

Hevet aldersgrense i arbeidslivet – problemer eller nye muligheter?

Katharina Herlofson, Tale Hellevik,
Kjetil Frøyland, Robert H. Salomon,
Hans Christoffer Aargaard Terjesen
og Per Erik Solem

Norsk institutt for forskning om
oppvekst, velferd og aldring
NOVA Rapport 6/2020

Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA) er fra 1. januar 2014 et forskningsinstitutt ved Senter for velferds- og arbeidslivsforskning (SVA) på OsloMet – storbyuniversitetet (tidl. Høgskolen i Oslo og Akershus).

Instituttet har som formål å drive forskning og utviklingsarbeid som kan bidra til økt kunnskap om sosiale forhold og endringsprosesser. Instituttet skal fokusere på problemstillinger om livsløp, levekår og livskvalitet, samt velferdssamfunnets tiltak og tjenester.

© Velferdsforskningsinstituttet NOVA
OsloMet – storbyuniversitetet 2020

ISBN (trykt utgave) 978-82-7894-733-3
ISBN (elektronisk utgave) 978-82-7894-732-6

ISSN 0808-5013 (trykt)
ISSN 1893-9503 (online)

Illustrasjonsfoto: © colourbox.no
Desktop: Hussein Monfared
Trykk: Byråservice

Henvendelser vedrørende publikasjoner kan rettes til:

NOVA, OsloMet
Stensberggata 26 · Postboks 4, St. Olavs plass, 0130 Oslo
Telefon: 67 23 50 00
Nettadresse: www.oslomet.no/om/nova

Forord

Denne rapporten avrunder prosjektet «Eldre arbeidstakere og virksomheters håndtering av pensjonsalder og aldersgrense» med forkortelsen ExitAge. Utgangspunktet til prosjektet var hevingen av aldersgrensen for oppsigelsesvernet i arbeidsmiljøloven (med virkning fra 1. juli 2015). Debatten knyttet til denne endringen tydeliggjorde et behov for mer kunnskap om de eldste i arbeidslivet, samt bedre innsikt i hvordan virksomheter forholder seg til aldersgrensen og til sine eldste ansatte.

ExitAge er et kompetanse- og samarbeidsprosjekt finansiert av Norges forskningsråd gjennom VAM-programmet (prosjektnr. 254786). Prosjektet har blitt gjennomført i perioden 2016 til 2019, først under ledelse av Britt Slagsvold og deretter av Katharina Herlofson ved Velferdsforskningsinstituttet NOVA, OsloMet – storbyuniversitetet. De øvrige forskerne i prosjektgruppen har vært Per Erik Solem og Tale Hellevik fra NOVA og Kjetil Frøyland, Robert Salomon og Hans Christoffer Aargaard Terjesen fra Arbeidsforskningsinstituttet AFI, OsloMet. I tillegg har Senter for seniorpolitikk og Arbeids- og velferdsetaten deltatt som aktive samarbeidspartnere gjennom hele prosjektperioden.

Bidraget fra våre samarbeidspartnere har vært en forutsetning for prosjektet. Arbeidslivssentrene til Arbeids- og velferdsetatene i de ulike fylkene var uvurderlige når det gjaldt rekruttering av virksomheter til dybdeintervjuer og fortjener en stor takk for innsatsen. Det gjør også alle våre informanter som har stilt opp til intervju og delt sine erfaringer med oss. Senter for seniorpolitikk har bidratt betydelig – både med konstruktive innspill til forskningen, til innsamling av surveydata og til formidling av resultater. Dette er vi svært takknemlige for. Takk også til prosjektets ressursgruppe bestående av seksjonssjef Ole Christian Lien ved Arbeids- og velferdsetaten, fagsjef Roger Moen ved Senter for seniorpolitikk, professor Christopher Phillipson, Universitetet i Manchester og professor Dominique Anxo, Linnéuniversitetet, Växjö. Til sist vil vi takke Hans Christian Sandlie som har lest og kvalitetssikret rapporten.

Oslo, februar 2020

Katharina Herlofson, Tale Hellevik, Kjetil Frøyland, Robert H. Salomon,
Hans Christoffer Aargaard Terjesen og Per Erik Solem

– Hevet aldersgrense i arbeidslivet –

Innhold

Sammendrag	7
1 Innledning	11
2 Datakilder	19
Dybdeintervjuer	19
Surveyundersøkelse om aldersgrenser	20
Norsk seniorpolitisk barometer	20
Den norske studien av livsløp, aldring og generasjon	21
3 Hva kjennetegner de eldste i arbeidslivet?	23
Skiller yrkesaktive 67–75-åringene seg fra ikke-yrkesaktive i samme aldersgruppe?	24
Hvordan er arbeidssituasjonen til yrkesaktive 67–75-åringene sammenliknet med yngre seniorer?.....	29
Hvordan var arbeidssituasjonen til yrkesaktive 67–75-åringene for ti år siden sammenliknet med jevnaldrende som i dag er ute av arbeidslivet?	34
Oppsummering: de eldste i arbeidslivet – hvem er de?.....	40
4 Hvordan forholder virksomheter seg til eldre arbeidstakere?	43
Oppfatninger av eldre arbeidstakere	44
Slitne eldre yrkesaktive?.....	49
Uproduktive eldre?	54
Stimuleres de eldste arbeidstakerne til å slutte eller til å bli?	56
5 Hvordan forholder virksomheter seg til (hevete) aldersgrenser?	59
Bør det være en øvre aldersgrense?.....	59
Bør ansatte fortsette i jobb ut over aldersgrensen?.....	63
Hvordan håndterer ledere aldersgrensen?	65
6 Hevet aldersgrense – problemer eller nye muligheter?	69
Har arbeidsgivere blitt mer forsiktige med å ansette eldre arbeidskraft?.....	70
Har flere arbeidsgivere fått problemer med ansatte som fungerer dårlig, men som ønsker å stå i jobb?	72
Har nye aldersgrenser gitt nye muligheter?.....	74
Avsluttende kommentarer.....	76
Summary	79
Referanser	83

– Hevet aldersgrense i arbeidslivet –

Sammendrag

Denne rapporten presenterer og utdyper funn fra kompetanse- og samarbeidsprosjektet «Eldre arbeidstakere og virksomheters håndtering av pensjonsalder og aldersgrense» (ExitAge). Bakgrunnen for prosjektet var hevingen av aldersgrensen for stillingsvern i arbeidsmiljøloven. Første juli 2015 ble grensen for når arbeidsgiver kan bringe arbeidsforholdet til opphør på grunn av alder, hevet fra 70 til 72 år i privat sektor. Samtidig ble laveste lovlige bedriftsinterne aldersgrense satt til 70 år. Med disse endringene ønsket regjeringen å legge til rette for at flere eldre kan stå lenger i arbeid – både fordi den demografiske utviklingen med en stadig større andel eldre som lever stadig lenger tilsier at flere bør utsette tidspunkt for yrkesavgang, og fordi aldersgrenser står i konflikt med målet om å skape et arbeidsliv for alle. Endringen av aldersgrensen skapte mye debatt – en rekke sentrale arbeidslivsorganisasjoner, på både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, var imot hevingen. Standpunktene deres bygget imidlertid i stor grad på antakelser om konsekvenser for virksomheter og arbeidstakere, og i mindre grad på faktisk kunnskap.

Prosjektets hovedmål har vært å studere spørsmål knyttet til de eldste i arbeidslivet og til virksomheters håndtering av avgangsalder og aldersgrense – for på den måten også å kunne undersøke hvorvidt og i hvilken grad det er hold i antakelsene som kom frem i debatten rundt hevingen av aldersgrensen. Prosjektets problemstillinger har vært inndelt i ulike bolker under følgende overskrifter: 1) Hva karakteriserer de eldste i arbeidslivet? 2) Hvordan forholder virksomheter seg til de eldste arbeidstakerne? og 3) Hvordan forholder virksomheter seg til hevede aldersgrenser – har lovendringen skapt problemer eller nye muligheter? Analysene er basert på fire ulike datakilder: dybdeintervjuer med ledere og tillitsvalgte i til sammen 19 virksomheter som representerer ulike næringer og landsdeler, en egen surveyundersøkelse om aldersgrenser i arbeidslivet blant ledere i privat sektor (i virksomheter med ti eller flere ansatte), Norsk seniorpolitisk barometer (for både ledere og yrkesaktive), samt NorLAG – Den norske studien av livsløp, aldring og generasjon.

Hva kjennetegner de eldste yrkesaktive?

De eldste yrkesaktive (67–75 år) fremstår, i hovedsak, som svært engasjerte arbeidstakere. Arbeidslysten ser ikke ut til å være noe mindre enn for yngre seniorer. En del av dem har begynt å trappe ned, men pleide å ha lange arbeidsdager tidligere – og vesentlige lengre enn hva deres jevnaldrende hadde som ikke lenger er i jobb. Jobben utgjorde også en svært viktig del av livet deres tidligere. Videre kjennetegnes de eldste av å ha bedre helse enn gjennomsnittet for sin aldersgruppe, de har i større grad høy utdanning (4 år eller mer), har oftere en yrkesaktiv partner, og fremstår som noe mer aktive også på andre arenaer (som frivillig arbeid og barnebarnepass). Et annet viktig kjennetegn gjelder kjønn: menn er mer tilbøyelige til å fortsette i jobb etter fylte 67 år enn det kvinner er, noe som innebærer at to tredjedeler av de eldste yrkesaktive er menn.

For majoriteten av de eldste seniorene ser det ikke ut som om det ligger økonomiske hensyn bak det at de fortsatt er i inntektsgivende arbeid. Kvinner med dårlig økonomi ti år tidligere har imidlertid noe større sannsynlighet for å være yrkesaktive etter å ha fylt 67 år enn de med en bedre økonomisk situasjon. Nesten samtlige av de eldste yrkesaktive tar ut full alderspensjon.

Sammenliknet med yrkesaktive i alderen 50–61 og 62–66 år er andelen selvstendig næringsdrivende blant de eldste høy (35 prosent). Omtrent halvparten av disse var selvstendige også ti år tidligere, mens den andre halvparten har blitt det mer nylig, noe som kan tilsa at en del velger å starte for seg selv på slutten av karrieren. Når det gjelder avgangsplaner, er det særlig det å ha planlagt en sen avgang eller ikke å ha lagt noen planer, som gir økt tilbøyelighet til å bli værende.

Hvordan forholder virksomheter seg til eldre arbeidstakere?

De eldste arbeidstakerne (67 år+) oppfattes av ledere som meget gode med hensyn til ansvarlighet og fagkunnskap, og de anses for å ha lite fravær. Dette fremgår av både kvalitative og kvantitative data. Ledere i virksomheter med ansatte over 67 år er vesentlig mer positive i sine beskrivelser enn det ledere som ikke har medarbeidere i den alderen er, men begge grupper er av den oppfatning at de eldste seniorene er nokså dårlige når det gjelder omstillingsevne. Også i dybdeintervjuer med ledere (og HR-sjefer) ble det lagt vekt på de eldste ansattes høye kompetanse og lojalitet på den ene siden, og deres manglende evne til omstilling på den andre. Dette kan gjøre ledere ambivalente – på den ene siden kan de ha et ønske om å utnytte deres høye faglige kunnskap, men samtidig kan de samme høykompetente og kunnskapsrike medarbeiderne utgjøre en viss risiko for virksomhetens fremtid på grunn av deres motstand mot endringer og omstillinger.

Slitenhet ble også trukket frem i dybdeintervjuene, både i beskrivelsene av de eldste og som forklaring på at flere går av i god tid før aldersgrensen. Analyser av data fra Norsk seniorpolitisk barometer og NorLAG viser derimot at eldre yrkesaktive er mindre slitne enn yngre, og vi finner heller ikke tegn til at slitenhet henger sammen med nærstående yrkesavgang. Med hensyn til produktivitet eller arbeidsprestasjoner, er det en vanlig forestilling at denne type egenskaper svekkes med alderen. Tidligere forskning viser imidlertid at eldre ser ut til å prestere like bra som yngre i gjennomsnitt, men det kan variere etter type arbeid. Høyere alder kan være en ulempe når arbeidet er fysisk krevende eller underlagt tidspress, men eldres erfaringer og ekspertise kan da veie opp for fysiske begrensninger. Majoriteten av ledere sier seg enige i at 70-åringene kan yte like mye i jobb som folk som er 10–15 år yngre. Andelen enige viser seg også å ha økt over tid – fra 64 prosent i 2005 til 76 prosent i 2019.

Inntrykket fra analyser av surveydata (NorLAG) er at så godt som alle eldre ansatte opplever at deres nærmeste leder ønsker at de skal fortsette i jobb. Dybdeintervjuer med ledere viser et mer variert bilde – fra en virksomhet der det ble sagt at det er «ingen som heier de eldre frem» til en annen der vi ble fortalt at «det er ikke aktuelt å få noen ut, mer aktuelt å få dem til å bli».

Hvordan forholder virksomheter seg til hevede aldersgrenser?

Resultater fra surveyundersøkelser viser at det er noen flere virksomheter som har valgt å ha en lavere bedriftsintern aldersgrense på 70 år etter at aldersgrensen ble hevet enn hva som var tilfellet før lovendringen fant sted. Fire av ti ledere oppgir å være imot en øvre aldersgrense, mens en tilsvarende andel er for (og rundt 20 prosent har ingen mening om det bør være en øvre grense eller ikke). Sannsynligheten for å mene at det bør være en øvre grense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i yrkeslivet, er mindre blant ledere i privat sektor enn i offentlig sektor og større blant ledere i større virksomheter enn i mindre. Videre er eldre ledere (55 år og eldre) mer tilbøyelige til å mene at det bør være en øvre grense, enn det yngre ledere er. Dersom virksomheten har opplevd problemer med eldre ansatte som fungerer dårlig, men som ønsker å stå i jobb helt frem til gjeldende øvre aldersgrense, så øker det sannsynligheten for å være for en øvre grense.

Blant ledere som er av den oppfatning at det bør være en øvre aldersgrense for stillingsvern, mener en økende andel at den bør være høyere enn 70 år (fra 9 prosent i 2014 til 20 prosent i 2019). Majoriteten ønsker at de ansatte skal fortsette frem til øvre grense (73 prosent i 2018/2019). På spørsmål om hvordan de stiller seg til at medarbeiderne fortsetter utover aldersgrensen, er stemningen lavere – i underkant av 40 prosent er positive til ansettelser utover grensen. Ledere som er imot en øvre aldersgrense, eller som mener at det bør være en aldersgrense, men at denne bør være høy, er mer positive til at eldre fortsetter lenge i arbeid sammenliknet med ledere som er for en lavere øvre grense.

Enkelte av informantene vi intervjuet, var usikre på hva som faktisk var aldersgrensen i virksomheten. Andre ga uttrykk for at de hadde bedriftsintern aldersgrense på 70 år, men ikke alle syntes å være klar over kravet om at en slik grense skal praktiseres konsekvent. På noen arbeidsplasser var det vanlig å hyre inn tidligere ansatte på timebasis etter avgang, også etter fylte 70 år.

Hevet aldersgrense – problemer eller nye muligheter?

Alt i alt finner vi lite hold for de negative antakelsene og påstandene som ble fremmet i debatten rundt hevingen av aldersgrensen. Det virker ikke som at arbeidsgivere har blitt mer tilbakeholdne med å ansette eldre. Andelen ledere som svarer at de ville like det «meget» eller «ganske godt» å ansette eldre, har holdt seg stabil (mellom 50 og 60 prosent) fra 2014 og frem til 2019. Det ser heller ikke ut til å være hold for antakelsen om nedadgående produktivitet blant eldre og at eldre dermed er mindre lønnsomme for virksomhetene, verken i eksisterende forskning eller i våre analyser. Kun et lite mindretall av ledere (13 prosent) har opplevd problemer med ansatte som fungerer dårlig og som ønsker å stå til aldersgrensen, mens 40 prosent mener at lovendringen har gjort det lettere å beholde medarbeidere lenger.

Det kan se ut til at flere arbeidstakere omfattes av en lavere bedriftsintern aldersgrense etter enn før hevingen fra 70 til 72 år. Siden en slik grense skal praktiseres konsekvent, kan dette tilsi at mulighetene for lengre yrkeskarrierer har blitt svekket

og ikke styrket som følge av lovendringen. Samlet sett er det allikevel slik at flere har fått rett til stå i arbeid lenger nå enn før aldersgrensen ble endret, både ved at øvre grense er hevet (fra 70 til 72 år) og ved at bedriftsinterne aldersgrenser er høyere enn før (laveste alder økt fra 67 til 70 år).

Målet om økt sysselsetting blant eldre kan vanskelig nås uten arbeidsgiveres og ledes innsats, men disse fremstår så langt som nokså lunkne når det gjelder å nå dette målet. Endringer i holdninger og atferd hos ledere kan oppmuntres gjennom ulike tiltak. ExitAge-prosjektet bidrar med verktøy for å endre stereotyper om eldre arbeidstakere og for refleksjoner og dialog mellom ansatte, ledere og tillitsvalgte.

1 Innledning

Aldersgrensen for oppsigelsesvernet i arbeidsmiljøloven ble i 2015 (1. juli) hevet fra 70 til 72 år. Bakgrunnen var regjeringens ønske om å legge til rette for at flere eldre kunne stå lenger i arbeid. Dette både fordi den demografiske utviklingen med en stadig større andel eldre som lever stadig lenger tilsier at flere bør utsette tidspunkt for yrkesavgang, og fordi aldersgrenser står i konflikt med målet om å skape et arbeidsliv for alle.¹ En heving av aldersgrensen er også, et stykke på vei, i tråd med pensjonsreformens økte grense for pensjonsopptjening fra 70 til 75 år. Å utsette arbeidsgivers adgang til å bringe arbeidsforholdet til opphør på grunn av alder fra 70 til 72 år, kan gjøre det lettere for flere seniorer å benytte seg av muligheten til å tjene opp pensjonspoeng etter fylte 70 år.

Det er viktig å understreke at det gamle regelverket med 70-årsgrense ikke var til hinder for arbeid etter denne alderen dersom både arbeidstaker og arbeidsgiver ønsket dette. Tilsvarende gir også hevingen mulighet for å stå i arbeid ut over 72 år. Det er arbeidstakeres stillingsvern som er endret – mens stillingsvernet tidligere varte til fylte 70 år, varer det nå til 72 år, med mindre virksomheten har valgt å innføre bedriftsintern aldersgrense. Tidligere kunne en slik grense settes til 67 år, men med hevingen av den generelle aldersgrensen, ble den laveste alderen for bedriftsintern grense satt til 70 år. Det kreves at en slik lavere grense er saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende.² Kun unntaksvis kan arbeidsgiver la enkelte ansatte fortsette etter at den bedriftsinterne grensen er passert.³ I tillegg finnes det særaldersgrenser under 70 år for enkelte stillinger der det kreves spesielle fysiske eller psykiske egenskaper. Det dreier seg i hovedsak om stillinger i offentlig sektor, men enkelte private virksomheter kan også ha ansatte med særaldersgrenser.

En økning av yrkesdeltakelsen blant eldre har vært et uttalt mål i en rekke land de siste årene, og flere har av den grunn valgt å øke pensjonsalderen. Å (opp)heve aldersgrensen for lovlig oppsigelse på grunn av alder har vært mindre vanlig, men er allikevel ikke noe særnorsk fenomen. I Sverige ble aldersgrensen hevet til 67 på begynnelsen av 2000-tallet, og nylig er det vedtatt en ytterligere økning til 68 år og videre til 69 år i 2023.⁴ I Danmark ble grensen hevet til 70 år i 2008 og fjernet

¹ Prop. 48 L. 2014–2015 Endringer i arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven (arbeidstid, aldersgrenser, straff mv.)

² Arbeidsmiljøloven § 15-13 a. Opphør av arbeidsforhold grunnet alder.

³ Prop. 48 L. 2014–2015, s. 51.

⁴ «Förlängt anställningsskydd till 69 år», Ds 2018:28, <https://www.regeringen.se/49ec6a/contentassets/d16acfa944f241008c20cf508402c5d0/forlangt-anstallningsskydd-till-69-ar-ds-201828.pdf>

helt i 2016.⁵ Andre land som har opphevet aldersgrensen inkluderer Storbritannia (2011), Canada (2009), Australia (2004) og USA (1986) (Wood, Robertson & Wintersgill 2010, OECD 2017).

Til tross for regjeringens begrunnelse for hvorfor aldersgrensen for stillingsvernet burde heves i Norge, skapte endringen mye motstand. En rekke sentrale arbeidslivsorganisasjoner, på både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden (LO, NHO, Unio, Spekter, Virke), tok et tydelig standpunkt imot hevingen og ønsket å opprettholde 70-årsgrensen. YS og Akademikerne var derimot positive til endringen, men ville foretrekke å heve grensen til 75 år eller å oppheve den helt (Akademikerne).⁶ KS, som er kommunesektorens organisasjon og utviklingspartner og landets største offentlige arbeidsgiverorganisasjon, støttet hevingen fra 70 til 72 år. I 2016 ble det imidlertid vedtatt å videreføre 70-årsgrensen i kommunal sektor for den neste tariffperioden. Begrunnelsen for en lavere aldersgrense enn 72 år for kommuneansatte var hensynet til helse og sikkerhet.⁷ Også i staten er aldersgrensen fortsatt 70 år. Arbeidsmiljølovens § 15-13a gjelder ikke for arbeidstakere som omfattes av Lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn mfl., noe som innebærer at hevingen av aldersgrensen i 2015 ikke berørte ansatte i staten.⁸ I regjeringens politiske plattform fra 2018 (Jeløya-plattformen) går det imidlertid frem at regjeringen ønsker å heve aldersgrensen i staten til 72 år.⁹

Høringsuttalelsene og debatten som fulgte i kjølvannet av regjeringens forslag om å heve aldersgrensen, inkluderte argumenter som at en slik endring ville hemme rekrutteringen av seniorer. Dette fordi arbeidsgivere trolig ville bli mer tilbakeholdne med å ansette eldre. Videre ble det hevdet at det ville kunne oppstå flere problematiske situasjoner med arbeidstakere som ikke skjønner at de underpresterer på grunn av alder, og som ønsker å stå i jobb til de når aldersgrensen. Det ble av den grunn også uttalt at en hevet aldersgrense ville kunne føre til flere opprivende konflikter, inkludert rettssaker, og et økt antall oppsigelser av eldre, noe som igjen ville kunne gi en større sannsynlighet for uverdige avganger fra arbeidslivet.¹⁰

⁵ Lov om forbud mot forskelsbehandling på arbeidsmarkedet m.v., <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=179869>

⁶ Høring om endringer i arbeidsmiljøloven juni 2014, <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/Horing-om-endringer-i-arbeidsmiljoloen-juni-2014/id763955/>

⁷ Se «Opphør av arbeidsforhold grunnet alder - oppdatert artikkel juni 2016», <https://www.ks.no/ks-advokatene/nyheter/opphor-av-arbeidsforhold-grunnet-alder---oppdatert-artikkel-juni-2016/>

⁸ *Statens personalhåndbok 2019* (5.2.1 Aldersgrensene i staten), https://lovdata.no/dokument/SPH/sph-2019/KAPITTEL_5-2#KAPITTEL_5-2

⁹ Se regjeringens politiske plattform: <https://www.regjeringen.no/contentassets/e4c3cfd7e4d4458fa8d3d2bb1e43bcbb/plattform.pdf>

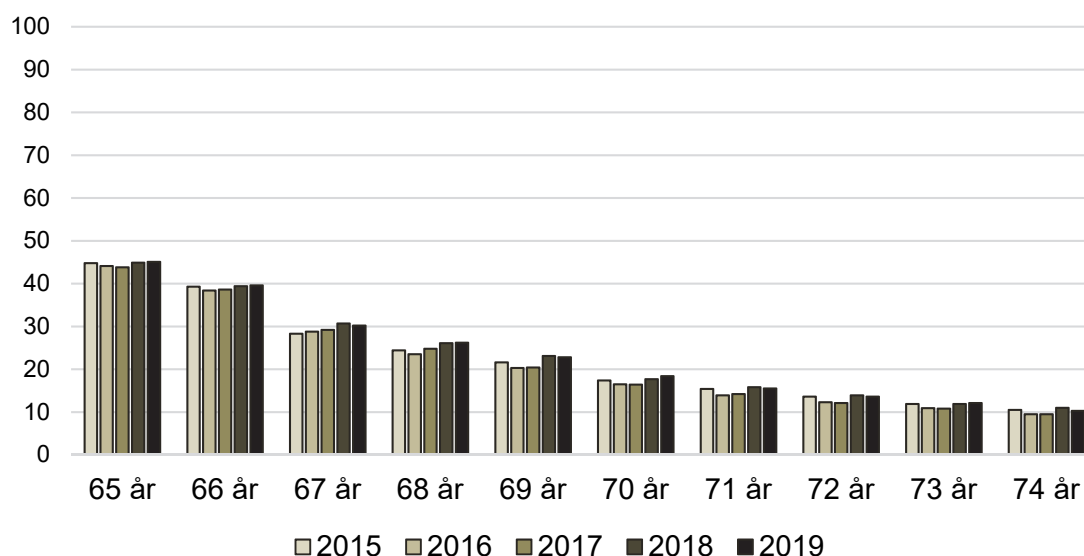
¹⁰ Se fotnote 6.

Kort tid etter hevingen av aldersgrensen oppnevnte Arbeids- og sosialdepartementet et partssammensatt utvalg som fikk i oppgave å belyse spørsmål knyttet til aldersgrensen og tilpasninger i arbeidslivet med sikte på en ytterligere heving eller oppheving av grensen. I desember 2016 la utvalget frem rapporten «Seniorer og arbeidslivet – aldersgrenser og tilpasning». Utvalget var delt i synet på en videre heving eller oppheving. Flertallet av medlemmene var imot. De anså grensen på 72 år som allerede høy i europeisk sammenheng og mente at en videre økning – eller fjerning av aldersgrensen – ville kunne få negative konsekvenser for både arbeidsgivere og arbeidstakere. Konsekvensene som ble nevnt likner i stor grad på de som kom frem i høringsuttalelsene og i den generelle debatten rundt hevingen av aldersgrensen. Flertallet påpekte også at 72-årsgrensen ikke er til hinder for fortsatt ansettelse dersom både arbeidstaker og arbeidsgiver ønsker dette.¹¹ Et mindretall av medlemmene i utvalget var for en ytterligere heving – eller oppheving. De påpekte at aldersgrenser er diskriminerende og i strid med en helhetlig arbeidslinje. De viste også til pensjonslovgivningen som gir mulighet for opptjening til fylte 75 år, og mente at det burde være bedre samsvar mellom denne alderen og alder for opphør av stillingsvernet. Videre mente mindretallet at det ikke er grunnlag for skepsisen knyttet til heving av aldersgrensen. Det ble for eksempel hevdet at det ikke finnes empiri for å påstå at antallet uverdige avganger vil kunne øke, og det er heller ikke belegg i forskningen for at eldre underpresterer sammenliknet med yngre kolleger.

Et annet argument som har blitt trukket frem i debatten om aldersgrensen, er at det ikke er noen gevinster å hente ved en heving fordi de fleste har sluttet lenge før grensen uansett. At yrkesavgang som regel finner sted i god tid før 70-årsdagen, bekreftes av statistikken. Allerede blant 65-åringer er under halvparten sysselsatte (45 prosent i 2019), blant 67-åringer en under en tredjedel i arbeid (30 prosent) og blant 70-åringer er andelen sysselsatte 18 prosent (figur 1.1).

¹¹ «Seniorer og arbeidslivet – aldersgrenser og tilpasninger. Rapport fra et partssammensatt utvalg 1. desember 2016».
https://www.regjeringen.no/contentassets/44d25e06d416405e823ce79ef83e8238/a-0042_b_seniorer_og_arbeidslivet_uu.pdf

Figur 1.1 Andel sysselsatte etter alder, 65–74 år (2015–2019)¹²



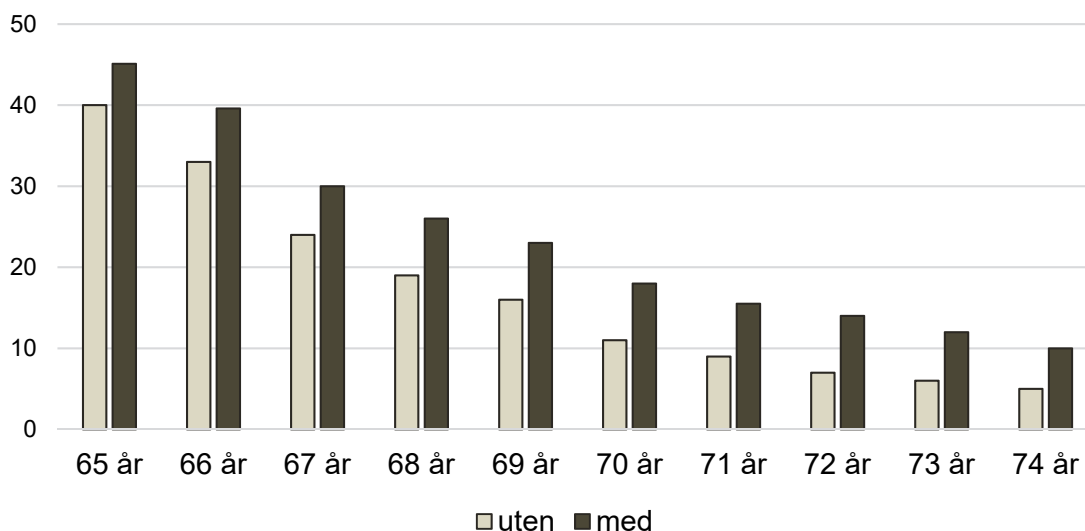
Kilde: Tabell 06161: Andel sysselsatte i befolkningen per 4. kvartal, Statistisk sentralbyrå

Som figur 1.1 viser, fant det sted en svak økning i sysselsettingen for de eldste (67+ år) mellom 2015 og 2018, men det er usikkert om økningen henger sammen med lovendringen, eller om det handler mer om en generell trend med økt yrkesaktivitet blant eldre. Utviklingen ser ut til å ha stoppet opp i 2018 da det ikke virker å være noen særlig endring å spore mellom 2018 og 2019. Dette ser ut til å gjelde uansett alder (fra 65 til 74 år).

Det er viktig å merke seg at tallene det refereres til i figuren over, inkluderer selvstendig næringsdrivende. Som vi vil vise i kapittel 3, er andelen selvstendige blant de eldste yrkesaktive relativt høy sammenliknet med yngre aldersgrupper. Andelen sysselsatte i figur 1.1 er av den grunn høyere enn hva som fremgår av publikasjoner fra NAV (f.eks. Bjørnstad 2019). I figur 1.2 illustrerer vi betydningen av selvstendig næringsvirksomhet blant de eldste seniorenene (65–75 år) ved å vise andel i arbeid med og uten selvstendig næringsdrivende inkludert. Som vi ser er utslagene størst blant de aller eldste. For 65-åringene øker andelen sysselsatte fra 40 til 45 prosent når selvstendig næringsdrivende tas med, mens fra og med 72 år dobles andelen. Andel sysselsatte 72-åringene er sju prosent når selvstendig næringsdrivende ikke inkluderes og 14 prosent når de tas med. For 73-åringene er andelen henholdsvis 6 og 12 prosent og for 74-åringene 5 og 10 prosent (figur 1.2).

¹² Figuren viser tall fra og med 2015. I 2015 ble det gjort en endring i statistikken slik at den fra dette året bygger på nye datakilder (a-ordningen). Dette innebærer at tall for tidligere år (2014 og tidligere) ikke er sammenliknbare med tall fra 2015 og senere. Statistikken gir ikke informasjon for personer 75 år og eldre.

Figur 1.2 Andel sysselsatte etter alder (65–74 år), uten og med selvstendig næringsdrivende inkludert (2019)



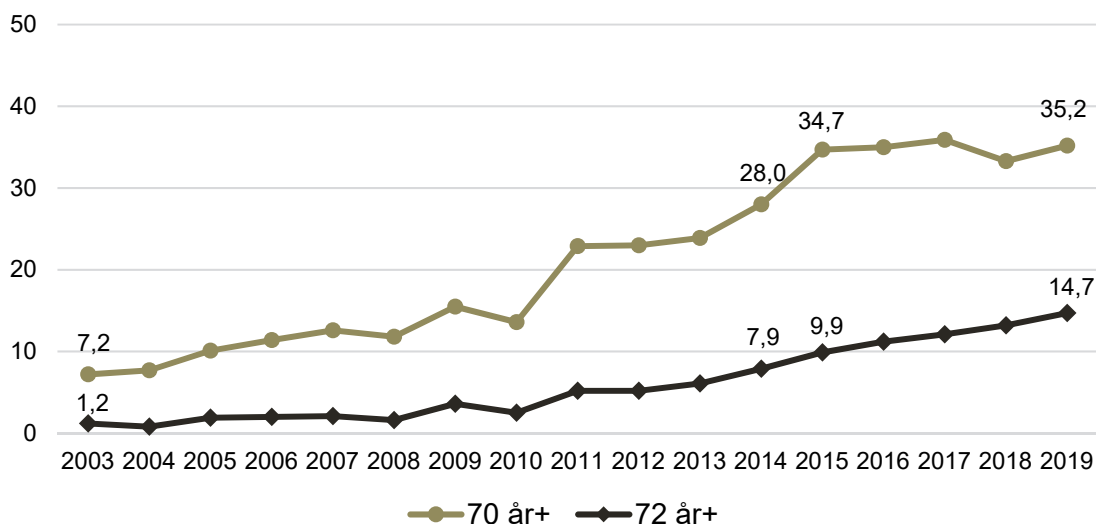
Kilder: Andel sysselsatte uten selvstendig næringsdrivende (Lien 2019)¹³, andel sysselsatte med selvstendig næringsdrivende (Tabell 06161 Andel sysselsatte i befolkningen per 4. kvartal, Statistisk sentralbyrå).

