



Saksbehandler: Turid Sønstabø

Kommunedirektør/rådmann:

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
015/21	Eldrerådet	25.05.2021
018/21	Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne	25.05.2021
010/21	Hovedutvalg administrasjon	27.05.2021

Aldersgrense for ansatte

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Saken tas til orientering.

Eldrerådet 25.05.2021:

Behandling:

Personalerådgiver Turid Sønstabø orienterte og svarte på spørsmål.
Eldrerådet støtter enstemmig rådmannens innstilling.

ELD- 015/21 Vedtak:

Saken tas til orientering.

Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne 25.05.2021:

Behandling:

Sak 18/21 ble behandlet før sak 15/21.
Personalerådgiver Turid Sønstabø orienterte og svarte på spørsmål.
Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne støtter enstemmig innstillingen.

RFM- 018/21 Vedtak:

Saken tas til orientering.

Hovedutvalg administrasjon 27.05.2021:

Behandling:

Enstemmig vedtatt utsatt.

HUA- 010/21 Vedtak:

Saken utsatt.

Saksutgreiing

Samandrag

I 2015 ble det innført nye regler i arbeidsmiljøloven som gjelder oppsigelser grunnet alder. Grensen ble endret fra 70 til 72 år. Det ble også åpnet for at lavere aldersgrense kan fastsettes dersom visse lovfestede vilkår er oppfylt, dvs. en bedriftsintern aldersgrense på 70 år.

Bakgrunn for saka

I hovedutvalgsmøte administrasjon den 25.03.21 ble det bedt om en sak for vurdering av mulighetene av fortsatt ansettelse etter fylte 70 år.

Saks- og faktaopplysninger

I kommunal sektor er det en tariffavtalt aldersgrense på 70 år. Denne aldersgrensen er vurdert å fylle vilkårene for å være en bedriftsintern aldersgrense. Kommunene forplikter seg til å følge bestemmelsene i tariffavtalen, også aldersgrensen.

Hovedregelen er at arbeidsforhold avsluttes senest ved fylte 70 år. Det kan være muligheter for å forlenge arbeidsforholdet til etter 70 år når det foreligger særlige og tidsavgrensede behov. Viktigheten av konsekvent praktisering må ivaretas for å sikre likebehandlingen. Det vises for øvrig til sak behandlet i administrasjonsutvalget 05.12.18, også lagt til referatlisten til hovedutvalgets møte i mars 2021.

KS har i sin vurdering lagt dette til grunn:

Det følger av forarbeidene til bestemmelsen (Prop. 48 L (2014 -2015) s 56 -57) at kravet om konsekvent praktisering av aldersgrensen skal praktiseres strengt og innebærer at arbeidsgiver kun helt unntaksvis kan la enkelte arbeidstakere fortsette å arbeide i virksomheten etter at de har fylt 70 år. Forutsetningen er at det kun dreier seg om et fåtall tilfeller og at det i hovedsak er knyttet til særlige og tidsavgrensede behov. Det følger videre av forarbeidene at det avgjørende vil være hvor mange ansatte som i en gitt periode faktisk har sluttet i virksomheten fordi de har fylt 70 år og hvor mange som har fått tilbud om å fortsette utover 70 år. Dette må vurderes samlet hos den enkelte arbeidsgiver. Hvor nivået skal ligge er ikke mulig å si noe eksakt om. Det legges imidlertid til grunn som et akseptabelt omfang at inntil 10 prosent ansatte får fortsette (over en periode på rundt 5 år) uten at det rokker ved inntrykket om at aldersgrensen er praktisert konsekvent.

KS viser til at undervisningspersonalet og sykepleiere er omfattet av andre lover og det derfor er rettslig uklart om de skal inngå i vurderingen av om konsekvenskravet er oppfylt. KS anbefaler at de tas med i beregning av hvor mange som får fortsette etter 70 år.

Pr april 2021 så er antall ansatte fordelt på alder slik i Karmøy kommune:

Alder	Antall	Årsverk
65 år	39	29,77
66 år	31	24,42
67 år	18	13,75
68 år	14	8,74
69 år	9	5,65
70 år	1	0,7

Over 70 år	4	0,7
------------	---	-----

KS mener at det kan være akseptabelt, i henhold til konsekvent praktisering, at inntil 10 % av de ansatte som fyller 70 kan få forlenget ansettelsesforhold. Karmøy har nå ni 69-åringer, slik at handlingsrommet på inntil 10 % gir svært begrensede muligheter. Nåløyet for forlengelse er dermed trangt, men kommunen har i flere år gitt slik unntak. Tilbakemeldinger rent konkret er at arbeidsgiver har vært svært fornøyd med resultatet av det arbeidet disse har utført. Momenter som har vært vurdert er om det er ekstraordinære rekrutteringsutfordringer for å dekke et særlig behov o.l.

Utredninger og muligheter framover:

Syssetlingsutvalget fikk i oppdrag å analysere utviklingen i syssetlingen i Norge og foreslå tiltak som kan bidra til at flere kommer i arbeid, at flere får utnyttet sin arbeidsevne, og at færre får unødig langvarige stønadsforløp eller faller utenfor arbeidslivet på en varig stønad.

