



---

SSP-NOTAT NR. 4  
2019

# Hva vet vi om alder og produktivitet i arbeidslivet?

En forskningsbasert kunnskapsoversikt

SENTER FOR SENIORPOLITIKK (SSP) er et kompetansesenter som arbeider med stimulering og utvikling av god seniorpolitikk i arbeidslivet. SSP koordinerer og bidrar til samarbeid om seniorspørsmål med myndigheter, virksomheter, arbeidslivets parter og personalfaglige organisasjoner. I tillegg initierer og støtter SSP forskning innen fagområdet.

---

# Hva vet vi om alder og produktivitet i arbeidslivet?

## *En forskningsbasert kunnskapsoversikt*

SKREVET AV LINDA HAUGE OG BJØRN HALVORSEN <sup>1</sup>

### **Innhold**

Konklusjoner

Temaet alder og produktivitet

Aktuelle norske kunnskapsoversikter

Hvordan måle produktivitet og arbeidsprestasjoner?

Noen utvalgte, sentrale studier

Litteraturliste

---

<sup>1</sup> Takk til Per Erik Solem og kolleger ved SSP for gode kommentarer til utkast til notatet

## Konklusjoner

- ❖ *Det er lite empirisk hold i en generell hypotese om avtakende arbeidsproduktivitet og stigende lønnskostnader med alderen*

Ulike typer undersøkelser gir et langt mer nyansert og sammensatt bilde. Undersøkelsene dreier seg ofte om indikatorer for arbeidsevne og -prestasjoner. Få studier måler produktiviteten direkte, enn si hvordan denne utvikler seg med alderen. Det samlede bildet preges av variasjon: Noen typer indikatorer kan svekkes med alderen, mens andre kan styrkes med alderen, og atter andre kan synes upåvirket av alderen. Jo nyere studier og jo bedre og mer direkte indikatorer for arbeidsprestasjoner, desto mindre generell støtte til «Lazears hypotese» om avtakende produktivitet og stigende lønnskostnader med alderen.

- ❖ *Men det er imidlertid oppfatninger om en slik sammenheng*

Intervju-undersøkelser blant arbeidsgivere og ledere tyder på at en god del av dem har oppfatninger om at den individuelle produktiviteten blant arbeidstakere og arbeidssøkere øker fram til 40-50 års alderen, og at den deretter avtar. Og videre at lønnskostnadene stiger gjennom hele yrkeslivet. Dette fører til at eldre arbeidssøkere ofte blir nedvurdert i rekrutteringsprosesser.

- ❖ *Det er store forskjeller mellom individer og mellom yrker og typer jobber*

De empiriske studiene bekrefter at det er store individuelle forskjeller for hvordan indikatorer for arbeidsproduktivitet og arbeidsprestasjoner varierer med alderen. Det er også stor forskjell mellom typer av yrker og jobber. Arbeidskapasiteten kan reduseres markert med alderen i fysisk krevende og belastende yrker og jobber, mens dette ikke eller lite er tilfellet i mindre fysisk belastende yrker og jobber. Det skjer dessuten en seleksjon ved at personer med redusert helse og arbeidsevne faller tidligere ut av arbeidslivet, mens personer med god helse og arbeidskapasitet forblir lengre i arbeid. Tidlig frafall fra arbeidslivet synes uansett å være langt større enn hva utviklingen i arbeidsprestasjoner med alderen evt. skulle tilsi.

### ❖ *Kompetanse er avgjørende*

Gjennomgangen av forskningen om dette temaet bekrefter også det vi vet fra annet hold: Nemlig at produktivitet kan fremmes ved kompetanse. Ikke bare av utdannings- og erfaringsnivået på et gitt tidspunkt, men mer av vedlikehold og videreutvikling av kompetanse over tid. Her vet vi dessuten at det eksisterer et slags «Matheus-prinsipp», i form av at de som har mye kompetanse, også er de som skaffer seg mer kompetanse og utvikler kompetansen sin. Og omvendt at de som har lite kompetanse, oppsøker og får lite kompetansepåfyll.

## **Temaet alder og produktivitet i to NOU-er**

En vanlig oppfatning er at arbeidsproduktiviteten er lav når vi starter i arbeidslivet, rundt 20-årsalderen, at den så stiger mot en topp i løpet av 40-årene, for deretter å avta. Videre at lønnskostnader (inkl. pensjonspremier) stiger med alderen. Dette sammen med særskilte seniorgoder o.l. og relativt kort forventet gjenstående yrkesaktivitet, kan bidra til oppfatninger om at de samlede lønnskostnadene kan overstige forventede arbeidsprestasjoner blant eldre yrkesaktive, og ikke minst blant eldre arbeidssøkere.

