

Med innføringen av levealdersjusteringen som en sentral del av pensjonsreformen i 2011, vil en økning i aldersgrensen være nødvendig på sikt uansett. Slik kan statsansatte få mulighet til å

kompensere for levealdersjusteringen. Spørsmålet er imidlertid om når denne endringen skal gjennomføres. Departementet mener det ikke er tungtveiende grunner til å frata dagens statsansatte muligheten til å arbeide like lenge som mange ansatte i privat sektor, selv om det er noen år til konsekvensen av levealdersjusteringen slår inn for disse gruppene.

Det er nødvendig at flere står lenger i arbeid og utsetter avgangen fra arbeidslivet for å sikre bærekraften i velferdsstaten. Levealdersjustering innebærer også at en må stå lenger i arbeid for å oppnå et visst nivå på alderspensjonen etter hvert som levealderen øker. En økning i aldersgrensen i staten har som mål å bidra til å støtte opp under målet om flere med lenger yrkeskarrierer.

Omlaggingen av offentlig tjenstepensjon medfører at flere enn tidligere vil se seg økonomisk tjent med å stå lenge i arbeid. Samtidig kan økt levealder tilsi at flere eldre vil ha helsemessige forutsetninger for å stå lenger i jobb. Selv om få arbeider fram til 70-årsalderen i dag, har mange seniorer god kompetanse og arbeidskapasitet til å stå lenger i arbeid. Det er vanskelig å si noe sikkert om sammenhengen mellom alder og arbeidsproduktivitet, og hvordan dette utvikler seg over tid. Overvekt av akademikere i staten og gjennomgående lite fysisk krevende jobber, tilsier at staten bør kunne ha god nytte av eldre arbeidstakere. Det er derfor grunn til å tro at en økning i aldersgrensen kan få større virkning på sysselsettingen i staten enn hva en har observert så langt i privat virksomhet.

Når det gjelder problemstillingene som er reist vedrørende lederstillinger og uavhengige stillinger, bør behovet for tiltak vurderes nærmere på et senere tidspunkt i lys av erfaringer med en økt aldersgrense.

Engasjement på pensjonistvilkår skal gjelde kortvarig (tilfeldig) arbeid, og skal ikke være oppgaver av fast og varig karakter. Det skal heller ikke være en videreføring av tidligere arbeidsforhold og stilling.

Departementets forslag om å øke den alminnelige aldersgrensen må ses i sammenheng med avviklingen av plikten til å fratruke ved særaldersgrensene, som Forsvarsdepartementet peker på i sin høringsuttalelse. I tråd med Stortingets vedtak i juni 2021, jf. lovvedtak 160 (2020–2021), Prop. 138 L (2020–2021) og Innst. 519 L (2020–2021), er det fra 1. juli 2021 ikke lenger noen plikt til å fratruke stilling ved aldersgrensen for personer med særaldersgrense 60, 63 eller 65 år. Departementet kan

på bakgrunn av dette ikke se at det foreligger noen grunner til at en økning av den alminnelige aldersgrensen skal kunne føre til press om å innføre lavere aldersgrenser for flere grupper av offentlig ansatte.

For å fremme et godt fungerende arbeidsmarked, også på tvers av sektorer, bør flest mulig av reglene i arbeidslivet være like i offentlig og privat sektor. Det er ikke noe i arbeidets karakter som tilsier ulik alminnelig aldersgrense i staten sammenliknet med privat og kommunal sektor. Arbeidsmiljølovens aldersgrense ble økt til 72 år i 2015, jf. Prop. 48 L (2014–2015) *Endringer i arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven (arbeidstid, aldersgrenser, straff mv.)*. En økning i den alminnelige aldersgrensen til 72 år for statsansatte vil bidra til å harmonisere aldersgrensen i staten med arbeidsmiljølovens aldersgrense. Det vil kunne fremme arbeidskraftmobiliteten mellom offentlig og privat sektor.