Som vist over, så har det ikke funnet sted noen særlig økning i yrkesaktiviteten blant de aller eldste etter at aldersgrensen ble hevet. Når det gjelder alder for når yrkesaktive kunne tenke seg å tre ut av arbeidslivet hvis de selv kunne velge helt fritt, ser det heller ikke ut til at det har skjedd noen vesentlig endring etter lovendringen. Funn fra Norsk seniorpolitisk barometer viser at gjennomsnittlig ønsket avgangsalder økte fra 61 år i 2003 til 65 år i 2014 og videre til 66,2 år rett etter lovendringen i 2015¹⁴, for deretter å stagnere. Samme utvikling ser vi for andelen som kunne tenke seg å stå til de er minst 70 år. Dette er vist i figur 1.3 på neste side. Året før aldersgrensen ble hevet (2014) var det 28 prosent som svarte at de kunne tenke seg å stå til de er minst 70 år eller senere – en økning fra 7 prosent i 2003. Andelen steg så til 35 prosent i 2015 og der har den blitt liggende noenlunde jevnt frem til i dag. For andelen som kunne tenke seg å stå til de er minst 72 år, har det derimot funnet sted en økning også i årene etter at aldersgrensen ble hevet. I 2003 var det kun 1 prosent som svarte at de kunne tenke seg å stå til 72 år eller lengre, i 2014 var det 8 prosent som svarte det samme. Året etter hadde andelen steget til 10 prosent, og i 2019 var det 15 prosent som svarte at de kunne tenke seg å jobbe til de er minst 72 år (figur 1.3).

¹³ Andelene sysselsatte uten selvstendig næringsdrivende gjelder for 2. kvartal 2019 og er hentet fra et foredrag av Ole Christian Lien (2019). Andelene er tilnærmet like de som er rapportert av Bjørnstad (2019) for 2. kvartal 2018.

¹⁴ Norsk seniorpolitisk barometer gjennomføres hvert år i august.

Figur 1.3 Ønsket avgangsalder 2003–2019 (% som svarer henholdsvis 70 år eller eldre og 72 år eller eldre)



Kilde: Seniorpolitisk barometer 2003–2019 (yrkesaktiv befolkning)¹⁵.

Det er nok imidlertid ikke alle som vil kunne få muligheten til å stå så lenge som de kunne tenke seg. Aldersgrensen i stat og kommune er, som nevnt over, fortsatt 70 år, og en stor andel arbeidstakere i privat sektor omfattes av bedriftsintern aldersgrense som ifølge lovverket skal praktiseres konsekvent.¹⁶ Et poeng som ble trukket frem av flertallet av medlemmene i det partssammensatte utvalget som skulle vurdere spørsmål knyttet til aldersgrensen og tilpasninger i arbeidslivet, var at det har funnet sted en økning av virksomheter med bedriftsintern aldersgrense etter at arbeidsmiljøloven ble endret. Resultater fra en studie gjennomført av Fafo viser at 17 prosent av virksomhetene (privat sektor) i utvalget innførte en slik grense rett før hevingen av aldersgrensen eller like etter (Svalund & Veland 2016). En annen undersøkelse, også fra Fafo, viser et lavere tall – 8 prosent (Midtsundstad & Nielsen 2019).¹⁷ Denne andelen likner mer på funn fra surveyen som ble gjennomført i forbindelse med ExitAge-prosjektet et drøyt år etter at aldersgrensen ble hevet (november 2016). Mens 21 prosent av lederne som ble intervjuet i denne

¹⁵ Norsk seniorpolitisk barometer 2003–2019, yrkesaktive (N=1000–1009). For nærmere beskrivelse, se kapittel 2. Andelen ubesvart er nokså stabil for dette spørsmålet i de ulike datainnsamlingene (ligger på rundt 15 prosent i gjennomsnitt). Det gjøres oppmerksom på at formuleringen for spørsmålet ble endret i forbindelse med pensjonsreformen (2011). Før 2011 lød spørsmålet «Ved hvilken alder kunne du tenke deg å gå av med pensjon hvis du selv kunne velge helt fritt?». Siden reformen gjorde det mulig å kombinere pensjon og yrkesaktivitet fra 62 år, ble det fra 2011 spesifisert at det dreide seg om å tre ut av arbeidslivet. Vi velger her å sammenstille svarene da vi først og fremst er opptatte av eventuelle endringer etter at aldersgrensen ble hevet i 2015.

¹⁶ I tillegg har noen stillinger særaldersgrenser som er lavere enn 70 år.

¹⁷ Midtsundstad og Nielsen (2019) forklarer dette med at det særlig er større virksomheter som har bedriftsintern aldersgrense og disse var i større grad representert i utvalget til Svalund og Veland (2016). Dette bidrar til å forklare den noe høyere andelen av virksomheter, rapportert av sistnevnte, som innførte bedriftsintern grense i forbindelse med lovendringen.

surveyen oppga at virksomheten hadde en bedriftsintern aldersgrense før aldersgrensen ble hevet, så var det 27 prosent som oppga at de hadde det etterpå. Videre var det fem prosent av lederne som svarte at en slik grense var vurdert eller bestemt innført i virksomheten.¹⁸

Det at det ser ut til at flere virksomheter har valgt å gå for en bedriftsintern aldersgrensen på 70 år etter at stillingsvernet i arbeidsmiljøloven ble endret, ble også trukket frem av Sysselsettingsutvalget i deres utredning som kom i 2019. Siden den bedriftsinterne grensen må praktiseres konsekvent, innebærer dette, ifølge utvalget, at mulighetene for å fortsette i arbeid etter fylte 70 år kan ha blitt dårligere og ikke bedre etter lovendringen – selv om hensikten var det motsatte. En av konklusjonene deres er derfor at aldersgrensen bør endres tilbake til 70 år og at muligheten for bedriftsintern grense samtidig bør fjernes.¹⁹

Aldersgrenser i arbeidslivet er altså stadig et høyst aktuelt tema og behovet for mer kunnskap om de eldste yrkesaktive – fra både arbeidsgiveres og arbeidstakeres perspektiv – er fortsatt til stede. Det samme gjelder for hvordan virksomheter forholder seg til sine eldste ansatte og til aldersgrenser. Dette er tema for denne rapporten som presenterer og utdyper funn fra prosjektet ExitAge. Prosjektets hovedmål har nettopp vært å belyse spørsmål knyttet til de eldste i arbeidslivet og til virksomheters håndtering av avgangsalder og aldersgrense – og på den måten også kunne undersøke i hvilken grad det er hold i antakelsene som kom frem i debatten rundt hevingen av aldersgrensen. Rapporten belyser følgende problemstillinger:

- Hva kjennetegner de eldste i arbeidslivet
- Hvordan forholder virksomheter seg til de eldste arbeidstakerne?
- Hvordan forholder virksomheter seg til (hevete) aldersgrenser?
- Har aldersgrensehevingen gitt problemer eller nye muligheter?

I ExitAge-prosjektet defineres de eldste i arbeidslivet som yrkesaktive i alderen 67 til 75 år da det er denne aldersgruppen som er den mest aktuelle i diskusjoner rundt en (opp)heving av aldersgrensen for stillingsvernet. 67 år er valgt som nedre grense ettersom dette tidligere var vanlig pensjonsalder. Alderen er fremdeles viktig, selv om pensjonsalderen i Norge ikke lenger er 67 år, fordi retten til minstepensjon gjelder fra denne alderen. Videre bortfaller arbeidsledighetstrygd (dagpenger), retten til sykepenger reduseres og uføretrygd erstattes med alderspensjon ved 67 år. Den øvre alderen på 75 år er i tråd med regler for opptjening av pensjonspoeng (som kan opptjenes til og med det kalenderåret en fyller 75 år).

Kunnskap om de eldste i arbeidslivet og om virksomheters håndtering av avgangsalder og aldersgrense vil være av relevans for politikere og planleggere, også sett i lys av at aldersgrensen vurderes å heves ytterligere eller oppheves helt. Gitt den

¹⁸ Kilde: Surveyundersøkelser «Nye aldersgrenser og bruk av sluttpakker ved nedbemanning». For flere detaljer om undersøkelsen, se kap. 2.

¹⁹ «Arbeid og inntektssikring. Tiltak for økt sysselsetting». NOU 2019: 7.

demografiske utviklingen med en stadig økende befolkningsaldring er det å forvente at arbeidsstyrken blir eldre – uavhengig av hva aldersgrensen for stillingsvern er. Resultater fra prosjektet kan derfor også være til nytte for ledere i arbeidslivet ved at de kan bidra til økt kompetanse om hvordan en best kan forholde seg til de utfordringer og muligheter som en eldre arbeidstakk kan føre med seg.

Rapporten er organisert på følgende måte: I den neste delen beskrives datakildene som er brukt i prosjektet. Deretter presenteres resultater organisert i samme rekkefølge som prosjektets problemstillinger: Hva kjennetegner de eldste i arbeidslivet? (kap. 3), hvordan forholder virksomheter seg til eldre arbeidstakere (kap. 4) og hvordan forholder de seg til (hevete) aldersgrenser? (kap. 5). Til slutt (kap. 6) vil vi avrunde rapporten ved å reflektere rundt ulike utfordringer og muligheter ved en hevet aldersgrense.

2 Datakilder

ExitAge-prosjektet er basert på fire ulike datakilder: 1) dybdeintervjuer med ledere og tillitsvalgte i 19 bedrifter rundt om i landet, 2) en egen surveyundersøkelse om aldersgrensen blant ledere i virksomheter med ti eller flere ansatte, 3) Norsk seniorpolitisk barometer (for både ledere og yrkesaktive) og 4) Den norske studien av livsløp, aldring og generasjon (NorLAG). Data for de to første kildene ble samlet inn spesielt for dette prosjektet, mens seniorpolitisk barometer har eksistert siden 2003. Flere av spørsmålene er av relevans for ExitAge, og fra 2016 har det også blitt lagt til enkelte spørsmål for å kunne belyse problemstillinger i prosjektet mer inngående. Også NorLAG inneholder relevant informasjon om arbeid og yrkesavgang blant eldre, og i tillegg ble det i tredje runde (2017) lagt til spørsmål som var spesielt knyttet til tematikken i prosjektet.

Dybdeintervjuer

I løpet av perioden juni 2016 til mars 2017 ble det gjennomført til sammen 37 intervjuer med ledere (og i noen tilfeller HR-ansvarlige) og tillitsvalgte i 19 ulike virksomheter. Virksomhetene ble rekruttert gjennom NAVs arbeidslivssentre og representerer ulike landsdeler og næringer, deriblant transport, varehandel, energi, bygg og anlegg, finans og forsikring, industri og helse- og omsorgstjenester. En viktig årsak for å rekruttere via arbeidslivssentrene var å sikre at virksomhetene hadde ansatte i alderen 67 år og eldre. Siden arbeidslivssentrene den gangen hadde ansvaret for å følge opp delmål 3 i avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen)²⁰, hadde IA-rådgivere ved sentrene kjennskap til hvilke virksomheter som kunne være aktuelle for prosjektet.

Intervjuene ble gjennomført ved hjelp av en semistrukturert intervjuguide og tatt opp digitalt (med informantenes tillatelse). Hvert intervju varte 1–2 timer. 25 intervjuer var med ledere og/eller HR-ansvarlige, mens 12 var med tillitsvalgte. På flesteparten av intervjuene (31 av 37) var to av prosjektets forskere tilstede – hvorav den ene hadde hovedansvaret for å stille spørsmål, mens den andre hadde et særlig ansvar for å ta notater underveis. Begge var ansvarlige for å oppsummere intervjuene skriftlig. Samtlige av forskerne i prosjektet hørte igjennom opptakene i etterkant og tilføyde eventuell manglende informasjon. Dette gjaldt også for intervju som de ikke selv hadde deltatt i.

Et utvalgsriterium for virksomhetene var, som nevnt over, at de skulle ha ansatte i alderen 67 år eller eldre. Da vi gjennomførte intervjuene, viste det seg imidlertid

²⁰ IA-avtalens delmål 3 hadde følgende målformulering: «Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med tolv måneder. Med dette menes en økning sammenliknet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet (for personer over 50 år)».

https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/asd/dokumenter/2014/ia_20142018/signert_ia_avtale.pdf

at ikke alle virksomhetene hadde det, men alle hadde minst én medarbeider som var 66 år eller eldre, og så godt som samtlige hadde også erfaring fra tidligere med arbeidstakere over 67 år. Siden flere av virksomhetene i utvalget var relativt store, og siden informantene ble spurt om generelle vurderinger av de eldste medarbeiderne, så omfatter ikke nødvendigvis de intervjuedes oppfatninger og erfaringer alle erfaringene knyttet til de eldste ansatte og yrkesavgang i den enkelte bedriften. Vi kan derfor ikke si noe om eventuelle bedriftskulturer eller gjøre øvrige generaliseringer når det gjelder hvor vanlige de ulike oppfatningene er på norske arbeidsplasser. Det har heller ikke vært formålet, da dybdeintervjuene snarere er ment å bidra til å belyse prosjektets problemstillinger gjennom å kunne gi eksempler på erfaringer knyttet til de eldste arbeidstakerne, avgangsalder og aldersgrenser rundt om i ulike virksomheter.

Surveyundersøkelse om aldersgrenser

I november 2016 gjennomførte Ipsos, på vegne av Senter for seniorpolitikk, en surveyundersøkelse blant ledere i virksomheter med ti eller flere ansatte – «Nye aldersgrenser og bruk av sluttpakker ved nedbemanning». Undersøkelsen var, som tittelen tilsier, todelt – den ene delen handlet om de nye aldersgrensene og ble utarbeidet av forskerne i ExitAge prosjektet. Den andre delen omhandlet sluttpakker ved nedbemanning, et annet tema Senter for seniorpolitikk ønsket å få belyst. Data ble samlet inn via telefonintervju (CATI) med leder eller stedfortreder for leder i et landsrepresentativt utvalg bestående av 601 private virksomheter. Utvalget ble trukket fra Enhetsregisteret som er del av Brønnøysundregistrene. Uttrekket hadde spredning på bedriftsstørrelse, næringstype og virksomhetenes geografiske beliggenhet. Seks av ti respondenter var ledere i virksomheter med mellom 10 og 24 ansatte, 18 prosent hadde 50 ansatte eller flere. Drøye to tredjedeler hadde minst én ansatt i alderen 60 år eller eldre, mens 23 prosent hadde ansatte 67 år+ på intervjudispunktet.²¹

Norsk seniorpolitisk barometer

Norsk seniorpolitisk barometer har vært gjennomført årlig siden 2003. Hensikten med barometeret er å kartlegge oppfatninger og holdninger til seniorer, samt andre seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet. Undersøkelsen har beholdt samme metodiske opplegg (med mange av de samme spørsmålene) og har blitt gjennomført på samme tidspunkt på året siden oppstart (i august måned). Ipsos har hatt ansvaret for datainnsamlingen på oppdrag fra Senter for seniorpolitikk. Innsamlingen gjennomføres ved hjelp av telefonintervju (CATI) blant både yrkesaktive og ledere.

Utvalget av yrkesaktive består av omkring 1000 respondenter i alderen 16 år og eldre som har inntektsgivende arbeid i en utstrekning som gjør at de selv anser

²¹ «Nye aldersgrenser og bruke av sluttpakker ved nedbemanning».
https://seniorpolitikk.no/wp-content/uploads/2019/10/endelig_rapport_ssp_aldersgrenser_091216.pdf

seg som yrkesaktive. Det trekkes et nytt utvalg hvert år.²² Det samme gjelder for undersøkelsen blant ledere. Her trekkes et landsrepresentativt utvalg av virksomheter med ti eller flere ansatte innenfor privat (n≈600) og offentlig (n≈150) sektor. Fra 2018 har utvalget som representerer offentlig sektor blitt utvidet og besto i 2019 av 680 offentlige etater og virksomheter innen stat og kommune. Ved sammenlikning over tid er svar fra ledere i offentlig sektor for 2018 og 2019 vektet ned til 150.²³ Intervjuene i barometeret gjennomføres med virksomhetens leder (eller stedfortreder for leder). Fra 2016 har det blitt lagt til enkelte spørsmål for å utdype problemstillinger i ExitAge-prosjektet.

Den norske studien av livsløp, aldring og generasjon

NorLAG – Den norske studien av livsløp, aldring og generasjon – er en stor longitudinell og tverrfaglig studie som belyser en rekke forhold av betydning for kvinner og menn i andre halvdel av livet. Studien følger de samme individene over tid, og ett av hovedtemaene er arbeid og pensjonering. Den første runden med datainnsamling ble gjennomført i 2002–2003 (NorLAG1) og inkluderte 5 555 kvinner og menn i alderen 40–79 år (med svarprosent på 67). Andre runde fant sted fem år senere, i 2007–2008 (NorLAG2). Utvalget (landsrepresentativt) besto av deltakere fra første runde, samt et større påfyll (N=9 238, 40–85 år, svarprosent 62). Tredje, og siste datainnsamling så langt, ble gjennomført i 2017 (NorLAG3). Utvalget i denne runden inkluderte respondenter som hadde deltatt i minst én av de to foregående datainnsamlingene. I 2017 hadde de blitt 50–95 år (N=6 099, svarprosent 68). Av disse deltok 5 711 respondenter også i NorLAG2.²⁴ I alle de tre rundene har Statistisk sentralbyrå hatt ansvar for datainnsamlingen som har blitt gjennomført ved hjelp av telefonintervju (CATI) og selvutfyllings skjema. Surveydataene har blitt koblet sammen med opplysninger fra ulike registre (bl.a. Befolkningsregisteret, Skatte- og inntektsregisteret, Nasjonal utdanningsdatabase, samt Statistisk sentralbyrås Forløpsdatabase – FD-Trygd).

I ExitAge har vi vært særlig interessert i de aller eldste i arbeidslivet, det vil si de som fortsatt er i jobb etter fylte 67 år. I underkant av 20 prosent av utvalget i aldersgruppen 67–75 år hadde inntektsgivende arbeid da de ble intervjuet i 2017 (n=288). Det er denne gruppen neste del av rapporten vil handle om.

²² Utvalgsstørrelsen varierer fra 1000 til 1009 respondenter. Inntil 2018 var nedre aldersgrense 15 år. Denne ble hevet til 16 år i forbindelse med Personvernforordningen (GDPR). Ipsos vurderer at endringen ikke har konsekvenser for resultatene ettersom svært få 15-åring har vært med i tidligere undersøkelser. Se Norsk seniorpolitisk barometer 2019. Yrkesaktiv befolkning:

<https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2019-11/endelig-rapport-yrkesaktive.pdf>

²³ For mer informasjon, se Norsk seniorpolitisk barometer 2019. Ledere i arbeidslivet: <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2019-11/endelig-rapport-ledere.pdf>

²⁴ For nærmere detaljer om datainnsamlingene, se dokumentasjonsrapportene til Statistisk sentralbyrå: Bjørshol, Høstmark & Lagerstrøm (2010) og Torsteinsen & Holmøy (2019).

– Hevet aldersgrense i arbeidslivet –

3 Hva kjennetegner de eldste i arbeidslivet?

Inntil nylig har forskning på arbeid og pensjonering i liten grad vært opptatt av de eldste yrkesaktive – de som fortsatt er i jobb når majoriteten har gått av. Fokus har i hovedsak vært på yngre seniorer og faktorer som fører til tidlig avgang fra yrkeslivet (se bl.a. Blekesaune & Solem 2005, Midtsundstad 2005, Midtsundstad, Hermansen & Nielsen 2012, Barrett & Sargeant 2015, Wahrendorf mfl. 2017). Ettersom det har blitt en politisk målsetting i stadig flere velferdsstater å få folk til å stå lenger i arbeid, har også forskere i større grad begynt å interessere seg for de eldste yrkesaktive, og hvilke forhold som bidrar til at noen jobber ut over «normal» avgangsalder (se bl.a. Pleau 2010, Dingemans, Henkens & Van Solinge 2016, Hokema & Scherger 2016). Siden det ikke er gitt at faktorer som fører til tidlig avgang også kan forklare (med motsatt fortegn) at noen står lenge i jobb, må det siste studeres for seg (som også påpekt av Solem 2012, Virtanen mfl. 2014, de Wind mfl. 2016).

Gjennomgående funn fra den internasjonale forskningslitteraturen er at god helse, høy utdanning, selvstendig næringsvirksomhet og det å være mann, er egenskaper som går sammen med å stå spesielt lenge i arbeid (de Wind mfl. 2016, Hokema & Scherger 2016, Anxo, Ericson & Herbert 2017, Dingemans, Henkens & Van Solinge 2017, Wahrendorf mfl. 2017). Det finnes også noen eksempler på undersøkelser der longitudinelle data har blitt benyttet til å se på hvordan tidligere arbeidssituasjon eller arbeidstilknytning kan ha betydning for lengden på yrkeskarrieren. I en engelsk studie konkluderte forskerne med at tidligere opplevelse av høy jobbkontroll og anerkjennelse for arbeidet som ble utført, var viktig for det å jobbe ut over normal avgangsalder (Carr mfl. 2016). En nederlandsk studie identifiserte tidligere jobbengasjement som et forhold av spesiell betydning for å stå lenge (de Wind mfl. 2016). I undersøkelser som belyser faktorer med innflytelse på tidlig pensjonering, er det funnet en sammenheng med partners planer for og beslutning om å gå av (se f.eks. Syse mfl. 2014). En tilsvarende forbindelse mellom partners pensjoneringsatferd ser ut til å være tilstede også når det er snakk om å gå av sent (Lain 2015).

Til tross for at vi har hatt en økning i antall studier som tar for seg de eldste arbeidstakerne og faktorer med betydning for sen avgang fra yrkeslivet, er det fremdeles få studier som ser på yrkesaktive over 67 eller 70 år. Det er også foreløpig relativt få studier som følger individer over tid, med mulighet for å utforske hvordan forhold tidligere i livet, ikke minst med hensyn til yrkeskarrieren, virker inn på sannsynligheten for å jobbe ut over normal avgangsalder.

For å svare på spørsmålet om hva som kjennetegner de eldste i arbeidslivet, vil vi benytte data fra Den norske studien av livsløp, aldring og generasjon (NorLAG) og gjøre tre typer av analyser: Vi vil starte med å se på hvordan yrkesaktive personer i alderen 67–75 år skiller seg fra personer i samme aldersgruppe som er ute av yrkeslivet. Dernest vil vi undersøke om arbeidssituasjonen til de eldste

yrkesaktive skiller seg fra arbeidssituasjonen til yrkesaktive i yngre aldersgrupper (50–61 og 62–66 år). Til slutt vil vi gå ti år tilbake i tid og se på om de som fortsatt er i jobb som 67–75-åring i 2017 hadde en annen arbeidssituasjon og/eller et annet syn på arbeid i 2007 enn personer i samme aldersgruppe som ikke lenger er yrkesaktive i dag. For de to første analysene er det data fra siste runde av NorLAG (NorLAG3, 2017), som ligger til grunn, mens for den siste analysen vil vi i tillegg bruke data fra andre runde (NorLAG2, 2007).

Skiller yrkesaktive 67–75-åring seg fra ikke-yrkesaktive i samme aldersgruppe?

Rundt en femtedel (19 prosent) av NorLAG-respondentene i aldersgruppen 67–75 år er fremdeles i inntektsgivende arbeid.²⁵ Andelen stemmer godt med offentlig statistikk som viser at 18 prosent (67–74 år) var sysselsatte i 2017, samme år som NorLAG3 ble gjennomført.²⁶ Et sentralt spørsmål er om disse skiller seg fra sine ikke-yrkesaktive jevnaldrende med hensyn til andre kjennetegn enn det at de er i arbeid.

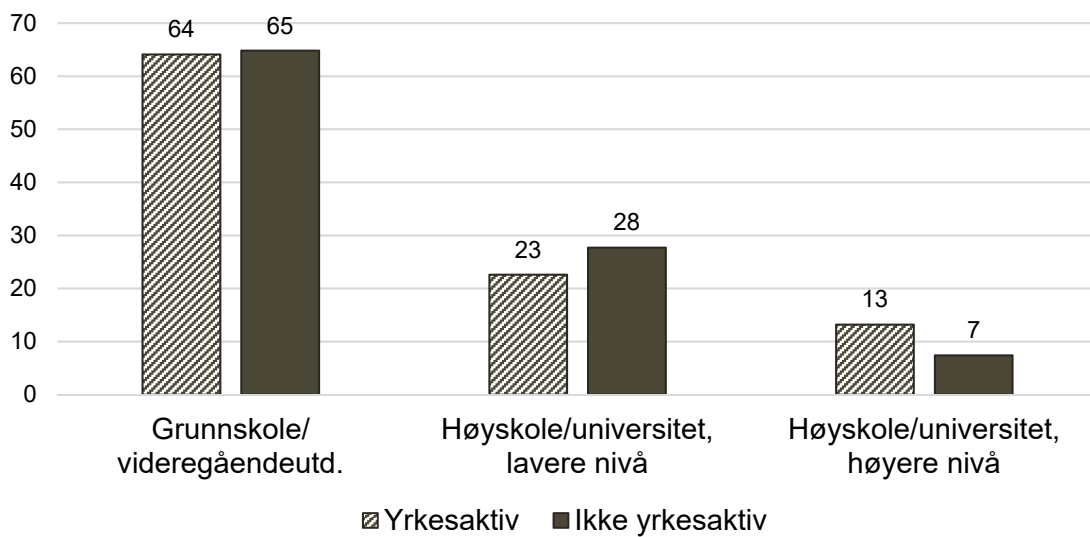
På samme måte som i tidligere internasjonale studier, finner vi at kjønn har en klar sammenheng med yrkesaktivitet i denne aldersgruppen. Mens andelen i inntektsgivende arbeid er 13 prosent blant kvinner, gjelder dette for 24 prosent blant menn. Snur vi prosentueringsretningen betyr kjønnsforskjellen at menn utgjør to tredjedeler og kvinner en tredjedel av yrkesaktive 67–75-åring. Hva som kan ligge bak kjønnsforskjellen vil vi komme tilbake til senere i kapitlet.

Med en todeling av utdanningsnivå i lav (grunnskole/videregående) og høy (høy-skole/universitet) utdanning, er det ingen signifikant forskjell mellom personer i og utenfor arbeidsstyrken i aldersgruppen 67–75 år (figur 3.1); andelen med høy utdanning utgjør litt over en tredjedel uavhengig av yrkesaktivitet (gjelder begge kjønn). Skiller vi derimot mellom høyskole- og universitetsutdanning på lavere og høyere nivå, viser det seg å være langt vanligere å fortsette å jobbe i siste enn i første gruppe, slik at andelen personer med det høyeste utdanningsnivået er signifikant større blant yrkesaktive 67–75-åring enn blant ikke-yrkesaktive i samme alder.

²⁵ NorLAG3 omfatter 1556 respondenter i alderen 67–75 år, hvorav 1551 har svart på spørsmålene om inntektsgivende arbeid. Av disse oppga 288 personer (19%) at de hadde utført inntektsgivende arbeid av minst én times varighet siste uke eller var midlertidig vekk fra slikt arbeid, mens 1263 personer (81%) svarte nei på begge spørsmål. Utvalgsstørrelsen vil kunne være noe lavere i de enkelte analysene som følge av at enkelte respondenter har latt være å svare på de aktuelle spørsmålene.

²⁶ Tabell 06445: Andel sysselsatte i befolkningen per 4. kvartal (prosent), Statistisk sentralbyrå.

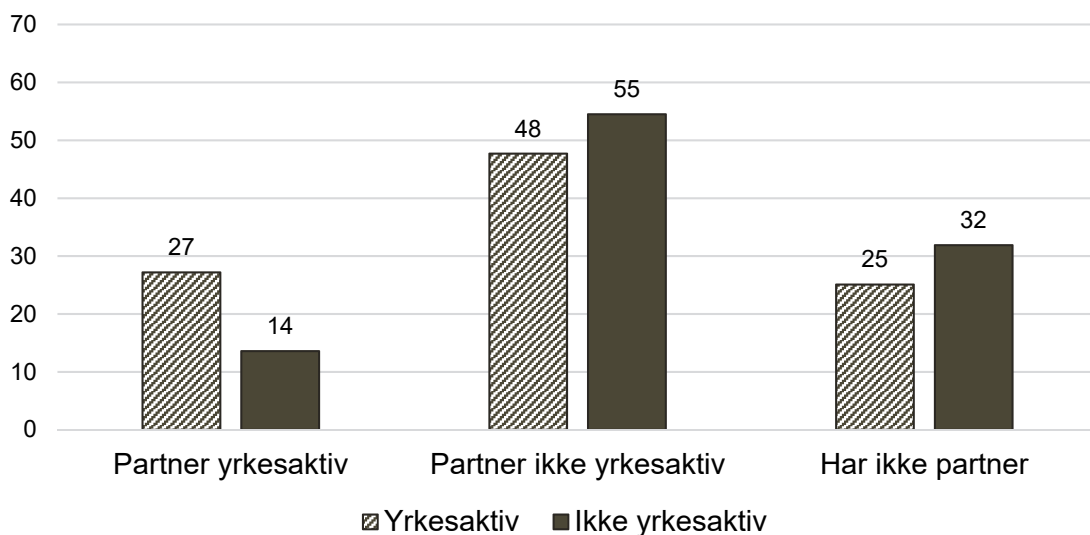
Figur 3.1 Utdanningsnivå blant yrkesaktive og ikke-yrkesaktive 67–75-åringer (%)



Kilde: NorLAG3 2017.

Våre analyser støtter funn som viser en tendens til at partnere følger hverandre når det gjelder avgangstidspunkt (Syse mfl. 2014, Lain 2015): Det er dobbelt så mange som har en yrkesaktiv partner blant yrkesaktive 67–75-åringer enn det er blant ikke-yrkesaktive (figur 3.2). Sammenhengen gjelder for begge kjønn.

Figur 3.2 Sivilstatus og partners yrkesstatus blant yrkesaktive og ikke-yrkesaktive 67–75-åringer (%)

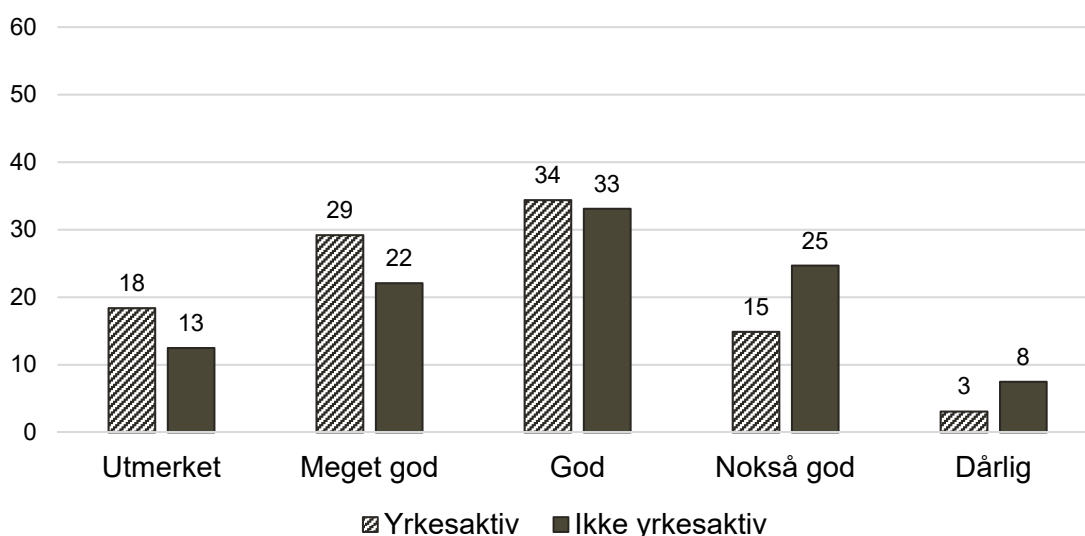


Kilde: NorLAG3 2017.

Yrkesaktive personer har, uansett alder, bedre helse enn personer som står utenfor arbeidslivet. En viktig forklaring på dette mønsteret er seleksjon, dvs. at individer med dårlig helse kan oppleve problemer med å komme inn i arbeidslivet, eller at de støtes ut av arbeidslivet. De kan også selv velge seg vekk fra arbeidslivet (selv-seleksjon). Mekanismen blir gjerne kalt for «healthy worker» effekten

(McMichael 1976). I tillegg til seleksjon, kan det å være yrkesaktiv tenkes å ha en positiv effekt på helsen, men funn fra forskning på helseeffekter av yrkesavgang er svært sprikende og det er derfor så langt ingen enighet om hvorvidt overgangen virker overveiende negativt, positivt, eller i hovedsak er uten betydning for helsen (Dahl, Bergsli & van der Wel 2014, Syse mfl. 2017). Trolig er de varierende resultatene en avspeiling av virkeligheten der det å gå av vil virke positivt på helsen for noen og negativt for andre, blant annet avhengig av hva slags type arbeid som forlattes, hvordan selve overgangen forløper, og egen helseatferd i pensjonstilværelsen (Solem, Syse & Veenstra 2013, Syse mfl. 2017, Hellevik & Solem 2017). Ser vi på selvopplevd helse blant 67–75-åringene i vårt utvalg, finner vi en klar forskjell mellom personer i og utenfor arbeidsstyrken: Andelen som oppfatter egen helse som «utmerket» eller «meget god» er 47 prosent blant yrkesaktive og 35 prosent blant ikke-yrkesaktive (figur 3.3). Sammenhengen er for øvrig klart sterkere for kvinner enn for menn (ikke vist i figuren).

Figur 3.3 Selvurdert helse blant yrkesaktive og ikke-yrkesaktive 67–75-åringene (%)



Kilde: NorLAG3 2017.

Etter fylte 67 år har alle rett på å motta alderspensjon og er sånn sett ikke avhengig av inntektsgivende arbeid for å klare seg økonomisk. Det virker dermed ikke urimelig å anta at egen helsesituasjon på dette tidspunktet vil kunne ha stor innflytelse på lysten til, og muligheten for, å fortsette å arbeide. I tillegg kan det altså også tenkes at yrkesaktivitet har helsefremmende effekter i større grad enn det å være pensjonist har, men for dette spørsmålet kan vi ikke konkludere ut fra våre data og analyser.

