



Arbeids- og Sosialdepartementet

Deres ref:
20/2638

Vår ref:
13/2020
Bes oppgitt ved henvendelse

Saksbehandler:
Ketil Sivertsen

Dato:
21.09.20

Høringsuttalelse

Forslag til endringer i aldersgrenseloven og sykepleierpensjonsloven.

Innledning

Norsk Brannmannsforum (NBMF) er en interesseorganisasjon for brannkonstabler og vi representerer medlemmer i både heltids og deltidsbrannvesen i hele Norge.

Norske brannvesen har en stor andel stillinger med særaldersgrenser, men utgjør totalt sett en liten andel av offentlige stillinger som er berørt av lovforslaget.

Vi vil i denne høringsuttalelsen vektlegge hvilke følger forslaget om å fjerne plikt til å fratre ved oppnådd særaldersgrense vil ha for vår yrkesgruppe.

Uttalelse

Generelt

Innledningsvis vil vi påpeke et prinsipielt problem med høringsnotatet.

I avtale av 3.3.2018 mellom partene i arbeidslivet fremgår det at partene skal utrede og avtale løsninger for personer som har særaldersgrense. En lovendring som foreslått i høringsnotatet vil ensidig innføre endringer og dermed bryte med inngått avtale som sier at *partene skal utrede og avtale løsninger*.

NBMF mener regjeringen må forholde seg til inngåtte avtaler. **Høringsnotatet utfordrer den norske modellen og en lovendring som foreslått vil være å anse som et brudd på inngått avtale.** Dette bør spesielt unngås i prinsipielle og viktige saker som pensjon.

Ut over dette ser vi at store deler av høringsnotatet fremstår som ren argumentasjon mot særaldersgrenser. Dette er merkelig siden partene er enige om at det også i fremtiden vil være behov for særaldersgrenser.

Høringsnotatet klarer ikke å beskrive behovet for å fjerneplikten til å fratre for yrker med særaldersgrenser og baserer seg i stor grad på meninger og i mindre grad på konkret tallmateriale. I tillegg forsøkes endringen fremstilt som økte rettigheter og faktumet at dette er en stor



systemendring med potensielt store konsekvenser for en stor andel av offentlig ansatte underkommuniseres.

Det at man foreslår å fjerneplikten til å fratre kun for de med særaldersgrenser, men velger å videreføreplikten for de med alminnelig aldersgrense er ikke løftet som en problemstilling. Dette er bekymringsfullt siden særaldersgrensene er satt spesifikt for de yrkene det gjelder og en plikt til å fratre ved en gitt alder har samme funksjon som i yrker med ordinær aldersgrense. **Vi klarer ikke se hvorforplikten skal opprettholdes for de med ordinær aldersgrense, men ikke for de med særaldersgrense.**

Bakgrunnen for endringsforslaget

Høringsnotatet beskriver bakgrunnen for lovforslaget som legges ut på høring:

«Regjeringen mener at også personer med særaldersgrense må få mulighet til å jobbe lenger dersom de ønsker det.»

Dette viser en manglende forståelse for hvorfor vi har særaldersgrenser i visse yrker. Det er stillingens innhold som avgjør om man har særaldersgrense eller ikke. I brannyrket er bakgrunnen for særaldersgrensen at det stilles krav til fysikk og psyke som normalt svekkes etter en gitt alder.

Særaldersgrensen skal altså sikre at brannfolk fysisk og psykisk er i stand til å utføre jobben som samfunnet forventer. Tjenesten som leveres til befolkningen er i fokus.

Å gi en mulighet til å fortsette i slike yrker fordi man *ønsker* har et potensiale for farlige situasjoner for den enkelte og dens kolleger, og vil også kunne føre til at befolkningen ikke får den hjelpen de har krav på og forventer. Å risikere dette kun fordi *regjeringen mener* at dette bør være en mulighet er etter vårt syn ikke riktig.

Videre heter det:

«Å fjerneplikten til å fratre vil åpne for dette.»

Man kan spørre seg hva man har igjen hvis man har en lavere aldersgrense enn den ordinære uten en plikt til å fratre? Har man da en veiledende særaldersgrense? Og hva er i så fall hensikten med det?

Vi påstår at man da i praksis ikke har en særaldersgrense lenger.

Arbeids- og sosialdepartementet er i avtale av mars 2018 enige i at det også i fremtiden vil være behov for særaldersgrenser. NBMF deler dette synet.

Vi vil utfordre Regjeringen til å bestemme seg for om det er behov for særaldersgrenser grunnet svekkede fysiske og psykiske egenskaper eller ikke.

Regjeringen anser å fjerneplikten til å fratre som en utvidet rettighet som for mange vil kunne gi økt pensjonsopptjening.