Selv om det er klart størst potensial for økt sysselsetting for eldre blant arbeidstakere i 60-årene, vil økningen i den alminnelige aldersgrensen gi et signal til yngre arbeidstakere om at myndighetene gjerne ser at arbeidskarrieren varer ut over 70 år. Det er grunn til å tro at den alminnelige aldersgrensen påvirker når en arbeidstaker synes det er rimelig å slutte. Avgang i 60-årene vil kunne framstå som tidlig for mange hvis normen i loven er 72 år.

Omfanget av bedriftsintern 70-årsgrense i privat sektor og i kommunene er betydelig, noe som har redusert effekten av økningen i aldersgrensen i arbeidsmiljøloven fra 70 til 72 år i 2015. En økning av den alminnelige aldersgrensen til 72 år i staten vil kunne være et signal til private bedrifter og kommunesektoren om å oppheve den bedriftsinterne aldersgrensen. Det kan også tenkes at bedrifter i privat sektor med mange høyt utdannede arbeidstakere vil ønske å følge staten for å være konkurransedyktige.

Som en følge av forslaget om å øke den alminnelige aldersgrensen fra 70 år til 72 år, foreslås en justering i aldersgrenseloven § 3 om muligheten for å fortsette i stillingsforholdet utover den alminnelige aldersgrensen. Det foreslås der at tjenesten første gang kan forlenges opp til to år, og senere ett år til, i alt ikke utover tre år.

Det vises til lovforslaget i lov om aldersgrenser for statsansatte m.fl. § 2 første ledd og § 3 første ledd tredje punktum.

5.2 Sammenheng mellom aldersgrensen og tjenestepensjon fra Statens pensjonskasse

5.2.1 Høringsinstansenes syn

Statens pensjonskasse (SPK) peker i sitt høringssvar på at en økning av aldersgrensen vil føre til at noen medlemmer får endret nevner ved beregning av oppsatt alders-, uføre- og etterlattepensjon, noe som kan føre til lavere pensjon fra SPK. Videre viser de til at arbeidstakere som er født i 1962 eller tidligere med fortsatt arbeid etter å ha oppnådd forholdstall 1, vil få redusert ytelse fra tjenestepensjonsordningen som følge av samordningen med folketrygdens alderspensjon. Dette er en effekt i dagens regelverk som vil forsterke seg for disse årskullene med økning av aldersgrensen. Ifølge SPK er det en utfordring å kommunisere dette ut riktig til medlemmene. De mener at en mulig løsning kan være at økningen i den alminnelige aldersgrensen bare gjøres gjeldende for dem som er født i 1963 eller senere, men innser at det kan være utfordrende betjenings- og rapporteringsmessig.

Problemstillingen knyttet til samordning av tjenestepensjon og alderspensjon fra folketrygden blir påpekt i flere av høringssvarene.

5.2.2 Departementets vurdering

Det er riktig at en økning av aldersgrensen fra 70 til 72 år uten andre endringer vil føre til at noen medlemmer får endret nevner ved beregning av oppsatt alders-, uføre- og etterlattepensjon, og at endringen kan medføre lavere pensjon. En oppsatt pensjon utgjør en så stor del av full pensjon som forholdet mellom opptjent tjenestetid og den tjenestetid vedkommende ville hatt fra den dag vedkommende ble medlem og fram til aldersgrensen, men ikke mer enn 40 år og ikke mindre enn 30 år. For personer som starter i offentlig sektor for første gang etter 30 år, vil altså (med dagens aldersgrense) kravet til full opptjening være lavere enn 40 år. For de som har startet i offentlig sektor når de er mellom 30 og 40 år, vil en økning i aldersgrensen øke kravet til full opptjening, og derfor kunne redusere ytelsen fra oppsatte rettigheter. Uten en lovendring vil altså forslaget om å heve aldersgrensen gi redusert pensjon for en stor gruppe mottakere av offentlig tjenestepensjon. Forslaget om å heve aldersgrensen har ikke som intensjon å redusere pensjonsrettighetene. Det foreslås derfor presisert i lov om Statens pensjonskasse at det ikke skal medregnes tid lenger enn

til 70 år i fastsettelsen av kravet til full opptjening for oppsatte pensjoner.