*Produktivitetskommisjonen (NOU 2016:3)* peker på det at eldre arbeidstakere er mindre produktive kan være en årsak til at arbeidsgivere er skeptiske til å ansette eldre arbeidstakere, og de bygger på slike oppfatninger. Sitat:

«En annen årsak til at bedrifter kan være mer forsiktige med å ansette eldre arbeidstakere, er at de ofte er mindre produktive enn yngre personer. Lønnsnivået er i denne sammenhengen viktig. Mens produktiviteten normalt avtar når man når en viss alder, fortsetter lønnen ofte å øke gjennom hele yrkeskarrieren. Selv om mange eldre arbeidstakere har høy produktivitet, vil den for mange etter hvert reduseres. I tillegg har eldre arbeidstakere rett på særskilte fordeler som øker arbeidsgivers kostnader («seniorgoder»), samt at den øvre aldersgrensen for en del rettigheter har økt, se boks 6.4. Dette innebærer at kostnadene for arbeidsgiver ved å beholde eldre arbeidstakere, ofte er vesentlig større enn kostnadene ved å ansette yngre og ofte mer produktive personer. Dette kan følgelig føre til at arbeidsgivere forsøker å kvitte seg med eldre på et tidligere tidspunkt.» (NOU: 2016:3 side 156)

Liknende oppfatninger kommer til uttrykk i den første rapporten fra *Syssettingsutvalget (NOU 2019: 7)*. De knytter slike vurderinger til spørsmålet om den øvre aldersgrensa på 72 år for det alminnelige oppsigelsesvernet etter arbeidsmiljøloven. De mener at en høy aldersgrense kan medføre at flere arbeidstakere oppfattes som ulønnsomme sett fra arbeidsgivers ståsted, og at dette kan gjøre arbeidsgivere mer forsiktige med å ansette arbeidstakere i 60-årsalderen. De begrunner dette bl.a. med at:

«lønnen gjerne stiger med alderen opp til en viss alder, slik at eldre arbeidstakere ofte er bedre betalt enn unge arbeidstakere. På den annen side vil produktiviteten til arbeidstakere før eller senere falle på grunn av aldring» (sitat side 260).

De viser også til indikasjoner på at flere nå omfattes av bedriftsinterne aldersgrenser på 70 år etter økingen av de øvre aldersgrensene i 2015. Utvalget foreslår derfor at:

«Den øvre aldersgrensen i arbeidsmiljøloven bør reduseres til 70 år, samtidig som det bør bli lettere å jobbe ut over aldersgrensen, med justerte lønns- og arbeidsvilkår, slik at begge parter er tjent med arbeidsforholdet.» (sitat side 13)

Bygger slike oppfatninger på aktuell og dokumentert kunnskap? Hva kan forskningen fortelle om dette? Hvilke konsekvenser har slike oppfatninger? Slike spørsmål er tema for dette notatet.

## Aktuelle norske kunnskapsoversikter om temaet

I Norge finnes det tre forholdsvis ferske, forskningsbaserte kunnskapsoversikter om hva vi vet og ikke vet om alder og arbeidsproduktivitet.

- ❖ *Seniorer og arbeidslivet – aldersgrenser og tilpasninger. Rapport fra et partssammensatt utvalg til Arbeids- og sosialdepartementet 1. desember 2016*

Kap. 7.4 i rapporten gir en gjennomgang av forskningsbasert kunnskap om eldre, arbeid og pensjonering, og avsnittet 7.4.5 gir en kunnskapsoversikt om alder, arbeidsprestasjoner og produktivitet i internasjonal forskning. Hovedkonklusjonen er som følger (sitat):

«Hovedfunn i forskningen til nå er at det over det normale yrkesløpet er ingen, eller bare en svak sammenheng mellom alder og arbeidsprestasjoner om man ser på gjennomsnittlige tall. Forskjellene mellom eldre innbyrdes er imidlertid store, og i mange tilfeller er forskjellene større mellom eldre enn mellom yngre. .... (forts.)

*Den sammenhengen som noen metastudier finner, kan illustreres ved en nokså flat, omvendt U-kurve med bedre prestasjoner frem til midtlivet og nedgang senere i livet. Sammenhengen mellom alder og arbeidsprestasjoner varierer med type arbeid, og i noen typer arbeid finner man ingen endring eller bedring opp i høy alder.»*

Forskningen viser til at erfaring og ekspertise vanligvis stiger med alderen. Men også andre egenskaper som preger eldre arbeidstakere, har positiv betydning for bidraget deres til virksomheten. Dette er egenskaper som lojalitet, hjelpsomhet overfor kolleger og nytilsatte, de har mindre risiko og ulykker og mindre negativ og kontraproduktiv atferd (f.eks. klaging, konflikt, fravær, rus etc.). Sosiale ferdigheter som evne til konflikthåndtering, kundebehandling, nøyaktighet og problemløsning blir også framhevet.

