

## **Mandat for arbeidet med å vurdere det framtidige behovet for særaldersgrenser**

Flere stillinger tilknyttet offentlig tjenstepensjonsordning har lavere aldersgrense enn den alminnelige aldersgrensen på 70 år. Systemet med slike særaldersgrenser bygger på en forutsetning om at hele grupper av arbeidstakere ikke kan fortsette i stillingen ut over en gitt alder, med bakgrunn i at tjenesten stiller spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper som normalt svekkes ved alder, eller at stillingen medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning.

Plikten til å fratruke ved oppnådd særaldersgrense etter lov om aldersgrenser for statsansatte m.fl. (heretter kalt aldersgrenseloven) er opphevet fra 1. juli 2021. Retten til pensjon ved oppnådd særaldersgrense er videreført. For kommunale stillinger ble plikten til å fratruke ved særaldersgrensen opphevet fra 1. januar 2022. Dagens lovgivning og regelverk er i all hovedsak avgrenset til stillinger i offentlig sektor, jf. at den sentrale lovgivningen på feltet, aldersgrenseloven, gjelder for statlig ansatte m.fl.

Behovet for en gjennomgang og vurdering av særaldersgrensene er pekt på en rekke ganger. Pensjonskommisjonen foreslo i sin utredning (NOU 2004: 1) at systemet med særaldersgrenser bør gjennomgås og endres, og viste blant annet til at prinsippet bør være at det er arbeidets art og risiko som avgjør behovet for tidlig og særskilt pensjonering, og ikke en bestemt alder. Nylig sluttet også Pensjonsutvalget seg til at reglene for særaldersgrensene bør vurderes på nytt i NOU 2022: 7: «Pensjonsordningene og aldersgrensene for personer med særaldersgrenser har vært tilnærmet uendret svært lenge. Stortinget har gjennom flere tiår gjentatte ganger pekt på behovet for å vurdere reglene på nytt, noe utvalget er enig i».

I avtalen om tjenstepensjon for ansatte i offentlig sektor fra 3. mars 2018 heter det bl.a. at «Samfunnsmessige hensyn knyttet til sikkerhet og belastning tilsier at det også i fremtiden vil være behov for at stillinger i offentlig sektor skal ha særaldersgrense», og videre at «Pensjonsavtalen regulerer ikke hvilke stillinger som i fremtiden skal ha særaldersgrense eller hvilke aldersgrenser som skal gjelde. Dette må avklares i en senere prosess». Videre heter det i avtalen at «dersom det skjer endringer i aldersgrensen, skal personer som på det tidspunktet er ansatt i en stilling med særaldersgrense og som har ti eller færre år igjen til den tidligere aldersgrensen, beholde de ordninger som da gjelder». Det går videre fram at det skal være prosesser både om pensjonsreglene for personer med særaldersgrense og om aldersgrensene. I tråd med dette har Arbeids- og inkluderingsdepartementet blitt enig med arbeidslivets parter, ved LO, Unio, YS, Akademikerne, KS og Spekter, om at det skal nedsettes en arbeidsgruppe som skal vurdere det framtidige behovet for særaldersgrenser. Arbeidet skal dokumenteres i en rapport.

I prosessavtalen av 14. juni 2022, inngått mellom Arbeids- og inkluderingsdepartementet og arbeidslivets parter, heter det: «Rapporten skal blant annet vurdere grunnlaget for særaldersgrenser, basert på sikkerhet, belastning og særskilte krav til egenskaper som medfører lavere avgangsalder. Arbeidsgruppen skal også utrede egnede tiltak for å legge til rette for forlengede yrkesliv. Partene skal delta i arbeidsgruppens møter og få komme med innspill til arbeidet og få kommentere utkast til rapporten. Arbeidsgruppen skal, blant annet i samarbeid med partene, gjøre et kvalitativt arbeid for få bedre kunnskap om både dagens situasjon og det framtidige behovet for særaldersgrenser.

Det vises til pensjonsavtalen fra 3. mars 2018 hvor det er avtalt at hvilke stillinger som i fremtiden skal ha særaldersgrense eller hvilke aldersgrenser som skal gjelde skal avklares

etter at partene har avtalt pensjonsregler. Arbeidsgruppen sitt arbeid kan gi nyttig kunnskap i vurderingen av hvilke langsiktige pensjonsløsninger som er mest hensiktsmessige.»

Arbeidsgruppen skal følge de generelle kravene til utredninger som følger av utredningsinstruksen med de føringer som følger av mandatet. Nedenfor følger en nærmere beskrivelse av mandatet for dette arbeidet.

## **Bakgrunnen for særaldersgrensene**

Begrunnelsen for aldersgrensen som er satt kan ofte være gitt langt tilbake i tid.

Arbeidsgruppen skal kartlegge omfanget og redegjøre for den historiske bakgrunnen for særaldersgrensene. Arbeidsgruppen skal drøfte begrunnelsen for særaldersgrensene i aldersgrenseloven og særaldersgrenser som ikke er hjemlet i aldersgrenseloven, herunder aldersgrensen i forsvarsloven, sykepleierpensjonsloven og særaldersgrensene i kommunal og fylkeskommunal sektor.

