

Eldre arbeidstakere fortrenger ikke de yngre i arbeidsmarkedet

I april 2022 fremla Oslo Economics en rapport som viser at samlet forskning indikerer at dersom eldre går ut av arbeidslivet tidligere enn de ellers ville ha gjort, så vil effekten på sysselsettingen blant unge være begrenset. Likevel tilbys mange eldre arbeidstakere sluttpakker og mange argumenterer for at øvre aldersgrenser må opprettholdes eller til og med senkes. Dette for å gjøre plass til de yngre.

Kan få skyldfølelse

Mandag 12. mai 2020 kunne man i nyhetsbrevet fra Fri Fagbevegelse lese at flere ansatte over 62 år i bedriften Ferrolobe Mangan i Mo i Rana, takket ja til en sluttpakke for å gi plass yngre kollegaer.

– Å sende ut en 20-åring ble for trasig. Jeg har jo tross alt min pensjon, uttalte hovedtillitsvalgt Gunnar Kildal. Selv om det vanlige er å legge ansiennitetsprinsippet til grunn ved nedbemanninger, mener Kildal at sluttpakker ble mest riktig gitt situasjonen.

I utgangspunktet er det prisverdig at noen eldre arbeidstakere stiller sin plass til disposisjon for sine yngre kollegaer. På den annen side medfører slike artikler og uttalelser at mange eldre arbeidstakere, som har planlagt å arbeide til de blir 70 år eller mer, får skyldfølelse og presses ut av arbeidslivet lenge før planlagt.

Er det virkelig slik at de eldre fortrenger de yngre i arbeidsmarkedet?

På oppdrag fra Senter for seniorpolitikk har Oslo Economics nå oppsummert erfaringer fra blant annet Storbritannia, Danmark og Sverige. Myndighetene i disse landene forsøkte å motivere de eldste ut av arbeidslivet for å gi plass til yngre. Dette viste seg imidlertid å være feilslått politikk.

Erfaringer fra andre land

I Storbritannia forsøkte man fra 1977 til 1988 å redusere arbeidsledigheten ved å få eldre til å gå av med tidligpensjon på det vilkår at arbeidsgiver ansatte en registrert arbeidsledig. Resultatet var imidlertid at sysselsettingen gikk ned blant de eldre, uten at den økte blant de yngre.

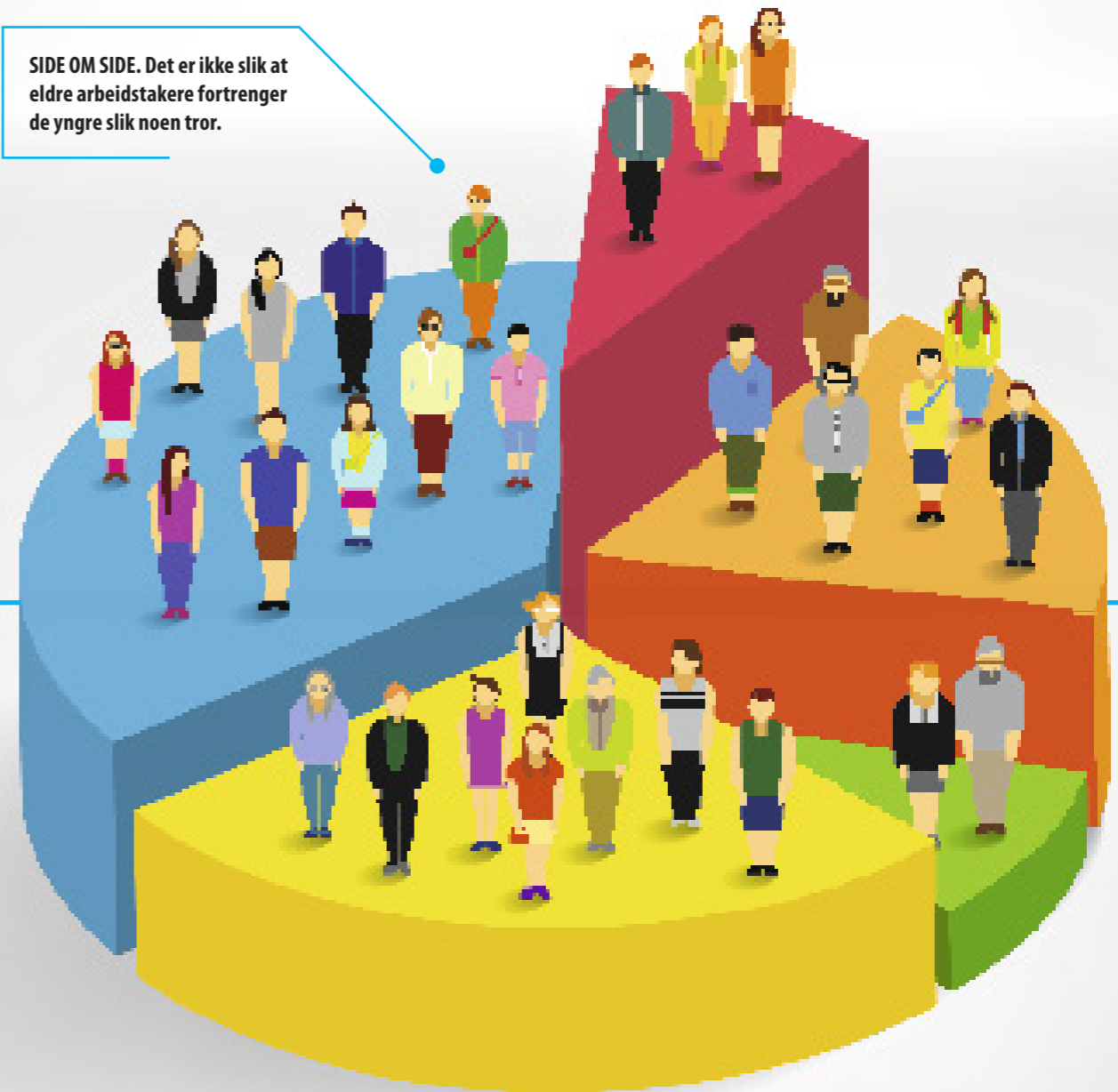
I Danmark forsøkte man fra 1979 og utover en tidligpensjonsordning for personer mellom 60 og 66 år. Hensikten med å få de eldre ut, var også i Danmark å få flere unge i arbeid. Resultatet var imidlertid at sysselsettingen for menn mellom 60 og 64 år sank fra 80 til 60 prosent, uten at sysselsettingen steg blant dem fra 20 til 24 år.

