

Vår ref: TEA 31. august 2020

## **Høring - Forslag om å fjerne plikten til å fratre ved aldersgrensen for personer med lavere aldersgrense enn den øvre aldersgrensen i staten**

Det vises til høring som nevnt ovenfor. Tekna gir med dette sitt svar.

Forslaget innebærer endringer i aldersgrenseloven og sykepleierpensjonsloven slik at personer med særaldersgrense 60, 63 eller 65 år får rett til å fortsette i stillingen etter aldersgrensen. Med de foreslåtte lovendringene får personer med særaldersgrense rett til å fortsette i stilling fram til den alminnelige aldersgrensen på 70 år, på linje med statsansatte uten særaldersgrense.

Tekna støtter forslaget, men har merknader. Å fjerne plikten til å fratre samtidig med at retten til å fratre ved særaldersgrensen opprettholdes, betyr at dagens rettighet utvides. Det er bra. Det er imidlertid krevende at en varig løsning for å kompensere personer som fratrer ved særaldersgrensen økonomisk, ikke er på plass. Selv om retten til å fratre ved særaldersgrensen videreføres, vil den for mange ikke være reell med gjeldende pensjonsregler.

Etter pensjonsreformen bygger både folketrygden og ny offentlig tjenestepensjon på prinsippet om at den ansatte skal jobbe lengre enn tidligere. Da må det også være anledning til å arbeide så lenge at den enkelte kan kompensere for effekten av levealdersjusteringen og opprettholde pensjonsnivået.

I den sammenheng mener vi den alminnelige aldersgrensen på 70 år i staten må endres til 72 år slik at den samsvarer arbeidsmiljøloven som gjelder ansatte i privat sektor. Når aldersgrenseloven nå foreslås endret burde den alminnelige aldersgrensen vært hevet samtidig. På sikt mener vi aldersgrensen bør avvikles.

### *Nærmere om våre vurderinger*

Utviklingen i levealder legger til grunn at alle må arbeide lengre i fremtiden. Det er derfor viktig at arbeidsgiver i mye større grad enn i dag legger til rette for at ansatte kan stå lenge i stilling. Dette er viktig for at den ansatte skal oppnå en pensjon man kan leve av, og for å få en verdig avslutning på arbeidslivet.

Eldre arbeidstakere har mye verdifull erfaring som er viktig for virksomhetene. Tilrettelegging, involvering og en lokal seniorpolitikk som sikrer de ansatte

kompetanseutvikling og rett til tilpasset arbeid, vil skape et sikkerhetsnett og trygghet for de som i fremtiden må jobbe lengere enn de ansatte som går av med pensjon i dag.

Det er i dag store grupper offentlig ansatte med særaldersgrense. Endringene som nå foreslås er ikke en konsekvens av at særaldersgrensene har blitt vurdert på nytt. Vi legger til grunn at det finnes arbeid med krav til utførelse som innebærer at en rett til å fortsette med dette fram til den øvre aldersgrensen ikke bør være absolutt. Det er imidlertid ikke opplagt at alder i seg selv er relevant som grunnlag.

Gode løsninger knyttet til grunnlag og behov for eventuelt å begrense den foreslåtte retten til å fortsette i stilling, tilsier at slike problemstillinger i størst mulig grad håndteres i relasjon mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerpartene direkte i den enkelte virksomhet. I den grad arbeidsgiver innskrenker retten til å fortsette, mener vi arbeidsgiver må kompensere arbeidstaker økonomisk for dette. Dette er helt sentralt så lenge det ikke finnes kompenserende elementer i tjenestepensjonsordningen ved pålagt fratreden før den alminnelige aldersgrensen. Vi mener en plikt til reell økonomisk kompensasjon må tas inn i en eventuell forskrift om begrensinger i retten til å stå i stilling fra til den øvre aldersgrensen.

Lovforslaget utvider arbeidsgivers plikt til å tilrettelegge for fortsatt arbeid for de som ønsker å fortsette. Departementet skriver at *det i noen tilfeller vil være behov for å tilby andre arbeidsoppgaver*.

Vi ser at dette kan være en løsning for arbeidsgiver. Vi har i den forbindelse behov for å peke på at andre arbeidsoppgaver må være relevante. Vi forutsetter at kompetansen kan utnyttes og at økonomiske betingelser derfor kan videreføres på tilsvarende nivå. Det er nødvendig for at det skal være en mulighet å fortsette. Alternativt blir det igjen behov for at arbeidsgiver kompenserer endringen.

Departementet skriver at *dersom arbeidsgiver ikke kan tilby alternative arbeidsoppgaver til slike grupper, kan det heller ikke være en ubetinget rett til å fortsette ansettelsesforholdet*.

Som nevnt ovenfor mener vi en eventuell innskrenkning i retten til å fortsette fram til den alminnelige aldersgrensen må utløse økonomisk kompensasjon fra arbeidsgiver.

Departementet skriver at *alder kan svekke kognitive og fysiske egenskaper, og det kan være behov for at arbeidsgiver har en mulighet til å avslutte arbeidsforholdet i særskilte tilfeller*.

Det er krevende å se at en gitt alder i seg selv er et egnet grunnlag for å sette grenser for når arbeidstaker kan utføre sine arbeidsoppgaver tilfredsstillende eller ikke. Det er også krevende å se at ansatte som i dag har særaldersgrense skal være i en annen situasjon enn ansatte med ordinær aldersgrense når det gjelder eventuell alderspåvirket endring av kognitive og fysiske egenskaper. Tekna mener det ikke er behov for endringer i regelverket for arbeidsgivers mulighet til å avslutte arbeidsforhold.

Med vennlig hilsen

Tekna – Teknisk – naturvitenskapelig forening



Line Henriette Holten  
generalsekretær