## **Arbeidets art**

Særaldersgrenser er i hovedsak hjemlet med bakgrunn i hensynet til at tjenesten stiller spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper som normalt svekkes med alder, eller at stillingen medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning. Særaldersgrensene tar heller ikke hensyn til at kravene til tjenesten kan endres over tid. I dagens arbeidsmarked finnes det også enkelte yrker som er av lik karakter, men der stillingskoder, sektortilhørighet, pensjonsordning eller arbeidsgiver avgjør om stillingen har særaldersgrense.

Arbeidsgruppen skal samle relevant kunnskap om arbeidsmiljøbelastninger mv.

Arbeidsgruppen skal vurdere grunnlaget for særaldersgrenser basert på belastning, sikkerhet og beredskap, og særskilte krav til fysiske eller psykiske egenskaper som antas å reduseres ved økende alder, samt om egenskapene reduseres i så stor grad at arbeidet ikke lenger kan utføres ved en gitt alder.

Arbeidsgruppen skal vurdere om arbeidets art og belastning, herunder mulighet for tilpasninger og endringer av arbeidsoppgaver, i stillinger med særaldersgrense systematisk avviker fra andre stillinger.

## **Avgangsmønster**

Som påpekt av Pensjonsutvalget (NOU 2022: 7), kan aldersgrenser ha en normgivende effekt på den enkeltes pensjoneringstidspunkt. Dette gjelder også for særaldersgrenser. Det å jobbe i en stilling med særaldersgrense kan dermed påvirke den enkeltes valg om avgang fra arbeidslivet. Samtidig velger noen av dem som er omfattet av en særaldersgrense å fratrukke stillingen ved nådd aldersgrense, for så å fortsette å arbeide i omtrent samme omfang som tidligere, men i andre stillinger/yrker.

Arbeidsgruppen skal kartlegge avgangsmønsteret for ulike yrker, både med og uten særaldersgrenser, og vurdere om det er systematiske forskjeller i avgangsmønster mellom de ulike yrkene. I arbeidet skal det også undersøkes når og med hvilken inntektssikring (uføreytelse, AFP, særalderspensjon eller andre ytelser) personer med særaldersgrense går ut av arbeidslivet.

Arbeidsgruppen skal videre kartlegge omfanget av personer som mottar særalderspensjon og fortsetter i arbeid etter uttak av særalderspensjon. Som en del av dette skal arbeidsgruppen kartlegge i hvor stor grad personer som mottar særalderspensjon fortsetter i arbeid,

eksempelvis ved å tallfeste yrkesinntekt, antall arbeidstimer per uke og hvor lenge etter uttak av særalderspensjon de jobber.

## **Forlengede yrkesliv**

Både eldres yrkesaktivitet og avgangsalderen fra arbeidslivet har økt over tid. Dette gjelder i samtlige sektorer og næringer, både for høyt og lavt utdannede og i akademiske så vel som i tunge, manuelle yrker.

Det generelle kravet til arbeidsmiljø, jf. arbeidsmiljøloven §4-1, innebærer at arbeids-situasjonen skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige psykiske eller fysiske belastninger. Arbeidsgiver har også tilretteleggingsplikt, jf. arbeidsmiljøloven § 4-2, noe som innebærer at arbeidet skal organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger. Tilretteleggingsplikten er uavhengig av arbeidstakers alder.

Arbeidsgruppen skal undersøke i hvilken grad det legges til rette for at personer med særaldersgrenser kan stå lenge i stilling.

Arbeidsgruppen skal søke innsikt i hva som kreves av tilrettelegging for at personer med særaldersgrense skal kunne stå i stilling utover særaldersgrensen.

Arbeidsgruppen skal vurdere hensiktsmessige tiltak som kan legge til rette for forlenget yrkeskarriere i samme stilling, herunder hvordan arbeidsgiver i større grad kan tilrettelegge eller redusere belastningen.

## **Overgang til annet arbeid**

Dagens system for særaldersgrenser tar ikke hensyn til muligheten for overgang til annet arbeid.

Arbeidsgruppen skal, på et overordnet nivå, vurdere arbeidsgivers mulighet for å tilby personer med særaldersgrense annet egnet arbeid ved internt stillingsbytte eller tilpassing av arbeidsoppgaver.

I tilfeller der arbeidsgiver ikke har annet egnet arbeid å tilby, kan det likevel finnes andre offentlige virksomheter hvor arbeidstakerens kompetanse kan anvendes. Arbeidsgruppen skal vurdere om det er formelle begrensninger, f.eks. statsansatteloven eller arbeidsrettslige forhold, som er til hinder for en slik overføring til annet egnet arbeid.

## **Det framtidige behovet for særaldersgrenser**

Arbeidsgruppen skal, med utgangspunkt i punktene ovenfor, gjøre en overordnet vurdering av det framtidige behovet for særaldersgrenser.

Arbeidsgruppen skal vurdere ulike tilnærminger for å løse utfordringen med at det fortsatt vil kunne være enkelte arbeidsoppgaver som ikke bør ivaretas av personer over en viss alder. Konsekvensene for arbeidslivet, arbeidsdeltakelsen og offentlige finanser av de ulike tilnærmingene skal vurderes.

## **Frist**

Arbeidsgruppen skal legge fram en rapport innen 1. juni 2023.