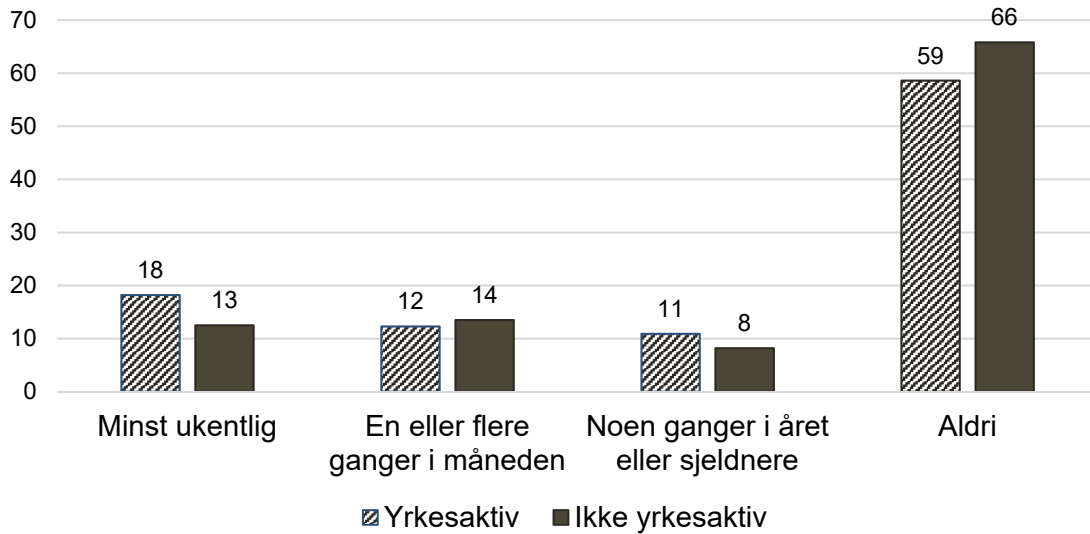
Nesten alle 67–75-åringene som er uten inntektsgivende arbeid mottar alderspensjon fra folketrygden. Blant de med inntektsgivende arbeid har også en stor majoritet (ca. 95 prosent) i denne alderen begynt å ta ut alderspensjon, og for så godt som samtlige dreier det seg om full pensjon. Ut fra dette kunne det være naturlig å tenke seg at flere blant de yrkesaktive – med sine to inntektskilder – ville oppfatte egen økonomi som god enn hva som er tilfellet blant de ikke-yrkesaktive.

Imidlertid viser ikke vår analyse noen signifikant forskjell mellom de to gruppene i synet på egen økonomiske situasjon (gjelder begge kjønn). En mulig forklaring på at personer som kombinerer pensjon med inntektsgivende arbeid ikke opplever egen økonomi som bedre i snitt jamført med personer som kun mottar pensjon, er at det for noen kan ligge økonomiske årsaker eller forpliktelser bak valget om å fortsette i jobb etter å ha fylt 67 år. En slik antakelse får en viss støtte i våre data, ettersom 14 prosent av de yrkesaktive oppgir at de har utgifter som bidrar til at de ikke kan gå ut av yrkeslivet på nåværende tidspunkt (samtidig som da hele 86 prosent i gruppen svarer benektende på spørsmålet). Vi skal komme tilbake til problemstillingen i siste delen av kapitlet, der vi ser på betydningen av ulike forhold ti år tilbake i tid, inkludert økonomisk situasjon, for sannsynligheten for å være yrkesaktiv i aldersgruppen 67–75 år.

Vår siste sammenlikning av yrkesaktive og ikke-yrkesaktive 67–75-åringene gjelder tendensen til å delta på andre arenaer. Vi ser her på deltakelse i frivillig arbeid eller i uformell omsorgsgiving. Det kan her antas at yrkesaktive er mindre tilbøyelige til å bidra fordi de har mindre tid til å holde på med andre aktiviteter eller mindre interesse av det (jobben anses som viktigst). På den annen side kan det tenkes at yrkesaktive stiller opp i større grad enn de som ikke lenger er i jobb fordi de utgjør en spesielt ressurssterk og sprek gruppe, eller fordi det å slutte i jobb kan føre til en mer inaktiv og isolert tilværelse. Tidligere forskning har i all hovedsak konkludert med at yrkesaktivitet ikke ser ut til å spille noen stor rolle for omfanget av det frivillige arbeidet eller familieomsorgen som utføres (Hellevik & Solem 2017). Spørsmålet er om dette også gjelder for 67–75-åringene.

Når det gjelder frivillig arbeid, ser vi en liten tendens til at yrkesaktive 67–75-åringene stiller opp noe oftere enn ikke-yrkesaktive gjør (figur 3.4). En større andel yrkesaktive (18%) enn ikke-yrkesaktive (13%) svarer at de utfører frivillig arbeid minst ukentlig (omfatter kategoriene daglig, flere ganger i uken og en gang i uken). Blant ikke-yrkesaktive er det flere som oppgir at de aldri driver med frivillig arbeid sammenliknet med yrkesaktive (66 vs 59 prosent). Forskjellene er ikke veldig store, men de er signifikante (gjelder kun for menn, ikke for kvinner). Om dette er fordi aktivitet avler aktivitet, eller fordi yrkesaktive i denne alderen generelt er mer fulle av energi og krefter enn de som har gått ut av yrkeslivet, kan vi bare spekulere på.

Figur 3.4 Deltakelse i frivillig arbeid blant yrkesaktive og ikke-yrkesaktive 67–75-åringer (%)



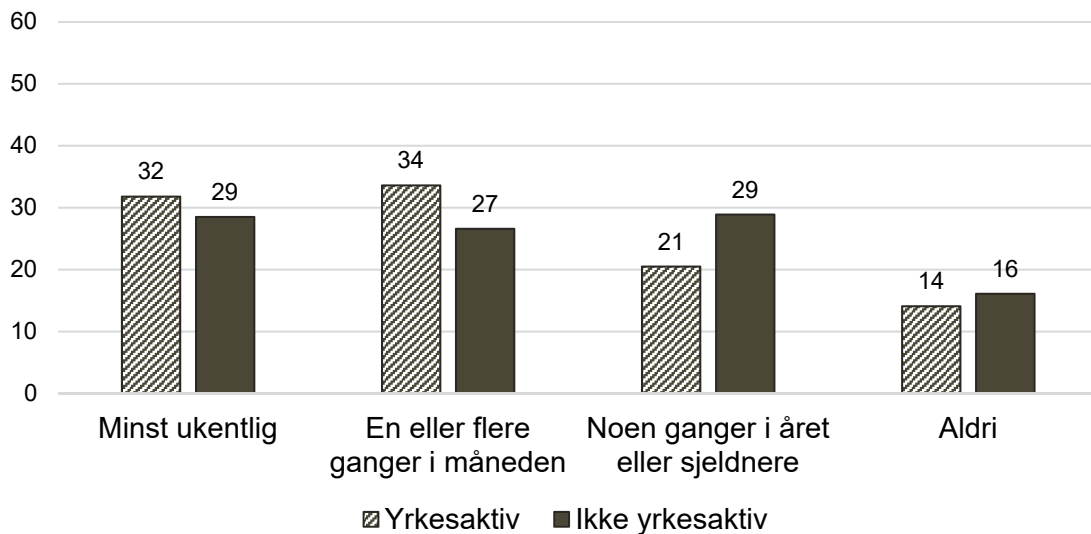
Kilde: NorLAG3 2017.

Det er altså lite som tyder på at yrkesaktivitet legger noen særlig begrensning på det å drive med frivillig arbeid (eller vice versa). En tilsvarende konklusjon ser ut til å kunne trekkes for det å yte omsorg. Selv om det er atskillig flere 67–75-åringer som oppgir at de gir jevnlig praktisk hjelp enn jevnlig personlig pleie – andelene er på henholdsvis 25 og 7 prosent – er det for begge formene for hjelp ingen forskjell mellom yrkesaktive og ikke-yrkesaktive (gjelder begge kjønn).

Å ha inntektsgivende arbeid ser heller ikke ut til å være noe hinder for å passe barnebarn (figur 3.5).²⁷ Tvert imot er yrkesaktive 67–75-åringer mer tilbøyelige til å oppgi at de tar seg av barnebarn minst månedlig sammenliknet med ikke-yrkesaktive i samme alder. Blant de førstnevnte (yrkesaktive) gjelder dette for 66 prosent, mens for den sistnevnte gruppen (ikke-yrkesaktive) er andelen 56 prosent. Tendensen gjelder for både kvinner og menn, men ser ut til å være noe svakere for kvinner.

²⁷ Spørsmålet om pass av barnebarn er med i selvutfyllingsdelen (post/web) til NorLAG3, hvor svarprosenten er noe lavere enn for telefonintervjuet. Antall yrkesaktive 67–75-åringer reduseres med 60 til 228 respondenter, og antall ikke-yrkesaktive 67–75-åringer med 327 til 936 respondenter. Personer uten barnebarn, som utgjør en tilnærmet like stor andel av de to gruppene, er plassert i kategorien «aldri» (sammen med personer som svarer at de aldri er sammen med barnebarna, noe som gjelder svært få respondenter).

Figur 3.5 Pass av barnebarn blant yrkesaktive og ikke-yrkesaktive 67–75-åring (%)



Kilde: NorLAG3 2017.

En annen måte å nærme seg spørsmålet om hva som karakteriserer de eldste i arbeidslivet, er å se på hvordan de skiller seg fra yngre seniorer. Dette skal vi gjøre i neste del av kapitlet.

Hvordan er arbeidssituasjonen til yrkesaktive 67–75-åring sammenliknet med yngre seniorer?

Hvem som regnes som seniorer i arbeidslivet, har ikke noen klar og entydig aldersavgrensning.²⁸ Vi velger her å la gruppen favne personer fra 50 år og oppover i tråd med Statens seniorråd som har definert seniorer som alle som er 50 år eller mer.²⁹ Vi vil sammenlikne de eldste yrkesaktive (eldre seniorer) med yngre seniorer delt inn to aldersgrupper: 50–61-åring, som ennå ikke er kommet i pensjonsalder, og 62–66-åring, som har passert nedre aldersgrense for når det er mulig å begynne å ta ut alderspensjon fra folketrygden, men ikke kommet i alderen der alle har rett til slik pensjon.³⁰ Andelen yrkesaktive er naturlig nok betydelig høyere blant yngre seniorer. I aldersgruppen 50 til 61 år har 87 prosent inntektsgivende arbeid, og blant 62–66-åring er 56 prosent yrkesaktive. For de eldste senioren (67–75-åringene) gjelder dette, som allerede nevnt, 19 prosent (figur 3.6). Menn har noe høyere yrkesaktivitet enn kvinner i alle tre aldersgrupper;

²⁸ Se «Seniorer og arbeidslivet – aldersgrenser og tilpasninger. Rapport fra et partssammensatt utvalg 1. desember 2016».

https://www.regjeringen.no/contentassets/44d25e06d416405e823ce79ef83e8238/a-0042_b_seniorer_og_arbeidslivet_uu.pdf

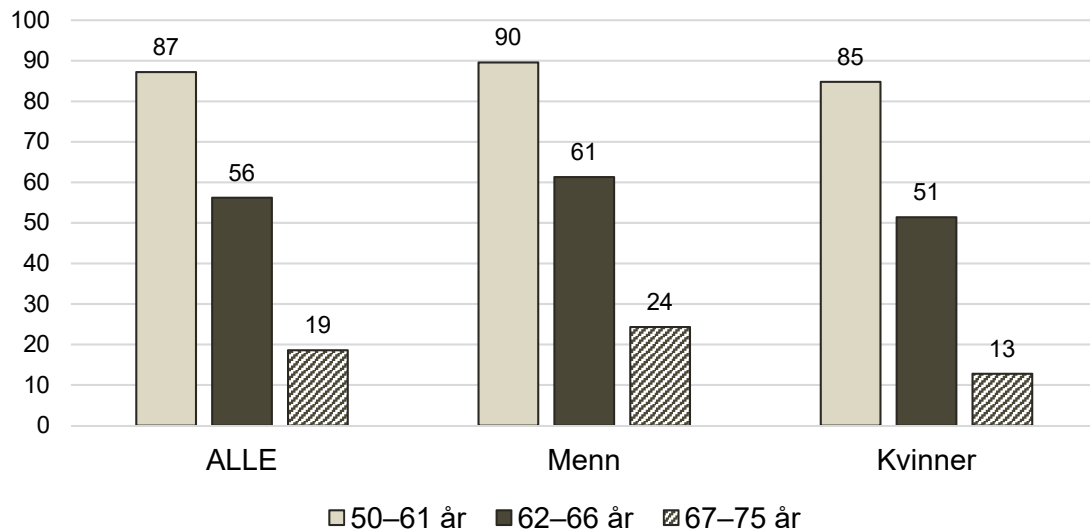
²⁹ «Seniorpolitiske utfordringer 2010–2013», Statens seniorråd.

https://seniorporten.no/dokumenter/Seniorpol_utf_2010_2013.286627.pdf

³⁰ Yrkesaktive 67–75-åring omfatter som før 288 respondenter. For 62–66-åring er antall yrkesaktive respondenter 592, og for 50–61-åring, 2133. Også i disse analysene vil utvalgsstørrelsen kunne være noe lavere dersom enkelte respondenter ikke har besvart de aktuelle spørsmålene.

forskjellen øker fra 5 prosentpoeng blant 50–61-åringene til 10–11 prosentpoeng i de to eldste gruppene.

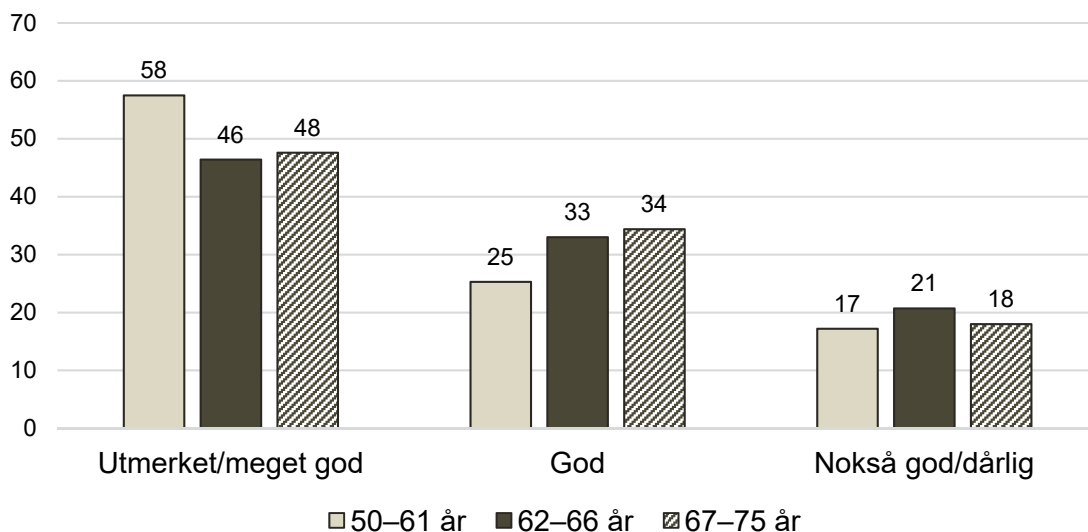
Figur 3.6 Yrkesaktivitet etter kjønn og alder (%)



Kilde: NorLAG3 2017.

Som tidligere vist, hadde de eldste yrkesaktive en bedre oppfatning av egen helse enn jevnaldrende som er ute av arbeidslivet. I figur 3.7 ser vi imidlertid at de ikke har like god opplevelse av helsen som yrkesaktive i alderen 50–61 år. Blant disse yngste seniorenne er det 58 prosent som svarer at helsen er utmerket eller meget god, mens det samme gjelder for 48 prosent av 67–75-åringene. De eldste har på sin side en større andel enn 50–61-åringene som oppgir å ha god helse (34 mot 25 prosent), mens de to gruppene ikke skiller seg fra hverandre med hensyn til å oppleve helsen som nokså god eller dårlig. Mellom 62–66-åringene og 67–75-åringene er helseforskjellene små og ikke signifikante.

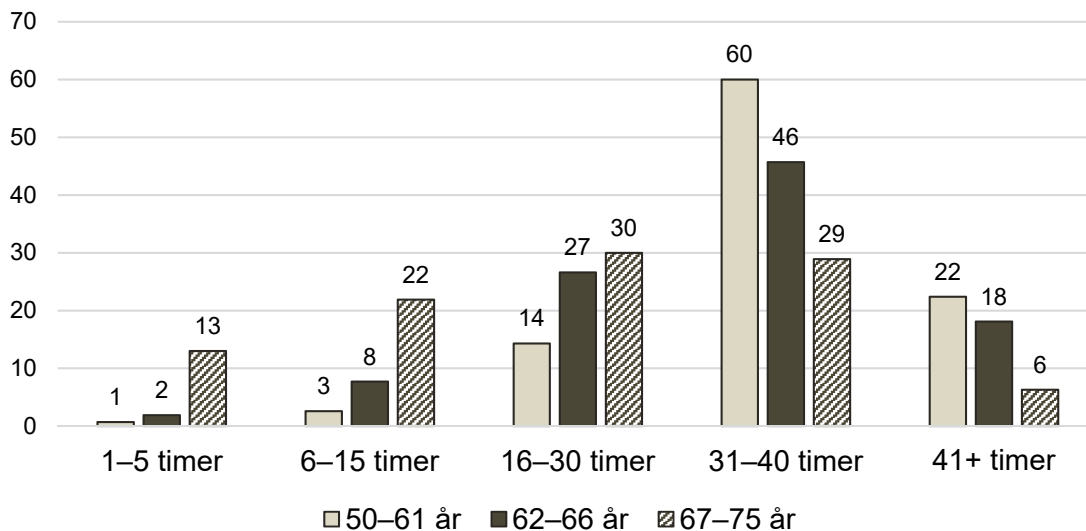
Figur 3.7 Selvvurdert helse etter alder (% blant yrkesaktive)



Kilde: NorLAG3 2017.

Når det gjelder arbeidssituasjonen til de eldste yrkesaktive, ser vi at de i snitt jobber en god del færre timer i uken sammenliknet med yrkesaktive i de to yngre aldersgruppene (figur 3.8). Samtidig er det verdt å merke seg at over en tredjedel av de eldste har arbeidsuker på mer enn 30 timer.

Figur 3.8 Arbeidstid per uke etter alder (% blant yrkesaktive)

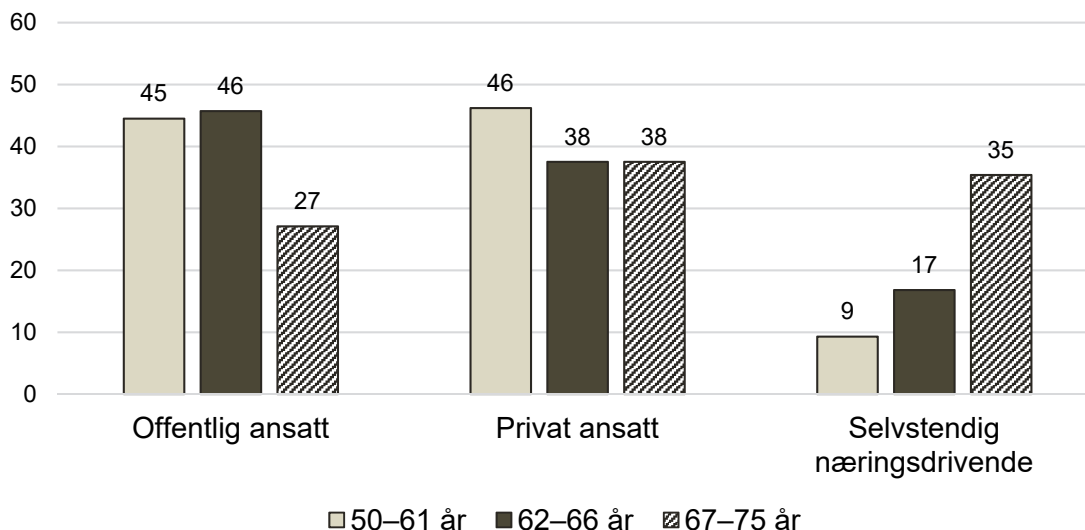


Kilde: NorLAG3 2017.

De eldste yrkesaktive er langt oftere selvstendig næringsdrivende enn tilfellet er blant yngre seniorer, og de jobber sjeldnere i offentlig sektor (figur 3.9). At så mange av de eldste yrkesaktive er selvstendige – 35 prosent sammenliknet med 17 prosent av 62-66-åringene og 9 prosent av 50-61-åringene, kan være en følge av at en slik arbeidstilknytning gjør det lettere å fortsette i arbeid etter fylte 67 år, med andre ord at disse personene alltid, eller i store deler av yrkeslivet, har vært

selvstendig næringsdrivende. Det kan også være at det å jobbe som selvstendig er en tilpasning som er gjort på et senere tidspunkt i karrieren nettopp for å muliggjøre fortsatt arbeid. Vi skal komme tilbake til dette spørsmålet i siste delen av kapitlet. Den lave andelen offentlig ansatte blant de eldste henger antakelig i stor grad sammen med at aldersgrensen i offentlig sektor fortsatt er 70 år, og at aldersgrensen i staten er juridisk strengere enn i privat sektor. I offentlig sektor er dessuten særaldersgrenser mer utbredt (Midsundstad, Mehlum & Hilsen 2017).

Figur 3.9 Ansettelsesforhold og sektortilhørighet etter alder (% blant yrkesaktive)



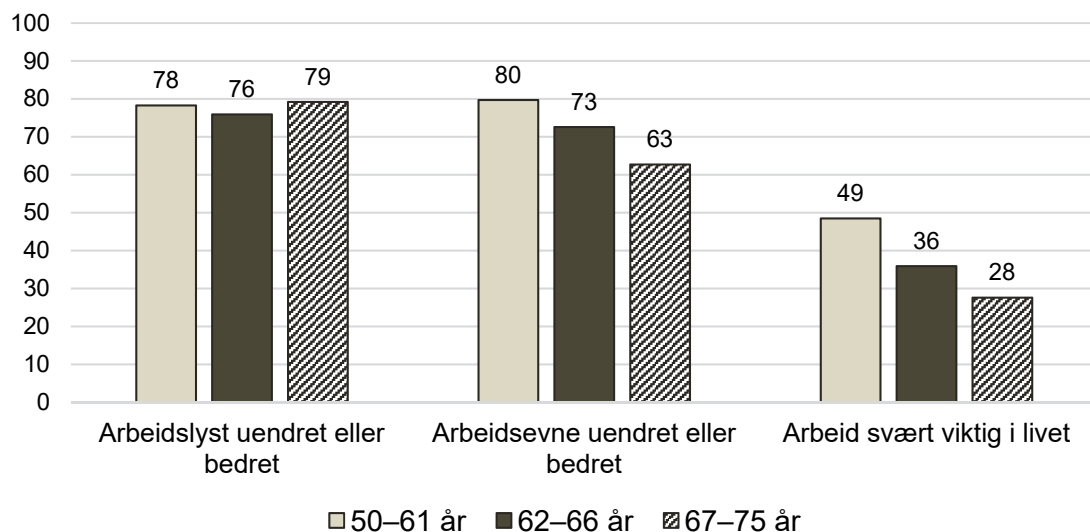
Kilde: NorLAG3 2017.

En del av forklaringen på at det er flere menn enn kvinner blant de eldste yrkesaktive finner vi her, ettersom det er langt vanligere for kvinner enn for menn å jobbe i offentlig sektor. Dette gjelder uansett alder. Blant kvinner er mer enn 60 prosent i aldersgruppene 50 til 61 år (61%) og 62 til 66 år (65%) offentlig ansatte, og 48 prosent blant 67–75-åringene. Andelene for menn er henholdsvis 29, 28 og 17 prosent. Menn er derimot oftere selvstendig næringsdrivende: dette gjelder 13 prosent av 50–61-åringene, 23 prosent av 62–66-åringene, og hele 44 prosent blant de aller eldste (67–75). Andelene som er selvstendige blant kvinner i disse aldersgruppene er 5, 10 og 18 prosent.

Vi ser altså noen klare forskjeller når det gjelder de ytre omstendighetene ved arbeidssituasjonen til yrkesaktive 67–75-åringene sammenliknet med yngre seniorer. I figur 3.10 går vi over til å se på variasjonen i oppfatninger om arbeidet, nærmere bestemt synet på utviklingen i egen arbeidslyst og arbeidsevne, samt arbeidets

betydning i livet.³¹ Her ser vi at de eldste yrkesaktive ikke står noe tilbake for yngre med hensyn til arbeidslyst. Nærmere 80 prosent av 67–75-åringene hevder at denne er uendret eller har bedret seg det siste tiåret, som er helt på nivå med 50–61-åringene og 62–66-åringene. Derimot har de eldste et noe mindre positivt syn enn yngre når det gjelder utviklingen av egen arbeidsevne – 63 prosent av 67–75-åringene opplever denne evnen som uendret eller bedret mot 73 prosent av 62–66-åringene og 80 prosent av 50–61-åringene. De eldste svarer også sjeldnere at arbeidet er svært viktig i livet. Dette gjelder for 28 prosent mot henholdsvis 36 og 49 prosent i de to yngre aldersgruppene. At færre blant de eldste seniorene ser på arbeid som svært viktig kan være et tegn på at det tross alt foregår en løsrivingsprosess på dette tidspunktet, men det kan også tenkes å være en ren konsekvens av at de i snitt har kortere arbeidsuker og at arbeidet av den grunn spiller en mer begrenset rolle i livet enn for yngre aldersgrupper som i snitt tilbringer flere av ukens timer på jobben.

Figur 3.10 Syn på egen arbeidslyst, egen arbeidsevne og arbeidets viktighet i livet etter alder (% blant yrkesaktive)



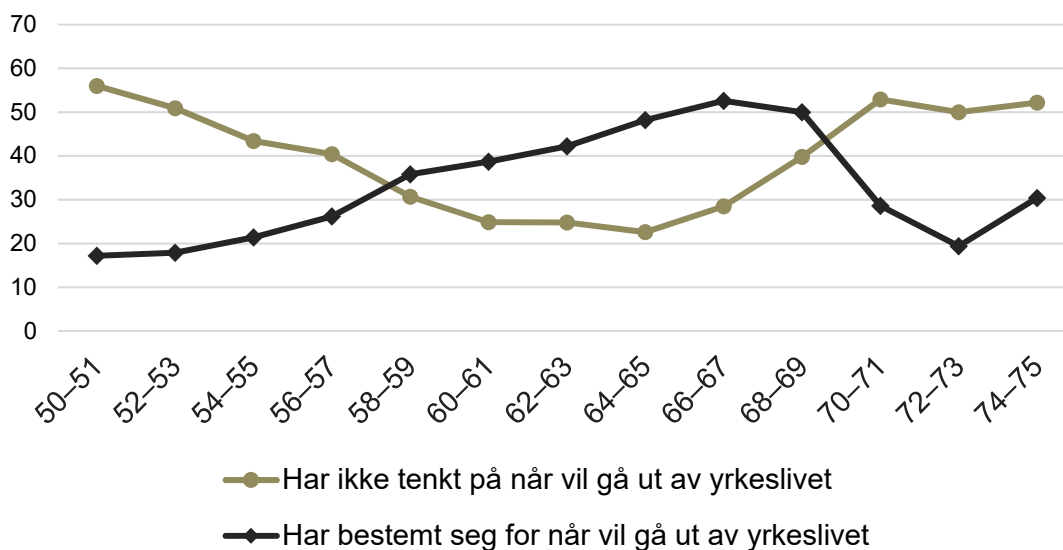
Kilde: NorLAG3 2017.

Figur 3.11 viser hvordan det å ha lagt planer for avgangen fra yrkeslivet varierer med alder. Ikke så overraskende synker andelen som svarer at de ikke har tenkt på tidspunktet for denne overgangen ettersom vi beveger oss oppover i alders-

³¹ Spørsmålsformuleringene er som følger: «Sammenliknet med for 10 år siden, har du opplevd endringer på noen av disse områdene? ... Arbeidsevne ... Arbeidslyst», «Hvor viktig vil du si at hvert av de følgende forhold er i livet ditt nå for tiden? ... Ditt arbeid (hvis aktuelt)». Utvalgene er noe mindre i disse analysene fordi spørsmålene var del av selvutfyllingsskjemaet til NorLAG3, der svarprosenten er lavere. Som nevnt i tidligere fotnote, reduseres antall yrkesaktive 67–75-åringene med 60 til 228 respondenter. Videre reduseres antall yrkesaktive 62–66-åringene med 119 til 473 respondenter, og antall yrkesaktive 50–61-åringene med 552 til 1581 respondenter.

gruppene, mens andelen som har bestemt seg for når dette skal skje, stiger.³² Tendensen gjelder imidlertid bare opp til et visst punkt. Blant de eldste er det igjen flere som ikke har tenkt på når de skal slutte å jobbe enn det er som har bestemt seg for tidspunktet. Mønsteret kan tolkes dit hen at for personer som fortsatt er yrkesaktive etter at de har fylt 67 år, er det ganske vanlig å ha et ønske om å jobbe så lenge som mulig, og at dette er bakgrunnen for at såpass mange ikke har satt noe konkret eller endelig slutt punkt for yrkeskarrieren.

Figur 3.11 Planer for avgang fra yrkeslivet etter alder (% blant yrkesaktive)



Kilde: NorLAG3 2017.

Etter å ha avdekket hvordan de eldste yrkesaktive skiller seg fra yngre seniorer når det gjelder ulike aspekter ved arbeidssituasjon og arbeidstilknytning i 2017, skal vi i siste del av kapitlet se på de samme arbeidsforholdene i 2007 og undersøke om det er noen forskjeller mellom de eldste som fortsatt er yrkesaktive (67–75 år) og deres jevnaldrende som ikke lenger er i jobb i 2017 (men som var det for ti år siden).

Hvordan var arbeidssituasjonen til yrkesaktive 67–75-åringene for ti år siden sammenliknet med jevnaldrende som i dag er ute av arbeidslivet?

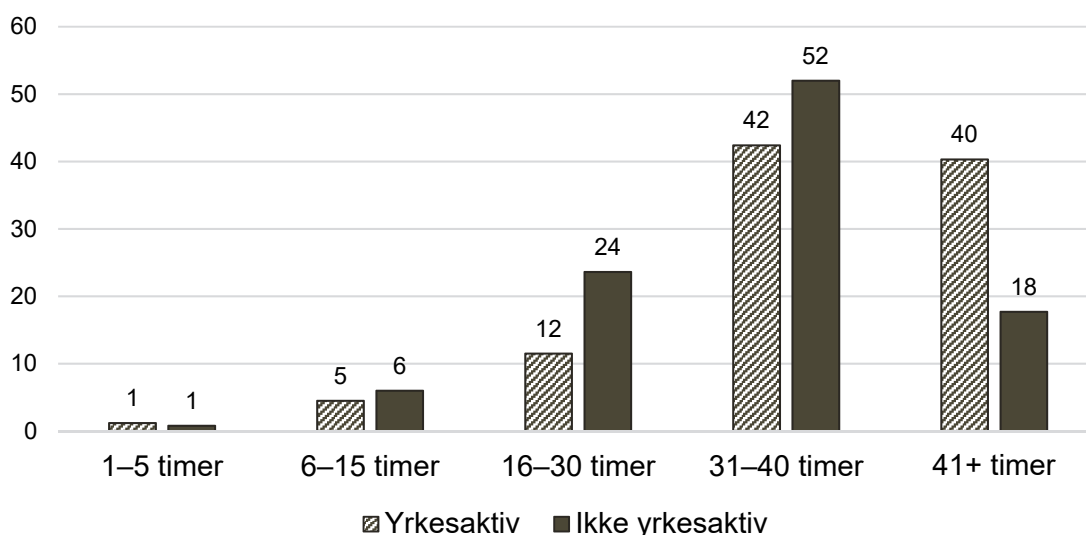
Ettersom NorLAG-dataene er longitudinelle, det vil si at de samme personene er intervjuet i flere runder, er det mulig å følge respondentene over tid og undersøke

³² Respondentene ble spurt på følgende vis: «Jeg skal nå stille noen spørsmål om pensjonering. Har du tenkt noe på når du vil gå ut av yrkeslivet?» De som svarte ja, fikk oppfølgingsspørsmålet «Har du bestemt deg for ved hvilken alder du vil gå ut av yrkeslivet?». I figur 3.11 summerer ikke de to prosenttallene til hundre innenfor aldersgruppene fordi midtkategorien (de som har tenkt på tidspunkt men ikke bestemt seg) er utelatt.

om de eldste yrkesaktive skilte seg fra sine jevnaldrende som er utenfor arbeidslivet i dag, på tidligere tidspunkt. Vi vil i denne siste delen først og fremst konsentrere oss om forskjeller knyttet til arbeidsforhold ti år tidligere. Analysene vil derfor kun omfatte personer som også var med i forrige surveyrunde (NorLAG2) og som oppga å ha inntektsgivende arbeid den gangen (2007).³³

Som vi så i figur 3.8, har mange av de eldste yrkesaktive relativt korte arbeidsuker. Dette var imidlertid ikke tilfellet da de var ti år yngre. Den gangen jobbet dagens yrkesaktive 67–75-åringer langt mer enn sine jevnaldrende som nå er ute av arbeidslivet, og de jobbet også over gjennomsnittet i befolkningen. Hele 40 prosent hadde arbeidsuker på mer enn 40 timer (figur 3.12). Blant de som ikke lenger er i jobb (i 2017) var andelen med såpass lange uker i 2007 kun 18 prosent.

