

## **Har bedriftsinterne aldersgrenser utspilt sin rolle?**

### **1 Aktualitet**

Eldrebølgen kommer! Lenge har denne såkalte tsunamien tatt nyhetsbildet med storm, og diskusjonene rundt aldersgrensene i arbeidslivet er en del av dette. Aldri før i historien har så mange levd så lenge og vært så friske i så høye aldre som i dag, noe som i utgangspunktet er fantastisk. Men om få år vil det bli langt flere eldre i forhold til befolkningen totalt sett, og langt flere som lever 20-30 år etter endt yrkesliv. Det vil altså bli færre yrkesaktive unge til å finansiere velferd for flere eldre. Er vi forberedt? Det er grunn til å feire god helse og lange liv, men dette byr også på store utfordringer.<sup>1</sup>

Arbeids- og sosialdepartementet (ASD) har dermed sendt på høring forslag om å heve arbeidsmiljølovens generelle aldersgrense på 70 år, og eventuelt fjerne eller begrense ordningen med bedriftsinterne aldersgrenser. Bedriftsinterne aldersgrenser fastsettes normalt til 67 år, og gjennom tariffavtale eller ensidig av bedriften i for eksempel personalhåndbok, arbeidsreglement og pensjonsvedtekter. Høringsfrist er satt til 9. oktober 2014.<sup>2</sup> Lovligheten, vilkårene og hensiktsmessigheten til bedriftsinterne aldersgrenser er uavklart og omstridt, og det er dermed også grunnlag for å stille spørsmål ved om bedriftsinterne aldersgrenser har utspilt sin rolle?

### **2 Rettslig ramme**

Hovedregel og rettslig utgangspunkt i forhold til aldersdiskriminering og aldersgrenser i arbeidslivet er at dette er direkte diskriminerende og forbudt, jf. arbeidsmiljøloven § 13-1. Grunnloven § 110 fastslår også at alle i utgangspunktet har rett til å ta seg arbeid. Imidlertid kan aldersgrensene rettfærdiggjøres gjennom en spesiell unntaksadgang for bedriftsinterne aldersgrenser etter § 15-13a første ledd andre punktum, som henviser til den generelle unntaksadgangen fra dette forbudet etter arbeidsmiljøloven § 13-3 andre ledd. Lovlig forskjellsbehandling i form av aldersgrenser betegnes her som behandling som er "*nødvendig*" for å oppnå et "*saklig formål*", og som "*ikke er uforholdsmessig inngripende*" overfor den eller de som forskjellsbehandles. Dette er en gjennomføring av EUs Rådskonklusjon 2000/78/EF artikkel 6 nr. 1, og angir vilkår om at det skal foretas en saklighets-, nødvendighets- og forholdsmessighetsvurdering (jf. punkt 3.2) for å vurdere om en type aldersgrenser er lovlige.

---

<sup>1</sup> <http://www.arbeidslivinorden.org/i-fokus/alder-ingen-hindring-1/article.2012-02-08.4324309985>

<sup>2</sup> *Høring om endringer i arbeidsmiljølovens regler om aldersgrenser*, ASD (2014)

Fra 2004 har det skjedd en likebehandlingsreform, mye på grunn av innføring av EU-direktiver med tilhørende rettspraksis i norsk rett.<sup>3</sup> Det at Norge ”ensidig har tilpasset seg EUs generelle regler for ikke-diskriminering” har i praksis gitt en betydelig utvidelse og forsterking av aldersdiskrimineringsvernet,<sup>4</sup> og dermed også indirekte en forsterking av den grunnlovsfestede retten til arbeid.

Norske myndigheter og domstoler skal vurdere spørsmålet om en aldersgrense utgjør aldersdiskriminering ”på selvstendig grunnlag på bakgrunn av de samme rettskilder som ville gjelde dersom spørsmålet hadde blitt forelagt EU-domstolen”.<sup>5</sup> Det er dermed ikke tilstrekkelig kun å fastslå at aldersgrensene tidligere har blitt akseptert, uten en grundig vurdering opp mot EU-rettens vilkår. Kun slik vil en i realiteten kunne oppfylle lovgivers uttalte mål om å ha et diskrimineringsvern som ”minst er på høyde med EU”.<sup>6</sup>

### 3 Lovlighet og vilkår

#### 3.1 Diskusjoner rundt lovligheten

Gjennomføringen i norsk rett av forbudet mot aldersdiskriminering i Rådskdirektiv 2000/78/EF i 2004 har gitt grunnlag for å stille spørsmål ved lovligheten av en rekke aldersgrenser i arbeidslivet, også de bedriftsinterne aldersgrensene. I forbindelse med gjennomføringen varslet myndighetene å utrede nærmere lovligheten av slike aldersgrenser, og presiserte i forarbeidene at hvorvidt disse ”*kan og bør opprettholdes i forhold til direktivet*” krever en ”*bred utredning og konsekvensvurdering*” før endelig konklusjon kan trekkes.<sup>7</sup>

I Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) om lov om endringer i arbeidsmiljøloven er det lagt til grunn at det ”*ikke er i strid med forbudet mot aldersdiskriminering å åpne for bedriftsinterne ordninger, under visse forutsetninger*”.<sup>8</sup> Imidlertid avklarte dette ikke lovligheten av bedriftsinterne aldersgrenser sikkert, ettersom vilkårene ikke ble tilstrekkelig grundig vurdert. Lovgiver forutsatte kun ved gjennomføringen av aldersdiskrimineringsforbudet at det ”*ikke skal rokke ved dagens rettstilstand*”<sup>9</sup> – noe forbudet nok har potensial til å gjøre. En grundigere utredning er viktig og har blitt varslet en rekke ganger,<sup>10</sup> – men

---

<sup>3</sup> *Utvikling eller brudd? Når diskrimineringsvern møter arbeidstakervern*. I: Arbeidsrett og arbeidsliv. Bind 6 2012, s. 141-186. Marianne Jenum Hotvedt s. 164

<sup>4</sup> NOU 2012: 2 punkt 26.2.3

<sup>5</sup> Rt-2012-219 (Helikopterpilot) avsnitt 46

<sup>6</sup> Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) punkt 3.3.1

<sup>7</sup> Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) punkt 8.2.4.3

<sup>8</sup> Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) punkt 8.4.5

<sup>9</sup> Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) punkt 8.2.4.3

<sup>10</sup> Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) punkt 8.8

fraværet av dette har lenge bidratt til forvirring rundt rettstilstanden. Omsider er temaet utredet av Arbeids- og sosialdepartementet og forslag om endringer er sendt på høring.<sup>11</sup>

EU-domstolen godtok i Hörnfeldt-dommen<sup>12</sup> sommeren 2012 Sveriges 67-årsgrense for bortfall av stillingsvern. Men det er tvilsomt om dommen har særlig vekt for å begrunne bedriftsinterne aldersgrenser på 67 år, ettersom den omhandler en lovfastsatt, øvre aldersgrense. Dessuten er det etter svensk rett et generelt forbud mot å avtale eller fastsette aldersgrenser som er lavere enn denne grensen. Aldersgrensen har derfor størst likhet og relevans til vår 70-årsgrense i arbeidsmiljøloven § 15-13a første ledd første punktum.<sup>13</sup>

Gjensidige-dommen fra 2011 må imidlertid sies å være et svært tungtveiende argument for å hevde at i hvert fall bedriftsinterne aldersgrenser på 67 år og over i dag er lovlige, på visse vilkår. Det ble her presisert at det er "*lang og utbredt tradisjon for slike bedriftsinterne ordninger her i landet*".<sup>14</sup> Førstvoterende hevder også at det er "*i det vesentlige konsensus*"<sup>15</sup> om ordningen mellom arbeidslivets parter, selv om dette kan diskuteres.<sup>16</sup> Høyesterett fant "*ikke holdepunkter for annet enn at myndighetene fortsatt aksepterer bedriftsinterne aldersgrenser på 67 år*",<sup>17</sup> og at aldersgrensen oppfylte vilkårene om saklighet, nødvendighet og forholdsmessighet i diskrimineringsforbudets unntaksbestemmelser i artikkel 6 nr. 1 og § 13-3 andre ledd og dermed var lovlig. Dommen er en relativt ny, enstemmig høyesterettsdom som konkret tar stilling til de bedriftsinterne aldersgrensene, og må derfor tillegges stor rettskildemessig vekt. Rettskildemessig er det ikke lett å se bort ifra en så konkret høyesterettsavgjørelse, selv om en kan være uenig i vurderingene som ble gjort. Høyesteretts avgjørelse i Gjensidige-dommen er dermed, i kombinasjon med lovgivers uttalelser i forarbeidene, avgjørende for at rettstilstanden for bedrifter i dag vanskelig kan sies å være annet enn at bedriftsinterne aldersgrenser på 67 år på visse vilkår (jf. punkt 3.3) inntil videre er lovlige.

