

# Problematisk heving av aldersgrenser

Å heve aldersgrensene er ikke beste løsning om man vil gjøre det lettere for de eldste arbeidstagerne å fortsette å jobbe.

**R**egjeringen har fått støtte i Stortinget for sitt forslag om å heve aldersgrensen i arbeidsmiljøloven fra 70 til 72 år, og til å begrense adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser som er lavere enn 70 år. Planen er at aldersgrensen skal heves videre til 75 år.

Hensikten er å gjøre det lettere for de eldste arbeidstagerne å fortsette å jobbe. Dette er et prisverdig mål, og det er åpenbart sterke grunner til at yrkeskarrieren forlenges når levealderen øker.

Valg av virkemiddel er likevel problematisk, av flere årsaker.

Heving av aldersgrensen legger til rette for at arbeidstagerne skal kunne fortsette med samme lønns- og arbeidsvilkår helt til de når den øvre aldersgrensen på 72 og etterhvert 75 år. Men det er grunn til å tvile på om dette er den beste avslutningen på arbeidskarrieren for de fleste arbeidstagerne. Alle arbeidstagerne blir før eller senere mindre produktive, hvis de ikke slutter før det skjer.

Siden nedgangen gjerne går gradvis over lengre tid, samtidig som mange også gleder seg over å kunne fortsette å jobbe, vil svært mange ønske å jobbe også etter at de er blitt klart mindre produktive. I så fall er det lite rimelig at lønns- og arbeidsvilkår skal være de samme som da arbeidstageren var på topp.

I stedet for å heve øvre aldersgrense, burde man lagt forholdene til rette for videre yrkeskarriere med lønns- og arbeidsvilkår som var mer tilpasset arbeidstagers produktivitet og ambisjoner.

De siste 30 årene har forventet levealder for 65-åringene økt med 2,5 år for kvinner og fire år for menn, til henholdsvis 21 og 18 år. Men dette innebærer neppe at en 70-åring nødvendigvis er like produktiv som en 67-åring var for 30 år siden. De helseforbedringer som gjør at folk lever lenger – færre dør for eksempel av alvorlige hjerte- og karlidelser – er ikke de samme som har særlig betydning for arbeidsevnen i 50- og 60-årsalderen, slik Arbeidsdepartementet skriver i



Høyere aldersgrenser kan føre til flere konflikter og uverdige avganger fra arbeidslivet. Illustrasjonsfoto: Istock

## Økonomi Steinar Holden



sin Lovproposisjon (Prop. 48 L, side 40).

Et annet problem ved endringene er at man viderefører kravet om «likebehandling», som reelt sett innebærer «one age

limit fits all». Departementet skriver i sin vurdering at det er uheldig med «datostempling», og at «Enkeltpersoner bør behandles individuelt, og ikke generelt på bakgrunn av alder» (Prop. 48 L, side 48). Likevel ønsker man altså å opprettholde kravet om likebehandling, slik at hvis arbeidsgiver skal bruke en bedriftsintern aldersgrense for noen arbeidstager, må arbeidsgiver si opp alle arbeidstagerne som når denne grensen.

Det vil dermed være forbudt for arbeidsgiver å beholde arbeidstagerne som gjør en fortsatt god jobb ved nådd aldersgrense, dersom arbeidsgiver samtidig ønsker å ikke videreføre arbeidsforholdet for mindre produktive arbeidstagerne.

Et tredje problem er at heving av aldersgrensen kan få negativ virkning på sysselsettingen for arbeidstagerne som har noen år igjen til aldersgrensen. Vi må regne med at bedriftene vil bli mer forsiktede med å ansette arbeidstagerne i aldersgruppen 60-65 år, fordi arbeidsgiver kan frykte at arbeidsforholdet vil ende med noen år med lavere produktivitet hos arbeidstager. Vi må også regne med at heving

av aldersgrensen vil bidra til å svekke stillingsvernet for arbeidstagerne som er noen år yngre.

I dag vil mange bedrifter kunne beholde 65-åringene som ikke fungerer så godt, fordi man vet at de uansett slutter ved fylte 67 år. Hvis arbeidstagerne kan bli til de er 70 eller 72, vil bedriften kunne velge å ta kostnaden med å få dem ut som 65-åring.

Høyere aldersgrenser kan dermed føre til flere konflikter og uverdige avganger fra arbeidslivet, som påpekt av flere av høringsinstansene til lovforslaget.

Et paradoks ved forslaget er at det ser ut til å innebære at 70-åringene vil få samme stillingsvern som for eksempel 60-åringene. De økonomiske konsekvensene ved å miste jobben er åpenbart mye mer alvorlige for en 60-åring enn en 70-åring, fordi 70-åringen normalt vil kunne få en god pensjon. Likevel ser det ut til at arbeidsgiver må legge de samme kriterier til grunn for oppsigelse i begge tilfeller.

Finnes det noe alternativ til å heve aldersgrensen, dersom man ønsker å bidra til økt



En åpenbar mulighet er at arbeidstagerne etter en fastsatt aldersgrense kan jobbe videre på «senior-vilkår»

yrkesaktivitet blant eldre?

Ja, en åpenbar mulighet er å legge forholdene til rette for at arbeidstagerne etter en fastsatt aldersgrense kan jobbe videre på «senior-vilkår». Målet må være å finne lønns- og arbeidsvilkår som i flest mulig tilfeller gjør at både arbeidstager og arbeidsgiver ønsker å fortsette arbeidsforholdet.

I prinsippet er det mulig også i dag å forhandle arbeidsavtalen, men i mange tilfeller blir dette forhindret av kravet til likebehandling.

En slik endring vil innebære ulik behandling av ulike arbeidstager, på grunnlag av forskjeller i produktivitet og/eller arbeidssituasjon. Men eldre arbeidstager er svært ulike, og de bør kunne tåle ulik behandling som er saklig begrunnet. Det partssammensatte utvalget som skal se på heving av aldersgrensen frem til 75 år, bør også se på andre, mer fleksible måter å forlenge yrkeskarrieren på.

Steinar Holden, professor ved Økonomisk institutt, UiO

Se flere innlegg  
Side 36-38



Gjestekommentar  
- økonomi



Roger  
Bjørnstad



Hilde C.  
Bjørnland



Øystein  
Dørum



Steinar  
Holden



Steinar  
Juel



Per Richard  
Johansen

Debattansvarlig: Vidar Ivarsen Telefon: 22 00 10 59 Sentralbord: 22 00 10 00 Epost: debatt@dn.no Telefaks: 22 00 11 10

Hovedinnlegg/kronikk: Maks 4500 tegn inklusive mellomrom Underinnlegg/replik: Maks 1500 tegn (ca. 250 ord) Legg ved portrettfoto.

Alt stoff som leveres til Dagens Næringsliv, må produseres i henhold til Vær varsom-plakaten. Dagens Næringsliv betinger seg retten til å lagre og utgi alt stoff i avisen i elektronisk form, også gjennom samarbeidspartnere. Redaksjonen forbeholder seg retten til å forkorte innsendte manuskripter. Debattinnlegg honoreres ikke.