Vårt syn er at man med full pensjonsopptjening ved oppnådd pensjonsalder skal ha utbetalt en god pensjon det går an å leve av - også for de med særaldersgrense. En generell adgang til å stå lenger i stillingen vil kunne føre til en forventning om at man skal jobbe lenger selv om de fleste ikke vil være i stand til det grunnet sin alder. Dette vil være til skade både for arbeidsgiver, arbeidstakeren og befolkningen.

Det kan også føre til et for lavt pensjonsnivå for de som går av ved særaldersgrensen som følger stillingen. Målet med pensjonssystemet må være et anstendig pensjonsnivå for alle, ikke et høyt pensjonsnivå for noen få på bekostning av hovedtyngden av arbeiderne.

Med dagens lov og avtaleverk finnes det allerede muligheter til å stå lenger i stillingen under gitte forutsetninger. Noe som også bekreftes i høringsnotatet hvor det står at en stor andel allerede står lenger enn særaldersgrensen både i SPK og KLP.

I risikofylte yrker som brannyrket må antatte fordeler med en generell adgang til å stå lenger veies opp imot de negative sikkerhetsmessige konsekvensene for samfunnet og de ansatte i brannvesenet. Dette er et ansvar som ligger hos fellesskapet og som ikke må flyttes over på den enkelte. En arbeidsstokk med flere eldre konstabler vil kunne svekke den beredskapsmessige slagkraften og sikkerheten til den enkelte brannkonstabel samt kolleger under innsats. Liv og helse kan i verste fall gå tapt. Dette er en for høy pris å betale for å oppnå fordeler som for oss er vanskelig å få øye på.

NBMF ser ikke at det i høringsnotatet beskrives et tilstrekkelig behov for å fjerne plikten til å fratre.

Konsekvenser for yrker innen brannvesenet

Negativ sosial profil

Forslaget om en *generell* adgang til å stå lenger enn fastsatt pensjonsalder har etter vårt syn en negativ sosial profil.

Denne muligheten vil i realiteten kun gjelde de som har god helse og i vårt yrke hovedsakelig menn. Det vil også i mange tilfeller være enklere for de med ledende stillinger å stå til pensjonsalder og lenger enn for de som er brannkonstabel helt til pensjonsalder.

En ordning som favoriserer menn fremfor kvinner, de med god helse fremfor de med dårlig helse og ledere fremfor fagarbeidere kan vi ikke stille oss bak.

Brannyrket er tøft både fysisk og psykisk, noe som også er bakgrunnen for særaldersgrensen på 60 år. En aldersgrense som ble satt i en tid hvor kvinneandelen var lik null.

Norske brannvesen har de siste årene jobbet for å øke kvinneandelen i brannyrket.

Et fremtidsrettet pensjonssystem må legge til rette for mer mangfold og mindre diskriminering. Å fjerne pliktig fratreddelse vil gjøre det motsatte.



Helse

Brannyrket er forbundet med høy risiko for å utvikle kreft grunnet gjentatt og omfattende eksponering for kreftfremkallende brannrøyk. Det er først i de senere årene at denne problemstillingen er blitt tatt på alvor og at dette blir godkjent som yrkesskade. Likevel ser vi at det vil være en lang vei å gå før man har utlignet denne helserisikoen sammenlignet med andre yrker.

Selv om det brukes åndedrettsvern og pusteluftutstyr trekker de kreftfremkallende stoffene i brannrøyken seg inn i blodbanen via huden. Økt bruk av syntetiske stoffer og elektronikk i norske husholdninger gjør at brannrøyken også er mer giftig nå enn den var tidligere og at eksponeringen sånn sett har økt.

Selv om særaldersgrensene i hovedsak er satt for samfunnets sikkerhet ser vi at den også er med på å minimere antall år den enkelte brannkonstabel er eksponert for kreftfremkallende stoffer. Dette momentet bør man også ta med seg når man nå foreslår å åpne for en lengre karriere kun basert på den enkeltes egne ønsker. I tillegg til å ha helsemessig betydning vil det også ha samfunnsøkonomisk betydning i form av yrkesskadeytelser.

Uhåndterlig tilretteleggingsbehov

Å fjerne plikten til å fratre vil føre til økt omfang tilrettelegging for arbeidsgiver. **I brannvesenet er det allerede begrensede muligheter til tilrettelagte oppgaver.** Man risikerer at økt behov for tilrettelegging for eldre arbeidstakere vil gå ut over yngre arbeidstakere som kan ha behov for tilrettelegging i perioder. Noe som igjen vil kunne føre til økte utgifter til sykepenger og andre ytelser.

Et større behov for tilrettelegging enn i dag er et stort problem for brannvesen av flere årsaker:

De aller fleste stillingene innen beredskap stiller krav til fysikk og kognitive egenskaper som normalt svekkes ved alderen. Dette gjør at det allerede i dag er begrensede muligheter for tilrettelegging. Dette gjelder både store og små brannvesen.

Tilrettelagte stillinger er hovedsakelig sjåførstillinger og i forebyggende avdeling.

