



DET KONGELIGE  
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

# Prop. 73 L

(2024–2025)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

---

Endringer i arbeidsmiljøloven, lov om aldersgrenser for statsansatte m.fl. og lov om Statens pensjonskasse (avvikling av bedriftsinterne aldersgrenser og økning av den alminnelige aldersgrensen i staten)



# Innhold

<b>1</b>	<b>Proposisjonens hovedinnhold</b> .....	5	3.2.3	Forholdet mellom statsansatteloven og arbeidsmiljøloven .....	14
<b>2</b>	<b>Bedriftsinterne aldersgrenser</b> .....	6	3.3	Høringen .....	14
2.1	Bakgrunnen for forslaget .....	6	3.4	Forslaget om å øke den alminnelige aldersgrensen i staten .....	16
2.2	Gjeldende rett .....	6	3.4.1	Om høringsforslaget .....	16
2.2.1	72 års aldersgrense i arbeidsmiljøloven .....	6	3.4.2	Høringsinstansenes synspunkter .....	16
2.2.2	Bedriftsinterne aldersgrenser .....	6	3.5	Departementets vurderinger og forslag .....	17
2.2.3	Aldersgrense av helse- og sikkerhetshensyn .....	7	3.5.1	Øke den alminnelige aldersgrensen for statsansatte fra 70 til 72 år .....	17
2.3	Høringen .....	7	3.5.2	Sammenheng mellom aldersgrensen og tjenestepensjon fra Statens pensjonskasse .....	18
2.4	Forslaget om å avvikle bedriftsinterne aldersgrenser .....	10	<b>4</b>	<b>Økonomiske og administrative konsekvenser</b> .....	19
2.4.1	Om høringsforslaget .....	10	<b>5</b>	<b>Merknader til lovforslaget</b> .....	20
2.4.2	Høringsinstansenes synspunkter .....	10		<b>Forslag til lov om endringer i arbeidsmiljøloven, lov om aldersgrenser for statsansatte m.fl. og lov om Statens pensjonskasse (avvikling av bedriftsinterne aldersgrenser og økning av den alminnelige aldersgrensen i staten)</b> .....	22
2.5	Departementets vurderinger og forslag .....	11			
2.5.1	Avvikle bedriftsinterne aldersgrenser .....	11			
2.5.2	Overgangsperioder .....	12			
<b>3</b>	<b>Økning av aldersgrensen fra 70 til 72 år for statsansatte</b> .....	13			
3.1	Bakgrunnen for forslaget .....	13			
3.2	Gjeldende rett .....	13			
3.2.1	Aldersgrenseloven – aldersgrense på 70 år .....	13			
3.2.2	Lov om Statens pensjonskasse – pensjonsopptjening for statsansatte .....	14			





DET KONGELIGE  
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

# Prop. 73 L

(2024–2025)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

## Endringer i arbeidsmiljøloven, lov om aldersgrenser for statsansatte m.fl. og lov om Statens pensjonskasse (avvikling av bedriftsinterne aldersgrenser og økning av den alminnelige aldersgrensen i staten)

*Tilråding fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet 28. mars 2025,  
godkjent i statsråd samme dag.  
(Regjeringen Støre)*

### 1 Proposisjonens hovedinnhold

Arbeids- og inkluderingsdepartementet legger i denne proposisjonen fram forslag til endringer i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven), lov 21. desember 1956 nr. 1 om aldersgrenser for statsansatte m.fl. (heretter aldersgrenseloven) og lov 28. juli 1949 nr. 26 om Statens pensjonskasse. Forslaget innebærer at adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser i arbeidsmiljøloven § 15-13 a tredje

ledd avvikles. Videre innebærer forslaget at den alminnelige aldersgrensen for statsansatte og andre medlemmer i Statens pensjonskasse økes fra 70 til 72 år. I tillegg foreslås det noen tilpasninger i lov om Statens pensjonskasse for å sikre at økningen av den alminnelige aldersgrensen ikke gir redusert pensjon for en stor gruppe mottakere av offentlig tjenestepensjon.

## 2 Bedriftsinterne aldersgrenser

### 2.1 Bakgrunnen for forslaget

I forbindelse med Stortingets behandling av Meld. St. 6 (2023–2024) *Et forbedret pensjonssystem med en styrket sosial profil*, ble det inngått en avtale mellom regjeringspartiene Arbeiderpartiet og Senterpartiet og partiene Høyre, Sosialistisk Venstreparti, Venstre, Kristelig Folkeparti og Miljøpartiet De Grønne (pensjonsforliket 2024). Det ble blant annet avtalt at aldersgrensen for statsansatte skal heves fra 70 til 72 år og 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 arbeidsgivere ensidig kan avslutte arbeidsforholdet når en arbeidstaker når den angitte alderen. Aldersgrensen er ikke til hinder for at arbeidstakeren kan fortsette hvis begge partene ønsker det. Fra 1. juli 2015 ble den alminnelige aldersgrensen hevet fra 70 til 72 år. Samtidig ble den nedre grensen for bedriftsinterne aldersgrenser økt fra 67 til 70 år.

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

Statsansatte og andre i stillinger med medlemskap i Statens pensjonskasse er ikke omfattet av arbeidsmiljølovens aldersgrense, men av aldersgrenseloven der aldersgrensen i dag er 70 år. Kommunal sektor er formelt underlagt regelverket i arbeidsmiljøloven, men har tradisjonelt hatt samme øvre aldersgrense som i staten. Fram til 1. juli 2015 ble dette ivaretatt gjennom 70-årsgrensen i arbeidsmiljøloven. I forbindelse med hevingen av den alminnelige 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.

Forslaget om å avvikle muligheten for bedriftsinterne aldersgrenser 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.

### 2.2 Gjeldende rett

#### 2.2.1 72 års aldersgrense i arbeidsmiljøloven

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

Hvis en arbeidstaker er i et arbeidsforhold etter fylte 72 år, har ikke arbeidstakeren lenger et 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. Arbeidsgiveren må gi varselet minst seks måneder før fratreden, mens arbeidstakeren har en frist på én måned.

#### 2.2.2 Bedriftsinterne aldersgrenser

Arbeidsmiljøloven § 15-13 a tredje ledd regulerer muligheten for å fastsette en bedriftsintern aldersgrense. En slik aldersgrense betyr at arbeidsgiveren 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 arbeidstakeren 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) *Endringer i arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven (arbeidstid, aldersgrenser, straff mv.)* s. 86.

Tvungen avgang ved oppnådd bedriftsintern aldersgrense skal i utgangspunktet praktiseres likt for alle. Vilkåret om konsekvent praktisering innebærer at arbeidsgivere 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 at 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 arbeidstakere 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.

### 2.2.3 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 skjønnsmessig vurdering av om den aktuelle aldersgrensen er nødvendig begrun-

net i hensynet til arbeidstakernes helse eller sikkerhet relatert til utøvelsen av yrket, jf. Prop. 48 L (2014–2015) s. 56-57.

Vilkåret «nødvendig av hensyn til helse» vil kunne omfatte stillinger 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. 48 L (2014–2015) s. 57. Vilkåret om at grensen må være «nødvendig av hensyn til sikkerhet» vil i utgangspunktet kunne komme til anvendelse for stillinger eller yrker 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. 48 L (2014–2015) s. 57.

