

30. juni 2007

Eldre arbeidstakere

Det hevdes at vi må legge til rette for at folk som er i form til det kan jobbe til høyere alder enn dagens ordninger legger opp til. Begrunnelsen er nasjonaløkonomisk; vi står foran en økende mangel på arbeidskraft. På litt lengre sikt er vi på vei mot en aldersfordeling med for mange pensjonister i forhold til yrkesaktive, oljepengene til tross. Hvordan skal man så klare å holde eldre i arbeid?

Det snakkes om skattefordeler for de eldre. Vel og bra. Det er påpekt at noe må gjøres med AFP-ordningen og andre pensjonsordninger slik at det ikke, som i dag, blir høyere pensjonskostnader for bedriftene for eldre arbeidstakere enn for yngre. Dette er åpenbart et viktig poeng. Hittil er det imidlertid ikke snakket så meget om de sosiologiske sidene ved saken. Kan hende er det på dette området vi finner de største utfordringene.

Man kan hevde at det egentlig dreier seg om en forskyvning av livsløpet: Gjennom et par generasjoner har den arbeidsføre alder øket med 5-10 år, samtidig som alderen for fullført utdanning og familieetablering er øket tilsvarende. Men denne tankegangen blir for enkel.

Forholdet er jo at virksomhetene i arbeidslivet - private som offentlige - er strukturer for innflytelse og ansvar, for makt og rang. I disse strukturene er det, tross mange unntakelser, svært vanlig at de eldre fyller midlere til høyere stillinger, mens de yngre har de lavere til midlere. Og uansett plassering i strukturen vil de triveligste jobbene være de som de eldre helst vil bli stående i. Problemet blir da at eldre arbeidstakere som forlenger tiden i tjeneste blokkerer for de yngre. I mange år fremover vil i tillegg menn stå i veien for kvinners avansement. Dette kommer de som det går ut over trolig ikke til å finne seg i, og vi vil se politisk støtte for mer aktiv bruk av alderskvotering i de yngres favør, slik vi i dag ser økende kvinnekvotering.

Den gjenværende muligheten er at de eldre i de siste arbeidsårene går tilbake til mer beskjedne jobber enn de har hatt. Dette kan fungere bra for noen, men som en generell ordning er det svært krevende. Det er ikke tilfeldig at mange som har opplevd en slik omplassering gjennom omorganiseringer er de første til å løpe mot utgangen når muligheten byr seg. Så det må skapes insentiver til frivillighet. Men det er enklere sagt enn gjort fordi det i tillegg til økonomiske vilkår, også går på relasjonen mellom den eldre underordnede og den yngre overordnede. Og da er det slik at de færreste ønsker seg underordnede som er mer erfarne i jobben enn de selv er, - og omvendt. Det gjelder dyptgående forhold som trygghet og verdighet.

Konklusjonen blir derfor at dersom vi mener alvor med å forlenge eldres deltakelse i yrkeslivet, må vi gå løs på en bred problemstilling som omfatter både økonomiske og arbeidspsykologiske forhold. *ƒ*