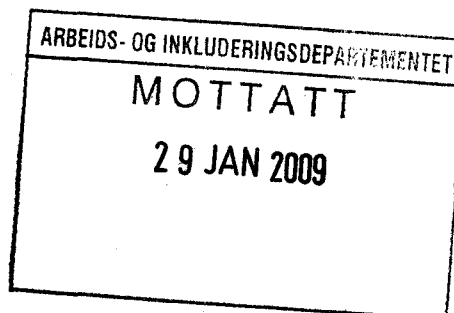




Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep.

0030 Oslo



[Vår dato:
28.01.2009

[Vår ref.:
KA-3322

[Deres dato:
30.10.2008

[Deres ref.:
200804809

[Saksbehandler:
Geir S. Winters

Merknader til høringsnotat ad endring i arbeidsmiljøloven

Det vises til departementets høringsnotat med tilhørende utredning angående arbeidsmiljølovens "70-årsregel" i § 15-7 fjerde ledd.

KA oppfatter nevnte regel som en velfungerende regel, i det den gir en relevant forutsigbarhet for både arbeidsgiver og arbeidstaker mht. på hvilket tidspunkt arbeidsforholdet normalt skal opphøre på grunn av høy alder. At 70 år er en rimelig grense underbygges både av statistikk som viser en betydelig nedgang i antallet yrkesaktive flere år før fylte 70 år, samt de ordninger som praktiseres i naboland. Hensynet til en verdig avgang, at pensjonsordningen sikrer nødvendig inntekt, innebærer at en aldersgrense hvor arbeidsforholdet normalt opphører ved fylte 70 år er tilstrekkelig saklig begrunnet, og således ingen urimelig diskriminering. En maksimal aldersgrense vil dessuten i prinsippet være lik for alle mennesker.

En del arbeidstakere på kirkelig sektor velger å fortsette arbeidsforholdet etter fylte 70 år etter avtale med arbeidsgiveren. Dette gjelder i all hovedsak mindre deltidsstillinger. Erfaringen viser således at eldre arbeidstakere kan yte en god og nyttig innsats etter fylte 70 år. I det alderen kan innebære at arbeidsevnen blir svekket, vil det lett kunne skape uheldige konfliktsituasjoner, dersom arbeidstakerne ble gitt en ensidig rett til å arbeide ut over fylte 70 år. Dette innebærer at for å unngå belastende konflikter vedrørende arbeidstakerens arbeidsevne, bør arbeidsgiveren stå fritt til å bestemme hvorvidt en arbeidstaker helt eller delvis skal gis adgang til å fortsette arbeidsforholdet etter fylte 70 år.

På kirkelig sektor har det i praksis – så langt vi har oversikt - blitt lagt til grunn at arbeidsmiljølovens § 15-7 fjerde ledd innebærer at arbeidsforholdet opphører ved fylte 70 år uten at det gis noen eksplisitt skriftlig oppsigelse. Dette synes også å ha vært en praksis innenfor kommunal

KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon

Postadresse:
Postboks 1034 Sentrum
0104 OSLO

Telefon: 23 08 14 00
Telefax: 23 08 14 09

www.ka.no
ka@ka.no

Org.nr: NO 971 273 003 MVA
Kontonr: 3000 15 30344

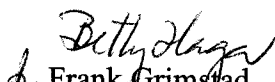
sektor, jf. kommunenes personalhåndbok 2009, hvor det i punkt 11.9.2 på side 149 blant annet er opplyst: "Ved oppnådd (sær)aldersgrense forutsettes det at arbeidstakeren fratrer uten oppsigelse". En oppsigelse kan lett oppfattes som en negativ måte å meddele at arbeidsforholdet opphører på, og hensett til en antatt langvarig og konsekvent praksis, fremstår en oppsigelse som unødvendig. En praktisk orientering i forkant av at arbeidstakeren fyller 70 år, burde være tilstrekkelig.

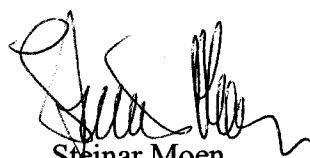
De aller fleste arbeidstakerne er innforstått med at arbeidsforholdet senest opphører ved fylte 70 år, slik at det er vanskelig å se noe praktisk behov for den varslingsregel som utredningen foreslår. Når brudd på varslingsregelen kan medføre en forlengelse av arbeidsforholdet på inntil 6 måneder, så kan det skape uheldige situasjoner som regelverket ikke bør legge opp til. KA har forståelse for at det bør være en pliktig informasjonssamtale mellom arbeidsgiveren og arbeidstakeren, gjerne senest 3 måneder før arbeidsforholdet opphører, men en forglemmelse mht. å avholde en slik samtale bør ikke kunne lede til at arbeidsforholdet blir forlenget.

Når arbeidstakeren har fylt 70 år, og fortsatt ønsker å fortsette arbeidsforholdet, så er det i praksis nok antatt at det vil foreligge en friere adgang til å ansette midlertidig, i det oppsigelsesvernet anses redusert på grunn av "70-års regelen". Når både arbeidsgiveren og arbeidstakeren ser seg tjent med et fortsatt arbeidsforhold, og arbeidstakeren er økonomisk sikret gjennom en pensjonsordning, bør lovreglene gi en fleksibel adgang til midlertidige ansettelser, hvor det tas høyde for at det kan være behov for å avslutte arbeidsforholdet relativt raskt dersom endringer i arbeidstakerens helse skulle tilsi det.

Med hilsen

KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon


Frank Grimstad
Adm. dir.


Steinar Moen
Forhandlingssjef