

Tove Midtsundstad

Bedriftsinterne aldersgrenser

Resultater fra en surveyundersøkelse blant private virksomheter i
2023





Bedriftsinterne aldersgrenser

Rapporten ser på virksomhetenes tilpasning til den hevede aldersgrensen for bedriftsinterne aldersgrenser. Formålet er å kartlegge omfanget av bedriftsinterne aldersgrenser i dag i privat sektor, og å se på eventuelle endringer i utbredelse siden 2016. Rapporten er basert på data fra en undersøkelse gjennomført av Respons Analyse mellom november 2023 og januar 2024 blant virksomheter i privat sektor med ti eller flere ansatte.

Innhold

Forord	4
Sammendrag	5
Summary	9
1 Innledning	13
1.1 Bakgrunn og problemstilling.....	13
1.2 Bedriftsinterne aldersgrenser.....	14
1.3 Egne regler for ansatte i staten	14
1.4 Data og metode	15
1.5 Gangen i rapporten.....	16
2 Utbredelsen av bedriftsinterne aldersgrenser	17
2.1 Andel virksomheter med bedriftsinterne aldersgrenser	17
2.2 Endring fra 2016.....	18
3 Begrunnelser for bedriftsinterne aldersgrenser	21
3.1 Begrunnelse for å ha en bedriftsintern aldersgrense.....	21
3.2 Begrunnelse etter bedriftsstørrelse, type arbeidskraft og bedriftens alder	22
4 Hvem har bedriftsinterne aldersgrenser	24
4.1 Kjennetegn ved virksomheter som har bedriftsinterne aldersgrenser	24
5 Hvorfor beholde de eldste?	28
5.1 Hvilke bedrifter har ansatte over 67 år og over 70 år?.....	28
5.2 I hvilke yrker finner vi de over 67 og 70 år?	29
5.3 Begrunnelser for å ha ansatte over 67 og 70 år	30
5.4 Kjennetegn ved virksomheter med og uten ansatte over 67 år	31
5.5 Kjennetegn ved virksomheter med og uten ansatte over 70 år	33
6 Ledernes holdning og erfaringer	36
6.1 Ledernes holdning til aldersgrensen for stillingsvern	36
6.2 Erfaring med vanskelige personalsaker knyttet til aldersgrensen	37
Litteratur	40
Vedlegg 1: Utvalg, gjennomføring og frafall	41
Utvalgsskjevhet og vektor	43
Vedlegg 2: Spørreskjema	47
Vedlegg 3: Hovedyrkesgruppe	55
Vedlegg 4: Ulike begrunnelser for å ha en bedriftsintern aldersgrense	61
Vedlegg 5: Tabellvedlegg	65

Forord

Høsten 2023 fikk Fafo i oppdrag av Arbeids- og inkluderingsdepartementet å kartlegge bruken av bedriftsinterne aldersgrenser i privat sektor. Data er hentet fra en spørreundersøkelse gjennomført av Respons Analyse AS i perioden primo november 2023 til ultimo januar 2024.

Prosjektet er utført av Tove Midtsundstad. Kvalitetssikrer har vært Roy A. Nielsen. Fafos informasjonsavdeling har ferdigstilt rapporten og ordnet med språkvask og korrektur. Takk til begge!

Oslo, 15. mars 2024

Tove Midtsundstad

Prosjektleder

Sammendrag

Arbeidsmiljøloven § 15-13a fastsetter en aldersgrense for opphør av oppsigelsesvernet etter loven. Den gir arbeidsgiver rett til ensidig å avslutte arbeidsforholdet når arbeidstaker når den angitte alder. 1. juli 2015 ble denne aldersgrensen hevet fra 70 år til 72 år. Samtidig ble det fastsatt en nedre grense på 70 år for bedriftsinterne aldersgrenser med visse overgangsregler og unntak. Denne var tidligere på 67 år.

Dette prosjektet ser på virksomhetenes tilpasning til den hevede aldersgrensen for bedriftsinterne aldersgrenser. Formålet er å kartlegge omfanget av bedriftsinterne aldersgrenser i dag i privat sektor, og å se på eventuelle endringer i utbredelse siden 2016.

Undersøkelsen som danner grunnlaget for rapporten, er gjennomført av Respons Analyse AS mellom 14. november 2023 og 25. januar 2024 blant virksomheter i privat sektor med ti eller flere ansatte. Undersøkelsen er gjennomført på samme måte som undersøkelsen som gjengis i Fafo-rapport 2019:16 (Midtsundstad & Nielsen, 2019). Dette for å sikre sammenlignbarhet.

Utbredelse av bedriftsinterne aldersgrenser

20 prosent av virksomhetene i privat sektor hadde en bedriftsintern aldersgrense ved årsskiftet 2023–2024. Disse sysselsetter 31 prosent av de ansatte i utvalget.

Andelen med en bedriftsintern aldersgrense er høyest i store virksomheter og innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting og finansierings- og forsikringsvirksomhet og eiendom, samt i såkalte andre eller øvrige tjenester. Andelen er lavest i små virksomheter og innen overnatting- og serveringsvirksomhet, bygg og anlegg og forretningsmessig tjenesteyting.

Endring i utbredelse siden 2016

Det er om lag en like stor andel som oppgir å ha en bedriftsintern aldersgrense i 2023 som i 2016. Det har likevel vært endringer innen enkelte næringer og mellom små og store bedrifter. Andelen med bedriftsinterne aldersgrenser i de største bedriftene har gått ned, mens det har vært en økning i de mindre bedriftene. Det har også vært en reduksjon i bruken av bedriftsintern aldersgrense innen finans- og forsikringsvirksomhet og eiendom, mens andelen innen varehandel har økt.

Begrunnelser for å ha bedriftsinterne aldersgrenser

Når lederne begrunner den bedriftsinterne aldersgrensen, henviser flertallet til at bedriftens arbeidsoppgaver ikke egner seg for eldre arbeidstakere. De understreker at det typiske arbeidet i virksomheten enten er for tungt eller krevende, at eldre har lavere produktivitet, er mindre kompetente og oppdaterte enn yngre arbeidstakere, eller at de kan utgjøre en større sikkerhetsrisiko. En del ønsket seg flere unge inn i virksomheten for å bedre bedriftens aldersbalanse, mens andre henviste til at få om noen sto så lenge i jobb i disse yrkene likevel. For en god del synes det også å være mer tilfeldig, siden de alltid hadde hatt en lavere aldersgrense. Det ble også vist til konsernledelsen, og at det var en beslutning utenfor deres kontroll.

Påstanden om at arbeidsoppgavene er uegnet for eldre arbeidstakere vektlegges på tvers av bedriftsstørrelse, type arbeidskraft og virksomhetens alder (etableringsår). Men særlig trekkes det fram av de største bedriftene og av bedrifter hvor hovedarbeidskraften utgjøres av ansatte i tradisjonelle arbeideryrker. Det er også en svak tendens til at nyetablerte virksomheter legger mer vekt på dette argumentet enn eldre virksomheter etablert før 2015.

Hvem har bedriftsinterne aldersgrenser?

Sannsynligheten for at en virksomhet i privat sektor har en bedriftsintern aldersgrense øker om de har en AFP-ordning (innforstått at de også tilhører den organiserte delen av arbeidslivet), om de har en seniorpolitikk/livsfasepolitikk og om de er en stor framfor en liten virksomhet. I tillegg indikerer analysene at virksomheter innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting tenderer mot å ha en noe høyere sannsynlighet for å ha innført en bedriftsintern aldersgrense enn øvrige næringer (om vi tillater en noe høyere statistisk usikkerhet). Arbeidskraftsbehov, rekrutteringssituasjon og type arbeid synes derimot å ha lite å si.

Hvor mange har ansatte over 67 og 70 år?

41 prosent av lederne oppga at de hadde én eller flere ansatte som var 67 år eller eldre, fordelt på 28 prosent i alderen 67–69 år og 13 prosent i alderen 70 år eller eldre. Det er 11 prosentpoeng flere enn i 2016. Dette er ikke overraskende, siden det ikke lenger er lov å si opp arbeidstakere under 70 år.

Det er flest virksomheter med ansatte over 67 år innen industri, bergverksindustri mv., innen transport og lagring, og innen faglig vitenskapelig og teknisk tjenesteyting. Det er færrest innen kultur, informasjons- og kommunikasjonsbransjen, og innen overnattings- og serveringsvirksomhet. Ikke overraskende finner en også oftere ansatte over 67 og 70 år i store enn små virksomheter, siden sannsynligheten naturlig nok vil være større for å ha ansatte i denne alderskategorien om en i utgangspunktet har flere ansatte.

De fleste som jobber etter fylte 67 år har ifølge personalsjef / daglig leder et akademiker- eller høyskoleyrke, eller så er de daglig leder eller eier av virksomheten. Dette gjelder i nesten halvparten av tilfellene.

Hvorfor beholde de eldste?

En viktig grunn til at seniorer fortsetter i jobb etter fylte 67 år, er – utover at selv ønsker det – at de innehar en kompetanse og ekspertise som er svært viktig for virksomheten. 56 prosent av lederne vektlegger dette. Ifølge 22 prosent av lederne hadde det også vært vanskelig for virksomheten å finne en kompetent erstatter for de(n) aktuelle senior(en)e. Hevingen av aldersgrensen til 70 år for bedriftsinterne aldersgrenser er i seg selv også en forklaring.

Andelen som vektlegger seniorennes spesialkompetanse og ekspertise er klart høyest innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (65 prosent), blant virksomheter innen kulturområdet, informasjon og kommunikasjon (63 prosent) og dels virksomheter innen bygg og anlegg (61 prosent) og varehandel (60 prosent). Innenfor de samme næringene er det også mange som har problemer med å finne kompetente erstattere.

Det gjelder 23–30 prosent. Økningen av aldersgrensen for stillingsvern som grunn ble først og fremst vektlagt av ledere innen industrien.

Kjennetegn ved bedrifter med ansatte over 67 år

Sannsynligheten for at en privat virksomhet har ansatte over 67 år øker om virksomheten driver innen transport og lagring, og reduseres om den er en del av forretningsmessig tjenesteyting. Den øker også om virksomheten primært sysselsetter ansatte i tradisjonelle arbeideryrker, som håndverkere, operatører, sjåførere og ufaglærte framfor personer i kontoryrker, salg-, service- og omsorgsyrker. Store virksomheter har også større sannsynlighet enn små virksomheter for å ha en ansatt over 67 år.

At verken virksomhetens arbeidskraftsbehov det nærmeste året eller virksomhetens opplevde rekrutteringsproblemer har betydning, kan ha sammenheng med økningen av aldersgrensen, siden arbeidstakere mellom 67 og 70 år ikke lenger trenger arbeidsgivers godkjenning for å fortsette. Forhold som arbeidsgiver gjerne vektlegger, som arbeidskraftsbehov og rekrutteringssituasjon, vil dermed få mindre å si.

Kjennetegn ved bedrifter med ansatte over 70 år

Tilsvarende viste analysen av sannsynligheten for at en virksomhet i privat sektor hadde én eller flere ansatte over 70 år øker, desto større virksomheten er, målt i antall ansatte, om virksomhetens hovedyrkesgruppe har et tradisjonelt arbeideryrke (er håndverker, operatør, sjåfør eller ufaglært) framfor et kontor-, salgs-, service- eller omsorgsyrke, og om det er en virksomhet innen transport og lagring. Det samme gjelder om virksomheten har en senior-/livsfasepolitikk og om de ikke har en bedriftsintern aldersgrense. Arbeidskraftbehov og rekrutteringsproblemer hadde derimot ingen betydning for om en hadde ansatte blant de aller eldste seniorene.

Ledernes holdning til aldersgrensene

Av de intervjuede lederne var det 52 prosent som ikke ønsket en lovbestemt øvre aldersgrense for stillingsvernet, 39 prosent som ønsket en aldersgrense og 9 prosent som ikke hadde gjort seg opp noen mening om saken.

Som i 2016 var det flest som ga uttrykk for usikkerhet eller uvilje mot en øvre aldersgrense i små bedrifter (10–36 ansatte), og færrest i store bedrifter, selv om andelen som ikke ønsker det også hadde økt blant disse siden 2016.

Tallene innebærer at 52 prosent av de ansatte i utvalget jobber i virksomheter hvor lederen ønsker en øvre aldersgrense. Det er 19 prosentpoeng færre enn i 2016, hvor det gjaldt 71 prosent.

Målt i antall ansatte er ønsket om en øvre aldersgrense sterkest blant lederne innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting; finansierings- og forsikringsvirksomhet og eiendom, og innen varehandel, hvor hhv. 76 prosent, 66 prosent og 63 prosent av de ansatte jobber i virksomheter hvor lederne er positive til at det finnes en øvre aldersgrense. De som ville ha en aldersgrense ønsker primært at den skal være på 70 år.

Personalsaker knyttet til aldersgrensene

Ett argument mot en for høy aldersgrense eller for fjerning av aldersgrensen, har vært faren for en økning i antallet vanskelige personalsaker hvor ledere må be ansatte som ønsker å fortsette, om å gå. Slike saker synes likevel å være et minimalt problem i virksomheter som forholder seg til arbeidsmiljølovens øvre aldersgrense. Kun fire prosent av de ansatte i virksomheter uten bedriftsinterne aldersgrenser har ledere som oppgir at de har hatt slike saker i løpet av de siste fem årene.

Blant virksomheter som har en bedriftsintern aldersgrense, gjaldt det syv prosent. Det skyldes nok at flere stanger i den øvre aldersgrensen når grensen er 70 og ikke 72 år. Det vil trolig derfor oppstå flere situasjoner hvor enkeltansatte ønsker å fortsette uten å få lov til det. Forskjellen må også ses i sammenheng med kravet om konsekvent praktisering, som jo gir mindre fleksibilitet, siden alle som når denne fastsatte aldersgrensen i utgangspunktet må gå.

Sammenlignet med 2016 rapporteres det likevel om færre slike saker. Aldersgrensen var da også tre år lavere, slik at det nok var flere ansatte som da stanget i aldersgrensetaket.

Summary

Section 15-13a of the Working Environment Act lays down an age limit for the cessation of the statutory protection against termination. It entitles the employer to end the employment relationship unilaterally once the employee has reached the specified age. On 1 July 2015, this age limit was raised from 70 to 72 years. At the same time, a lower threshold of 70 years was introduced on enterprise-specific age limits, with some transitional regulations and exemptions. Previously, this limit was 67 years.

This project investigates how businesses have adapted to the raised threshold for enterprise-specific age limits. The objective was to map out the current scope of enterprise-specific age limits in the private sector and to see if the scope has changed since 2016.

The survey on which the report is based was undertaken by Respons Analyse AS from 14 November 2023 to 25 January 2024 among private-sector enterprises with ten employees or more. To ensure comparability, the survey was undertaken in the same way as the one described in Fafo report no. 2019:16 (Midtsundstad and Nielsen, 2019).

The scope of enterprise-specific age limits

As of year-end 2023, altogether 20 per cent of the enterprises in the private sector had an enterprise-specific age limit. These account for 31 per cent of the employees in the sample.

Enterprise-specific age limits are used most frequently in large enterprises in professional, scientific and technical service provision, in the finance, insurance and real estate business and in so-called 'other' or remaining services, and least frequently in small enterprises in hotel and catering, construction and business services.

Changes in scope since 2016

The proportion of businesses that report to have an enterprise-specific age limit is approximately unchanged since 2016. There have nevertheless been changes within some industries and between small and large enterprises. The proportion with an enterprise-specific age limit has fallen among the largest enterprises, while it has increased among the smaller ones. Enterprise-specific age limits are also used less frequently in finance, insurance and real estate enterprises, while in retail trade there has been an increase.

Grounds for having enterprise-specific age limits

As grounds for having an enterprise-specific age limit, leaders most often cite that the enterprise's area of activity is unsuitable for older employees. They highlight that the typical job in the enterprise is either too arduous or demanding, that older people are less productive, less skilled and updated than their younger colleagues, or that they may represent an elevated safety risk. Some leaders wanted to have more young people in the enterprise to improve its age composition, while others argued that few, if any, remained in the job for that long anyway. In many cases the decision appeared to be

incidental, since the enterprise had always had a lower age limit. Some leaders referred to the corporate management and stated that the decision was beyond their control.

The assertion that the job content is unsuitable for older workers is highlighted across enterprise size, type of workforce and the age of the enterprise (year of establishment). It is, however, especially noted by the largest enterprises and businesses where the main workforce consists of employees in traditional blue-collar occupations. There is also a slight tendency for recently established businesses to make this argument rather than older businesses, established before 2015.

Who has enterprise-specific age limits?

The likelihood for a private-sector enterprise to have an enterprise-specific age limit increases if it has a contractual pension scheme (implying that it belongs to the organised part of the labour market), if it has a senior/life-stage policy and if the enterprise is large rather than small. In addition, the analyses indicate that enterprises in the professional, scientific and technical services sector tend to be slightly more likely to have an enterprise-specific age limit when compared to other industries (if we allow for a somewhat larger statistical margin of error). On the other hand, demand for labour, recruitment situation and type of work appear to have little effect.

How many have employees older than 67 or 70 years?

Altogether 41 per cent of the leaders reported to have one or more employees who were 67 years old or above, of whom 28 per cent were in the 67–69 year age group and 13 per cent were aged 70 years or above. This is an increase of 11 percentage points since 2016, which is not surprising, given that employees younger than 70 years of age may no longer be terminated.

The highest number of employees older than 67 years are in manufacturing, mining etc., transport and storage, and professional, scientific and technical services, and the lowest number are in culture, information and communication services, as well as in hotel and catering services. Unsurprisingly, employees older than 70 are also more often found in large enterprises, since the likelihood will quite naturally be higher when there are more employees in the enterprise to begin with.

According to HR managers/CEOs, most of those who continue working after the age of 67 are in occupations that require university or university college education, or they are themselves CEOs or owners of the enterprise. This applies to nearly one-half of all cases.

Why keep the seniors?