## 2.3 Høringen

Departementet sendte 29. oktober 2024 på høring et forslag om å avvikle adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser i arbeidsmiljøloven § 15-13 a tredje ledd. Høringsfristen var 13. januar 2025. Høringsnotatet ble sendt til følgende instanser:

Departementene

Arbeids- og velferdsdirektoratet  
Arbeidsretten  
Datatilsynet  
Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon  
Direktoratet for arbeidstilsynet  
Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse  
Direktoratet for forvaltning og økonomistyring  
Domstoladministrasjonen  
Finanstilsynet  
Forbrukerrådet  
Forbrukertilsynet  
Forsvarsbygg  
Havindustritilsynet  
Helsedirektoratet  
Integrerings- og mangfoldsdirektoratet  
Likestillings- og diskrimineringsombudet  
Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning  
Luftfartstilsynet  
Nasjonalt fagskoleråd  
NOKUT – Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen  
Norges forskningsråd  
Regelrådet  
Regjeringsadvokaten  
Riksadvokaten  
Riksmekleren

Endringer i arbeidsmiljøloven, lov om aldersgrenser for statsansatte m.fl. og lov om Statens pensjonskasse (avvikling av bedriftsinterne aldersgrenser og økning av den alminnelige aldersgrensen i staten)

Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør	Universitetet i Sørøst-Norge
Sjøfartsdirektoratet	Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet
Skatteetaten	Universitets- og høyskolerådet
Statens arbeidsmiljøinstitutt STAMI	Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)
Statistisk sentralbyrå	Juss-Buss
Statens helsetilsyn	Jussformidlingen i Bergen
Statens pensjonskasse	Jusshjelpa i Nord-Norge
Statsforvalterne	
Sysselmesteren på Svalbard	
Trygderetten	
Tvisteløsningsnemnda	By- og regionforskningsinstituttet NIBR
Utdanningsdirektoratet	CMI (Chr. Michelsens Institutt for Videnskap og Åndsfrihet)
Økokrim	Forskningsstiftelsen Fafø
	Frischsenteret
Norges Bank	Norce (Norwegian Research Centre AS)
Sametinget	Nordlandsforskning
Sivilombudet	Oslo Economics
	Samfunns- og næringslivsforskning
Fylkeskommunene	SINTEF
Oslo kommune	Stiftelsen Rogalandsforskning
	Transportøkonomisk institutt
Helse Midt-Norge RHF	
Helse Nord RHF	Abelia
Helse Sør-Øst RHF	AFF AS
Helse Vest RHF	Akademikerne
Innovasjon Norge	Akademiet for yngre forskere
	AOF Norge
Arbeidsforskningsinstituttet	Apotekforeningen
Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening
De nasjonale forskningsetiske komiteene	Arbeidsgiverforeningen Spekter
Handelshøgskolen BI	Arbeidssamvirkenes Landsforening (ASVL)
Høgskolen i Innlandet	Arbeidsmiljøsentret
Høgskolen i Molde	Association of Norwegian Student Abroad ANSA
Høgskolen i Volda	Befalets fellesorganisasjon
Høgskolen i Østfold	Coop Norge SA Hovedkontor
Høgskulen på Vestlandet	De samarbeidende organisasjoner
Høyskolen Kristiania	Den Norske Advokatforening
Institutt for offentlig rett (UIO)	Den norske jordmorforening
Institutt for privatrett (UIO)	Den norske revisorforening
Institutt for samfunnsforskning	Elevorganisasjonen (EO)
Kunsthøgskolen i Oslo	Fagskolene
Nord universitetet	Forbundet Styrke
Norges Handelshøyskole	Finans Norge
Norges idrettshøgskole	Frivilligheten Norge
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet	Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon
Norges musikkhøgskole	Handel og kontor Norge
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet	Hovedorganisasjonen KA
Norsk institutt for by- og regionforskning	Hovedorganisasjonen Virke
OsloMet – Storbyuniversitetet	HR Norge
Sámi allaskuvla/Samisk høgskole	IKT Norge
Studentskipnadene	KS – Kommunesektorens organisasjon
Universitetet i Agder	Kristne Friskolers Forbund
Universitetet i Bergen	Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv
Universitetet i Oslo	Landsorganisasjonen i Norge (LO)
Universitetet i Stavanger	



Endringer i arbeidsmiljøloven, lov om aldersgrenser for statsansatte m.fl. og lov om Statens pensjonskasse (avvikling av bedriftsinterne aldersgrenser og økning av den alminnelige aldersgrensen i staten)

Lederne  
 LNU – Landsrådet for Norges barn- og ungdomsorganisasjoner  
 Longyearbyen lokalstyre  
 Maskinentreprenørens Forbund  
 Mental helse  
 Montessori Norge  
 NITO  
 Norges Bondelag  
 Norges Farmaceutiske Forening  
 Norges Fleridrettsforbund  
 Norges Handikapforbund  
 Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komite  
 Norges juristforbund  
 Norges Kommunerevisorforbund  
 Norges Kvinne- og familieforbund  
 Norges kvinnelobby  
 Norges Lastebileierforbund  
 Norges museumsforbund  
 Norges Rederiforbund  
 Norges Røde Kors  
 Norges Skogeierforbund  
 Norges Taxiforbund  
 Norsk Bonde- og Småbrukarlag  
 Norsk Brannvernforening  
 Norsk Filmforbund  
 Norsk Flygelederforening  
 Norsk Flygerforbund  
 Norsk Flytekniker Organisasjon  
 Norsk Folkehjelp  
 Norsk Journalistlag  
 Norsk Kabinforening  
 Norsk kritikerlag  
 Norsk Kvinnesaksforening  
 Norsk Landbrukssamvirke  
 Norsk Lektorlag  
 Norsk Musikkråd  
 Norsk Regnesentral  
 Norsk Sjøoffisersforbund  
 Norsk Skuespillerforbund  
 Norsk sosiologforening  
 Norsk teater- og orkesterforening  
 Norsk yrkeshygienisk forening  
 Norske Boligbyggelag Landsforbund  
 Norske fag- og friskolers landsforbund  
 Norske Meierifolk Landsforening  
 Norskog  
 Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)  
 Næringslivets sikkerhetsorganisasjon  
 Organisasjonen For Uføres rettigheter  
 Pensjonistforbundet  
 Private Barnehagers Landsforbund  
 Profesjonelle Vergers Interesseorganisasjon  
 Rådgivende ingeniørers forening

Samfunnsbedriftene  
 Simployer  
 SMB Norge  
 Sparebankforeningen i Norge  
 Steinerskoleforbundet  
 Stipendiatororganisasjonene i Norge  
 Tverga – ressurscenter for egenorganisert fysisk aktivitet  
 Ungt entreprenørskap  
 Unio  
 Velferdsalliansen  
 Voksenopplæringsforbundet (VOFO)  
 Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)

Departementet mottok svar fra 37 høringsinstanser, og 28 av disse hadde merknader til forslagene. Høringsinstansene med merknader var følgende:

Likestillings- og diskrimineringsombudet

Det sentrale eldreråd i Oslo  
 Oslo kommune  
 Trøndelag fylkeskommune

AS Vinmonopolet

ADHD Norge  
 Advokatforeningen  
 Akademikerne  
 Arbeidsgiverforeningen Spekter  
 Finansforbundet  
 Forsvarets seniorforbund  
 Hovedorganisasjonen KA  
 KS – Kommunesektorens organisasjon  
 Kunnskapscenter for lengre arbeidsliv  
 Landsorganisasjonen i Norge  
 Næringslivets Hovedorganisasjon  
 NITO – Norges Ingeniør- og Teknologiorganisasjon  
 Norges Lastebileier-Forbund  
 Norges Rederiforbund  
 Oslo Sporveiers Arbeiderforening  
 Pensjonistforbundet inkl. SAKO-samarbeidet  
 Samfunnsbedriftene  
 Senior Norge  
 Stipendiatororganisasjonene i Norge  
 Unio  
 Virke  
 Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)

En privatperson

Departementet har mottatt høringsuttalelser uten merknader til forslaget fra følgende instanser:

Forsvarsdepartementet  
Justis- og beredskapsdepartementet  
Klima- og miljødepartementet

Direktoratet for arbeidstilsynet  
Departementenes sikkerhets- og  
serviceorganisasjon  
Domstoladministrasjonen  
Sjøfartsdirektoratet  
Statens arbeidsmiljøinstitutt STAMI  
Statistisk sentralbyrå

## 2.4 Forslaget om å avvikle bedriftsinterne aldersgrenser

### 2.4.1 Om høringsforslaget

Departementet foreslo i høringsnotat 29. oktober 2024 å avvikle adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser i arbeidsmiljøloven § 15-13 a tredje ledd. Departementet ba også om høringsinstansenes vurdering av om sikkerhetsventilen i § 15-13 a andre ledd, som tillater lavere aldersgrenser enn lovens alminnelige grense, burde opprettholdes. Samtidig ble det presisert at sistnevnte bestemmelse uansett måtte 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.

### 2.4.2 Høringsinstansenes synspunkter

Av 28 høringsssvar med merknad var det 18 høringsinstanser som støttet forslaget om å avvikle adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser i arbeidsmiljøloven § 15-13 a tredje ledd. Seks av høringsinstansene var imot forslaget, mens de resterende fire ikke hadde noen klar konklusjon.