Figur 3.12 Tidligere arbeidstid per uke blant yrkesaktive og ikke-yrkesaktive 67–75-åringer (%)

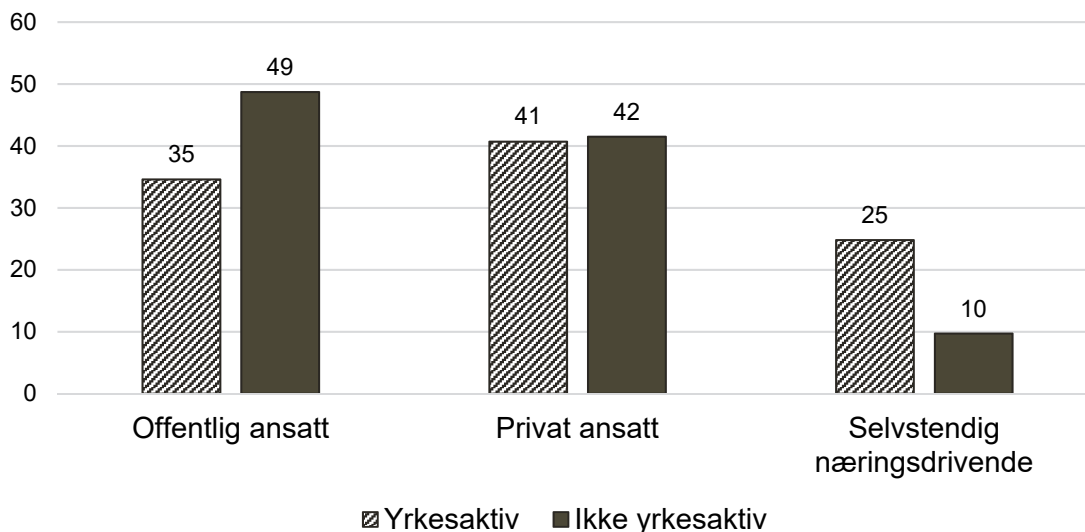


Kilde: NorLAG2 2007 og NorLAG3 2017.

For ti år siden var det også flere av de eldste yrkesaktive som var selvstendig næringsdrivende og færre som var ansatt i offentlig sektor enn hva som var tilfellet for de som ikke lenger er i jobb i 2017 (figur 3.13). Blant de som er selvstendig næringsdrivende i alderen 67–75 i NorLAG3, er det omtrent like vanlig å ha hatt en slik arbeidstilknytning ti år tidligere som å ha gått fra å være ansatt til å bli selvstendig i tiårsperioden mellom de to undersøkelsesrundene. Videre er det i siste gruppe omtrent like mange som kommer fra privat som fra offentlig sektor.

³³ Det opprinnelige utvalget av yrkesaktive 67–75-åringer i NorLAG3 reduseres fra 288 til 246 respondenter – 22 forsvinner fordi de ikke var med i NorLAG2 og 20 fordi de ikke var i inntektsgivende arbeid på dette tidspunktet (2007). Utvalget av ikke-yrkesaktive 67–75-åringer reduseres fra 1263 til 792 respondenter – 80 fordi de ikke deltok i NorLAG2 og 391 fordi de ikke var yrkesaktive den gangen. Allerede ut fra disse tallene ser vi altså en viktig forskjell mellom de eldste yrkesaktive og deres jevnaldrende ved at det i sistnevnte gruppe er en stor andel som allerede ti år tidligere befant seg utenfor arbeidslivet.

Figur 3.13 Tidligere ansettelsesforhold og sektortilhørighet blant yrkesaktive og ikke-yrkesaktive 67–75-åringer (%)

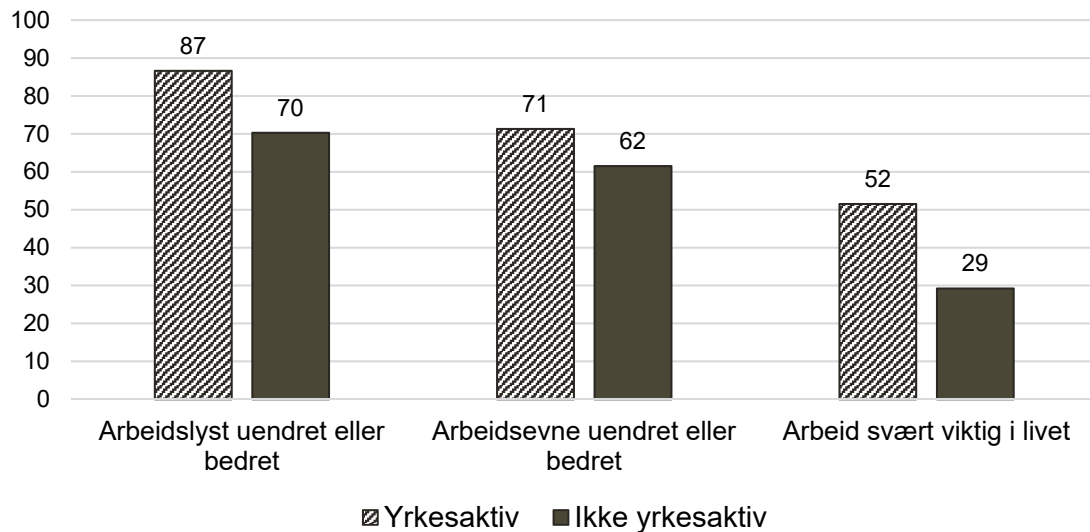


Kilde: NorLAG2 2007 og NorLAG3 2017.

Den utbredte arbeidslysten vi finner blant dagens yrkesaktive 67–75-åringer var til stede i vel så stor grad i 2007, da gruppen var ti år yngre; hele 87 prosent oppfattet den gangen arbeidslysten sin som uendret eller bedret (figur 3.14).³⁴ Også blant de som ikke er yrkesaktive i denne aldersgruppen i dag, men som var det for ti år siden, hadde flertallet et positivt syn på egen arbeidslyst, dog signifikant færre (70%). Dagens yrkesaktive 67–75-åringer kommer også noe bedre ut enn sine jevnaldrende når vi ser på opplevelsen av arbeidsevne ti år tidligere. Mens 71 prosent av de som fortsatt er yrkesaktive anså arbeidsevnen som uendret eller bedret i 2007, gjaldt det samme for 62 prosent av de som ikke lenger er i arbeid. Størst forskjell mellom de to gruppene finner vi imidlertid i synet på arbeidets viktighet. Over halvparten (52%) av de som fremdeles er yrkesaktive så på arbeidet som svært viktig i livet for ti år siden, sammenliknet med 29 prosent av de som ikke lenger er yrkesaktive i alderen 67–75 år.

³⁴ I NorLAG2 er disse spørsmålene også med i selvutfyllingsdelen, slik at utvalgene reduseres noe (antall yrkesaktive 67–75-åringer med 40 til 206 respondenter, og antall ikke-yrkesaktive 67–75-åringer med 108 til 684 respondenter). Spørsmålsstillingen er lik som i NorLAG3 (se fotnote til figur 3.10).

Figur 3.14 Tidligere syn på egen arbeidsløyst, egen arbeidsevne og arbeidets viktighet i livet blant yrkesaktive og ikke-yrkesaktive 67–75-åringer (%)

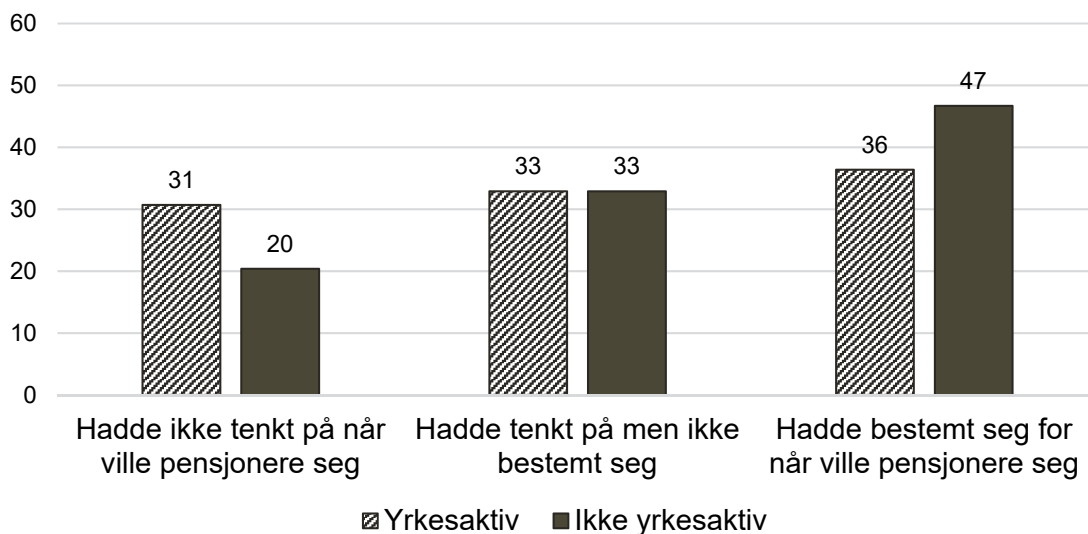


Kilde: NorLAG2 2007 og NorLAG3 2017.

Som allerede vist, er det en betydelig andel av dagens yrkesaktive 67–75-åringer som ikke har bestemt seg for når de skal slutte å jobbe. Dette gjelder særlig for de over 70 år, som her likner mer på yrkesaktive i femtiårene enn på de som er i begynnelsen og midten av sekstiårene. Ser vi på avgangsplanene som de eldste yrkesaktive hadde ti år tidligere, i 2007, og sammenlikner med planene til de som er ute av arbeidslivet i dag, men som var i jobb den gangen, var det flere blant de sistnevnte som hadde bestemt seg for når de ville slutte enn blant de som fortsatt er i jobb (47 mot 36 prosent). For det å ikke ha tenkt noe på avgangstidspunkt var forholdet mellom de to gruppene motsatt: dette gjaldt 31 prosent av de som fortsatt er yrkesaktive og 20 prosent av de som har gått ut av arbeidslivet i årene etter 2007 (figur 3.15).³⁵

³⁵ I NorLAG2, som ble gjennomført før pensjonsreformen, dreide spørsmålene seg om planer for å gå av med pensjon: «Jeg skal nå stille noen spørsmål om pensjonering. Har du tenkt noe på når du vil gå av med pensjon?», og hvis ja, «Har du bestemt deg for ved hvilken alder du vil slutte i arbeid og bli pensjonist?». Etter pensjonsreformen i 2011 har det blitt lettere å kombinere arbeid med pensjon, og dermed er det ikke klart om det å gå av med pensjon betyr å slutte i inntektsgivende arbeid. Av den grunn ble spørsmålsstillingen i NorLAG3 endret til planer for å gå ut av yrkeslivet (se fotnote til figur 3.11).

Figur 3.15 Tidligere planer for avgangstidspunkt blant yrkesaktive og ikke-yrkesaktive 67–75-åringere (%)



Kilde: NorLAG2 2007 og NorLAG3 2017.

Tar vi kun for oss personer som oppga en konkret avgangsalder, var det langt flere av de som ikke lenger er yrkesaktive i dag (67–75 år) som planla å gå av før de fylte 67 år enn blant de som fremdeles er i arbeid i denne alderen, henholdsvis 67 og 43 prosent. Forskjellen er mindre mellom de to gruppene om vi ser på andelen som planla å gå av *senest* ved fylte 67 år; 97 mot 90 prosent. At så få hadde planer om å fortsette å jobbe ut over 67 år den gangen (2007), kan ha å gjøre med at undersøkelsen ble gjennomført 3–4 år før pensjonsreformen trådte i kraft, da ikke alle var fullt klar over de mulighetene reformen ville gi for å kombinere arbeid og pensjon.

Tabell 3.1 viser resultatene fra en multivariat analyse, der vi ser på betydningen av ulike forhold for sannsynligheten for å være yrkesaktiv i alderen 67–75 år i 2017: nærmere bestemt arbeidsforhold i 2007, pensjonsplaner i 2007, opplevd økonomi og opplevd helse i 2007, endring i opplevd helse mellom 2007 og 2017, partners arbeidssituasjon i 2017, samt kjønn, alder og utdanningsnivå.³⁶ Når det kontrolleres for de ulike variablene har følgende aspekter ved arbeidssituasjonen i 2007 en positiv sammenheng med det å fremdeles ha inntektsgivende arbeid i 2017: selvstendig næringsvirksomhet, lange arbeidsuker (ut over normal arbeidstid), vurdering av arbeidet som svært viktig i livet, opplevelse av god arbeidslyst (dvs. uendret eller bedret i løpet av de foregående ti årene), planer om å gå av tidligst ved 67 år eller ikke å ha lagt konkrete planer for avgangstidspunkt. I tillegg har egenvurdert helse betydning. Å vurdere helsen som god i 2007, og/eller ha en stabil eller positiv utvikling i selvurdert helse mellom 2007 og 2017, har positiv innvirkning på yrkesaktiviteten som 67–75-åring. Det samme gjelder for det å ha en partner som fremdeles er i arbeid i 2017. Ser vi på alder, så reduserer det å

³⁶ Utvalget i tabellen på 840 respondenter er antallet som blir igjen når alle som har ubesvart på minst én av variablene utelates fra analysen.

befinne seg i den eldste alderskategorien (73–75 år) sannsynligheten for å være yrkesaktiv.

Tabell 3.1 Sannsynligheten for å være i inntektsgivende arbeid i 2017 i alderen 67–75 år, for alle, og for kvinner og menn separat (multivariate lineære sannsynlighetsmodeller, ustandardiserte koeffisienter)

	ALLE	KVINNER	MENN
Mann	0,07*	-	-
Alder 2017 (ref.kat. 67–68 år)			
69–70 år	-0,04	0,02	-0,08
71–72 år	-0,04	-0,03	-0,03
73–75 år	-0,11*	-0,07	-0,13*
Høy utdanning (universitet/høyskole)	-0,05	-0,08*	-0,00
Ansettelsesforhold/sektortilhørighet 2007 (ref.kat. offentlig ansatt)			
Privat ansatt	-0,01	-0,03	0,02
Selvstendig næringsdrivende	0,14**	0,03	0,21**
Arbeidstid per uke 2007 (ref.kat. 1–30 timer)			
31–40 timer	0,01	0,08	-0,07
Over 40 timer	0,18***	0,23**	0,11
Høy tilfredshet med jobben 2007	0,02	0,02	0,04
Arbeid svært viktig i livet 2007	0,12***	0,09*	0,15**
Arbeidslust uendret/bedret 2007	0,11**	0,06	0,16**
Arbeidsevne uendret/bedret 2007	-0,01	-0,01	-0,01
Pensjons-/avgangsplaner 2007 (ref.kat. gå av før 67) ^a			
Gå av ved 67 eller senere	0,13**	0,08	0,15*
Ikke lagt planer	0,09**	0,03	0,13**
God økonomi (lett å få endene til å møtes) 2007	-0,06	-0,10*	-0,02
Meget god/utmerket helse 2007	0,10**	0,11*	0,09
Stabil/positiv helseendring 2007–2017	0,06*	0,09*	0,03
Partners arbeidssituasjon 2017 (ref.kat. partner ikke i arbeid)			
Partner i arbeid	0,13***	0,06	0,20***
Uten partner	0,03	0,02	0,00
N	840	416	424

*** p<0,001 ** p<0,01 * p<0,05

^a En filterfeil førte til at fem prosent av utvalget ikke ble spurt om pensjonsplaner. For å ikke miste disse respondentene inkluderer analysen en dummy for manglende informasjon på variabelen (effektene for denne er ikke vist i tabellen).

Kilde: NorLAG2 2007 og NorLAG3 2017.

Separate analyser av kvinner og menn viser at det kun er oppfatningen av arbeid som svært viktig i livet som har signifikant betydning for begge kjønn. For alle de andre variablene som slår ut signifikant når vi ser på hele utvalget under ett, varierer det om det er kvinner eller menn som først og fremst driver sammenhengen (det er imidlertid ingen eksempler på at effektene er motsatte for det andre kjønn, kun at de er for små til å være signifikante). For kvinner er det dessuten to variabler som slår ut som ikke er signifikante når hele utvalget sees under ett. Både det å ha høy utdanning og det å ha en god økonomi i 2007 gir lavere sannsynlighet for å være yrkesaktiv i 2017 blant kvinner 67–75 år.

Oppsummering: de eldste i arbeidslivet – hvem er de?

Ifølge våre analyser kjennetegnes yrkesaktive i alderen 67–75 år av å ha bedre helse enn gjennomsnittet for sin aldersgruppe. Videre er de i større grad høyere utdannet. Det dreier seg her om utdanning fra høyskole eller universitet på høyere nivå (minst fire år). Slås derimot lavere og høyere høyskole- og universitetsutdanning sammen, finner vi ingen effekt av utdanning. Yrkesaktive 67–75-åringene har oftere en yrkesaktiv partner enn hva som er tilfellet for jevnaldrende som ikke lenger er i jobb. Et annet viktig kjennetegn gjelder kjønn: menn er mer tilbøyelige til å fortsette å jobbe etter fylte 67 år enn det kvinner er, noe som innebærer at to tredjedeler av de eldste yrkesaktive er menn. Analysene avdekket dessuten at 67–75-åringene som har inntektsgivende arbeid også er mer aktive enn sine ikke-yrkesaktive jevnaldrende på andre arenaer: de deltar noe oftere i frivillig arbeid (gjelder kun menn) og de tar seg noe oftere av barnebarna.

For majoriteten av de eldste yrkesaktive ser det ikke ut som om det ligger økonomiske hensyn bak det at de fortsatt er i inntektsgivende arbeid; 86 prosent svarer at det ikke er utgifter som bidrar til at de ikke kan gå ut av yrkeslivet på det nåværende tidspunkt. Nesten hele gruppen har da også begynt å ta ut full alderspensjon fra folketrygden, slik at yrkesinntekten kommer i tillegg til pensjonen. Blant kvinner er det imidlertid en tendens til at de med dårligst økonomi i 2007 har større sannsynlighet for å være yrkesaktive ti år senere enn de med en bedre økonomisk situasjon (kvinnene med dårligst økonomi bor også i større grad uten en partner).

Sammenliknet med yngre seniorer har yrkesaktive 67–75-åringene atskillig kortere arbeidsuker i snitt. For ti år siden jobbet de på den annen side langt mer enn sine jevnaldrende som i dag er ute av yrkeslivet, og også mer enn befolkningsgjennomsnittet. Videre er de eldste oftere selvstendig næringsdrivende enn hva som er vanlig blant yrkesaktive generelt. Omtrent halvparten av disse var selvstendige også ti år tidligere, mens halvparten har blitt selvstendige i løpet av det siste tiåret. Å jobbe som selvstendig ser altså ut til å være både noe som kan gjøre det lettere å fortsette ut over en viss alder, og en tilpasning som kan gjøres for nettopp å kunne fortsette.

Det er vanligere å ha merket en nedgang i egen arbeidsevne blant yrkesaktive 67–75-åringene enn hva som er tilfellet for yngre aldersgrupper. De eldste er også mindre tilbøyelige til se på arbeidet som svært viktig i livet på dette tidspunktet.

For ti år siden derimot, var det over halvparten av gruppen som svarte at arbeid var svært viktig for dem, og de skilte seg her klart fra sine jevnaldrende som ikke er yrkesaktive i dag der en vesentlig lavere andel anså jobben som svært viktig. Arbeidslysten var, og er, stor i gruppen; yrkesaktive 67–75-åringene står her ikke noe tilbake for yngre yrkesaktive.

Når det gjelder avgangsplaner, er det flere blant de eldste seniorenene som ikke har bestemt seg for når de skal slutte å jobbe enn det er blant yrkesaktive i begynnelsen og midten av sekstiårene. En måte å tolke dette funnet på, er at for personer som fremdeles er i jobb over en viss alder, ønsker mange å fortsette så lenge som mulig. De tar det med andre ord som det kommer, og av den grunn ønsker de ikke å fastsette noe endelig slutt punkt for yrkeskarrieren. Den manglende sammenhengen med alder i tabell 3.1, der det kun er for den eldste aldersgruppen (73–75 år) at vi finner en signifikant nedgang i tendensen til å være yrkesaktiv (sammenliknet med referanse kategorien bestående av 67–68-åringene), tyder på at de som først er i jobb ved fylte 67 år er tilbøyelige til å fortsette i flere år.

Mens vi i dette kapitlet har tatt utgangspunkt i de eldste yrkesaktive selv, og deres vurderinger av egen arbeidssituasjon og arbeidstilknytning, skal vi nå ta lederes perspektiv i betraktning med hensyn til hvordan virksomheter forholder seg til de eldste arbeidstakerne.

– Hevet aldersgrense i arbeidslivet –

4 Hvordan forholder virksomheter seg til eldre arbeidstakere?

Etter å ha undersøkt hvem som står i arbeid til relativt høy alder (67 år og eldre) med utgangspunkt i yrkesaktives perspektiv, vil vi i dette kapitlet se nærmere på hvordan virksomheter forholder seg til sine eldste medarbeidere. Hvilke oppfatninger har ledere om eldre arbeidstakere, og stimulerer de dem i retning av å slutte eller å fortsette? Dette er noen av spørsmålene som vil bli belyst under.

Som påpekt i tidligere forskning, bidrar arbeidsgivere til å forme ansattes senkarrieremuligheter (se f.eks. Vickerstaff, Cox & Keen 2003, Furunes, Mykletun & Solem 2011, Van Solinge & Henkens 2014, Terjesen & Salomon 2015, Hermansen 2016, Harris mfl. 2018). Lederes holdninger spiller her en sentral rolle (Furunes mfl. 2011, Harris mfl. 2018). Dette kan illustreres med funn fra studier som belyser aldersrelaterte normer blant ledere: jo høyere alder (topp)ledelsen mente var passende alder for å gå av, desto større var sannsynligheten for at ansatte fortsatte i jobb utover normal avgangsalder (Karpinska, Henkens & Schippers 2013, Oude Mulders, Henkens & Schippers 2017).

Det finnes flere publikasjoner som tar opp stereotypier og fordommer overfor eldre i arbeidslivet (bl.a. Posthuma & Campion 2009, Bal mfl. 2011, Ng & Feldman 2012, Dordoni & Argentero 2015, Abrams, Swift & Drury 2016, Solem 2020). Harris og kolleger (2018) har gjennomgått til sammen 43 tidligere studier som på ulike måter belyser effekter av alderisme på mulighetene for yrkesaktivitet i eldre år. De konkluderer at det eksisterer en rekke oppfatninger om eldre i arbeidslivet – både blant arbeidsgivere, ledere og HR-sjefer, og også blant eldre arbeidstakere selv – og at disse i langt større grad dreier seg om negative stereotypier og oppfatninger enn om positive. Videre konkluderer de at det først og fremst er de negative oppfatningene som spiller inn (negativt) når det gjelder ansettelse, kompetanseheving og yrkesavgang.

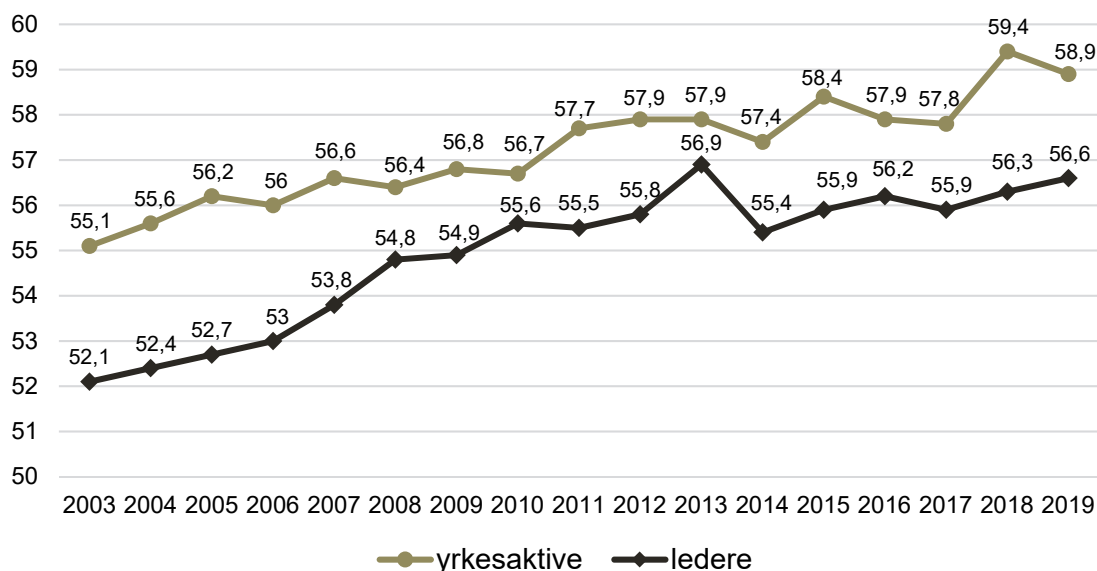
Sammen med en rekke eksperter innenfor arbeids- og pensjoneringsfeltet, hevder Henkens at arbeidsgivere (og ledere) generelt fremstår som nokså lunkne til det å beholde eldre arbeidskraft (Henkens mfl. 2018). Dette går også frem av en studie gjennomført av Van Dalen og hans kolleger (2015). Etter å ha gjennomgått personalpolitikken overfor eldre arbeidstakere i mer enn 3 600 virksomheter i seks europeiske land, identifiserte de tre ulike hovedstrategier: 1) yrkesavgang og pensjonering, 2) tilpasninger på arbeidsplassen og 3) satsing på å utvikle den eldre arbeidskraften. Konklusjonen deres var at det å utvikle arbeidstakerne var vanligere enn å tilpasse arbeidsplassen, men den vanligste strategien syntes å handle om måter å få eldre arbeidstakere til å avslutte arbeidsforholdet sitt. Det generelle inntrykket fra denne studien er altså at arbeidsgivere i liten grad ser ut til å være opptatte av å legge til rette for at flere eldre skal stå lenger i arbeid (Van Dalen, Henkens & Wang 2015). Fersk forskning kan muligens tyde på at det er

endring å spore. I hvert fall har Oude Mulders og kolleger (Turek, Oude Mulders & Henkens 2019, Oude Mulders, Henkens & Van Dalen 2020) nylig konkludert at ledere i Nederland de siste årene har blitt mer opptatte av å legge til rette for lengre yrkeskarrierer enn hva de var tidligere.

Oppfatninger av eldre arbeidstakere

«Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som 'eldre' i arbeidslivet?» er et spørsmål som har blitt stilt til både yrkesaktive og ledere i Norsk seniorpolitisk barometer fra starten i 2003. I årene som har gått siden da, har denne alderen økt med rundt fire år – 3,9 år for yrkesaktive (fra 55 til 58,9 år) og 4,6 år for ledere (fra 52 til 56,6 år) (figur 4.1). Lederne har gjennomgående en oppfatning av at folk begynner å bli eldre tidligere enn hva yrkesaktive mener. I 2019 var forskjellen på 2,3 år.³⁷

Figur 4.1 Oppfatning av ved hvilken alder folk begynner å bli regnet som «eldre» i arbeidslivet 2003–2019 (gjennomsnitt)



Kilde: Norsk seniorpolitisk barometer 2003–2019.

Ser vi på andelene som mener at det først er ved 65-årsalderen eller senere at folk begynner å regnes som «eldre», finner vi en særlig markert kontrast mellom ledere og yrkesaktive – mens 10 prosent av lederne i 2019 oppga en alder fra 65 år og oppover, gjaldt det samme for 28 prosent av de yrkesaktive. Vesentlig færre anser 67 år+ for alderen for når en regnes som eldre – fem prosent av lederne og 12 prosent av de yrkesaktive. Endringene fra 2003 er betydelige – den gang var det under tre prosent av lederne og åtte prosent av de yrkesaktive som mente at

³⁷ Gjennomsnittsalderne er basert på valide svar på spørsmålet (n=880–955 for yrkesaktive og n=723–767 for ledere). For yrkesaktive varierer andelen ubesvart fra 5 til 12 prosent, mens andelen for ledere varierer fra 1 til 4 prosent. Svarene for ledere i 2018 og 2019 er vektet for å være sammenliknbare med tidligere år.

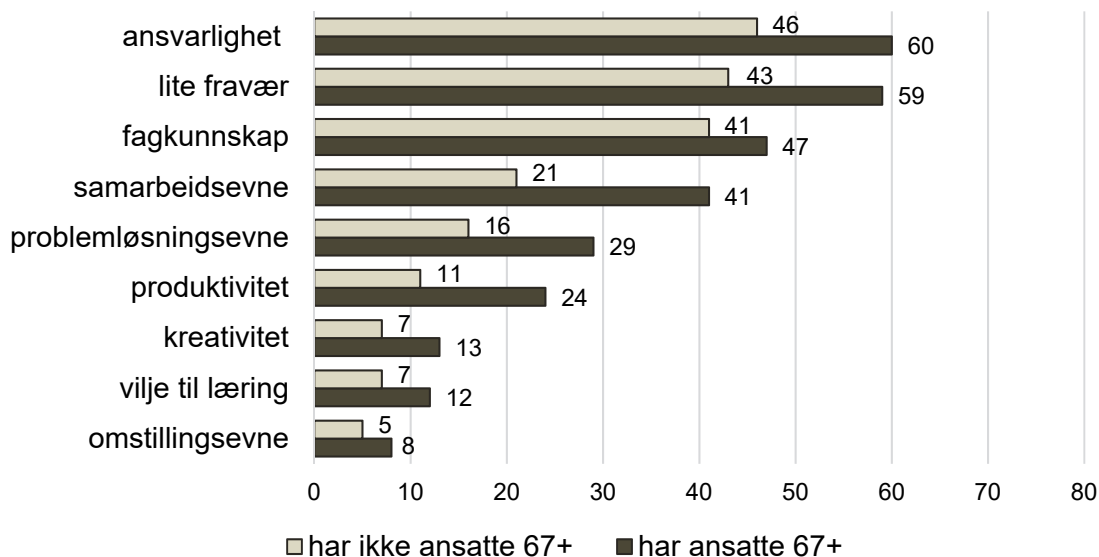
folk begynner å bli eldre i arbeidslivet når de er 65 år eller mer (og henholdsvis 4 og 1 prosent som oppga alderen 67 år eller eldre).

Ledere blir også i seniorpolitisk barometer spurt om ved hvilken alder de ville nøle med å innkalle kvalifiserte søkere til intervju. Spørsmålet ble første gang stilt i 2008, og siden den gang har gjennomsnittsalderen økt fra 57 til 58,8 år. Endringen tilsvarer økningen i alderen for når ledere mener at yrkesaktive begynner å regnes som «eldre» i arbeidslivet (som økte fra 54,8 år i gjennomsnitt i 2008 til 56,6 år i 2019). Det er naturlig nok en stor grad av samsvar mellom disse to aldrene. Ledere som oppgir en lavere alder enn 65 år for når folk begynner å regnes som eldre i arbeidslivet, er langt mindre tilbøyelige til å kunne tenke seg å innkalle kvalifiserte søkere i alderen 65 år og eldre på intervju enn de som oppgir 65 år eller høyere. Data fra seniorpolitisk barometer for 2019 viser at 79 prosent av lederne som svarte at folk regnes som eldre før fylte 65 år ville nølt med å innkalle søkere på 65 år+ til intervju. Blant de som derimot mente at folk regnes som eldre først fra 65-årsalderen, var det vesentlig færre som svarte det samme. 43 prosent av disse ville nølt med å kalle inn 65+-åringene til intervju.

I ExitAge-prosjektet har vi, som beskrevet i innledningen, først og fremst vært opptatte av yrkesaktive som er 67 år og eldre. I surveyundersøkelsen blant ledere om aldersgrenser i arbeidslivet (gjennomført i november 2016) ble respondentene spurt i hvilken grad de mente at arbeidstakere i denne alderen er gode (eller dårlige) med hensyn til en rekke ulike jobbegenskaper. Det ble kun spurt om denne aldersgruppen, noe som innebærer at det ikke går an å vurdere hvorvidt ledere oppfatter 67+-åringene som bedre eller dårligere sammenliknet med arbeidstakere i yngre aldersgrupper. Det interessante er imidlertid å sammenlikne svar fra ledere som faktisk har ansatte i denne alderen (som utgjør 23 prosent av utvalget) med svar fra de som ikke har ansatte over 67 år (77%) (figur 4.2). De førstnevnte er gjennomgående mer positive i sine vurderinger enn det de sistnevnte er. Forskjellene mellom de to gruppene ledere er statistisk signifikante for flere av egenskapene de ble bedt om å ta stilling til. Unntakene er fagkunnskap, som relativt mange i begge de to gruppene er enige om at er meget høy blant de eldste (henholdsvis 47 prosent av ledere med ansatte i den aktuelle aldersgruppen og 41 prosent av lederne uten), og omstillingsevne og læringsvilje, som det er nokså få som mener at eldre er gode på. Dette gjelder uansett om de har ansatte 67 år og eldre eller ikke. Kun 8 og 5 prosent (av henholdsvis ledere med eller uten ansatte 67 år+) vurderer ansatte i den aktuelle aldersgruppen som meget gode på omstillingsevne, mens 12 og 7 prosent ser på dem som meget gode når det gjelder vilje til læring. Egenskapen der uenigheten er størst lederne i mellom – avhengig om de har ansatte over 67 år eller ikke – handler om samarbeidsevne. Mens 41 prosent av de førstnevnte mener at de eldste arbeidstakerne er meget gode på å samarbeide, gjelder det samme for bare 21 prosent av lederne uten ansatte i den aktuelle alderen. Egenskapene der de eldste kommer særlig godt ut, dreier seg om ansvarlighet og lite fravær. Rundt 60 prosent av lederne med ansatte 67 år+

mener at de eldste er meget gode når det gjelder disse to forholdene. Blant ledere uten ansatte i den aktuelle alderen gjelder det samme for 46 og 43 prosent.³⁸

Figur 4.2 I hvilken grad er arbeidstakere over 67 år gode på ulike egenskaper (% ledere som svarer «meget gode»)



Kilde: Surveyundersøkelsen «Nye aldersgrenser og bruk av sluttpakker ved nedbemanning» (2016).

