

Fra avskilting til omfavnelse – Historisk blikk på pensjon og aldersgrenser

Aldersgrenser heves og fagforeningene kappes i å fremheve sin satsing på eldre arbeidstakere. Det står i skarp kontrast til holdningene som dominerte for bare noen få år siden. Den gang ble eldre oppfordret til å tre tidlig tilbake for å slippe yngre krefter til, og lave øvre aldersgrenser ble sett på som både nødvendige og ønskelige.

Nye toner

Det er svært gledelig å observere at det nå nærmest er blitt en konkurranse mellom fagforeningene om hvem som best ivaretar de eldre arbeidstakerne. Det er imidlertid lett å glemme hvor raskt dette bildet har endret seg. For ikke lenge siden var det helt andre toner. Eldre arbeidstakere ble oppfordret til å gi statfettippen videre tidlig, og lave øvre aldersgrenser ble sett på som en naturlig del av arbeidslivet. Går man lenger tilbake i tid, er det fristende å minne om at Arbeiderpartiet og LO i sin tid mente at gifte kvinner burde ekskluderes fra arbeidslivet.

HISTORISK TILBAKEBLIKK: 1600-tallet og fremover

I eldre tider var det familien eller kirken som tok vare på eldre som ikke kunne forsørge seg selv. Når befolkningen vokste, ble det etter hvert statens ansvar og man innførte fattigloven og fattighus. Dette opplevdes å være uverdige for den enkelte og det oppsto allerede på 1600-tallet tanker om å innføre en spareordning som kunne komme til utbetaling etter at yrkeskarrieren var over. En foregangsperson var Ernst den fromme i Tyskland som innførte enkepensjon (1645) og lærerpensjon (1662), og på 1700- og 1800-tallet innførte flere land pensjon for sine soldater.

Ordinær alderspensjon ble imidlertid først innført i Tyskland av Otto von Bismarck i

1889, med en pensjonsalder på 70 år. Hensikten var å gjøre alderdommen mer verdig, slik at de som hadde begrensede midler og ikke kunne arbeide, likevel hadde en regelmessig inntekt i form av en alderspensjon.

Norge på 1800-tallet

Også i Norge begynte man på 1800-tallet å se nærmere på alternativer til fattighusene og i 1873 etablerte man en pensjonskasse for statens bestillingsmenn, som var tjenestemenn på et litt høyere nivå, for eksempel lærere på høyere allmennskoler. Det ble samtidig innført enkepensjon for de tjenestemenn som var omfattet av pensjonskassens ordning. I 1896 innførte man en øvre aldersgrense for disse lærerne på 65 år, hvorefter de måtte slutte og gå over på pensjon opptjent i pensjonskassen. Tanken var at ingen skulle få i «pose og sekk», altså både lønn og pensjon.

Norge på 1900-tallet

I 1900 kom en ny fattiglov for de «verdige» og en egen løsgjengerlov for de «uverdige». Arbeidssky og arbeidsuvillige kunne dømmes til tvangsarbeid. Man skilte tydelig mellom dem som ikke kunne arbeide (eldre, syke) og dem som ikke ville. I lovforarbeidene ble arbeidsdyktig alder anslått til å være mellom 18–60 år. Eldre uten familieomsorg ble ofte plassert i fattighus.

Samtidig ble ulike trygdeordninger diskutert. I 1917 fikk statlige tjenestemenn alminnelig alderspensjon, og man innførte samtidig øvre aldersgrenser, 70 år for menn og 65 for kvinner. Dette til tross for protester fra kvinnebevegelsen som ville ha seg frabedt lavere aldersgrense enn for menn.

Et sideblikk på gifte kvinner

I 1925 slo LOs fagkongress fast at én inntekt per familie burde være tilstrekkelig, underfor-

HAR ENDRET SEG. I denne artikkelen får du et historisk blikk på pensjon og aldersgrenser i arbeidslivet.

stått at kvinner skulle holde seg hjemme. På grunn av høy arbeidsledighet mente ledelsen i LO og Arbeiderpartiet at gifte kvinner skulle gi plass til arbeidsledige menn og ugifte kvinner.