Alle hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden (*LO, Unio, Akademikerne* og *YS*) støtter forslaget om å avvikle adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser i § 15-13 a tredje ledd. Også arbeidstakerorganisasjonene *NITO (Norges ingeniør- og teknologiorganisasjon)* og *Finansforbundet* har gitt sin støtte til forslaget. Disse argumenterer blant annet for at det er viktig å øke sysselsettingen blant eldre og uheldig at arbeidstakere som vil jobbe, må slutte. Det vises til Meld. St. 31 (2023-2024) *Perspektivmeldingen 2024* og at lengre levetid og friskere aldring tilsier at flere bør jobbe lenger for å opprettholde vår velferdsmodell. Det trekkes også fram at det kan forventes et økende arbeidskraftunderskudd og at aldersgrenser har en uønsket holdningsskapende effekt.

Det vises også til endringer i pensjonssystemet som gjør at flere må stå lenger i jobb for å få en god nok pensjon, og at endringer som følger av pensjonsforliket 2024 kan gjøre det mer krevende å opprettholde bedriftsinterne aldersgrenser. Det pekes videre på at de bedriftsinterne aldersgrensene er krevende å praktisere konsekvent. *Finansforbundet* peker også på at deres medlemmer i stadig mindre grad har bedriftsinterne aldersgrenser, slik også en generell kartlegging fra Fafo i 2023, viste. Flere av disse organisasjonene viser også til motargumenter og krevende avveining, men har etter en helhetsvurdering valgt å støtte forslaget.

På arbeidsgiversiden er det noe mer blandet tilbakemelding. Hovedorganisasjonene *Virke* og *KS*, samt *Samfunnsbedriftene* og *Norges Lastebileierforbund* støtter forslaget. *Virke* og *KS* legger avgjørende vekt på pensjonsforliket 2024 med enighet om å øke aldersgrensen i staten fra 70 til 72 år, og anfører at det bør være lik alminnelig aldersgrense for privat, kommunal og statlig sektor. *Norges Lastebileierforbund* fremholder at den konsekvente praktiseringen av bedriftsinterne aldersgrenser er utfordrende og uheldig, mens *Samfunnsbedriftene* særlig er opptatt av at det er krevende å få tak i arbeidskraft. Innspill mottatt fra kommunesektoren (*Oslo kommune, det sentrale eldrerådet i Oslo* og *Trøndelag fylkeskommune*) støtter også forslaget.

*NHO* og *Spekter* støtter kun avvikling dersom også aldersgrensen for stillingsvernet i arbeidsmiljøloven senkes fra 72 til 70 år, og de viser blant annet til at dette ble foreslått av Sysselsettingsutvalgets flertall (NOU 2019: 7). *Vinmonopolet* argumenterer også for at aldersgrensen for stillingsvernet bør senkes til 70 år. *Hovedorganisasjonen KA* peker på at mange av deres medlemmer har bedriftsinterne aldersgrenser i dag, og mener at det bør være et visst handlingsrom lokalt i virksomheten til å bestemme hva som er optimalt for den berørte virksomheten. *Norges Rederiforbund* går også imot forslaget og peker på at flere av deres medlemmer, særlig innen offshorevirksomhet, vil ha behov for en alminnelig adgang til bedriftsinterne aldersgrenser.

Øvrige organisasjoner støtter i hovedsak forslaget. Både *Likestillings- og diskrimineringsombudet*, *Forsvarets seniorforbund*, *Senior Norge* og *Stipendiatororganisasjonene* gir sin støtte til forslaget. Disse anfører noen av de samme argumentene for avvikling som arbeidstakerorganisasjonene. De tre førstnevnte mener samtidig at aldersgrenser generelt er diskriminerende i arbeidslivet, og at arbeidstakere bør vurderes på individuell basis i

kraft av sine kvalifikasjoner, og ser dermed forslaget som et steg i riktig retning. *Pensjonistforbundet* har gitt hørings svar sammen med *SAKO*. *SAKO*-samarbeidet inkluderer, i tillegg til Pensjonistforbundet, Telepensjonistenes Landsforbund, Jernbanepensjonistenes Forbund, Politiets Pensjonistforbund, Statens Vegvesens Pensjonistforbund, Postens Pensjonistforbund, Fagforbundet, Styrke og LO-Stats pensjonistutvalg. *Pensjonistforbundet* og *SAKO* er imot forslaget. Det begrunner de blant annet med at vanlig avgangsalder er klart under 72 år, og at fokuset heller bør ligge på å få arbeidstakere i 60-årene til å stå lenger i arbeid. Videre påpeker *Pensjonistforbundet* og *SAKO* at økning i aldersgrensen for staten ikke nødvendigvis er et godt argument for å øke aldersgrensen for andre grupper. Dette fordi staten er en langt mindre arbeidsgiver og har en høyere andel stillinger som krever høyere utdanning og arbeid på kontor, enn kommunal og privat sektor.

Departementet har mottatt kun én høringsuttalelse fra en privatperson, som støtter forslaget.

*Advokatforeningen* tar ikke stilling til selve forslaget, men tar til orde for at det kan være behov for å vurdere overgangsordninger blant annet på grunn av behov for endringer i eksisterende ansettelsesavtaler.

*LO* og *Unio* uttrykker at de ønsker at det følges med på konsekvensene av en eventuell avvikling. *LO* peker også på at skipsarbeidslovens aldersgrense bør harmoniseres med aldersgrensen i arbeidsmiljøloven, og viser til varslet revisjon av dette lovverket.

Av høringsinstansene som har uttalt seg om aldersgrenser av helse- og sikkerhetsmessige grunner i arbeidsmiljøloven § 15-13 a andre ledd, er det et klart flertall som ønsker å opprettholde denne adgangen. 12 høringsinstanser vil beholde adgangen, mens tre høringsinstanser vil (vurdere å) avvikle også denne bestemmelsen. Samtidig er det mange høringsinstanser som ikke har tatt konkret stilling til dette spørsmålet. Det framgår heller ikke av svarene hvorvidt noen av høringsinstansene i dag benytter seg av denne adgangen.

*Unio*, *YS*, *NHO*, *Virke*, *Spekter*, *NITO*, *Oslo Sporveiers Arbeiderforening*, *Samfunnsbedriftene*, *Norges Lastebileier-Forbund*, *Trøndelag fylkeskommune*, *Vinmonopolet* og *Advokatforeningen* ønsker å beholde bestemmelsen, mens *KS*, *Akademikerne* og *Likestillings- og diskrimineringsombudet* ønsker at avvikling vurderes.

Av de som uttaler at de vil beholde bestemmelsen, er det noen som presiserer at de ønsker at bestemmelsen forblir snever slik den er i dag, mens andre ønsker en oppmykning. Noen

høringsinstanser tar også til orde for nærmere konkretisering av bestemmelsen i en forskrift. *YS* og *NITO* er blant høringsinstansene som ønsker en snever bestemmelse, herunder foreslår *YS* at det vurderes en innsnevring med en nedre aldersgrense. *Norges Lastebileier-Forbund* ber derimot om et utvidet anvendelsesområde. *Oslo Sporveiers Arbeiderforening* ber spesifikt om at sikkerhetsventilen må gjelde stillinger som omfattes av helsekravforskriften. *Unio* mener bestemmelsen bør vurderes som relevant for en rekke yrkesgrupper.

De som er imot sikkerhetsbestemmelsen i sin helhet, argumenterer med at hensyn til helse og sikkerhet bør ivaretas på andre måter, slik som krav om helseattest eller lignende. Det vises også til at pliktig fratreden i yrker med særaldersgrenser i offentlig sektor nå er opphevet for de fleste yrker.

*Norges Rederiforbund* peker på at det at sikkerhetsventilen er uklar, kan skape avgrensingsproblemer og at den ikke er vid nok. Innspillet må ses i sammenheng med at de primært vil beholde en generell mulighet for bedriftsinterne aldersgrenser.

*Senior Norge* tar til orde for at spørsmålet må utredes nærmere.

## 2.5 Departementets vurderinger og forslag

### 2.5.1 Avvikle bedriftsinterne aldersgrenser

Som det framgår over, er det sterk støtte blant høringsinstansene til departementets forslag om å avvikle adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser i arbeidsmiljøloven § 15-13 a tredje ledd. Det gjelder også flere av høringsinstansene som representerer arbeidsgiversiden, selv om det er noen av dem som også har innvendinger.

