

# Øvre aldersgrenser i LO – aldersdiskriminering?

Norge trenger arbeidskraft og myndighetene hever aldersgrensene. Mange fagforeninger i LO opprettholder imidlertid sine interne aldersgrenser på 63 og 65 år for å bli valgt til sentrale verv. Attpåtil foreslår Fellesforbundets ungdom at den øvre aldersgrensen i LO-ledelsen bør senkes til 63 år. Dette til tross for at EU-domstolen har slått fast at slike aldersgrenser er diskriminerende.

## Tilbakeblikk

Flere LO-forbund har i mange år hatt en øvre aldersgrense på 60 år for å kunne bli valgt til verv i forbundsledelsen. Allerede i 2011 var det flere som ønsket at daværende LO-leder Roar Flåthen skulle bli gjenvalgt på LO-kongressen i 2013. Problemet var imidlertid at Flåthen fylte 60 år i 2010 og kunne derved i henhold til LOs vedtekter ikke gjenvelges. Dette medførte at daværende leder av LO-forbundet Handel og Kontor, Sture Arntzen, tok til orde for å heve aldersgrensen. Han ble imidlertid nedstemt av Fagforbundet og Fellesforbundet.

Daværende leder av Fellesforbundet Arve Bakke uttalte den gang til Nationen at «Vi ønsker ikke noen forgubbing i LO. Snarere tvert om er det behov for å slippe yngre krefter til. Øker vi aldersgrensen, vil det ta enda lengre tid før de yngre slipper til».

I 2019 ble temaet tatt opp på nytt i Fellesforbundet, som på landsmøtet samme år hevet aldersgrensen til 63 år. Ny leder Jørn Eggum uttalte da følgende til Frifagbevegelse: «Den nye grensen er opp med tre år fra forrige regelverk, og i mine øyne er endringen fornuftig i et moderne arbeidsliv. Rett og slett fordi 67 år er en balansert pensjonsalder».

Hans siste kommentar må ses i lys av at kandidatene velges for fire år om gangen.

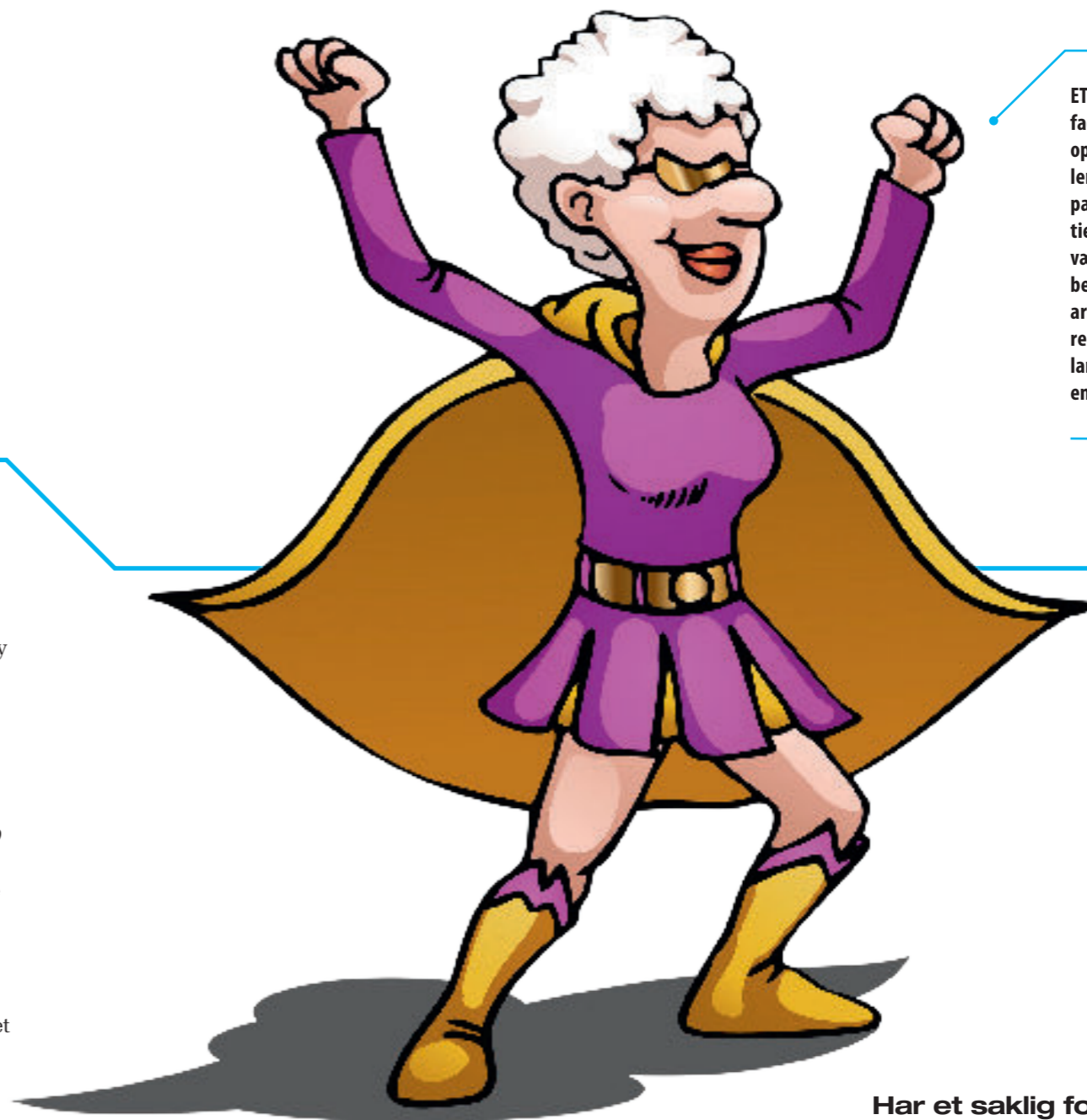
I 2021 blusset debatten opp på ny. Foranledningen var at dagens LO-leder Peggy Hessen Følsvik fylte 60 år i 2020 og kunne derved ikke gjenvelges. Eldreombud Bente Lund Jacobsen uttalte til VG i mai 2021 at «Det er umusikalsk og umoderne at Norges største arbeidstakerorganisasjon har en slik tilnærming i en så viktig sak: Vi trenger at flere folk står lenger i arbeid og det burde LO være en forkjemper for - de burde vise vei».