Det vises til lovforslaget, lov om Statens pensjonskasse § 23 andre ledd, § 26 h tredje ledd bokstav a og § 28 sjette ledd andre punktum. Bestemmelsen i lov om Statens pensjonskasse om oppsatt enke- og enkemannspensjon og oppsatt barnepensjon, jf. § 33 andre ledd og § 38 tredje ledd, viser til § 23 andre ledd og er derfor ikke nødvendig å endre.

Når det gjelder levealdersjusteringen av alderspensjon for dem som er født i 1962 eller tidligere, er det riktig at medlemmer som arbeider etter å ha oppnådd forholdstall 1, vil få tjenestepensjonen redusert. Regelverket ble innført fra 2011, og er basert på den avtale som ble inngått i 2009 om tilpasset offentlig tjenestepensjon som følge av endringene i folketrygden, se Prop. 107 L (2009–2010) og Innst. 360 L (2009–2010). Regelverket har også senere vært til vurdering i Stortinget, både i forbindelse med andre lovproposisjoner og som følge av Representantforslag 46 L (2018–2019), jf. Innst. 187 L (2018–2019), og Representantforslag 141 L (2019–2020), jf. Innst. 71 L (2020–2021). Spørsmålet har i tillegg vært til behandling i Borgarting lagmannsrett. Anken i saken til Høyesterett ble ikke tillatt fremmet av Høyesteretts ankeutvalg da det ikke ble funnet tilstrekkelig grunn til at anken ble behandlet.

Departementet ønsker ikke å gå inn for innspillet fra Statens pensjonskasse om å bare gjøre økningen i aldersgrensen gjeldende for dem som er født i 1963 eller senere. En slik løsning vil innebære en urimelig forskjellsbehandling av årskull. Forslaget om å heve den alminnelige aldersgrensen fra 70 til 72 år bør gjelde alle.

5.3 Reglene for sykepenger

5.3.1 Høringsinstansenes syn

Flere høringsinstanser peker på at ansatte i staten har tariffestet rett til full lønn under sykdom også etter fylte 67 år, mens arbeidsgiver får en begrenset refusjon fra folketrygden fra 67 år (60 dager) og ingen refusjon for ansatte fra fylte 70 år. De mener at dersom aldersgrensen i staten økes, er det behov for å gjøre endringer i reglene for sykepenger.

5.3.2 Departementets vurdering

Regjeringen har nedsatt et utvalg (Pensjonsutvalget) som skal evaluere pensjonsreformen. I utvalgets mandat heter det at utvalget «(...) skal

vurdere aldersgrensene i pensjonssystemet i sammenheng med en vurdering av aldersgrensene i øvrige inntektssikringsordninger og utviklingen i alderen hvor det er vanlig å trekke seg ut av arbeidsmarkedet.» Utvalget skal levere sin innstilling mars 2022. For å sikre en grundig utredning, mener departementet at det er hensiktsmessig å avvente utvalgets innstilling før en går videre med å vurdere ev. behov for endringer i aldersgrensene i folketrygdens inntektssikringsordninger.

6 Økonomiske og administrative konsekvenser

En økning av den alminnelige aldersgrensen vil gi arbeidstakere som passerer 70 år, muligheten til å jobbe inntil to år til. På den ene siden er en høy arbeidsstyrke nødvendig for å opprettholde velferdsstaten og høy verdiskaping. På den annen side vil eldre som arbeider lenger, tjene opp høyere pensjonsrettigheter, noe som øker framtidige pensjonsutbetalinger.