*NHO* og *Spekter* støtter avvikling bare dersom den alminnelige aldersgrensen i arbeidsmiljøloven samtidig senkes fra 72 til 70 år. Departementet vurderer at det ikke er aktuelt å foreslå en slik reduksjon i aldersgrensen i arbeidsmiljøloven når det nå er avtalt at aldersgrensen i staten skal økes til 72 år.

Departementet ba i høringsnotatet om høringsinstansenes vurdering av om sikkerhetsventilen i § 15-13 a andre ledd, som tillater lavere aldersgrenser enn lovens alminnelige grense, bør opprettholdes. Det ble presisert 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.

Bakgrunnen er at det i noen yrker stilles særlig store krav til fysiske eller psykiske egenskaper, og at det derfor kan være argumenter for at det skal være en åpning for lavere aldersgrenser som er godt begrunnet i helse- eller sikkerhetsrisiko på arbeidsplassen.

Departementet merker seg at noen høringsinstanser mener at hensyn til helse og sikkerhet bør ivaretas på andre måter, slik som ved krav om helseattest eller lignende, og at det i den sammenheng kan være en relevant parallell til hvordan slike hensyn ivaretas i yrker i offentlig sektor som tidligere har hatt pliktig fratreden ved særaldersgrenser. Departementet legger likevel vekt på at et klart flertall av høringsinstansene som har uttalt seg om dette, mener det er behov for å beholde sikkerhetsventilen i § 15-13 a andre ledd. Departementet foreslår dermed at denne bestemmelsen videreføres som en snever unntaksregel.

Det var i høringen ulike syn på om unntaksregelen slik den er formulert i dag, er for snever, eller om det tvert imot er behov for en tydeligere avgrensning. Departementet foreslår at unntaksregelen videreføres uten endringer, men vil følge med på hvordan den praktiseres. Dersom det etter en avvikling av muligheten for bedriftsinterne aldersgrenser i arbeidsmiljøloven skulle vise seg at sikkerhetsventilen i § 15-13 a andre ledd blir benyttet på en annen måte enn det som har vært intensjonen, vil departementet vurdere om det er behov for presiseringer. Sikkerhetsventilen skal fortsatt være en snever unntaksregel der det anses nødvendig av hensyn til krav til helse eller sikkerhet på arbeidsplassen. Det er viktig å unngå at avviklingen av muligheten for bedriftsinterne aldersgrenser fører til at unntaksregelen blir forsøkt benyttet overfor flere grupper av arbeidstakere enn den er ment for.

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

tredje ledd. Det vises til lovforslaget, arbeidsmiljøloven § 15-13 a.

### 2.5.2 Overgangsperioder

Noen bedrifter har inngått tariffavtaler som omhandler bedriftsintern aldersgrense. Slike reforhandles på ulike tidspunkt, og det kan derfor være aktuelt å ha en overgangsperiode. *Advokatforeningen* har også tatt til orde for at det kan være behov for overgangsordninger, blant annet på grunnlag av gjeldende ansettelsesavtaler.

Etter at forslaget til lovendring trer i kraft vil den alminnelige aldersgrensen i arbeidsmiljøloven på 72 år gjelde for alle bedrifter, med mindre det er fastsatt en lavere aldersgrense basert på helse- og sikkerhetshensyn etter arbeidsmiljøloven § 15-13 a andre ledd. Det vil dermed være ulovlig å avtale i tariffavtaler og avtaleklausuler en lavere aldersgrense enn 72 år for de fleste bedrifter.

Det er i utgangspunktet ikke ønskelig å gripe inn i løpende tariffavtaler med bestemmelser om lavere aldersgrense. Det følger av lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (arbeidstvistloven) § 5 første ledd at «med mindre annet er fastsatt, gjelder tariffavtalen i tre år regnet fra den dag den ble underskrevet». Dette betyr at partene står fritt til å avtale en annen gyldighetstid. Det er mest vanlig at det avtales tariffperioder på to år, men dersom avtalen ikke inneholder noen bestemmelser om når den utløper, gjelder den for tre år. Enkelte særavtaler løper inntil de bringes til opphør ved oppsigelse.

Departementet foreslår at eksisterende tariffavtalebestemmelser om bedriftsinterne aldersgrenser etter arbeidsmiljøloven § 15-13 a tredje ledd, fortsatt kan bestå inntil det tidspunktet gjeldende tariffavtale utløper, likevel begrenset til tre år etter lovens ikrafttredelse. Forslaget omfatter aldersgrensebestemmelser i alle typer tariffavtaler, herunder også lokale avtaler, jf. definisjonene av tariffavtaler i arbeidstvistloven § 1 e).

## 3 Økning av aldersgrensen fra 70 til 72 år for statsansatte

### 3.1 Bakgrunnen for forslaget

I forbindelse med Stortingets behandling av Meld. St. 6 (2023–2024) *Et forbedret pensjonssystem med en styrket sosial profil*, ble det inngått en avtale mellom regjeringspartiene Arbeiderpartiet og Senterpartiet og partiene Høyre, Sosialistisk Venstreparti, Venstre, Kristelig Folkeparti og Miljøpartiet De Grønne (pensjonsforliket 2024). Det ble blant annet avtalt at den alminnelige aldersgrensen for statsansatte og andre medlemmer i Statens pensjonskasse økes fra 70 til 72 år, og dermed harmoniseres med arbeidsmiljølovens alminnelige aldersgrense på 72 år for ansatte i privat sektor.

Forslag om å øke aldersgrensen i staten til 72 år har tidligere blitt fremmet av Regjeringen Solberg i Prop. 227 L (2020–2021) *Endringer i lov om aldersgrenser for statsansatte m.fl. og lov om Statens pensjonskasse (økning av den alminnelige aldersgrensen i staten fra 70 til 72 år)*. Dette forslaget ble trukket tilbake av Regjeringen Støre etter regjeringsskiftet høsten 2021. Som begrunnelse for tilbaketrekingen ble det særlig lagt vekt på at mange høringsinstanser, både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, mente at en må beholde en 70-års aldersgrense for å unngå uverdige og konfliktfylte avganger fra arbeidslivet. Samtidig var det stor enighet om å tilrettelegge arbeidslivet slik at flere makter å stå lenger i arbeid. Regjeringen varslet derfor samtidig at den ville se på andre grep for å nå dette, slik både Sysselsettingsutvalget (NOU 2019: 7) og flere av høringsinstansene hadde oppfordret til.

Det forslaget som fremmes nå, tilsvarende det som ble fremmet i Prop. 227 L (2020–2021). Ettersom forslaget var på offentlig høring i forkant av denne proposisjonen, er det ikke gjennomført en ny høring nå.

### 3.2 Gjeldende rett

#### 3.2.1 Aldersgrenseloven – aldersgrense på 70 år

For statsansatte gjelder en alminnelig aldersgrense på 70 år etter aldersgrenseloven § 2.

Aldersgrenselovens virkeområde er knyttet til stillinger med medlemskap i Statens pensjonskasse (heretter SPK). Loven gjelder dermed for statsansatte og undervisningspersonell i offentlig skole. I tillegg gjelder den enkelte andre virksomheter som har tjenestepensjon i SPK. Det er typisk virksomheter som er skilt ut fra staten, og som formelt er blitt omdannet til en privat virksomhet. Aldersgrenseloven gjelder ikke for militært tilsatte i Forsvaret. Disse er omfattet av aldersgrenser fastsatt i lov 12. august 2016 nr. 77 om verneplikt og tjeneste i Forsvaret m.m. (forsvarsloven).

Arbeidstakerne som omfattes av aldersgrenseloven, plikter i utgangspunktet å fratre sin stilling ved første månedsskifte etter at den alminnelige aldersgrensen er nådd, jf. § 2 fjerde ledd. Ansettelsesmyndigheten kan bestemme at en ansatt som fremdeles fyller kravene som stillingen forutsetter, kan fortsette i tjenesten utover den alminnelige aldersgrensen, jf. § 3. Tjenesten kan første gang forlenges opp til to år, senere ett år om gangen, men ikke utover fem år i alt. Det innebærer at en statsansatt med aldersgrense på 70 år kan fortsette i tjenesten inntil vedkommende fyller 75 år.