Tidligere norske og internasjonale undersøkelser viser mye av de samme hovedtrekkene, men likevel med en god del variasjon i hvordan de enkelte egenskapene vurderes i forhold til alder (se bl.a. Solem 2001, Van Dalen, Henkens & Schippers 2010, Bal mfl. 2011, Karpinska, Henkens & Schippers 2013). Det er imidlertid betydelig enighet om ytterpunktene, der hvor eldre anses som særlig gode, nemlig pålitelighet og lojalitet, og der de vurderes som dårligere, nemlig vilje til læring og omstilling. Karpinska og kolleger (2013) har sammenliknet lederes syn på eldre arbeidstakere (60 år og eldre) med synet på yngre (35 år eller yngre), og funnet at de to gruppene vurderes mer eller mindre motsatt – det som sees på som de eldres styrker kommer de yngre dårlig ut på, og vice versa. Unntaket gjaldt sosiale ferdigheter, her ble eldre og yngre arbeidstakere oppfattet relativt likt. Dette siste bekrefter også ett av funnene i Gordon og Arveys metaanalyse fra 2004.

Oppfatningene av hvilke egenskaper de eldste arbeidstakerne er gode og mindre gode på, utdypes i intervjuene som ble gjennomført med ledere (eller HR-sjefer) i 19 ulike virksomheter. De aller fleste informantene hadde ansatte i aldersgruppen 67 år eller eldre. De som ikke hadde det, hadde minst én ansatt på 66 år. En egenskap som går igjen i nesten samtlige intervjuer handler om eldres høye kompetanse. Det ble blant annet fortalt at de «har en enorm kompetanse», «de

³⁸ Til sammen 601 ledere ble intervjuet i undersøkelsen. 23 prosent (n=140) hadde ansatte 67 år og eldre, mens 77 prosent (n=460) hadde det ikke. En snau tredjedel i den sistnevnte gruppen svarte «vet ikke» på de aktuelle spørsmålene. Disse er utelatt i analysen som er presentert i figur 4.2.

har spisskompetanse», «de har en kompetanse som er etterspurt». En leder innrømmet at de hadde problemer med å erstatte den høye kompetansen til noen av de eldste medarbeiderne. Mye av kompetansen er blitt ervervet gjennom mange års erfaring: «De har erfaring som sitter i fingrene», var det en leder innenfor helse- og omsorgssektoren som sa. Den lange erfaringen gjør at de eldste ofte oppfattes som gode på å jobbe effektivt: «Det handler ikke om å løpe fortest, men å jobbe smartest», som en leder for en energivirksomhet uttalte. En annen leder (i en transportbedrift) fortalte at «den gamle kapteinen vet hvordan vinden som blåser i ansiktet hans mens han står på brygga, også blåser midtsjøs, og om det det blåser eller er vindstille på den andre siden av sjøen». Beskrivelser av de eldste som innehavere av spesielt verdifull kompetanse, som i visse tilfeller anses som unik og vanskelig erstattbar for enkelte virksomheter, finner vi også dokumentert hos Terjesen og Salomon (2015).

Flere av informantene trakk også frem at de eldste medarbeiderne ofte er flinke til å dele kompetansen sin med yngre kolleger. Lederen for en kunnskapsbedrift fortalte at «det er noen av de her seniorenne – som har det enorme nettverket, ikke sant, kontakter og kan alt, sant, og er mentorer». En annen informant (Den norske kirke) sa at «vi trenger de eldre, ikke minst som mentorer for de yngre». I en virksomhet hadde de hatt en eldre ansatt som «ga så mye, og de (yngre kolleger) lærte ting og de så sammenhenger, så det lønte seg å ha ham der» og det selv om han var nitti år (leder, kunnskapsbedrift). Lederen for en industribedrift understreket viktigheten av «å ta vare på kompetansen til de eldre, at de får gå sammen med ansatte som ikke er så erfarne», mens en annen leder (energivirksomhet) uttalte at «seniorenne har enormt å tilføre lærlingene».

At eldre medarbeidere gjerne opptrer som mentorer på arbeidsplassen, bekreftes av internasjonale studier (se bl.a. McDonald mfl. 2010, Egdell mfl. 2018, Kroon mfl. 2018). Ifølge Heisler og Bandow (2018) bør virksomheter gå mer aktivt inn for å gi sine eldste medarbeidere mentoroppgaver slik at flere kan dra nytte av kompetansen deres, samtidig som at denne type oppgaver kan bidra til høyere jobbtilfredsstillelse og engasjement. En HR-ansvarlig innenfor helse- og omsorgssektoren som vi intervjuet, trakk nettopp frem at dette kan være en måte å få de eldste til å stå lenger i arbeid: «Kanskje vil du stå lenger i jobb hvis du får bruke kompetansen din på den måten». Kroon og kolleger (2018) har imidlertid påpekt at det er en fare ved for stor vektlegging av Eldres mentoransvar på arbeidsplassen ved at det da kan være en tendens til for liten satsing på kompetanseheving og karriereutvikling blant eldre ansatte.

På en arbeidsplass ble eldre medarbeidere fremstilt som bedriftens «bærebjelker» (leder, Den norske kirke). Tilsvarende beskrev HR-sjefen for en virksomhet innenfor varehandel de eldste ansatte som «bautaer», mens en leder innenfor helse- og omsorgssektoren fortalte at de eldste «holder på mange måter hjulene i gang». En annen informant (leder, kunnskapsbedrift) fortalte at «vi har noen av våre mest verdifulle medarbeidere i den alderen». Videre ble de eldste seniorenne beskrevet som «veldig arbeidsomme» og som «brennende engasjert i faget sitt» (leder, helse og omsorg). En leder for en kunnskapsbedrift fortalte at ansatte som fortsatt

er i jobb etter fylte 67 år, er det fordi «de fremdeles er på hugget og presterer». «De eldste gir mye av seg sjøl, de er fryktelig glad i jobben sin» var det en annen informant som fortalte (HR-sjef, bank og finans). Lojalitet ble trukket frem av flere ledere – det ble blant annet sagt at de eldste ansatte er «de aller mest lojale» og det ble også lagt vekt på deres pliktoppfyllenhet.

De eldste seniorene ble også fremstilt som gode når det gjelder det å ha lite fravær. Som figur 4.2 viser, mente 6 av 10 ledere med ansatte 67 år og eldre at de eldste er meget gode på dette området. En av informantene (leder, Den norske kirke) sa at «vi trenger de eldre – de er ikke syke og de har ikke små barn. De er stabile og de er på jobben». En annen informant (HR-sjef, bygg og anlegg) fortalte at de ikke hadde noe høyere sykefravær blant de eldste enn blant de yngste, til tross for at arbeidet i bedriften er fysisk krevende. En grunn kan være at de eldste som blir værende i arbeidslivet er flinke til å ta vare på helsen. Dette var det noen av informantene som trakk frem: «de som står lenge tar vare på kroppen sin... de er noen hardinger» (leder, energivirksomhet), «de er opptatt av egen helse» (leder, kunnskapsbedrift). «Er ikke noen forskjell på 58 og 68 – begge sykler til jobben» fortalte lederen for en kunnskapsvirksomhet, mens lederen for en transportbedrift fortalte følgende om sin eldste ansatte på 73 år: «han er veldig klar i hodet, trimmer og holder seg i form». En annen informant (leder, helse og omsorg) ga uttrykk for tilsvarende: «de holder seg unge i både tankesett og fysikk».

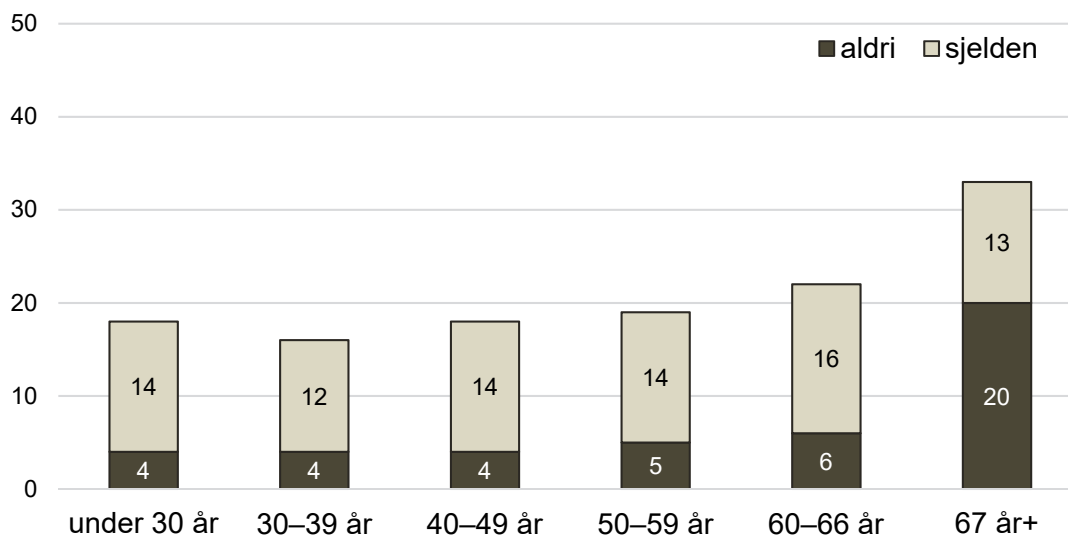
Selv om det ble trukket frem mange positive egenskaper ved de eldste medarbeiderne i intervjuene, var det også noen trekk som lederne oppfattet som mindre bra. Dette gjelder først og fremst omstillingsevne eller endringsvillighet. Som vist i figur 4.2 er det nettopp omstillingsevne de eldste arbeidstakerne skårer lavest på – svært få ledere anser dem som veldig gode når det gjelder denne egenskapen. Det ser altså ut til på dette punktet å være en stor grad av samsvar mellom funnene fra surveyundersøkelsen og beskrivelsene av de eldste ansatte som kom frem i dybdeintervjuene. I et intervju ble det sagt at «det er blant de eldste det er mest vegring mot endring» (leder, helse og omsorg), i et annet ble de eldste fremstilt som «lite endringsvillige, lite positive til nye systemer» (leder, transportvirksomhet), mens i ytterligere et intervju ble det uttalt at de eldste «gjør det de alltid har gjort, de er ikke veldig villige til endring». En informant (leder, helse og omsorg) tok enda sterkere i og uttalte at «uansett hva man gjør så vil de motsette seg enhver endring». En liknende uttalelse kom lederen for en kunnskapsbedrift med: «Evnen til endring og viljen til endring er jo, for å si det høflig, mangelfull (...) De er vant med å styre seg selv. Endringer, samme hvor små, er et problem». «Det er mer følelser blant de eldre når det kommer til endringer», sa lederen for en virksomhet innenfor helse- og omsorgssektoren. Det ble også fortalt at de eldste «er kraftige, konserverende stemmer» (leder, kunnskapsbedrift). De «har sterke meninger om hvordan ting skal gjøres» fortalte lederen for en bedrift innenfor bygg og anlegg, og la til at dette innebærer at det kan bli litt spenninger i møte med nyutdannete ingeniører.

Slitne eldre yrkesaktive?

Som nevnt over, var det noen av informantene som trakk frem at de eldste seniorene holder seg i god form. Andre la mer vekt på slitenhet. En leder (helse og omsorg) fortalte at det er noe som skjer i begynnelsen av 60-årene: «mange blir slitne rundt 62». En annen leder (også innenfor helse- og omsorgssektoren) mente at slitenheten først gjør seg gjeldende noen år senere. Hun mente at «de fleste 65-/67-åringene er egentlig slitne, klare til å slutte». Det ble lagt til at det særlig dreier seg om de som har hatt samme jobb i opp mot førti år. HR-sjefen for en varehandelsvirksomhet la vekt på at butikkmedarbeiderne må stå og gå hele dagen og at mange ikke holder til de er 67 fordi yrket er fysisk slitsomt. En annen informant (HR-sjef i en større virksomhet innenfor bank og finans), kunne også fortelle at medarbeiderne blir slitne når de når en viss alder. Han beskrev hvordan slitenheten har flyttet seg fra kroppen til hodet – «de blir mentalt langsomt nedslitt», og noe av årsaken mente han kunne knyttes til de mange endringene og omstillingene i virksomheten og til innføring av måltall som lyser mot dem på tavlen.

Analyser av surveydata fra yrkesaktive bekrefter imidlertid ikke forestillingen av eldre som slitne. Fra 2018 ble følgende spørsmål lagt til i seniorpolitisk barometer (for den yrkesaktive befolkningen): «Hender det at du blir sliten av jobben?». I figur 4.3 under har vi slått sammen resultatene for de to barometrene i 2018 og 2019 (som innebærer at utvalget består av til sammen 2000 yrkesaktive). Det er en helt tydelig tendens til at de eldste yrkesaktive er de som er minst tilbøyelige til å bli slitne av jobben. Mens en av fem i alderen 67 år og eldre svarer at dette aldri skjer, så er andelene for yngre aldersgrupper rundt fem prosent. Tar vi også med de som oppgir at de sjelden blir slitne, ser vi at andelene (som svarer «aldri» eller «sjelden») varierer fra 16 prosent blant 30–39-åringene til 33 prosent av de eldste (67 år+).

Figur 4.3 Sliten av jobben, etter alder (% yrkesaktive som svarer «aldri» eller «sjelden»)



Kilde: Norsk seniorpolitisk barometer 2018 og 2019 (yrkesaktiv befolkning).

At slitenhet ikke er noe som øker med alderen, er også konklusjonen i flere internasjonale studier. For eksempel kom Dolan og Kudrna (2013) frem til, basert på en studie av 13 000 kvinner og menn i USA, at flere år gir færre gjesp. Det at økende alder henger sammen med mindre slitenhet (eller «fatigue»), er også rapportert i skandinavisk forskning (Tibblin mfl. 1990, Watt mfl. 2000). Studiene det er referert til over tok ikke hensyn til om individene var i arbeid eller ikke. Basert på et større svensk utvalg av yrkesaktive, konkluderte Åkerstedt og kolleger (2018) at de eldste (57–68 år) var de minst slitne. Analyser av data fra Den norske studien av livsløp, aldring og generasjon (NorLAG) gir tilsvarende funn (Herlofson & Hellevik 2019). På spørsmålet om hvor ofte respondentene har følt seg fulle av energi de siste fire ukene, svarte 17 prosent av de yrkesaktive 50-åringene «hele tiden», mens det samme gjaldt for en tredjedel (34%) av 70-åringene som fortsatt er i arbeid (NorLAG3, 2017). Også når vi legger til de som svarte at de var fulle av energi «mesteparten av tiden», ser vi en økning med alder. Blant 50–59-åringene er det 48 prosent som oppga at de følte seg fulle av energi enten «hele» eller «mesteparten av tiden» (de siste fire ukene), det samme gjaldt for i alt 51 prosent av 60–66-åringene, mens blant yrkesaktive i alderen 67–75 år er andelen 61 prosent.

Aldersforskjellene når det gjelder det å føle seg full av energi, består også når det kontrolleres for en rekke variabler (som kjønn, utdanning, partnerstatus, arbeidstid, sektor, helse) (Herlofson & Hellevik 2019). Kvinner og menn skiller seg fra hverandre ved at menn fremstår som mindre slitne (eller oftere fulle av energi) enn kvinner. Utdanningsnivå ser derimot ikke ut til å ha noen betydning. Ser vi på trekk ved arbeidet, går det frem at deltidsarbeidende synes å være mer slitne enn de som jobber fulltid. Dette kan være en indikasjon på at deltid til en viss grad velges av yrkesaktive som opplever at fulltidsarbeid blir for mye. Det å lede eller koordinere andres arbeid spiller også inn – yrkesaktive med lederoppgaver er mindre slitne enn de som ikke har denne type ansvar. Hvorvidt det handler om at de har mer autonomi og selvbestemmelse i jobben, inkludert at de muligens i større grad kan delegere oppgaver til sine underordnede for å redusere arbeidsbyrden, eller om det henger sammen med at ansatte som påtar seg lederoppgaver i utgangspunktet er mindre slitne enn de som ikke har et slikt ansvar, kan vi ikke her vite.

Det er heller ingen tegn til at slitenhet henger sammen med nærstående yrkesavgang, og at slitenhet dermed skulle være årsaken til at det er så få som står i arbeid til de når aldersgrensen (Herlofson & Hellevik 2019). Analyser av surveydata for yrkesaktive i alderen 60 til 67 år, som deltok i andre runde av NorLAG (2007–2008), og registeropplysninger om deres pensjons- og lønnsinntekt for de to påfølgende årene fra Forløpsdatabasen FD-Trygd, viser at det ikke er noen sammenheng mellom hvor ofte respondentene følte at de var fulle av energi (eller manglet energi) og yrkesavgang (innen to år etter intervjuet). Dette kan muligens komme av at de aller mest slitne (de som sjelden eller aldri opplever å være fulle av energi) allerede har forlatt yrkeslivet før fylte 60 år.

Kanskje opplever noen nedsatt arbeidslyst og motivasjon, og kanskje kan ledere i større grad forveksle dette med slitenhet når det skjer med eldre ansatte enn

dersom det dreier seg om yngre medarbeidere. En løsning kunne i så fall være å forsøke å motivere de eldre. En informant vi snakket med (leder, helse og omsorg) fortalte om en 66-årig ansatt som etter førti år var sliten av jobben og var i ferd med å slutte, men som ble tildelt lederoppgaver «og blomstret etter det». I en varehandelsvirksomhet fortalte HR-sjefen om en 68-åring som hadde jobbet i en av butikkene og som ønsket å fortsette å arbeide, men som ikke fungerte så godt i butikk lenger. Så hun ble tatt inn i administrasjonen der hun utførte forskjellig forefallende arbeid. Som Heisler og Bandow (2018) har hevdet, så kan nye oppgaver, som for eksempel mentorvirksomhet, eller lederoppgaver som i eksemplet over, bidra til høyere jobbengasjement blant eldre medarbeidere, som igjen kan få dem til å stå lenger.

I Norsk seniorpolitisk barometer er det inkludert spørsmål som belyser eldre ansattes muligheter til å få nye arbeidsoppgaver og til å lære nye ting. Figur 4.4 under viser andelen ledere som sa seg «helt» eller «delvis» enig i følgende to påstander: a) «I vår bedrift/virksomhet har ansatte over 60 år gode muligheter til å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det» og b) «I vår bedrift/ virksomhet har ansatte over 60 år like gode muligheter til å lære nye ting som yngre». Ut fra svarene til lederne virker det som at det på mange arbeidsplasser er gode muligheter for ansatte 60 år og eldre både når det gjelder det å få nye oppgaver og det å lære nye ting. For den førstnevnte påstanden (muligheter for nye oppgaver) kan det også se ut til å ha skjedd en endring i løpet av perioden 2016–2019 ved at andelen ledere som oppgir å være «helt enige» har økt med 15 prosentpoeng (fra 57 prosent i 2016 til 72 prosent i 2019). Oppfatningen om mulighetene som finnes med hensyn til å lære nye ting, virker derimot å være nokså stabil.³⁹

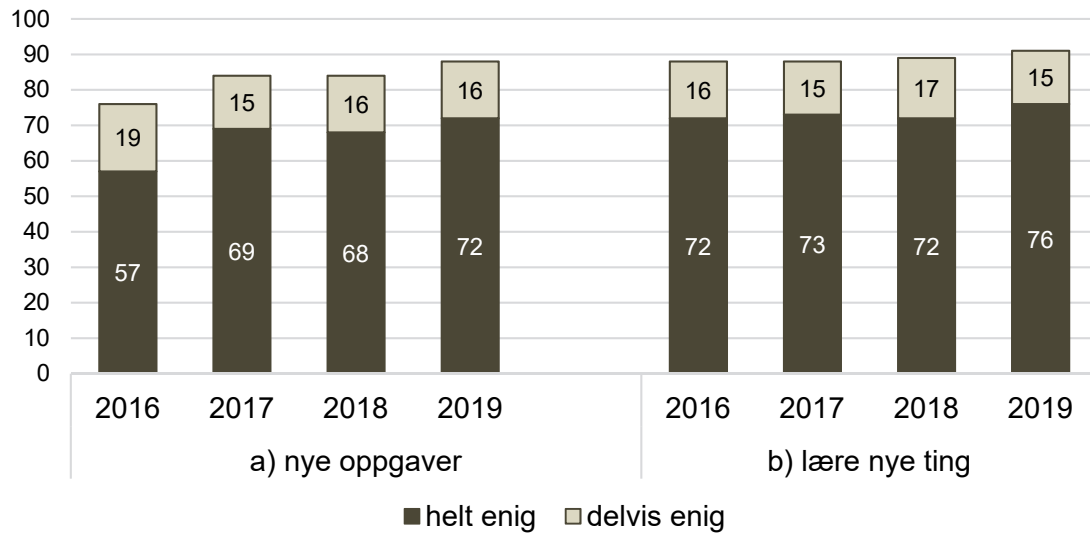
³⁹ Spørsmålet har vært formulert likt siden 2016: «Jeg skal nå lese opp noen påstander og vil at du for hver av dem skal si om du er helt enig, delvis enig, hverken enig eller uenig, delvis uenig eller helt uenig:

- I vår bedrift/virksomhet har ansatte over 60 år like gode muligheter til å lære nye ting som yngre

- I vår bedrift/virksomhet har ansatte over 60 år gode muligheter til å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det».

Svar for 2018 og 2019 er vektet for å kunne sammenliknes med svar for 2016 og 2017 (N=750–758).

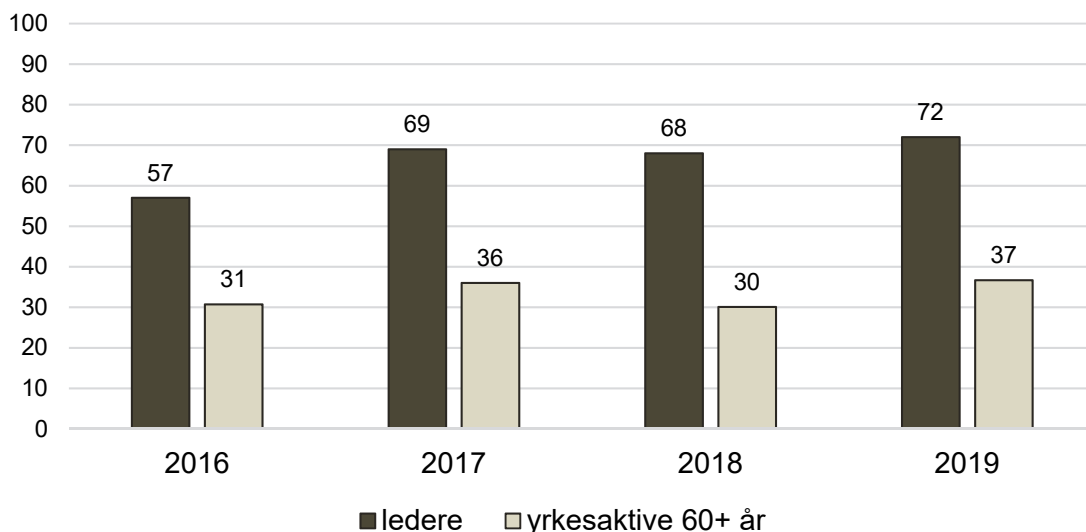
Figur 4.4 Enighet i påstander om 60+-åringers muligheter for a) nye arbeidsoppgaver og b) til å lære nye ting (% ledere som svarer «helt» eller «delvis» enig)



Kilde: Norsk seniorpolitisk barometer 2016–2019 (ledere).

Ser vi så på hvordan yrkesaktive 60 år og eldre oppfatter mulighetene til å få nye arbeidsoppgaver hvis det var ønskelig, blir bildet et noe annet. Andelen ledere som sier seg «helt enig» i at ansatte over 60 år i virksomheten har gode muligheter til å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det, er betydelig høyere enn andelen yrkesaktive 60+-åringene som «i stor grad» opplever at de har mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis de ønsker det. I 2019 var andelen på henholdsvis 72 prosent blant lederne (som også vist i figur 4.4) og 37 prosent blant yrkesaktive over 60 år (figur 4.5).

Figur 4.5 Lederes enighet i påstand om at i deres bedrift/virksomhet har ansatte over 60 år gode muligheter til å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det (% som svarer «helt enig») og yrkesaktive 60 år+ sin oppfatning av om de har mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis de ønsker det (% som svarer «i stor grad»)



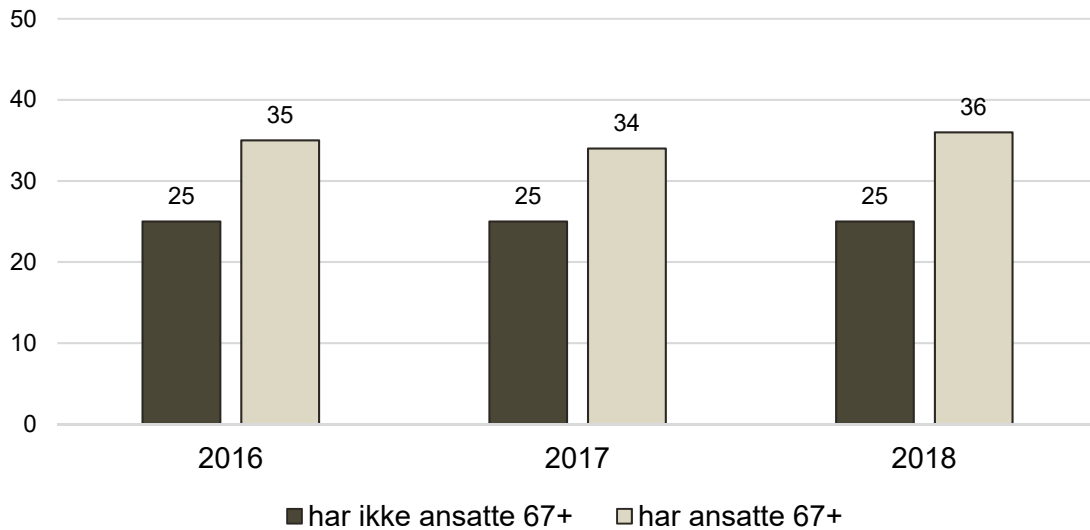
Kilde: Norsk seniorpolitisk barometer 2016–2019 (ledere og yrkesaktive⁴⁰).

Ser vi så på hvor vanlig det er at virksomheter faktisk har gjennomført utviklings- og kompetansehevede tiltak for seniorer for å få dem til å stå lenger i jobb, får vi et liknende bilde som yrkesaktive over 60 år ga når det gjaldt mulighetene for å få nye arbeidsoppgaver. Spørsmålet ble stilt i 2016, 2017 og 2018. Til sammen 28 prosent av lederne svarte bekreftende på at slike tiltak var gjennomført på arbeidsplassen. I figur 4.6 ser vi på ledere i virksomheter med og uten de eldste seniorenne (67 år+). På arbeidsplasser med ansatte i alderen 67 år og eldre, som gjelder for omkring 30 prosent av utvalget, var det litt vanligere at denne type tiltak var gjennomført, men det er fortsatt kun en drøy tredjedel av lederne med ansatte i denne alderen som oppga at dette er gjort. Blant ledere uten ansatte 67 år og eldre, var andelen 25 prosent (uansett år).⁴¹

⁴⁰ Analysen inkluderer kun yrkesaktive over 60 år (n=508 for årene 2016–2019 tils.).

⁴¹ Til sammen 687 ledere hadde ansatte 67 år og eldre, mens 1564 ledere hadde det ikke (Norsk seniorpolitisk barometer for årene 2016–2018).

Figur 4.6 Har virksomheten gjennomført utviklings- og kompetansehevende tiltak for seniorer for å få seniorer til å stå lenger i jobben? (% ledere med og uten ansatte 67 år+ som svarer «ja»)



Kilde: Norsk seniorpolitisk barometer 2016–2018 (ledere).

Det å motivere og bidra til å «lade opp» eldre ansatte ved å tilby dem muligheter for kompetanseheving og karriereutvikling synes heller ikke å være så veldig vanlig dersom vi legger en større europeisk studie til grunn. Som vist tidligere i dette kapitlet, var konklusjonen i en undersøkelse av rundt 3 600 virksomheter i seks europeiske land at arbeidsgivere var langt mer tilbøyelige til å stimulere til tidligpensjonering enn til å oppfordre til karriereutvikling og opplæring blant eldre (Van Dalen, Henkens & Wang 2015). Ulike årsaker kan tenkes å ligge til grunn. Noen virksomheter ønsker kanskje ikke å investere i de eldste medarbeiderne som allikevel skal slutte om ikke så alt for lang tid. Kanskje anser noen det istedenfor som fordelaktig at de like gjerne går av først som sist, slik at ledelsen kan planlegge framover og rekruttere nye medarbeidere. Det er også en mulighet at den noe lunkne interessen når det gjelder karriereutvikling for eldre ansatte, kan henge sammen med en oppfatning av eldre som mindre produktive og dermed mindre lønnsomme for virksomheten.

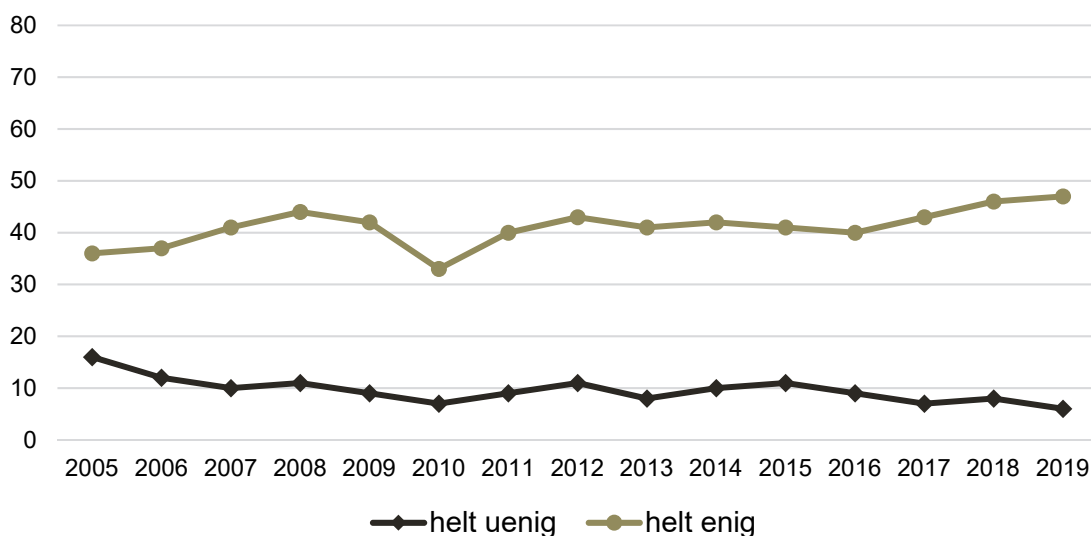
Uproduktive eldre?

Ett av argumentene som ble trukket frem i debatten omkring hevingen av aldersgrensen handler om at eldre ansatte ikke er lønnsomme på grunn av antatt lavere produktivitet sammenliknet med yngre. Figur 4.2 viste at kun et mindretall av ledere oppfatter yrkesaktive 67+-åringer som veldig gode når det kommer til produktivitet – 11 prosent av de uten ansatte i den aktuelle aldersgruppen og 24 prosent av ledere med ansatte 67 år og eldre. I dybdeintervjuene var det imidlertid sjelden at arbeidsprestasjoner og produktivitet kom opp som tema, og lederne som tok det opp, syntes heller ikke å være helt enige. Mens for eksempel lederen for én kunnskapsbedrift kunne fortelle at de «i stor grad – nei i noen grad – har måttet leve med folk som, mellom 60 og 70, ikke er så produktive som vi skulle ønske», så uttalte lederen for en annen kunnskapsbedrift at «det er ikke vår erfaring at de

presterer mindre». Sistnevnte la til at de nå har flere seniorer enn hva de hadde tidligere og grunnen er at de har bruk for dem og at «de er for unge til å slutte ved 67».

Norsk seniorpolitisk barometer inkluderer et spørsmål som kan bidra til å belyse oppfatninger av produktivitet eller arbeidsprestasjoner hos de eldste arbeidstakerne. Fra 2005 har ledere blitt spurt om grad av enighet med påstanden «Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10–15 år yngre», det vil si yrkesaktive i alderen 55–60 år. Figur 4.7 viser utviklingen over tid når det gjelder andelene som sier seg «helt enig» og «helt uenig». Som vi ser har det funnet sted en gradvis økning i andelen som er helt enig i at mange på 70 år kan yte like mye i jobb som yrkesaktive 55–60 år: fra 36–37 prosent i 2005 og 2006 til 46–47 i de to siste årene (2018 og 2019). Likeledes har andelen som er helt uenige gått ned – fra 16 prosent i 2005 (og 12 prosent i 2006) til 6 prosent i 2019.

Figur 4.7 Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10–15 år yngre, 2005–2019 (% ledere som er «helt enige» og «helt uenige» i påstanden)



Kilde: Norsk seniorpolitisk barometer 2005–2019 (ledere).

I seniorpolitisk barometer har det også blitt stilt spørsmål om seniorer har minst like gode arbeidsprestasjoner som yngre yrkesaktive. I årene frem til og med 2015 ble det skilt mellom personer over og under 50 år, men fra 2016 ble ordlyden i spørsmålet endret til over og under 60 år («Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år»). I 2016 svarte litt over halvparten, 53 prosent, av lederne at de var «helt enige» i at arbeidstakere over 60 har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år, mens i 2019 var det 57 prosent som svarte det samme. Svært få er uenige («helt» eller «delvis») i påstanden – 5 prosent i 2019 (mot 9 prosent i årene 2016–2018). Når spørsmålet stilles på denne måten, er det altså kun en liten andel som anser arbeidsprestasjonene til eldre over 60 år som svekket sammenliknet med prestasjonene til de under 60.

