

■ ■ ■ Lettere adgang til alternative arbeidstidsordninger og søndagsarbeid gir økt fleksibilitet i arbeidsmarkedet. Det er mer grunn til skepsis til økt adgang til midlertidige ansettelser og heving av aldersgrenser i arbeidsmiljøloven.

Arbeidsmiljølov og aldersgrenser



**ØKONOMI
STEINAR
HOLDEN**

Arbeidsminister Robert Eriksson har kommet med en rekke forslag til endringer i arbeidsmiljøloven. Slike endringer er gjerne kompliserte saker, ikke minst fordi arbeidsmarkedet er mangfoldig. Regelverket skal avvise behovet for beskyttelse mot ønsket om fleksibilitet.

Beskyttelse av arbeidstagerne som har en svak stilling i arbeidsmarkedet, taler for et strengt regelverk, men da kan fleksibiliteten bli for liten i områder der arbeidstagerne står sterkere.

Noen av de foreslåtte endringene fremstår som fornuftige forslag i retning av økt fleksibilitet. Blant annet i helsesektoren kan det være ønskelig med alternative arbeidsordninger, og det er en god idé å la Arbeidstilsynet få kompetanse til å kunne godkjenne slike. Noe videre adgang til søndagsarbeid virker også rimelig.

Enkelte andre forslag er jeg nok mer skeptisk til. Forskning i Statistisk sentralbyrå (Engebretsen med flere, 2012) gir støtte til regjeringens begrunnelse om at økt adgang til midlertidige ansettelser kan gi utsatte grupper bedre mulig-

Det bør bli mulig for arbeidstagerne å kunne jobbe utover aldersgrensen, men med oppgaver og avlønning som også arbeidsgiver er tjent med

heter i arbeidsmarkedet. På den annen side tyder erfaringene fra andre europeiske land på at økningen i midlertidige jobber blir motvirket av færre faste stillinger, slik at samlet sysselsetting ikke øker (Kahn, 2010).

Det felles europeiske arbeidsmarkedet innebærer ekstra utfordringer. Det er i stor grad muligheten til å få jobb som begrenser tilstrømningen av



■ **FLEKSIBILITET.** Noen av endringene av arbeidsmiljøloven fremstår som fornuftige forslag i retning av økt fleksibilitet, mener Steinar Holden. Her er en anleggsarbeider i sving i Bjørvika i Oslo. Foto: Thomas T. Kleiven

arbeidstagerne fra EU/EØS-området. Økt adgang til midlertidige ansettelser kan føre at mange arbeidstagerne fra andre EU/EØS-land får midlertidig jobb her, for deretter å bli arbeidsledige med trygderettigheter i Norge.

Regjeringen foreslår også å heve 70-årsgrensen i arbeidsmiljøloven til 72 år, samtidig som man også fjerner bedriftens adgang til å ha lavere bedriftsintern avgangs- alder. Dette kan fremstå som et rimelig forslag, i tråd med samfunnets behov for mer arbeidskraft og mange arbeidstageres uttalte ønske om å kunne stå lenger. Men det er også tunge argumenter i motsatt retning. Selv om mange arbeidstagerne i de aktuelle aldersgruppene er både arbeidsvillige og produktive, er nok de aller fleste mindre produktive enn de var tidligere. Samtidig har arbeidstagerne gjerne en stigende lønnsprofil over livsløpet, og det er sterke formelle og uformelle begrensninger på muligheten til å redusere arbeidstagerens lønn.

Mange arbeidstagerne i de aktuelle aldersgruppene vil derfor kunne ha en lønn som er høyere enn produktiviteten. Hvis slike arbeidstagerne fortsetter å jobbe til samme lønnsvilkår som tidligere, vil dette etterhvert kunne bli en

betydelig økonomisk belastning for arbeidsgiveren.

De regelbestemte avgangsgrensene på 67 og 70 år henger nært sammen med at vi har et relativt sterkt stillingsvern i Norge. Vi ønsker ikke at arbeidsgiver skal kunne bytte ut en 62-årig arbeidstager med en ung en, selv om den unge arbeidstageren skulle kunne gjøre en vel så bra eller bedre jobb til lavere lønn. Men arbeidstageren har ikke samme økonomiske behov for beskyttelse etter 67 eller 70 år, fordi man da kan ta ut pensjon.

Heving av aldersgrensene vil være ønskelig for produktive arbeidstagerne som fungerer godt i sin stilling, og som nå må slutte før tiden. Men hva vil skje i de andre tilfellene?

Noen mindre produktive arbeidstagerne vil kunne holde på en god stilling, til egen fordel og arbeidsgivers kostnad. I andre tilfeller vil nok arbeidsgiver ta et initiativ for å få arbeidstageren til å gå av før han eller hun når den høyere aldersgrensen. Og da kan man risikere at en slik prosess starter tidligere enn den gjorde før. Det kan føre til at arbeidsgiver forsøker å kvitte seg med 65-åringene, i tilfeller der man tidligere ville latt arbeidstageren stå til 67 år.

Det er ikke uten grunn at flere organisasjoner i arbeids-

FORSKNINGEN

Hvem: Engebretsen, L.S., K.G. Salvanes og J.F. Vassengen (2012).
Hva: Midlertidige stillinger – et springbrett til permanente stillinger?
Hvor: Økonomiske analyser 5/2012.

Hvem: Kahn, L.M. (2010).
Hva: Employment protection reforms, employment and the incidence of temporary jobs in Europe: 1996–2001.
Hvor: Labour Economics 17, 1–15.

livet frykter at en heving av aldersgrensene vil kunne gi økt risiko for en uverdig avslutning på arbeidslivet.

Dersom man skal endre de øvre aldersgrensene i arbeidslivet, bør man ta hensyn til de store forskjellene som finnes mellom ulike individer og mellom ulike jobber. Det bør bli mulig for arbeidstagerne å kunne jobbe utover aldersgrensen, men med oppgaver og avlønning som også arbeidsgiver er tjent med. I teorien er dette mulig også nå, men for at det skal bli realistisk i praksis, er det nødvendig at myndighetene og partene i arbeidslivet utreder mulige måter det kan gjøres på.

Man må også fjerne krav til likebehandling som gjelder nå, slik at både oppgaver og avløn-

FLERE INNLEGG Side 38–40



Innlegg

Omkved i kvotelokk

Gunnar Eskeland

Tåkespråk

Axel Fjeldavli

Bommer om sykehusleger

Christopher Elman Kvistad og Bjørn Liljestrand Husebø

Omfordeling – for hvem?

Vibeke Hammer Madsen

ning kan tilpasses arbeidstagers kvalifikasjoner og kravene i stillingen.

■ **Steinar Holden, professor ved Økonomisk institutt, Universitetet i Oslo**



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.
Debattansvarlig: tlf. 22 00 11 84
debatt@dn.no