Først i 1939 ble det lovbestemt at kvinner ikke kunne sies opp utelukkende begrunnet i at de inngikk ekteskap. Fram til dette tidspunkt var det forventet at kvinner frivillig sluttet å arbeide når de giftet seg. I motsatt fall var en oppsigelse å anse som saklig. Selv om loven ble endret, var det mange arbeidsgivere som i flere tiår deretter nektet arbeid til gifte kvinner.

Nyere tid

■ I 1956 ble aldersgrenseloven fra 1917 erstattet og det ble innført en alminnelig øvre aldersgrense for statsansatte på 70 år, samtidig som det ble innført en rekke lavere særaldersgrenser innen ulike yrker med pliktig avgang ved fylte 60, 63 og 65 år.

■ I 1967 ble folketrygden innført og det ble innført en alminnelig alderspensjon fra fylte 70 år, som i 1973 ble redusert til 67 år. Ved innføring av arbeidsmiljøloven i 1977 inntok man en bestemmelse som presiserte at «oppsigelse med fratreden før arbeidstakeren fyller 70 år, som alene skyldes at arbeidstakeren har nådd pensjonsalderen etter folketrygdloven, skal ikke anses saklig begrunnet.» Bestemmelsen ble tolket antitetisk, altså slik at arbeidsgiver ikke trengte saklig grunn for å avslutte arbeidsforholdet etter fylte 70 år. Det ble samtidig vanlig med bedriftsinterne aldersgrenser på 67 år.

■ I 2004 ble det forbudt med aldersdiskriminering i arbeidslivet, noe som ledet til flere rettsaker om lovligheten av øvre aldersgrenser.

■ I 2011 kom pensjonsreformen som gjorde



ERIK RÅD HERLOFSEN

Advokat med arbeidsrett som sitt spesialfelt. Var medlem av Statens seniorråd fra 2004–2017. Partner i advokatfirmaet Helmr AS.



det mulig å ta ut alderspensjon fra folketrygden fra fylte 62 år, mot tidligere 67 år. Pensjonen kan kombineres fritt med arbeidsinntekt uten avkortning og pensjonsopptjening kan skje frem til fylte 75 år. Man gikk derved bort fra det gamle argumentet om at pensjon skulle erstatte lønnsinntekt, og endret pensjonen til å være en opptjent rettighet som kunne tas ut fleksibelt sammen med lønn.

■ **I 2015** vedtok Stortinget, til tross for sterke protester fra LO, Arbeiderpartiet og NHO, at 70 års-grensen for oppsigelsesvern i arbeidsmiljøloven skulle heves til 72 år og at ingen bedrifter kunne ha lavere bedriftsinterne aldersgrenser enn 70 år, med mindre dette er begrunnet i helse eller sikkerhetsrisiko på arbeidsplassen.

Argumentene fra LO og Arbeiderpartiet var at øvre aldersgrenser var nødvendige for å unngå uverdige oppsigelsessaker og at yngre krefter måtte slippes til for å overta etter uproduktive eldre.

■ **I 2021** fikk Solberg-regjeringen støtte for at særaldersgrensene i staten skulle være frivillige frem til fylte 70 år, altså slik at statsansatte fortsatt kunne gå av med pensjon ved den gjeldende særaldersgrensen, men dette skulle ikke lenger være pliktig avgangsalder. Både LO og Arbeiderpartiet gikk imot endringen og i stortingsdebatten uttalte Arbeiderpartiets representant Lise Christoffersen følgende: «Blir det regjeringsskifte, skal vi sørge for å endre den saken så fort som overhodet mulig.»

Det hører med til historien at Solberg-regjeringen også ønsket å heve den alminnelige særaldersgrensen på 70 år til 72 år. Dette forslaget ble imidlertid raskt skrinlagt av Støres regjering. Tidligere Arbeids- og inkluderingsminister Hadia Tajik uttalte 19. november 2021 at «både Sysselsettingsutvalget og eit stort fleirtal av høyringsinstansene var imot dette forslaget. Då høyrer me på dei og legg det vekk.»