Er lovligheten av bedriftsinterne aldersgrenser på 67 år dermed endelig avklart for fremtiden etter myndighetenes uttalelser og Gjensidige-dommen? I den juridiske teori mener blant annet Fougner at både lovgiver og Høyesterett gjennom Gjensidige-dommen tydelig har avklart bedriftsinterne aldersgrenser på 67 år til å være lovlige, og at det derfor hovedsakelig er aldersgrensene under 67 år som trenger en bred, skjønnsmessig vurdering.<sup>18</sup>

---

<sup>11</sup> Høring om endringer i arbeidsmiljølovens regler om aldersgrenser, ASD (2014)

<sup>12</sup> Sak C-141/11 (Hörnfeldt)

<sup>13</sup> Aldersgrenser og aldersdiskriminering – er det lenger rom for å fastsette eller avtale særskilte aldersgrenser i norsk arbeidsliv? I: Arbeidsrett vol. 9 nr. 2 2012, s. 142–165. Kai Ove Roseth/Christel Kvalvik s. 160

<sup>14</sup> Rt-2011-964 (Gjensidige) avsnitt 55

<sup>15</sup> Rt-2011-964 (Gjensidige) avsnitt 58

<sup>16</sup> Aldersdiskriminering, bedriftsfastsatt aldersgrense – Høyesteretts dom 29. juni 2011 (HR-2011-01291-A). I: Nytt i Privatretten nr.3 2011. Stein Evju s. 3

<sup>17</sup> Rt-2011-964 (Gjensidige) avsnitt 59

<sup>18</sup> Arbeidsmiljøloven – kommentarutgave, Jan Fougner...[et al.], 2. utg. Oslo, 2013 s. 864

Evju er kritisk til et slikt standpunkt,<sup>19</sup> det samme er Behrens, Skarning og Herlofsen.<sup>20</sup> Disse mener at Gjensidige-dommen ikke var punktum i saken, og at også Helikopterpilot-dommen<sup>21</sup> har gjort det aktuelt å stille spørsmålsteget ved lovligheten av alle bedriftsinterne aldersgrenser under 70 år.

Selv om slike aldersgrenser på visse vilkår nok må sies å kunne være lovlige enn så lenge, så gir utviklingen i EU-retten og norsk rett blant annet ved Prigge-dommen<sup>22</sup> og Helikopterpilot-dommen uttrykk for en økende kritisk holdning til aldersgrenser generelt. Det kan tenkes at vilkårene for aldersgrensene ved nye, konkrete vurderinger i fremtiden fra lovgiver eller Høyesterett vil tolkes annerledes enn slik de ble tolket i Gjensidige-dommen. For å forstå denne mulige kursendringen og kritikken av dagens rettstilstand, er det nødvendig å vurdere de bedriftsinterne aldersgrensene opp mot vilkårene som oppstilles i unntaksadgangen i artikkel 6 og § 13-3 nærmere, om aldersgrensenes saklighet, nødvendighet og forholdsmessighet.

## 3.2 Vilkår presisert i lov

### 3.2.1 Saklighetskrav

Saklighetskravet innebærer at de bedriftsfastsatte aldersgrensene må være godt begrunnet i saklige formål, som må være regnet som sanne og legitime å legge vekt på.<sup>23</sup>

Det presiseres i forarbeidene til arbeidsmiljøloven at det *”bør utvises forsiktighet med å akseptere begrunnelser som bygger på at en person vil være uegnet eller at arbeidsprestasjonen er dårligere alene som følge av vedkommendes alder”*.<sup>24</sup> EU-domstolen har flere ganger presisert at statene har en *”vid skjønnsmargin”*<sup>25</sup> med tanke på å definere legitime sosialpolitiske formål og midler for å oppnå formålene. Age Concern-dommen presiserte likevel at skjønnsmarginen var begrenset, for ikke å gjøre vernet mot aldersdiskriminering *”illusorisk”*.<sup>26</sup>

Forarbeidene til arbeidsmiljøloven trekker frem helse- og sikkerhetshensyn samt sosialpolitiske begrunnelser som hensynet til en verdig avgang, arbeidslivspolitiske hensyn, forholdet til andre EU-lands aldersgrenser og viktigheten av å ha et regelverk som er robust for konjunktursvingninger.<sup>27</sup> Disse sosialpolitiske formålene kjennetegnes ved å være av *”almen interesse”*, og skiller seg dermed

---

<sup>19</sup> *Arbeidsrett - Utvalgte artikler 2001-2010*, Oslo, 2010. Stein Evju (2010) s. 626 flg.