Det finnes en rekke studier, inkludert metastudier (bl.a. Ng & Feldman 2008, McDaniel, Pesta & Banks 2012), som omhandler aldring og arbeidsprestasjoner eller produktivitet. Resultatene kan oppsummeres slik: alder i seg selv synes ikke å svekke mulighetene for gode arbeidsprestasjoner i særlig grad. Eldre ser ut til å prestere like bra som yngre i gjennomsnitt, men det varierer etter type arbeid. Høyere alder kan være en ulempe når arbeidet er fysisk krevende eller underlagt tidspress, men eldres erfaringer og ekspertise kan da veie opp for fysiske begrensninger (Solem 2017). Tilsvarende konklusjoner finner vi hos Hauge og Halvorsen (2019). I notatet «Hva vet vi om alder og produktivitet i arbeidslivet?» konkluderer de at det er lite empirisk hold i antakelsen om en negativ sammenheng mellom alder og produktivitet. Hauge og Halvorsen (2019), som Solem (2017), understreker at det finnes få studier som måler produktivitet direkte, som oftest dreier det seg om ulike indikatorer for arbeidsevne eller arbeidsprestasjoner. Det er imidlertid svært få studier som inkluderer de aller eldste i arbeidslivet, og de som gjør det, viser noe varierende mønstre (Gould mfl. 2008, Ng & Feldman 2013).

I en større europeisk studie som inkluderte arbeidsgivere i sju land, deriblant Danmark og Sverige, ble respondentene bedt om å forestille seg hvilke konsekvenser det ville ha for virksomheten dersom gjennomsnittsalderen til arbeidsstokken økte med fem år (Conen, Henkens & Schippers 2012). Majoriteten mente at produktiviteten i bedriften ville forbli uendret (62%), mens 28 prosent mente at den ville gå ned. Danmark og Sverige utgjorde her ytterpunktene – mens 19 prosent av arbeidsgiverne i Danmark så for seg en nedgang i produktiviteten, gjaldt det samme for 37 prosent i Sverige.

Tar vi utgangspunkt i de yrkesaktive selv (50 år og eldre) og ser på hvordan de vurderer sin egen arbeidsevne sammenliknet med ti år tidligere, så ser vi at det alt i alt er 6 prosent som mener at den er blitt bedre i løpet av disse ti årene, 24 prosent mener at den er blitt dårligere, mens 70 prosent er av den oppfatning at den har holdt seg stabil. Som vist tidligere (figur 3.10 i kapittel 3) er det færre blant de aller eldste yrkesaktive (67–75 år) som mener at arbeidsevnen var uendret eller bedret enn blant de som er i femtiårene (henholdsvis 63 og 80 prosent). Men det er allikevel verdt å merke seg at det også blant de aller eldste i arbeidslivet er flere som mener at arbeidsevnen har holdt seg stabil eller er blitt bedre i løpet av de siste ti årene, enn det er som mener at den har blitt dårligere.

Stimuleres de eldste arbeidstakerne til å slutte eller til å bli?

Vi har så langt sett på lederes oppfatninger av de eldste arbeidstakerne (67 år og eldre). De eldste fremstår som særlig gode når det gjelder høy ansvarlighet og fagkunnskap, samt lite fravær. Egenskaper de derimot ikke anses å være så gode på, handler om omstillingsevne, vilje til læring, kreativitet og produktivitet. Ledere som har medarbeidere i den aktuelle aldersgruppen er vesentlig mer positive i sine vurderinger av de eldste sammenliknet med ledere som ikke har ansatte i alderen 67 år+. Forskjellen mellom de to gruppene er særlig stor med hensyn til synet på de eldstes samarbeidsevne. Andelen som mener at denne evnen er meget god er dobbelt så stor blant ledere med ansatte 67 år og eldre (41%) enn blant de som

ikke har ansatte i den alderen (21%). Det at ledere uten medarbeidere i den aktuelle aldersgruppen har mer negative oppfatninger enn de som har erfaring med ansatte i denne alderen, kan tyde på at det for de førstnevnte til dels dreier seg om stereotyper. Samtidig er det slik at det også blant ledere som har ansatte 67 år og eldre er få som mener at de eldste er gode på visse områder, som for eksempel omstilling og vilje til læring. Dette var også noe som kom nokså tydelig frem i dybdeintervjuene. Hvorvidt ledere her sikter til erfaringer med én medarbeider og skjærer alle yrkesaktive i samme alder over en kam, kan vi ikke vite. Ut fra tidligere forskning går det frem at det eksisterer en rekke myter og stereotyper når det gjelder eldre arbeidstakere (se bl.a. Bal mfl. 2011, Ng & Feldman 2012, Harris mfl. 2018), men det dreier seg nok ikke bare om overforenklete (klisjéaktig) bilder – eller fordommer – erfaringer spiller også inn (Frøyland & Terjesen 2020). Beskrivelsene av de eldste medarbeiderne, slik det gikk frem av dybdeintervjuer med ledere og HR-sjefer i 19 virksomheter, viste seg å være mange og ulike. Eldre ansatte fremstår som en svært heterogen gruppe, noe som kan gjøre ledere ambivalente til eldre yrkesaktive generelt, og også til hvordan de skal behandle dem. For eksempel er det i noen virksomheter et stort behov for å beholde de eldste på grunn av deres høye faglige kompetanse og dyktighet. Samtidig kan de også bli sett på som bærere av en subkultur som vanskeliggjør omstillinger og endringer. På den ene siden kan altså ledelsen ha et ønske om å utnytte deres høye faglige kunnskap, men på noen arbeidsplasser kan samtidig de samme høykompetente og kunnskapsrike medarbeiderne anses for å utgjøre en risiko for virksomhetens fremtid på grunn av deres motstand mot endringer og omstillinger (Frøyland & Terjesen 2020).

Hvordan er det så – stimulerer virksomhetene eldre medarbeidere til å bli eller til å slutte? Inntrykket fra NorLAG3 (2017) er at så godt som alle eldre ansatte opplever at deres nærmeste leder ønsker at de skal fortsette. Dette gjaldt for hele 96 prosent av respondentene i alderen 62–66 år og 94 prosent i aldersgruppen 67–75 år. De som hadde gått ut av arbeidslivet i løpet av de siste fem årene før de ble intervjuet, ble spurt om det medvirket til at de sluttet at arbeidsgiver syntes det var på tide, noe omtrent samtlige (96%) svarte benektende på.

Til forskjell fra den svært positive oppfatningen vi finner blant de yrkesaktive, viser dybdeintervjuene vi har gjennomført med ledere (og HR-sjefer) et noe mer variert bilde. HR-sjefen for en større virksomhet innenfor bank og finans uttalte for eksempel følgende: «Jeg tror ikke ledelsen innerst inne er glad i å ha syttiåringer ansatt». Videre fortalte han at det er «ingen som heier de eldre frem, ikke fagforeningene heller». En annen informant (leder, helse- og omsorgssektoren) sa at de «vil gjerne at folk står lenger, men ikke om de ikke greier jobben». Hun ga uttrykk for at de som ikke greier det, må stimuleres til å slutte. Lederen for en industribedrift mente på sin side at de verken stimulerer i den ene eller den andre retningen. De var nøytrale med hensyn til det å jobbe lenger og passet på å likebehandle, mente han, men innrømmet samtidig at «det er slik at når de når en viss alder så er det noen du ønsker å ha med deg videre og så er det noen som du egentlig synes er greit at blir pensjonister». Lederen for en kunnskapsvirksomhet la vekt på at «ved å følge opp og repetere overfor medarbeiderne at

det er viktig å prestere, så vil de som ikke orker det, velge å slutte. Trenger ikke stimulere i den ene eller annen retningen». En annen leder (industri) mente også at det løser seg litt selv. Han uttalte at han «har veldig troen på at de som kjenner på seg at de ikke lenger kan stå i jobb, de slutter». «De som ikke har mer å gi, de vil gå» var det en annen informant som sa (leder, bygg og anlegg). Videre fortalte lederen for en energivirksomhet at han bare så fordeler ved at de står lenger i jobb. Han mente også, som lederne det ble referert til over, at «de som ikke klarer det, vil uansett slutte».

Lederen for en industribedrift fortalte at de «går ikke ut og holder fanen høyt og sier at 'vi vil at alle skal jobbe lenge'», men han sa også at de var opptatte av at «ingen skal føle seg presset ut». Den samme lederen trakk fram et eksempel på en ansatt som ble aktivt stimulert til å bli i jobb, en som

egentlig hadde planlagt å gå av med pensjon for nesten ett år siden, og så ble det ganske fort klart at hun kunne bli med et år til, og så fikk jeg overtalt henne til å bli enda et år til, så nå har jeg henne enda et år til i hvert fall, og jeg er sjeleglad og jeg gjør jo alt jeg kan for at hun ikke skal slutte.

Lederen for en varehandelsvirksomhet kom med en liknende fortelling. Det dreide seg her om en medarbeider som var ambivalent til det å gå av og som det derfor var nokså lett å stimulere til å komme tilbake:

En sluttet som 67-åring, markering med tale og blomster. Noen måneder senere ble han tilkalt igjen, og han kom tilbake. 70 år, ny markering med tale og blomster, og så tilbake igjen. Til slutt ut som 73-åring og så inn igjen, men da med færre oppgaver. Sluttet helt som 74-åring.

En annen informant (leder, offentlig sektor) trakk fram et eksempel med en ansatt som egentlig hadde planlagt å gå av, men som grudde seg til det. Lederen ønsket at vedkommende skulle bli og bestemte seg for å tilby ham halv stilling, og da han fortalte det til medarbeideren sin så «strålte han opp». Det å tilby redusert stilling i en overgangsperiode ble også gjort i en virksomhet innenfor helse og omsorg. Her fortalte lederen at de ansatte «blir oppfordret til å stå, med mindre de ikke vil mer selv» og at hun gjerne oppmuntrer dem til å jobbe redusert en periode før de slutter helt. Lederen for en kunnskapsbedrift fortalte at «det har vært en tendens, vil jeg si, til at folk ikke har hatt lyst til å slutte – og det har vært ok at de fortsetter». Tilsvarende fortalte en annen informant (leder, Den norske kirke) at «folk som er slitne etter et langt yrkesliv, de må få lov til å hvile. Men de som kjenner at 'nei, jeg har lyst til å holde på, jeg er klar for mer', de må få anledning til det». Lederen for en helse- og omsorgsbedrift var enda tydeligere: «ikke aktuelt å få noen ut, mer aktuelt å få dem til å bli».

Spørsmål som reiser seg da er: Hvor lenge ønsker ledere at de ansatte skal fortsette? Mener de at det bør være en øvre aldersgrense? Og ønsker ledere at medarbeiderne i virksomheten skal fortsette utover denne grensen eller foretrekker de at de slutter?

5 Hvordan forholder virksomheter seg til (hevete) aldersgrenser?

Aldersgrensen for stillingsvern er i dag 72 år i privat sektor, med mindre virksomheten har innført en lavere bedriftsintern grense. Da aldersgrensen ble hevet fra 70 til 72 år i 2015, ble den laveste alderen for bedriftsintern grense satt til 70 år. En viktig forskjell mellom den allmenne 72-årsgrensen og den bedriftsinterne aldersgrensen er at den sistnevnte grensen må praktiseres konsekvent (i tillegg til at den må være saklig begrunnet og gjort kjent for de ansatte). Virksomheter med bedriftsintern aldersgrense kan ikke velge å la noen ansatte fortsette utover 70 år, mens andre må gå. Følges den allmenne grensen på 72 år derimot, er det ingenting i veien for at ansatte fortsetter etter fylte 72 dersom dette er noe både arbeidsgiver og arbeidstakeren selv ønsker.

I surveyundersøkelsen om aldersgrenser (og sluttpakker) som ble gjennomført blant ledere senhøsten 2016, var det 27 prosent som oppga at virksomheten deres hadde en bedriftsintern aldersgrense. Det var litt flere enn hva Midtsundstad og Nielsen (2019) kom frem til (21%), noe som blant annet kan skyldes at deres undersøkelse ble gjennomført noen måneder tidligere (i perioden desember 2015 til mars 2016) og at noen virksomheter på det tidspunktet ennå ikke hadde bestemt seg for om de skulle innføre bedriftsintern grense eller ikke. Selv om majoriteten av virksomheter har 72 år som aldersgrense, så omfattes allikevel omtrent halvparten av arbeidstakere i privat sektor av en lavere grense (Midtsundstad & Nielsen 2019). Årsaken er at det først og fremst er store virksomheter som har bedriftsintern aldersgrense. Andre kjennetegn ved virksomheter som har bedriftsintern grense er at de er oftere hjemmehørende i større kommuner, de er oftere tilsluttet en AFP-ordning og de har i mindre grad rekrutteringsproblemer sammenliknet med hva som er tilfellet for virksomheter uten en slik lavere grense. Næring spiller også inn – bedriftsinterne aldersgrenser er vanligst for virksomheter innenfor finans og forsikring og innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (Midtsundstad & Nielsen 2019).

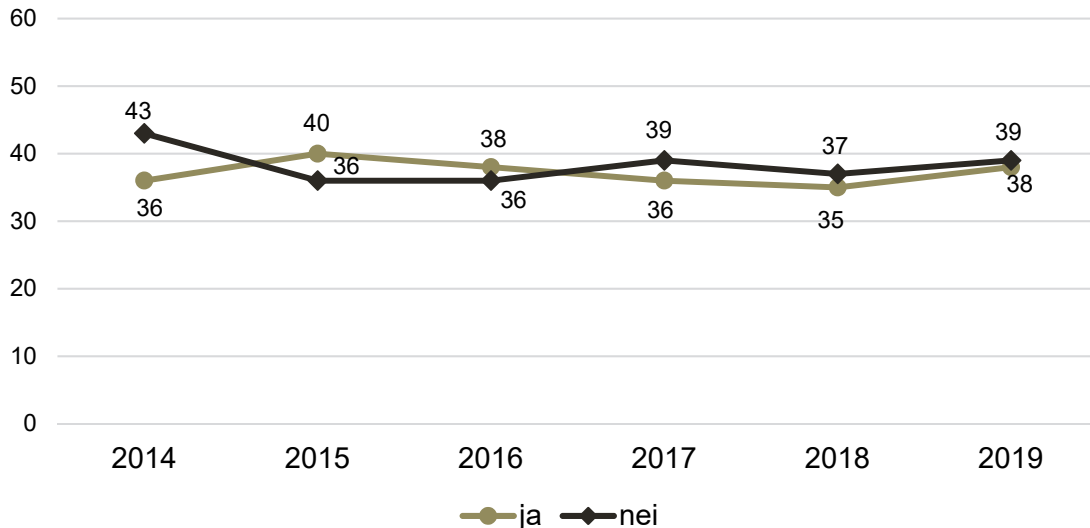
I dette kapitlet vil vi se nærmere på hvordan virksomheter forholder seg til aldersgrenser for stillingsvern. Det vil vi gjøre ved å undersøke nærmere lederes oppfatninger når det gjelder aldersgrenser: Mener de at det bør være en øvre grense? Hvor høy bør i så fall en slik grense være? Og mener de at arbeidstakere bør slutte når de når aldersgrensen eller er det snarere ønskelig at de skal fortsette?

Bør det være en øvre aldersgrense?

Fra og med 2014 har både ledere og yrkesaktive i seniorpolitisk barometer blitt spurt om de mener at det bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i yrkeslivet. Andelene som mener at det bør være en øvre grense er tilnærmet like de som mener at det ikke bør være en slik

grense (figur 5.1). For fire av de seks årene (2014–2019) er det imidlertid litt flere som er imot enn for en øvre aldersgrense. Det er også en god del ledere som ikke har noen formening om det bør være en grense eller ikke (22–28 prosent, ikke vist i figuren).

Figur 5.1 Bør det være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i yrkeslivet? (% ledere som svarer ja og nei)



Kilde: Norsk seniorpolitisk barometer 2014–2019 (ledere).

Hva er det som kjennetegner ledere som mener at det bør være en øvre aldersgrense – skiller de seg fra ledere som mener at det ikke bør være en slik grense (eller som ikke har noen mening)? Tabell 5.1 viser resultatene fra en multivariat analyse der vi ser på betydningen av ulike kjennetegn ved lederne (kjønn og alder) og virksomhetene deres (sektor, størrelse, ansatte 67 år+ og erfaringer med de eldste seniorenene) for hvorvidt de mener at det bør være en øvre aldersgrense. Vi har her slått sammen utvalgene i seniorpolitisk barometer for 2018 og 2019.⁴² Dersom vi kun ser på ledernes kjønn og alder viser det seg at mannlige ledere i mindre grad enn kvinnelige mener at det bør være en øvre grense. Effekten av kjønn forsvinner imidlertid når vi inkluderer kjennetegn ved virksomheten i analysen. Alder derimot, har betydning også når vi kontrollerer for sektor og bedriftsstørrelse, samt virksomhetens erfaringer med de eldste ansatte. De eldste lederne (55 år og eldre) er mer tilbøyelige til å mene at det bør være en øvre aldersgrense enn hva ledere under 55 år er. Videre er ledere i privat sektor mer negative til en øvre grense sammenliknet med ledere i offentlig sektor. Størrelse på virksomhet når det gjelder antall ansatte spiller inn – ledere i bedrifter med 20 til 99 ansatte eller 100 ansatte eller flere mener i større grad at det bør være en grense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette sammenliknet med ledere på mindre arbeidsplasser (under 20 ansatte). Merk at utvalget i seniorpolitisk barometer består av ledere i virksomheter med minst 10 ansatte,

⁴² N=2 485 ledere i privat og offentlig sektor, hvorav 17 respondenter ikke oppga antall ansatte i virksomheten og derfor er utelatt fra analysen.

hvilket betyr at ledere for de aller minste virksomhetene ikke er inkludert. Ledere med henholdsvis 20–99 ansatte og 100 ansatte eller flere skiller seg her ikke signifikant fra hverandre.

Tabell 5.1 Sannsynligheten for å mene at det bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i yrkeslivet, blant ledere (multivariate lineære sannsynlighetsmodeller, ustandardiserte koeffisienter)

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Mann	-0,05*	0,01	0,01	0,00
55 år eller eldre	0,14***	0,11***	0,11***	0,11***
Privat sektor	-	-0,12***	-0,12***	-0,10***
Antall ansatte i virksomheten (ref.kat. under 20 ansatte)				
20–99 ansatte	-	0,11***	0,10***	0,09***
100 ansatte eller mer	-	0,19***	0,17***	0,13***
Virksomheten har ansatte som er 67 år eller eldre	-	-	0,03	0,01
Virksomheten har i løpet av siste to år hatt problemer med at eldre ansatte som fungerer dårlig ønsker å stå i jobb helt frem til gjeldende øvre aldersgrense	-	-	-	0,14***
Virksomheten har i løpet av siste to år sagt opp ansatte som ønsket å jobbe utover den øvre aldersgrensen	-	-	-	0,15***
N	2468	2468	2468	2468

*** p<0,001 ** p<0,01 * p<0,05

Kilde: Norsk seniorpolitisk barometer 2018 og 2019 (ledere).

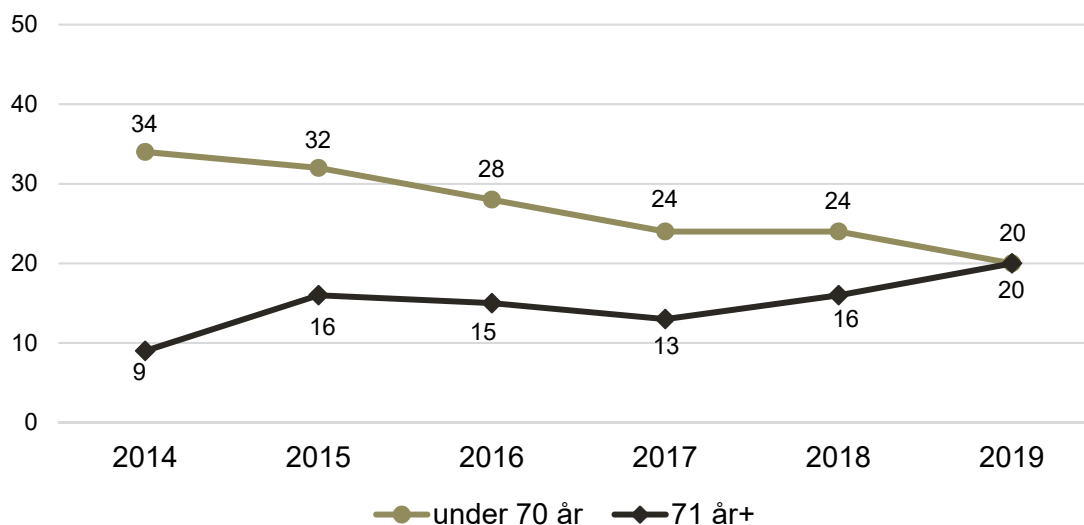
Et annet kjennetegn ved virksomheten som kunne tenkes å spille inn, gjelder det å ha ansatte i den aktuelle alderen. Ledere for virksomheter med ansatte 67 år og eldre kan på den ene siden tenkes i større grad å være imot en øvre grense fordi de ville se på det som positivt å kunne beholde de eldste medarbeidere så lenge som mulig. På den andre siden kan det tenkes at de gjerne vil ha en grense fordi det gir høyere forutsigbarhet og bedre muligheter for planlegging når det blant annet gjelder rekruttering. Det å ha ansatte 67 år og eldre ser imidlertid ikke ut til å spille noen rolle. Det som betyr noe er om virksomheten i løpet av de siste to årene har hatt problemer med at eldre ansatte som fungerer dårlig ønsker å stå i jobb helt frem til gjeldende øvre aldersgrense. Ledere som har opplevd dette ønsker, ikke så overraskende kanskje, i større grad at det bør være en øvre grense for hvor lenge ansatte kan bli. Det som også har betydning, er om virksomheten har sagt opp ansatte som ønsket å jobbe ut over den øvre aldersgrensen. Ledere som oppgir at de har måttet si opp medarbeidere som ønsket å fortsette utover øvre grense, er mer tilbøyelige til å mene at det bør være en øvre alder for hvor lenge ansatte kan fortsette sammenliknet med ledere som ikke har opplevd dette.

Ser vi så på hvordan yrkesaktive svarer når det gjelder hvorvidt det bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette, så er de

jevnt over noe mindre tilbøyelige til å mene at det bør være en slik grense (ikke vist i figur). Med unntak av i 2018 da andelene var helt like, så ligger yrkesaktive 5 til 10 prosentpoeng lavere enn det ledere gjør. Ser vi på resultater fra det siste barometeret (2019), går det frem at mens 38 prosent av lederne mente at det bør være en øvre aldersgrense, var tilsvarende andel for yrkesaktive 31 prosent.

Respondenter som mente at det bør være en øvre aldersgrense, fikk et oppfølgingsspørsmål der de ble bedt om å oppgi hvilken alder dette i så fall skulle være. Tar vi utgangspunkt i ledernes svar, ser vi at gjennomsnittsalderen for hva de mener øvre aldersgrense bør være, ikke har endret seg særlig mye i løpet av de fem årene spørsmålet har blitt stilt – fra 69,1 år i 2014 til 69,9 år i 2019. Andelen som mener at alderen bør være 70 år har også holdt seg nokså lik. Derimot har andelen som mener at den øvre alderen bør være under 70 år blitt vesentlig mindre, mens andelen som mener at den bør være 71 år eller mer, har økt, i løpet av femårsperioden (figur 5.2). I 2014 var det nesten fire ganger så mange ledere som mente at øvre aldersgrense burde være under 70 år (34%) som det var som mente at den burde 71 år eller høyere (9%). I 2019 derimot, var andelene like store – 20 prosent mente at den øvre grensen burde være under 70 og 20 prosent mente at den burde være 71 år eller høyere.

Figur 5.2 Hvor høy bør øvre aldersgrense være? (% ledere som svarer under 70 år og 71 år eller høyere)



Kilde: Norsk seniorpolitisk barometer 2014–2019 (ledere som mener at det bør være en øvre aldersgrense).

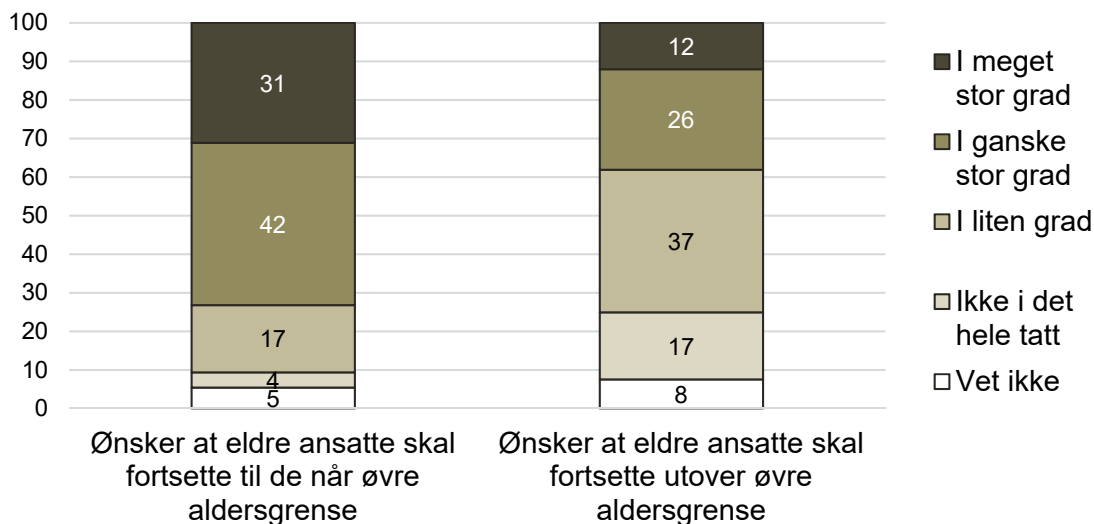
For yrkesaktive ble oppfølgingsspørsmålet om øvre alder kun stilt i årene 2014–2017. Resultatene for disse årene viser at en større andel av de yrkesaktive mente at alderen burde være 71 år eller høyere sammenliknet med hva lederne svarte. I 2014 var det 9 prosent av lederne som svarte en øvre aldersgrense bør være på 71 år eller mer, mens tilsvarende andel blant de yrkesaktive var på 22 prosent. I 2017, som var det siste året yrkesaktive fikk dette spørsmålet, var det 13 prosent av lederne som svarte 71 år+, mens det samme gjaldt for 31 prosent av de yrkesaktive. Oppsummert er det altså sann at flere ledere enn yrkesaktive mener

at det bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette, og blant de som mener at det bør være en slik grense, så er det vesentlig flere av de yrkesaktive enn av lederne som mener at denne alderen bør være høyere enn 70 år.

Bør ansatte fortsette i jobb ut over aldersgrensen?

Uavhengig av om ledere mener at det bør være en øvre aldersgrense eller ikke, og hvilken alder det i så fall skulle være, så ble de i seniorpolitisk barometer for 2018 og 2019 spurt om i hvilken grad de ønsker at de ansatte i virksomheten skal fortsette i jobb frem til aldersgrensen og i hvilken grad de ønsker at de skal fortsette utover grensen. I figur 5.3 viser vi fordelingene for hvordan lederne svarer på de to spørsmålene i de to barometrene (som her er slått sammen). Som vi ser, er det langt flere som ønsker at de ansatte skal stå frem til aldersgrensen enn det er som ønsker at de skal stå ut over denne grensen. Til sammen 73 prosent svarer at de «i meget stor grad» eller «i ganske stor grad» ønsker det førstnevnte (stå frem til aldersgrensen), mens tilsvarende andel er 38 prosent for det siste (stå utover aldersgrensen). 4 prosent svarer «ikke i det hele tatt» på spørsmålet om at det er ønskelig at de ansatte står frem til grensen, mens 17 prosent svarer det samme når det gjelder det stå ut over grensen.

Figur 5.3 I hvilken grad ønsker ledere at eldre ansatte skal fortsette til de når den øvre aldersgrensen i virksomheten, eller fortsette utover den øvre aldersgrensen i virksomheten? (%)

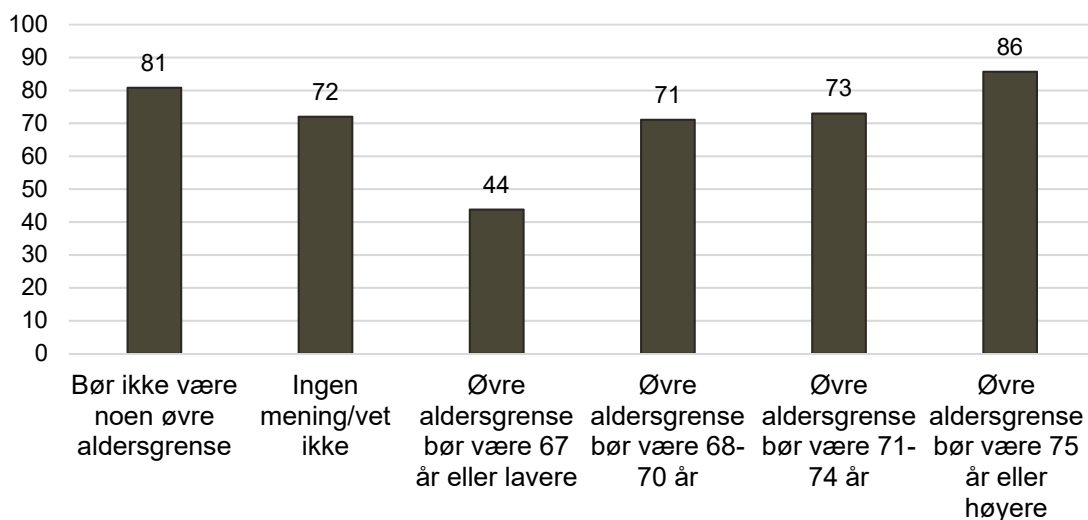


Kilde: Norsk seniorpolitisk barometer 2018 og 2019 (ledere).

I figurene nedenfor (figur 5.4 og 5.5) har vi sett på andelene som svarer «i meget stor grad» eller «i ganske stor grad» på de to spørsmålene etter hvorvidt de mener at det bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett

til å fortsette i yrkeslivet, og hvilken alder det i så fall bør være.⁴³ Dette for å undersøke om det er noen sammenheng mellom holdninger til henholdsvis øvre aldersgrense og ønsket tidspunkt for ansattes yrkesavgang. Vi starter med spørsmålet om i hvilken grad ledere ønsker at eldre ansatte skal fortsette til de når aldersgrensen (figur 5.4). Søylene i figuren viser et nokså tydelig mønster. Andelene som mener at det «i meget stor grad» eller «i ganske stor grad» er ønskelig at ansatte fortsetter frem til aldersgrensen, er høyest blant ledere som ikke mener at det bør være noen aldersgrense (81%) og hos de som mener at det bør være en grense, men at den bør være høy (75 år eller høyere) (86%). Andelen som i minst grad mener at ansatte bør fortsette frem til aldersgrensen, finner vi, ikke så overraskende kanskje, blant ledere som er for en lav aldersgrense – det vil si de som mener at det bør være en grense og at den bør være 67 år eller lavere (44%). Andelen som svarer at de ikke har noen mening om hvorvidt det bør være en øvre aldersgrense eller ikke, og andelene som mener at det bør være en grense og at den bør være enten 68–70 år eller 71–74 år, svarer omtrent likt på spørsmålet om ansatte bør stå frem til aldersgrensen (71–73%).

Figur 5.4 Lederes ønske om hvorvidt eldre ansatte skal fortsette til de når den øvre aldersgrensen i virksomheten (% som svarer «i meget stor grad» eller «i ganske stor grad»), avhengig av oppfatning om det bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i yrkeslivet og hva den eventuelt bør være

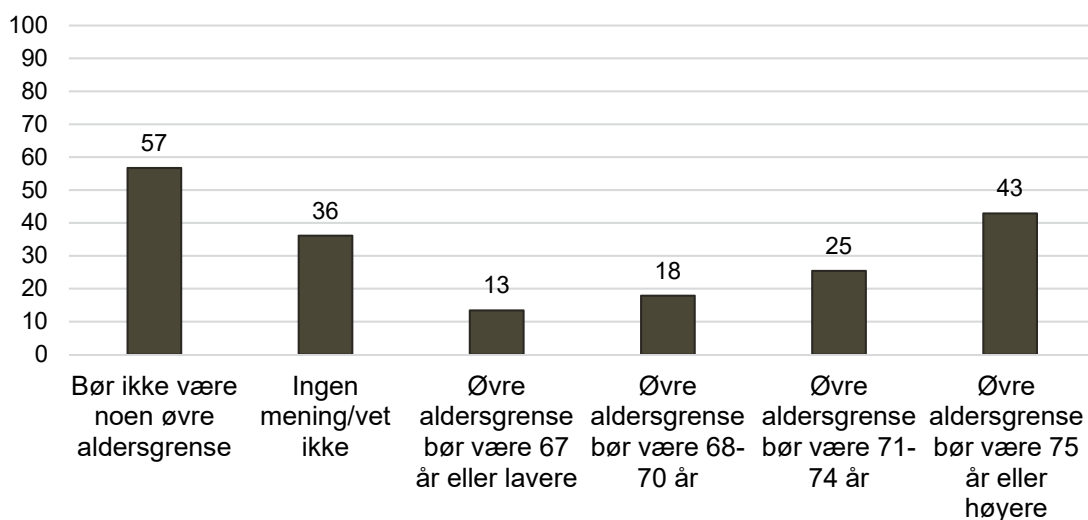


Kilde: Norsk seniorpolitisk barometer 2018 og 2019 (ledere).

Når det gjelder hvorvidt det er ønskelig at ansatte står ut over aldersgrensen (figur 5.5), så er andelene som svarer «i meget stor grad» eller «i ganske stor grad» lavere enn for forrige spørsmål, men mønsteret er nokså likt.

⁴³ N for kolonnene i figur 5.4 og 5.5 (fra venstre mot høyre) er 819, 634, 173, 603, 129 og 78. Av 2 485 ledere i privat og offentlig sektor mangler her 49 respondenter, som er de som svarte at de mente det burde være en øvre aldersgrense, men som ikke oppga noen alder.