I medhold av aldersgrenseloven § 2 første ledd gjelder det også lavere aldersgrenser enn 70 år for stillinger der «[T]jenesten medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning på tjenestemennene slik at de normalt ikke makter å skjøtte arbeidet forvarlig til fylte 70 år» eller «[T]jenesten stiller spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper, som normalt blir sterkere svekket før fylte 70 år enn det en forsvarlig utføring av tjenesten tilsier.» De lavere aldersgrensene kan være 65, 63 og 60 år.

Plikten til å fratre ved den lavere aldersgrensen i disse stillingene ble opphevet i 2021. Tilsvarende endring ble gjort gjeldende i Spekter-området fra 1. juli 2021 og i kommunal sektor fra 1. januar 2022. Dette medførte at de som er ansatt i stillinger med særaldersgrense 65, 63 eller 60 år, kan fortsette i stillingen inntil den alminnelige aldersgrensen er nådd. Videre er det i januar 2025 inngått en avtale mellom partene og regjeringen som blant annet innebærer en enighet om at pliktig fratreden ved særaldersgrensen i Forsvaret skal avvikles.

### 3.2.2 Lov om Statens pensjonskasse – pensjonsopptjening for statsansatte

Det er nær sammenheng mellom aldersgrensen og muligheten til å tjene opp en god tjenestepensjon.

For de som er født i 1962 eller tidligere, er tjenestepensjonsordningen en såkalt bruttoordning. Det følger av lov om Statens pensjonskasse § 22 at den årlige alderspensjonen beregnes av medlemmets pensjonsgrunnlag når medlemmet fratrer stillingen. Hvis medlemmet har 30 års tjenestetid eller mer, får vedkommende full alderspensjon, som skal utgjøre 66 prosent av pensjonsgrunnlaget før levealdersjustering, se § 22 andre ledd bokstav a. For medlemmer som har en tjenestetid på mindre enn 30 år, avkortes alderspensjon proporsjonalt mot antall tjenestear før 30, se § 22 andre ledd bokstav b. Reglene er tilpasset endringene i folketrygden fra 2011, der muligheten for å kunne ta ut pensjonen i perioden 62–75 år ble innført. Regler om levealdersjustering av pensjonen ble også innført fra 2011, både i alderspensjonen fra folketrygden og fra offentlig tjenestepensjon.

Nye regler for opptjening og uttak av alderspensjon fra offentlig tjenestepensjonsordning for personer født fra og med 1963 gjelder fra 1. januar 2020. De innebærer at opptjening av pensjon i SPK etter denne datoen gir et påslag til folketrygdpensjonen. Etter hvert vil stadig mer av pensjonen til statsansatte bli omfattet av opptjening og uttak etter reglene i ny tjenestepensjon. Det innebærer bedre uttelling av å stå lenger i arbeid. Ny tjenestepensjon i offentlig sektor vil bidra til at den enkelte statsansatte enklere kan motvirke effekten av levealdersjusteringen på sin årlige pensjon ved å arbeide lenger.

Pensjoner fra Statens pensjonskasse kan enten gis fra et aktivt stillingsforhold eller fra en oppsatt rettighet. En kan motta både alderspensjon, uførepensjon og etterlattepensjon fra en oppsatt rettighet. Fram til 2020 gjaldt oppsatte rettigheter kun for personer som har opptjent offentlig tjenestepensjon, men som slutter i offentlig sektor før det utbetales en pensjonsytelse. Årskull født fra og med 1963 har fra og med 2020 tjent opp alderspensjon i en ny alleårsmodell, påslagspensjon. I forbindelse med innføringen av den nye pensjonsmodellen, ble pensjon opptjent før 2020 gjort om til oppsatte rettigheter også for personer som har løpende opptjening og ikke har sluttet i offentlig sektor. En oppsatt pensjon utgjør en så stor del av full pensjon som forholdet mellom opptjent tjenestetid og den tjenestetid vedkommende ville hatt

fra den dag vedkommende ble medlem og fram til aldersgrensen, men ikke mer enn 40 år og ikke mindre enn 30 år.

### 3.2.3 Forholdet mellom statsansatteloven og arbeidsmiljøloven

Arbeidstakere som omfattes av lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv. (statsansatteloven), er unntatt fra arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse, fortrinnsrett, oppsigelse og avskjed. Arbeidsmiljølovens § 15-13 a kommer ikke til anvendelse for disse og statsansattes stillingsvern reguleres alene av statsansatteloven og aldersgrenseloven.

Statsansatteloven omfatter embetsmenn bare der hvor dette uttrykkelig er sagt. Embetsmenn har særlige rettigheter og vern, blant annet ved at de ikke kan sies opp, men må eventuelt avskjediges, jf. Grunnloven § 22.

Et skille mellom stillingsvernsreglene i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven er at arbeidsmiljøloven § 15-7 har en generell åpning for saklig oppsigelse som skyldes arbeidstakeres forhold, mens statsansatteloven kun gir adgang til å gå til oppsigelse eller avskjed når nærmere spesifiserte vilkår er oppfylt. Til forskjell fra arbeidsmiljøloven er det også et lovfestet krav om at statsansatte har rett på annen passende stilling ved manglende kvalifikasjoner eller sykdom.

Skal en form for alderssvækkelse kunne gi adgang til oppsigelse eller avskjed etter statsansatteloven, vil det mest aktuelle grunnlaget være at det må påvises at svekkelsen fører til at ansatte ikke lenger har de kvalifikasjoner som er nødvendig eller foreskrevet for stillingen, eller at vedkommende har hatt en vedvarende mangelfull arbeidsutførelse som gjør vedkommende uskikket for stillingen.

At stillingsvernet er ulikt i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven kan gjøre effekten av at aldersgrensen heves i det private og staten noe ulik.

## 3.3 Høringen

Departementet sendte 3. desember 2020 et forslag om å øke den alminnelige aldersgrensen i staten fra 70 til 72 år på høring, med frist for merknader innen 28. februar 2021. Høringen ble gjennomført i forkant av Prop. 227 L (2020-2021), som deretter ble trukket, se ovenfor punkt 3.1. Det som ble foreslått da, er det samme som foreslås nå. Høringen ble sendt til følgende instanser:

Endringer i arbeidsmiljøloven, lov om aldersgrenser for statsansatte m.fl. og lov om Statens pensjonskasse (avvikling av bedriftsinterne aldersgrenser og økning av den alminnelige aldersgrensen i staten)

Departementene

Arbeids- og velferdsdirektoratet  
Direktoratet for forvaltning og økonomistyring  
Statens arbeidsmiljøinstitutt STAMI  
Statens pensjonskasse  
Statistisk sentralbyrå

Norges Bank

Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo  
Høgskolen i Innlandet  
Høgskolen i Molde, vitenskapelig høgskole i  
logistikk  
Høgskulen i Volda  
Høgskolen i Østfold  
Høgskulen på Vestlandet  
Kunsthøgskolen i Oslo  
Nord universitet  
Norges Handelshøyskole  
Norges idrettshøgskole  
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet  
Norges musikkhøgskole  
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet  
OsloMet – storbyuniversitetet  
Sámi allaskuvla/Samisk høgskole  
Universitetet i Agder  
Universitetet i Bergen  
Universitetet i Oslo  
Universitetet i Stavanger  
Universitetet i Sørøst-Norge  
Universitetet i Tromsø – Norges arktiske  
universitet

Akademikerne  
Arbeidsgiverforeningen Spekter  
Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon  
Hovedorganisasjonen Virke  
KS – Kommunesektorens organisasjon  
Landsorganisasjonen i Norge (LO)  
LO Kommune  
LO Stat  
Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)  
Senter for seniorpolitikk  
Unio  
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)  
YS-Stat

Departementet mottok 55 høringsuttalelser. Følgende hadde merknader til forslagene:

Forsvarsdepartementet  
Justis- og beredskapsdepartementet

Arbeids- og velferdsdirektoratet

Borgarting lagmannsrett  
Domstoladministrasjonen  
Eldreombudet  
Høyesterett  
Kriminalomsorgsdirektoratet  
Kystverket  
Likestillings- og diskrimineringsombudet  
Miljødirektoratet  
Oslo tingrett  
Sjøfartsdirektoratet  
Språkrådet  
Statistisk sentralbyrå  
Statens pensjonskasse  
Tolletaten