Gjennomgangen viser at mange av undersøkelsene fortrinnsvis omfatter yrkesaktive opp mot midten av 60-årene, få omfatter yrkesaktive over ca. 65 år. Det pekes også på den seleksjon som ligger i at undersøkelsene omfatter yrkesaktive. Eldre som har gått ut av arbeidslivet er ikke med. Blant dem kan man forvente gjennomsnittlig lavere arbeidsproduktivitet, særlig blant de som er ute fordi de er uføre.

- ❖ *Aldring og arbeidsprestasjoner. Artikkel i Tidsskrift for Norsk Psykologforening, Vol 55, nummer 1, 2017.  
Per Erik Solem*

Artikkelen går gjennom forskning om sammenhengen mellom alder og arbeidsprestasjoner. Den oppsummerer litteraturen på feltet, den gjennomgår samleverk om aldring og arbeid og nyere utgaver av sentrale gerontologiske tidsskrifter, arbeidslivstidsskrifter, og den bygger på søk i relevante databaser.

*Arbeidsevnen* – målt ved kognitive evner, muskelstyrke, reaksjonshastighet etc. - kan si noe om forutsetningene for å kunne prestere godt på jobben. *Arbeidsprestasjonene* trenger imidlertid hverken å endres i samme grad eller samme retning som arbeidsevnen. En rekke mellomliggende faktorer som motivasjon, effektivisering av arbeidsoperasjoner gjennom ekspertise, autonomi, opplæring samt ledes og kollegers holdninger til alder og aldring kan ha betydning for prestasjonene.

Gjennomgangen viser at hovedforskjellene mellom alder og produktivitet er knyttet til aldersforandringer i fysisk styrke, reaksjonstid og erfaring. Flere av disse egenskapene antyder en omvendt U-kurve gjennom yrkeslivet. Normalt svekkes en del slike evner med alderen, mens andre styrkes og videreutvikles gjennom livet.

Studier tyder på at sosial forståelse, ekspertise og evne til å bruke erfaring på nye problemstillinger styrkes med alderen. Studier av arbeidsmotivasjon har vist at eldre arbeidstakere i større grad er indre motivert – dvs. at de motiveres mer ved egenskaper ved selve jobben enn av penger og karriere. Interessante arbeidsoppgaver, selvbestemmelse og ønsket om å bidra med noe meningsfylt synes også ofte å øke med alder. En studie viste også at eldre legger mer vekt på å samarbeid og det å hjelpe andre.

Måling av individuelle arbeidsprestasjoner vil være enklere i noen yrker enn andre. I de fleste jobber i dag, vil imidlertid den samlede produktiviteten være et resultat av prestasjoner av flere (gruppenivå). Høyere indre motivasjon, ønsket om å hjelpe andre ol. kan bidra til å øke prestasjoner på gruppenivå.

I artikkelen går Solem også gjennom studier som har undersøkt hvilken betydning innebygde holdninger og oppfatninger om eldre og aldring og om eldres arbeidskraft har å si på adferden. Resultatene viser at effekter av å presentere negative karakteristikk av eldre (som langsom, sløv osv.) gjør at atferden kan endres negativt. F.eks. kan effekten være at eldre blir mindre motiverte for opplæring. Resultatene er omvendt ved positive karakteristikk. Stereotypier kan altså i seg selv bidra til å påvirke prestasjoner.

Artikkelen viser at det kan være store variasjoner i arbeidsprestasjoner avhengig av yrke, ledelse og arbeidsmiljø. Gjennomgangen peker også på behovet for å angripe stereotypier om eldre og aldring og om aldringens sammenheng med arbeidsprestasjoner.

- ❖ *Aldringens betydning for helse, arbeidskapasitet og arbeidsprestasjoner. Rapport utarbeidet på oppdrag fra Senter for seniorpolitikk. Oslo Economics 2018.*

Kapittel 7 i rapporten gir en drøfting av begrepet produktivitet og en gjennomgang av ulike måter som forskningen har prøvd å måle produktivitet og analysere hvordan den eventuelt kan endre seg med alderen. Gjennomgangen konkluderer med at det er utfordrende å finne gode mål og indikatorer på produktivitet, og at det er en rekke metodiske utfordringer knyttet til å identifisere årsakssammenhenger mellom alder og produktivitet. Men (sitat):

*«Til tross for metodiske utfordringer indikerer forskningen at det er en viss negativ sammenheng mellom alder og produktivitet. Forskning publisert i nyere tid tyder imidlertid på at denne sammenhengen har blitt svakere.»*

Rapporten konkluderer også med at avgangen fra arbeidslivet blant seniorer er større enn hva fallende fysiske, helsemessige og kognitive evner skulle tilsi.

