



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Høringsnotat

Forslag om å avvikle adgangen til bedriftsinterne
aldersgrenser i arbeidsmiljøloven

29. oktober 2024

Høringsfrist: 7. januar 2025

Innhold

1	Innledning.....	3
2	Bakgrunn.....	3
3	Gjeldende rett.....	3
3.1	72 års aldersgrense i arbeidsmiljøloven	3
3.2	Bedriftsintern aldersgrense.....	4
3.3	Aldersgrense av helse- og sikkerhetshensyn.....	4
4	Eldres arbeidsdeltakelse og avgangsmønster	5
5	Kartlegging av bruken av bedriftsinterne aldersgrenser	9
6	Departementets vurderinger og forslag	10
7	Økonomiske og administrative konsekvenser	11
8	Forslag til endring i arbeidsmiljøloven.....	12

1 Innledning

Arbeids- og inkluderingsdepartementet sender med dette på høring forslag om å avvikle adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) § 15-13 a tredje ledd.

2 Bakgrunn

Som en del av pensjonsforliket i Stortinget 29. februar 2024 ble det avtalt at den alminnelige aldersgrensen for statsansatte og andre medlemmer i Statens pensjonskasse økes fra 70 til 72 år, og dermed harmoniseres med arbeidsmiljølovens generelle aldersgrense på 72 år. Det ble også avtalt at det skal gjøres en vurdering av reglene om bedriftsinterne aldersgrenser i arbeidsmiljøloven.

Arbeidsmiljøloven fastsetter en aldersgrense for opphør av oppsigelsesvernet etter loven, slik at arbeidsgiver ensidig kan avslutte arbeidsforholdet når arbeidstaker når den angitte alderen. Aldersgrensen er ikke til hinder for at arbeidstakeren kan fortsette hvis begge parter ønsker det. 1. juli 2015 ble grensen hevet fra 70 år til 72 år. Samtidig ble den nedre grensen for bedriftsinterne aldersgrenser økt fra 67 til 70 år.

En lavere aldersgrense enn 72 år forutsetter at grensen gjøres kjent for arbeidstakerne, at den praktiseres konsekvent, at arbeidstaker har rett til en tilfredsstillende tjenstepensjonsordning og at arbeidsgiver drøfter lavere aldersgrense med de tillitsvalgte.

Kommunal sektor har tradisjonelt hatt samme øvre aldersgrense som i staten, selv om sektoren formelt er underlagt regelverket i arbeidsmiljøloven. Fram til 1. juli 2015 ble dette ivaretatt gjennom 70-årsgrensen i arbeidsmiljøloven. I forbindelse med hevingen av den generelle aldersgrensen i arbeidsmiljøloven til 72 år, ble det i kommunal sektor tariffestet en alminnelig aldersgrense på 70 år i tråd med arbeidsmiljølovens bestemmelser om bedriftsinterne aldersgrenser.

Det foreslås i dette notatet å avvikle muligheten for bedriftsinterne aldersgrenser. Det begrunnes både i at aldersgrensen i staten nå vil bli økt til 72 år, slik at det blir den gjennomgående aldersgrensen i arbeidslivet, og at det er en del utfordringer knyttet til bedriftsinterne aldersgrenser. Blant annet medfører kravet om konsekvent praktisering at arbeidsgivere i en del tilfeller må si opp medarbeidere de ønsker å beholde.

3 Gjeldende rett

3.1 72 års aldersgrense i arbeidsmiljøloven

Det følger av arbeidsmiljøloven § 15-13 a første ledd at et arbeidsforhold kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 72 år. Det vil si at den alminnelige aldersgrensen i arbeidsmiljøloven er 72 år. Bestemmelsen innebærer en rett for arbeidsgiver til å avslutte et arbeidsforhold når arbeidstakeren fyller 72 år uten noen ytterligere grunn. Det foreligger imidlertid ingen plikt for arbeidstaker til å fratru dersom arbeidsforholdet ikke er brakt til opphør av arbeidsgiver.

Hvis en arbeidstaker er i et arbeidsforhold etter fylte 72 år, har ikke arbeidstakeren lengre stillingsvern etter arbeidsmiljøloven, jf. Ot.prp.nr.54 (2008-2009), s. 86. Det betyr blant annet at de ordinære reglene om oppsigelse ikke gjelder, slik som oppsigelsesfrister. Når arbeidsforholdet opphører på grunn av alder følger det av arbeidsmiljøloven § 15-13 a femte ledd at det er tilstrekkelig å gi et varsel om tidspunktet for opphør av arbeidsforholdet. Arbeidsgiver må gi varselet minst seks måneder før fratreden, mens arbeidstaker har en frist på én måned.