An important reason why seniors continue to work after turning 67, in addition to doing so by their own choice, is that they possess skills and expertise that are crucial for the enterprise. A total of 56 per cent of the leaders highlight this factor. According to 22 per cent of the leaders, it would be difficult for the enterprise to find skilled personnel to replace the senior(s) in question. The raising of the threshold for enterprise-specific age limits to 70 years is also in itself an explanation.

The proportion that highlight the special skills and expertise held by the seniors is clearly highest in professional, scientific and technical service industries (65 per cent), among enterprises in the area of culture, information and communication (63 per cent), and partly in the construction industry (61 per cent) and retail trade (60 per cent). In these industries, there are also many who report problems in finding skilled replacements; this applies to 23–30 per cent. The raising of the threshold to termination on account of age was given as a reason primarily by leaders in the manufacturing industry.

Characteristics of enterprises that have employees older than 67 years

The likelihood for a private enterprise to have employees older than 67 years increases if the enterprise is in the transport and storage industry and decreases if it is in business services. The likelihood also increases if the enterprise primarily employs persons in traditional blue-collar occupations, such as craftspeople, operators, drivers and unskilled labour, rather than persons in clerical occupations and sales, services and caring professions. Large enterprises are also more likely than small ones to have at least one employee older than 67 years.

The fact that neither the enterprise's demand for labour over the coming year, nor its experience of recruitment problems have any effect, could be associated with the raised age limit, since employees aged 67–70 no longer need their employer's approval in order to continue. Issues that employers tend to emphasise, such as demand for labour and the recruitment situation, will thereby count for less.

Characteristics of enterprises that have employees older than 70 years

Correspondingly, the analysis showed that the likelihood for a private-sector enterprise to have one or more employees older than 70 years increases in accordance with enterprise size (in terms of its number of employees), when the workforce consists mainly of traditional blue-collar occupations (craftspeople, operators, drivers or unskilled persons) rather than clerical, sales, services and caring professions, and when the enterprise is in the transport and storage industry. The same applies when the enterprise has a senior/life-stage policy and no enterprise-specific age limit. However, the demand for labour and recruitment issues had no effect on whether the enterprise had older seniors among its employees.

Leaders' opinions about the age limits

Among the leaders interviewed, altogether 52 per cent were opposed to a statutory upper age limit for the protection against termination, 39 per cent were in favour, and 9 per cent had no opinion.

As in 2016, the uncertainty about or opposition to an upper age limit was most widespread in small enterprises (10–36 employees) and least so in large ones, although the proportion who were against the policy had increased also in the latter group since 2016.

The figures indicate that 52 per cent of the employees in the sample work in enterprises where the leader is in favour of an upper age limit. This is 19 percentage points less than in 2016, when this proportion was 71 per cent.

In terms of their number of employees, the call for an upper age limit is strongest among leaders in professional, scientific and technical service provision, in finance, insurance and real estate, and in retail trade, where 76 per cent, 66 per cent and 63 per cent of the leaders respectively approve of having an upper age limit. Those who called for an age limit would primarily like to set it at 70 years.

HR issues associated with the age limits

One argument that has been voiced against having an excessively high age limit or in favour of removing it altogether is the risk of an increase in the number of difficult HR issues that occur when leaders need to terminate someone against their will. However, such cases appear to occur only rarely in enterprises that relate to the upper age limit specified in the Working Environment Act. Only 4 per cent of the employees in enterprises with no enterprise-specific age limit have leaders who report to have dealt with such cases over the last five years.

Among enterprises that have an enterprise-specific age limit, this applies to 7 per cent. The likely reason is that more employees will reach the upper age limit when it is set at 70, rather than 72 years. As a result, more situations will arise when individual employees want to continue working, but are not allowed to do so. The difference must also be seen in light of the need to practise this consistently, which results in less flexibility, since all those who reach the specified age limit in principle will need to retire.

However, fewer such cases are reported now, compared to 2016. Admittedly the age limit was three years lower at the time, meaning that more employees reached the age ceiling.

1 Innledning

1.1 Bakgrunn og problemstilling

I 2015 ble aldersgrensen for stillingsvern i Norge hevet fra 70 til 72 år. Samtidig ble laveste tillatte bedriftsinterne aldersgrense hevet fra 67 til 70 år. Målet med lovendringen var å øke de eldste arbeidstakernes valgfrihet og ikke minst bidra til økt yrkesdeltakelse blant dem over 67 år.

I en rapport fra 2019 undersøkte Fafo virksomhetenes tilpasning til den økte aldersgrensen basert på surveydata fra 2016 og de ansattes tilpasning til det endrede regelverket basert på koblede survey- og registerdata (Midtsundstad & Nielsen, 2019).

Dette prosjektet ser kun på virksomhetenes tilpasning til den hevede aldersgrensen med utgangspunkt i surveydata. Formålet er å kartlegge omfanget av bedriftsinterne aldersgrenser i dag i privat sektor, og å se på eventuelle endringer i utbredelse siden undersøkelsen i 2016. I rapporten belyses følgende problemstillinger:

Omfanget av bedriftsinterne aldersgrenser:

- andel virksomheter som oppgir å ha en bedriftsintern aldersgrense samlet, etter næring og bedriftsstørrelse (antall ansatte)
- andel ansatte som jobbet i virksomheter som hadde en bedriftsintern aldersgrense samlet, etter næring og bedriftsstørrelse (antall ansatte)
- andel virksomheter i privat sektor som har innført en bedriftsintern aldersgrense etter 2015
- andel virksomheter som vurderer å innføre en bedriftsintern aldersgrense

Begrunnelser for, holdninger til og erfaringer med praktisering av aldersgrensene for stillingsvern:

- begrunnelser for å ha innført en bedriftsintern aldersgrense
- oppfatning av hva aldersgrensene bør være
- erfaringer med vanskelige personalsaker knyttet til aldersgrensene

Omfang av eldre ansatte over 67 og 70 år:

- om og hvor mange ansatte virksomheten har som er over hhv. 67 og 70 år, innenfor hvilke yrker og hvorfor disse hadde fått lov til å fortsette

Analyse av hvem som har og ikke har bedriftsinterne aldersgrenser og hvem som har og ikke har ansatte 67+:

- Hva kjennetegner virksomheter som hadde innført en bedriftsintern aldersgrense til forskjell fra de som ikke har det?
- Hva kjennetegner virksomheter som har ansatte i alderen 67 år og eldre og 70 år og eldre til forskjell fra de som ikke har det?

1.2 Bedriftsinterne aldersgrenser

Arbeidsmiljøloven § 15-13a fastsetter en aldersgrense for opphør av oppsigelsesvernet etter loven. Den gir arbeidsgiver rett til ensidig å avslutte arbeidsforholdet når arbeidstaker når den angitte alderen. Aldersgrensen har lenge vært 70 år, og kom inn i arbeidervernloven i 1972 i forbindelse med senkning av alderen for rett til uttak av folketrygdens alderspensjon fra 70 til 67 år. 1. juli 2015 ble denne aldersgrensen hevet fra 70 år til 72 år. Samtidig ble det fastsatt en nedre grense på 70 år for bedriftsinterne aldersgrenser. Denne var tidligere på 67 år.

I forbindelse med vedtaket ble det gitt ulike overgangsbestemmelser. Etablerte bedriftsinterne ordninger med lavere aldersgrenser enn 70 år kunne beholdes inntil ett år etter 1. juli 2015, om de var etablert før det tidspunktet. Tariffavtaler om lavere aldersgrenser (for eksempel 67 år) kunne også beholdes inntil tariffavtalens utløp, eller i tre år dersom avtalen ikke anga noe utløpstidspunkt.

Et vilkår for å ha en bedriftsintern aldersgrense er at arbeidstakerne i virksomheten er sikret *en tilfredsstillende tjenstepensjon*. Det sies imidlertid ingenting om hva som utgjør et tilfredsstillende pensjonsnivå, selv om kvaliteten på dagens tjenstepensjonsordninger i stor grad varierer mellom virksomheter og dermed ansatte (Midsundstad, 2019). Mange har bare en minimumspensjon og startet sparingen i innskuddsordningen først i 2006 (Ibid.).

Et annet vilkår er *konsekvent praktisering*, som innebærer at alle ansatte skal sies opp ved oppnådd aldersgrense. Loven åpner likevel for at det i enkelte særskilte tilfeller kan gjøres unntak fra regelen. Det gjelder om arbeidet i hovedsak er knyttet til særlige og tidsavgrensede behov (presisert som at inntil ti prosent av de ansatte som når den aktuelle aldersgrensen kan fortsette over en femårsperiode, uten at det nødvendigvis rokker ved inntrykket av at aldersgrensen praktiseres konsekvent). Med andre ord, gis det selv ved bedriftsintern aldersgrense et visst rom for at bedriften kan la enkeltansatte ha et ansettelsesforhold i virksomheten etter oppnådd aldersgrense.

Et tredje vilkår er at de ansatte skal ha *kjennskap til virksomhetens aldersgrense*. Kravet skal vurderes konkret i hver virksomhet. Arbeidsgiver må ikke føre bevis for at hver enkelt ansatt i virksomheten faktisk kjenner til aldersgrensen, men har ansvar for å gi informasjon på en slik måte at aldersgrensen er kjent for de ansatte.

1.3 Egne regler for ansatte i staten

Selv om arbeidsmiljøloven i utgangspunktet dekker hele arbeidslivet, er det noen viktige unntak. Stillingsvernet i staten reguleres gjennom tjenstemannsloven og aldersgrensene gjennom lov om aldersgrenser for offentlige tjenstemenn m.fl. av 21. desember 1956 nr. 1 (aldersgrenseloven). For offentlige tjenstemenn gjelder en øvre aldersgrense på 70 år, og arbeidstakerne må gå av ved første månedsskifte etter denne alderen.

Mens arbeidsmiljølovens aldersgrense kun gir arbeidsgivere en mulighet til å avslutte arbeidsforholdet, innebærer aldersgrensen på dette området altså en plikt til å fratre.¹

Aldersgrensen i staten er imidlertid under revidering og det ventes at Stortinget vil vedta en heving av aldersgrensen til 72 år (Innst. 233 S (2023–2024)) etter forslag fra Regjeringen (Meld. St. 6 (2023–2024)).

Ifølge Aldersgrenseloven (§ 2) kan det også fastsettes lavere aldersgrense enn 70 år for visse stillinger (særaldersgrenser) hvis tjenesten «medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning på tjenestemennene slik at de normalt ikke makter å skjøtte arbeidet forsvarlig til fylte 70 år» (bokstav a), eller hvis tjenesten «stiller spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper, som normalt blir sterkere svekket før fylte 70 år enn det en forsvarlig utføring av tjenesten tilsier» (bokstav b). De lavere aldersgrensene kan være på 68, 65, 63 og 60 år. I tillegg eksisterer det egne lovreguleringer for enkelte yrkesgrupper, som sykepleiere, apotekere og arbeidstakere på skip. Rundt 10–15 prosent av ansatte i staten, 30 prosent i kommunene og 50 prosent i helseforetakene har særaldersgrense. Samlet utgjør det over 200 000 offentlig ansatte, som er nesten én av tre offentlig ansatte (Regjeringen, 2024).² Særaldersgrensene er også under revidering.

1.4 Data og metode

Undersøkelsen som danner grunnlaget for denne rapporten, er gjennomført av Respons Analyse AS mellom 14. november 2023 og 25. januar 2024 blant virksomheter med ti eller flere ansatte. Vi ser kun på virksomheter i privat sektor, siden endringen i aldersgrensene primært har hatt innvirkning der (jf. avsnitt 1.3).

Undersøkelsen er gjennomført på samme måte som undersøkelsen som gjengis i Fafo-rapport 2019:16 (Midtsundstad & Nielsen, 2019). Det vil si at den er foretatt med utgangspunkt i samme uttrekk og gjennomført på akkurat samme måte som i 2016. Dette for å sikre sammenlignbarhet. For detaljer om trekking av utvalg og gjennomføring av telefonintervjuundersøkelsen og spørreskjemaet, se henholdsvis vedlegg 1 og vedlegg 2.

NACE-kodene som benyttes i rapporten er hentet fra Respons Analyse sine registre. Yrkeskodene som anvendes er derimot manuelt kodet ved bruk av 4-sifrede yrkeskoder fra Statistisk sentralbyrås yrkeskatalog. Kodingen er gjort på basis av opplysninger om virksomhetenes NACE-kode og intervjuobjektets (dvs. personalledernes / daglig leders) svar på spørsmål om hva som er virksomhetens hovedyrkesgruppe (HYG). I rapporten benyttes likevel bare inndelinger som er basert på første siffer i yrkeskoden, som angir yrkesfelt³ (SSB, 2024), henholdsvis 2 akademiske yrker, 3 høyskoleyrker, 4 kontor- og kundeserviceyrker, 5 salgs-, service- og omsorgsyrker, 6 jordbruk, skogbruk og fiske, 7 håndverkere og lignende, 8 prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv. og 9

¹ Etter § 3 i aldersgrenseloven kan tilsettingsmyndigheten bestemme at en tjenestemann kan fortsette i tjenesten utover aldersgrensen som gjelder for stillingen, når tjenestemannen fremdeles fyller de krav som stillingen forutsetter. Tjenesten kan første gang forlenges opp til to år, senere ett år om gangen, i alt ikke ut over fem år.

² <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/enighet-om-saraldersgrenser/jid2992097/?expand=factbox2992100>

³ Kode 1 for administrative ledere og politikere og kode 10 for militære yrker er ikke med som egne grupper, siden ledere ikke vil kunne utgjøre noen hovedyrkesgruppe og offentlig sektor ikke er med i datagrunnlaget.

yrker uten krav til utdanning. Eller så brukes en tredeling basert på første siffer, henholdsvis: akademiker- og høyskoleyrker (kode 2 og 3), kontoransatte, service-, salg- og omsorgsykker (kode 4 og 5) og håndverkere, operatører, sjåførere og ufaglærte (kode 6–9). En fullstendig liste over yrkeskodene (fire første sifre) i utvalget finnes i vedlegg 3.

1.5 Gangen i rapporten

I kapittel to redegjøres det for omfanget av bedriftsinterne aldersgrenser i privat sektor samlet og fordelt etter bedriftsstørrelse og næring. I kapittel tre ser vi på virksomhetenes begrunnelser for å ha bedriftsinterne aldersgrenser og i kapittel fire på hva som kjennetegner virksomheter som har valgt å ha en slik lavere aldersgrense. I kapittel fem kartlegges andelen virksomheter som oppgir å ha ansatte i aldersgruppen 67+ og 70+, hvilke yrker disse har og hvorfor virksomheten har ansatte i denne alderen, samt hva som kjennetegner virksomheter som har ansatte på henholdsvis 67+ og 70+. I kapittel seks spør vi om virksomhetene er for eller imot å ha en øvre aldersgrense. Hvis de er for, spør vi om hva de mener aldersgrensen i så fall bør være. I tillegg ser vi på andelen virksomheter som oppgir å ha hatt vanskelige personalsaker knyttet til de øvre aldersgrensene.

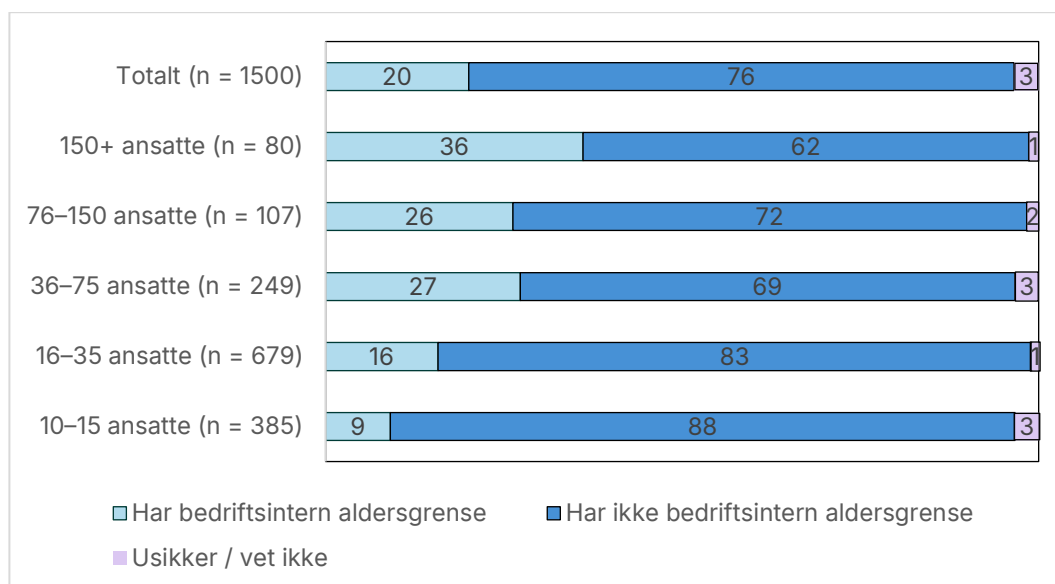
2 Utbredelsen av bedriftsinterne aldersgrenser

I dette kapitlet ser vi på andelen virksomheter i privat sektor som har en bedriftsintern aldersgrense, samlet og fordelt etter bransje og bedriftsstørrelse. I tillegg ser vi på andelen arbeidstakere disse virksomhetene sysselsetter.