Det er fortrinnsvis internasjonal forskning som er omtalt i disse kunnskapsoversiktene. Det er få norske eller nordiske studier. Og det er altså få studier som tar for seg folk over ca. 65 år.

## **Hvordan måle produktivitet og arbeidsprestasjoner?**

Hva menes med arbeidsproduktivitet? I prinsippet vil det dreie seg om arbeidsinnsatsens betydning for produksjonsresultatet - for den merverdien som skapes. I «industrialderen» var produktivitet målt ved antall produserte enheter per time. I dagens arbeidsliv er de fleste produksjonsprosesser mer komplekse. Det er ikke lett å måle den enkelte arbeidstakers produktivitet ved et slikt begrep. Enda vanskeligere er det å måle hvordan denne produktiviteten utvikler seg med alderen. En må isteden bruke indikatorer som indirekte kan si noe om dette. Også dette er vanskelig. Ulike studier har benyttet ulike typer indikatorer og metoder, og med ulike resultater.

Det går også et viktig skille mellom arbeidsevne og arbeidsprestasjoner. Arbeidsevne er f.eks. reaksjonstid, muskelstyrke, kognitive evner, syn og hørsel. Arbeidsevnen kan si noe om mulighetene for å prestere godt i jobben, men ikke om hvordan man faktisk presterer, ref. omtale av Solem (2017) tidligere i dette notatet. Solem (2012) beskriver også dette skillet.



## Objektive og subjektive indikatorer

Et viktig skille går mellom studier som baserer seg på hhv objektive og subjektive indikatorer for produktivitet. Med objektive indikatorer tenker vi på fysisk målbare størrelser som kan ha en reell innvirkning på produksjonsresultatet eller produksjonsverdien. Vi tenker da på indikatorer for arbeidsprestasjoner og -ferdigheter, og deres innvirkning på mengden, kvaliteten og verdien på sluttproduktet. Med subjektive indikatorer tenker vi på noens oppfatninger om den enkeltes innvirkning på produktiviteten. Det dreier seg da vanligvis om arbeidsgiveres og ledes oppfatninger, men det kan også være arbeidstakeres egne og kollegers oppfatninger. Slike studier baserer seg gjerne på intervjuer. Begge typer studier er gjennomført, og med ulike resultater. Det er en tendens til at studier basert på objektive indikatorer ofte viser liten eller ingen sammenheng mellom alder og produktivitet, mens studier basert på subjektive indikatorer ved intervju i større grad synes å vise en viss sammenheng.

## Noen utvalgte studier om alder og arbeidsprestasjoner

*Vegard Skirbekk (2008 A)* studerte hvordan determinanter for produktivitetspotensialet kan variere med alder, og hvilken betydning slike determinanter kan ha i arbeidsmarkedet. Produktivitetsdeterminantene var basert på arbeidsevne-tester. Han målte ikke arbeidsevne direkte, men drøftet når i livet potensialet for god arbeidsevne er størst. Blant annet så antok han at man har liten nytte av erfaring som er ervervet etter 35-45 års alderen. Han kom da til at arbeidsevne-potensialet følger en omvendt U-kurve som stiger med alderen fram til 35-45 år for deretter å avta. I en litteraturgjennomgang (*Skirbekk 2008 B*) viste han at studier basert på objektive kriterier for arbeidsprestasjoner ofte viser en nedgang etter 50-års alderen, mens ledes subjektive vurdering viser liten eller ingen sammenheng mellom alder og arbeidsprestasjoner. Dette varierer veldig med typer yrker og oppgaver, og med hva slags indikatorer for arbeidsevne og -prestasjoner som brukes i ulike typer studier, og med hvilke metoder. Han kommer også til at eldre

arbeidstakeres produktivitetspotensiale sannsynligvis har økt over tid, ettersom moderne jobber i stadig mindre grad er avhengig av fysisk styrke, og at kompetanse, kognitive ferdigheter og helse blant eldre blir stadig bedre.