Da Fagforbundet og Fellesforbundet hadde skiftet mening siden 2013, vedtok LO-kongressen i 2022 å heve aldersgrensen for verv i LOs ledelse til 65 år. Dagens LO-leder Peggy Hessen Følsvik kan derved gjenvelges i 2025. Det interessante spørsmålet er imidlertid om dagens aldersgrenser på 63 og 65 år er lovlige.

## EU-domstolens uttalelse om aldersgrenser for lederverv i fagforeninger

En leder i en fagforening i Danmark, med en drøy million danske kroner i årslønn, aksepterte ikke foreningens 60 års grense og brakte i 2016 spørsmålet inn for domstolene. Spørsmålet i saken var om forbudet mot diskriminering av arbeidstakere på grunn av alder i det hele tatt kom til anvendelse, i og med at det ikke dreide seg om et ordinært arbeidsforhold eller utøvelse av selvstendig næringsvirksomhet, men mer hadde preg av et politisk verv.

EU-domstolen påpekte at forbudet mot diskriminering ikke bare omfatter «arbeidstakere», men gjelder også politiske stillinger og verv. Domstolen mente dessuten at aldersgren-



ET PARADOKS. Politikere, fagbevegelse og næringsliv oppfordrer alle til å stå lenger i jobb. Det er da et paradoks at Arbeiderpartiet, NHO, LO i en årrekke har vært forkjempere for å beholde aldersgrenser i arbeidslivet. Det er illustrerende at LO selv praktiserer langt lavere aldersgrenser enn det øvrige arbeidsliv.

sen også var brudd på forbudet mot å diskriminere på grunnlag av deltakelse eller medlemskap i arbeidstakerorganisasjon. Det kunne heller ikke ses at aldersgrensen hadde saklig formål, var nødvendig og forholdsmessig.

Saken gikk deretter tilbake til den danske domstolen (Østre Landsret) som i 2023 konkluderte med at aldersgrensen var i strid med diskrimineringsforbudet og tilkjente lederen en mindre erstatning. Ved erstatningsutmålingen ble det lagt vekt på at det ikke var noen selvfølge at lederen ville blitt gjenvalgt.

Norge er ikke bundet av EU-domstolens avgjørelser, men har innført tilsvarende diskrimineringsvern i arbeidsmiljøloven og i diskrimineringsloven, og avgjørelsen er derfor av stor betydning også for norske fagforeninger.

## Har et saklig formål

Når det gjelder forholdsmessighetskravet kan det anføres at dette er ivaretatt ved at det følger av vedtektene til LO at de som går ut av LO-ledelsen etter oppnådd aldersgrense skal tilbys ansettelse i LO fram til ordinært pensjoneringstidspunkt.

En øvre aldersgrense på 63 eller 65 år er imidlertid etter min oppfatning uansett for lav til å være lovlig. Dette blir enda mer tydelig etter at regjeringen nå foreslår å fjerne den bedriftsinterne aldersgrensen på 70 år.

## Dagens aldersgrenser

Vi har i dag i Norge tre ulike øvre aldersgrenser i arbeidslivet:

■ For det første har man den alminnelige aldersgrensen i arbeidsmiljøloven på 72 år (og tilsvarende 70 år for sjøfolk). Dette er ingen absolutt aldersgrense, men ved fylte 72 år



ERIK RÅD  
HERLOFSEN

Advokat med arbeidsrett som sitt spesialfelt. Var medlem av Statens seniorråd fra 2004–2017 og har deltatt i flere debatter om aldersdiskriminering.

bortfaller det alminnelige stillingsvernet og arbeidsgiver kan om ønskelig, avslutte arbeidsforholdet utelukkende begrunnet i arbeidstakers alder, altså uten noen oppsigelsesprosess.