<sup>20</sup> <http://www.seniorpolitikk.no/nyhet/juss/lovverk/helikopter-saken-gjor-en-forskjell>

<sup>21</sup> Rt-2012-219 (Helikopterpilot)

<sup>22</sup> Sak C-447/09 (Prigge)

<sup>23</sup> NOU 2009: 14 punkt 16.4.2

<sup>24</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 15.2.2

<sup>25</sup> Rt-2012-219 (Helikopterpilot) avsnitt 65

<sup>26</sup> Sak C-388/07 (Age Concern) avsnitt 51

<sup>27</sup> Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) punkt 8.4.5

fra ”rent individuelle begrunnelser, der er særegne for arbejdsgivere”.<sup>28</sup> Rent bedriftsinterne hensyn, som for eksempel hensynet til personalplanlegging og ivaretagelse av bedriftens pensjonssystem, er dermed ikke legitime formål. Likevel kan det stilles spørsmål ved om dette ikke fortsatt er en del av de reelle begrunnelsene for aksept av bedriftsinterne aldersgrenser, ettersom disse opprinnelig ble akseptert uten tanke på å måtte oppfylle dagens saklighetskrav om et legitimt formål.

Helse- og sikkerhetsformål skiller seg uansett ut som en særskilt viktig begrunnelse for aldersgrenser under 70 år. Imidlertid har nå EU-domstolen i Prigge-dommen presisert at helse- og sikkerhetsformål faller utenfor anvendelsesområdet til rammedirektivet artikkel 6 nr. 1, som er implementert i norsk rett gjennom arbeidsmiljøloven § 13-3 andre ledd. Helse- og sikkerhetsformål kan istedenfor berettige aldersgrenser etter rammedirektivet artikkel 4 nr. 1,<sup>29</sup> som er implementert i norsk rett gjennom arbeidsmiljøloven § 13-3 første ledd. Høyesterett har ikke gjort dette skillet før Prigge-dommen, men fulgte EU-domstolens system opp i Helikopterpilot-dommen.<sup>30</sup> Vilkårene for å anvende helse- og sikkerhetsformål er dermed blitt strengere, ettersom en aldersgrense begrunnet i dette nå også må være ”nødvendig for utøvelse av arbeid eller yrke”, jf. § 13-3 første ledd.

Dermed står en igjen med at det i utgangspunktet er to hovedgrupper av legitime formål som myndighetene kan begrunne aldersgrenser under 70 år i, - helse- og sikkerhetsformål etter § 13-3 første ledd samt sekkebetegnelsen ”sosialpolitiske formål” etter § 13-3 andre ledd. Det avgjørende spørsmålet er om disse legitime formålene også er nødvendige og forholdsmessige.

### 3.2.2 Nødvendighets- og forholdsmessighetskrav

Vurderingene av om de legitime formålene for aksept av aldersgrenser er nødvendige og forholdsmessige glir i praksis ofte over i hverandre som et proporsjonalitetskrav. Det sentrale er om det ikke finnes andre egnede, mindre inngripende og mer forholdsmessige måter å oppnå de legitime formålene på, enn ved å bruke bedriftsinterne aldersgrenser?

Det er på dette punktet dagens utbredte praksis kan hevdes å være i strid med både norsk og EU-rettslig regelverk: En aldersgrense er nemlig ikke nødvendig og forholdsmessig, dersom de legitime formålene den er ment å ivareta allerede er ivaretatt, av mindre inngripende aldersgrenser eller regler.<sup>31</sup>

De fleste bedriftsfastsatte aldersgrenser er fastsatt til 67 år, og skal ivareta legitime sosialpolitiske formål som hensynet til en verdig avgang, fleksibilitet og forutberegnelighet for både arbeidsgivere og

---

<sup>28</sup> Sak C-388/07 (Age Concern) avsnitt 46

<sup>29</sup> Sak C-447/09 (Prigge) avsnitt 83

<sup>30</sup> Rt-2012-219 (Helikopterpilot) avsnitt 54-55

<sup>31</sup> Rt-2012-219 (Helikopterpilot) avsnitt 56

arbeidstakere. Problemet er bare at det kan diskuteres om ikke 70-årsgrensen i arbeidsmiljøloven om bortfall av stillingsvern allerede ivaretar disse formålene – slik at disse bedriftsfastsatte aldersgrensene ikke er nødvendige og forholdsmessige. Kun helse- og sikkerhetsformål kan dermed i utgangspunktet godtas som begrunnelse for bedriftsfastsatte aldersgrenser.

### 3.2.3 Videre vurdering av vilkårene

I Gjensidige-dommen fastslo Høyesterett først og fremst fast at saklighetskravet var oppfylt, ved at aldersgrensen på 67 år var begrunnet med et legitimt formål. Dessuten henviste Høyesterett til at det var en utbredt og lang praksis med bedriftsinterne aldersgrenser, og la stor vekt på at ordningen var akseptert av myndighetene. Imidlertid ble det kun kort og overflatisk vurdert om nødvendighets- og forholdsmessighetskravet var oppfylt<sup>32</sup> - noe som kan være avgjørende for lovligheten. Dette burde vært sakens kjerne, og er nok en stor svakhet ved Gjensidige-dommen.