Da New Zealand for ca. 20 år siden opphevet sin alminnelige øvre aldersgrense ble resultatet økt arbeidsdeltakelse, både for yngre og eldre arbeidstakere. Det er altså en myte at eldre arbeidstakere fortrenger de yngre.

Dynamisk arbeidsmarked

På et seminar i regi av Senter for seniorpolitikk den 11. mai i år uttalte forsker Ragnhild Haugli

SIDE OM SIDE. Det er ikke slik at eldre arbeidstakere fortrenger de yngre slik noen tror.

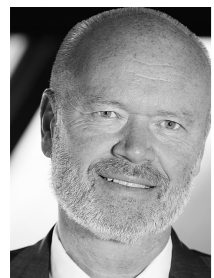


Bråthen ved Oslo Economics at arbeidslivet er dynamisk: «Det er ikke slik at det finnes en gitt mengde jobber. Antall jobber styres heller av hvor mange mennesker som ønsker å arbeide. Når en eldre arbeidstaker slutter å jobbe, skjer det noe i virksomheten og på samfunnsnivå. I en enkelt virksomhet kan en eldre ansatt på kort sikt bli erstattet med en yngre, særlig i en lokal hjørnestensbedrift. Men økonomien som helhet har et såkalt «dynamisk arbeidsmarked». Det betyr at arbeidsmarkedet kontinuerlig tilpasser seg tilbudet av arbeidstakere», uttalte forskeren.

Når en eldre arbeidstaker slutter er det altså

ikke gitt at vedkommende erstattes. Det er heller ikke gitt at vedkommende erstattes av en ung arbeidsledig person. Tvert om så vil ofte en virksomhet søke å rekruttere en voksen og erfaren arbeidstaker fra en konkurrent. Dessuten vil de som er på jobb jakt, normalt få jobb etter en tid, eventuelt ved å flytte på seg eller ved først å ta en tilleggsutdanning.

Forskeren viste til at kvinners inntreden i arbeidsmarkedet i sin tid ikke medførte at et tilsvarende antall menn sluttet å arbeide. Det er altså markedets etterspørsel etter arbeidskraft som er styrende for hvor mange som til enhver tid er i arbeid.



ERIK RÅD HERLOFSEN

Advokat med arbeidsrett som sitt spesialfelt. Var medlem av Statens seniorråd fra 2004–2017 og har deltatt i flere debatter om aldersdiskriminering.

