

# Nå er det blitt slutt på fratredelsesplikt ved enkelte særaldersgrenser. Det har blitt frivillig å gå av.

**F**ra og med 1. juli 2021 er det skjedd en viktig endring i aldersgrenseloven. De som omfattes av loven plikter ikke lenger å fratre før de oppnår den alminnelige aldersgrensen på 70 år. Særaldersgrensene på 60, 63 og 65 år opprettholdes, men da slik at plikten til å fratre ved den aktuelle særaldersgrensen er opphørt. Man kan altså fortsatt gå av med alderspensjon ved den aldersgrensen som gjelder for stillingen, men dette er nå frivillig.

## Ulike aldersgrenser

Innledningsvis presiseres at aldersgrense er noe annet enn en arbeidstakers pensjonsalder, som er det tidspunktet da arbeidstakeren kan fratre med straks løpende alderspensjon.

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

**1** For det første har vi den alminnelige aldersgrensen i arbeidsmiljøloven på 72 år (og tilsvarende 70 år for sjøfolk). Dette er ingen absolutt aldersgrense, men ved fylte 72 år bortfaller det alminnelige stillingsvernet og arbeidsgiver kan, om ønskelig, avslutte arbeidsforholdet utelukkende begrunnet i arbeidstakers alder.

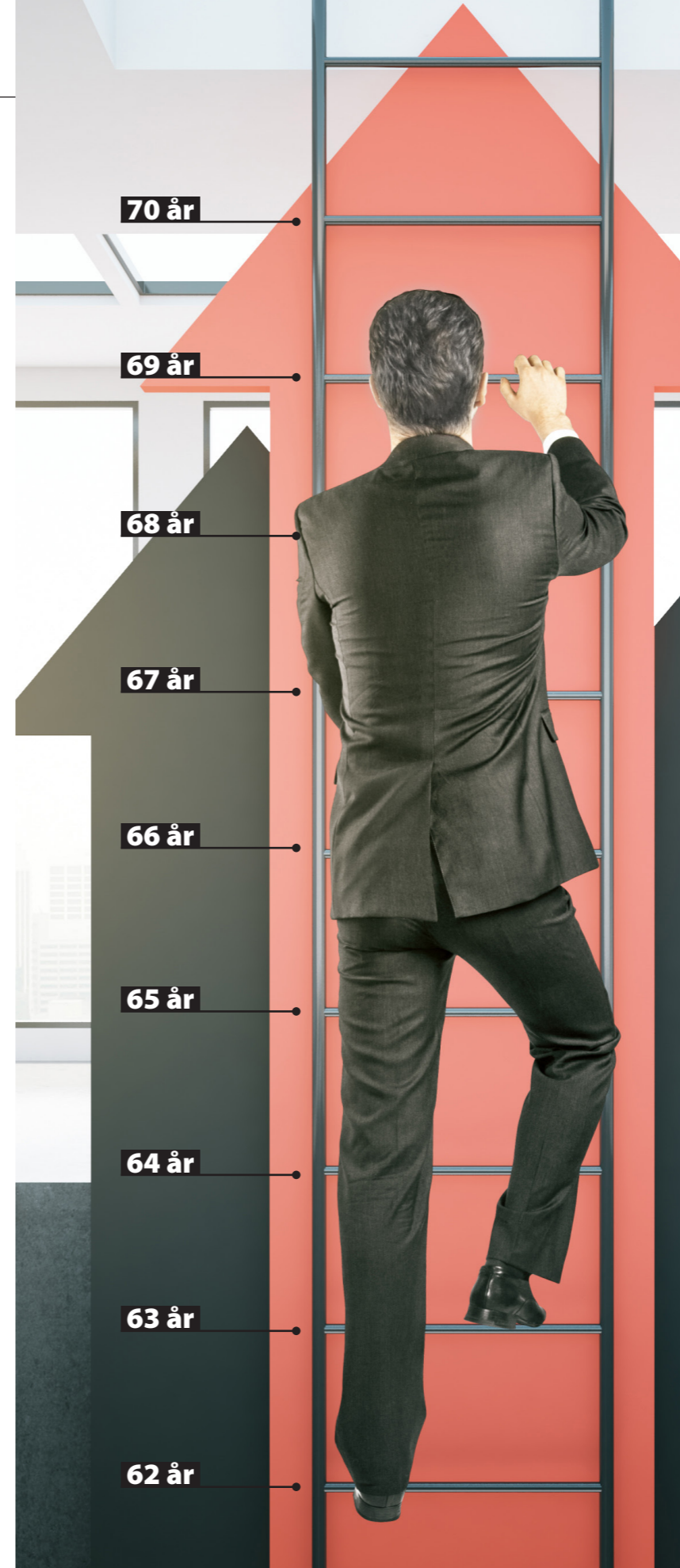
**2** For det andre har vi bedriftsinterne aldersgrenser, normalt på 70 år. En slik aldersgrense skal drøftes med de tillits-

valgte 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. Som eksempel for nordsjøarbeidere.