En finsk *studie* tok for seg IT-revolusjonen i Finland på 1990-tallet (*Daveri og Maliranta 2007*). De studerte hvorvidt arbeidstakere over 50 år kan bli en byrde for bedrifter i stor teknologisk utvikling og omstilling. De tok for seg skogbruksnæringen, mekanisk industri og IT-næringen, og analyserte sammenhenger mellom på den ene siden arbeidsstokkens alder og erfaring og på den annen side produktivitet og lønn. I den nye IT-næringen fant de at en «seniorprofil» på arbeidsstokken først hadde en positiv innvirkning, men deretter en negativ innvirkning på omstillingsevnen og produktiviteten gjennom «IT-revolusjonen». I de andre, mer tradisjonelle næringene fant de ikke en slik sammenheng. De understreket at det var en høy seniorandel (seniorprofil) og ikke den enkeltes alder eller aldring som viste en slik sammenheng i IT-næringen.

Mye av den nyere internasjonale forskningslitteraturen om eldre, aldring og produktivitet er samlet i spesialutgaven *Labour Economics 2013: Special Issue. Ageing and Productivity*. Her skal vi kort omtale og vise til noen sentrale forskningsstudier og -artikler om dette temaet. Flere av dem er samlet i den nevnte spesialutgaven av *Labour Economics* (2013).

Den internasjonale litteraturen om dette temaet går ofte tilbake til en artikkel av den amerikanske økonomen *Edward Lazear (1979)*. Han analyserte hvorfor man i det hele tatt kan finne på å ha øvre aldersgrenser for deltagelse i arbeidslivet. Han lanserte en hypotese om at det er en slags implisitt overenskomst om lønn fram til en viss aldersgrense. Arbeidsgiveren får vite når arbeidstakeren senest kommer til å slutte, og arbeidstakeren får betalt mer enn fortjent mot slutten. Artikkelen var et innlegg i en pågående debatt om øvre aldersgrense i arbeidslivet i USA. Lazear`s hypotese er en antagelse om en vesentlig reduksjon i arbeidsproduktiviteten mot slutten av arbeidslivet, og at dette skaper et gap mellom lønn og produktivitet. Denne antagelsen har

tidligere vært så vidt utbredt blant fagøkonomer at den har vært betraktet som en slags faglig konsensus.

*Nyere økonomisk forskning har imidlertid slått tvil om det empiriske grunnlaget for denne hypotesen. Det er mye av denne nyere forskningen som er samlet i spesialutgaven av Labour Economics fra 2013. Hovedkonklusjonen der er at en ikke finner noen generell og entydig dekning for Lazear`s hypotese når man sammenligner yrkesaktive i alderen 50-65 år med yngre yrkesaktive.*

En sentral studie er gjort av Ng og Feldman (2013). Undersøkelsen studerer aldersforandringer i arbeidsrelevante ferdigheter langs fem dimensjoner: Kognitive ferdigheter, personlighetsegenskaper, verdier, positivitet og helse. De ser særlig på aldersforandringer i aldersgruppen 60-75 år. For *kognitive ferdigheter* fant de en klar todeling ved at oppgaver som krever raske reaksjoner og prosesser er mer krevende for eldre, mens kvaliteten av erfaringsbaserte vurderinger ser ut til å styrkes med alderen. Av *personlighetsegenskaper* synes samvittighetsfullhet og omgjengelighet å styrkes med alderen. Det samme gjelder evnen til å søke *positive* situasjoner, opplevelser og kontakter og *omtanken* for andres interesser, både kunder og kolleger. *Helsa* kan derimot svekkes noe med alderen, om enn i varierende grad. Undersøkelsen konkluderer med at det er viktig å ta hensyn til og dra fordel av slike aldersendringer i arbeidslivet.

En nederlandsk studie ga liknende konklusjoner (van Dalen, Henkens og Schippers (2009)). Sosiale ferdigheter som kundebehandling, lojalitet og konflikthåndtering samt nøyaktighet og evne til problemløsning ble av ledere framhevet som bedre blant eldre ansatte. Egenskaper som fysiske krefter, mental styrke og fleksibilitet ble vurdert som bedre blant yngre medarbeidere. Eldre ledere vurderer eldre medarbeidere mer positivt enn det yngre ledere gjør. De egenskaper som lederne anser som viktigst for produktiviteten, vurderer de gjennomgående høyere blant yngre enn blant eldre medarbeidere.

En tysk undersøkelse studerte arbeidsprestasjoner i samlebandsbasert tysk bilindustri (Borsch-Supan og Weiss (2016)).

Arbeidet stilte krav til fysisk styrke, hurtighet og smidighet, og skulle forventes å være særlig krevende for eldre.