3.2 Bedriftsintern aldersgrense

Arbeidsmiljøloven § 15-13 a tredje ledd regulerer muligheten for å fastsette en bedriftsintern aldersgrense. En slik aldersgrense innebærer at arbeidsgiver fastsetter en aldersgrense som er lavere enn 72 år, men ikke lavere enn 70 år. En bedriftsintern aldersgrense på 70 år innebærer at arbeidsgiveren kan bringe arbeidsforholdet til opphør når arbeidstaker fyller 70 år, gitt at visse vilkår er oppfylt.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 15-13 a tredje ledd at det er tre vilkår som må være oppfylt for at en lavere aldersgrense skal være lovlig; den må gjøres allment kjent for arbeidstakerne, praktiseres konsekvent og være kombinert med en tilfredsstillende tjenstepensjonsordning. Bedriftsinterne aldersgrenser skal drøftes med de tillitsvalgte, og den må være saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende overfor arbeidstakerne.

Kravet om at aldersgrensen er allment kjent må vurderes konkret i hver virksomhet. Det er ikke krav om at hver enkelt i bedriften er kjent med aldersgrensen, men de ansatte må være informert på en måte som er egnet til å gjøre aldersgrensen kjent, jf. Prop.48 L (2014-2015) s. 86.

Tvungen avgang ved oppnådd bedriftsintern pensjonsalder skal i utgangspunktet gjelde likt for alle. Vilkåret om konsekvent praktisering innebærer at arbeidsgiver kun helt unntaksvis kan la enkelte arbeidstakere fortsette å arbeide etter at den bedriftsinterne aldersgrensen er passert, jf. Prop.48 L (2014-2015) s. 56. Det er i praksis godtatt at et fåtall ansatte fortsetter etter den bedriftsinterne aldersgrensen er nådd, og forutsetningen er at det i hovedsak er knyttet til særlige og tidsavgrensede behov.

Kravet til tilfredsstillende tjenstepensjonsordning skal sikre at arbeidstaker har et økonomisk sikkerhetsnett å falle tilbake på ved avgang. Bedriftsinterne aldersgrenser er i de aller fleste tilfellene knyttet opp mot en egen pensjonsordning, og dette er i rettspraksis gjennomgående blitt godkjent som tilfredsstillende økonomisk kompensasjon, jf. Prop.48 L (2014-2015) s. 56.

3.3 Aldersgrense av helse- og sikkerhetshensyn

Etter arbeidsmiljøloven § 15-13 a andre ledd kan det av hensyn til helse og sikkerhet fastsettes en lavere aldersgrense enn 72 år. I motsetning til bedriftsintern aldersgrense er det ikke satt noen bestemt nedre grense i loven, men aldersgrensen kan ikke settes lavere enn nødvendig. En aldersgrense av helse- og sikkerhetshensyn må være saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende, jf. arbeidsmiljøloven § 15-13 a fjerde ledd.

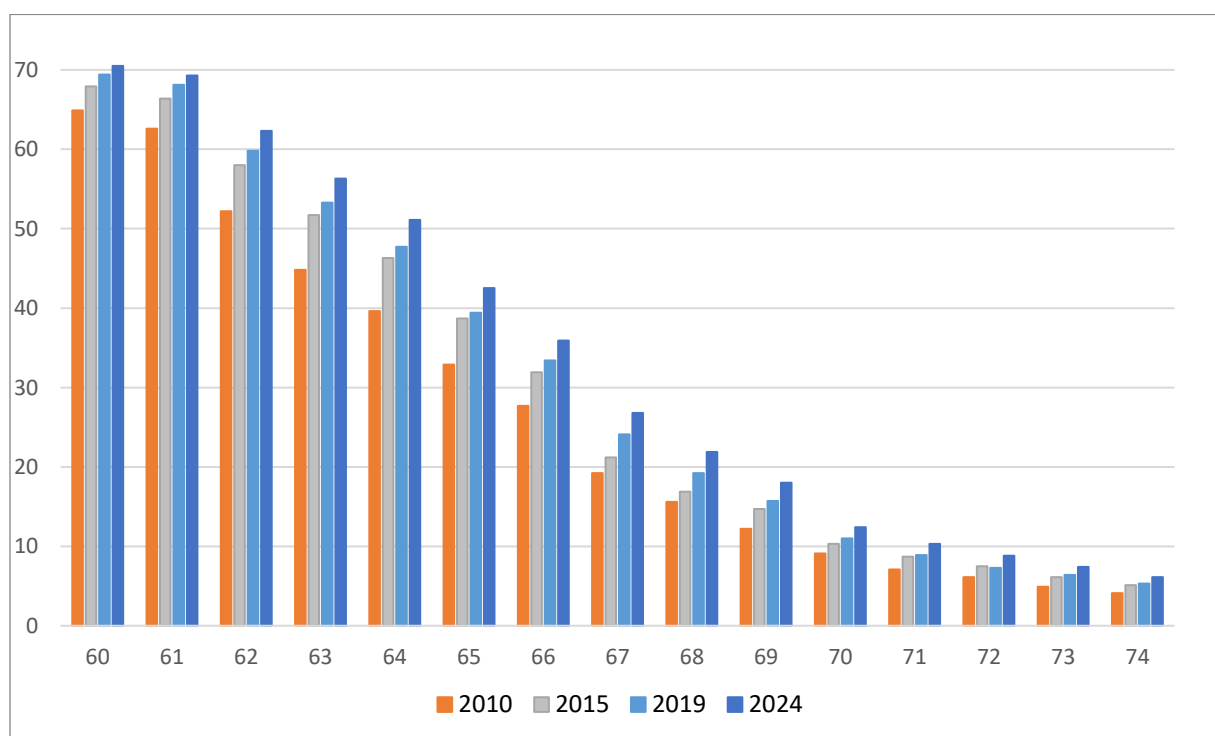
Bestemmelsen er ment som en sikkerhetsventil og en snever unntaksregel. Det må foretas en konkret og skjønsmessig vurdering av om den aktuelle aldersgrensen er nødvendig begrunnet i hensynet til arbeidstakernes helse eller sikkerhet relatert til utøvelsen av yrket, jf. Prop. nr. 48 L (2014-2015) s. 56-57.