■ For det andre har man bedriftsinterne aldersgrenser, normalt på 70 år, som nå er foreslått opphevet. Før 2015 var denne aldersgrensen normalt 67 år. En bedriftsintern aldersgrense skal drøftes med de tillitsvalgte og være saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende overfor arbeidstakerne. I tillegg må den gjøres kjent, praktiseres konsekvent og være kombinert med en tjenstepensjonsordning. Lavere bedriftsintern aldersgrense enn 70 år kan fastsettes der det er nødvendig av hensyn til helse eller sikkerhet. Dette kan for eksempel være ved arbeid i Nordsjøen. Regjeringen foreslår å opprettholde unntaksordningen med lavere bedriftsintern aldersgrense begrunnet i helse eller sikkerhet.

■ For det tredje finnes det en rekke særaldersgrenser for visse yrkesgrupper, særlig innen offentlig sektor. Tidligere var det pliktig avgang ved oppnådd særaldersgrense, men noe av det siste regjeringen Solberg gjorde i 2021, var å endre aldersgrenseloven, slik at de som omfattes av loven ikke lenger plikter å fratruke før de oppnår den alminnelige aldersgrensen på 70 år. Særaldersgrensene på 60, 63 og 65 år finnes fortsatt, men da slik at plikten til å fratruke ved den aktuelle særaldersgrensen er opphørt. Man kan altså fortsatt fratruke med alderspensjon ved den aldersgrense som gjelder for stillingen, men dette er nå frivillig. Tilsvarende endring ble gjort gjeldende for kommunal sektor fra 1. januar 2022. Lovendringen omfattet ikke ansatte i forsvaret, noe regjeringen nå foreslår å endre. Se mer om dette temaet i neste nummer av VI OVER 60.

### Øker fra 70 til 72 år

Som en del av pensjonsforliket i Stortinget 29. februar 2024 ble det avtalt at den alminnelige aldersgrensen for statsansatte og andre medlemmer av Statens pensjonskasse skal økes fra 70 år til 72 år og dermed harmoniseres med bestemmelsen i arbeidsmiljøloven. Det ble samtidig avtalt at reglene om bedriftsinterne aldersgrenser skal vurderes. Dette er bakgrunnen for Regjeringens forslag.

Da Norge i 1917 innførte en øvre aldersgrense på 70 år (65 for kvinner), var dette

begrunnet i at arbeidstakere ikke skulle få «i pose og sekk», altså både lønn og pensjon. Etter at pensjon fra og med 2011 kan tas ut fleksibelt og kombineres med arbeid, har hovedargumentet for opprettholdelse av øvre aldersgrenser vært å unngå belastende oppsigelsessaker med eldre arbeidstakere som ikke forstår sitt eget beste. Da det imidlertid ikke er påvist at heving eller bortfall av aldersgrenser medfører flere arbeidsrettstvister, har argumentet begrenset verdi.

Regjeringens forslag er derfor et skritt i riktig retning.

*Fakta/Kilder: C-587/20 A. mot HK/Danmark og HK/Privat. Frifagbevegelse 2. januar 2025.*

## KOMMENTAR

Politikere, fagbevegelse og næringsliv oppfordrer alle til å stå lenger i jobb. Det er da et paradoks at Arbeiderpartiet, NHO, LO i en årrekke har vært forkjempere for å beholde aldersgrenser i arbeidslivet. Det er illustrerende at LO selv praktiserer langt lavere aldersgrenser enn det øvrige arbeidsliv. Attpåtil foreslår Fellesforbundets ungdom nå at den øvre aldersgrensen i LO-ledelsen bør senkes til 63 år. De skriver i sitt forslag at «Det er (...) trist at LO-kongressen har åpnet for forgubbing av ledelsen.» Ungdomsleder Caroline Iglebæk uttaler til Frifagbevegelse den 2. januar 2025 at «De eldre kan ikke relatere til problemene man har i dag som ung.» Uttalelsen vitner dessverre om manglende innsikt og respekt for sine erfarne og dyktige fagforeningskollegaer.

Regjeringen har imidlertid på sin side innsett at Norge trenger arbeidskraft og foreslår omsider å fjerne den bedriftsinterne aldersgrensen på 70 år, noe som vil medføre at kommuner og mange private virksomheter må endre praksis.

Seniorer representerer en stor ressurs og vi lever ca. 25 år lenger nå enn da aldersgrensen på 70 år ble innført i 1917. Øvre aldersgrenser er dessuten direkte diskriminering og det fremstår som ulogisk og uforståelig å ekskludere eldre arbeidstakere som evner og lyster å arbeide uavhengig av sitt fødselsår. Det er på tide at Norge gjør som mange andre land og fjerner alle øvre aldersgrenser og i stedet behandler alle individuelt og med respekt. Fagforeningene bør gå foran og fjerne eller heve sine foreldede særaldersgrenser.