2.1 Andel virksomheter med bedriftsinterne aldersgrenser

Samlet var det 20 prosent av virksomhetene i privat sektor som ved årsskiftet 2023–2024 oppga at de hadde en bedriftsintern aldersgrense (jf. figur 2.1). Andelen er høyest i de store virksomhetene og lavest i de små virksomhetene. Det betyr at antallet ansatte i privat sektor som omfattes av bedriftsinterne aldersgrenser vil utgjøre mer enn 20 prosent. Et enkelt estimat basert på antall ansatte i virksomhetene i utvalget, viser at 31 prosent av de ansatte i utvalget jobber i virksomheter med en bedriftsintern aldersgrense.⁴

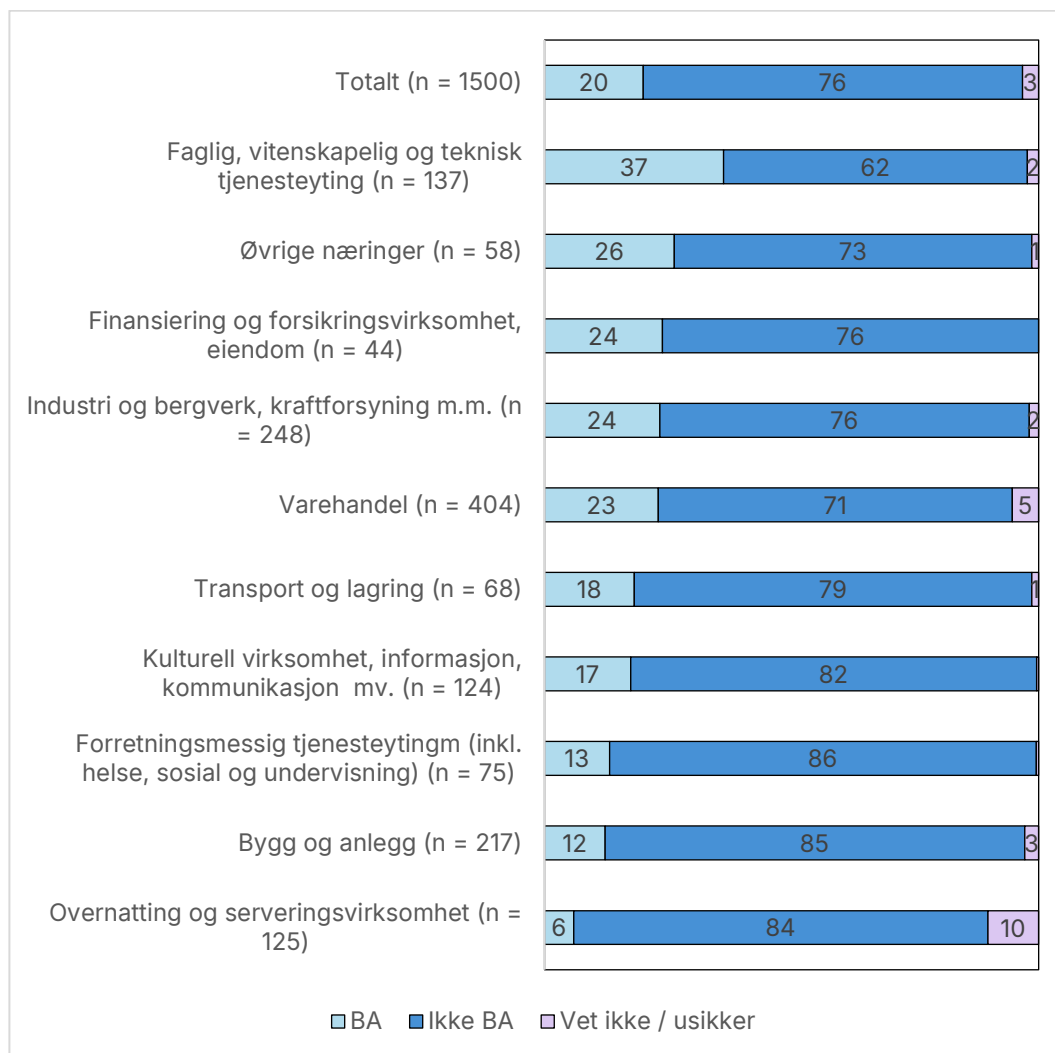
Figur 2.1 Andel virksomheter med ti eller flere ansatte som har en bedriftsintern aldersgrense etter bedriftsstørrelse, 2023. Vektet. Prosent. N = 1500.



Ser vi på andelen virksomheter innen de ulike næringene som oppgir å ha en bedriftsintern aldersgrense (jf. figur 2.2), er andelen høyest innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, og finansierings- og forsikringsvirksomhet og eiendom, samt innen såkalte andre tjenester. Andelen er lavest innen overnatting- og serveringsvirksomhet, bygg og anlegg, og forretningsmessig tjenesteyting.

⁴ Tilsvarende viste Svalund og Veland sin spørreundersøkelse fra 2016 at 38 prosent av de ansatte i privat sektor jobbet i en virksomhet med bedriftsintern aldersgrense.

Figur 2.2 Andel virksomheter med ti eller flere ansatte som har en bedriftsintern aldersgrense (BA) etter næringsgruppe. 2023. Vektet. Prosent. N = 1500.



2.2 Endring fra 2016

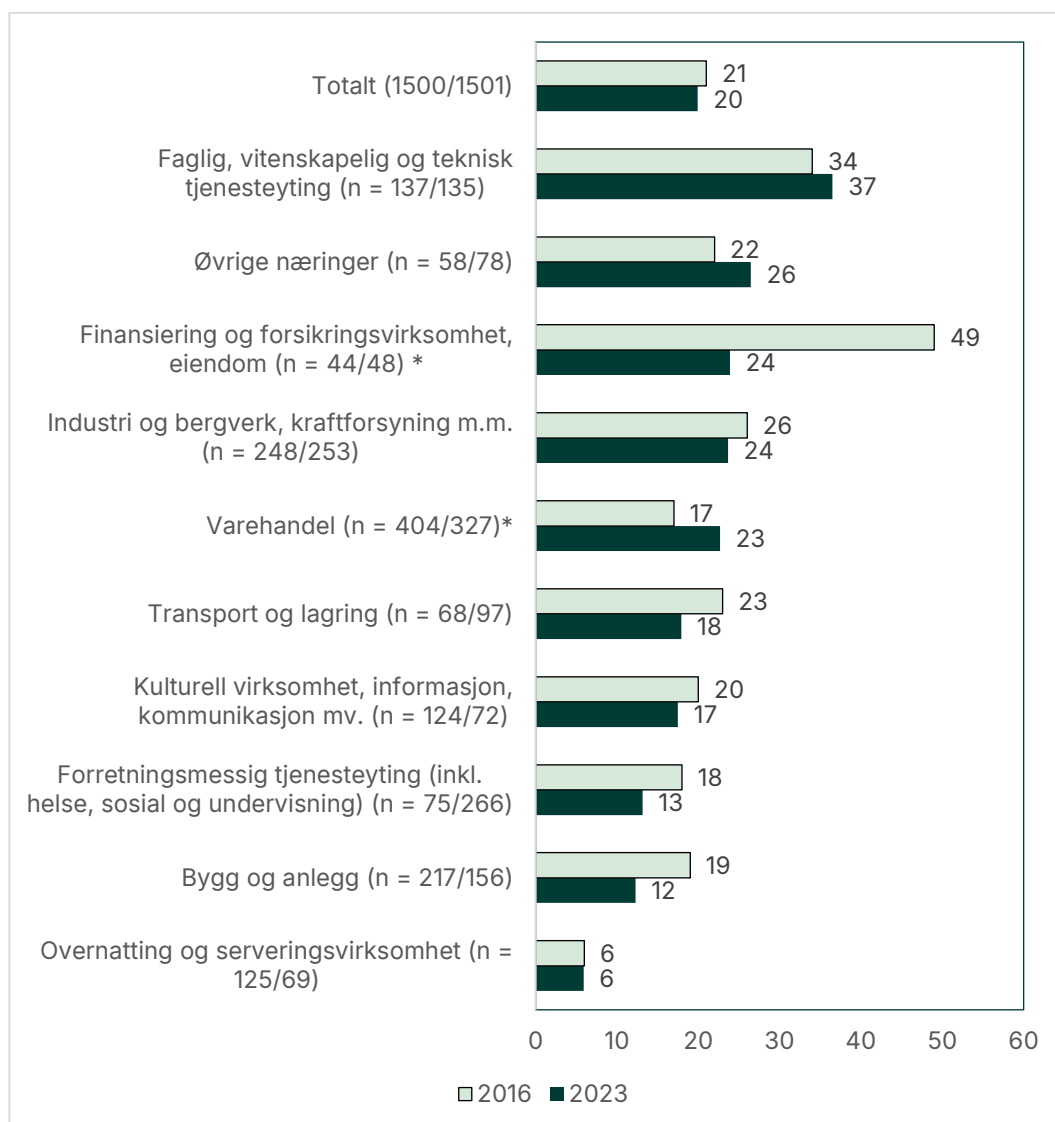
Det er om lag like stor andel som oppgir å ha en bedriftsintern aldersgrense i 2023 som i 2016; hhv. 20 og 21 prosent (Midtsundstad & Nielsen, 2019). Reduksjonen er så liten at vi ikke kan si at det har vært en endring.⁵ Sammenligner vi tallene fra 2016 (Midtsundstad & Nielsen, 2019) med tallene fra 2023 (figur 2.2), har det imidlertid vært en nedgang i bruk av bedriftsinterne aldersgrenser i de største bedriftene, mens det har vært en økning i de mindre bedriftene.

Selv om den samlede andelen virksomheter med bedriftsinterne aldersgrenser har vært stabil, har det vært endringer innen enkelte næringer. Siden 2016 synes det særlig å ha vært en reduksjon i bruken av bedriftsintern aldersgrense innen finans- og forsikringsvirksomhet og eiendom, hvor andelen er redusert fra 49 til 24 prosent fra 2016 til 2023 (jf. figur 2.3). Tilsvarende har det vært en statistisk sikker økning i andelen med en bedriftsintern aldersgrense innen varehandel. De øvrige endringene i andelen med

⁵ Forskjellen er for liten til å være statistisk signifikant (feilmargen +- 2,9).

bedriftsintern aldersgrense etter næring fra 2016 til 2023 er ikke statistisk sikre (statistisk signifikante).

Figur 2.3 Andelen virksomheter som oppgir å ha en bedriftsintern aldersgrense etter næringsgruppe. 2016 og 2023. Vektet. Prosent. N= 1500/1501.



Note: * indikerer at forskjellene er statistisk sikre (statistisk signifikant forskjell).

Kartleggingen av de bedriftsinterne aldersgrensene i privat sektor i 2016 viste at 8 av de 21 prosentene med bedriftsintern aldersgrense oppga at de hadde etablert den bedriftsinterne aldersgrensen etter at aldersgrensen ble hevet i 2015 (Midtsundstad & Nielsen, 2019). I tillegg sa 4 prosent av alle virksomhetene i 2016 at de planla å innføre en bedriftsintern aldersgrense. Det er derfor interessant å undersøke om det har skjedd en ytterligere økning i andelen som har en lavere aldersgrense i åtteårsperioden fra 2016 til utgangen av 2023.

Siden det stadig etableres nye virksomheter, vil imidlertid mange av bedriftene i 2023-utvalget først ha blitt etablert etter 2015. De vil dermed med nødvendighet ha innført sin eventuelle bedriftsinterne aldersgrense etter 2015. For å få et riktigere bilde av andelen virksomheter som faktisk valgte å innføre en bedriftsintern aldersgrense som følge av

lovendringen i 2015, har vi derfor undersøkt andelen som innførte en bedriftsintern aldersgrense blant virksomheter i utvalget som ble etablert før 2015.

Av de 1242 virksomhetene som var etablert før 2015, var det 275 som oppga å ha en bedriftsintern aldersgrense. Blant disse oppga 30 prosent av lederne at den bedriftsinterne aldersgrensen ble innført før lovendringen i 2015. 44 prosent sa at den ble innført i 2015 eller senere, mens 16 prosent var usikre på når aldersgrensen ble innført. Sammenlignet med utvalget fra 2016, hvor alle virksomhetene er etablert før 2015, kan tallene indikere at det har vært en liten økning i andelen som fikk sin aldersgrense etter 2015 – fra 38 til 44 prosent av de som oppgir å ha en bedriftsintern aldersgrense.

Blant de 258 bedriftene i utvalget som er etablert i 2015 eller senere er det kun 10 prosent som har valgt å innføre en bedriftsintern aldersgrense, mot 22 prosent blant bedriftene som ble etablert før 2015.

Av de virksomhetene som ikke hadde en bedriftsintern aldersgrense på intervjuetidspunktet, sa 2,4 prosent at de hadde planer om å innføre det (tabell V5.5 i vedlegg 5). Andelen var høyest blant virksomheter med 76–150 ansatte, mens forskjellene var minimale mellom virksomheter i ulike næringer (V5.6 i vedlegg 5). Målt i antall ansatte var det likevel en tendens til at en eventuell endring vil omfatte flest ansatte innen transport og lagring, og færrest innen finansiering- og forsikringsvirksomhet og eiendom og blant virksomheter innen andre tjenester / øvrige næringer (tabell V5.5 i vedlegg 5).

3 Begrunnelser for bedriftsinterne aldersgrenser

Det kan være mange grunner til at en virksomhet velger å ha en bedriftsintern aldersgrense. Det kan være type arbeid virksomheten tradisjonelt har utført, som har gjort det vanskelig for arbeidstakerne å fortsette etter en viss alder. Det kan være at virksomheten er redd for at produktiviteten skal reduseres om eldre fortsetter til langt opp i 70-årene. Det kan være at de ønsker flere yngre arbeidstakere for å bedre aldersbalansen, eller det kan være av gammel vane, fordi virksomheten lenge har hatt en slik aldersgrense. I dette kapitlet gjengir vi de begrunnelse lederne oppga i undersøkelsen, fordelt etter næringsgruppe, bedriftsstørrelse, type arbeidskraft og etableringsår.

3.1 Begrunnelse for å ha en bedriftsintern aldersgrense

For flertallet som tok stilling til våre forhåndsdefinerte begrunnelser, la flest vekt på at bedriftens arbeidsoppgaver ikke egnet seg for eldre arbeidstakere (jf. tabell 3.1). De øvrige forhåndsdefinerte begrunnelsene traff i svært liten grad.

Disse spørsmålene var heller ikke med i vår tilsvarende undersøkelsen fra 2016 (Midtsundstad & Nielsen, 2019), men er hentet fra en annen Fafo-undersøkelse fra samme år (Svalund & Veland, 2016). Sammenligner vi med svarene i Svalund & Veland (2016, s. 49)⁶, hvor svarfordelingen på samme spørsmål angir andel ansatte og ikke andel virksomheter, kan det synes som om nesten like mange vektlegger det at arbeidsoppgavene er uegnet for eldre arbeidstakere i dag som for åtte år siden, mens langt færre enn i 2016 vektlegger det å kunne styre personalpolitikken mest mulig selv eller vektlegger det at svært få ønsket å stå i jobb til etter fylte 67 år.

Tabell 3.1 Andel som vektlegger følgende begrunnelser for å ha en bedriftsintern aldersgrense. N = 275.

	Målt i andel virksomheter	Målt i andel ansatte ¹
Mange av bedriftens arbeidsoppgaver er uegnet for eldre arbeidstakere	17	24
Det er svært få som har ønsket å fortsette etter fylte 67 år	5	3
Vi ønsker å styre personalpolitikken mest mulig selv	4	4
Alle andre har lavere aldersgrenser enn 72 år	2	1
Kostnadene ved å ha eldre ansatte er høye	1	0

1) Veid i forhold til antall ansatte i utvalget.

⁶ Undersøkelsen til Svalund og Veland (2016) er gjennomført på en litt annen måte enn vår undersøkelse. Blant annet er utvalget av virksomheter fra privat sektor under halvparten så stort. I tillegg er store virksomheter oversamlet i utvalget. Andelene de oppgir er derfor ikke helt sammenlignbare med våre tall. Men de kan likevel gi en viss indikasjon på i hvilken retning endringene eventuelt går.

Svært mange av personalsjefene/virksomhetslederne som deltok i undersøkelsen i 2023, oppga i tillegg til de faste svaralternativene også egne begrunnelser for hvorfor virksomheten hadde valgt en bedriftsintern aldersgrense. Dette gjaldt 44 prosent av dem med bedriftsinterne aldersgrenser. En oversikt over alle disse finnes i vedlegg 4. 40 prosent av disse la også vekt på at det typiske arbeidet i virksomheten var uegnet for eldre arbeidstakere. De begrunnet det med at arbeidet var for tungt eller for krevende (24 prosentpoeng), at eldre hadde lavere produktivitet eller var mindre kompetente eller oppdaterte enn yngre arbeidstakere (10 prosentpoeng), eller at de representerte en større sikkerhetsrisiko (6 prosentpoeng). Med sistnevnte mente de at eldre arbeidstakere ofte mister en del av de egenskapene som anses å være sentrale for å kunne ivareta det aktuelle arbeidet på en sikker måte. En del sa også at de ønsket seg flere unge inn i virksomheten for å bedre aldersbalansen i bedriften, mens andre var tilsynelatende mer praktisk orienterte. De hevdet at det ikke var noe poeng med en høyere aldersgrense, siden ingen sto så lenge i jobb i disse yrkene og på deres arbeidsplass.

19 prosent av de som oppga annen forklaring, hevdet også at det var litt tilfeldig at det var slik, eller sa at de alltid hadde hatt en lavere aldersgrense i virksomheten og at de ikke egentlig hadde noen god begrunnelse. For snaut 10 prosent var det også noe de ikke direkte hadde kontroll over, siden det var bestemt av konsernledelsen/eierne, eller av egne lovreguleringer (som innen f.eks. skipsfarten) ol.

3.2 Begrunnelse etter bedriftsstørrelse, type arbeidskraft og bedriftens alder

Som tabell 3.2, 3.3 og 3.4 viser, er det påstanden om at arbeidsoppgavene er uegnet for eldre arbeidstakere som vektlegges av flest på tvers av bedriftsstørrelse, type arbeidskraft og virksomhetens alder (etableringsår). Særlig blir dette vektlagt av de største bedriftene og av bedrifter hvor hovedarbeidskraften utgjøres av ansatte i tradisjonelle arbeideryrker. Det er også en svak tendens til at nyetablerte virksomheter legger mer vekt på dette argumentet enn eldre virksomheter, som er etablert før 2015.

Tabell 3.2 Andel som oppgir at følgende begrunnelser har betydning for at virksomheten har en bedriftsintern aldersgrense avhengig av bedriftsstørrelse. N = 275.