Vilkåret «nødvendig av hensyn til helse» vil kunne omfatte stilling som medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning for arbeidstakerne slik at de normalt ikke makter å skjøtte arbeidet forsvarlig til fylte 72 år, jf. Prop. nr. 48 L (2014-2015) s. 57. Vilkåret om at grensen må være «nødvendig av hensyn til sikkerhet» vil i utgangspunktet kunne komme til anvendelse på stilling eller yrke som krever særlige fysiske eller psykiske egenskaper for at arbeidet skal bli tilfredsstillende utført på en forsvarlig måte og uten fare for sikkerheten til omgivelsene, jf. Prop. nr. 48 L (2014-2015) s. 57. Bestemmelsen kan for eksempel være aktuell for luftfartspersonell, helse- og omsorgspersonell, utrykningspersonell, militære, dykkere, renholdere og yrkessjåfører.

4 Eldres arbeidsdeltakelse og avgangsmønster

Arbeidsdeltakelsen blant eldre faller sterkt med alderen, se figur 1. Likevel ser vi at over tid deltar eldre i stadig større grad i arbeidslivet. Andelen lønntakere har økt i alle alderskull i alderen 60-74 år fra 2010 til 2024. Særlig har andelen økt mye i aldersgruppene 62-67 år, men den har også økt merkbart for eldre aldersgrupper. Eksempelvis har andelen lønntakere blant 69-åringene økt fra 12 til 18 prosent i dette tidsrommet. Bedre helse, høyere utdanning og et gjennomgående godt arbeidsmarked er viktige forklaringer på utviklingen i tillegg til virkninger av pensjonsreformen i 2011. Økningen av aldersgrensen i arbeidsmiljøloven fra 70 til 72 år i 2015 har også gitt muligheter for flere til å jobbe lenger.

Figur 1 Andel lønntakere¹ i befolkningen etter alder. Bosatte. 2. kvartal. Prosent.