Høgskolen i Innlandet  
Høgskulen på Vestlandet  
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet  
(NMBU)  
Norges musikkhøgskole  
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet  
(NTNU)  
OsloMet – Storbyuniversitetet  
Universitetet i Agder  
Universitetet i Bergen  
Universitet i Bergen, det matematisk-natur-  
vitenskapelige fakultet  
Universitet i Bergen, det medisinske fakultet  
Universitetet i Oslo  
Universitetet i Stavanger  
Universitetet i Sørøst-Norge  
Universitetet i Tromsø – Norges arktiske  
universitet

Akademikerne  
Arbeidsgiverforeningen Spekter  
Den norske dommerforening  
Econa  
Forskerforbundet  
KS – Kommunesektorens organisasjon  
LO Stat/ LO Kommune  
NHO  
NITO  
Pensjonistforbundet  
Forsvarets seniorforbund  
Samfunnsbedriftene  
Senior Norge  
Unio  
YS Stat

Ni privatpersoner

Følgende instanser svarte at de ikke hadde merknader til forslaget:

Barne- og familiedepartementet  
 Helse- og omsorgsdepartementet  
 Klima- og miljødepartementet  
 Kunnskapsdepartementet  
 Utenriksdepartementet

Statens vegvesen

### 3.4 Forslaget om å øke den alminnelige aldersgrensen i staten

#### 3.4.1 Om høringsforslaget

Departementet foreslo i høringsnotatet i 2020 å øke den alminnelige aldersgrensen i staten fra 70 til 72 år.

Forslaget ble blant annet begrunnet med at det er nødvendig for å sikre bærekraften i velferdsstaten at flere står lenger i arbeid og utsetter avgangen fra arbeidslivet, samt at levealdersjustering innebærer at det blir behov for å stå stadig lenger i arbeid for å oppnå et visst nivå på alderspensjonen.

Departementet pekte samtidig på at en høyere aldersgrense kombinert med det sterke stillingsvernet kunne gi enkelte utfordringer. Høringsinstansene ble på den bakgrunn blant annet bedt om å vurdere behovet for tilpasninger i annet regelverk.

#### 3.4.2 Høringsinstansenes synspunkter

Blant høringsinstansene var det ulike syn på departementets forslag. 15 av innspillene, herav 7 fra privatpersoner, ga støtte til forslaget om å øke aldersgrensen. 38 var imot, mens 2 ikke hadde noen klar konklusjon. De fleste høringsinstansene støttet et mål om at flere skal kunne være i arbeid lenger. Det var imidlertid ulike syn på virkemidlene.

Av 28 høringsinstanser som uttalte seg i egenkap av arbeidsgivere i staten, var det kun *Arbeids- og velferdsdirektoratet* som støttet forslaget. Argumentene mot forslaget var knyttet til arbeidsgiveres styringsrett og mulighetene for en verdig avslutning på yrkeslivet. En rekke utdanningsinstitusjoner uttalte seg, og de la særlig vekt på muligheten for å gi rom for nyrekruttering til forsknings- og undervisningsstillinger. Noen høringsinstanser pekte på at det kan være spesielt problematisk å øke aldersgrensen for bestemte yrkesgrupper, blant annet pekte flere domstoler på dommere som en slik gruppe. Det ble også pekt på at økning av den alminnelige aldersgren-

sen i staten fra 70 til 72 år vil kunne forsterke behovet for å fastsette en særaldersgrense for enkelte stillinger.

Arbeidsgiverne mente at det er andre virkemidler som bør benyttes for å bidra til at flere kan stå lenger i arbeid. Det ble spesielt pekt på muligheten for å justere, og i større grad benytte, eksisterende ordninger. Det gjaldt spesielt bruk av pensjonistlønn, samt muligheten for å fortsette etter fylte 70 år når det er enighet mellom arbeidsgiveren og arbeidstakeren.

Fire arbeidsgiverorganisasjoner uttalte seg. *Spekter*, *NHO* og *KS* gikk imot forslaget, og viste til vurderingene til Sysselsettingsutvalgets flertall, som de var en del av. Utvalgets flertall foreslo å legge bedre til rette for at arbeidstakere kan jobbe etter at de har passert aldersgrensen for stillingsvern, og at aldersgrensen i arbeidsmiljøloven da senkes til 70 år samtidig som muligheten for bedriftsinterne aldersgrenser fjernes. *Samfunnsbedriftene* støttet forslaget.

Syv arbeidstakerorganisasjoner uttalte seg. Blant disse var oppfatningene delte. *Akademi-kerne*, *Econa* og *NITO* støttet forslaget. *Den norske dommerforening*, *Forskerforbundet*, *LO*, *YS* og *Unio* gikk mot forslaget.

Et argument fra de arbeidstakerorganisasjonene som gikk imot forslaget, var at selv om det nye pensjonssystemet tilsier at det bør legges bedre til rette for å jobbe lenger, haster det ikke med å vurdere endringer i aldersgrensen. Problemstillingene knyttet til pensjon er relevant først når 1963-kullet blir 70 år, altså i 2033.

De arbeidstakerorganisasjonene som støttet forslaget, la vekt på at det ikke er prinsipielle grunner til at aldersgrensene skal være forskjellige i arbeidsmiljøloven og aldersgrenseloven. Videre ble det lagt vekt på at seniorer ikke skal diskrimineres, og at stillingsvernet bør gjelde for alle, uavhengig av alder. Blant annet mente *NITO* at det er lite verdig at en fullt ut funksjonsfrisk og motivert 70-åring må forlate arbeidslivet fordi vedkommende har oppnådd en viss alder.

*Likestillings- og diskrimineringsombudet* støttet ikke forslaget. Ombudet var blant annet bekymret for at økt aldersgrense kan gi flere vanskelige personalsaker og eventuelt oppsigelser på grunn av individuelle forhold hos arbeidstakeren, og at «yngre eldre» vil få det enda vanskeligere med å komme inn i arbeidslivet.

*Pensjonistforbundet* støttet heller ikke forslaget. De mente at en økning av den alminnelige aldersgrensen kunne svekke legitimiteten til andre aldersgrenser, rettigheter og seniorpolitiske tiltak, og at regjeringen heller burde konsen-



trere seg om å finne virkemidler for å få yngre eldre (62-66 år) til å stå lenger i arbeid.

9 privatpersoner uttalte seg. 7 av disse, herav flere professorer ved ulike universiteter, støttet forslaget.

Mange av høringsinstansene viste til Sysselsettingsutvalgets flertall, som mente at en heving av den alminnelige aldersgrensen i staten til 72 år kan få viktige negative konsekvenser både for statlige virksomheter og ansatte, og at en bedre løsning vil være å legge til rette for at arbeidstakere i staten kan fortsette å jobbe etter at de har nådd aldersgrensen. Utvalgets flertall argumenterte videre for å redusere aldersgrensen i arbeidsmiljøloven til 70 år og samtidig fjerne bedriftsinterne aldersgrenser. Det ble pekt på at arbeidsgivere og arbeidstakere kan avtale nye lønns- og arbeidsvilkår når arbeidstakerne har nådd aldersgrensen.

*Statens pensjonskasse (SPK)* pekte i sitt høringssvar på at en økning av aldersgrensen vil føre til at noen medlemmer får endret nevner ved beregning av oppsatt alders-, uføre- og etterlattepensjon, noe som kan føre til lavere pensjon fra SPK. Videre viste de til at arbeidstakere som er født i 1962 eller tidligere med fortsatt arbeid etter å ha oppnådd forholdstall 1, vil få redusert ytelse fra tjenstepensjonsordningen som følge av samordningen med folketrygdens alderspensjon, og at denne effekten vil forsterke seg for disse årskullene med en økning av aldersgrensen. De mente at en mulig løsning kan være at økningen i den alminnelige aldersgrensen bare gjøres gjeldende for dem som er født i 1963 eller senere, men innser at det kan være utfordrende betjenings- og rapporteringsmessig.

Problemstillingen knyttet til samordning av tjenstepensjon og alderspensjon fra folketrygden ble påpekt i flere av høringssvarene.

