

Kvittering på innsendt svar på Høring - Forslag om å avvikle adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser i arbeidsmiljøloven

Saksnummer: 24/3876

Sak: Høring - Forslag om å avvikle adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser i arbeidsmiljøloven

Levert: 03.01.2025 15:42

Svartype: Med merknader

Jeg svarte som: Arbeidsgiverorganisasjon

Avsender: Hovedorganisasjonen KA

Kontaktperson: Ingrid B. Tenfjord

Kontakt e-post: ingrid.tenfjord@ka.no

Høringssvar fra KA:

Høring om forslag om å avvikle adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser i arbeidsmiljøloven

Hovedorganisasjonen KA har over 450 medlemsvirksomheter, deriblant alle arbeidsgiverne i Den norske kirke. For øvrig består vår medlemsmasse av en rekke organisasjoner, barnehager etc. med kirkelig og ideell tilknytning.

Virksomhetene på KA-sektoren sysselsetter arbeidstakere i mange ulike stillinger – noen kontorbaserte, noen med utstrakt publikumskontakt ute i menigheter som prester, kirkemusikere og undervisningspersonell, samt mange med mer fysisk krevende arbeid tilknyttet gravplass eller bygg.

De fleste av KAs medlemmer har offentlig tjenestepensjon for sine ansatte. Vi erfarer at mange av disse benytter seg av dagens adgang i loven til å ha en bedriftsintern aldersgrense på 70 år. Etter vår vurdering bør de fortsatt ha adgang til å gjøre dette.

KA anerkjenner at arbeidstakere både kan og må stå lenger i jobb enn tidligere, samtidig som vi mener arbeidsgiver må kunne beholde muligheten til å til en viss grad kunne vurdere og avgjøre aldersgrensen i virksomheten slik det ligger i dag. KAs tariffavtaler har, i likhet med mange andre, gode ordninger for ulike livsfaser og insentiver for å holde på ansatte i godt voksen alder. Samtidig bør det til noen grad være opp til den enkelte virksomhet å vurdere hvilken aldersgrense virksomheten best er tjent med. Det fremstår noe konstruert når det i høringsnotatet beskrives som en ulempe med dagens ordning at «arbeidsgivere i en del tilfeller må si opp medarbeidere de ønsker å beholde». Dersom virksomhetene oppfatter dette som en større ulempe enn å ha en aldersgrense på 72 år, så står de i dag fritt til å ta den vurderingen og avskaffe den bedriftsinterne ordningen. Man må ha tillit til at dette er det virksomhetene selv som står nærmest til å vurdere. Særlig er hensynet til å kunne gi arbeidstakere en verdig avgang fremfor en følelse av å ikke lengre prestere tilstrekkelig grunnet alder og eventuelt påfølgende oppsigelsessak, av stor viktighet.

Våre medlemsvirksomheter er svært ulike i størrelse og økonomi, og som folkekirke er det en grunnlovsfestet plikt med tilstedeværelse over hele landet, i små og store lokalsamfunn. Det innebærer behov for et handlingsrom for den enkelte virksomhet.

Som nevnt over sysselsetter arbeidsgiverne på sektoren en rekke ulike kategorier arbeidstakere som har ulike typer og grader av belastende arbeid, men neppe slik at det i stor grad at kan settes lavere aldersgrense basert på unntaksbestemmelsen knyttet til helse eller sikkerhet. KA mener tilrettelegging og gode insentiver for at arbeidstakere kan og vil stå lenger i jobb – både på virksomhets- og samfunnsnivå – er viktigere enn å innskrenke arbeidsgivers handlingsrom for bedriftsintern aldersgrense.

Det er for øvrig grunn til å nevne at det på KA-sektoren sysselsettes et stort antall arbeidstakere over 70 år, i varierende omfang, på såkalte pensjonistvilkår. Det å ha egne ordninger for godt voksne arbeidstakere med pensjonsinntekt med en løsere tilknytningsform for begge parter, fremstår i mange tilfeller som en ordning som treffer bedre enn en fjerning av adgangen til en noe lavere bedriftsintern aldersgrense.

Marit Halvorsen Hougsnæs

administrerende direktør

Ingrid B. Tenfjord

direktør

Alle svar må gjennom en manuell godkjenning før de blir synlige på regjeringen.no.