Norge trenger eldre arbeidstakeres arbeidskraft

Ifølge NTB var 1,9 prosent av arbeidsstyrken i Norge helt arbeidsledige i april i år. Det er det laveste nivået siden 2008. Samtidig sliter mange bransjer med å skaffe nok arbeidskraft, særlig innen servicenæringen.

I tillegg er det et faktum at det i Norge, som i verden for øvrig, kommer til å skje store befolkningsmessige endringer i de kommende årene. Antall eldre over 70 år vil, fra dagens antall på ca. 670.000, doble seg i løpet av de neste tretti årene. En 67-åring kan i dag forvente å være frisk og leve til vedkommende er omkring 84 år og forventet levealder vil øke i årene som kommer. Det vil derfor snart være langt flere eldre enn yngre mennesker og Norge vil få et stigende arbeidskraftsbehov, særlig innen helse og omsorg. Ungdommen tar dessuten stadig lengre utdanning og kommer dermed senere ut i yrkeslivet. Dette vil medføre at konkurransen om arbeidskraften vil øke når rekrutteringsgrunnlaget endres.

Dette innebærer at det er bekymringsfullt for AS Norge at eldre arbeidstakere fratrer tidligere enn planlagt for å stille sine plasser til disposisjon for yngre arbeidstakere. Yngre arbeidssøkere vil lettere få nytt arbeid enn eldre, og eldre arbeidstakere som velger å pensjonere seg vil sjeldent komme tilbake til arbeidslivet.

Et lengre arbeidsliv sikrer dessuten tjenester til befolkningen og bidrar til færre pensjonister og reduserte offentlige utgifter. Flere eldre arbeidstakere vil derved bidra til å finansiere og opprettholde Norges velferd. Dette innebærer blant annet at avgangsalderen må økes for å kunne opprettholde dagens pensjonsnivå.

Flere eldre i arbeid gir således flere årsverk og økt verdiskapning.

Viktig for den enkelte å kunne arbeide lenger

Selv om også mange eldre har behov for lønn og muligheten til å tjene opp pensjonsrettigheter, handler deltakelse i arbeidslivet om så mye mer enn økonomi. Det å føle seg verdsatt, være en del av et kollegialt fellesskap, å kunne bruke sine evner og kompetanse – gir økt livskvalitet og bedre helse.

Koronatiden har fått mange eldre arbeidstakere til å tenke seg om og verdsette gjenværende levetid. De som har økonomisk frihet, vurderer å tre ut av arbeidslivet tidligere enn de gjorde før og for disse er det av avgjørende betydning å være motivert for videre arbeid. Dette betinger



HOLD IGJEN. Det er ingen grunn til å pensjonere seg tidlig av hensyn til andre. Det har mange steder vist seg å være feilslått politikk.

at man gis tillit, innflytelse og anledning til videreutvikling uavhengig av alder. Dersom arbeidsmiljøet er godt og stimulerende, vil mange stå lenger i arbeid.

Dersom ledelsen og omgivelsene gir uttrykk for at eldre arbeidstakere bør trekke seg tilbake tidligere enn planlagt, blir de fleste demotivert og vil avslutte karrieren om økonomien tillater det. Negative holdninger til eldre gir således til en forsterkende effekt som bidrar til tidlig avgang til skade for samfunnet og den enkelte.

Aldersgrenser

I et arbeidsmarked hvor all forskning tilsier at det er et stort behov for å beholde erfarne og dyktige arbeidstakere, er det oppsiktsvekkende at regjeringen har trukket forrige regjerings forslag om å øke aldersgrensen i staten fra 70 til 72 år, og attpåtil vurderer å redusere den alminnelige aldersgrensen i privat og kommunal sektor fra 72 til 70 år. Like oppsiktsvekkende er det at regjeringens ekskluderende opptreden og forslag synes å ha støtte både blant LO og NHO.

Til informasjon ble aldersgrensen på 70 år innført i 1917 og at vi nå lever ca. 25 år lenger.

Fortsett så lenge man ønsker og evner

Avslutningsvis presiseres at man før eller siden vil slutte å arbeide og tre inn i pensjonistenes rekke. Vi er alle ulike og noen har svært gode grunner til å tre ut av arbeidslivet før ordinær pensjonsalder, enten det er av helsemessige eller andre årsaker. For og andre og AS Norge er det imidlertid viktig og riktig å fortsette så lenge man ønsker og evner.

Man skal derfor være forsiktige med å oppmuntre eldre arbeidstakere til å forlate arbeidslivet for tidlig. Regningen kan bli svært høy, både for samfunnet og den enkelte.

Kilder: Seniorpolitikk.no og frifagbevegelse.no