

# Flere må arbeide lenger for å finansiere velferdsstaten

IKKE GI DEG! Norge trenger mer arbeidskraft, og et virkemiddel er å få flere til å arbeide lenger og utsette pensjeringstidspunktet.

Regjeringen la i august frem en viktig stortingsmelding om Norges utfordringer i årene fremover. Hovedbudskapet er at Norge trenger mer arbeidskraft. Den umiddelbare medisinen er å søke å redusere sykefraværet/antall uføre og samtidig få flere til å utsette pensjeringstidspunktet. Meldingen sier imidlertid ingenting om hvordan dette skal gjøres.

## Perspektivmeldingen

Fredag 9. august 2024 la regjeringen fram Perspektivmeldingen. Dette er en stortingsmelding som legges fram av Finansdepartementet hvert fjerde år. Den trekker opp viktige utfordringer for norsk økonomi og velferd de neste tiårene.

Utgangspunktet er at Norge er et godt land å leve i. Vi har et høyt inntektsnivå, og vi kommer godt ut på internasjonale målinger av livskvalitet.

Velstanden er dessuten jevnere fordelt enn i de fleste andre land, og inntektsforskjeller går i mindre grad i arv. Omfattende offentlige velferdsordninger understøttes av solide statsfinanser som finansieres gjennom et relativt høyt skattenivå. Kombinasjonen av god vekstevne, jevn fordeling og gode offentlige ordninger er sentrale kjennetegn ved den norske samfunnsmodellen.

Vårt høye inntektsnivå er et resultat av mer enn 160 år med økonomisk vekst som først og fremst skyldes en stadig mer effektiv bruk av arbeidskraft og produksjonsmidler. Arbeidsstyrken er godt kvalifisert, og yrkesdeltakelsen er høy sammenliknet med andre land, særlig blant kvinner og eldre arbeidstakere.

## «Kontrakten» mellom generasjonene

I gjennomsnitt mottar barn, ungdom og eldre mer fra fellesskapet enn de betaler inn, mens vel-

ferdsordningene i all hovedsak finansieres av befolkningen i yrkesaktiv alder. Denne avhengigheten utgjør en uskreven «kontrakt» mellom generasjonene, men kan også skape grobunn for motsetningsforhold mellom generasjonene.

I vår samfunnsmodell gjelder dette for hele samfunnet, ikke bare innen hver enkelt familie. Siden utgifter og inntekter varierer så sterkt med alder, får endringer i alderssammensetningen i befolkningen stor betydning for utviklingen i offentlige finanser. De siste hundre årene har forventet levealder ved fødsel steget med mer enn to år per tiår og levealderen ventes fortsatt å øke fram til neste århundreskifte. I løpet av de neste 40 årene ventes det å bli 700.000 flere over 67 år. Befolkningen eldes dermed totalt sett over tid, samtidig som fødselstallene synker. Når en stadig mindre andel av befolkningen deltar i arbeidslivet, blir det nødvendigvis tyngre å videreføre vår velferdsmodell. I 1950 var det mer enn syv yrkesaktive per pensjonist, mens det i 2030 antas å være 1,9. Antall år som pensjonist har økt både som følge av økt levealder og fordi den formelle pensjonsalderen i folketrygden ble redusert fra 70 til 67 år i 1973. AFP og andre ordninger med tidligpensjon har dessuten bidratt til å redusere avgangsalderen ytterligere.

## Utgiftene vil øke

Faktum er at utgiftene til pensjoner vil øke kraftig i årene framover, og det samme vil utgiftene til omsorg og helse. Samtidig blir det behov for flere ansatte til å utføre helse- og omsorgstjenestene. I takt med at befolkningen blir eldre vil det bli behov for drøyt 180.000 flere ansatte i helse- og omsorgssektoren frem til 2060. Parallelt antar Finansdepartementet at Oljefondet vil nå toppen en gang i 2040 og at verdien deretter vil avta om



det tas høyde for prisvekst og reallønnsvekst.

Andelen av befolkningen i yrkesaktiv alder ventes dermed å falle betydelig, slik at de som er i arbeid må forsørge en større del av befolkningen. Den store utfordringen blir altså å skaffe nok hender.

## Arbeidsgiverne

Flexibel pensjonsalder og høyere inntektsnivå gir større mulighet til å prioritere fritid framfor jobb og det er derfor svært viktig at arbeidsgivere legger til rette for at flest mulig trives og ønsker å arbeide lenger. Dette betinger at arbeidsgivere kommuniserer at de eldste fortsatt er ønsket i stillingene og sørger for både videreutvikling og kompetanseoverføring.

Arbeidsgivere har dermed en nøkkelrolle for å få til et arbeidsliv der alle kan delta. Utformingen av skattesystemet, trygdeordningene og annet regelverk som berører arbeidsforhold, påvirker også arbeidsgiveres insentiver til å sysselsette og tilrettelegge på arbeidsplassen. Insentivene rettet mot arbeidstakere og arbeidsgivere må derfor ses i sammenheng.

Å få flere eldre til å stå noe lenger i arbeid vil både lette rekrutteringsutfordringen og samtidig la arbeidslivet beholde verdifull kompetanse.

## Sykefraværet må reduseres og flere må arbeide lenger

Sykefraværet i Norge er høyere enn i andre europeiske land og i dag er om lag 30 prosent av befolkningen i yrkesaktiv alder uten arbeid. I aldersgruppen 20–66 år er arbeidsuføre den klart største gruppen utenfor arbeidslivet. Arbeidsuføre mottar som regel enten arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd. Det



ERIK RÅD  
HERLOFSEN

Advokat med arbeidsrett som sitt spesialfelt. Var medlem av Statens seniorråd fra 2004–2017. Partner i advokatfirmaet Helmr AS.

er uklart hva dette skyldes, men mange mener at Norge har for gode velferdsordninger.