Figur 5.5 Lederes ønske om hvorvidt eldre ansatte skal fortsette utover den øvre aldersgrensen i virksomheten (% som svarer «i meget stor grad» eller «i ganske stor grad»), avhengig av oppfatning om det bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i yrkeslivet og hva den eventuelt bør være



Kilde: Norsk seniorpolitisk barometer 2018 og 2019 (ledere).

Andelene er høyest blant ledere som ikke mener at det bør være noen aldersgrense (57%) og blant ledere som mener at det bør være en grense, men at den bør være på 75 år eller mer (43%). Den laveste andelen finner vi også her blant ledere som mener at det bør være en aldersgrense og den bør ikke være over 67 år. Kun 13 prosent av disse mener at det er ønskelig (i «meget stor» eller «ganske stor» grad) at ansatte står ut over aldersgrensen. Nest lavest finner vi ledere som mener at det bør være en aldersgrense på 68–70 år (18%). Blant ledere som ikke har noen mening, eller ikke vet om det bør være noen aldersgrense, svarte en drøy tredjedel at det er ønskelig at eldre står ut over grensen. Mønstrene i figurene tyder altså på at ledere som er positive til at eldre fortsetter lenge, oftere vil mene at aldersgrensen bør være høy eller mene at det ikke bør være noen øvre aldersgrense.

Hvordan håndterer ledere aldersgrensen?

Bedriftsintern aldersgrense på 70 år viste seg å være nokså utbredt i de 19 virksomhetene vi besøkte. På noen arbeidsplasser kom det klart frem at aldersgrensen spilte liten rolle, i hvert fall foreløpig, fordi det kun er et fåtall ansatte igjen etter fylte 67 år. Særlig virket dette å gjelde for virksomheter innenfor bank og finans. En kunne i så fall tenke seg at det her ikke ville være noe behov for en bedriftsintern grense på 70 år dersom det knapt er noen ansatte igjen på 67 år. Men en leder vi snakket med fortalte at de allikevel hadde bestemt seg for å sette 70 som grense fordi de har «lite erfaringer med medarbeidere over 65 år. Vil vinne litt tid nå, rett og slett få erfaringer». Lederen for en virksomhet innenfor service-næringen fortalte at han «ikke har vært bort i alder som problem, det som er problemet er når folk ikke gjør jobben sin». De hadde vært usikre på om de skulle gå for 70 eller 72 år som aldersgrense, men siden de hadde hatt 67 år før,

bestemte de seg for å fortsette å ha en lavere bedriftsintern grense til tross for at de ikke hadde noen erfaringer med at alder var noe problem. Lederen for en industribedrift fortalte at siden de tidligere hadde hatt bedriftsintern grense på 67 år, så syntes de «det blir å strekke strikken for langt å ha en allmenn på 72 år». Sikkerhetsaspektet var viktig i denne virksomheten. Lederen ga uttrykk for at han syntes det var «litt risikofyllt å tenke at alle våre ansatte skal ha en egen rettighet til å bestemme om de skal stå frem til de er 72». De var derfor i dialog med tillitsvalgte om å gå for bedriftsintern grense på 70 år. Også i en energivirksomhet vi besøkte hadde grensen tidligere vært 67 år og var nå 70 år. Men informanten vi snakket med visste egentlig ikke hvorfor de ikke hadde valgt å heve grensen til 72 år. Han var klar over at en bedriftsintern grense må praktiseres konsekvent, noe som innebærer at «etter 70 er det nei». Her var det ingen som fikk fortsette etter at de fylte 70 år selv om virksomheten kunne hatt bruk for kompetansen deres i noen år til. Måten en transportvirksomhet valgte å forholde seg til aldersgrensen på, var derimot å hyre folk inn igjen på timelønn etter at de hadde gått av. Dette gjaldt også for folk over 70 selv om de hadde bedriftsintern grense på 70 år.

Det å hyre inn tidligere ansatte etter at de har gått av, synes ikke å være noen helt uvanlig praksis. I en virksomhet ble det sagt at «aldersgrensen før var mer sovende, nå er den på 70 år og absolutt. Men noen kommer tilbake som vikarer etter 70 år» (leder, transportbedrift). Denne bedriften fulgte altså samme praksis som transportvirksomheten referert til over. Også i virksomhetene vi besøkte innenfor helse- og omsorgssektoren, virket det som at det var vanlig å fortsette på pensjonistlønn etter avgang. En leder vi intervjuet fortalte at de inngår rammeavtaler med tidligere ansatte med hensyn til antall timer de ønsker å jobbe. Hun la vekt på at det er en stor fordel å kunne beholde tidligere medarbeidere som tilkallingsvakter og ferievikarer fordi det er viktig for dem å ha kvalifiserte og erfarne vikarer. Det var uklart om dette også gjaldt ansatte som hadde sluttet på grunn av den bedriftsinterne aldersgrensen. En annen informant (leder innenfor Den norske kirke) var tydelig på at hvis de ikke hadde kunnet hente inn tidligere ansatte på oppdrag etter at de hadde gått av (ved 70 år som var aldersgrensen), så hadde virksomheten stoppet opp. Lederen for en kunnskapsbedrift, som ga uttrykk for at de hadde 70 år som grense, fortalte også om innleie av pensjonister som konsulenter. En slik praksis mente vedkommende fungerte bra «for da er maktforholdet avklart».

Praksisen med å hente folk inn igjen etter at de har gått av, kan imidlertid være i strid med lovverket. Virksomheter som leier inn eller reengasjerer arbeidstakere som har måttet gå av på grunn av den bedriftsinterne aldersgrensen, kan risikere å få den lavere fastsatte aldersgrensen satt til side dersom de praktiserer dette for en større andel av tidligere ansatte og over en lengre tidsperiode.⁴⁴ Hvorvidt informantene vi snakket med var klar over dette, forteller ikke dataene våre noe

⁴⁴ Jmf. dom fra Nordre Vestfold Tingrett (12-109688TVI-NOVE) der det ble konkludert at en virksomhet praktiserte den bedriftsinterne aldersgrensen ulovlig ved å reengasjere for en lengre periode en stor andel av de som hadde måttet gå av på grunn av aldersgrensen.

om. Det som er sikkert er at virksomheter som følger arbeidsmiljølovens 72-årsgrense unngår dette potensielle problemet fordi den allmenne aldersgrensen gir muligheter for fortsatt ansettelse utover denne alderen dersom det er noe både arbeidstaker og arbeidsgiver ønsker.

Noen av informantene var usikre på hva som egentlig var aldersgrensen i virksomheten. En HR-sjef for en virksomhet innenfor helse- og omsorgssektoren trodde egentlig ikke at de hadde noen aldersgrense, men «har vel egentlig 72 da». De hadde ikke hatt noen diskusjon rundt dette med 70 eller 72, og hadde ikke lagt noen nye strategier i forhold til en ny aldersgrense. Noen av stillingene innenfor virksomheten hadde også særaldersgrenser. Vedkommende mente at aldersgrensen uansett ikke hadde noe å si for «vi har jo saklig grunn til oppsigelse om folk ikke greier jobben (...) og kan ikke bruke aldersgrensa som et middel for å bli kvitt udugelige ansatte». Også i en annen virksomhet innenfor samme sektor var lederen usikker på hva som var grensen. Hun hadde hørt noe om 72 år, men ikke satt seg inn i det fordi «det er på en måte ikke aktuelt for oss, det er ikke aktuelt å få noen ut, det er mer aktuelt å få folk til å bli». I en virksomhet innenfor varehandel var det også noe uklart hva grensen var. Lederen var tydelig både på at «alder ikke har noe å si» og på at «aldersgrense har ingenting å si, den kunne gjerne bli opphevet». Tidligere hadde de hatt flere ansatte over 70 år, noe som kanskje kunne tilsi at de ikke hadde hatt noen bedriftsintern grense den gang. Samtidig fortalte han at grensen nå var 70 år og at han én gang hadde hatt en ansatt som han gjerne skulle ha sett gå ved 67 år, men som ønsket å stå til 70 år – «så han jobbet til 70». I en kunnskapsbedrift vi besøkte var det også uklart hva som egentlig var aldersgrensen. Det virket ikke som om lederen var klar over at aldersgrensen var 72 år fordi hun sa at hun ville «himle med øynene» om grensen ble hevet forbi 70 år.

I en virksomhet innenfor varehandel var det arbeidsmiljølovens 72-årsgrensen som gjaldt, men som HR-sjefen fortalte, så hadde de så langt ikke merket noe til endringen fordi de ikke hadde noen 70-åringer ansatt (eldste var 68 år). Også i en kunnskapsbedrift var aldersgrensen 72 år. Her hadde de flere ansatte i den aktuelle aldersgruppen, men lederen var tydelig på at det ikke er noen særlig forskjell mellom 70 og 72. I denne virksomheten var de helt bevisste på 72-årsgrensen, for hadde de gått for bedriftsintern grense på 70 år, så hadde det betydd at «no ryk den fantastiske fyren på 75 og hu derre dama som har fått til alt og som er 79, ikke sant». Denne virksomheten tok sitt samfunnsansvar på alvor, noe lederen ga tydelig uttrykk for:

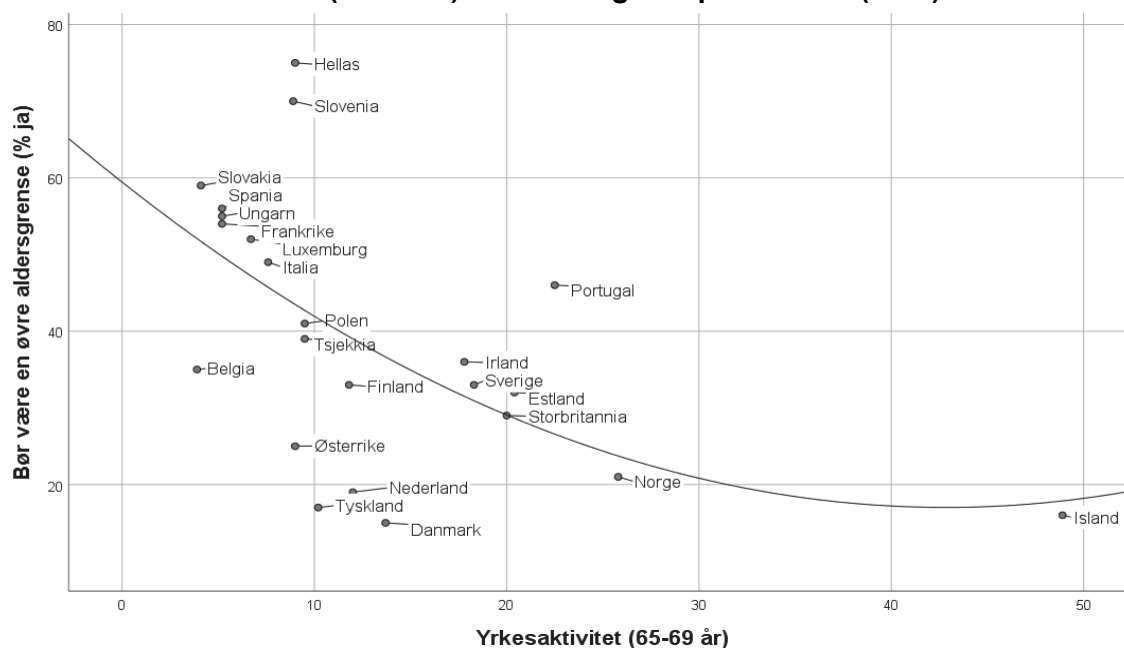
Norge ønsker at folk skal jobbe lenger. Og vi syns vi må svare på den samfunnsutfordringen (...) Hvis ikke vi kan klare å holde på folk til 72, kan vi heller ikke forvente at andre bedrifter gjør det.

– Hevet aldersgrense i arbeidslivet –

6 Hevet aldersgrense – problemer eller nye muligheter?

I en europeisk surveyundersøkelse i 2011 ble utvalg av befolkningen i 23 land spurt om de mente det burde være en alder for når det er obligatorisk for folk å slutte i arbeid. Andelen som var av den oppfatning at det burde være en slik alder varierte betydelig på tvers av de ulike landene – fra 15 prosent i Danmark og 16 prosent på Island til 75 prosent i Hellas. Norge lå nokså nær Danmark og Island med 21 prosent. Ser vi på yrkesaktiviteten blant eldre, så varierer også den mye. Mens andelen yrkesaktive i aldersgruppen 65 til 69 år var så lav som 4 prosent i Slovakia og Belgia i 2011, var nesten halvparten av islendingene (49%) i samme alder i arbeid den gangen. Det er en nokså tydelig (og signifikant) sammenheng mellom de to variablene: jo høyere andel av befolkningen som mener at det bør være en øvre aldersgrense for når det er obligatorisk å gå av, desto lavere er yrkesdeltakelsen blant eldre i landet (figur 6.1).

Figur 6.1 Sammenheng mellom holdninger til en øvre aldersgrense i arbeidslivet og yrkesaktivitet blant eldre (65–69 år) for et utvalg europeiske land (2011)



Kilde: Eurobarometer 76.2 «Employment and social policy, job security, and active ageing» og OECD statistikk for yrkesaktivitet (2011)⁴⁵

Den mest åpenbare konsekvensen av en heving, eller oppheving, av aldersgrensen for stillingsvernet synes å være økt sysselsetting blant eldre. Det er imidlertid så langt få studier som belyser effekter av denne type endringer, og forskningen som foreligger gir heller ikke noe entydig svar. Von Wachter (2002)

⁴⁵ <https://stats.oecd.org/> (data lastet ned 5.2.2020).

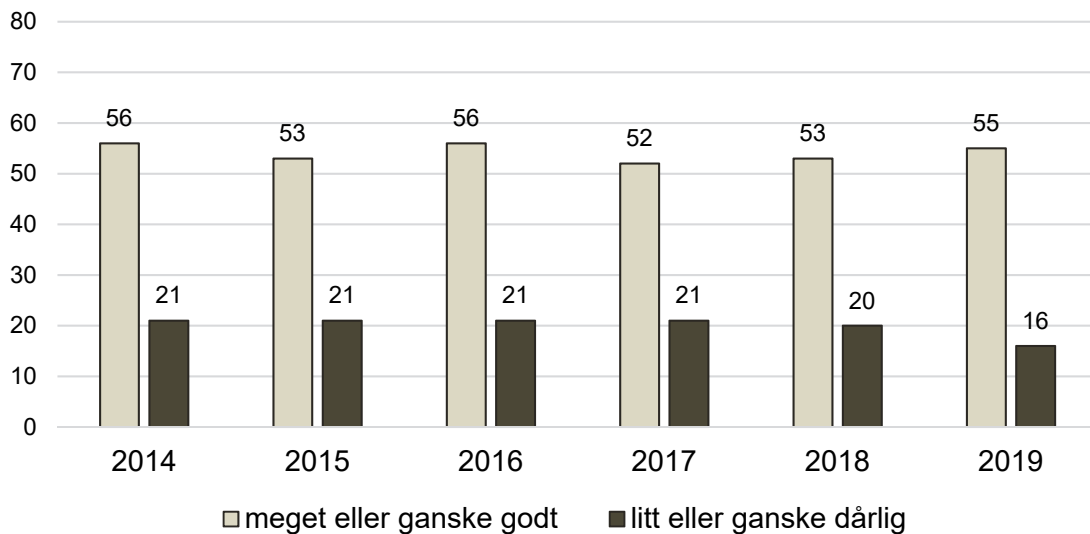
for eksempel, har rapportert at sysselsettingen blant personer i alderen 65 år og eldre økte mellom 10 og 20 prosent som en effekt av opphevingen av aldersgrensen i USA (som fant sted i 1986). Videre har studier av universitets- og høyskoleansatte i USA vist at andelen yrkesaktive 70+-åringer gikk opp etter reformen (Aschenfelder & Card 2002, Clark & Ghent 2008). Macnicol (2012) derimot, er usikker på om det er mulig å estimere slike typer effekter da det ble iverksatt andre lover og tiltak i USA i samme periode som aldersgrensen ble opphevet, som for eksempel loven om aldersdiskriminering. Dette er i tråd med konklusjonen til Wood og kolleger (2010): det er lite trolig at en heving eller oppheving av aldersgrensen vil ha noen betydning for Eldres yrkesaktivitet med mindre endringen ledsages av andre politiske virkemidler som stimulerer til økt sysselsetting for denne aldersgruppen. Videre har Oude Mulders (2019) nylig hevdet at en oppheving av aldersgrensen må integreres i en større arbeidslivsreform for å kunne ha noen innvirkning på Eldres sysselsetting. Ser vi på norsk statistikk (figur 1.1 i innledningen), så har det i løpet av de siste årene funnet sted en (svak) økning i sysselsettingen blant eldre i Norge, og dette gjelder også for de aller eldste aldersgruppene (70–74 år). Men vi kan altså ikke vite om denne endringen har sammenheng med hevingen av aldersgrensen eller om det dreier seg om en mer generell trend med økende yrkesaktivitet blant eldre.

Har arbeidsgivere blitt mer forsiktige med å ansette eldre arbeidskraft?

En av påstandene som ble fremmet i aldersgrensedebatten i Norge, var at arbeidsgivere ville bli mer tilbakeholdne med å ansette eldre dersom grensen ble hevet. Andelen som ville like det «litt dårlig» eller «veldig dårlig» å ansette eldre arbeidstakere har imidlertid holdt seg relativt lav og nokså stabil over tid, og gir ikke inntrykk av noen større tilbakeholdenhet etter at aldersgrensen ble hevet. I 2014 var det 21 prosent av lederne som ville like dette litt eller veldig dårlig, det samme gjaldt for 2015 (året aldersgrensen ble hevet) og også i 2016 og 2017 var andelen 21 prosent. I figur 6.2 viser vi ikke bare andelen ledere som svarer «litt dårlig» eller «veldig dårlig» i de ulike årene, mens også andelen som svarer «meget godt» eller «ganske godt».⁴⁶ De sistnevnte andelen, de som ville like det meget eller ganske godt å ansette eldre arbeidstakere, er vesentlig høyere enn andelen som ville like dette dårlig. Også disse er bemerkelsesverdig stabile (varierer mellom 52 og 56 prosent). Resultater for 2019 kan tyde på at det er en endring å spore med en noe lavere andel som ville like det dårlig å ansette eldre, noe som muligens kan ses som et tegn på at ledere har blitt noe mer villige til å ansette personer i denne aldersgruppen. Men det gjenstår å se om dette kun er en tilfeldig svingning eller om det dreier seg om en mer varig trend.

⁴⁶ I tillegg kommer svarkategoriene «verken godt eller dårlig» og «vet ikke» som ikke er vist i figuren.

Figur 6.2 Hvor godt eller dårlig ville du like å ansette: eldre arbeidstakere (% ledere som ville like det «meget» eller «ganske godt» og «litt» eller «veldig dårlig»)

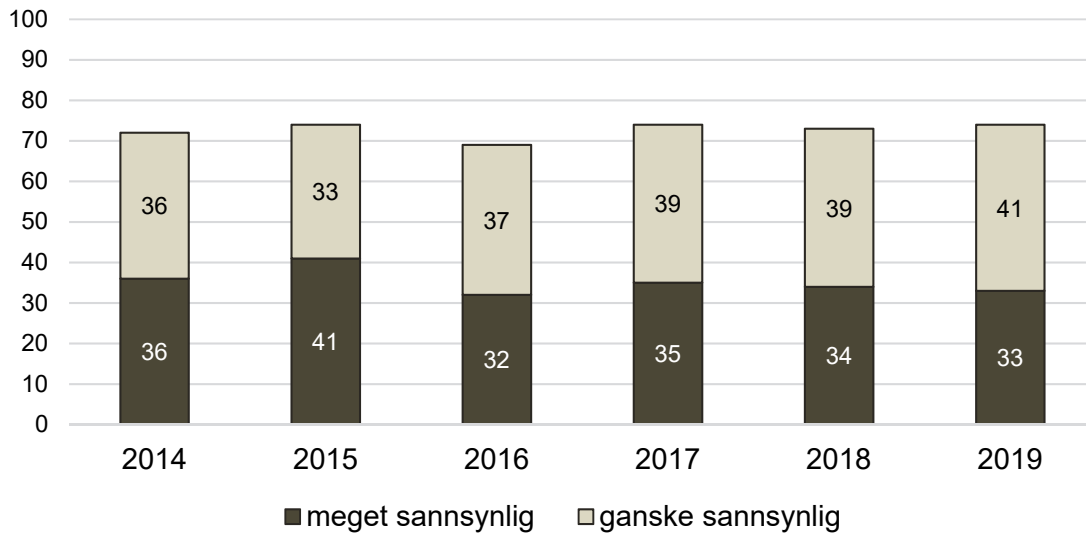


Kilde: Norsk seniorpolitisk barometer 2014–2019 (ledere).

Ut fra resultatene som er presentert i figuren over, ser det altså ikke ut til at ledere har blitt mer tilbakeholdne med å ansette eldre arbeidskraft etter at aldersgrensen ble hevet. Dette er i samsvar med konklusjonen til Midtsundstad og Nielsen (2019). De har sett på rekrutteringen av seniorer mellom 2015 og 2016 og finner ikke tegn til at hevingen av aldersgrensen har hatt noen effekt på rekrutteringen.

Hva med de som allerede er ansatt i virksomheten – ønsker ledere å beholde sine eldre medarbeidere ved en eventuell nedbemanning? Figur 6.3 viser andelen ledere som oppgir at det er «meget» eller «ganske sannsynlig» at virksomheten ville ønske å beholde eldre arbeidstakere dersom det skulle gjennomføres en nedbemanning. Også her ser vi en betydelig grad av stabilitet over tid fra året før aldersgrensen ble hevet og frem til 2019. I 2014 var det til sammen 72 prosent som oppga det som meget eller ganske sannsynlig at en ville ønske å beholde eldre medarbeidere ved en nedbemanning, i 2019 svarte 74 prosent det samme. For årene i mellom varierer andelen mellom 69 og 74 prosent (figur 6.3).

Figur 6.3 Hvor sannsynlig er det at virksomheten ville ønske å beholde eldre arbeidstakere ved en eventuell nedbemanning (% ledere som svarer at det er «meget» eller «ganske sannsynlig»)

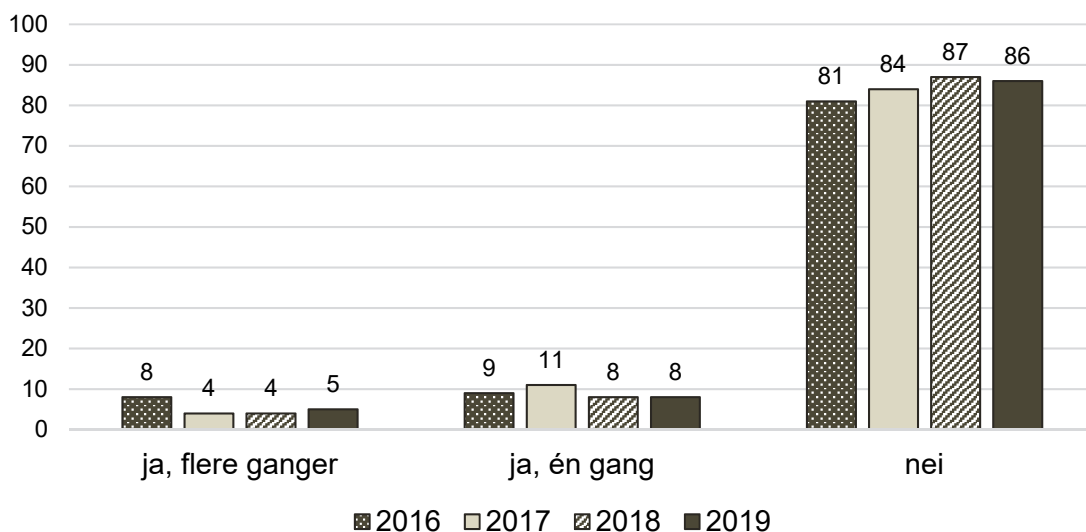


Kilde: Norsk seniorpolitisk barometer 2014–2019 (ledere).

Har flere arbeidsgivere fått problemer med ansatte som fungerer dårlig, men som ønsker å stå i jobb?

En annen antakelse knyttet til konsekvenser av en heving av aldersgrensen var at det ville bli flere problemer med ansatte som fungerer dårlig (eller som er lite produktive), men som ønsker å bli stående i jobb frem til aldersgrensen. I dybdeintervjuene var det flere ledere som mente at dette ikke ville være noe problem fordi, som HR-sjefen for en virksomhet innenfor bygg og anlegg uttalte: «de som ikke har mer å gi, de vil gå, mens de som kan og vil blir stående». Ser vi på surveydata, ser det heller ikke ut som at dette er noe omfattende problem. Fra 2016 har ledere i seniorpolitisk barometer blitt spurt om virksomheten deres, i løpet av de to siste årene, har hatt problemer med at eldre ansatte som fungerer dårlig, ønsker å stå i jobb helt frem til gjeldende øvre aldersgrense. Blant de som har opplevd denne type problemer, har de fleste opplevd dette kun én gang (i løpet av de siste to årene). Det store flertallet av ledere svarer imidlertid benektende på dette spørsmålet. I 2016, året etter at aldersgrensen ble hevet, svarte 81 prosent av lederne at de ikke hadde hatt problemer, i 2019 var andelen 86 prosent (figur 6.4).

Figur 6.4. Har din virksomhet i løpet av de to siste årene hatt problemer med at eldre ansatte som fungerer dårlig ønsker å stå i jobb helt frem til gjeldende øvre aldersgrense? (%)



Kilde: Norsk seniorpolitisk barometer 2016–2019 (ledere).

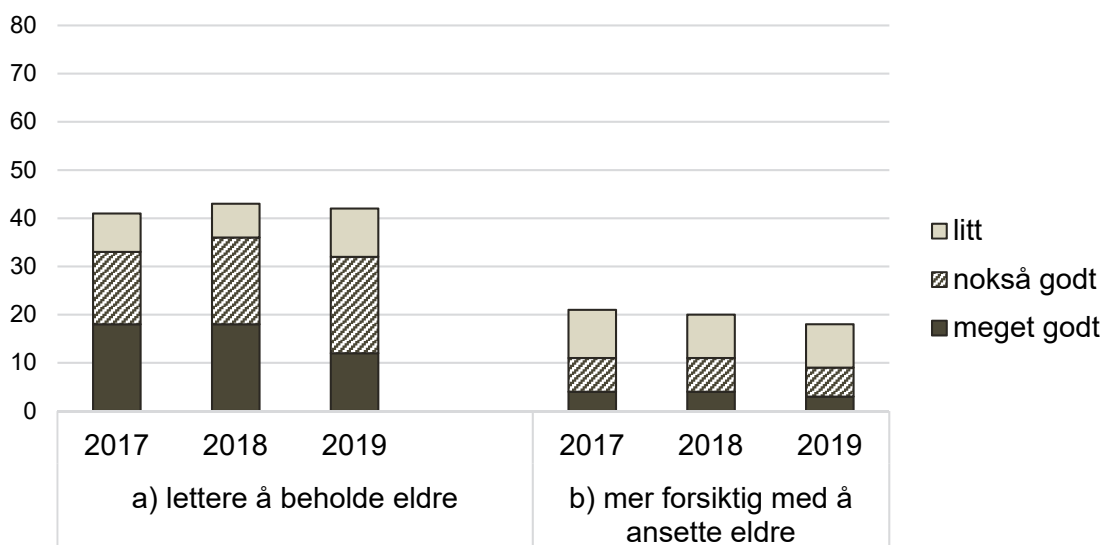
En årsak til at det er såpass mange ledere som oppgir at de ikke har opplevd problemer med eldre ansatte som ønsker å bli værende i jobb selv om de anses for å fungere dårlig, kan ha å gjøre med at en god del virksomheter ikke har ansatte i den aktuelle aldersgruppen. Dersom vi kun ser på ledere i virksomheter med ansatte 67 år og eldre, blir andelen som har opplevd problemer høyere enn hva figuren over viser – til sammen oppgir en drøy fjerdedel av ledere med ansatte 67 år+ (for årene 2017–2019 sett under ett) at virksomheten har opplevd dette én eller flere ganger i løpet av de siste to årene. Det samme gjelder for 18 prosent av ledere med ansatte 70 år og eldre. Det store flertallet har imidlertid ikke opplevd denne type problemer, også når vi kun ser på ledere med ansatte i den aktuelle aldersgruppen.

Selv om majoriteten ikke har opplevd problemer med ansatte som ønsker å stå frem til aldersgrensen, så bør det ikke overses at denne type problemer kan oppstå på enkelte arbeidsplasser. Kanskje kan noen virksomheter ha noe å vinne på bedre rutiner når det for eksempel gjelder senkarrieresamtaler. Ikke alle ledere er gode på å tørre å ta en slik samtale og ikke alle er gode på å gjennomføre en slik samtale på en god måte, og det er heller ikke sånn at alle ledere er gode på å følge opp samtalen (Frøyland & Salomon 2019). En av lederne vi intervjuet understreket at det var viktig å ikke la det skure og gå med ansatte som ikke presterer. Vedkommende mente at hevingen av aldersgrensen hadde bidratt til å gi virksomheten et spark bak til å ta opp vanskelige saker tidligere, og at lovendringen sånn sett hadde hjulpet dem til å bli flinkere til å ta tak i eventuelle problemer tidligere.

Har nye aldersgrenser gitt nye muligheter?

Selv om hevingen av aldersgrensen kan ha ført til problemer for enkelte virksomheter, så har lovendringen også gitt noen nye muligheter. Fra 2017 har ledere i Norsk seniorpolitisk barometer blitt spurt om i hvilken grad det stemmer at den nye øvre aldersgrensen i arbeidsmiljøloven har bidratt til at det har blitt lettere å beholde eldre ansatte som virksomheten ønsker skal fortsette. Spørsmålet ble stilt rett etter et annet liknende spørsmål om mulige konsekvenser av lovendringen: i hvilken grad stemmer det at virksomheten har blitt mer forsiktig med å ansette eldre arbeidstakere. Siden endringen av aldersgrensen ikke har berørt offentlig sektor, er det kun ledere i privat sektor som har fått disse spørsmålene.⁴⁷ I figur 6.5 sammenlikner vi andelene som svarte at det stemmer «litt», «nokså» eller «meget godt» på de to spørsmålene. Som vi ser er det vesentlig flere som mener det stemmer at den hevede aldersgrensen har gitt bedre muligheter for å beholde eldre enn det er som mener at den har medført mer forsiktighet med hensyn til rekruttering av eldre arbeidskraft. Mens rundt 40 prosent av lederne mener at det førstnevnte stemmer, så er andelen som mener at det sistnevnte stemmer rundt 20 prosent (uansett år).

Figur 6.5 I hvilken grad stemmer det at den nye øvre aldersgrensen har bidratt til at a) det har blitt lettere å beholde eldre ansatte og b) virksomheten har blitt mer forsiktig med å ansette eldre arbeidstakere (% ledere som svarer det stemmer «litt», «nokså» eller «meget godt»)



Kilde: Norsk seniorpolitisk barometer 2017–2019 (ledere i privat sektor).

Dersom vi også her kun ser på ledere i private virksomheter med ansatte 67 eller 70 år og eldre, er andelen som mener at det har blitt lettere å beholde eldre arbeidstakere høyere enn hva søylene i figuren over viser (53–54 prosent). Når det gjelder hvorvidt virksomheten har blitt mer forsiktig med å ansette eldre, har det derimot lite eller ingenting å si om vi bare ser på ledere med eldre ansatte (67

⁴⁷ Dette innebærer at utvalget består av rundt 600 respondenter per år.

eller 70 år og eldre) eller om vi inkluderer alle ledere i privat sektor uavhengig av om de har ansatte i den eldste aldersgruppen.

At det har blitt lettere å beholde ansatte som virksomheten ønsker skal bli værende, kom også frem i enkelte av dybdeintervjuene i virksomhetene vi besøkte. Lederen for en kunnskapsbedrift fortalte at de valgte å ha 72 årsgrense for hvis de bestemte seg for 70 år så kunne de ikke beholde ansatte som de anså som verdifulle etter at disse hadde fylt 70. I en energivirksomhet hadde de derimot valgt bedriftsintern grense, noe som betyr at «etter 70 er det nei». De hadde så langt hatt tre personer som ønsket å jobbe etter 70, men som måtte slutte. For som lederen sa: «likebehandling er viktig, at ikke noen får fortsette etter 70 og andre ikke». Det innebærer også at de må gi slipp på ansatte de gjerne skulle ha beholdt. Lederen fortalte at de «har en på 67 som har en spesiell kompetanse som vi har bruk for, men han må slutte når han er 70. Vi går ikke på akkord med det, for da bryter vi prinsippet om likhet». Et slikt problem kunne vært unngått dersom de i stedet hadde valgt å følge den generelle aldersgrensen.