Helikopterpilot-dommen som kom i ettertid kan ved første øyekast virke lite sammenlignbar med den konkrete aldersgrensen i Gjensidige-dommen, men kan likevel gi uttrykk for en kursendring eller nyansere synet her på rettstilstanden. Poenget med Helikopterpilot-dommen er blant annet at den viser en annen grundigere, mer skeptisk og mer prinsipiell tilnæringsmåte fra Høyesterett når det gjelder diskrimineringsregelverket. Høyesterett går her mer systematisk og selvstendig gjennom de aktuelle vilkårene om saklighet, nødvendighet og forholdsmessighet og vurderer disse grundigere og strengere. Det presiseres her at en aldersgrense ikke er nødvendig dersom de legitime formålene den er ment å ivareta allerede er ivaretatt, av andre og mindre inngripende regler. Dessuten vektlegger Høyesterett i forholdsmessighetsvurderingen i Helikopterpilot-dommen sterkere ønsket om arbeidsdeltakelse og den ikke-økonomiske verdien av å jobbe,<sup>33</sup> noe som heller ikke ble vektlagt i Gjensidige-dommen.

Mange bedrifter har fastsatt og i lang tid praktisert en 67-års aldersgrense, mye fordi dette opprinnelig skulle samsvare med tidligere 67-års pensjonsalder i folketrygden. Bedriftspensjonsordningene har også vært innordnet etter dette. Nå har vi imidlertid med den omfattende pensjonsreformen fått et nytt og fleksibelt pensjonssystem. Pensjonsuttak etter folketrygdloven<sup>34</sup> § 19-4 skjer nå individuelt mellom 62 og 75 år, og bedriftspensjonsordningene er følgelig også nødt til å være tilpasset dette i fremtiden. Dermed kan man stille spørsmål ved hvorvidt slike bedriftsfastsatte 67-års aldersgrenser er like nødvendige og forholdsmessige som før.

---

<sup>32</sup> Rt-2011-964 (Gjensidige) avsnitt 65-67

<sup>33</sup> Rt-2012-219 (Helikopterpilot) avsnitt 70

<sup>34</sup> Lov om folketrygd (folketrygdloven) av 28. februar 1997 nr.19

Pensjonsreformen har dessuten ifølge forarbeidene som målsetning for ny alderspensjon at den skal "*motivere til arbeid, ikke minst blant eldre arbeidstakere*".<sup>35</sup> Da er det et paradoks å opprettholde lave aldersgrenser samtidig som forhindrer nettopp dette. Reformen innebærer nå at en kan opptjene pensjonsrettigheter frem til 75 år. Men den innebærer også levealdersjustering, som vil si at en må jobbe lenger i fremtiden i tråd med at levealderen øker, for å opparbeide seg samme pensjonsnivå som i dag.<sup>36</sup> Bedriftsfastsatte aldersgrenser på 67 år strider mot pensjonsreformen og gjør dermed at muligheten til å opptjene pensjonspoeng frem til 75 år blir ganske begrenset, noe som taler for at disse i dag lettere vil aneeses som uforholdsmessig inngripende.

Innføringen av aldersdiskrimineringsforbudet i arbeidsmiljøloven i 2004 førte til at unntaksadgangen til å fastsette aldersgrenser ble betydelig skjerpet. Men lovgiver og Høyesterett ser tidligere ut til å ha lagt liten vekt dette. Det ser i stor grad ut som om man har antatt at etablerte aldersgrenser "*ikke skal rokke ved dagens rettstilstand*",<sup>37</sup> noe som opprinnelig var forutsatt i forarbeidene ved innføringen.

Høyesterett har imidlertid fastlagt i Kystlink-dommen<sup>38</sup>, og fulgt opp i Gjensidige-dommen og Helikopterpilot-dommen at "*arbeidsmiljølovens regler skal tolkes og anvendes i tråd med rammedirektivet*".<sup>39</sup> En viktig konsekvens av dette er dermed at EUs rammedirektiv og rettspraksis fra EU-domstolen må tillegges stor vekt ved tolkningen – noe som absolutt kan bryte med lovgivers forutsetning og "*rokke ved dagens rettstilstand*".<sup>40</sup> Dette fordi en grundig og selvstendig vurdering fra norske domstoler av det EU-baserte aldersdiskrimineringsforbudet, som i Helikopterpilot-dommen, kan føre til at aldersgrensene i arbeidslivet faktisk må endres. Lovgivers forutsetning ser nå derfor ut til å måtte vike – men til gjengjeld vil nettopp dette paradoksalt nok kunne oppfylle lovgivers uttalte mål om å ha et diskrimineringsvern som "*minst er på høyde med EU*".<sup>41 42</sup>

