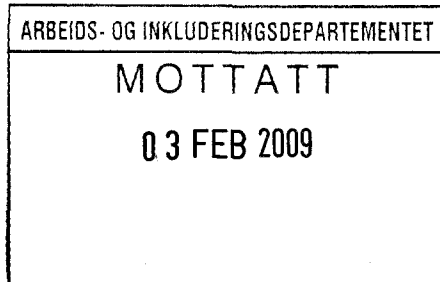


Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep.

0030 OSLO



Dato: 30. januar 2009
Vår referanse: 09/004018
Saksbehandler: Biørn Bogstad
Juridisk seksjon
Telefon: 22 24 17 13
E-post: biorn.bogstad@spk.no
Deres dato: 30. oktober 2008
Deres referanse: 200804809

Høringssak – endringer i arbeidsmiljøloven

Statens Pensjonskasse (SPK) viser til departementets brev av 30. oktober 2008, med spørsmål om merknader til høringssaken "Endringer i arbeidsmiljøloven". SPK er ikke oppført som høringsinstans i saken, men ønsker likevel å komme med enkelte merknader knyttet til den delen av høringssaken som gjelder "Utredning om arbeidsmiljøloven § 15-7 fjerde ledd ("70-årsregelen"):

Bør man ha en alminnelig aldersgrense?

Etter SPKs vurdering bør man fortsatt ha en alminnelig aldersgrense. Hovedårsaken til dette er at en slik grense etter SPKs syn er en fordel for begge parter, og da særlig ved at man på den måte kan avslutte en yrkeskarriere på en verdig måte. SPK frykter at en motsatt ordning, der man ikke lenger har en alminnelig aldersgrense, kan føre til mange uheldige situasjoner og lite verdig avslutninger på yrkeslivet for mange. Særlig vil dette gjelde i situasjoner der det er kamp om arbeidsplassene, og i situasjoner der virksomheter må nedbemanne. Klare og objektive kriterier for når et arbeidsforhold opphører, er da etter SPKs syn en fordel.

Hva bør den alminnelige aldersgrensen være?

I forslaget til nytt alderspensjonssystem i folketrygden er det lagt opp til at man skal kunne jobbe og tjene opp pensjonsrettigheter til og med det året man fyller 75 år. Ut fra dette vil det være logisk å sette grensen til utgangen av det året man fyller 75 år.

SPK ser imidlertid ikke noe behov for at man gjør dette i denne omgang. Årsaken er at det i dag bare er om lag 10 prosent av arbeidsstyrken som fortsetter i arbeid etter fylte 70 år, se utredningen s. 16. Ut fra dette vil det etter SPKs syn ikke være noe særlig behov for å øke aldersgrensen ytterligere. Aldersgrensen i arbeidsmiljøloven er uansett ikke en "skal-regel", og arbeidsgiver har da mulighet til å la vedkommende fortsette i sitt arbeid dersom det er ønskelig for begge parter.

SPK er ut fra det ovenstående kommet til at man bør beholde dagens grense på 70 år. Utfordringen synes å få folk til å fortsette lenger i arbeid enn i dag, og da er det etter SPKs

syn mer på sin plass med tiltak knyttet til personer i alderen 60 til 67 år. Dette vil etter SPKs syn langt på vei skje ved en aktiv arbeidslivspolitik fra myndighetens side sammen med innføring av delingstall i den nye folketrygden.

Bør man fortsette med virksomhetsspesifikke aldersgrenser?

Uavhengig av spørsmålet om en generell aldersgrense mener SPK det er grunnlag for å fortsette med en ordning der man på virksomhetsnivå kan stille opp aldersgrenser for enkelte stillinger innenfor virksomheten. Etter vårt syn bør imidlertid ordningen "oppjusteres", slik at den harmonerer bedre med arbeidslinjen. Ut fra dette kan en mulig måte å utforme ordningen på være slik:

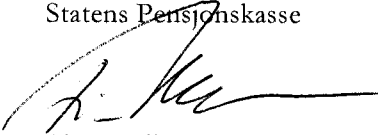
Det bør ikke opp til den enkelte virksomhet å fastsette aldersgrenser. Etter vårt syn bør det på overordnet nivå, for eksempel i arbeidsmiljøloven, stilles regler om hvilke typer stillinger som *kan* ha særaldersgrenser. Om særaldersgrensene på den enkelte virksomhet skal ligge inn under arbeidsgivers styringsrett eller om disse bør tariffavtales, har ikke SPK noen mening om.

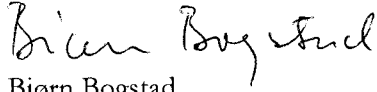
Til spørsmålet om hvilke stillinger som kan ha en særaldersgrense, mener SPK at det må være arbeidsoppgavene i stillingen som er avgjørende for om man kan stille opp en særaldersgrense eller ikke. Et naturlig utgangspunkt er da at man kan åpne for aldersgrenser som i dag faller inn under aldersgrenseloven § 2 første ledd bokstav a. Etter denne bestemmelsen kan det fastsettes særaldersgrenser for stillinger som medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning på arbeidstakerne, slik at de normalt ikke makter å skjøtte arbeidet forsvarlig dersom de hadde fortsatt i sitt arbeid fram til når den alminnelige aldersgrensen (70 år). Dersom man i tillegg ønsker å åpne for aldersgrenser også for andre typer stillinger, kan man eventuelt utvide ordningen med å åpne for aldersgrenser også for stillinger som faller inn under aldersgrenseloven § 2 første ledd bokstav b.

Ordningen bør videre utformes slik at arbeidsforholdet ikke opphører ved nådd aldersgrense. I stedet bør det innføres en ordning der arbeidstakeren plikter å fratruke "særaldersgrensestillingen" ved nådd aldersgrense, mot at det inntreer en plikt for arbeidsgiveren til å omplassere arbeidstakeren til annet passende arbeid i virksomheten fram til han når den alminnelige aldersgrensen.

* * *

Med hilsen for
Statens Pensjonskasse


Finn Melbø
administrerende direktør


Biørn Bogstad
seniorrådgiver

Kopi: Fornyings- og administrasjonsdepartementet