

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
postmottak@aid.dep.no
Pb. 8019 Dep
0030 Oslo

Vår ref.: Morten Skauge
Sted: Oslo
Dato: 13.01.2025

Virkes høringsvar til forslag om å avvikle adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser i arbeidsmiljøloven

1. Innledning

Virke representerer rundt 25.000 virksomheter med mer enn 300.000 ansatte i handels- og tjenestenæringen.

I et medlems-/bransjeperspektiv er Virkes utgangspunkt at fleksibiliteten for arbeidsgivere som ligger i regelverket i form av adgangen til å etablere bedriftsinterne aldersgrenser ikke bør begrenses. I et hovedorganisasjonsperspektiv er Virke opptatt av at flest mulig arbeidstagere står lengst mulig i arbeidslivet. Hvorvidt en avvikling av adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser bidrar til dette, er ikke gitt. Her vises det også til departementets egne vurderinger innledningsvis i høringsnotatet pkt. 6.

2. Virkes vurderinger 2015

Da spørsmålet om bedriftsinterne aldersgrenser var på høring i 2015 støttet ikke Virke forslaget om å avvikle muligheten for å etablere bedriftsinterne aldersgrenser.

Virke pekte blant annet på at en heving av 70-årsgrensen ville kunne virke mot sin hensikt og gjøre eldre arbeidstakere mindre attraktive på arbeidsmarkedet. Virke pekte også på at det ville være behov for å justere 70-års grensen i fremtiden, men at man da samtidig også måtte justere aldersgrensene for kommunal og statlig sektor. Videre mente Virke i 2015 at også andre faktorer burde vurderes, f.eks. utforming av pensjonsreglene, arbeidsgivers tilretteleggingsplikt, ansattes rett til redusert arbeidstid ved fylte 62 år, ansattes rett til en ekstra ferieuke og økt feriepengergrunnlag ved 60 år.

3. Virkes medlemsundersøkelse 2024

I høringsnotatet pkt. 5 vises det til en undersøkelse i regi av Fafo, der bruken av bedriftsinterne aldersgrenser blant private virksomheter med 10 eller flere ansatte er kartlagt. Undersøkelsen viser at 20 prosent av virksomhetene hadde en bedriftsintern aldersgrense ved årsskiftet 2023/2024. Slik Virke leser resultatene, er det en fallende andel virksomheter som etablerer slike aldersgrenser.

Virke gjennomførte høsten 2024 en tilsvarende undersøkelse blant egne medlemsvirksomheter. Denne viser at om lag 15 prosent av Virkes medlemmer har en bedriftsintern aldersgrense. Undersøkelsen viser at en av de viktigste begrunnelsene for å ha bedriftsinterne aldersgrenser er at virksomhetene mener det er nødvendig av hensyn til HMS.

I Virkes undersøkelse ble virksomhetene også spurt om mulige konsekvenser av å fjerne adgangen til å etablere bedriftsinterne aldersgrenser. Nær fire av ti spurte svarte at dersom adgangen fjernes, vil de bli mer varsomme med å ansette eldre arbeidstakere.

Blant virksomhetene som har bedriftsinterne aldersgrenser oppga to av ti spurte at de har hatt personalsaker i løpet av de siste fem årene der medarbeidere har ønsket å arbeide ut over aldersgrensen.

4. Virkes vurderinger av høringsforslaget

Det som taler mot å fjerne adgangen til å etablere bedriftsinterne aldersgrenser er at det griper inn i arbeidsgivers styringsrett og det vil kunne ha utilsiktede og uheldige konsekvenser i form av at arbeidsgivere blir mer tilbakeholdne med å ansette eldre arbeidstakere, jf. Virkes hørings svar fra 2015 og Virkes medlemsundersøkelse fra 2024.

I 2015 gikk Virke imot en fjerning av adgangen til å etablere bedriftsinterne aldersgrenser blant annet fordi det ville medføre ulike regler for privat, kommunal og statlig sektor. Når aldersgrensen i staten nå skal heves til 72 år, så faller dette argumentet bort.

Arbeidskraften er vår viktigste ressurs for å sikre verdiskaping og velferd. Den er langt viktigere enn petroleumsressursene og oljefondet. Den demografiske utviklingen i Norge tilsier svak vekst i arbeidstilbudet i årene som kommer. Langt svakere enn i årene vi har bak oss. Samtidig vil behovet for ansatte innen helse og omsorg øke som følge av aldringen i befolkningen. Perspektivmeldingen og utvalget som har vurdert frontfagsmodellen beskriver dette klart. Det blir med andre ord kamp om arbeidskraften. Pensjonsreformen med levealdersjustering som biter stadig mer er et viktig tiltak i møte med denne utviklingen, men Virke mener at det er behov for flere tiltak for å øke arbeidsdeltakelsen.

På bakgrunn av ovenfor nevnte er Virke kommet til at vi støtter forslaget om å avvikle adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser i arbeidsmiljøloven. Dette forutsetter imidlertid at § 15-13 a annet ledd videreføres, jf. punkt 5.

5. Virkes vurderinger av sikkerhetsventil

I notatet ber departementet om høringsinstansenes syn på om sikkerhetsventilen i § 15-13 a andre ledd, som tillater lavere aldersgrenser enn lovens alminnelige grense når dette anses nødvendig av hensyn til krav til helse eller sikkerhet på arbeidsplassen, bør opprettholdes.

Virke mener § 15-13 a annet ledd bør opprettholdes. Tallene fra Virkes medlemsundersøkelse viser at helse og sikkerhet er en av de viktigste begrunnelsene for bedriftsinterne aldersgrenser. Gitt at den generelle adgangen til å etablere bedriftsinterne aldersgrenser fjernes, vil Virke understreke at selv om § 15-13 a annet ledd er ment som en sikkerhetsventil og en snever unntaksregel, så må det ikke legges til en grunn en så snever forståelse av nødvendighetskriteriet at det i realiteten ikke blir mulig å hjemle lavere aldersgrenser i § 15-13 a annet ledd.

På vegne av Hovedorganisasjonen Virke

Stian Sigurdson
Direktør Samfunnspåvirkning

Morten Skauge
Fung. Fagsjef arbeidslivspolitik