### 3.3 Tilleggsvilkår presisert i rettspraksis

Forutsatt at bedriftsinterne aldersgrenser enn så lenge må regnes som gyldige generelt, så må fortsatt hver enkelt bedrift konkret oppfylle de tre tradisjonelle vilkårene presisert i rettspraksis.<sup>43</sup> Rettstilstanden er her ufortsigbar og utsatt for hyppig rettslig prøving, noe som taler for at den bør endres, forenkles eller klargjøres.<sup>44</sup> Tilleggsvilkårene innebærer for det første at ansatte må være

---

<sup>35</sup> Ot.prp. nr. 37 (2008-2009) punkt 3.3.1

<sup>36</sup> Ot.prp. nr. 37 (2008-2009) punkt 5.1

<sup>37</sup> Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) punkt 8.2.4.3

<sup>38</sup> Rt-2010-202 (Kystlink)

<sup>39</sup> Rt-2012-219 (Helikopterpilot) avsnitt 30

<sup>40</sup> Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) punkt 8.2.4.3

<sup>41</sup> Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) punkt 3.3.1

<sup>42</sup> *Aldersgrenser og aldersdiskriminering – er det lenger rom for å fastsette eller avtale særskilte aldersgrenser i norsk arbeidsliv?* I: *Arbeidsrett* vol. 9 nr. 2 2012, s. 142–165. Kai Ove Roseth/Christel Kvalvik s. 165

<sup>43</sup> RG-1968-371, NAD-1986-207 og LB-1995-1468

<sup>44</sup> *Høring om endringer i arbeidsmiljølovens regler om aldersgrenser*, ASD (2014) punkt 7.2.1

tilstrekkelig informert om aldersgrensen. For det andre må aldersgrensen være praktisert konsekvent (dvs. likt for alle). For det tredje kreves det at pensjonsordningen er tilfredsstillende.<sup>45</sup> Høyesterett har også anvendt disse tre ulovfestede vilkårene i Gjensidige-dommen,<sup>46</sup> noe som gir de tre eldre underrettsdommene og vilkårene fornyet og økt rettskildemessig vekt.

Det kan se ut som om domstolene vurderer disse vilkårene strengt. Og ettersom alle tre vilkårene må være oppfylt, så er det nok mange bedrifter som i dag har aldersgrenser som i praksis er ulovlige. Særlig vilkåret om at aldersgrensen må praktiseres konsekvent ser ut til å skape problemer, noe for eksempel tingrettsdommen angående Kongsberg Maritime<sup>47</sup> fra 2013 er et eksempel på. Likestillings- og diskrimineringsombudet har tidligere i år også gjort svært strenge vurderinger i både Mediaas-saken<sup>48</sup> og Semner-saken<sup>49</sup>. Oppfordringen til bedrifter er derfor å vurdere om aldersgrensene som praktiseres virkelig er oppdaterte, gjennomtenkte og fremtidsrettede – og ta hensyn til at regelverket er i endring og at dagens vilkår er strenge.

#### 4 Hensiktsmessighet

Å bli eldre er ikke hva det en gang var. Før var 60-åringene oftere folk som var ”gått ut på dato”, og som trengte ro og hvile. Eldre flest i dag er en ressurs. Arbeidskapasitet, kompetanse og helse varierer stort uavhengig av alder, og alder er sånn sett et dårlig bedømmelseskriterium for hvem som er skikket i arbeidslivet. Når vi likevel har diverse aldersgrenser er det viktig at de er oppdaterte etter regelverket mot aldersdiskriminering, og at de ikke er for lave. Endringer må vurderes nøye i sammenheng med pensjonsordninger og annet regelverk. At vi lever lenger, friskere og bedre er først og fremst en stor seier, og så er det opp til oss hvordan medfølgende utfordringer og muligheter skal takles og utnyttes.

Eldrebølgen er en global demografisk utfordring uten sidestykke i historisk tid,<sup>50</sup> og sannsynligvis en av de største endringene i dette århundret. Den gjør at opprettholdelsen av pensjonssystemet, folketrygden og velferden blir utfordrende og krever mer arbeidskraft. Vi utdannes i dag lenger og lever lenger, men jobber kortere. Dagens unge må jobbe betydelig lengre i fremtiden for å motta samme pensjon som dagens pensjonister. Det blir færre yngre og yrkesaktive til å ivareta stadig flere eldre, samtidig som disse skal ta seg av annen verdiskaping i samfunnet. Regnestykket går ikke opp, - har vi råd til å la dette skje? Lave aldersgrenser er uheldig både ut fra et samfunns- og individperspektiv. Også Arbeids- og sosialdepartementet mener at dette undergraver målsettingen om