### 3.5 Departementets vurderinger og forslag

#### 3.5.1 Øke den alminnelige aldersgrensen for statsansatte fra 70 til 72 år

I høringen av forslaget om å øke aldersgrensen i staten i 2021 mente flere høringsinstanser at det med pensjonsreformen og ny offentlig tjenstepensjon etter hvert må åpnes for at arbeidstakere skal kunne stå lenger i arbeid for å kompensere for levealdersjusteringen, men at det ikke var et godt argument for å heve aldersgrensen i staten til 72 år på det tidspunktet. Eksempelvis ble det vist til at 1973-kullet, som er 70 år i 2043, med ny

offentlig tjenstepensjon vil kunne oppnå en kompensasjon på 66 prosent ved uttak fra fylte 68 år. De som er født i 1962 eller tidligere, får dessuten lite pensjonsmessig uttelling av å stå lenge i arbeid.

Departementet mener at behovet for å øke aldersgrensen som følge av pensjonsreformen og ny offentlig tjenstepensjon, fortsatt ligger noe fram i tid, men viser til at forslaget om å øke aldersgrensen i staten inngikk som del av pensjonsforliket 2024.

Siden høringen i 2021, har det blitt økt fokus på utfordringene med knapphet på arbeidskraft i mange sektorer og at den demografiske utviklingen framover reduserer befolkningen i arbeidsfør alder, samtidig som behovet for arbeidskraft vil øke i mange sektorer, jf. Meld. St. 31 (2023-2024) *Perspektivmeldingen 2024*. Det aktualiserer også behovet for å legge til rette for at flere eldre kan fortsette i arbeid lenger. I høringen om avvikling av de bedriftsinterne aldersgrensene er det flere høringsinstanser som nettopp peker på dette.

Ved grunnlovsvedtak 21. mai 2024 ble en rekke bestemmelser i Grunnloven endret for å gi et helhetlig grunnlovsværn for domstolene. Dommere fikk da etter Grunnloven § 90 andre ledd en grunnlovsfestet nedre aldersgrense mot avsettelse på 70 år. Da forslaget om å øke aldersgrensen i staten var på høring i 2021 ble det av flere høringsinstanser pekt på at det var spesielt problematisk å heve aldersgrensen for dommere. Det ble pekt på at disse står i en særstilling som uavsettelige embetsmenn som er helt uavhengige og har betydelig makt i sin embetsutøvelse. Videre er det begrensede muligheter for å tilrettelegge etter individuelle behov på grunn av alder hos dommere. Departementet foreslår på denne bakgrunn at den alminnelige aldersgrensen for dommere fortsatt skal være 70 år. Utover dette vurderer departementet at andre grupper ikke bør unntas. Departementet vil imidlertid følge med på virkningene av å heve aldersgrensen i staten, se punkt 4.

Arbeidsgivere har etter aldersgrenseloven § 3 i dag mulighet for å la ansatte fortsette i stillingen inntil fylte 75 år. Tjenesten kan forlenges først opp til to år, og deretter med ett år om gangen, men ikke med mer enn fem år totalt. Som en følge av forslaget om å øke den alminnelige aldersgrensen fra 70 til 72 år, vil det etter dagens bestemmelser være mulig å fortsette i stillingen inntil fylte 77 år.

Muligheten til å fortsette i tjenesten utover den alminnelige aldersgrensen brukes i dag i liten grad. Departementet mener at dagens praksis om at statsansatte som hovedregel må avslutte arbeidsforholdet ved den alminnelige aldersgren-

sen, bør vurderes før det eventuelt er aktuelt å vurdere en høyere absolutt aldersgrense for ordinære stillinger enn 75 år.

Departementet foreslår derfor å endre aldersgrenseloven § 3 slik at muligheten for å fortsette i tjenesten utover den alminnelige aldersgrensen fortsatt vil være inntil fylte 75 år. Det foreslås at tjenesten første gang kan forlenges opp til to år, og senere ett år til, i alt ikke utover tre år.

Det vises til lovforslaget, lov om aldersgrenser for statsansatte m.fl. § 2 og § 3 første ledd tredje punktum.

### 3.5.2 Sammenheng mellom aldersgrensen og tjenestepensjon fra Statens pensjonskasse

En økning av aldersgrensen fra 70 til 72 år uten andre endringer vil føre til at noen medlemmer får endret nevner ved beregning av oppsatt alders-, uføre- og etterlattepensjon, og at endringen kan medføre lavere pensjon. En oppsatt pensjon utgjør en så stor del av full pensjon som forholdet mellom opptjent tjenestetid og den tjenestetiden vedkommende ville hatt fra den dag vedkommende ble medlem og fram til aldersgrensen, men ikke mer enn 40 år og ikke mindre enn 30 år. For personer som starter i offentlig sektor for første gang etter 30 år, vil altså (med dagens aldersgrense) kravet til full opptjening være lavere enn 40 år. For de som har startet i offentlig sektor når de er mellom 30 og 40 år, vil en økning i aldersgrensen øke kravet til full opptjening, og derfor kunne redusere ytelsen fra oppsatte rettigheter. Uten en lovendring vil altså forslaget om å heve aldersgrensen gi redusert pensjon for en stor gruppe motta-

kere av offentlig tjenestepensjon. Forslaget om å heve aldersgrensen har ikke som intensjon å redusere pensjonsrettighetene. Det foreslås derfor presisert i lov om Statens pensjonskasse at det ikke skal medregnes tid lenger enn til 70 år i fastsettelsen av kravet til full opptjening for oppsatte pensjoner.

Det vises til lovforslaget, lov om Statens pensjonskasse § 23 andre ledd, § 26 h tredje ledd bokstav a og § 28 sjette ledd andre punktum. Bestemmelsen i lov om Statens pensjonskasse om oppsatt enke- og enkemannspensjon og oppsatt barnepensjon, jf. § 33 andre ledd og § 38 tredje ledd, viser til § 23 andre ledd og er derfor ikke nødvendig å endre.

*Statens pensjonskasse* foreslo i sitt innspill fra høringsrunden i 2021 at økningen i aldersgrensen gjøres gjeldende kun for dem som er født i 1963 eller senere. Departementet viser i denne sammenheng til at det etter at høringsinnspillet ble avgitt, er gjort endringer i beregningsreglene for personer med offentlig tjenestepensjon født i perioden 1954–1962, jf. forslag i Prop. 37 L (2023–2024) *Endringer i lov om Statens pensjonskasse og enkelte andre lover (styrket insentiv til å jobbe lenger)*. Endringen innebærer at denne gruppen får økt uttelling ved å stå i arbeid, for den delen av tjenestepensjonen som samordnes med ny alderspensjon fra folketrygden, slik at problemstillingen som tas opp i innspillet i hovedsak bortfaller. Departementet mener uansett forslaget i innspillet ville innebære en urimeelig forskjellsbehandling av årskull. Forslaget om å heve den alminnelige aldersgrensen fra 70 til 72 år bør gjelde likt for alle årskull.

## 4 Økonomiske og administrative konsekvenser

Forslaget om å avvikle bedriftsinterne aldersgrenser 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 avvikle denne muligheten.

En økning av den alminnelige aldersgrensen for statsansatte vil gi arbeidstakere som passerer 70 år, muligheten til å jobbe inntil to år til. Høy sysselsetting også blant eldre er viktig for å opprettholde velferdsstaten på lengre sikt og legge grunnlaget for høy verdiskaping. Økt aldersgrense gjør at arbeidsgivere får bedre muligheter til å beholde verdifull kompetanse lenger, og det vil på kort sikt redusere behovet for nyansettelser. Slik kan det avhjelpe utfordringer med knapphet på arbeidskraft.

Å øke aldersgrensen for statsansatte m.fl., kan gi økte administrative kostnader for den enkelte arbeidsgiver gjennom økt behov for tilrettelegging av arbeidsoppgaver. Departementet leg-

ger til grunn at dette vil være håndterbart i de fleste tilfeller.

Forslaget om en presisering i lov om Statens pensjonskasse om at det ikke skal medregnes tid lenger enn til 70 år i fastsettelsen av kravet til full opptjening for oppsatte pensjoner, har ingen økonomiske eller administrative konsekvenser da beregningen av pensjon vil skje på samme måte som i dag.