**3** For det tredje finnes det en rekke særaldersgrenser med pliktig avgang for visse yrkesgrupper, særlig innen offentlig sektor. Den alminnelige aldersgrensen er 70 år, men om lag hver tredje ansatt i offentlig sektor har i dag en lavere særaldersgrense. Det kan være 65, 63 eller 60 år, men det finnes også vesentlig lavere grenser, for eksempel for ballettdansere ved Den Norske Opera & Ballett, hvor aldersgrensen er 41 år. Særaldersgrensene i kommunesektoren er tariffavtalt (SGS 2020), og gjelder primært ansatte innen brann- og redningstjenesten som har en aldersgrense på 60 år, og ansatte innen pleie- og omsorgssektoren hvor mange har en aldersgrense på 65 år. Også kommunalt ansatte er omfattet av lovendringen, men partene har utsatt iverksettingen til 1. januar 2022.

## Historikk

Aldersgrenseloven ble innført i 1917, samme dag som det ble innført alminnelig alderspensjon for offentlige tjenestemenn. Tanken var



**LOVEN GÅR  
FRA PLIKT TIL  
RETTIGHET**

**TIL TOPPS.** Etter den nye loven er særaldersgrensene på 60, 63 og 65 år endret slik at det nå bare er en rettighet om man vil fratre. Man plikter ikke å fratre før den alminnelige aldersgrensen på 70 år.

at man ikke skulle ha i pose og sekk, altså både lønn og pensjon. Den gangen var aldersgrensen 70 år for menn og 65 for kvinner. Gjeldende lov er fra 1956, og det er innført forskjellige særaldersgrenser for ulike yrkesgrupper. Arbeidstakere som før 1. juli 2021 ønsket å arbeide etter oppnådd aldersgrense, kunne søke om forlengelse for en periode, men var avhengig av arbeidsgivers samtykke.

Særaldersgrensene er historisk begrunnet i at enkelte stillinger innehar særlige fysiske og psykiske belastninger som gjør det naturlig å fratre ved en oppnådd alder. For eksempel ble aldersgrensen på 60 år for politifolk innført i 1936. Den gang var de fleste patruljerende konstabler med lange vakter og fri annenhver søndag. Det var et hardt yrke, og mange ble utslitt tidlig. I dag er yrket fortsatt svært viktig og krevende, men samtidig er politifolk blant de som lever lengst og har best helse. Det samme gjelder innen brannvesen og forsvar.

Problemet med særaldersgrensene er at disse ikke tar hensyn til individuelle forskjeller i den enkeltes helse og ønsker. Dessuten baseres aldersgrenseloven, historisk sett, på et ønske om å kvitte seg med antatt uproduktiv arbeidskraft, samt et ønske om å bedre avansementsmulighetene for yngre tjenestemenn.

## Men tidene endrer seg!

Det har i de siste tretti årene vært bred politisk enighet om den såkalte «arbeidslinja», som innebærer at samfunnet skal legge til rette for at de som evner og lyster å arbeide skal få anledning til dette. For å styrke bærekraften i pensjonssystemet innførte man en pensjonsreform som blant annet skulle legge til rette for at flere kan stå lenger i arbeid gjennom gode arbeidsinsentiver og ved å innføre fleksible regler for å kombinere arbeid og pensjon. Det har også de siste tjue årene blitt mer

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.



fokus på aldersdiskriminering i arbeidslivet.

Når det samtidig er et faktum at arbeidsdel-takelsen for eldre har økt i de senere år etter som man får bedre helse og lever lenger, har tiden lenge vært overmoden for å se nærmere på særaldersgrensene. Reglene som gjaldt før 1. juli 2021 med plikt til å fratre ved en opp-nådd særaldersgrense, hindret mange men-nesker rett til arbeid og rett til å opptjene pen-sjonsrettigheter.