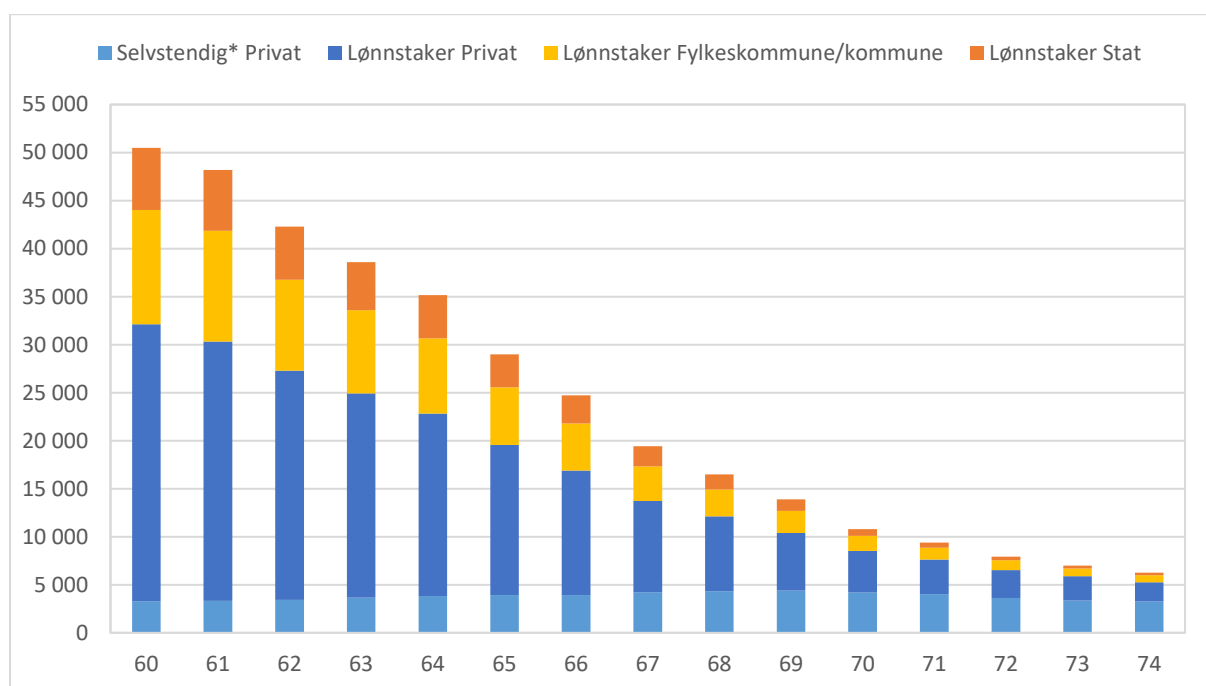


¹ Lønnstakere omfatter alle sysselsatte som mottar kompensasjon for arbeid i form av lønn og lignende. I SSBs statistikk er betegnelsen lønnstaker synonymt med betegnelsen ansatt. En lønnstaker kan være fast ansatt eller utføre tilfeldig arbeid. Videre kan en lønnstaker ha en lavere stillingsandel enn 100 prosent.

Kilde: SSB

Figur 2 viser hvordan de sysselsatte, altså både lønnstakere og selvstendige, fordeler seg etter sektor og alder. Antall lønnstakere faller med alder i alle sektorer. Antall selvstendig næringsdrivende øker imidlertid svakt med alder frem til 69 år der utviklingen snur.

Figur 2 Antall sysselsatte etter alder og sektor. 4. kvartal, 2023¹



¹ Tall for selvstendig næringsdrivende er hentet fra 2022.

Kilde: SSB

I 2023 var det om lag 13 900 sysselsatte 69-åringere, mens antallet falt til om lag 10 800 70-åringere og om lag 9 400 71-åringere. Ser vi bort fra de selvstendig næringsdrivende som ikke berøres av aldersgrenser, var antallet lønnstakere i disse tre aldersgruppene henholdsvis om lag 9 500, 6 600 og 3 300 personer. Differansen i sysselsatte lønnstakere fra 69-årskullet til 70-årskullet utgjorde i underkant av 3 000 personer i 2023, herav om lag 1 700 personer i privat sektor, om lag 700 personer i kommunesektoren og om lag 500 personer i staten.

Innslaget av selvstendig næringsdrivende stiger med alder blant de eldre. Tallene indikerer dermed en viss vridning fra lønnstakere til selvstendig næringsdrivende. Ved 70 år er 39 prosent av de sysselsatte selvstendig næringsdrivende.

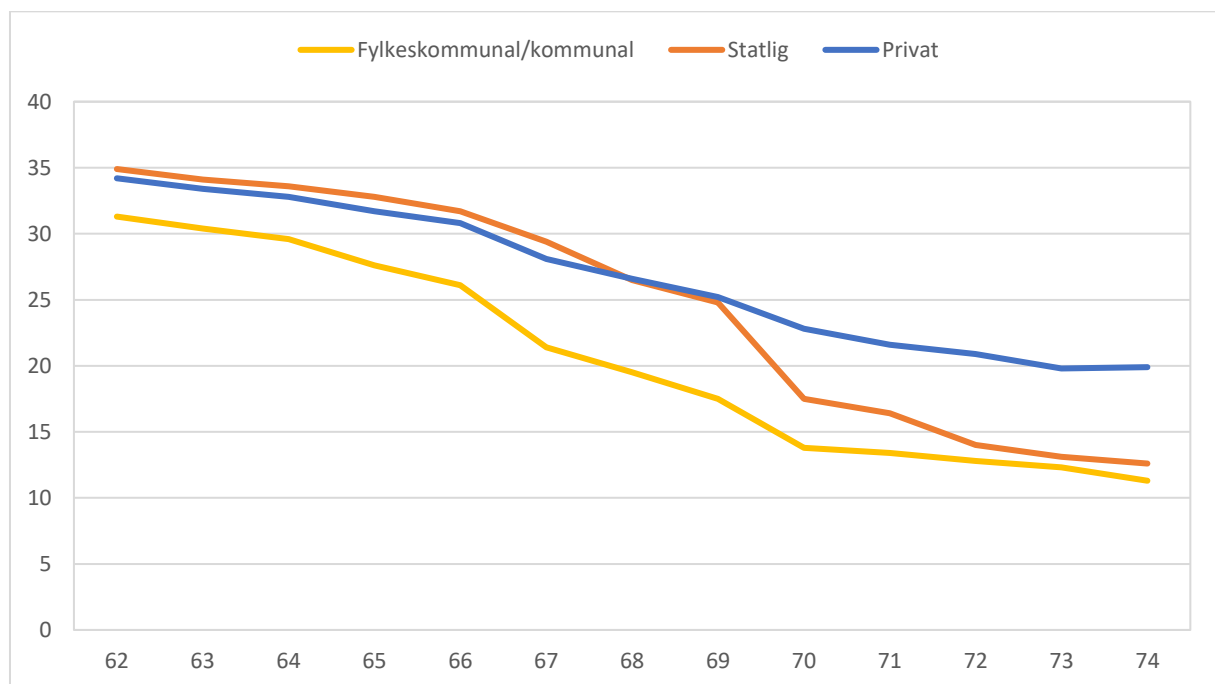
Det er overvekt av menn blant sysselsatte 62 år og eldre. Jo høyere opp i alder, jo skjevare er kjønnsfordelingen. I aldersgruppen 67-69 år var kvinneandelen 36 prosent i 2023, mens blant de sysselsatte over 70 år utgjorde kvinner 30 prosent. Dette har trolig blant annet