En konsekvens, som vel må kunne betegnes som en ikke-intendert effekt, av at aldersgrensen ble hevet i Norge, har nettopp vært at flere virksomheter valgte å innføre bedriftsintern aldersgrense på 70 år. En slik bedriftsintern grense må praktiseres konsekvent, og det har av den grunn blitt hevdet at mulighetene for å fortsette i arbeid etter fylte 70 har blitt svekket og ikke bedret som følge av lovendringen. I surveyundersøkelsen om aldersgrenser som ble gjennomført i november 2016, oppga 21 prosent av lederne som ble intervjuet at virksomheten hadde hatt en bedriftsintern aldersgrense før lovendringen fant sted. Etter at aldersgrensen ble hevet, var det 27 prosent som sa at de hadde det – en forskjell på 6 prosentpoeng. Siden større virksomheter er mer tilbøyelige til å ha bedriftsintern grense, betyr det, ifølge beregninger av Midsundstad og Nielsen (2019), at andelen sysselsatte som er berørt av en slik grense omfatter nesten halvparten av arbeidstakerne i privat sektor (i virksomheter med ti eller flere ansatte). Rundt en femtedel av disse fikk innført en slik grense i forbindelse med hevingen. At det er flere som omfattes av en lavere grense nå enn før aldersgrensen ble hevet, har også blitt brukt som argument imot en aldersgrense på 72 år, blant annet av sysselsettingsutvalget.⁴⁸ Samlet sett er det allikevel slik at flere har fått rett til stå i arbeid lenger nå enn før aldersgrensa ble hevet, både ved at øvre aldersgrense er hevet (fra 70 til 72 år) og ved at bedriftsinterne aldersgrenser er høyere enn før (minimum 70 år mot 67 år tidligere). Begrensningen ligger i at noen flere virksomheter har innført en lavere bedriftsintern grense, som er mer absolutt enn den generelle øvre aldersgrensen i arbeidsmiljøloven. Men selv om den generelle grensen på 72 år gir muligheter for å bli værende i jobb dersom dette er noe både arbeidstaker og arbeidsgiver ønsker, så er det, som vi har sett, svært få som er i arbeid etter fylte 72 år. Det er også slik at halvparten av yrkesaktive 72–74-åringer er selvstendig næringsdrivende. En god del av disse har vært selvstendige i en lengre periode, men mange har blitt det i løpet av de siste årene, noe som kan

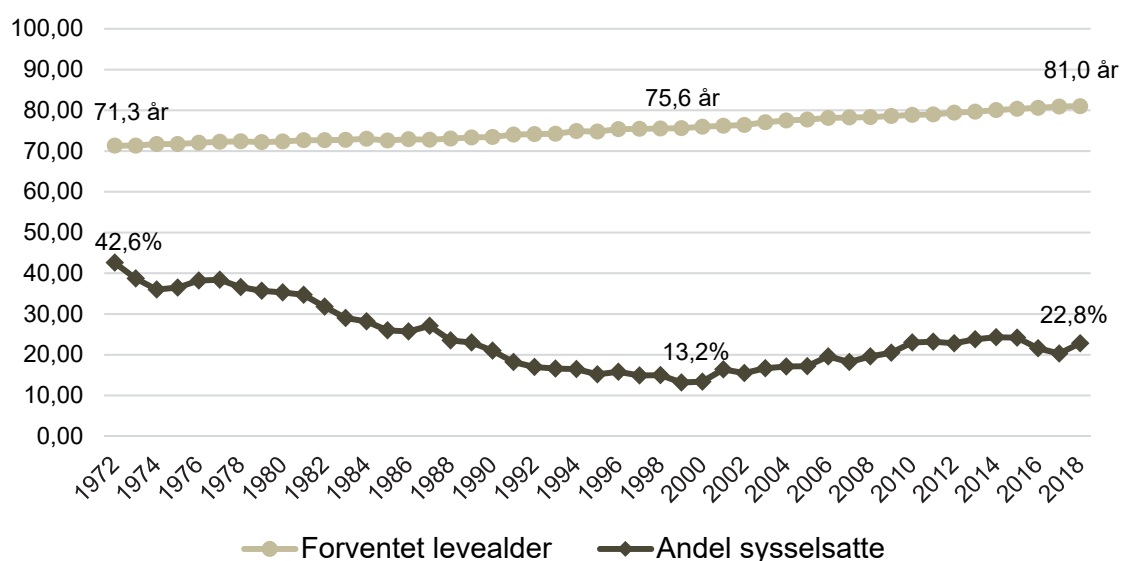
⁴⁸ «Arbeid og inntektssikring. Tiltak for økt sysselsetting». NOU 2019:7.

tyde på at det ikke er bare enkelt å fortsette i samme stilling på samme arbeidsplass når arbeidstakere når en viss alder.

Avsluttende kommentarer

Hvordan øke avgangsalderen, er et sentralt spørsmål i en tid der stadig flere eldre lever stadig lenger. Å heve aldersgrensen for stillingsvern kan anses som ett virkemiddel. Gjennom denne endringen i arbeidsmiljøloven ønsket regjeringen ikke bare å bidra til økt yrkesdeltakelse, da et høyt sysselsettingsnivå er viktig for velferden i landet, men også å legge til rette for at flere som ønsker det, kan stå i jobb lenger – også etter 70 år. Ser vi på utviklingen over tid når det gjelder andelen som oppgir en ønsket avgangsalder på 70 år eller mer, går det frem at denne er femdoblet i løpet av en periode på 16 år – fra 7 prosent i 2003 til 35 prosent i 2019 (se figur 1.3 i innledningskapitlet). Økningen i yrkesaktiviteten blant eldre i samme periode er betydelig mindre. I 2003 var 17 prosent av menn og 11 prosent av kvinner i aldersgruppen 65–74 år sysselsatt, i 2019 var andelen henholdsvis 23 og 15 prosent.⁴⁹ Går vi tilbake til begynnelsen av 1970-tallet, var situasjonen for menn ganske annerledes. Den gangen var over 40 prosent av eldre menn (65–74 år) i jobb, og det i en tid da forventet levealder var betydelig lavere enn det den er i dag (figur 6.6⁵⁰).

Figur 6.6 Forventet levealder ved fødsel og andel sysselsatte i alderen 65–74 år, menn (1972–2018)



Kilder: Tabell 07902: Dødelighetstabeller, etter kjønn og alder, og tabell 03781: Sysselsatte, etter kjønn og alder. Statistisk sentralbyrå, statistikkbanken.

⁴⁹ Tabell 03781: Sysselsatte, etter alder, kjønn, statistikkvariabel og år, Statistisk sentralbyrå.

⁵⁰ I 2006 ble det gjort en omlegging av AKU som gjør at sysselsettingsprosentene fra før og etter dette tidspunktet ikke er helt sammenliknbare, men utviklingstendensen er uansett den samme.

Sysselsettingen de siste tiårene har altså gått i motsatt retning av hva som er tilfellet for utviklingen i helse og levealder. Mens forventet levealder har økt med ti år for menn, og helsen til 60- og 70-åringer har blitt stadig bedre (Storeng mfl. 2018), har det vært en nedgang i sysselsettingen blant eldre menn på rundt 20 prosentpoeng. Som det fremgår av figur 6.6, nådde sysselsettingen blant eldre et bunnpunkt rundt tusenårsskiftet. Etter det har den gradvis økt igjen, men det er altså fortsatt et godt stykke igjen til nivåene for menn på 1970- og begynnelsen av 1980-tallet.

Så langt ser det ikke ut til at hevingen av aldersgrensen har gitt noe særlig utslag på sysselsettingen blant de eldste seniorene. Det forventet heller ikke arbeids- og sosialkomiteen i sin innstilling til Stortinget når det gjaldt endringen av arbeidsmiljøloven. De la vekt på at hevingen først og fremst kunne ha effekt på yngre seniorers yrkesdeltakelse ved at den ville kunne bli oppfattet som et signal om at eldre er ønsket i arbeidslivet.⁵¹ Flere av de store arbeidslivsorganisasjonene som var imot hevingen, argumenterte derimot for at endringen kunne føre til at eldre ville bli mindre ønsket, ved at rekrutteringen av seniorer ville bli svekket. Dette virker ikke å ha skjedd, men det er heller ikke noen tegn til at ledere har blitt noe særlig mer positive til eldre arbeidskraft. Som Solem (2020) konkluderer, så ser ikke lederes holdninger til eldre arbeidstakere ut til å ha endret seg i takt med eldres preferanser om lengre yrkeskarrierer. Økningen i andelen eldre som ønsker å stå til de er over 70, har nemlig så langt ikke blitt ledsaget av noen økning i lederes ønsker om å ansette seniorer eller eldre arbeidstakere. Faktisk var andelen som oppga at de ville like å ansette eldre høyere i perioden 2006–2008 enn i dag.⁵² Når det gjelder lederes ønsker om å beholde eldre arbeidstakere, har andelen holdt seg nokså stabil over tid – og relativt høy, men stemningen for å beholde ansatte som kan ta ut pensjon er vesentlig lavere, og den viser heller ikke bedring de siste årene.⁵³ Som vist i kapittel 3, er det mange av de eldste seniorene som velger å bli selvstendig næringsdrivende på tampen av karrieren. Dette kan være et uttrykk for en opplevelse av ikke å være like ønsket som arbeidstaker som før, da de var yngre. Det kan selvsagt også være et uttrykk for at arbeidstakere ønsker å stå friere som selvstendig, og at det blir lettere når de har pensjon som en sikring.

Målet om økt sysselsetting blant eldre kan vanskelig nås uten arbeidsgiveres og lederes innsats. Forskere fra en rekke europeiske land har imidlertid påpekt at disse så langt fremstår som nokså lunkne når det gjelder å nå dette målet (Henkens mfl. 2018), selv om det nylig er sporet en viss bedring i så måte i

⁵¹ Innst. 207 L (2014–2015). Innstilling til Stortinget fra arbeids- og sosialkomiteen, Prop. 48 L (2014–2015)

<https://www.stortinget.no/globalassets/pdf/innstillinger/stortinget/2014-2015/inns-201415-207.pdf>

⁵² Se Norsk seniorpolitisk barometer 2019. Ledere i arbeidslivet:

<https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2019-11/endelig-rapport-ledere.pdf>

⁵³ Se forrige fotnote.

Nederland (Turek mfl. 2019, Oude Mulders mfl. 2020). Noe av motviljen bygger på stereotypier om eldre yrkesaktive som lite produktive, kostbare eller slitne (Dordoni & Argentero 2015, Van Dalen & Henkens 2019). Axelrad og James (2016) foreslår derfor ulike strategier og tiltak for å slå hull på myter og forestillinger om eldre, som blant annet holdningskampanjer. En type tiltak for å motvirke stereotypier kan være en kunnskapsquiz om aldring og arbeid, som vi har utarbeidet i ExitAge-prosjektet, og som vil bli tilgjengelig på nettsiden seniorpolitikk.no. Quizen inneholder 21 spørsmål basert på resultater fra prosjektet, samt på funn fra annen forskning på feltet. I tillegg til fasiten, gis det kildehenvisninger og forklaringer som etterfølges av spørsmål til refleksjon.

Et annet tiltak som nevnes av Axelrad og James (2016), er lovgivning med effektive sanksjoner mot aldersdiskriminering. Dette er tiltak som går direkte på den diskriminerende atferden, uten å gå veien om stereotypier og fordommer. Det er ulike oppfatninger om hvor store virkninger som kan knyttes til slik lovgivning (Solem 2020). Likevel kan lover sende signaler om hva som er uakseptabel atferd. Slike signaler om atferd kan også utarbeides på virksomhetsnivå, for eksempel ved at både ansatte og ledere diskuterer seg fram til regler om at her snakker vi ikke nedsettende om, eller latterliggjør, noen grupper av arbeidstakere, enten det er kvinner, innvandrere, personer med funksjonsnedsettelse eller eldre (Macdonald & Levy 2016).

En tredje tilnærming til å motvirke aldersdiskriminering kan være å vie alderismens følelsmessige innhold mer oppmerksomhet (Solem 2020). Dersom eldre arbeidstakere automatisk utløser ubehagelige eller nedlatende, stakkarslige følelser, som vi ikke nødvendigvis er oss bevisst, er det ikke først og fremst opplysning og kunnskap som treffer best. Tiltak som også kan gi åpning for å nærme seg følelser, baserer seg på samtaler og tanker om egne holdninger. Det kan for eksempel skje i samspill med kolleger, ledere og tillitsvalgte, fortrinnsvis i mindre grupper der alle kan komme til orde. Slike samtaler kan ha helt konkrete utgangspunkt, men gi tid og rom for refleksjoner med stor bredde. I ExitAge-prosjektet har vi gitt innspill til Senter for seniorpolitikk med prosessverktøy som gir veiledning i forhold til refleksjon og dialog mellom eldre og yngre arbeidstakere og mellom ledere og seniorer. Veiledningen, som blant annet kan være en støtte i vanskelige samtaler, vil bli tilgjengelig ved Senter for seniorpolitikk.

Som et kompetanse- og samarbeidsprosjekt har ExitAge kunnet bidra med kunnskap som ligger nært opp til praksisfeltet – kunnskap som forhåpentlig vil vise seg å være til nytte for arbeidslivet og ikke minst for den økende gruppen av eldre yrkesaktive.

Summary

This report presents findings from ExitAge, a collaborative and knowledge-building project financed by The Research Council of Norway (grant no. 254786). Policies encouraging an extended working life have now become a major feature of public policies across most OECD countries. One measure is to increase the mandatory retirement age (MRA), which was recently done in Norway. The change (from age 70 to 72), introduced in 2015, was controversial and opinions regarding the consequences were manifold, but mostly based on assumptions. As the increase represents a substantial labour market reform, there is a need for more knowledge about possible consequences – both positive and negative, intended and unintended. The main objective of ExitAge is to increase the knowledge about the oldest workers, and about how companies handle work exit and MRA. Such knowledge is essential for companies in order to acquire competence on how to manage the challenges and possibilities of an older workforce.

In the report, the project's research questions are divided into the following main parts: What characterises the oldest workers? How do managers perceive their oldest employees? How do companies respond to the increase in MRA, and has the reform created problems or new opportunities? The analyses are based on four data sources: in-depth interviews with managers and employee representatives in 19 companies representing various industries and different parts of the country, a one-off survey on age limits in the workplace carried out in 2016 among private sector managers, The Norwegian Senior Policy Barometer (NSPB) for managers and employees, and The Norwegian study on Life course, Ageing and Generation (NorLAG).

What characterises the oldest workers?

The oldest workers (67–75) seem to be generally quite committed workers. Their work motivation is high, and equal to younger seniors. They work relatively short weeks, but used to work long hours a decade earlier – above average for the working population and significantly longer than their peers who have left the workforce today. Ten years ago, they considered their job to be a very important part of their life. Compared to their non-working peers, the oldest seniors have on average better health, they are more likely to have the highest level of education (a university degree of four years or more), and they are more likely to have a working partner. In addition, they are also more active on other arenas, i.e. doing voluntary work and looking after grandchildren. Another important characteristic of the oldest workers concerns gender: men are more inclined to continue working after 67 compared to women; as a result, two thirds of the oldest seniors are men. For the majority, financial concerns do not appear to be an important reason for their extended careers. For women, however, we find that those who considered themselves the worst off a decade earlier are more likely to be still working compared to those with a better financial situation. Nearly all of the oldest workers are receiving a (full) pension.

Workers aged 67–75 are much more likely to be self-employed than younger seniors are. Half of these were also self-employed a decade ago, while the other half have become self-employed more recently, indicating that this may be a strategy to enable a prolonged career. If we look at retirement plans ten years earlier, planning for a late exit or not having any plans for when to leave, increases the likelihood of remaining in the workforce after turning 67. As for the oldest workers' retirement plans today, compared to those of workers in their early to mid-sixties, they are more likely to have made no decision on the timing of their exit, suggesting that workers above a certain age are likely to continue for as long as possible.

How do managers perceive the oldest workers?

Managers perceive the oldest workers (67 and older) as very responsible employees, with high expertise and low work absence. In general, managers in companies with workers older than 67 hold more positive views than those with no employees in this age group. However, both groups share the opinion that the oldest seniors are not very capable at adapting to organisational restructuring. Similarly, in the in-depth interviews, the managers emphasised older workers' loyalty and competence on the one hand, and their lack of adaptability, or flexibility, on the other. This combination of positive and negative qualities in the eyes of the managers, leave them somewhat ambivalent to the oldest workers; they may wish to make use of their professional expertise but fear that these highly skilled and knowledgeable employees may constitute a risk when it comes to the future of the company because of their resistance to organisational change.

Tiredness is mentioned by managers, both as something that characterises the oldest workers and as an explanation for why many leave before they reach MRA. However, analyses of NorLAG and NSPB show that older workers are in fact less tired than younger workers are. Furthermore, there is no indication of a correlation between tiredness and an imminent workforce exit. Another common conception is that age reduces productivity and work performance. Yet earlier research shows that older workers in general perform on the same level as younger workers do, but that it may vary with type of work. Being of older age may be a disadvantage if the job is physically demanding or subject to high time pressure, at the same time, older workers' experience and expertise may compensate for possible physical limitations. The majority of managers agree with a statement saying that 70-year-olds can contribute just as much in their jobs as people who are 10–15 years their junior.

Analyses of survey data show that among older workers, a large majority believe that their line manager wants them to continue working. The in-depth interviews reveal a more complex picture – varying from one manager declaring that in their company «no one is cheering on the oldest workers» to another company where it was stated: «it is not an aim to make anyone leave, it is more relevant to make them stay».

How do companies respond to the (increase in) MRA?

Four out of ten managers are against having an upper age limit for how long a worker may keep their right to remain in the workforce, and four out of ten are for an upper limit (whereas 20 percent do not have an opinion). There is a stronger likelihood of being against an upper age limit among managers in the private sector compared to those in the public sector, and also among managers in smaller companies compared to those in larger companies. Older managers (55+) are more inclined to be in favour of an upper age limit than younger managers are. If the company has had experiences with underperforming older employees who wants to continue working until they reach the age limit, the managers are more liable to be in favour of an upper limit.

Among managers who favour having an upper age limit, an increasing share believes it should be more than 70 years (from 9% in 2014 to 20% in 2019). The majority of leaders would like their employees to continue working until they reach the age limit (73% in 2018/2019), while a considerably smaller share wants them to continue beyond the age limit (38% in 2018/2019).

Increased MRA – problems or new opportunities?

Overall, we do not find much support for the more pessimistic assumptions or assertions that were put forth in public discussions regarding the increase in MRA. Employers do not appear to have become more reluctant to hire older workers. There seems to be little evidence, neither in previous research nor in our analyses, supporting the assumption that older workers are less productive than younger workers are. Even so, a small minority of managers have experienced problems with older employees who are underperforming but still want to continue working until they reach the age limit. Only one-fifth of the managers judge it to be the case that the company has become more careful in hiring older workers after the raise in 2015. Twice as many feel the reform has made it easier for the company to keep older employees for longer.

Because more companies have a company specific mandatory retirement age (CMRA) of 70 today compared to before the increase in MRA, older employees may in reality face reduced opportunities to continue working (since CMRAs have to be practiced consistently). On the other hand, the raise in both the MRA and the CMRA implies that more workers are now entitled to postpone their work exit. Employment statistics do show a small increase in labour force participation among 70+ year olds, but the increase may be due to a general trend towards later exits and not be an actual consequence of the reform.

Increasing labour market participation rates among older people might be difficult without employers' and managers' efforts, however they seem rather lukewarm towards extending working life. Changes in attitudes and behaviour of managers might be encouraged by various measures. The ExitAge-project has contributed with tools for modifying stereotypes about older workers and for reflections and dialogue among workers, managers and union leaders.

– Hevet aldersgrense i arbeidslivet –

Referanser

- Abrams, D., Swift, H. J. & Drury, L. (2016). Old and unemployable? How age-based stereotypes affect willingness to hire job candidates. *Journal of Social Issues*, 72(1): 105–121.
- Anxo, D., Ericson, T. & Herbert, A. (2017). Därför vill 40-talisterna jobba efter 65. *Ekonomisk Debatt*, 45(5): 45–58.
- Aschenfelter, O. & Card, D. (2002). Did the elimination of mandatory retirement affect faculty retirement flows? *The American Economic Review*, 92(4): 957–980.
- Axelrad, H. & James, J. B. (2016). Employers' attitudes toward older-worker job seekers: A comprehensive review with recommendations for action. I A.-S. Antoniou, R. J. Burke & C. L. Cooper (red.), *The Aging Workforce Handbook. Individual, Organizational, and Societal Challenges* (s. 489–512), Bingley/UK: Emerald Group Publishing Limited.
- Bal, A. C., Reiss, A. E. B., Rudolph, C. W. & Baltes, B. B. (2011). Examining positive and negative perceptions of older workers: A meta-analysis. *The Journals of Gerontology: Series B*, 66B(6): 687–698.
- Barrett, B. & Sargeant, M. (2015). Working in the UK without a default retirement age: Health, safety and the oldest workers. *Industrial Law Journal*, 44(1): 75–100.
- Bjørnstad, A. F. (2019). Utviklingen i sysselsetting og pensjonering blant seniorer. *Arbeid og Velferd*, 2: 43–55.
- Bjørshol, E., Høstmark, M. & Lagerstrøm, B. O. (2010). *Livsløp, generasjon og kjønn. LOGG 2007. Dokumentasjonsrapport*. Notater 19/2010. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Blekesaune, M. & Solem, P. E. (2005). Working conditions and early retirement: A prospective study of retirement behavior. *Research on Aging*, 27(1): 3–30.
- Carr, E., Hagger-Johnson, G., Head, J., Shelton, N., Stafford, M., Stansfeld, S. & Zaninotto, P. (2016). Working conditions as predictors of retirement intentions and exit from paid employment: a 10-year follow-up of the English Longitudinal Study of Ageing. *European Journal of Ageing*, 13(1): 39–48.
- Clark, R. L. & Ghent, L. S. (2008). Mandatory retirement and faculty retirement decisions. *Industrial Relations*, 47(1): 153–163.
- Conen, W. S., Henkens, K. & Schippers, J. (2012). Employers' attitudes and actions towards the extension of working lives in Europe. *International Journal of Manpower*, 33(6): 648–665.
- Dahl, E., Bergsli, H. & van der Wel, K. A. (2014). *Sosial ulikhet i helse: En norsk kunnskapsoversikt*. Oslo: Høgskolen i Oslo og Akershus.
- De Wind, A., van der Pas, S., Blatter, B. M., van der Beek, A. J. (2016). A life course perspective on working beyond retirement – results from a longitudinal study in the Netherlands. *BMC Public Health*, 16: 499–510.
- Dingemans, E., Henkens, K. & van Solinge, H. (2016). Access to bridge employment: Who finds who does not find work after retirement? *The Gerontologist*, 56(4): 630–640.
- Dingemans, E., Henkens, K. & van Solinge, H. (2017). Working retirees in Europe: individual and societal determinants. *Work, employment and society*, 31(6): 972–991.

- Dolan, P. & Kudrna, L. (2013). More years, less yawns: Fresh evidence on tiredness by age and other factors. *The Journals of Gerontology Series B*, 70(4): 576–580.
- Dordoni, P. & Argentero, P. (2015). When age stereotypes are employment barriers: a conceptual Analysis and a literature review on older workers stereotypes. *Ageing International*, 40(4): 393–412.
- Egdell, V., Maclean, G., Raeside, R. & Chen, T. (2018). Age management in the workplace: manager and older worker accounts of policy and practice. *Ageing & Society* (firstview), DOI: 10.1017/S0144686X18001307.
- Furunes, T., Mykletun, R. J. & Solem, P. E. (2011). Age management in the public sector in Norway: exploring managers' decision latitude. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(6): 1232–1247.
- Frøyland, K. & Salomon, R. (2019). *Eldre arbeidstakere og lengre arbeidskarrierer – refleksjoner om ledere og HR-medarbeideres rolle*. AFIs FoU-resultat 2019:09. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet.
- Frøyland, K. & Terjesen, H. C. Aa. (2020, in press). Workplace perceptions of older workers and implications for job retention. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 10(2).
- Gordon, R. A. & Arvey, R. (2004). Age bias in laboratory and field settings: A meta-analytic investigation. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(3): 468–492.
- Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. (red.) (2008). *Dimensions of work ability. Results of the Health 2000 Survey*. Helsinki: Finnish Centre for Pensions (ETK).
- Harris, K., Krygsman, S., Waschenko, J. & Laliberte Rudman, D. (2018). Ageism and the older worker: A scoping review. *The Gerontologist*, 58(2): e1–e14.
- Hauge, L. & Halvorsen, B. (2019). *Hva vet vi om alder og produktivitet i arbeidslivet?* SSP-notat nr. 4. <https://seniorpolitikk.no/wp-content/uploads/2019/12/SSP-notat-nr.-4-Hva-vet-vi-om-alder-og-produktivitet.pdf>
- Heisler, W. & Bandow, D. (2018). Retaining and engaging older workers: A solution to worker shortages in the U.S. *Business Horizons*, 61(3): 421–430.
- Hellevik, T. & Solem, P. E. (2017). *Mulige konsekvenser av økt yrkesaktivitet blant eldre. Hva kan skje med Eldres frivillige innsats, bidrag til familieomsorg og helse dersom flere står i arbeid til de er 70 år?* NOVA Rapport 9/17. Oslo: NOVA.
- Henkens, K., van Dalen, H. P., Ekerdt, D. J. mfl. (2018). What we need to know about retirement: Pressing issues for the coming decade. *The Gerontologist*, 58(5): 805–812.
- Herlofson, K. & Hellevik, T. (2019). Eldre i arbeidslivet – slitenhet og yrkesavgang. *Søkelys på arbeidslivet*, 36(4): 298–315.
- Hermansen, Å. (2016). *Retaining older workers*, PhD Avhandling. Fafo-rapport 2016:45. Oslo: Fafo.
- Hokema, A. & Scherger, S. (2016). Working pensioners in Germany and the UK: Quantitative and qualitative evidence on gender, marital status and the reasons for working. *Population Ageing*, 9(1-2): 91–111.
- Karpinska, K., Henkens, K. & Schippers, J. (2013). Retention of older workers: Impact of managers' age norms and stereotypes. *European Sociological Review*, 29(6): 1323–1335.
- Kroon, A. C., van Selm, M., ter Hoeven, C. L. & Vliegthart, R. (2018). Reliable and unproductive? Stereotypes of older employees in corporate and news media. *Ageing & Society*, 38(1): 166–191.

- Lain, D. (2015). Working beyond age 65 in England and the USA. I S. Scherger (red.), *Paid Work Beyond Pension Age: Comparative Perspectives* (s. 31–56), Basingstoke: Palgrave MacMillan.
- Lien, O. C. (2019). *Utviklingen i arbeid, pensjon og inntekt blant seniorer*. Plenumsforedrag, 7. norske kongress i aldersforskning, Fornebu, 24.–25. okt.
- Macdonald, J. L. & Levy, S. R. (2016). Ageism in the workplace: the role of psychosocial factors in predicting job satisfaction, commitment, and engagement. *Journal of Social Issues*, 72(1): 169–190.
- Macnicol, J. (2012). Action against age discrimination: US and UK comparisons. *Public Policy & Aging Report*, 22(3): 21–24,
- McDaniel, M. A., Pesta, B. J. & Banks, G. C. (2012). Job performance and the aging worker. I J. W. Hedge & W. C. Borman (red.), *The Oxford Handbook of Work and Aging* (s. 280–297), Oxford: Oxford University Press.
- McDonald, G., Mohan, S., Jackson, D., Vickers, M. H. & Wilkes, L. (2010). Continuing connections: the experiences of retired and senior working nurse mentors. *Journal of Clinical Nursing*, 19(23-24): 3547–3554.
- McMichael, A. J. (1976). Standardized mortality ratios and the «healthy worker effect»: Scratching beneath the surface. *Journal of Occupational Medicine*, 18(3): 165–168.
- Midtsundstad, T. (2005). Ikke nødvendigvis sliten... En analyse av AFP-pensjonering i staten. *Søkelys på arbeidslivet*, 22(2): 217–232.
- Midtsundstad, T. & Nielsen, R. (2019). *Heving av aldersgrensen for stillingsvern. Hvordan har virksomhetene og de ansatte tilpasset seg?* Fafo-rapport 2019:27. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T., Hermansen, Å. & Nielsen, R. (2012). Effects of companies' initiatives to reduce early retirement among older workers. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(3): 89–108.
- Midtsundstad, T., Mehlum, I. S. & Hilsen, A. I. (2017). *The impact of the working environment on work retention of older workers*. National report – Norway. Fafo-paper 2017:09. Oslo: Fafo.
- Ng, T. W. H. & Feldman, D. C. (2008). The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(2): 392–423.
- Ng, T. W. H. & Feldman, D. C. (2012). Evaluating six common stereotypes about older workers with meta-analytical data. *Personnel Psychology*, 65(4): 821–858.
- Ng, T. W. H. & Feldman, D. C. (2013). How do within-person changes due to aging affect job performance? *Journal of Vocational Behavior*, 83(3): 500–513.
- OECD (2017). *Pensions at a glance 2017. OECD and G20 indicators*. Paris: OECD Publishing. http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en
- Oude Mulders, J. (2019). Attitudes about working beyond normal retirement age: The role of mandatory retirement. *Journal of Aging & Social Policy*, 31(2): 106–122.
- Oude Mulders, J., Henkens, K. & Schippers, J. (2017). European top managers' age-related workplace norms and their organizations' recruitment and retention practices regarding older workers. *The Gerontologist*, 57(5): 857–866.

- Oude Mulders, J., Henkens, K. & van Dalen, H. P. (2020). How do employers respond to an aging workforce? Evidence from surveys among employers, 2009–2017. I S. J. Czaja mfl. (red.), *Current and Emerging Trends in Aging and Work* (s. 281–296), New York: Springer.
- Pleau, R. L. (2010). Gender differences in postretirement employment. *Research on Aging*, 32(3): 267–303.
- Posthuma, R. A. & Campion, M. A. (2009). Age stereotypes in the workplace: common stereotypes, moderators, and future research directions, *Journal of Management*, 35(1): 158–188.
- Solem, P. E. (2001). *For gammel? Kunnskapsstatus om aldring, arbeid og pensjonering*. NOVA Rapport 4/01. Oslo: NOVA.
- Solem, P. E. (2012). *Ny kunnskap om aldring og arbeid*. NOVA Rapport 6/12. Oslo: NOVA.
- Solem, P. E. (2017). Aldring og arbeidsprestasjoner. *Tidsskrift for Norsk psykologforening*, 55(1): 56–63.
- Solem, P. E. (2020, in press). The affective component of ageism needs attention. *International Journal of Manpower*, DOI: 10.1108/IJM-11-2018-0380.
- Solem, P. E., Syse, A. & Veenstra, M. (2013). Pensjonering og endring av helse og helsevaner. I S. O. Daatland & B. Slagsvold (red.), *Vital aldring og samhold mellom generasjoner. Resultater fra Den norske studien av livsløp, aldring og generasjon (NorLAG) – runde 1 og 2* (s. 141–155), NOVA Rapport 15/13, Oslo: NOVA.
- Storeng, S. H., Krokstad, S., Westin, S. & Sund, E. R. (2018). Decennial trends and inequalities in healthy life expectancy: The HUNT Study, Norway. *Scandinavian Journal of Public Health*, 46(1): 124–131.
- Svalund, J. & Veland, G. (2016). *Aldersgrenser for oppsigelse og særordninger for eldre i arbeidslivet*. Fafo-rapport 2016:22. Oslo: Fafo.
- Syse, A., Solem, P. E., Ugreninov, E., Mykletun, R. & Furunes, T. (2014). Do spouses coordinate their work exits? A combined survey and register analysis from Norway. *Research on Aging*, 36(5): 625–650.
- Syse, A., Veenstra, M., Furunes, T., Mykletun, R. J. & Solem, P. E. (2017). Changes in health and health behavior associated with retirement. *Journal of Aging and Health*, 29(1): 99–127.
- Terjesen, H. C. Aa. & Salomon, R. (2015). *Langsiktig ledelse: Om bærekraftig aldring i arbeidslivet*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Tibblin, G., Bengtsson, C., Furunes, B. & Lapidus, L. (1990). Symptoms by age and sex: The population studies of men and women in Gothenburg, Sweden. *Scandinavian Journal of Primary Health Care*, 8(1): 9–17.
- Torsteinsen, A. & Holmøy, A. (2019). *Den norske studien av livsløp, aldring og generasjon – tredje runde (NorLAG3). Dokumentasjonsrapport*. Notater 2019/25. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Turek, K., Oude Mulders, J. & Henkens, K. (2019). Changes in employers' ways of dealing with older workers, 2009–2017. *Netspar Academic Series*, DP 09/2019-036.
- Van Dalen, H. P. & Henkens, K. (2019). Do stereotypes about older workers change? A panel study on changing attitudes of managers. *International Journal of Manpower*, DOI 10.1108/IJM-09-2018-0300.

- Van Dalen, H. P., Henkens, K. & Schippers, J. (2010). Productivity of older workers: Perceptions of employers and employees. *Population and Development Review*, 36(2): 309–330.
- Van Dalen, H. P., Henkens, K. & Wang, M. (2015). Recharging or retiring older workers? Uncovering age-based strategies of European employers. *The Gerontologist*, 55(5): 814–824.
- Van Solinge, H. & Henkens, K. (2014). Work-related factors as predictors in the retirement decision-making process of older workers in the Netherlands. *Ageing & Society*, 34(9): 1551–1574.
- Vickerstaff, S., Cox, J. & Keen, L. (2003). Employers and the management of retirement. *Social Policy & Administration*, 37(3): 271–287.
- Virtanen, M., Oksanen, T., Batty G. D. mfl. (2014). Extending employment beyond the pensionable age: a cohort study of the influence of chronic diseases, health risk factors, and working conditions. *PLoS One*, 9(2): e88695, DOI: 10.1371/journal.pone.0088695.
- Von Wachter, T. (2002). *The end of mandatory retirement in the US: effects on retirement and implicit contracts*. Working Paper No. 49. Berkeley: Center for Labor Economics, University of California.
- Wahrendorf, M., Akinwale, B., Landy, R., Matthews, K. & Blane, D. (2017). Who in Europe works beyond the state pension age and under which conditions? Results from SHARE. *Population Ageing*, 10(3): 269–285.
- Watt, T., Groenvold, M., Bjorner, J. B., Noerholm, V., Rasmussen, N.-A. & Bech, P. (2000). Fatigue in the Danish general population. Influence of socio-demographic factors and disease. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 54(11): 827–833.
- Wood, A., Robertson, M. & Wintersgill, D. (2010). *A comparative review of international approaches to mandatory retirement*. Research Report No. 674. London: Department for Work and Pensions.
- Åkerstedt, T., Discacciati, A., Miley-Åkerstedt, A. & Westerlund, H. (2018). Aging and the change in fatigue and sleep – a longitudinal study across 8 years in three age groups. *Frontiers in Psychology*, DOI: 10.3389/fpsyg.2018.00234.