Departementet fikk i 2024 gjennomført en kartlegging av bruken av bedriftsinterne aldersgrenser. Det er viktig å følge med på virkningene av å fjerne muligheten for bedriftsinterne aldersgrenser, og departementet tar sikte på å gjennomføre en ny kartlegging etter noe tid. Herunder vil det bli undersøkt om endringen har hatt noen utilsiktede virkninger, for eksempel om det har blitt vanskeligere for yngre seniorer å finne nytt arbeid når aldersgrensen for stillingsvernet økes. Tilsvarende vil departementet følge med på virkningene av å heve aldersgrensen i staten.

## 5 Merknader til lovforslaget

### Til endringene i arbeidsmiljøloven

#### Til § 15-13 a

*Tredje og fjerde ledd* foreslås opphevet. Det vises til punkt 2.5.

I *andre ledd andre punktum* videreføres kravet om at aldersgrenser som er fastsatt fordi det er nødvendig av hensyn til helse eller sikkerhet, må være saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende. Det vises til punkt 2.5.

### Til endringene i lov om aldersgrenser for statsansatte m.fl.

#### Til § 2

*Første ledd* endres som følge av at den alminnelige aldersgrensen i staten skal heves fra 70 til 72 år. I tillegg gjøres det to språklige justeringer. *Første ledd bokstav a* endres også for å gjøre ordlyden kjønnsnøytral. Det vises til punkt 3.5.1.

I Grunnloven § 90 andre ledd er det fastsatt en nedre aldersgrense for dommere mot avsettelse på 70 år. Etter nytt *tredje ledd* videreføres dagens alminnelige aldersgrense på 70 år for dommere. Det vises til punkt 3.5.1.

#### Til § 3 første ledd tredje punktum

Det gjøres endringer i bestemmelsen som gir ansettelsesmyndigheten adgang til å bestemme at en ansatt som fremdeles fyller de kravene stillingen forutsetter, skal kunne fortsette i tjenesten utover den alminnelige aldersgrensen. Endringen innebærer at arbeidsforholdet kan fortsette utover 72 år, men ikke utover fylte 75 år. Ansettelsesmyndigheten kan dermed gjøre unntak fra aldersgrensen i staten i inntil tre år, i motsetning til dagens fem år. Det vises til punkt 3.5.1.

### Til endringene i lov om Statens pensjonskasse

#### Til § 23 andre ledd

Det presiseres at det ikke skal medregnes tid lenger enn til fylte 70 år i fastsettelsen av kravet til

full opptjening for oppsatt alderspensjon. Bestemmelsen gjelder for medlemmer født før 1963. Bestemmelsen gjelder også for oppsatt enke- og enkemannspensjon og oppsatt barnepensjon, jf. henvisningen til bestemmelsen i § 33 andre ledd fjerde punktum og § 38 tredje ledd fjerde punktum. Det vises til punkt 3.5.2.

#### Til § 26 h tredje ledd bokstav a

Det presiseres i *andre punktum* at det ikke skal medregnes tid lenger enn til 70 år i fastsettelsen av kravet til full opptjening for oppsatt alderspensjon for medlemmer født etter 1962 for opptjeningstid før 2020. Det vises til punkt 3.5.2.

#### Til § 28 sjettede ledd andre punktum

Det presiseres at det ikke skal medregnes tid lenger enn til fylte 70 år i fastsettelsen av kravet til full opptjening for oppsatt uførepensjon. Det vises til punkt 3.5.2.

### Til ikrafttredelsesbestemmelsen

Loven foreslås satt i kraft fra den tiden Kongen bestemmer.

Avviklingen av bedriftsinterne aldersgrenser i arbeidsmiljøloven § 15-13 a tredje ledd vil gjelde for personer som fyller 70 år etter at loven trer i kraft. Departementet har imidlertid lagt opp til at bestemmelser i tariffavtaler om lavere aldersgrense enn 72 år for opphør av arbeidsforhold kan beholdes inntil tariffavtalen utløper, likevel ikke lenger enn tre år fra lovens ikrafttredelse.

Endringen i den alminnelige aldersgrensen i staten fra 70 til 72 år vil gjelde for personer som fyller 70 år etter at loven trer i kraft. Departementet har lagt opp til at endringene kan gjennomføres relativt hurtig uten særskilte overgangsordninger.

Endringer i arbeidsmiljøloven, lov om aldersgrenser for statsansatte m.fl. og lov om Statens pensjonskasse (avvikling av bedriftsinterne aldersgrenser og økning av den alminnelige aldersgrensen i staten)

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om endringer i arbeidsmiljøloven, lov om aldersgrenser for statsansatte m.fl. og lov om Statens pensjonskasse (avvikling av bedriftsinterne aldersgrenser og økning av den alminnelige aldersgrensen i staten).

---

Vi **HARALD**, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endringer i arbeidsmiljøloven, lov om aldersgrenser for statsansatte m.fl. og lov om Statens pensjonskasse (avvikling av bedriftsinterne aldersgrenser og økning av den alminnelige aldersgrensen i staten) i samsvar med et vedlagt forslag.

---

## Forslag

# til lov om endringer i arbeidsmiljøloven, lov om aldersgrenser for statsansatte m.fl. og lov om Statens pensjonskasse (avvikling av bedriftsinterne aldersgrenser og økning av den alminnelige aldersgrensen i staten)

### I

I lov 28. juli 1949 nr. 26 om Statens pensjonskasse gjøres følgende endringer:

§ 23 andre ledd skal lyde:

For den som blir opptatt som nytt medlem i Statens pensjonskasse etter 1. januar 1967, skal oppsatt alderspensjon utgjøre en så stor del av full pensjon som forholdet mellom opptjent tjenestetid og den tjenestetiden vedkommende ville hatt fra den *dagen* han eller hun ble medlem av Pensjonskassen og fram til *det laveste av* aldersgrensen *eller 70 år*, men ikke mer enn 40 år og ikke mindre enn 30 år.

§ 26 h tredje ledd bokstav a andre punktum skal lyde:

Full tjenestetid er den tjenestetiden medlemmet ville hatt fra den dagen vedkommende ble medlem av Pensjonskassen og fram til *det laveste av* aldersgrensen *eller 70 år*, likevel ikke mer enn 40 år og ikke mindre enn 30 år.

§ 28 sjettede ledd andre punktum skal lyde:

Uførepensjonen skal da avkortes etter forholdet mellom tjenestetiden og den *tjenestetiden* vedkommende ville ha fått fra den *dagen* han eller hun ble medlem av Pensjonskassen og fram til *det laveste av* aldersgrensen *eller 70 år*, likevel ikke mer enn 40 år og ikke mindre enn 30 år.

### II

I lov 21. desember 1956 nr. 1 om aldersgrenser for statsansatte m.fl. gjøres følgende endringer:

§ 2 første ledd skal lyde:

Den alminnelige *aldersgrensen* er 72 år. Det kan fastsettes lavere aldersgrense *i følgende tilfeller*:

a. Tjenesten medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning på *de ansatte*, slik at de nor-

malt ikke makter å skjøtte arbeidet forsvarlig til fylte 72 år.

b. Tjenesten stiller spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper, som normalt blir sterkere svekket før fylte 72 år enn det en forsvarlig utføring av tjenesten tilsier.

§ 2 nytt tredje ledd skal lyde:

*Aldersgrensen for dommere er 70 år.*

Nåværende § 2 tredje og fjerde ledd blir fjerde og nytt femte ledd.

§ 3 første ledd tredje punktum skal lyde:

Tjenesten kan første gang forlenges opp til to år, og senere *kun* ett år *til*.

### III

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer:

§ 15-13 a andre ledd nytt andre punktum skal lyde: *Den lavere aldersgrensen skal være saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende, jf. § 13-3 andre ledd.*

§ 15-13 a tredje og fjerde ledd oppheves.

Nåværende § 15-13 a femte til syvende ledd blir tredje til femte ledd.

### IV

Loven trer i kraft fra den tiden Kongen bestemmer. De enkelte bestemmelsene kan settes i kraft til ulik tid.

Bestemmelser i tariffavtaler om lavere aldersgrense enn 72 år for opphør av arbeidsforhold kan gjelde inntil tariffavtalen utløper, jf. arbeidstvistloven § 5, men likevel ikke lenger enn tre år fra lovens ikrafttredelse.