sammenheng med at menn og kvinner jobber i ulike næringer. Generelt er også yrkesdeltagelsen noe lavere for kvinner enn menn i de fleste alderskategorier.

Blant sysselsatte i 70-årene, arbeider flest i næringene jordbruk, skogbruk og fiske, helse- og sosialtjenester og teknisk tjenesteyting/ eiendomsdrift. Blant 67-69 åringene er helse og sosialtjenester den klart vanligste næringen å arbeide innenfor, før teknisk tjenesteyting/eiendomsdrift. Det er særlig mange eldre sysselsatte kvinner i helse- og sosialtjenester i denne aldersgruppen. Andelen av de sysselsatte som jobber i jordbruk, skogbruk og fiske øker kraftig med alder. Det samme gjelder næringen teknisk tjenesteyting/eiendomsdrift.

Sysselsettingstallene sier ikke noe om hvor mye den enkelte arbeider målt i timer. Figur 3 viser at arbeidstiden faller med stigende alder. Ved 69 år har den gjennomsnittlige avtalte arbeidstiden i privat og statlig sektor falt til om lag 25 timer i uken, og faller deretter videre til om lag 20 timer i privat og under 15 timer i staten tidlig i 70-årene. I kommunesektoren har alle de eldre årskullene en lavere gjennomsnittlig arbeidstid enn de andre sektorene.

Figur 3 Gjennomsnittlig avtalt arbeidstid per uke for lønnstakere etter alder og sektor. Timer. 2023