I en pressemelding datert 11.02.21 sier utvalget dette om eldre arbeidstakere:

For å øke syssetlingen blant eldre må det arbeides for at færre skal slutte i den jobben de har, samtidig som det må bli lettere for seniorer som er ledige å få jobb. Et flertall i utvalget mener det bør legges bedre til rette for at arbeidstakere kan jobbe etter at de har passert aldersgrensen for stillingsvern. Da bør også aldersgrensen i arbeidsmiljøloven senkes til 70 år. I så fall kan bedriftsinterne aldersgrenser med krav om konsekvent praktisering fjernes, noe som også vil gjøre det lettere for arbeidstakere å jobbe etter fylte 70 år.

Utvalgets utredning kan leses i NOU 2021:2 - Kompetanse, aktivitet og inntektssikring. Kapittel 12 omhandler tiltak for økt syssetling blant seniorer og eldre, se lenke: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-2/id2832582/> .

Utvalget peker blant annet på aldersgrense på 72 år i arbeidsmiljøloven har betydning for syssetlingen for eldre arbeidstakere. Da aldersgrensen ble hevet til 72 år medførte dette at det at bedrifter med lavere bedriftsintern aldersgrense må ha en konsekvent praktisering slik at alle arbeidstakere må slutte ved fylte 70 år.

I rapporten framgår det at utvalget mener at regelverket bør forenkles ved at det settes en generell grense ved 70 år i arbeidsmiljøloven. Da kan regelverket for bedriftsinterne aldersgrense oppheves, og det bør bli enklere å fortsette å arbeide utover aldersgrensen for stillingsvernet. Ved å redusere den øvre aldersgrensen kan man fjerne muligheten for bedriftsintern aldersgrense på 70 år, og dermed også fjerne kravet om konsekvent praktisering. Det kan legge bedre til rette for at arbeidstakere kan fortsette å jobbe etter den øvre aldersgrensen, dersom begge parter ønsker det.

Annet:

Driftsavtaler for fysioterapeut og lege reguleres av egne særavtaler og er dermed ikke omfattet av tariffavtalens bestemmelser om 70 års aldersgrense.

For fysioterapeuter gjelder ASA 4313 – Rammeavtale mellom KS og NFF, NMF og PFF om drift av selvstendig næringsdrivendes fysioterapivirksomhet. Under punkt 21 – Opphør uten oppsigelse - framgår det at driftsavtalen opphører uten oppsigelse når fysioterapeuten fyller 70 år. Kommunen og fysioterapeuten kan i særlige tilfeller inngå en tidsbegrenset avtale om driftstilskudd ut over fylte 70 år, likevel ikke etter at fysioterapeuten er fylt 80 år.

For leger gjelder ASA 4310 – Rammeavtale om allmennlegepraksis i fastlegeordningen i kommunene. Under punkt 16 står det at den individuelle avtalen opphører uten oppsigelse når

legen fyller 70 år. Kommunen og legen kan inngå en tidsbegrenset avtale om fastlegevirksomhet ut over fylte 70 år, likevel ikke etter at legen er fylt 75 år.

Rådmannen har mulighet til å inngå tidsbegrenset avtale om driftstilskudd for både leger og fysioterapeuter etter fylte 70 år. Dette har vært gjort og det vil også være ønskelig å kunne benytte denne muligheten framover.

Leger og fysioterapeuter med driftsavtale er ikke å betrakte som ansatte eller arbeidstakere. Administrasjonsutvalget myndighetsområde omfatter «Vedta arbeidsreglement og andre reglementer som gjelder arbeidsforhold». Det ligger derfor utenfor administrasjonsutvalgets myndighet til å behandle saker som gjelder rammeavtalene til leger og fysioterapeuter.

Slik regelverket er i dag må samme yrkesgruppe måtte forholde seg til ulike sett med aldersgrenser alt avhengig av om vedkommende er arbeidstaker i kommunen eller har driftsavtale. Er for eksempel legen direkte ansatt og dermed arbeidstaker i kommunen, vil vedkommende måtte forholde seg til kravet om konsekvent praktisering av 70 års aldersgrense. Som tidligere nevnt kan det gjøres unntak i særlige tilfeller, med en begrensning på inntil 10 % av antall som blir 70 år. En lege med driftsavtale kan, med hjemmel i særavtale, få fortsette til 75 år.

Vurdering og konklusjon

Rådmannen finner Sysselsettingsutvalgets rapport interessant og mener at forslagene her vil være viktige bidrag for å være med å dekke behovet for arbeidskraft i framtiden. Kommunen praktiserer i dag 70 års aldersgrense konsekvent, men ser at det kunne vært gunstig å hatt et større handlingsrom slik rapporten foreslår. Imidlertid setter gjeldende aldersgrense i arbeidsmiljøloven og den bedriftsinterne aldersgrensen begrensninger for kommunenes handlingsrom i dag. Kommunene er forpliktet til å følge tariffavtalen og må derfor overholde kravet om konsekvent praktisering. Rådmannen mener en videreføring av dagens praksis med å følge inngått hovedtariffavtale vil være det rette.