	10–15 ansatte (n = 32)	16–35 ansatte (n = 105)	36–75 ansatte (n = 59)	75–150 ansatte (n = 42)	Over 150 ansatte (n = 37)
Mange av bedriftens arbeidsoppgaver er uegnet for eldre arbeidstakere	3	22	7	24	24
Det er svært få som har ønsket å fortsette etter fylte 67 år	6	6	3	7	3
Vi ønsker å styre personalpolitikken mest mulig selv	3	4	3	5	8
Alle andre har lavere aldersgrenser enn 72 år	0	3	0	7	0
Kostnadene ved å ha eldre ansatte er høye	0	3	0	0	0

Tabell 3.3 Andel som oppgir at følgende begrunnelser har betydning for at virksomheten har en bedriftsin-tern aldersgrense avhengig av virksomhetens hovedyrkesgruppe (HYG). N = 275.

	Akademikere og høyskolegrupper (n = 102)	Kontor, service, sosial og omsorg (n = 70)	Tradisjonelle arbeidergrupper (n = 103)
Mange av bedriftens arbeidsoppgaver er uegnet for eldre arbeidstakere	8	17	26
Det er svært få som har ønsket å fortsette etter fylte 67 år	5	4	6
Vi ønsker å styre personalpolitikken mest mulig selv	3	4	6
Alle andre har lavere aldersgrenser enn 72 år	5	1	0
Kostnadene ved å ha eldre ansatte er høye	2	1	0

Ved gjennomgang av ledernes egne begrunnelser (åpent spørsmål), var det særlig i virksomheter hvor hovedyrkesgruppen besto av ansatte i tradisjonelle arbeideryrker at eldre ble ansett som uegnet til arbeidet jo eldre de var. Da var det primært begrunnet med utgangspunkt i at arbeidet var fysisk tungt og krevende eller av sikkerhetshensyn. Det samme gjaldt til en viss grad ledere i virksomheter hvor hovedyrkesgruppene var å finne innen kontor, service, sosial og omsorg. På arbeidsplasser hvor de fleste hadde akademiker- og høyskoleyrker, var derimot ledernes argumenter i mindre grad knyttet til eldres uegnethet. Hvis dette ble vektlagt, så dreide det seg mer om kompetanse og det kognitive enn om at arbeidet var for fysisk tungt.

Tabell 3.4 Andel som oppgir at følgende begrunnelser har betydning for at virksomheten har en bedriftsin-tern aldersgrense avhengig av bedriftsstørrelse (HYG). N = 275.

	Etablert før 2015 (n = 1242)	Etablert i 2015 eller senere (n = 258)
Mange av bedriftens arbeidsoppgaver er uegnet for eldre arbeidstakere	17	20
Det er svært få som har ønsket å fortsette etter fylte 67 år	5	8
Vi ønsker å styre personalpolitikken mest mulig selv	5	0
Alle andre har lavere aldersgrenser enn 72 år	2	4
Kostnadene ved å ha eldre ansatte er høye	1	0

4 Hvem har bedriftsinterne aldersgrenser

Hva er det så som gjør at noen virksomheter innfører en bedriftsintern aldersgrense, mens andre ikke gjør det? Vi har sett at det gjelder store virksomheter og virksomheter i næringer der det er vanlig med en slik lavere aldersgrense. Bedriftsinterne aldersgrenser har også vært vanligere i virksomheter som lenge har hatt en tjenstepensjonsordning (Midtsundstad & Nielsen, 2019). Det har da også vært ett av kravene for å ha en bedriftsintern aldersgrense at de ansatte skal være sikret en tilfredsstillende økonomisk kompensasjon, noe som innebar at de måtte ha en tjenstepensjonsordning. At virksomheten er tilsluttet en AFP-ordning, kan også ha betydning, siden flere ansatte i slike virksomheter vil ha økonomisk mulighet til, og trolig oftere velger, å gå av før fylte 67 år. Det vil derfor være færre over 62 år i utgangspunktet i slike virksomheter, og det vil være en mer selektert gruppe. Videre kan det å innføre en bedriftsintern aldersgrense ha sammenheng med type arbeidskraft virksomheten primært sysselsetter. Er de ansatte i hovedsak høyt utdannede, vil flere for eksempel «ørke» å stå i jobb til de er 67 år eller eldre. Ledelsen kan dermed ha et større behov for å begrense andelen som får fortsette etter fylte 67 år, av redsel for redusert produktivitet.

I det etterfølgende ser vi på hvilke kjennetegn som synes å være mest typisk for virksomheter med bedriftsintern aldersgrense i 2023.

4.1 Kjennetegn ved virksomheter som har bedriftsinterne aldersgrenser

Den avhengige, dikotome variabelen i analysen er henholdsvis virksomheter som har en bedriftsintern aldersgrense (= 1), kontra virksomheter som ikke har eller ikke vet om de har en slik aldersgrense (= 0). Modellen vi analyserer har følgende uavhengige variabler:

- *AFP-ordning* (1 = ja, 0 = nei eller vet ikke)
- *ytelsesordning for hele eller deler av arbeidsstokken* (1 = ja, 0 = nei eller vet ikke/usikker)
- *hovdyrkesgruppe HYG* (operatører, sjåførere, ufaglærte og håndverkere = 0 = ref., akademikere og høyskolegrupper = 1, kontor, salg, service og omsorg = 2)
- *seniorpolitikk/livsfasepolitikk* (1 = ja, 0 = nei)
- *rekrutteringsproblemer* (1 = ja, 0 = nei)
- *behov for flere ansatte de neste tolv månedene* (1 = ja, 0 = nei),
- *antall ansatte* (150 eller flere = ref., under 15 = 1, 16–35 = 2, 36–75 = 4, 76–150 = 5),
- *næringsgruppe* (industri og bergverk mfl. = 1, bygg og anlegg = 2, varehandel = 3, transport og lagring = 4, overnatting og servering = 5, kultur, informasjon og kommunikasjon = 6, finansiering, forsikring og eiendom = 7, faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting = 8, forretningsmessig tjenesteyting, helse, sosial og omsorg = 9, øvrige næringer = ref.),

Resultat

Av variablene i analysen er det kun tre som er signifikante: henholdsvis om en har AFP-ordning, om en har seniorpolitikk/livsfasepolitikk og bedriftsstørrelse. Enkelt forklart betyr det at sannsynligheten for at en virksomhet i privat sektor har en bedriftsintern aldersgrense øker om de har en AFP-ordning (innforstått at de også tilhører den organiserte delen av arbeidslivet), om de har en seniorpolitikk/livsfasepolitikk og om de er en stor framfor en liten virksomhet. Analysene indikerer også at det er en tendens til økt sannsynlighet for at det finnes en bedriftsintern aldersgrense i virksomheter innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting enn i øvrige næringer (om vi tillater en noe høyere p-verdi, dvs. usikkerhet)

Tabell 4.1 Hva som kjennetegner virksomheter som har en bedriftsintern aldersgrense. Logistisk regresjon.

	OR	P-verdi
Har ikke rekrutteringsproblemer (= ref.)		
Har rekrutteringsproblemer	1,115	.581
Har ikke behov for mer arbeidskraft (= ref.)		
Har behov for mer arbeidskraft	0,929	.631
Har ikke seniorpolitikk/livsfasepolitikk (= ref.)		
Har seniorpolitikk/livsfasepolitikk	1,992	.000
Har ikke AFP-ordning (= ref.)		
Har AFP-ordning	2,048	.000
Har bare innskuddsordning/hybrid (= ref.)		
Alle eller noen har ytelsesordning	1,314	.317
Hovdyrkesgruppe (ref. = operatører, sjåførere og ufaglærte)		
Akademikere og høyskoleyrker	1,365	.199
Kontor-, salg-, service- og omsorgsykker	1,215	.436
Næring (ref. = øvrige næringer)		
Industrien og bergverk m.m.	0,959	.924
Bygg og anlegg	0,680	.413
Varehandel	1,144	.739
Transport og lagring	1,018	.973
Overnattings- og serveringsvirksomhet	0,543	.217
Finansiering- og forsikringsvirksomhet og eiendom	1,469	.455
Faglig vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	2,047	.092
Forretningsmessig tjenesteyting, helse, sosial og undervisning	0,816	.679
Kultur, informasjon og kommunikasjon	0,863	.741
Antall ansatte (ref. = flere enn 150 ansatte)		
10–15 ansatte	0,138	.000
16–35 ansatte	0,284	.000
36–75 ansatte	0,441	.005
76–150 ansatte	0,785	.451

Konstant	0,336	.032
N =	1500	

Resultatene avviker noe fra en lignende analyse basert på tilsvarende data fra 2016 (Midsundstad & Nielsen, 2019), hvor sannsynligheten for at en virksomhet hadde en bedriftsintern aldersgrense også økte om de ikke hadde rekrutteringsproblemer og om virksomhetens hovedyrkesgruppe besto av arbeidere (faglærte og ufaglærte). Næring hadde også større betydning i 2016. Sannsynligheten for å ha en bedriftsintern aldersgrense økte betydelig om det dreide seg om en virksomhet innen finansiering, forsikring og eiendom i tillegg til faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, mens den var relativt sett lav om det var en privat virksomhet innen sosial og omsorg, informasjon og kommunikasjon, eller innen overnattings- og serveringsvirksomhet.

Drøfting

I likhet med analysene fra 2016 øker sannsynligheten for å ha bedriftsintern aldersgrense i privat sektor i 2023, desto større virksomheten er. Det kan skyldes at store virksomheter har et større behov for å kontrollere andelen ansatte i de øvre aldersgruppene, siden det i store virksomheter oftere vil kunne være eldre enkeltansatte som vil ønske å fortsette, gitt at de er flere. For å unngå å måtte foreta individuelle vurderinger og eventuelt forskjellsbehandle ansatte, kan det derfor trolig oppleves som enklere å ha en fast, lavere aldersgrense, hvor alle i utgangspunktet må fratre, enn å måtte vurdere dette i hvert enkelt tilfelle.

At en lavere, bedriftsintern aldersgrense er mer vanlig om virksomheten har en seniorpolitikk/livsfasepolitikk, er ikke like logisk. En mulig forklaring kan likevel være at virksomheter med en seniorpolitikk nettopp har det fordi de har mange ansatte over 60 år som de ønsker å tilrettelegge for, men da kun opptil en viss alder. De har derfor en bedriftsintern aldersgrense for å begrense andelen som fortsetter og eventuelt har et ekstra tilretteleggingsbehov etter fylte 70 år.

Virksomheter med bedriftsinterne aldersgrenser er også oftere tilsluttet en AFP-ordning enn virksomheter som forholder seg til den øvre aldersgrensen for stillingsvern i arbeidsmiljøloven. Her kan noe av forklaringen være at AFP sikrer de ansatte en høyere alderspensjon. Ansatte som må gå av på grunn av aldersgrensen er dermed sikret en relativt god kompensasjon om de må gå av før de selv skulle ønske det. I tillegg bidrar en AFP-ordning til at flere av de ansatte vil ha både råd og mulighet til å gå av som 62-åringer om de ønsker det. Dette kan gjøre en lavere aldersgrense for stillingsvernet mindre problematisk, i den forstand at det er færre av arbeidstakerne som vil oppleve å måtte gå av på grunn av aldersgrensen uten å bli tilstrekkelig kompensert.

Det er en tendens til at en oftere finner bedriftsinterne aldersgrenser innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting også etter kontroll for type pensjonsordning, seniorpolitikk, hovedyrkesgruppe, rekrutteringssituasjon mv. Dette kan ha flere mulige forklaringer. Det kan være knyttet til den høye gjennomsnittsalderen i disse næringene (Midsundstad & Nielsen, 2019) kombinert med antatt store teknologiske endringer i disse bransjene. Begge forhold kan bidra til at ledere, mer eller mindre berettiget, ser det som nødvendig å regelmessig skifte ut eldre med yngre med den riktige kompetansen. En rekke undersøkelser viser for eksempel at ledere ofte oppfatter seniorer som mindre

omstillingsvillige og mindre datakyndige enn yngre arbeidstakere (se bl.a. Midtsundstad, 2015).

5 Hvorfor beholde de eldste?

Vi har også kartlagt hvor mange av virksomhetene i privat sektor som hadde ansatte over henholdsvis 67 og 70 år, hva disse jobbet med og hva som var begrunnelsen for at nettopp disse hadde fortsatt i arbeid til høy alder.

5.1 Hvilke bedrifter har ansatte over 67 år og over 70 år?

I surveyundersøkelsen oppga 41 prosent av lederne at de hadde én eller flere ansatte som var 67 år eller eldre, fordelt på 28 prosent som hadde ansatte i alderen 67–69 år og 13 prosent som hadde ansatte i alderen 70 år eller eldre (jf. tabell 5.1). Sammenlignet med surveyundersøkelsen fra 2016, sier 11 prosentpoeng flere at de har ansatte over 67 år. Dette er ikke overraskende, siden det ikke lenger er lov å si opp arbeidstakere under 70 år.

Flest virksomheter med ansatte over 67 år finner en i 2023, som i 2016, i industribedrifter, bergverksindustrien mv., innen transport og lagring, og innen faglig vitenskapelig og teknisk tjenesteyting. Tilsvarende som i 2016, finner en færrest virksomheter med ansatte over 67 år innen kultur, informasjons- og kommunikasjonsbransjen, og innen overnattings- og serveringsvirksomhet.

Som i 2016 er det også mer vanlig å ha ansatte over henholdsvis 67 og 70 år i store virksomheter enn det er å ha ansatte i disse aldersgruppene i små virksomheter. Det er ikke så overraskende, siden sannsynligheten for at minst én av de ansatte har så høy alder, naturlig nok vil være større om en i utgangspunktet har flere ansatte. At andelen virksomheter med ansatte over 67 og 70 år varierer mellom bransjer, skyldes derfor også at den typiske bedriftsstørrelsen varierer mellom næringene.

Færrest virksomheter med ansatte over 67 år finnes i 2023, som i 2016, blant virksomheter hvor kontor-, salgs-, serviceansatte og omsorgsarbeidere utgjør hovedyrkesgruppene. Jevnt over er det flere virksomheter med ansatte over 67 år blant bedrifter hvor flertallet av de ansatte er industrioperatører, transportarbeidere eller ufaglærte enn i virksomheter hvor hoveddelen er akademikere eller høyskoleutdannede. Som nevnt i Midsundstad og Nielsen (2019), trenger det ikke bety at det er de tradisjonelle arbeiderne i disse virksomhetene som er de eldste, siden de fleste industrivirksomheter også vil ha tekniske og administrative avdelinger hvor flertallet vil være akademikere, høyskoleutdannede eller kontoransatte. Og det kan være at det er blant disse en finner de ansatte over 67 år og 70 år. Ikke overraskende oppgir da også de fleste intervjuede personallerne/ daglige lederne at mange av de eldste ansatte enten selv er ledere eller har et akademikeryrke.

Tabell 5.1 Andel virksomheter i privat sektor som har ansatte over henholdsvis fylte 67 år og 70 år fordelt på følgende bakgrunnskjennetegn: bransje, hovedyrkesgruppe og bedriftsintern aldersgrense. N = 1500.

	Har ansatte på 70 år eller eldre	Har ansatte 67–69 år	Ingen ansatte over 67 år	Sum	N
Samlet	13	28	59	100	1500
Industri og bergverk mv. (ABCDE)	18	26	56	100	248
Bygg og anlegg (F)	16	19	65	100	217
Varehandel (G)	12	16	72	100	404
Overnatting- og serveringsvirksomhet (H)	10	14	76	100	125
Transport og lagring (I)	26	27	47	100	68
Forretningsmessig tjenesteyting, inkl. helse, sosial og undervisning (NPQ)	8	9	83	100	75
Kulturvirksomhet, informasjon og kommunikasjon (JR)	8	16	76	100	124
Finansierings- og forsikringsvirksomhet og eiendom (KL)	7	9	84	100	44
Faglig vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (M)	14	22	64	100	137
Øvrige næringer (STU)	7	22	71	100	58
Virksomhetens hovedyrkesgruppe (HYG)					
Akademiske yrker	11	21	68	100	204
Høgskoleyrker	12	21	67	100	225
Kontor- og kundeserviceyrker	10	21	69	100	109
Salgs-, service- og omsorgsyrker	8	13	79	100	351
Yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske	-	-	-	100	10
Håndverkere o.l.	13	20	67	100	387
Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere o.l.	25	26	49	100	177
Yrker uten krav til utdanning	11	16	73	100	37
Bedriftsstørrelse					
Inntil 15 ansatte	10	12	78	100	385
16–35 ansatte	12	16	72	100	679
36–75 ansatte	13	26	61	100	249
76–150 ansatte	16	37	47	100	107
Over 150 ansatte	27	35	38	100	80

5.2 I hvilke yrker finner vi de over 67 og 70 år?

Som vi kan se av oversikten i tabell 5.2, finnes arbeidstakere i alderen 67+ innenfor de fleste yrkeskategorier, både akademiske yrker, blant kontoransatte og i tradisjonelle arbeideryrker.

De fleste som jobber etter fylte 67 år har ifølge personalsjef / daglig leder likevel et akademiker- eller høyskoleyrke, eller er daglig leder eller eier av virksomheten. Det gjelder i 44,9 prosent av tilfellene. Ser en kun på ansatte over 70 år, så gjelder det i 43,2 prosent av virksomhetene med ansatte over denne alderen.

Tabell 5.2 Oversikt over i hvilke yrkeskategorier en finner ansatte over henholdsvis 67 og 70 år.