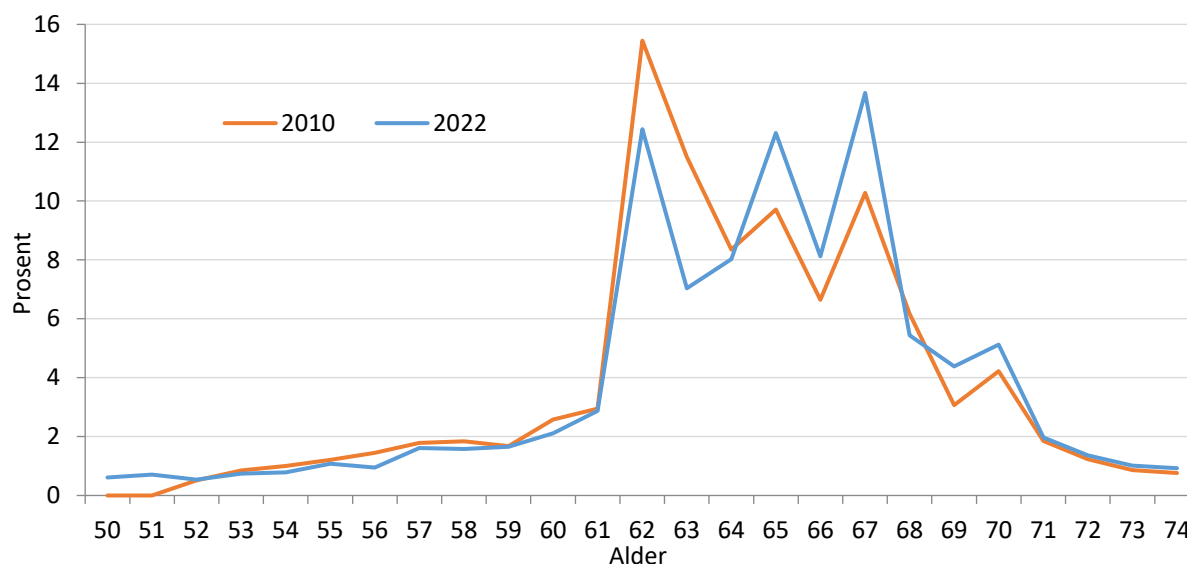


Kilde: SSB

De vanligste aldre for avgang fra arbeidslivet er 62, 65, 67 og 70 år. Første mulighet for å ta ut folketrygd er 62 år, og de som fyller vilkårene for AFP kan i tillegg ta ut avtalefestet pensjon (AFP) fra privat sektor eller offentlig sektor. Mange yrkesgrupper tar også ut særalderspensjon fra 62 år. 67 år er i dag den vanligste avgangsalderen. Den alminnelige aldersgrensen i staten er 70 år og kommunene har fulgt aldersgrensene i staten. Figur 4 viser avgang fra arbeidslivet etter avgangsalder. Det framgår at avgangsratene er særlig høye ved de nevnte aldersgrensene, både i 2010 og i 2022. Samtidig har avgangsalderen

over perioden forskjøvet seg oppover. Den mest vanlige avgangsalderen har forskjøvet seg fra 62 år (før pensjonsreformen) til 67 år (etter pensjonsreformen). Samtidig vitner figuren om at det er et ganske vidt aldersspenn for når eldre trer ut av arbeidslivet.

Figur 4 Avgang¹ fra arbeidslivet etter avgangsalder. Andel i prosent av hele befolkningen i et alderskull.



¹ Avgang omfatter her også de som har overgang til uføretrygd eller andre helserelaterte ytelser.

Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Sektorvise tall for median avgangsalder¹ avdekker noen forskjeller mellom privat og offentlig sektor og mellom private virksomheter med og uten AFP. Private virksomheter uten AFP har den høyeste mediane avgangsalderen på om lag 68 år, mens private virksomheter med AFP og offentlig sektor har en median avgangsalder på om lag 66 år. For private virksomheter med AFP har median avgangsalder økt fra om lag 64 år for årskullene som var født i midten av 1940-årene. For de to andre grupperingene har det vært mindre endringer de senere 15 årene.

Avgangsalder fra arbeidslivet påvirkes av mange faktorer. Regler for aldersgrenser og pensjon spiller sammen med den enkeltes motivasjon og helse. Det er godt dokumentert at arbeidsmiljøet er viktig for sykefravær og uførhet, arbeidsinkludering og tidligpensjonering. I Norsk seniorpolitisk barometer 2022 er et godt arbeidsmiljø den enkeltfaktoren som flest mener er viktig for at de skal fortsette i arbeid etter at de har rett til å ta ut pensjon. Hele 73 prosent svarer at det er meget viktig og ytterligere 19 prosent at det er ganske viktig. I tillegg til betydningen av gode kolleger, svarer respondentene at følgende faktorer er viktige for å fortsette i jobb: Arbeidet gir økt livskvalitet/er interessant, grad av autonomi på jobben og å føle seg nyttig. Halvparten svarer også at det er meget viktig om nærmeste leder ønsker at du fortsetter.

¹ Median avgangsalder er målt blant arbeidsføre i årskullene 1942-1956. Med arbeidsfør menes personer som var yrkesaktive ved 61 år, som ikke mottok uføretrygd i alderen 61-66 år og som var i live til minst fylre 67 år. Avgang er her definert som null arbeidstimer i uka. Det vises til rapport fra Pensjonspolitisk arbeidsgruppe 25. juni 2024 for nærmere omtale av tallene.

5 Kartlegging av bruken av bedriftsinterne aldersgrenser

Fafo har på oppdrag fra AID kartlagt bruken av bedriftsinterne aldersgrenser blant private virksomheter i 2023². Kartleggingen er en oppfølging av tilsvarende undersøkelse av situasjonen i 2016³.

Undersøkelsen som danner grunnlaget for rapporten, er gjennomført av Respons Analyse AS mellom 14. november 2023 og 25. januar 2024 blant virksomheter i privat sektor med ti eller flere ansatte. Undersøkelsen er basert på svar fra om lag 1500 virksomheter. 20 prosent av virksomhetene i privat sektor hadde ifølge rapporten en bedriftsintern aldersgrense ved årsskiftet 2023–2024. Disse sysselsetter 31 prosent av de ansatte i utvalget. Ifølge den tidligere undersøkelsen var tilsvarende andeler i 2016 hhv. 21 og 45 prosent.

Andelen med bedriftsinterne aldersgrenser blant de største virksomhetene har gått ned siden 2016, mens det har vært en økning blant de mindre virksomhetene. Det bidrar til å forklare at andelen virksomheter med bedriftsintern aldersgrense er om lag uendret, mens andelen ansatte er klart redusert.