■ **I 2023** uttalte Arbeids- og inkluderingsdepartementet, som da var ledet av Marte Mjøs Persen, at Arbeiderpartiet, partene i arbeidslivet, Pensjonistforbundet, Likestillings- og diskrimineringsombudet og et såkalt «ekspertutvalg», ville opprettholde eller til og med senke aldersgrensene.

■ **I 2026** er tonen endret og nå er den alminnelige aldersgrensen i staten hevet til 72 år, også for ansatte i Forsvaret. Dessuten er bedriftsinterne aldersgrenser ikke lenger tillatt, med mindre disse er begrunnet i helse eller sikkerhet.

I Norge er det foreløpig kun Høyre og Fremskrittspartiet som tar til orde for å fjerne øvre aldersgrenser helt, men det er nok kun et tidsspørsmål om hvor lenge aldersgrenser kan opprettholdes.

Fagforeningers holdninger til seniorpolitikk

Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv (tidligere Senter for seniorpolitikk) har spurt fire fagforeninger om hva de for tiden fokuserer mest på. Her er svarene:

■ Unio er opptatt av turnus og psykososiale

krav i Arbeidsmiljøloven. Unio jobber med seniorpolitikk for medlemmer i femti- og sekstiårene. «Folk har lyst til å jobbe, og de har lyst til å gå av med pensjon. Så må vi diskutere: Hvordan skal de klare det? Det er stor forskjell på å være dagarbeider med stor fleksibilitet i sitt arbeid og å jobbe i turnus med lite fleksibilitet. Og det er stor forskjell på de som har og ikke har jobber med fysiske og psykiske belastninger,» sier nestleder i Unio, Cecilie Woll Johansen.

■ Akademikerne er opptatt av kompetanseheving og de som jobber etter 70.

Folk med lang utdanning jobber lenge. Deres fagforeningsleder kjemper for null aldersgrense, sykelønn etter 67 år og kompetanseheving. «Akademikere jobber lenge og har mye å bidra med. Så vi jobber med holdninger, å anerkjenne erfaring, utvikle kompetanse og utvide velferdsgoder som sykelønn også til dem over 67 år,» sier leder i Akademikerne Lise Lyngsnes Randeberg.

■ **YS vil kartlegge reell kompetanse mer.** Lederen i hovedorganisasjonen YS er opptatt av at eldre arbeidstakere må få dokumentere og utvikle sin kompetanse. Og han understreker at arbeid er bra i folks liv. «Mange seniorer har ikke like mye formalisert kompetanse som de yngre. Men det betyr ikke at de mangler realkompetanse. Vi, arbeidsgiverne og de ansatte selv trenger å kartlegge hva de kan, og hva de trenger å lære, for å kunne ta nye trinn,» sier Hans-Erik Skjæggerud.

■ **Fagforbundet vil ha hele, faste stillinger.** Fagforbundet i LO sin nye leder Helene Harsvik Skeibrok ønsker tiltak for hele, faste stillinger, forutsigbare turnuser, økt bemanning og kompetanse. Og hun dulter til lederne: «Det burde være den enkleste jobben i verden å spørre dem som allerede er inne, som kan alt og er viktige ressurser: Hva skal til for at du blir litt lenger? Det spørsmålet må alle ledere stille seniorene sine fremover,» sier hun.

Kilder: <https://lengrearbeidsliv.no/>. Kristian Trosdahl: Fra «Kongens Casse» til Statens pensjonskasse (2026)

PÅ TIDE Å BLI VERDSATT

Vi lever lenger og holder oss friskere lenger, samtidig som Norge trenger arbeidskraft og skatteinntekter. Selv om også mange eldre har behov for lønn og muligheten til å tjene opp pensjonsrettigheter, handler deltakelse i arbeidslivet om så mye mer enn økonomi. Det å føle seg verdsatt, være en del av et kollegialt fellesskap, å kunne bruke sine evner og kompetanse – gir økt livskvalitet og bedre helse. Det er på tide at eldre arbeidstakere verdsettes og at øvre aldersgrenser fjernes, slik mange andre land har gjort.