---

<sup>45</sup> Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) punkt 8.3.3

<sup>46</sup> Rt-2011-964 (Gjensidige) avsnitt 34

<sup>47</sup> TNOVE-2012-109688

<sup>48</sup> LDO Sak 13/1490

<sup>49</sup> LDO Sak 13/1307

<sup>50</sup> Meld. St. 29 (2012–2013) punkt 3.5.1



at flere eldre skal kunne stå lenger i arbeidslivet.<sup>51</sup> Når vi lever lenger er det rimelig og logisk at folk bør gis mulighet til også å jobbe lenger, istedenfor at en bare skal ta ut all den økte levealderen i et forlenget liv som pensjonist. Bedriftsinterne aldersgrenser på 67 år er en liten del av dette store bildet, og fremstår i en slik sammenheng som en for lav grense til å møte disse utfordringene.

Flere har påpekt som innvending mot å heve eller fjerne bedriftsinterne aldersgrenser på 67 år at det viktigste er å få de mellom 62 og 67 år til å stå lengre i jobb. Det er riktig at dette utgjør gruppen med størst arbeidspotensial og samfunnsøkonomisk gevinst. Likevel kommer en ikke utenom at det blir dobbelt så mange over 67 år frem mot 2050,<sup>52</sup> som i økende grad ønsker å være med å bidra i arbeidslivet, og at det er fullt mulig å satse på begge grupper samtidig. Og uansett hvor få over 67 år det enn skulle være, så har også de et diskrimineringsvern – som muligens er til hinder for videreføring av de fleste bedriftsinterne aldersgrenser. Dessuten skal en ikke undervurdere signaleffekten av at seniorer inkluderes og aldersgrenser økes.

Det er også lett å avfeie utfordringene med for lave aldersgrenser med at "det er på tide å få ut gamlingene" av arbeidslivet, gjerne "for å gi plass til de unge". Problemet er bare at det har vi ikke råd til. Vi må både satse på unge og holde på eldre, for om ikke lenge vil vi ha behov for flere i arbeidslivet. Høyere aldersgrenser gagnar ikke bare den eldre generasjonen, og stenger ikke de unge ute slik som mytene tilsier. OECD Employment Outlook 2013 dokumenterer igjen at dette ikke fungerer slik. Arbeidsmarkedet er ikke et "nullsumspill", - når flere jobber skapes det ofte flere jobber.<sup>53</sup> Unge burde også være interessert i å få de eldre med til å bidra til god samfunnsøkonomi. Myter, fordommer, stereotyper og aldersdiskriminering kan imidlertid bli et hinder mot å utnytte arbeidskraften som eldrebølgen representerer.

Vi må ha de eldre med. Hva om samfunnet parallelt med eldrebølgen klarte i økende grad å ta i bruk den ressursen senioren representerer? Eldre i arbeid bidrar med nødvendig arbeidskraft, kompetanse, overblikk, erfaring og modenhet i et stadig mer komplekst samfunn. Flere eldre kan dessuten bli et lands største konkurransefortrinn og en historisk mulighet, ifølge alderdomsforskerne i WHO. Å takle eldrebølgen vil gi suksess: Enkelte mener at de landene som bruker sin aldrende befolkning på den mest produktive måten, vil trolig være de som er mest konkurransedyktige de neste tiårene.<sup>54</sup>

Vi er i en privilegert situasjon i Norge. Samtidig er det viktig å ta innover seg at vi har store utfordringer når det gjelder velferdens bærekraft i fremtiden. Å forberede eldrebølgen krever tydelige politiske valg. Aldersgrenser og hvordan vi velger å forholde oss til erfarne arbeidstakere generelt

---

<sup>51</sup> *Høring om endringer i arbeidsmiljølovens regler om aldersgrenser*, ASD (2014) s. 20

<sup>52</sup> Meld. St. 29 (2012–2013) punkt 3.5.1

<sup>53</sup> *Seniorer og eldre i arbeidslivet i Norden - Om holdninger og realiteter*. Bjørn Halvorsen (2013) s. 17