	Over 67 år (n = 462)	Over 70 år (n = 194)
Eier / daglig leder	9,1	9,5
Akademiske yrker	19,3	15,3
Høgskoleyrker	16,5	18,4
Kontor- og kundeserviceyrker	4,1	4,2
Salgs-, service- og omsorgsyrker	21,6	20,0
Yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske	1,1	2,6
Håndverkere o.l.	6,9	11,6
Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere o.l.	19,9	16,3
Yrker uten krav til utdanning	1,5	2,1

5.3 Begrunnelser for å ha ansatte over 67 og 70 år

En viktig grunn til at enkelte seniorer fortsetter etter fylte 67 år, er ikke bare at de selv ønsker det, men at de også innehar en kompetanse/ekspertise som er svært viktig for virksomheten. 56 prosent av lederne vektlegger dette som en viktig grunn til at seniorer over 67 år er i jobb i deres bedrift (jf. tabell 5.3).

Ifølge 22 prosent av lederne hadde det også vært vanskelig for virksomheten å finne en kompetent erstatter for de(n) aktuelle senioren(e). Under annen begrunnelse, nevnte også en del at det var eieren som var den i virksomheten som hadde passert 67 år, eller så påpekte de at 70-årsgrensen i seg selv var forklaringen på at de nå hadde ansatte i denne alderskategorien. Kun noen få nevnte lav pensjonsopptjening for de(n) aktuelle senioren(e) som en vesentlig grunn.

Tabell 5.3 Andel som oppgir at følgende begrunnelser hadde stor betydning for at enkelte hadde fått fortsette i arbeid etter fylte 67 år. Flere svar mulig. N = 477.

	Stor betydning
Vedkommende hadde et sterkt ønske om å kunne fortsette	72
Vedkommende har en kompetanse/ekspertise som er svært viktig for virksomheten	56
Det var vanskelig for virksomheten å finne en kompetent erstatter	22
Vedkommende hadde lav pensjonsopptjening	5
Det er eieren (under annet)	8
70-årsgrensen (under annet)	7
Andre begrunnelser	24

Som i 2016-undersøkelsen (Midtsundstad & Nielsen, 2019), er det svært utbredt på tvers av næring å begrunne fastholdelse av de eldste seniorenene med deres spesialkompetanse og ekspertise (jf. tabell 5.4). Andelen som vektlegger dette er klart høyest innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (65 prosent), blant virksomheter innen kulturområdet, informasjon og kommunikasjon (63 prosent) og dels virksomheter innen bygg og anlegg (61 prosent) og varehandel (60 prosent). Innenfor de samme næringene

er det også mange som nevner at virksomheten har problemer med å finne kompetente erstattere. Det gjelder 23–30 prosent innen de samme næringene.

Tabell 5.4 Andel som angir at følgende begrunnelse hadde stor betydning for at enkelte hadde fått lov til å fortsette etter fylte 67 år, etter næring, 2023. Flere svar mulig, N = 477.

	Vedkommende hadde et sterkt ønske om å kunne fortsette	Vedkommende har en kompetanse/eksperitise som er svært viktig for virksomheten	Det var vanskelig for virksomheten å finne kompetent erstatter	Vedkommende hadde lav pensjonsopptjening
Industri og bergverk mv. (n = 109)	77	50	17	6
Bygg og anlegg (n = 75)	71	61	25	4
Varehandel (n = 112)	74	60	30	5
Overnatting- og serveringsvirksomhet (n = 29)	66	52	10	10
Transport og lagring (n = 36)	69	47	14	8
Forretningsmessig tjenesteyting, inkl. helse, sosial og undervisning (n = 13)	-	-	-	-
Kulturvirksomhet, informasjon og kommunikasjon (n = 30)	73	63	23	3
Finansierings- og forsikringsvirksomhet, og eiendom (n = 7)	-	-	-	-
Faglig vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (n = 49)	65	65	25	2
Øvrige næringer (n = 19)	-	-	-	-

I fire av næringsgruppene har vi ikke oppgitt noen prosentandeler, siden det var for få innen disse næringsgruppene i utvalget som hadde ansatte i den aktuelle alderen.

Når det gjelder økningen av aldersgrensen for stillingsvern som argument, så ble dette først og fremst vektlagt som en viktig grunn av ledere innen industrien. 13 prosent sa at det hadde hatt stor betydning for at nettopp deres bedrift nå hadde ansatte over 67 år.

5.4 Kjennetegn ved virksomheter med og uten ansatte over 67 år

For å finne ut hva som kjennetegner virksomheter som har ansatte over 67 år til forskjell fra virksomheter som ikke har det, har vi gjennomført en multivariat analyse, hvor den avhengige variabelen er det å ha (= 1) eller ikke (= 0) ha ansatte på 67 år. De uavhengige variablene er de følgende:

- type arbeidskraft/hovdyrkesgruppe HYG (akademikere og høyskoleyrker = 1; kontor, salg-, service- og omsorgsykker = 2; håndverkere, operatører, sjåførere og ufaglærte = ref.)
- arbeidskraftsbehov de nærmeste 12 månedene (behov for økning = 1; samme antall eller reduksjon = 0),
- rekrutteringssituasjon (lett å rekruttere kompetent arbeidskraft = 1; vanskelig å rekruttere = 0),
- AFP-ordning = 1 ellers = 0
- bedriftsintern aldersgrense for stillingsvern (har en bedriftsintern aldersgrense = 1; har ikke eller vet ikke om en har en bedriftsintern aldersgrense = 0)
- seniorpolitikk (har seniorpolitikk = 1; har ikke seniorpolitikk = ref.)
- bedriftsstørrelse / antall ansatte (10-15 ansatte = 1; 16-35 ansatte = 2; 36-75 ansatte = 3; 76-150 ansatte = 4; flere enn 150 ansatte = ref.)
- Næringsgruppe (industri og bergverk mfl. = 1; bygg og anlegg = 2; varehandel = 3; transport og lagring = 4; overnatting og servering = 5; kultur, informasjon og kommunikasjon = 6; finansiering, forsikring og eiendom = 7; faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting = 8; forretningsmessig tjenesteyting, helse, sosial og omsorg = 9; øvrige næringer = ref.)

Resultatene

Sannsynligheten for at en privat virksomhet har ansatte over 67 år i privat sektor i 2023 øker om det er en virksomhet innen transport og lagring, mens det samme var tilfelle for virksomheter både innen varehandelen, innen faglig vitenskapelig eller teknisk tjenesteyting og innen de øvrige næringer i 2016. Analysene viser også at virksomheter innen forretningsmessig tjenesteyting har særlig lav sannsynlighet for å ha ansatte over 67 år i 2023. I 2016 gjaldt det samme for kultur, kommunikasjon og informasjonsbransjen (Midtsundstad & Nielsen, 2019).

Videre øker sannsynligheten om virksomheten primært sysselsetter tradisjonelle arbeiderykker som håndverkere, operatører, sjåførere og ufaglærte framfor personer i kontoryrker, eller salg-, service- og omsorgsykker. Det samme var tilfelle i 2016 (Ibid.). Som nevnt har også store virksomheter større sannsynlighet enn små virksomheter for å ha en ansatt som er senior og over 67 år.

Drøfting

I utgangspunktet kan det synes litt overraskende at verken arbeidskraftsbehovet det nærmeste året eller opplevde rekrutteringsproblemer har betydning for om en har ansatte over 67 år eller ikke. Forklaringen kan imidlertid nettopp være den økte nedre aldersgrensen som gjør at arbeidstaker mellom 67 og 70 år ikke lenger er avhengig av ledernes og arbeidsgivernes velvilje for å fortsette, slik som tidligere, men nå selv kan avgjøre dette. Forhold som arbeidsgiver legger stor vekt på, sånn som arbeidskraftsbehov og rekrutteringssituasjon vil dermed, naturlig nok, også få langt mindre betydning.

Det er imidlertid en viss tendens til at det å ha en AFP-ordning øker sannsynligheten for å ha eldre over 67 år som ansatte. Det samme gjelder om en har en seniorpolitikk/livsfasepolitikk, forutsatt da at en godtar en noe større statistisk usikkerhet. Om sistnevnte sammenheng skyldes at seniorenegasjementet øker sannsynligheten for at en holder på

de eldste, eller om mange eldre i virksomheten i seg selv fører til et større seniorengrasjement, er likevel vanskelig å avgjøre, siden analysene ikke kan si noe om i hvilken retning årsakssammenhengene eventuelt går.

Det å ha en bedriftsintern aldersgrense synes imidlertid ikke å påvirke andelen 67+ direkte. Den får da heller ingen direkte praktisk betydning i dag før en fyller 70 år.

Tabell 5.5 Hva kjennetegner virksomheter som har ansatte som er 67 år og eldre. Logistisk regresjonsanalyse. N = 1500.

	67 år og eldre	
	OR	p-verdi
Type arbeidskraft (ref. = håndverkere, operatører, sjåførere og ufaglærte)		
Akademikere og høyskoleyrker	1,057	.784
Kontoransatte, salg, service og omsorgsyrker	0,673	.048
Økt arbeidskraftsbehov nærmeste 12 måneder	0,895	.373
Har rekrutteringsproblemer (svært eller nokså vanskelig å skaffe kompetent arbeidskraft)	0,984	.919
Har AFP-ordning	1,206	.133
Har bedriftsintern aldersgrense	1,288	.101
Har seniorpolitikk	1,194	.233
Næring (ref. = andre næringer)		
Industri og bergverk o.l.	1,445	.300
Bygg og anlegg	1,106	.788
Varehandel	1,159	.658
Transport og lagring	2,429	.031
Serverings- og overnattingsvirksomhet	0,903	.796
Finansierings- og forsikringsvirksomhet og eiendom	2,379	.063
Faglig vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	1,259	.518
Forretningsmessig tjenesteyting, helse, sosial og undervisning	0,396	.036
Kultur, kommunikasjon og informasjon	0,630	.250
Bedriftsstørrelse (ref. = mer 150 ansatte)		
10–15 ansatte	0,199	.000
16–35 ansatte	0,279	.000
36–75 ansatte	0,410	.002
76–150 ansatte	0,636	.155
Konstant	1,310	.543
N		1500

5.5 Kjennetegn ved virksomheter med og uten ansatte over 70 år

Vi har også gjennomført en liknende analyse av sannsynligheten for å ha ansatte som er 70 år og eldre, hvor vi bruker de samme uavhengige variablene som i analysen av sannsynligheten for å ha en ansatt over 67 år (tabell 5.6).

Tabell 5.6 Hva kjennetegner virksomheter som har ansatte som er 70 år og eldre. Logistisk regresjonsanalyse. N = 1500.

	70 år og eldre	
	OR	p-verdi
Type arbeidskraft (ref. = håndverkere, operatører, sjåførere og ufaglærte)		
Akademikere og høyskoleyrker	0,776	.349
Kontoransatte, salg, service og omsorgsykker	0,481	.007
Økt arbeidskraftsbehov nærmeste 12 måneder	1,085	.621
Har rekrutteringsproblemer (svært eller nokså vanskelig å skaffe kompetent arbeidskraft)	0,794	.297
Har AFP-ordning	0,819	.246
Har bedriftsintern aldersgrense	0,500	.005
Har seniorpolitikk	1,468	.050
Næring (ref. = andre næringer)		
Industri og bergverk o.l.	1,788	.326
Bygg og anlegg	1,798	.330
Varehandel	2,028	.209
Transport og lagring	4,623	.014
Serverings- og overnattingsvirksomhet	1,819	.348
Finansierings- og forsikringsvirksomhet og eiendom	0,923	.920
Faglig vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	2,080	.211
Forretningsmessig tjenesteyting, helse, sosial og undervisning	0,867	.836
Kultur, kommunikasjon og informasjon	0,974	.967
Bedriftsstørrelse (ref. = mer 150 ansatte)		
10–15 ansatte	0,283	.000
16–35 ansatte	0,357	.001
36–75 ansatte	0,372	.002
76–150 ansatte	0,493	.064
Konstant	0,319	.081
N		1500

Resultater

Analysen av sannsynligheten for at en virksomhet i privat sektor hadde en eller flere ansatte over 70 år, viste tilnærmet de samme resultatene som analysen av sannsynligheten for at en virksomhet har en ansatt over 67 år.

Det er større sannsynlighet for å ha ansatte i så høy alder desto større virksomheten er, målt i antall ansatte, og om virksomhetens hovedyrkesgrupper har et tradisjonelt arbeideryrke (er håndverker, operatør, sjåfør eller ufaglært) framfor å ha et kontor-, salgs-, service- eller omsorgsykke, og om det er en virksomhet innen transport og lagring. Det samme gjelder om virksomheten har en seniorpolitikk/livsfasepolitikk og om de ikke

hadde en bedriftsintern aldersgrense. Arbeidskraftbehov og rekrutteringsproblemer hadde derimot ingen betydning for om en hadde ansatte blant de aller eldste seniorene.

6 Ledernes holdning og erfaringer

Erfaring med aldersgrensene kan være viktig for deres legitimitet og for hvordan de praktiseres. I dette kapitlet gjengir vi ledernes holdninger til det å ha en øvre aldersgrense og deres eventuelle erfaringer med vanskelige saker knyttet til håndheving av virksomhetens aldersgrense for stillingsvern.

6.1 Ledernes holdning til aldersgrensen for stillingsvern

Av de intervjuede lederne var det 52 prosent som ikke ønsket en lovbestemt øvre aldersgrense for stillingsvernet, mens 39 prosent ønsket en aldersgrense. 9 prosent hadde imidlertid ikke gjort seg opp noen mening om saken.

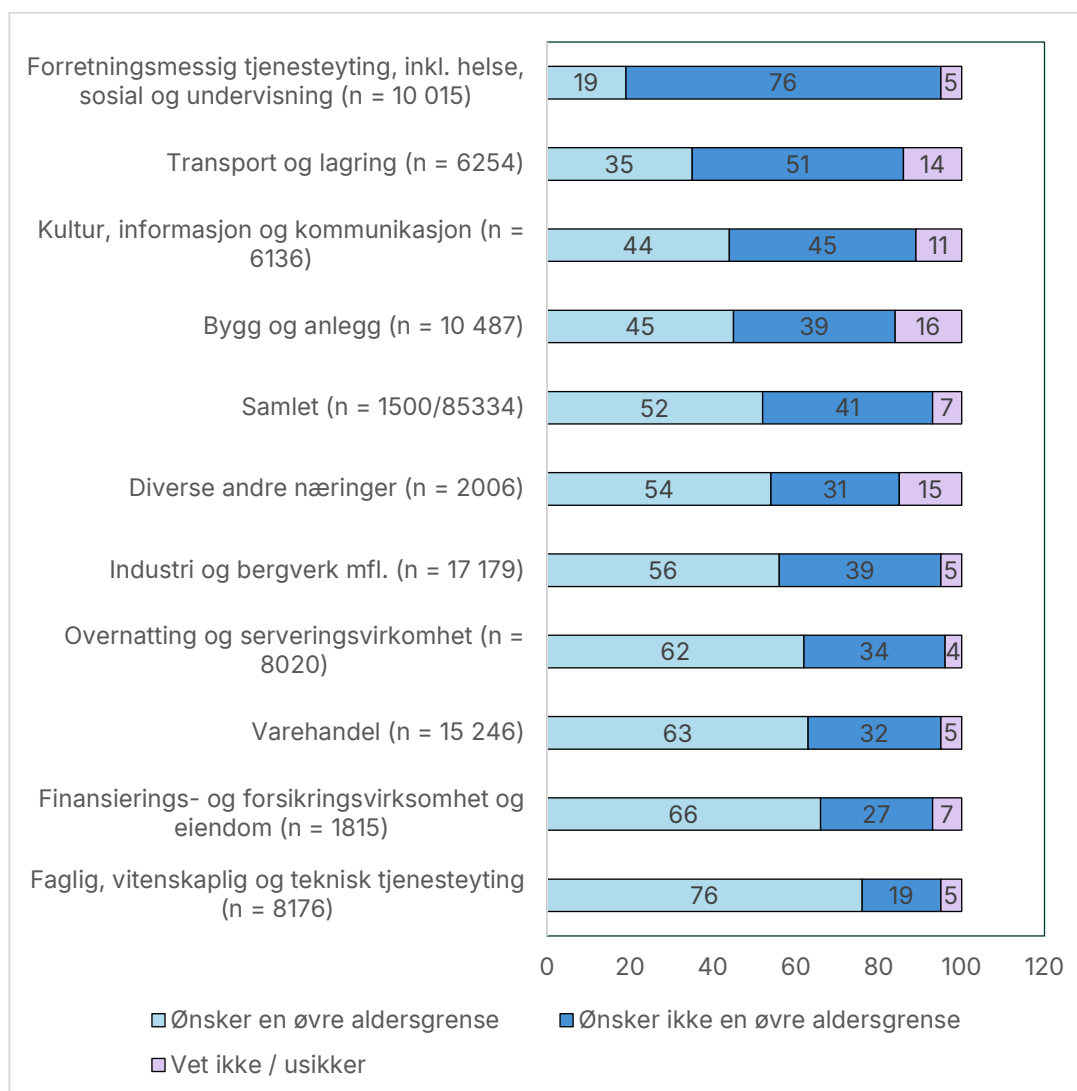
Som i 2016 var det flest som ga uttrykk for usikkerhet eller uvilje mot en øvre aldersgrense i de små bedriftene (10–36 ansatte). Over halvparten ønsket ikke en øvre aldersgrense eller var usikre på om det burde være en slik grense. I de største bedriftene med flere enn 150 ansatte gjaldt det samme for 31 prosent av lederne (mot 16,6 prosent i 2016). Det synes slik sett å ha vært en liten holdningsendring i de største bedriftene.

Vekter vi andel virksomheter i forhold til antall ansatte, ser vi at 52 prosent av de ansatte jobber i virksomheter hvor lederen ønsker en øvre aldersgrense (jf. figur 6.1). Det er 19 prosentpoeng færre enn i 2016, hvor det gjaldt 71 prosent.

Målt i antall ansatte er ønsket om en øvre aldersgrense i 2023 sterkest blant lederne innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, innen finansierings-, forsikrings og eiendomsbransjene, og innen varehandel, hvor hhv. 76 prosent, 66 prosent og 63 prosent av de ansatte jobber i virksomheter hvor lederne er positive til at det finnes en øvre aldersgrense.