Selv om den samlede andelen virksomheter med bedriftsinterne aldersgrenser har vært stabil, har det vært en del endringer innen næringer. Den største reduksjonen i bruken finner undersøkelsen innen finans- og forsikringsvirksomhet og eiendom, der andelen er halvert, fra knapt 50 til 25 prosent. Motsatt har det vært en klar økning i bruken innen varehandel. I øvrige næringer er det mindre forskjeller.

Lederne i de aktuelle virksomhetene ble stilt en rekke ulike spørsmål knyttet til bruken av bedriftsinterne aldersgrenser. Blant annet ble de spurt om de ønsket en lovbestemt øvre aldersgrense for stillingsvernet. Svarene viser at 52 prosent av de ansatte i utvalget jobber i virksomheter hvor lederen ønsker en øvre aldersgrense. Det er likevel 19 prosentpoeng færre enn i 2016, hvor det gjaldt 71 prosent.

Et argument for å beholde muligheten for lavere bedriftsinterne aldersgrenser, har vært faren for en økning i antallet vanskelige personalsaker hvor ledere må be ansatte som ønsker å fortsette, om å gå. Undersøkelsen tyder på at det ikke er noe stort omfang av slike saker. Fire prosent av de ansatte i virksomheter uten bedriftsinterne aldersgrenser har ledere som oppgir at de har hatt slike saker i løpet av de siste fem årene. Blant virksomheter som har en bedriftsintern aldersgrense, gjaldt det syv prosent.

Undersøkelsen viser at virksomheter som var etablert før lovendringen i 2015 i større grad har bedriftsintern aldersgrense sammenlignet med virksomheter som er etablert senere. Av de 1242 virksomhetene som var etablert før 2015, var det 275 som oppga å ha en bedriftsintern aldersgrense. Blant disse oppga 30 prosent av lederne at den bedriftsinterne aldersgrensen ble innført før lovendringen i 2015. 44 prosent sa at den ble innført i 2015 eller

² Midtsundstad, T. (2024). Bedriftsinterne aldersgrenser. Resultater fra en surveyundersøkelse blant private virksomheter i 2023. Fafo-rapport 2024:11. Oslo: Fafo.

³ Midtsundstad, T. og Nielsen, R.A. (2019). Heving av aldersgrensen for stillingsvern. Hvordan har virksomhetene og de ansatte tilpasset seg? Fafo-rapport 2019:27. Oslo: Fafo.

senere, mens 16 prosent var usikre på når aldersgrensen ble innført. Blant de 258 bedriftene i utvalget som er etablert i 2015 eller senere er det kun 10 prosent som har valgt å innføre en bedriftsintern aldersgrense, mot 22 prosent blant bedriftene som ble etablert før 2015.

6 Departementets vurderinger og forslag

Det er argumenter både for og mot at det skal være en mulighet for å avtale bedriftsinterne aldersgrenser som er lavere enn den alminnelige aldersgrensen i arbeidsmiljøloven.

I forbindelse med at den alminnelige aldersgrensen i arbeidsmiljøloven ble hevet fra 70 til 72 år i 2015, ble det vurdert om adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser burde oppheves eller videreføres. Konklusjonen ble at adgangen ble videreført, men strammet inn ved at den nedre grense for bedriftsinterne aldersgrenser ble økt fra 67 til 70 år. Det ble lagt til grunn at en mulighet for bedriftsinterne aldersgrenser bidrar til fleksibilitet og forutsigbarhet, og det ble vist til at flertallet både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden gikk inn for videreføring da forslaget var på høring. Samtidig ble det vurdert at det var grunn til å stramme inn på adgangen i forhold til de reglene som gjaldt på det tidspunktet. Hensynet til å støtte opp under hevingen av den alminnelige aldersgrensen fra 70 til 72 år, endringene i pensjonsregelverket og det at flere og flere ønsker å arbeide lenger, tilsa en viss innstramming.

Et argument mot en for høy alminnelig aldersgrense, har vært faren for at antallet vanskelige personalsaker hvor ledere må be ansatte som ønsker å fortsette, om å gå, kan øke. Det samme argumentet kan også anføres mot å fjerne muligheten for en lavere bedriftsintern aldersgrense. Undersøkelsen til Fafo tyder imidlertid på at det ikke er noe stort omfang av slike saker, jf. avsnitt 5. Fire prosent av de ansatte i virksomheter uten bedriftsinterne aldersgrenser har ledere som oppgir at de har hatt slike saker i løpet av de siste fem årene. Blant virksomheter som har en bedriftsintern aldersgrense, gjaldt det syv prosent.