De senere årene ser man at brannforebyggere har mer allsidig bakgrunn og utdanning enn før. **Ved å måtte sette av en større andel tilretteleggingsstillinger vil dette gå ut over mangfoldet i forebyggende avdelinger.**

Et større antall interkommunale brannvesen forsterker denne problemstillingen i og med at man ikke kan se til kommunen etter alternative arbeidsoppgaver. Noen brannvesen organisert som IKS har sett seg nødt til å forplikte eierkommunene i selskapsavtalen til å tilby alternative arbeidsoppgaver i kommunen.

110-sentralene som tidligere var en avdeling i brannvesenet med muligheter for tilrettelagte stillinger er nå i stor grad skilt ut som egne IKS. Noe som også har redusert muligheten for tilrettelegging.



Heltids brannkonstabler jobber helkontinuerlig turnus. **En økt tilrettelegging for eldre arbeidstakere som sliter med nattarbeid vil kunne skape problemstillinger i forhold til turnus og deltidsstillinger som andre virksomheter - spesielt innenfor helse - prøver å komme seg vekk ifra, men som brannvesen per i dag ikke sliter med.**

Alle disse momentene har også økonomiske følger som vil gjøre at det blir dyrere å drifte brannvesen enn det er i dag.

Omfang

I høringsnotatet listes det opp hvor mange som har særaldersgrenser i dag (30 prosent) og det kan virke som at det er en forventning om at dette tallet skal ned. **En økning av den ordinære aldersgrensen som man har sett de senere årene vil heller tilsi at det vil være et økt behov for særaldersgrenser i enkelte yrker i fremtiden.** Det vil derfor være viktig at aldersgrensene settes riktig og at pensjonsordningene er innrettet på god måte. Dette er et arbeid som må involvere partene i arbeidslivet.

Prinsipielt

Å fjerne plikten til å frate ved oppnådd pensjonsalder kan virke som en liten endring uten store konsekvenser. Det blir til og med forsøkt fremstilt som at arbeidstakerne får større rettigheter enn i dag. Rettigheter som ikke er krevd fra arbeidstakersiden så vidt vi er kjent med.

Det står i høringsnotatet at å fjerne plikten til å fratre vil utløse et behov for arbeidsgiver til å kunne avslutte arbeidsforholdet grunnet alder i særskilte tilfeller. Brannyrket vil være et slikt tilfelle. Departementet ber om syn på denne problemstillingen.

Dette er et paradoks.

Dagens plikt til å fratre ved oppnådd særaldersgrense er der nettopp for svare ut arbeidsgivers behov for å kunne avslutte arbeidsforhold grunnet svekkede kognitive og fysiske egenskaper som kommer med alderen. Ved å fjerne denne plikten vil selvsagt problemstillingen oppstå på ny og arbeidsgiver vil få det samme behovet for en ordning som svarer ut dette.

Vårt syn er at dagens ordning med plikt til å fratre ved oppnådd pensjonsalder må beholdes.

Hvis Regjeringen mener at de som har særaldersgrenser også må få mulighet til å jobbe lenger bør dette løses gjennom endringer i dagens tariffestede unntaksbestemmelser.

Oppsummering

Det finnes allerede muligheter til å stå ut over pensjonsalderen i gitte tilfeller.

Norsk Brannmannsforum ser hverken behovet for eller fordelene ved å fjerne den generelle plikten til å fratre ved oppnådd pensjonsalder som høringsnotatet foreslår. Vi ser derimot flere ulemper.

En slik endring er usosialt og diskriminerende, både med tanke på kjønn, helse og sosial status. Endringen vil føre til mindre mangfold og økt diskriminering.



Norsk Brannmannsforum

Det vil føre til økt kreftrisiko i et yrke hvor denne risikoen allerede er høy.

Den operative evnen til å yte brannbekjempelse for samfunnet vil svekkes. Ansvaret for samfunnssikkerheten flyttes fra fellesskapet over til individnivå.

Det vil være et brudd på inngåtte avtaler og kan føre til lavere pensjonsnivå for de med full opptjening.

Det vil øke allerede store tilretteleggingsutfordringer ytterligere.

Man vil kunne se en økning i deltidsstillinger.

I stedet for en større systemendring som i realiteten foreslås i høringsnotatet anbefaler vi at man ser på mulige endringer i tariffestede unntaksbestemmelser som allerede er etablert.

Vennlig hilsen

Bjørn Rønning
Leder Norsk Brannmannsforum
Mobil: 900 944 66
E-post: brannmannsforum@gmail.com
<http://brannmannsforum.no/>



Postadresse:
Bjørn Rønning
Wergelandsveien 20
7504 Stjørdal
Norway

Mobil: +47 90 09 44 66
brannmannsforum@gmail.com
www.brannmannsforum.no

Bankgiro:
9011.05.17253

Organisasjonsnr:
983 978 398