De som vil ha en aldersgrense ønsket primært at den skal være på 70 år (43 prosent). Svært få av de som ville ha en aldersgrense ønsket at denne skulle være høyere enn 72 år (kun 14 prosent).

Figur 6.1 Andelen ansatte i virksomheter som ønsker vs. ikke ønsker en øvre aldersgrense for stillingsvern. N = 85 334 ansatte i 1500 virksomheter.



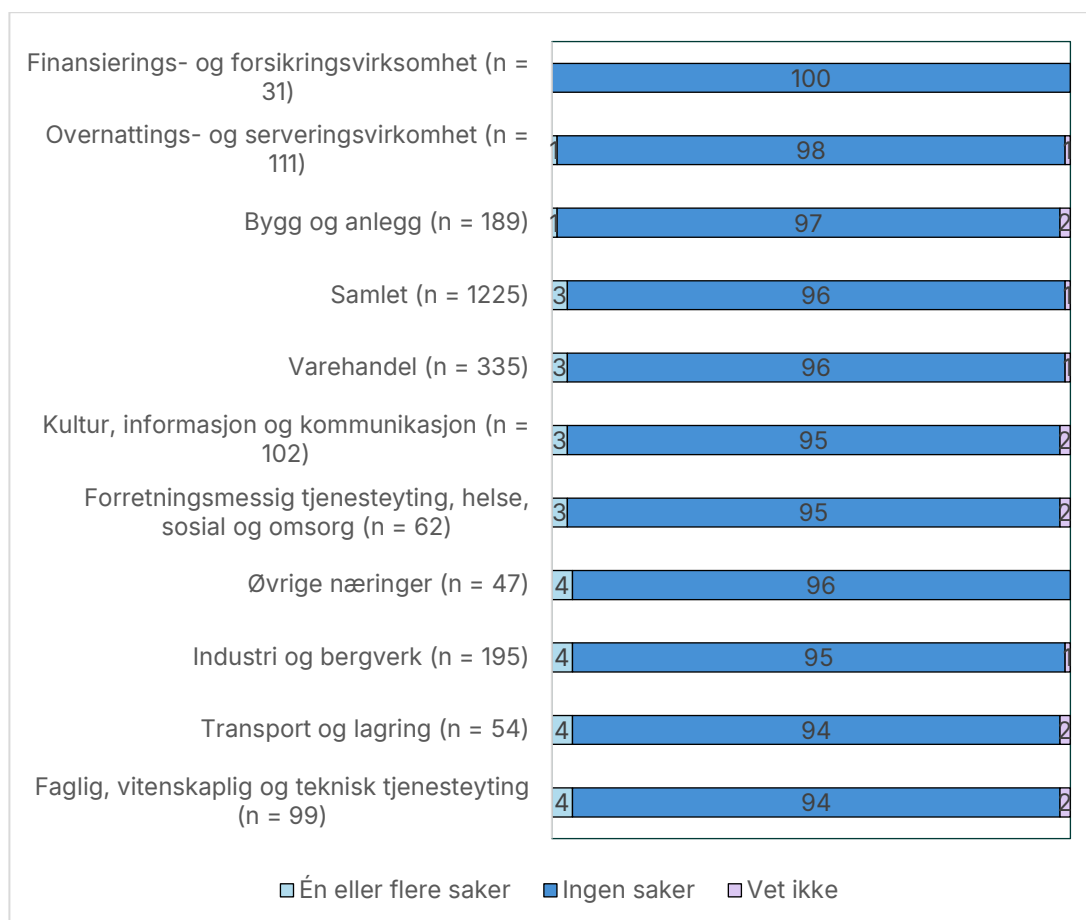
6.2 Erfaring med vanskelige personalsaker knyttet til aldersgrensen

Ett argument mot en for høy aldersgrense eller for en fjerning av den øvre aldersgrensen, har vært at en vil få en økning i antallet vanskelige personalsaker hvor ledere må be ansatte om å gå før de egentlig ønsker dette. I undersøkelsen kartla vi hvor mange virksomheter som hadde hatt én eller flere slike saker i løpet av de siste fem årene blant de som forholdt seg til en bedriftsintern aldersgrense (figur 6.2) og blant de virksomhetene som fulgte arbeidsmiljølovens øvre aldersgrense for stillingsvernet (figur 6.3) (se eksakt spørsmålsformulering i vedlegg 2).

Vanskelige personalpolitiske saker hvor virksomheter har måttet be én eller flere av de eldre ansatte om å gå som følge av aldersgrensen uten av den ansatte hadde ønsket dette, synes å være et minimalt problem i virksomheter som forholder seg til arbeidsmiljølovens øvre aldersgrense (figur 6.2). Det gjaldt både i 2016 (Midtsundstad & Nielsen, 2019) og i 2023 (jf. figur 6.2).

Det er kun tre prosent av virksomhetene som forholder seg til arbeidsmiljølovens øvre aldersgrense som oppgir at de har hatt slike saker i løpet av de siste fem årene. Det til tross for at arbeidsgiver i virksomheter som forholder seg til AMLs øvre aldersgrense selv i større grad avgjør om enkeltansatte får fortsette noen år etter aldersgrensen. En kunne derfor kanskje forvente at de hadde flere heller en færre erfaringer med slike saker. Den lave andelen saker kan imidlertid skyldes at virksomheter som forholder seg til AMLs øvre aldersgrense i utgangspunktet har svært få som faktisk står i jobben opptil aldersgrensen. Slike personalpolitisk vanskelige saker dukker dermed kanskje heller ikke opp særlig ofte.

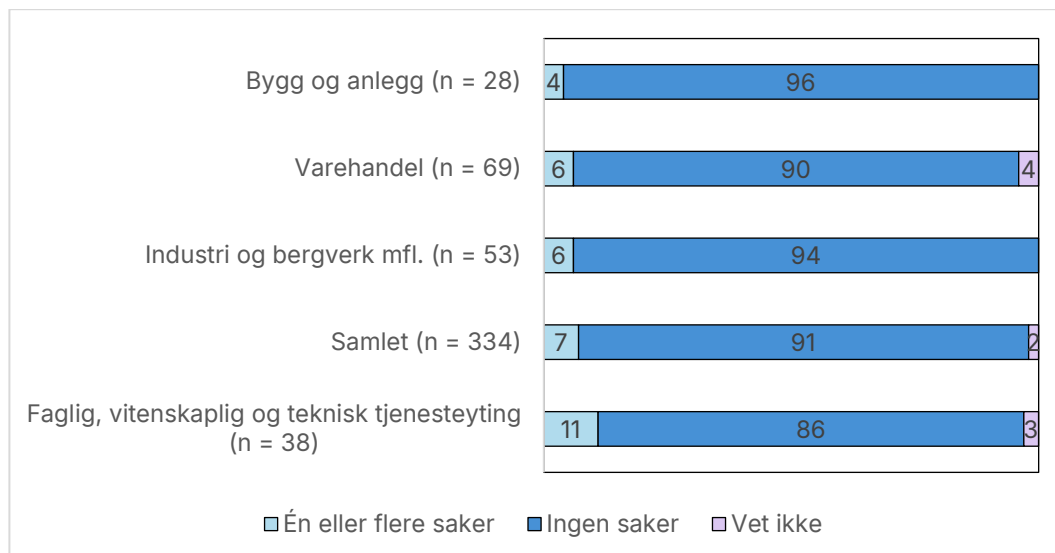
Figur 6.2 Andel som har hatt én eller flere saker hvor en ansatt har ønsket å jobbe lenger enn arbeidsmiljølovens øvre aldersgrense for stillingsvern. Etter næring. Prosent.



Blant virksomheter som har en bedriftsintern aldersgrense, var det i 2023-undersøkelsen litt flere (syv prosent) som oppga at de hadde hatt én eller flere saker i løpet av de siste fem årene, hvor ansatte som ikke ville, likevel måtte bes om å gå. Det skyldes nok at flere stanger i den øvre aldersgrensen når den er to år lavere. Det er derfor heller ikke så rart at det da kan oppstå flere situasjoner hvor enkeltansatte ønsker å fortsette uten å få lov til det. Forskjellen må også ses i sammenheng med kravet om konsekvent praktisering, som jo gir mindre fleksibilitet, siden alle som når denne alderen i utgangspunktet må gå av.

Fordelingen i figur 6.3 indikerer at det interessant nok er flest slike saker innenfor faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, hvor 11 prosent av virksomhetene med bedriftsintern aldersgrense sier de har erfaring med slike personalsaker.

Figur 6.3 Andel virksomheter som har hatt én eller flere saker hvor en ansatt har ønsket å jobbe lenger enn den bedriftsinterne aldersgrensen i virksomheten. Prosent. Etter næring.*



*Vi har bare tatt med de næringene hvor antall virksomheter utgjør 20 eller flere virksomheter.

Sammenligner vi med resultatene i 2016, rapporteres det likevel om færre slike saker i dag enn for åtte år siden, hvor hele 26 prosent av virksomhetene med en bedriftsintern aldersgrense oppga at de hadde hatt én eller flere slike personalsaker i løpet av de siste fem årene. Aldersgrensen var da imidlertid tre år lavere, slik at det sannsynligvis var flere som reelt sett stanget i aldersgrensetaket, i den forstand at de ønsket å jobbe lenger i den aktuelle virksomheten, men ikke fikk lov til det.

Litteratur

- Innst.233 S (2023–2024) Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om Et forbedret pensjonssystem med en styrket sosial profil.
- Meld. St. 6 (2023–2024) Et forbedret pensjonssystem med en styrket sosial profil.
- Midtsundstad, T. (2019). Which Norwegian Enterprises Offer the Poorest and the Best Pension Entitlements? *Nordic Journal of Working Life Studies*, 9(1). Published 24. mars 2019. DOI: <https://doi.org/10.18291/njwls.v9i1.113083>
- Midtsundstad, T. (2015). IA som strategi for lengre yrkeskarrierer. En analyse av virksomhetenes seniorpolitikk og dens effekt på tidligpensjoneringen. Doktoravhandling. Fafo-rapport 2015:49. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. og Nielsen, R.A. (2019). Heving av aldersgrensen for stillingsvern. Hvordan har virksomhetene og de ansatte tilpasset seg? Fafo-rapport 2019:27. Oslo: Fafo.
- Partssammensatt utvalg (2016). Seniorer og arbeidslivet – aldersgrenser og tilpasninger. Rapport fra et partssammensatt utvalg. 1. desember 2016.
- Prop 48 L (2014–2015) Endringer i arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven (arbeidstid, aldersgrenser, straff mv.)
- Svalund, J. og Veland, G. (2016). Aldersgrenser for oppsigelse og særordninger for eldre i arbeidslivet. Fafo-rapport 2016:22. Oslo: Fafo.
- Statistisk sentralbyrå (2024). Yrkeskatalogen. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/syssetting/artikler/yrkeskatalogen>
- Regjeringen (2024). Enighet om særaldersgrenser. Pressemelding 25.08.2023. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/enighet-om-saraldersgrenser/id2992097/?expand=facebook2992100>

Vedlegg 1: Utvalg, gjennomføring og frafall

Virksomhetsundersøkelsen ble gjennomført av Respons Analyse AS i perioden 14. november 2023 – 25. januar 2024. Undersøkelsen er en oppfølging av en tilsvarende undersøkelse Respons Analyse gjennomførte for Fafo i 2016 (Midtsundstad og Nielsen, 2019). Spørreskjemaet som benyttes denne gangen er en forkortet versjon av skjemaet fra 2016. I spørreskjemaet er nummereringen av spørsmålene beholdt fra tilsvarende spørsmål i undersøkelsen fra 2016 (se vedlegg 2).

Når det gjelder selve gjennomføringen, så ble det i 2016 sendt ut et brev på forhånd til bedriftene som var trukket ut i bruttoutvalget. Dette ble ikke gjort denne gangen. I stedet ble det utarbeidet et informasjonsbrev som på forespørsel kunne sendes til bedrifter/respondenter som etterspurte nærmere informasjon om undersøkelsen.

Formålet med undersøkelsen var å kartlegge virksomhetenes ordninger knyttet til bedriftsinterne aldersgrenser, for eventuelt å kunne se om det hadde vært endringer på dette området siden undersøkelsen i 2016. Vi henvendte oss til bedriften med ti eller flere ansatte. Svarperson i bedriften var HR-ansvarlig eller daglig leder.

Utvalg

Utvalget ble trukket fra bedriftsdatabasen Visma Bizweb. Definisjon av privat sektor ble gjort på samme måte som i 2016, med utgangspunkt i NACE-koder ved trekking av bruttoutvalget. Virksomheter innen NACE-kodene A-N og R-U ble her definert som privat sektor, mens kodene O-Q ble definert som offentlig sektor.

Siden NACE-gruppene ikke i seg selv entydig definerer om virksomheten tilhører privat eller offentlig sektor, ble følgende screenings spørsmål som i 2016 benyttet for å skille ut virksomheter knyttet til offentlig sektor og som dermed ikke inngår i målgruppen for undersøkelsen:

1a) Er virksomheten en del av privat eller offentlig sektor?

1. Privat sektor=> GÅ TIL SPM 2
2. Offentlig sektor, statsforvaltning og kommunesektoren
3. Offentlig sektor, heleid offentlig virksomhet eller lignende (for eksempel helseforetak, kraftselskap)
4. Ikke sikker

1b) Er virksomheten medlem av Statens Pensjonskasse, Kommunal Landspensjonskasse eller egen pensjonskasse?

1. Ja=>AVSLUTT
2. Nei=>GÅ TIL SPM 2
3. Ikke sikker

Utvalgsilden Bizweb inneholder også informasjon om antall ansatte, men dette stemmer ikke alltid overens med de faktiske forhold. For å sikre at respondenten svarte ut fra en virksomhet med minimum ti ansatte, ble derfor følgende spørsmål stilt:

2) Hvor mange ansatte har virksomheten?

Oppgi antall ansatte: _____

Frafall og svarprosent

Det ble trukket og benyttet et bruttoutvalg av totalt 29 352 virksomheter til undersøkelsen. En andel av disse var ikke innenfor målgruppen til undersøkelsen fordi vi enten hadde feil telefonnummer til bedriften, eller fordi bedriften var nedlagt. Dette er spesifisert i tabellen nedenfor.

Tabell V.1

Utfall	Antall
Feil telefonnummer	6086
Ubesvart/ikke mulig å nå i intervjuperioden	9996
Nedlagt bedrift	39
Nekt, ikke interessert	10 473
Utenfor målgruppen	673
Ikke privat sektor	110
For få ansatte	475
Antall intervju	1500
Total	29 352

Feil telefonnummer. Dette dreier seg om nummer som enten er feil pga. at bedriften har skiftet nummer siden sist det ble oppdatert hos Brønnøysundregisteret og at vi dermed kommer til en annen abonnent enn bedriften vi er ute etter, eller at vi får en automatisk telefonsvarer som sier at nummeret ikke er i bruk.

Ubesvart. Dette inneholder de vi har forsøkt å ringe uten at vi har fått kontakt med den som skal svare på undersøkelsen. I noen tilfeller kan dette dreie seg om at telefonen ikke blir tatt, i andre tilfeller at vedkommende ikke er til stede eller er opptatt når vi ringer. Det er også tilfeller der vi har avtalt at vi skal ringe tilbake, men at vedkommende da ikke er tilgjengelig likevel. Disse er da lagt tilbake som en avtale, og forsøkt ringt igjen senere. Antall tilbakeringinger på de som havner i kategorien ubesvart varierer fra 2 til 25. De fleste ligger imidlertid på mellom 5 og 9 tilbakeringinger.

Nedlagt bedrift. Dette gjelder bedrifter eller enheter/avdelinger som er nedlagt eller har opphørt.

Utenfor målgruppen. Normalt gjelder dette i første rekke bedrifter der vedkommende har vanskelig for å gjennomføre intervjuet pga. språk eller andre forhold relatert til kommunikasjon med respondenten.

Ikke privat sektor. Dette er bedrifter som i spørreskjema svarer at de ikke tilhører privat sektor (spørsmål. 1a), og deretter på oppfølgingsspørsmål svarer at de er medlem av en pensjonskasse (spørsmål 1b)

For få ansatte. Antall ansatte oppgitt i intervju på spørsmål 2 er lavere enn ti ansatte, så intervjuet er dermed avsluttet

Nekt. Dette er bedrifter der vi har fått snakke med rette vedkommende, men der denne ikke vil delta i undersøkelsen.

Intervju. Dette er ingen frafallsgrunn, men vi har tatt det med for å beskrive hvordan bruttoutvalget fordelte seg under gjennomføringen. Dette er de som svarte på undersøkelsen.

Svarprosenten var denne gangen veldig lav. Kun 1500 av de 11 973 som var i målgruppa og var mulig å nå per telefon valgte å svare. Det vil si 12,5 prosent av utvalget. En mulig årsak til at det ble langt lavere svarprosent, kan være at undersøkelsen gikk over langt færre måneder denne gangen enn i 2016.

Utvalgsskjevhet og vekter

For å sjekke utvalgets representativitet i forhold til private virksomheter med ti eller flere ansatte, har vi sammenlignet fordelingen av virksomhetene i utvalget etter næring og bedriftsstørrelse med fordelingen på de samme kjennetegnene i populasjonen av alle virksomheter med ti eller flere ansatte i Norge. Vi har valgt variablene næring og størrelse, siden tidligere undersøkelser viser at de bedriftsinterne aldersgrensene for stillingsvern i stor grad varierer med nettopp disse to kjennetegnene (Midtsundstad og Nilsen, 2019).

Vi ser i tabell V1.2 at det er relativt små forskjeller mellom næringsfordelingen i populasjonen og næringsfordelingen i vårt virksomhetsutvalg. Andel virksomheter innen industrien er likevel noe overrepresentert. Det gjelder også faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting. Mens kultur og underholdning og personlig tjenesteyting er noe underrepresentert.

Tabell V1.2 Antall og andel virksomheter med ti eller flere ansatte i privat sektor i 2+23 i hhv. utvalget og samlet.