Økt aldersgrense gjør at arbeidsgivere får beholde verdifull kompetanse lenger, og det vil på kort sikt redusere behovet for nyansettelser. For den enkelte virksomhet vil de økonomiske konsekvensene avhenge av flere faktorer. En direkte konsekvens for arbeidsgiverne vil være å ha arbeidstakeren ansatt i en lengre periode og dermed økte personalkostnader. Konsekvensen vil også avhenge av utviklingen i produktiviteten til den enkelte arbeidstaker. Eldre arbeidstakere har i dag også visse særrettigheter i lovgivningen: ekstra ferieuke for dem over 60 år, rett til redusert arbeidstid for dem over 62 år. De er også omfattet av rett til tilrettelegging som øvrige ansatte. Forslaget vil derfor ha visse økonomiske konsekvenser for arbeidsgiver, men disse vil avhenge av antallet som ønsker å arbeide lenger på den enkelte arbeidsplass, deres produktivitet, relative lønnsnivåer og kostnaden ved å lære opp nye ansatte.

Hvis statsansatte som fortsetter i jobb etter 70 år, er mindre produktive enn yngre, vil samlet produksjon reduseres for gitt antall ansatte. I den grad eldre arbeidstakere med lavere produktivitet har høyere lønn enn yngre, kan det begrense produksjonen ytterligere i statsetater som gjerne har gitte budsjettammer. Hvis det er mange arbeidsløse med relevant kompetanse, vil flere eldre i jobb kunne gi noe høyere ledighet. Det vil imidlertid være en kortsiktig (tilpasnings-)effekt.

Forslaget om å ta inn et tillegg i lov om Statens pensjonskasse som presiserer at det ikke skal medregnes tid lenger enn til 70 år i fastsettelsen av kravet til full opptjening for oppsatte pensjoner medfører ingen økonomiske konsekvenser.

Å fjerne plikten til å fratrukke kan gi økte administrative kostnader for den enkelte arbeidsgiver gjennom økt behov for tilrettelegging av arbeidsoppgaver. Departementet legger til grunn at dette vil være håndterbart i de fleste tilfeller.

Økt aldersgrense kan gi flere vanskelige personalsaker og eventuelt oppsigelser og avskjedssaker på grunn av individuelle forhold hos arbeidstakeren, med de konsekvenser og kostnader dette medfører. En kan ikke se bort fra at det vil gi flere arbeidstvister og noe økt arbeidsmengde for domstolene. Flere vil også kunne oppleve å få en uverdigg avgang fra arbeidslivet.

Departementet har imidlertid ikke grunnlag for å vurdere om antallet oppsigelses- og avskjedssaker vil øke som følge av forslaget, men har tro på at partene finner gode løsninger i fellesskap.

Forslaget om å presisere at det ikke skal medregnes tid lenger enn til 70 år i fastsettelsen av kravet til full opptjening for oppsatte pensjoner, har ingen administrative konsekvenser da beregningen av pensjon vil skje på samme måte som i dag.

7 Merknader til lovforslaget

Til endringene i lov om aldersgrenser for statsansatte m.fl.

Til § 2 første ledd

Første ledd endres for å øke den alminnelige aldersgrensen i staten fra 70 til 72 år. Det vises til drøftelsene i punkt 5.

Til § 3 første ledd siste punktum

Det gjøres endringer i bestemmelsen som gir ansettelsesmyndigheten adgang til å bestemme at en ansatt som fremdeles fyller de kravene stillingen forutsetter, skal kunne fortsette i tjenesten utover den alminnelige aldersgrensen. Endringen innebærer at arbeidsforholdet kan fortsette utover 72 år, men ikke utover fylte 75 år. Ansettelsesmyndigheten kan dermed gjøre unntak fra aldersgrensen i staten i inntil tre år, i motsetning til dagens fem år.

Til endringene i lov om Statens pensjonskasse*Til § 23 andre ledd*

Det presiseres at det ikke skal medregnes tid lenger enn til 70 år i fastsettelsen av kravet til full opptjening for oppsatt alderspensjon. Bestemmelsen gjelder for medlemmer født før 1963. Bestemmelsen gjelder også for oppsatt enke- og enkemannspensjon og oppsatt barnpensjon, jf, henvisningen til bestemmelsen i § 33 andre ledd fjerde punktum og § 38 tredje ledd fjerde punktum. Det vises til punkt 5.2.2.