Produktivitetsindikatorer var antall feil og feilenes alvorlighetsgrad gjort av de enkelte arbeidsteamene. Fordi sammensetningen av teamene var gjenstand for endringer ble det mulig å beregne produktiviteten på individnivå. De eldre arbeiderne presterte jevnt over bedre enn de yngre helt opp til 65 års alder, som var den høyeste alderen på de ansatte. De eldre var spesielt bedre til å unngå alvorlige feil. Det avgjørende syntes å være de eldres erfaringskompetanse og deres evne til å mestre stress og løse problemer når noe gikk galt i produksjonen.

En annen nederlandsk undersøkelse av *Conen, van Dalen og Henkens (2012)* studerte arbeidsgiveres oppfatninger om hvordan forholdet mellom produktivitet og lønnskostnader endrer seg med de ansattes alder. Studien omfattet sju europeiske land (bl.a. Danmark og Sverige). Et flertall av arbeidsgiverne, som var fra sju europeiske land, mente produktiviteten i bedriften ikke ville påvirkes av om arbeidsstokken ble fem år eldre. Forskerne fant imidlertid også at nær halvparten av arbeidsgiverne/lederne forbandt en slik aldersstigning med et stigende gap mellom produktivitet og lønnskostnader. Dette gjaldt særlig ledere i virksomheter der lønninger i stor grad var knyttet til ansiennitet, og der det var et sterkt oppsigelsesvern. Forfatterne fant også at de lederne som mente at en eldre arbeidsstokk ville gi et større gap mellom lønnskostnader og produktivitet, i mindre grad ønsket både å rekruttere og beholde eldre ansatte.

En dansk arbeidsmiljøundersøkelse så både på objektive og subjektive indikatorer for arbeidsevne blant yrkesgruppene renholdere, industri- og transportarbeidere. *Marie Birk Jørgensen, Andreas Holtermann* og kolleger ved det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2016) studerte arbeidsevnen blant ansatte i yrker med fysisk krevende arbeid. De definerte arbeidsevne som balansen mellom jobbens fysiske krav og den ansattes fysiske ferdigheter og helse. De fant at en stor andel av arbeidstakerne, i alle de tre fysisk krevende bransjene, hadde betydelige helseutfordringer, lav fysisk kapasitet og høye fysiske arbeidskrav. De eldste (over 50 år) hadde omtrent samme helse som yngre, men dårligere kondisjon og håndgripsstyrke.

Arbeidskravene var på noen måter større for arbeidstakere over 50 år. Forskernes hovedkonklusjon er at det er stort behov for å forbedre de fysiske arbeidsevnekomponentene i disse tre bransjene, og særlig for ansatte over 50 år.

Et liknende bilde bekreftes også i andre arbeidsmiljøundersøkelser, som f.eks. i *YS Arbeidslivsbarometer 2019*. Der går det bl.a. fram at mange arbeidstakere – tilsvarende i alt ca. 270.000 – mener at helsa vil tvinge dem til å redusere arbeidsinnsatsen i løpet av de nærmeste 5 årene. Andelen er størst i bransjene transport/samferdsel, bygg/anlegg, varehandel/butikk, barnehage/skole og helsetjenester, og den er høyest blant ansatte over 60 år.

En stor enquete-undersøkelse er utført av *Josefine Andersson* ved Institutet for Arbetsmarknads- og utdanningspolitisk utverdning (IFAU) i Sverige. Undersøkelsen omfattet 1400 arbeidsgivere med mer enn 50 ansatte i Sverige i 2016. De som jobbet med rekruttering i disse virksomhetene ble spurt om hvordan de opplevde potensielle jobbsøkere med hensyn til produktivitet og personalkostnader. Produktivitet ble her definert som grad av initiativ og drivkraft, selvgåenhet, fagkompetanse og lederegenskaper. (*IFAU rapport 2019:12*)

De som rekrutterer mente at personer i 20-års alderen har lavest produktivitet, og at produktiviteten øker fram til i 40-års alderen, for deretter å avta igjen. De mener at det er størst tap av produktivitet i alderen 50-60 år. En 60-åring får imidlertid omtrent samme skår som en 30-åring. Personalkostnadene øker derimot gjennom hele yrkeslivet, mener de som rekrutterer.

Holdningene varierer mellom bransjer. Arbeidsgivere i utdanningssektoren er mer positive til eldre enn til yngre ansattes produktivitet, mens det motsatte er tilfellet i finans- og eiendomsbransjen og i helse- og omsorgssektoren. De som står for rekruttering på arbeidsplasser som er dominert av ansatte under 30 år er mer positive til yngre og mindre positive til eldre. Eldre som rekrutterer er mer positive til eldres produktivitet enn yngre som rekrutterer. Arbeidsgiverne tror at stigende pensjonspremier bidrar mest til stigende lønnskostnader med alderen, selv om dette som oftest ikke eller i liten grad er tilfellet.