Et vesentlig argument mot at det skal være adgang til å ha lavere bedriftsinterne aldersgrenser, er at kravet om konsekvent praktisering av bedriftsinterne aldersgrenser gir lite fleksibilitet når det gjelder muligheten til å forlenge arbeidsforholdet i tilfeller der både virksomheten og den ansatte ønsker det. Det kan medføre at virksomheter blir nødt til å si opp 70-åringene som de ville ønsket å beholde. Vilkåret om konsekvent praktisering er først og fremst gitt for å unngå forskjellsbehandling mellom arbeidstakere når de oppnår den aktuelle alder. Diskrimineringsforbudet i arbeidsmiljøloven kapittel 13 oppstiller et krav om forholdsmessighet for at en forskjellsbehandling på grunn av alder skal kunne opprettholdes. Kravet om forholdsmessighet innebærer blant annet at aldersgrensen må anses nødvendig for å oppnå sitt formål, noe som neppe kan anses oppfylt dersom arbeidsgiver skal kunne velge om aldersgrensen skal praktiseres eller ikke i hvert tilfelle, jf. Prop.48 L (2014-2015), s. 55. Det er derfor ikke et aktuelt alternativ å beholde muligheten for bedriftsinterne aldersgrenser, og samtidig avvikle kravet om konsekvent praktisering.

I lys av at det nå er avtalt at aldersgrensen i staten skal økes til 72 år, er det vanskelig å begrunne mulighet for bedriftsinterne aldersgrenser på 70 år i privat sektor og i kommunene. Det ville bety at aldersgrensen i privat sektor og i kommunene ble betydelig strengere enn i staten, både fordi den er lavere og fordi den må praktiseres konsekvent. Det at det i undersøkelsen som det er vist til under avsnitt 5 er funnet en nedgang i andelen sysselsatte som er ansatt i virksomheter med bedriftsinterne aldersgrenser, kan samtidig bety at det i mindre grad er behov for slike grenser.

Ny alderspensjon i folketrygden ble innført ved lov 5. juni 2009 nr. 32 om endringer i folketrygdloven (ny alderspensjon). Et av de viktigste elementene i reformen er levealdersjustering av pensjonen. Det vil si at etter hvert som den generelle levealderen i befolkningen øker, må den enkelte jobbe lenger for å oppnå samme årlige pensjonsnivå som eldre årskull. Det er derfor viktig at det gjennom gode arbeidsinsentiver og fleksible regler for å kombinere arbeid og pensjon, legges til rette for at flere kan stå lenger i arbeid. Forslaget om å utvikle muligheten for bedriftsinterne aldersgrenser er et bidrag til dette, selv om det ligger en del år fram i tid at en aldersgrense på 70 år vil ha vesentlig betydning for muligheten for å opparbeide en god pensjon.

Perspektivmeldingen 2024 (Meld. St. 25 (2023-2024)) legger vekt på at det er stort behov for arbeidskraft framover. Perspektivmeldingen la i sine framskrivninger til grunn at forventet levealder vil fortsette å øke. For en 61-åring ble det lagt til grunn at levealderen vil øke med om lag fem år fram mot 2060, hvorav tre av årene antas å være med god helse. I en slik situasjon bør vi ikke ha regler som medfører at virksomheter kan bli nødt til å si opp 70-åringene som fortsatt kan bidra i arbeidslivet.

Departementet foreslår på den bakgrunn å oppheve adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser i arbeidsmiljøloven. I tillegg foreslås det noen tekniske endringer i arbeidsmiljøloven § 15-13 a som følge av opphevelsen av tredje ledd.

Samtidig er departementet oppmerksom på at det i noen yrker stilles særlig store krav til fysisk eller psykiske egenskaper, og at det derfor kan være argumenter for at det fortsatt skal være en åpning for aldersgrenser som er godt begrunnet i helse- eller sikkerhetsrisiko på arbeidsplassen. Departementet ber om høringsinstansenes vurdering av om sikkerhetsventilen i § 15-13 a andre ledd, som tillater lavere aldersgrenser enn lovens alminnelige grense, bør opprettholdes. Det presiseres at dette uansett må være en snever unntaksregel som kun gjelder tilfeller der en slik lavere grense anses nødvendig av hensyn til krav til helse eller sikkerhet på arbeidsplassen.

7 Økonomiske og administrative konsekvenser

Forslaget vil kunne gi en samfunnsøkonomisk gevinst dersom det medfører økt sysselsetting blant personer over 70 år. Virksomheter som ser seg tjent med å ha en bedriftsintern aldersgrense, vil kunne få en ulempe ved å utvikle muligheten.

8 Forslag til endring i arbeidsmiljøloven

Departementet foreslår at det gjøres følgende endringer i § 15-13 a i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven):

Andre ledd skal lyde:

Lavere aldersgrense kan fastsettes der det er nødvendig av hensyn til helse eller sikkerhet. Den lavere aldersgrensen må være saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende, jf. § 13-3 andre ledd.

Tredje og fjerde ledd oppheves.

Nåværende femte til syvende ledd blir nytt tredje til femte ledd.