<sup>54</sup> <http://www.dagsavisen.no/verden/a-takle-eldrebolgen-vil-gi-suksess/>

fremover er en del av dette store bildet. Det er ikke olje, men arbeid som trykker velferden. I den sammenheng fremstår det som antikvarisk å være imot en utvikling der høyere aldersgrenser tvinger seg frem. Et fremtidsrettet, inkluderende og velferdsmessig bærekraftig samfunn burde organiseres slik at ikke milliarder i samfunnsøkonomisk gevinst går tapt på at seniorer i arbeidslivet gir seg for tidlig.<sup>55</sup> Den kanskje viktigste løsningen på eldrebølgen - hvis ikke generasjonene fremover skal få en urimelig byrde å betale - er at flere eldre arbeider. Og da trenger vi å få bort myter, stereotypier og regler som er negative for sysselsetting av eldre. Med eldrebølgens behov for arbeidskraft og velferdsfinansiering må vi legge bort mytene om at alle i 60-årene er modne for gyngestolen, og i større grad være fleksible og åpne for å utnytte seniorressursene. Seniorpolitisk barometer viser også hvert år en holdningsendring og økende interesse for å jobbe lenger.<sup>56</sup> Arbeid er dessuten en viktig kilde til mening, mestring, livsglede og god helse. Flere ressurssterke og erfarne folk i arbeidslivet er viktig – for samfunnet, bedriftene og for den enkelte. Vi må slutte med å fokusere på eldrebølgen kun som en problemfylt tsunami - og i økende grad se erfarne folk som en ressurs og gjøre seniorene til en del av løsningen. Vi må skifte holdninger til eldre i takt med at vi er friskere og lever lenger enn før.

## 5 Konklusjon

Det er fortsatt behov for øvre aldersgrenser i norsk arbeidsliv. Men bedriftsfastsatte aldersgrenser som er fastsatt ensidig av bedrifter er potensielt aldersdiskriminerende samt lite hensiktsmessige, slik at en bør sterkt vurdere å fjerne disse. Arbeidsgivers styringsrett begrenser her på en u hensiktsmessig måte stillingsvernet, samfunnsutviklingen, pensjonsreformen og arbeidslinja. Disse aldersgrensene er som oftest fastsatt først og fremst ut fra bedriftenes interne behov og interesser, og med liten tanke på å oppfylle dagens krav om et legitimt formål - som er et vilkår myndighetene må vurdere for å tillate slike aldersgrenser. Selv om myndighetene har akseptert bedriftsfastsatte aldersgrenser med flere legitime sosialpolitiske formål som begrunnelse, så kan det stilles spørsmålsteget ved om slike aldersgrenser fortsatt kan regnes som nødvendige og forholdsmessige når de opprettholdes parallelt med arbeidsmiljølovens hovedregel om 70-årsgrense – som allerede ivaretar de legitime formålene. Bedriftsinterne aldersgrenser som er fastsatt i tariffavtale eller individuell avtale er noe mindre inngripende enn de som er fastsatt ensidig, og gir naturlig nok en bedre balanse i maktforholdet mellom arbeidstakere og arbeidsgivere. Imidlertid vil nok fastsetting gjennom slike avtaler også kunne bli sett på som en u hensiktsmessig måte å ”avtale seg bort fra diskrimineringsvernet”.

Det er ikke lenger et sterkt reelt behov for bedriftsinterne aldersgrenser. Den generelle grensen på 70 år i arbeidsmiljøloven ivaretar allerede de sosialpolitiske formålene bak bedriftsinterne aldersgrenser, som hensynet til en verdig avgang og forutberegnelighet i forhold til når arbeidsforholdet skal avsluttes. Hensynet til helse og sikkerhet kan være gyldig grunn til en eller annen form for lavere

---

<sup>55</sup> *Samfunnsøkonomiske gevinster ved å stå lenger i arbeid*. NyAnalyse (2013) s. 8

<sup>56</sup> *Norsk seniorpolitisk barometer: Yrkesaktiv befolkning september 2013*, Ipsos MMI (2013) s. 22

aldersgrenser eller regler, men de færreste kontorbedrifter o.l. trenger i dag lavere aldersgrenser av hensyn til dette. Aldersregler i bedriftene som ikke er begrunnet med hensyn til helse og sikkerhet burde fremover dermed forholde seg til hovedregelen i arbeidsmiljøloven om bortfall av stillingsvern, enten denne er ved 70 år eller blir hevet, istedenfor at bedriftene selv setter særegne aldersgrenser med plikt til fratredelse allerede ved 67 år. I så fall burde en nok til gjengjeld være varsom med en for drastisk heving av hovedregelen.

Bedriftsinterne aldersgrenser har i årevis hatt en naturlig plass i arbeidslivet, som har vært legitime for bedriftene å holde fast ved. Men arbeidslivets spilleregler forandrer seg. I dag kan det stilles spørsmål ved både lovligheten og hensiktsmessigheten av denne typen aldersgrenser. Og da hjelper det lite å begrunne fremtidens regler med fortidens rammer og behov. For fremtiden er det derfor på tide å si at bedriftsinterne aldersgrenser har utspilt sin rolle.