### **Hvorfor særaldersgrensene bør endres**

Deltakelse i arbeidslivet handler om så mye mer enn økonomi. Det å være verdsatt, være en del av et kollegialt fellesskap og samtidig kunne bruke sine evner og kompetanse, gir livskvalitet og bedre helse. Det er derfor av avgjørende betydning å kunne bli vurdert individuelt for sin kompetanse og erfaring, og ikke bli ekskludert fra arbeidslivet uteluk-kende begrunnet i sin fødselsdato.

I tillegg har Norge behov for arbeidskraft. Et lengre arbeidsliv sikrer tjenester til befolkning-en og bidrar til færre pensjonister og redu-serte offentlige utgifter. Flere eldre arbeidsta-kere vil bidra til å finansiere vår velferd.

Det er heller ikke dokumentert at ansatte på 60, 63 eller 65 år utgjør en helse- eller sikker-hetsmessig risiko eller er mindre produktive eller gjør en dårligere jobb enn sine yngre kol-legaer. Dersom noen eldre arbeidstakere skulle gjøre en dårlig jobb og ikke innse dette selv, foreligger det saklig grunnlag for oppsi-gelse. Det er altså ikke slik at stillingsvernet er sterkere for denne gruppen ansatte.

### **Fra plikt til rett – hva med pensjonen?**

Fra og med 1. juli 2021 er altså særaldersgren-sene på 60, 63 og 65 år endret slik at det nå er en rettighet om man vil fratre og ikke en plikt. De som omfattes av loven plikter ikke lenger å fratre før de oppnår den alminnelige alders-grensen på 70 år.

Man kan altså fortsatt fratre med alderspen-sjon ved den aldersgrensen som gjelder for stillingen, men dette er nå frivillig. Retten til tidlig fratreden med alderspensjon gjelder fortsatt. Dette følger av pensjonsloven, som bestemmer at et medlem i Statens pensjons-kasse får alderspensjon når han helt eller del-vis fratrer sin stilling ved eller etter den aldersgrensen som gjelder for stillingen. Fratrer et medlem tidligst tre år før alders-grensen, får vedkommende alderspensjon

såfremt summen av tjenestetid og alder er minst 85 år eller vedkommende ved fratreden har fylt 67 år. Alderspensjon kan også komme til utbetaling dersom rett til AFP er inntrådt.

Det er fortsatt adgang til å søke om å arbeide etter fylte 70 år, men avgjørelsesmyndigheten ligger i så tilfelle hos arbeidsgiver.

### **Endringene gjelder ikke for alle**

Endringene gjelder for den som har stilling som er eller blir innlemmet i Statens pen-sjonskasse og som ikke omfattes av særlige lovbestemmelser ellers. Dette innebærer at selv om en arbeidstaker ikke har rett til med-lemskap i Statens pensjonskasse, for eksem-pel fordi stillingsandelen er for lav (under 20 prosent), vil vedkommende likevel være omfattet av stillingens aldersgrense og kan, om ønskelig, arbeide fram til fylte 70 år.

Aldersgrensene for militært ansatte er fast-satt i forsvarsloven og omfattes ikke av end-ringene. Det samme gjelder aldersgrensene for ballettdansere, sangsolister og korsangere ved Den Norske Opera & Ballett.

### **Politisk uenighet**

Regjeringens forslag om å gjøre særalders-grensene på 65, 63 og 60 år om til en rettighet for den enkelte til å gå av med pensjon, og ikke en plikt, er et viktig og riktig skritt mot det aldersubestemte arbeidsliv hvor den enkelte måles opp mot sine evner og kompe-tanse og ikke sin fødselsdato. Paradoksalt nok er mange fagforeninger og politiske partier på den rød/grønne siden uenige i endringen. Dette i motsetning til hva som var tilfelle i Danmark når man for noen år siden fjernet den alminnelige aldersgrensen i arbeidslivet.

I stortingsdebatten ved innføringen av lov-endringen uttalte Arbeiderpartiets represen-tant Lise Christoffersen følgende: «Blir det regjeringsskifte, skal vi sørge for å endre den saken så fort som overhodet mulig.»

Til dette kommenterte statsråd Torbjørn Røe Isaksen: «Det betyr, for å si det litt uparlamen-tarisk og folkelig, at man vil gjeninnføre ret-ten – ikke bare retten, men i praksis plikten – til å sparke en arbeidstaker utelukkende fordi vedkommende når en bestemt aldersgrense, selv om vedkommende har lyst til å fortsette i stillingen og fyller andre krav som måtte være for å ha stillingen.»

Det gjenstår derfor å se om lovendringen vil stå seg.