Dette betyr samlet sett betyr at eldre arbeidssøkere sine arbeidsprestasjoner ofte blir nedvurdert og deres lønnskostnader overvurdert sammenholdt med yngre arbeidssøkere, konkluderer Josefine Andersson. Det gjelder spesielt i rekrutteringssituasjoner.

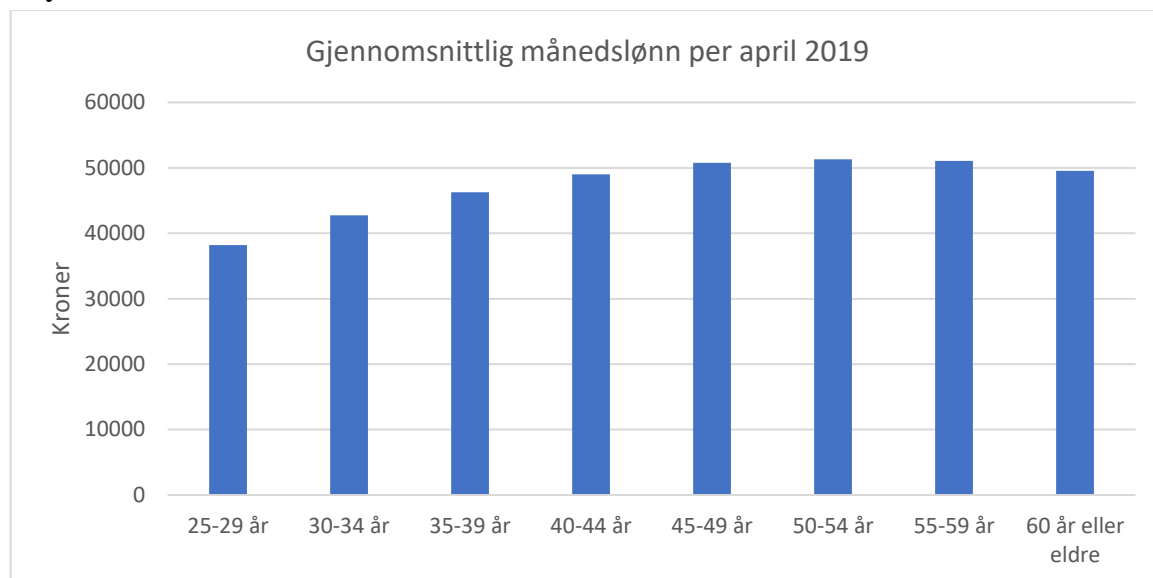
*Det norske prosjektet «ExitAge»* tar for seg personer 67 år og eldre i arbeidsliv og pensjonering, samt virksomheters /lederes håndtering av pensjonsalder og aldersgrenser. Det måler imidlertid ikke arbeidsprestasjoner. Prosjektet undersøker noen av forestillingene om hvordan arbeidsgivere reagerer på hevingen av den øvre aldersgrensa for alminnelig oppsigelsesvern i arbeidsmiljøloven, f.eks. om arbeidsgivere har blitt mer forsiktige med å ansette personer over 60 år. Prosjektet gjennomføres ved Arbeidsforskningsinstituttet og NOVA (Norsk institutt for oppvekst, velferd og aldring). Prosjektet startet opp i 2015 og avsluttes i løpet av 2019. Prosjektet er finansiert av Norsk Forskningsråd gjennom programmet VAM (Velferd, Arbeid, Migrasjon).

*Norsk seniorpolitisk barometer* viser at vel åtte av ti ledere mener at eldre arbeidstakere presterer like godt som yngre. Sju av ti ledere mener at mange 70-åringer kan yte like mye i jobben som folk som er 10-15 år yngre. Ledere som har ansatte over 67 år, mener i større grad at disse er billigere enn yngre. Hovedtyngden mener imidlertid at alderen har liten betydning for kostnadene. Ledere har imidlertid forestillinger om en viss «reservasjonsalder» om hvor gammel en kvalifisert søker til en stilling vil være før de vil nøle med å innkalle vedkommende til jobbintervju på grunn av alder. Denne «reservasjonsalderen» er i gjennomsnitt 58 ½ år, og den har vært nokså uendret over tid. (Seniorpolitisk Barometer 2018,)

#### *Lønn og lønnsutvikling blant seniorer:*

Som omtalt innledningsvis er en vanlig oppfatning at produktiviteten avtar med alderen mens lønnen fortsetter å stige. I dette notatet har vi oppsummert hva forskningen sier om aldring og produktivitet. Er det riktig at lønnen forsetter å stige helt fram til pensjoneringsalder?