Meldingen legger til grunn at andelen eldre som er yrkesaktive, vil fortsette å øke på grunn av bedre helse og fordi pensjonsreformen gir sterke insentiver til å stå lenger i arbeid. Det er imidlertid mye som taler for at finansdepartementet er for positive i sine forventninger og det vil uansett være mangel på arbeidskraft i årene som kommer.

## Skjær i sjøen

Regjeringen har som mål å få 150.000 flere ut i arbeid frem mot 2030. Stortingsmeldingen inneholder imidlertid ingen konkrete tiltak for hvordan sykefraværet skal reduseres eller hvilke insentiver som skal innføres for å få flere til å utsette pensjoneringstidspunktet. Flere har uttalt at det er for lett å inngi egenmelding eller bli sykmeldt.

I dag kan arbeidstakere være sykmeldt i 12 måneder uten at det for de fleste får noen økonomiske konsekvenser. Arbeidsgiver betaler for de første 16 dagene og deretter overtar NAV ansvaret. I og med at sykepengene for de fleste tilsvare lønnen, reduseres terskelen for å gå på jobb ved mildere sykdomssymptomer. Partene i arbeidslivet har imidlertid varslet at de nå ønsker å drøfte endringer i sykepengeordningen, eksempelvis ved å innføre karensdag som i Sverige, eller endre på innretningen mellom arbeidsgivers og Navs ansvar. Det gjenstår imidlertid å se utfallet av en slik dialog.

Det er videre uklart hvordan myndighetene skal motivere eldre arbeidstakere til å utsette pensjoneringstidspunktet. I henhold til KLPs Arbeidslivsrapport 2024 svarer de fleste arbeidsgivere innenfor kommune- og helsesektoren at de ikke ønsker ansatte som er eldre enn pensjonsalderen, og færre enn en av tre svarer at de har en seniorstrategi. I samme rapport fremgår det dessuten at kun en av ti ansatte innenfor kommune- og helsesektoren ser for seg at de vil stå i jobben til de er 68 år eller mer.

Selv er jeg 63 år og opplever at mange av mine relasjoner over 60 år stadig oftere snakker om når tid de skal slutte, særlig de som har god økonomi. De har alle masse kompetanse og erfaring, men ser få insentiver fra arbeidsgiver eller det offentlige for å fortsette utover ordinær pensjonsalder.

Fakta: Meld. St. 31 (2023–2024) (Perspektivmeldingen 2024)  
[www.regjeringen.no/no/aktuelt/perspektivmeldingen-2024](http://www.regjeringen.no/no/aktuelt/perspektivmeldingen-2024)  
[www.klp.no/virksomhet/arbeidslivsrapporten/KLP-Arbeidslivsrapport-2024.pdf](http://www.klp.no/virksomhet/arbeidslivsrapporten/KLP-Arbeidslivsrapport-2024.pdf)

## KOMMENTAR

Perspektivmeldingen gir et interessant innblikk i Norges økonomiske situasjon i dag og i årene fremover. Norge er bedre stilt enn de fleste andre land og har dermed bedre tid og muligheter til å omstille oss. Det er imidlertid et faktum at opprettholdelse av dagens velferdsordninger vil kreve at flere arbeider lenger og jo raskere Norge tilpasser seg den nye virkeligheten, desto bedre. Det er da et paradoks at regjeringen fortsatt opprettholder øvre aldersgrenser i arbeidslivet som medfører at eldre arbeidstakere som både evner og ønsker å arbeide utover ordinær pensjonsalder, nektes dette. Konsekvensen av lovverket illustreres for eksempel av Oslo kommunes beslutning om at de heretter ikke skal benytte seg av eksamensvakter som er fylt 70 år.

Dersom Norge skal opprettholde dagens velferdsordninger, må samfunnets og arbeidsgivernes holdninger overfor eldre endres. Eldre må ses på som ressurssterke individer og ikke behandles som en ensartet gruppe som har gått ut på dato på grunn av sitt fødselsår. Arbeidsgivere må slutte å diskriminere eldre ved ansettelser og ved nedbemanning. Dessverre er det fortsatt mange arbeidsgivere som ved behov for reduksjoner i arbeidsstokken, først «overtaler» de eldste til å tre inn i pensjonisttilværelsen, før de eventuelt går til oppsigelse av de yngre. Dette på tross av at de yngste i dagens arbeidsmarked normalt vil kunne skaffe seg nytt arbeid i løpet av kort tid.

Mange eldre er slitne etter et langt arbeidsliv og ser fram til en velfortjent pensjonisttilværelse, og det er derfor verdifullt at Norge har gode pensjonsordninger. På den annen side er det mange som ønsker å arbeide lenger, helt eller delvis, og retten til uttak av pensjon må da ikke benyttes som en lettvent begrunnelse for utstøting av arbeidslivet. Retten til å arbeide betyr så uendelig mye mer enn inntekt. Det handler om livskvalitet, sosial omgang og muligheten til å benytte sine ferdigheter og kunne gjøre nytte for seg.

**FÅ DE UT AV BLOKKENE.**  
 Det er uklart hvordan myndighetene skal motivere eldre arbeidstakere til å utsette pensjoneringstidspunktet.