Til § 26 h tredje ledd bokstav a

Det presiseres i andre punktum at det ikke skal medregnes tid lenger enn til 70 år i fastsettelsen av kravet til full opptjening for oppsatt alderspensjon for medlemmer født etter 1962 for opp-tjeningstid før 2020. Det vises til punkt 5.2.2.

Til § 28 sjettede ledd andre punktum

Det presiseres at det ikke skal medregnes tid lenger enn til 70 år i fastsettelsen av kravet til full

opptjening for oppsatt uførepensjon. Det vises til punkt 5.2.2.

Til ikraftsettingsbestemmelsen

Loven foreslås satt i kraft fra den tiden Kongen bestemmer. Departementet har lagt opp til at endringene kan gjennomføres relativt hurtig uten særskilte overgangsordninger. Endringen i den alminnelige aldersgrensen vil dermed gjelde for personer som fyller 70 år etter at loven trer i kraft.

Arbeids- og sosialdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om endringer i lov om aldersgrenser for statsansatte m.fl. og lov om Statens pensjonskasse (økning av den alminnelige aldersgrensen i staten fra 70 til 72 år).

Vi HARALD, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endringer i lov om aldersgrenser for statsansatte m.fl. og lov om Statens pensjonskasse (økning av den alminnelige aldersgrensen i staten fra 70 til 72 år) i samsvar med et vedlagt forslag.

Forslag

til lov om endringer i lov om aldersgrenser for statsansatte m.fl. og lov om Statens pensjonskasse (økning av den alminnelige aldersgrensen i staten fra 70 til 72 år)

I

I lov 21. desember 1956 nr. 1 om aldersgrenser for statsansatte m.fl. gjøres følgende endringer:

§ 2 første ledd skal lyde:

Den alminnelige *aldersgrensen* er 72 år. Det kan fastsettes lavere aldersgrense for stillinger hvor

- a) Tjenesten medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning på tjenestemennene slik at de normalt ikke makter å skjøtte arbeidet forsvarlig til fylte 72 år.
- b) Tjenesten stiller spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper som normalt blir sterkere svekket før fylte 72 år enn det en forsvarlig utføring av tjenesten tilsier.

§ 3 første ledd tredje punktum skal lyde:

Tjenesten kan første gang forlenges opp til to år, og senere ett år *til*, men ikke *utover tre* år.

II

I lov 28. juli 1949 nr. 26 om Statens pensjonskasse gjøres følgende endringer:

§ 23 andre ledd skal lyde:

For den som blir opptatt som nytt medlem i Statens pensjonskasse etter 1. januar 1967, skal oppsatt alderspensjon utgjøre en så stor del av full

pensjon som forholdet mellom opptjent tjenestetid og den tjenestetid vedkommende ville hatt fra den *dagen* han *eller hun* ble medlem av Pensjonskassen og fram til *det laveste av* aldersgrensen *eller 70 år*, dog ikke mer enn 40 år og ikke mindre enn 30 år.

§ 26 h tredje ledd bokstav a skal lyde:

a) Har medlemmet 31. desember 2019 full tjenestetid, eller mer, får medlemmet full alderspensjon. Full tjenestetid er den tjenestetiden medlemmet ville hatt fra den dagen vedkommende ble medlem av Pensjonskassen og fram til *det laveste av* aldersgrensen *eller 70 år*, likevel ikke mer enn 40 år og ikke mindre enn 30 år. Pensjonen skal utgjøre 66 prosent av pensjonsgrunnlaget.

§ 28 sjette ledd andre punktum skal lyde:

Uførepensjonen skal da avkortes etter forholdet mellom tjenestetiden og den tjenestetid vedkommende ville ha fått fra den *dagen* han eller hun ble medlem av Pensjonskassen og fram til *det laveste av* aldersgrensen *eller 70 år*, likevel ikke mer enn 40 år og ikke mindre enn 30 år.

III

Loven trer i kraft fra den tiden Kongen bestemmer.