Figuren nedenfor viser gjennomsnittlig månedslønn etter alder. Vi ser at det er aldersgruppen 50-54 år som i gjennomsnitt har den høyeste lønnen.



Kilde SSB.

En SSB-rapport som så på inntektsvekst gjennom livsløpet (SSB, 2014) viser også at inntektsveksten målt ved arbeidsinntekt har en negativ utvikling de siste seks årene før pensjonering. Det kan være ulike årsaker til at inntektsutviklingen har dette mønsteret. Det kan synes også når det gjelder oppfatninger om lønnsnivå blant de eldste at de subjektive oppfatningene er annerledes enn hva man kan observere gjennom data.

## Litteraturliste

### Norske kunnskapsoversikter

- Arbeids- og sosialdepartementet (2016): Seniorer i arbeidslivet – aldersgrenser og tilpasninger. Rapport fra et partssammensatt utvalg 1. desember 2016.
- Solem, Per Erik (2017): Aldring og arbeidsprestasjoner. Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 55, nummer 1, 2017
- OsloEconomics (2018): Aldringens betydning for helse, arbeidskapasitet og arbeidsprestasjoner. Rapport utarbeidet på oppdrag fra SSP

## To sentrale NOU`er

- Produktivitetskommissjonens andre rapport (NOU 2016:3) og
- Sysselsettingsutvalgets ekspert-rapport (NOU 2019:7)

## Utvalgte nordiske rapporter

- Norsk Seniorpolitisk barometer 2018. Rapport utarbeidet av Ipsos for SSP.
- YS Arbeidslivsbarometer. Norsk arbeidsliv 2019. Mari Holm Ingelsrud og Arild H Steen, Arbeidsforskningsinstituttet AFI, OsloMet – storbyuniversitetet
- Andersson, J (2019): Attityder til produktivitet och anstillningskostnad over livcykeln. Vad seger arbetsgivarna? IFAU Rapport 2019:12
- Birk Jørgensen M, Lagersetd-Olsen J, Holtermann A, Korshøy M, m.fl (2016): Objektivt målte fysiske arbeidsevnekomponenter blant medarbejdere inden for reggøring, industri og transport. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) Marts 2016
- Daveri F and Maliranta M: *Age, seniority and labour costs: lessons from the Finnish IT revolution*. Economic Policy Papers, 2007 vol.22, 117-175
- Skirbekk, V (2008 a): *Age and productivity potential: A new approach based on ability levels and industry-wide task demand*. Population and Development Review 24, 191-2007. January 2008
- Skirbekk V (2008 b): *Age and productivity capacity: Descriptions, Causes and Policy Options*. Ageing Horizons Issue no 8, 4-12. Oxford Institute of Ageing
- Solem, PE (2012) *Ny kunnskap om aldring og arbeid*. NOVA – Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring. Rapport nr 6/12.
- SSB (2014) *Inntektsvekst gjennom livsløpet*. Rapport 3/2014

## Annet internasjonalt

- Labour Economics 2013. Special Issue: Ageing and productivity
- Conen, van Dalen & Henkens (2012): Ageing and employers` perceptions of labour costs and productivity. A survey among European employers. *International Journal of Manpower* 33(6) s. 629-647
- Müller, De Lange, Weigl, Van der Heijden Ackermans, Wilkenloh (2015): Task Performance Among Employees Above Age 65: The role of Cognitive Functioning and Job Demand-Control.
- Lazear, E (1979): *Why is there mandatory retirement?* Journal of Political Economy vol. 87 no 6 p. 1261-1284:
- Ng, T og D.C. Feldman (2008): *The relationship of age to ten dimensions of job performance*. University of Hong Kong / University of Georgia
- Ng, T. og D.C. Feldman (2013): *How do within-person changes doe to ageing affect job performance?* Journal of Vocational Behavior 83: 500-513



- Van Dalen H, K. Henkens og J. Schippers (2009) *Unravelling the age-productivity nexus: Confronting perceptions of employers and employees*. Discussion Paper no 2009-04. Tilburg University.
- Borsch-Supan, A. og M. Weiss (2016) *Productivity and age: Evidence from work teams at the assembly line*. The journal of the Economics of Ageing. 7 p. 30-42
- Bousmans, N.P.G., deJong, A.H.J & Janssen, S.M. (2011) *Age – differences in work motivation and job satisfaction. The influence of age on the relationships between work characteristics and workers `outcomes*. International Journal of Aging and Human development, 73(4): 331-350.