	Registerdata SSB 2023		Virksomhetssurveyen 2023	
	Antall virksomheter >10 ansatte	Andel virksomheter >10 ansatte	Antall virksomheter >10 ansatte	Andel virksomheter >10 ansatte
A. Jordbruk, skogbruk og fiske	758	1,7	17	1,1
B. Bergverksdrift og utvinning	368	0,8	9	0,6
C. Industri	3977	9,2	201	13,4
D. Kraftforsyning	361	0,8	9	0,6
E. Vannforsyning, avløp og renovasjon	540	1,2	12	0,8
F. Bygge- og anleggsvirksomhet	6535	15,1	217	14,5

	Registerdata SSB 2023		Virksomhetssurveyen 2023	
	Antall ansatte	Andel ansatte	Antall ansatte	Andel ansatte
G. Varehandel, reparasjon av motorvogner	12 077	27,9	404	26,9
H. Transport og lagring	2455	5,7	68	4,5
I. Overnattings- og serveringsvirksomhet	4004	9,2	125	8,3
J. Informasjon og kommunikasjon	2165	5,0	65	4,3
K. Finansiering og forsikring	692	1,6	22	1,5
L. Omsetning og drift av fast eiendom	585	1,4	22	1,5
M. Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	3250	7,5	137	9,1
N. Forretningsmessig tjenesteyting inkl. helse, omsorg og undervisning i privat sektor	2879	6,6	75	5,0
R. Kultur, underholdning og fritid i alt	1565	3,6	59	3,9
S. Personlig tjenesteyting	1121	2,6	58	3,9
Samlet	43 332	100,0	1500	100,0

Tilsvarende ser vi at virksomheter innen overnattings- og serveringsvirksomhet, faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting - og kultur, underholdning og fritid er overrepresentert målt i antall ansatte (V1.3), mens særlig informasjons- og kommunikasjons og bergverksdrift og utvinning er underrepresentert målt i antall ansatte. Det samme gjelder til en viss grad finans og forsikringsvirksomhet, og forretningsmessig tjenesteyting, som i oversikten inkl. helse, omsorg og undervisning i privat regi.

Tabell V.3 Antall og andel ansatte i virksomheter med ti eller flere ansatte i privat sektor i hhv. utvalget og samlet.

	Registerdata SSB 2019 ¹		Virksomhetssurveyen 2023	
	Antall ansatte	Andel ansatte	Antall ansatte	Andel ansatte
A. Jordbruk, skogbruk og fiske	23 067	1,8	2369	2,8
B. Bergverksdrift og utvinning	52 586	4,1	2008	2,4
C. Industri	189 244	14,8	11 010	12,9

	Registerdata SSB 2019 ¹		Virksomhetssurveyen 2023	
D. Kraftforsyning	14 416	1,1	906	1,1
E. Vannforsyning, avløp og renovasjon	7220	0,6	886	1,0
F. Bygge- og anleggsvirksomhet	153 483	12,0	10 487	12,3
G. Varehandel, reparasjon av motorvogner	216 181	16,9	15 246	17,9
H. Transport og lagring	99 510	7,8	6254	7,3
I. Overnattings- og serveringsvirksomhet	67 843	5,3	8020	9,4
J. Informasjon og kommunikasjon	81 082	6,3	2009	2,4
K. Finansiering og forsikring	41 629	3,3	1191	1,4
L. Omsetning og drift av fast eiendom	8144	0,6	624	0,7
M. Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	85 107	6,6	8176	9,6
N. Forretningsmessig tjenesteyting, inkl. helse, omsorg og undervisning i privat sektor	202 567	15,8	10 015	11,7
R. Kultur, underholdning og fritid i alt	18 467	1,4	4127	4,8
S. Personlig tjenesteyting	19 283	1,5	2006	2,4
Samlet	1 279 829	100	85 334	100

Note: 1) Tallene er basert på analyser av registerbaserte sysselsettingsdata gjort i microdata.no (<https://www.microdata.no/dokumentasjon/kildehenvisning>), hvor 2019 var de sist oppdaterte tallene fordelt etter næring og antall ansatte.

For å ta hensyn til frafallet, har vi på basis av tallene for hele populasjonen laget vektorer som tar hensyn til faktisk fordeling etter næring og bedriftsstørrelse – på samme måte som i undersøkelsen fra 2016 (Midtsundstad & Nielsen, 2019). Tilsvarende har vi vektet svarprosentene som oppgis for ulike bedriftsstørrelser i forhold til næringsfordelingen for å ta hensyn til den faktiske fordelingen av henholdsvis andel virksomheter og ansatte mellom næringer i populasjonen. Disse har blitt benyttet i kapittel 2 ved beregning av andeler som gjelder for alle virksomhetene i privat sektor med ti eller flere ansatte.

Vekting av resultatene for å ta hensyn til frafall og skjevheter i utvalget som deltar i undersøkelsen er likevel ingen garanti for at de vektete resultatene er mer riktige enn de uvektete resultatene. Det avhenger av om de som har svart, er representative også på

andre variabler som er sentrale for det aktuelle temaet. Vi har, som nevnt, likevel valgt å vekte resultatene med hensyn til næring og bedriftsstørrelse, da tidligere undersøkelser har vist at nettopp disse to variablene er svært sentrale når det gjelder hvilken aldersgrense en virksomhet har valgt å ha.

Vedlegg 2: Spørreskjema

VIRKSOMHETSSURVEY – PENSJON

NOVEMBER 2023 – JANUAR 2024

God dag, mitt navn er, og jeg ringer fra Respons. Jeg skulle gjerne ha snakket med Daglig leder eller personalansvarlig i virksomheten.

NÅR RETTE VEDKOMMENDE ER I TELEFONEN

God dag, mitt navn er, og jeg ringer fra Respons. Det ble for en tid siden sendt ut et brev til virksomheten angående en undersøkelse vi gjennomfører for Fafo om pensjon, AFP, og aldersgrenser. Kan du tenke deg å sette av noen minutter og svare på noen spørsmål? Det tar ca. 5 minutter.

Bakgrunnsspørsmål

1a. Er virksomheten en del av privat eller offentlig sektor?

1: Privat sektor=> GÅ TIL SPM 2

2: Offentlig sektor, statsforvaltning og kommunesektor

3: Offentlig sektor, heleid offentlig virksomhet eller lignende (for eksempel helseforetak, kraftselskap)

4: Ikke sikker

1b. Er virksomheten medlem av Statens Pensjonskasse, Kommunal Landspensjonskasse eller egen pensjonskasse?

1: Ja=>AVSLUTT

2: Nei=>GÅ TIL SPM 2

3: Ikke sikker=>AVSLUTT

2. Hvor mange ansatte har virksomheten?

Oppgi antall ansatte: _____

HVIS < 10 ANSATTE => AVSLUTT

5. Hvilken yrkesgruppe er mest direkte involvert i fremstillingen av virksomhetens hovedprodukter/hovedtjenester (HYG)?

Oppgi navn på stillings-/yrkeskategori: _____

6. Omtrent hvor mange ansatte innen denne yrkesgruppen (HYG) har virksomheten i dag?

Oppgi antall eventuelt, anslå prosentandelen

Antall: _____

Andel: _____

8. Vil du si det er lett eller vanskelig for virksomheten å rekruttere kompetent arbeidskraft?

1: Svært lett

2: Nokså lett

3: Verken lett eller vanskelig

4: Nokså vanskelig

5: Svært vanskelig

6: Ikke sikker

9. Har virksomheten behov for å øke eller redusere antall ansatte de nærmeste 12 månedene?

1: Øke antall ansatte

2: Samme som nå

3: Redusere antall ansatte

4: Vet ikke/usikker

13. Hva slags tjenestepensjonsordning har din virksomhet?

LES OPP 1-5

- 1: Innskuddspensjon for alle ansatte
- 2: Forsikret tjenestepensjon (Hybrid) for alle ansatte
- 3: Ytelsespensjon for alle ansatte
- 4: Lukket ytelsesordning sammen med en innskuddsordning for resten av de ansatte
- 5: Lukket ytelsesordning sammen med en hybridordning for resten av de ansatte
- 6: Vet ikke/usikker

HVIS ALT. 1, 2, 4, ELLER 5 PÅ SPM 13

15. Hva er innskudds- eller hybridprosenten over og under 7,1 G (fram til 1.1.2016 var grensen 6 G)?

Oppgi innskudds- eller hybridprosent under 7,1 G: _____ (MINIMUM 2 OG MAX 8)

Oppgi total innskudds- eller hybridprosenten over 7,1 G (sats under + inntil 18,1 %):

(DENNE ER EGENTLIG MAX 18,1, MEN KAN HVIS EN TAR MED DET SOM ER UNDER 7,1 G VÆRE OPPTIL 26,1)

29. Er virksomheten en del av AFP-ordningen i privat sektor?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Vet ikke/usikker

HVIS ALT. 1 PÅ SPM 29

30. Fra hvilket årstall har virksomheten vært medlem i AFP-ordningen?

Oppgi årstall: _____

33. Har virksomheten noen ansatte som er 67 år eller eldre?

- 1: Ja

2: Nei

3: Vet ikke/usikker

HVIS ALT. 1 PÅ SPM 33

34. I hvilke typer stilling(er) har denne/disse?

Oppgi stillingstype®: _____

HVIS ALT. 1 PÅ SPM 33

35. Hva er hovedgrunnen til at akkurat disse fikk fortsette? Kan du oppgi om følgende grunner hadde stor betydning, nokså stor betydning, liten betydning eller ingen betydning?

- a) Vedkommende har en kompetanse/ekspertise som er svært viktig for virksomheten
- b) Det har vært vanskelig for virksomheten å finne kompetent erstattere
- c) Vedkommende hadde et sterkt ønske om å fortsette
- d) Vedkommende hadde lav pensjonsopptjening

LES OPP 1-4

1: Stor betydning

2: Nokså stor betydning

3: Liten betydning

4: Ingen betydning

5: Ikke sikker

e) Var det andre grunner som hadde betydning for at de fikk fortsette?

1: Ja, noter hva: _____

2: Nei

HVIS ALT. 1 PÅ SPM 33

36. Er noen av de ansatte 70 år eller eldre?

1: Ja

2: Nei

3: Vet ikke/usikker

HVIS ALT. 1 PÅ SPM 36

37. I hvilke typer stilling(er) har denne/disse?

Oppgi stillingstype(r): _____

38. Har virksomheten du jobber i en bedriftsintern aldersgrense, som er lavere en arbeidsmiljølovens aldersgrense for stillingsvernet, som nå er 72 år, og fram til 1. juli 2015 var 70 år?

1: Ja

2: Nei

3: Vet ikke / usikker

HVIS ALT. 1 PÅ SPM 38

39. Hva er den bedriftsinterne aldersgrensen i virksomheten?

Oppgi den bedriftsinterne aldersgrensen: _____

HVIS ALT. 1 PÅ SPM 38

40. Når ble denne bedriftsinterne aldersgrensen innført?

Oppgi årstall: _____

9999 = IKKE SIKKER

HVIS 9999 PÅ SPM 40

40b. Kan du angi om det var før 2015 eller om det var i 2015?

1: Før 2015

2: I 2015

3: Usikker/ vet ikke

HVIS ALT. 1 PÅ SPM 38

11e. Hva er virksomhetens begrunnelse for å ha en lavere aldersgrense enn 72 år?

IKKE LES – FLERE SVAR MULIG

1: Vi ønsker å styre personalpolitikken mest mulig selv

2: Kostnadene ved å ha eldre arbeidstakere ansatt er høye

3: Mange av virksomhetens arbeidsoppgaver er uegnet for eldre arbeidstakere

4: Det er svært få som har ønsket å fortsette etter fylte 67 år hos oss

5: 'Alle andre' har lavere aldersgrense enn 72 år

6: Annet _____-NOTER

7: Usikker / vet ikke

HVIS ALT. 2-3 PÅ SPM 38

41. Planlegger dere å innføre en bedriftsintern aldersgrense?

1: Ja

2: Nei

3: Vet ikke/usikker

HVIS ALT. 1 PÅ SPM 38

42. Har virksomheten hatt én eller flere saker i løpet av de siste 5 årene hvor en ansatt har ønsket å jobbe utover aldersgrensen, men fått nei på grunn av den bedriftsinterne aldersgrensen?

- 1: Ja, én sak
- 2: Ja, flere saker
- 3: Nei
- 4. Vet ikke / usikker

HVIS ALT. 2-3 PÅ SPM 38

43. Har virksomheten hatt én eller flere saker i løpet av de siste 5 årene hvor en ansatt har ønsket å jobbe utover aldersgrensen for stillingsvernet (i arbeidsmiljøloven), men fått nei fra virksomheten?

- 1: Ja, én sak
- 2: Ja, flere saker
- 3: Nei
- 4: Vet ikke/usikker

44. Synes du det bør være en øvre aldersgrense for stillingsvernet, slik det er i dag?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Vet ikke/usikker

HVIS ALT. 1 PÅ SPM 44

45. Hva synes du denne aldersgrensen bør være?

Oppgi alder: _____

50. Har virksomheten en seniorpolitikk eller livsfasepolitikk?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Vet ikke/ usikker

52. Tilbyr virksomheten særskilte tiltak/ordninger (seniortiltak) for å holde på eldre arbeidstakere (62+)?

1: Ja

2: Nei

3: Vet ikke / usikker

HVIS ALT. 1 PÅ SPM 52

53. Når ble disse tiltakene første gang innført?

Oppgi årstall: _____

Det var alt vi hadde å spørre om. Tusen takk for at du tok deg tid til å svare, og ha en god dag videre.

Vedlegg 3: Hovedyrkesgruppe

I spørreundersøkelsen ble lederne bedt om å angi hva som var virksomhetens hovedyrkesgruppe (spørsmål 5). På basis av svarene og NACE-koden for virksomhetene er det konstruert en variabel med en firesifret yrkeskode for hver virksomhet, basert på SSBs yrkeskodeinndeling (STYRK). Se fordelingen av yrkeskoder i tabell V3.2.

Disse firesifrede yrkeskodene er igjen omkodet til en variabel med tre verdier, henholdsvis 1) hovedyrkesgruppe – akademikere og høyskoleyrker (førstesiffer 2–3 i STYRK), 2) hovedyrkesgruppe – kontor, service, sosial og omsorg (førstesiffer 4–5 i STYRK) og 3) hovedyrkesgruppe – håndverkere, operatører, sjåførere og ufaglærte (førstesiffer 6–9 i STYRK).

I tabell V3.1 under vises fordelingen av virksomheter i utvalget etter hovedyrkesgruppe.

Tabell V3.1 Andel virksomheter med ulik HYG. N = 1500.

	Antall	Andel
Akademiker- og høyskoleyrker	429	28,6
Kontoransatte, salg-, service- og omsorgsykker	460	30,7
Arbeidere (håndverkere, operatører, sjåførere og ufaglærte)	611	40,7

Tabell V3.2 De oppgitte hovedyrkesgruppene (HYG) i virksomhetene. Antall og andel.

	Antall	Prosent	Kumulativ Prosent
,00	10	,7	,7
2113,00	1	,1	,7
2114,00	4	,3	1,0
2122,00	1	,1	1,1
2130,00	40	2,7	3,7
2141,00	26	1,7	5,5
2142,00	19	1,3	6,7
2143,00	1	,1	6,8
2144,00	9	,6	7,4
2145,00	1	,1	7,5
2147,00	1	,1	7,5
2149,00	8	,5	8,1
2211,00	2	,1	8,2
2212,00	3	,2	8,4

2223,00	1	,1	8,5
2224,00	2	,1	8,6
2351,00	2	,1	8,7
2411,00	12	,8	9,5
2511,00	13	,9	10,4
2512,00	9	,6	11,0
2521,00	10	,7	11,7
2531,00	7	,5	12,1
2541,00	3	,2	12,3
2542,00	8	,5	12,9
2543,00	1	,1	12,9
2544,00	1	,1	13,0
2545,00	1	,1	13,1
2552,00	1	,1	13,1
2553,00	2	,1	13,3
2555,00	1	,1	13,3
2560,00	4	,3	13,6
3111,00	4	,3	13,9
3112,00	2	,1	14,0
3113,00	1	,1	14,1
3114,00	1	,1	14,1
3115,00	2	,1	14,3
3116,00	2	,1	14,4
3119,00	4	,3	14,7
3142,00	1	,1	14,7
3211,00	1	,1	14,8
3213,00	2	,1	14,9
3223,00	1	,1	15,0
3224,00	5	,3	15,3
3226,00	1	,1	15,4
3231,00	2	,1	15,5
3310,00	4	,3	15,8
3320,00	3	,2	16,0
3411,00	6	,4	16,4
3412,00	7	,5	16,9
3413,00	21	1,4	18,3
3414,00	35	2,3	20,6
3415,00	24	1,6	22,2
3417,00	1	,1	22,3
3418,00	5	,3	22,6
3419,00	4	,3	22,9

3422,00	4	,3	23,1
3423,00	8	,5	23,7
3431,00	1	,1	23,7
3432,00	25	1,7	25,4
3433,00	1	,1	25,5
3449,00	1	,1	25,5
3460,00	1	,1	25,6
3471,00	5	,3	25,9
3473,00	2	,1	26,1
3474,00	3	,2	26,3
3475,00	20	1,3	27,6
3480,00	2	,1	27,7
3491,00	13	,9	28,6
4113,00	1	,1	28,7
4114,00	29	1,9	30,6
4121,00	1	,1	30,7
4131,00	27	1,8	32,5
4132,00	3	,2	32,7
4133,00	2	,1	32,8
4215,00	1	,1	32,9
4221,00	1	,1	32,9
4222,00	41	2,7	35,7
4223,00	1	,1	35,7
4314,00	2	,1	35,9
5113,00	2	,1	36,0
5121,00	1	,1	36,1
5122,00	33	2,2	38,3
5123,00	55	3,7	41,9
5131,00	7	,5	42,4
5132,00	2	,1	42,5
5137,00	2	,1	42,7
5141,00	6	,4	43,1
5142,00	2	,1	43,2
5143,00	1	,1	43,3
5149,00	1	,1	43,3
5163,00	8	,5	43,9
5164,00	2	,1	44,0
5221,00	161	10,7	54,7
5222,00	1	,1	54,8
5224,00	65	4,3	59,1
5442,00	2	,1	59,3

6111,00	3	,2	59,5
6112,00	2	,1	59,6
6121,00	2	,1	59,7
6129,00	1	,1	59,8
6210,00	1	,1	59,9
6310,00	1	,1	59,9
7110,00	1	,1	60,0
7121,00	3	,2	60,2
7122,00	11	,7	60,9
7125,00	92	6,1	67,1
7126,00	26	1,7	68,8
7127,00	1	,1	68,9
7128,00	7	,5	69,3
7129,00	11	,7	70,1
7131,00	1	,1	70,1
7132,00	1	,1	70,2
7133,00	2	,1	70,3
7134,00	27	1,8	72,1
7141,00	3	,2	72,3
7142,00	4	,3	72,6
7212,00	10	,7	73,3
7213,00	4	,3	73,5
7214,00	8	,5	74,1
7215,00	1	,1	74,1
7216,00	1	,1	74,2
7217,00	2	,1	74,3
7221,00	1	,1	74,4
7222,00	2	,1	74,5
7231,00	55	3,7	78,2
7232,00	3	,2	78,4
7233,00	5	,3	78,7
7234,00	3	,2	78,9
7235,00	1	,1	79,0
7237,00	11	,7	79,7
7241,00	57	3,8	83,5
7242,00	5	,3	83,9
7243,00	1	,1	83,9
7244,00	6	,4	84,3
7313,00	1	,1	84,4
7342,00	1	,1	84,5
7411,00	4	,3	84,7

7412,00	5	,3	85,1
7419,00	1	,1	85,1
7421,00	6	,4	85,5
7431,00	1	,1	85,6
7432,00	1	,1	85,7
7436,00	1	,1	85,7
8111,00	3	,2	85,9
8112,00	1	,1	86,0
8113,00	4	,3	86,3
8114,00	1	,1	86,3
8121,00	24	1,6	87,9
8122,00	2	,1	88,1
8132,00	2	,1	88,2
8141,00	8	,5	88,7
8142,00	4	,3	89,0
8151,00	1	,1	89,1
8159,00	2	,1	89,2
8162,00	2	,1	89,3
8211,00	12	,8	90,1
8214,00	2	,1	90,3
8221,00	15	1,0	91,3
8223,00	2	,1	91,4
8224,00	2	,1	91,5
8251,00	2	,1	91,7
8262,00	1	,1	91,7
8266,00	1	,1	91,8
8271,00	8	,5	92,3
8272,00	4	,3	92,6
8274,00	1	,1	92,7
8275,00	3	,2	92,9
8279,00	5	,3	93,2
8281,00	1	,1	93,3
8282,00	4	,3	93,5
8312,00	1	,1	93,6
8321,00	11	,7	94,3
8322,00	2	,1	94,5
8323,00	19	1,3	95,7
8331,00	9	,6	96,3
8332,00	2	,1	96,5
8333,00	1	,1	96,5
8341,00	10	,7	97,2

8342,00	5	,3	97,5
9131,00	5	,3	97,9
9132,00	8	,5	98,4
9133,00	4	,3	98,7
9142,00	3	,2	98,9
9152,00	6	,4	99,3
9160,00	8	,5	99,8
9210,00	1	,1	99,9
9330,00	2	,1	100,0
Total	1500	100,0	

Vedlegg 4: Ulike begrunnelser for å ha en bedriftsintern aldersgrense

44 prosent av personalsjefene/virksomhetslederne som jobbet i virksomheter med en bedriftsintern aldersgrense ønsket å oppgi egne begrunnelser, utover de oppgitte svaralternativene, for hvorfor virksomheten hadde valgt en bedriftsintern aldersgrense. Nedfor er alle disse gjengitt og gruppert.

Tungt arbeid/krevende arbeid

1. Det er en krevende jobb
2. Det er ofte fysisk krevende jobber som gjør at de aller fleste går av etter 67 år
3. Det er veldig mye reisevirksomhet hos oss
4. Fysisk tungt yrke
5. Fordi når man har fysisk arbeid så er kroppen sliten
6. Tungt arbeid
7. Tungt arbeid, ønsker at de går av da (vask, servering osv.)
8. Tungt fysisk arbeid
9. Tungt fysisk arbeid for de fleste, statisk og tungt arbeid
10. Tung produksjon
11. Tunge stillinger (mekaniske) i konsern, krevende rolle, og det kan bli tungt for de eldre også i Møller Synergi
12. Yrket i seg selv og bransjen generelt
13. Yrkesutøvelsen, elektriker, helsemessig/fysikk, sikkerhet
14. Mye stress og tunge løft, helseutfordringer
15. Mye tungt arbeid
16. Hardt fysisk arbeid
17. Hardt fysisk arbeid, jobber halvt etter 67
18. Helse, slitasje
19. Helsebekymring for eldre
20. Typen arbeid er bygging
21. Utfordrende med 70 år pga. tungt arbeid, men kan jobbe med andre ting i bedriften hvis det er jobb. Produksjonen skal avvikles
22. Skiftarbeid
23. Førerrett, helse, syn
24. Kun 70 for produksjon og terminal, fysisk krevende og HMS for de og andre, flytte biler på trange områder. 72 for kontor
25. Mange tunge yrker vi har på arbeidsstedet
26. Veldig fysisk arbeid de driver med
27. Fornuftig i forhold til arbeidet som utføres
28. Operatør jobber skift/natt, arbeidets art / tungt arbeid
29. På grunn av arbeidets art

Produktivitets-/kompetansehensyn

1. Fleksibilitet, det er veldig variert hvor arbeidsdyktig de er over 70
2. Folk blir eldre og er ikke så produktive lenger.
3. Fordi gamle har problemer med å følge tempoet, ha fornying
4. Yrket krever konstant oppdatering ift regelverket og de digitale verktøyene. Ser at det blir vanskelig
5. Ønsker ikke ansatte som begynner så svikte kognitivt
6. Handler om digitalkompetanse
7. Omstillingsdyktighet
8. Arbeidstid opp mot arbeidsevne
9. Følge med og være oppdatert på IT og annet
10. Vi må holde oss oppdatert med ganske mye med blant annet teknologi og nye systemer
11. Teknologisk utvikling
12. Erfaringsbasert, kompetanse ikke interessant for selskapet mer

Sikkerheshensyn

1. Beredskap, mer risikofyllt
2. Farlige maskiner, sikkerhet/HMS
3. Sikkerhet
4. Sikkerhet
5. Krevende arbeid og høy sikkerhetsrisiko
6. Har maskiner som man trenger opplæring, verre for de over 70 år å bruke maskiner, sikkerhet/HMS, skal ikke skade seg selv eller andre
7. Har med sikkerhet å gjøre
8. Risiko og sikkerhet, enighet med tillitsvalgte HMS

Fordi få jobber så lenge i dag

1. Få jobber til de er 60
2. Vi er en elektrikerbedrift og veldig få av disse jobber lenger
3. Folk sluttet før uansett.
4. Liten sjanse for at de som er ansatt kommer til å jobbe til de er 72

Vil ha yngre ansatte

1. Det virker mest riktig, også i forhold til det å la yngre arbeidstakere slippe til
2. Kjekt å få inn folk som er yngre
3. Å gi plass til de yngre
4. Vi trenger fornyelse med yngre folk
5. Gjøre plass til yngre arbeidstakere. Det går ikke utover kompetansen i virksomheten heller.
6. Har hatt mange seniorer, vil fylle på med yngre.
7. Tiltrekke yngre arbeidskraft samtidig som å beholde erfaren arbeidskraft som kan være der å lære fra seg. Og ivareta en god seniorpolitikk for å tilrettelegge for de eldre arbeidstakerne.
8. Fordi ytelsen for noen går veldig ned og vi trenger yngre krefter.

Det er et ønske fra arbeidstakerne / avtalt med arbeidstakerorganisasjonene

1. De ansatte ønsket det
2. Felles forståelse mellom ansatte og bedriften.
3. Ønsket det selv å ha 70 år
4. Tror det er nedfelt i en bransjespesifikk regulering (muligens med arbeidstakerorg) vi har hatt de siste 20 år.
5. Vi har en tariffavtale som gjorde at vi ville sette 70 år
6. Enighet mellom arbeidsgiver og de ansattes representanter (hovedtillitsvalgte), bedre enn alternativ på 74 (høyt), flinke folk med energi må få jobbe lengre
7. Vi er enig med tillitsvalgte om å ha en grense på 70 år.
8. Ligger i tariffavtalen, over mitt hode

Konsernpolitikk o.l.

1. Aldersgrense som er satt på hele konsernet
2. Ble avgjort på høyere nivå i selskapet enn oss. Usikker
3. Grense satt i skipsarbeidsloven
4. Under skipsarbeidsloven
5. Vi ønsker å ha samme betingelser som selskapet som eier oss
6. Pålagt oss fra hovedkontoret
7. Retningslinjene til Norges-gruppen
8. Styret mente det var en grei aldersgrense
9. Styrt av kjeden
10. Må nesten spørre konsernet, den avgjørelsen (og det meste ellers om pensjon) ble tatt der
11. Myndighetene satte den

Fordi vi alltid har gjort sånn / ingen spesiell begrunnelse

1. Bare det som er praktisert
2. Bare vært sånn
3. Basert på tidligere stillingsgrensen
4. Den er bare ikke justert, men den blir endret til 72 år
5. Det er en historisk begrunnelse
6. Det har vært lang praksis
7. En vane som er blitt stående siden grensen var 67 år. Det er ikke et bevisst valg
8. Fordi det var normalen for lenge siden
9. Har hatt det siden begynnelsen
10. Ingen begrunnelse
11. Ingen spesiell begrunnelse
12. Ingen spesiell grunn
13. Følger standard pensjonsalder
14. Følger staten / statens pensjonskasse
15. Ikke noe spesielt
16. Ikke oppdatert til 72 år
17. Samme som universitet/høyskole

18. Vi gikk fra 65 til 70
19. Vi har bare holdt på den gamle aldersgrensen i arbeidsmiljøloven
20. Valgte å holde på gammel standard
21. Fordi vi hadde 67 tidligere
22. Normal pensjonsalder når den ble satt i gang
23. Tilfeldig

Annet

1. 70 er lenge nok
2. 72 er veldig høyt
3. At det er på tide når man kommer til 70
4. Ble anbefalt for oss
5. Det passet oss best
6. Fleksibilitet
7. Har ikke vurdert konsekvensen av å øke den
8. Ikke vært relevant
9. Kan ha endret seg, det følger med i tiden hvis man ønsker å stå lengre i arbeid
10. Kun unge som jobber der
11. Mente det var hensiktsmessig ut fra erfaring
12. Offisiell pensjonsalder
13. Pensjon
14. Vi har en god pensjonsordning
15. Vi har ikke vurdert å øke den
16. Vi ønsker å ha mest mulig fleksibilitet i arbeidskontrakten
17. Vil unngå 72-årsgrensen (satte derfor til 70). Viktig å være oppdatert på lover og regler, verre for eldre
18. Ønsker å ha en vurdering da, noen klarer jo å stå lenger mens andre ikke gjør det. Vil ha fleksibilitet

Vedlegg 5: Tabellvedlegg

Tabell V5.1 Andel som har seniorpolitikk/livsfasepolitikk og andel som tilbyr seniortiltak. Etter næring.

	Har seniorpolitikk/ livsfasepolitikk		Har seniortiltak	
	Andel virksomheter	Andel ansatte	Andel virksomheter	Andel ansatte
Finansierings- og forsikringsvirksomhet og eiendom (n = 44/1815)	43,2	68,4	40,9	63,9
Industri og bergverk (n = 248/17179)	29,4	52,6	29,8	38,5
Øvrige næringer (n = 58/2006)	27,6	49,4	29,3	51,6
Samlet (n = 1500/85334)	21,3	40,1	23,5	33,3
Forretningsmessig tjenesteyting, helse, sosial og omsorg (n = 75/10015)	21,3	6,1	21,2	4,6
Kultur, informasjon og kommunikasjon (n = 124/6136)	20,2	36,6	16,9	27,4
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (n = 137/8176)	19,7	64,2	17,3	61,4
Varehandel (n = 404/15246)	19,3	35	24	32,8
Transport og lagring (n = 68/6254)	17,6	50	20,6	48,3
Bygg og anlegg (n = 217/10487)	16,6	36,2	24,4	33,4
Overnatting og serveringsvirksomhet (n = 125/8020)	14,4	32,6	12,8	11,6

Tabell V5.2 Andel som har AFP-ordning. Etter næring.

	Har AFP-ordning	
	Andel virksomheter	Andel ansatte
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (n = 137/8176)	29,9	35,9
Transport og lagring (n = 68/6254)	50	75,2
Industri og bergverk (n = 248/17179)	60,5	70,2
Øvrige næringer (n = 58/2006)	36,2	52,8
Forretningsmessig tjenesteyting, helse, sosial og omsorg (n = 75/10015)	38,7	15,5
Kultur, informasjon og kommunikasjon (n = 124/6136)	31,5	41,6
Varehandel (n = 404/15246)	37,9	47,1
Bygg og anlegg (n = 217/10487)	50,2	57,2
Overnattings- og serveringsvirksomhet (n = 125/8020)	32,8	51
Finansierings- og forsikringsvirksomhet og eiendom (n = 44/1815)	50	63,5
Samlet (n = 1500/85334)	42,6	50,7

Tabell V5.3 Andel som er etablert hhv. før 2015 og i 2015 eller senere, etter næring.

	Etablert før 2015		Etablert i 2015 eller senere	
	Andel virksomheter	Andel ansatte	Andel virksomheter	Andel ansatte
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (n = 137/8176)	88,3	95,6	11,7	4,4
Transport og lagring (n = 68/6254)	85,3	95,4	14,7	4,6
Industri og bergverk (n = 248/17179)	85,9	91,6	14,1	8,4
Øvrige næringer (n = 58/2006)	94,8	97,8	5,2	2,2
Forretningsmessig tjenesteyting, helse, sosial og omsorg (n = 75/10015)	72	78,5	28	21,5
Kultur, informasjon og kommunikasjon (n = 124/6136)	77,4	87,5	22,6	12,5
Varehandel (n = 404/15246)	82,7	89,1	17,3	10,9
Bygg og anlegg (n = 217/10487)	84,8	83,2	15,2	16,8
Overnattings- og serveringsvirksomhet (n = 125/8020)	72	90,7	28	9,3
Finansierings- og forsikringsvirksomhet og eiendom (n = 44/1815)	84,1	82,5	15,9	17,5
Samlet (n = 1500/85334)	82,8	88,8	17,2	11,2

Tabell V5.4 Andel som henholdsvis har behov for flere ansatte de nærmeste tolv månedene og andel som opplever det som svært vanskelig å rekruttere kompetent arbeidskraft. Etter næring.

	Behov for flere ansatte		Svært vanskelig å rekruttere kompetent arbeidskraft	
	Andel virksomheter	Andel ansatte	Andel virksomheter	Andel ansatte
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (n = 137/8176)	53,3	64,6	16,1	5,7
Transport og lagring (n = 68/6254)	42,6	51	14,7	30,6
Industri og bergverk (n = 248/17179)	37,1	37,5	18,1	10,3
Øvrige næringer (n = 58/2006)	25,9	12,3	10,3	4,6
Forretningsmessig tjenesteyting, helse, sosial og omsorg (n = 75/10015)	41,3	24,7	20	6,3
Kultur, informasjon og kommunikasjon (n = 124/6136)	41,9	26,4	14,5	7,5
Varehandel (n = 404/15246)	34,7	32,6	17,8	12,5
Bygg og anlegg (n = 217/10487)	39,2	44,8	25,8	17,6
Overnattings- og serveringsvirksomhet (n = 125/8020)	37,6	65,4	20	10,9
Finansierings- og forsikringsvirksomhet og eiendom (n = 44/1815)	56,8	67,2	13,6	6,2
Samlet (n = 1500/85334)	39,3	41,5	18,3	11,8

Tabell V5.5 Andel som har planer om å innføre en bedriftsintern aldersgrense blant de som ikke har en bedriftsintern aldersgrense. Etter næring.

	Har planer om å innføre en bedriftsintern aldersgrense	
	Andel virksomheter	Andel ansatte
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (n = 99/3657)	3	2,6
Transport og lagring (n = 54/4813)	1,9	8,1
Industri og bergverk (n = 195/11196)	3,1	2,6
Øvrige næringer (n = 47/1332)	0	0
Forretningsmessig tjenesteyting, helse, sosial og omsorg (n = 62/9005)	3,2	1,1
Kultur, informasjon og kommunikasjon (n = 102/4393)	2	5,1
Varehandel (n = 335/9674)	2,7	2,3
Bygg og anlegg (n = 189/7325)	2,6	2,1
Overnattings- og serveringsvirksomhet (n = 111/7264)	0,9	1,2
Finansierings- og forsikringsvirksomhet og eiendom (n = 21/1271)	0	0
Samlet (n = 1225/59930)	2,4	2,6

Tabell V5.6 Andel som har planer om å innføre en bedriftsintern aldersgrense blant de som ikke har en bedriftsintern aldersgrense. Etter bedriftsstørrelse.

	Har planer om å innføre en bedriftsintern aldersgrense	
	Andel virksomheter	Andel ansatte
10–15 ansatte (n = 353/4453)	2,5	2,6
16–35 ansatte (n = 574/13042)	1,6	1,4
36–75 ansatte (n = 190/9626)	2,6	2,8
76–150 ansatte (n = 65/6687)	6,2	5,7
Over 150 ansatte (n = 43/26122)	4,7	2,3
Samlet (n = 1225/275)	2,4	2,6

Fafo

Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Borggata 2B, Oslo

Postboks 2947 Tøyen, 0608 Oslo

Sentralbord: 22 08 85 00

E-post: fafo@fafo.no

fafo.no

