

Tove Midtsundstad og
Roy A. Nielsen

Heving av aldersgrensen for stillingsvern

Hvordan har virksomhetene og
de ansatte tilpasset seg?



Tove Midtsundstad og Roy A. Nielsen

Heving av aldersgrensen for stillingsvern

Hvordan har virksomhetene og de ansatte tilpasset seg?

Fafo-rapport 2019:27

© Fafo 2019
ISBN 978-82-324-0525-1
ISSN 2387-6859

Omslagsbilde: Colourbox.com

Innhold

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Forord | 5 |
| Sammendrag | 6 |
| Summary | 14 |
| 1 Innledning | 22 |
| 1.1 Bakgrunn..... | 23 |
| 1.2 Mulige virkninger av en heving av aldersgrensen..... | 25 |
| 1.3 Tidligere forskning og utredning..... | 26 |
| 1.4 Data og metode..... | 30 |
| 1.5 Gangen i rapporten..... | 31 |
| 2 Hvor mange og hvem har bedriftsinterne aldersgrenser? | 32 |
| 2.1 Andel med bedriftsinterne aldersgrenser..... | 32 |
| 2.2 Stor variasjon etter bedriftsstørrelse og næring..... | 33 |
| 2.3 Hvem har bedriftsinterne aldersgrenser?..... | 35 |
| 3 Sysselsetting og mobilitet blant eldre arbeidstakere i bedrifter med ulik aldersgrense | 39 |
| 3.1 Aldersfordelingen i virksomheter med ulik aldersgrense..... | 40 |
| 3.2 Pensjoneringsadferd blant ansatte i virksomheter med ulik aldersgrensepolitikk..... | 44 |
| 3.3 Ulike aldersgrenser og mobilitet..... | 50 |
| 4 Økte aldersgrenser og rekruttering av seniorer | 52 |
| 4.1 Andel nyansatte blant 55–62-åringene..... | 52 |
| 4.2 Andel yngre og eldre seniorer blant de nyansatte..... | 54 |
| 5 Hvilke bedrifter har ansatte over 67 og 70 år? | 56 |
| 5.1 Andelen virksomheter med ansatte over 70 år..... | 56 |
| 5.2 Hvilke bedrifter har ansatte over 67 år og over 70 år?..... | 58 |
| 5.3 Hva skiller virksomheter med og uten ansatte over 67 år?..... | 60 |
| 6 Ledernes holdning til og erfaringer med aldersgrensene | 64 |
| 6.1 Ledernes holdning til aldersgrensen for stillingsvern..... | 64 |
| 6.2 Holdning til endring av aldersgrensen i 2015..... | 65 |
| 6.3 Begrunnelser for å la ansatte over 67 år fortsette i arbeid..... | 66 |
| 6.4 Erfaring med vanskelige personalsaker knyttet til aldersgrensen..... | 68 |
| Litteratur | 70 |
| Vedlegg 1 Spørreundersøkelsen – utvalg, frafall og vektning | 72 |
| Vedlegg 2 Spørsmål fra spørreundersøkelsen | 76 |
| Vedlegg 3 Tilleggstabeller | 79 |

Forord

Prosjektet er finansiert av Arbeids- og sosialdepartementet og er et delprosjekt under rammeprosjektet «PensjonsLAB: Nytt pensjonssystem – Legitimitet, Atferdsvirkninger og Bærekraft». PensjonsLAB er et samarbeidsprosjekt mellom Fafo, Statistisk sentralbyrå (SSB), Frisch-senteret og Institutt for samfunnsforskning (ISF).

Fafo-rapporten utgjør også bakgrunnsinformasjon til bruk i forskningsrådsprosjektene « Interactions between national and labour market based pensions in Norway: Pension outcomes and policy processes» og «Challenges and possibilities for mobility for the 50+ population».

Delprosjektet er ledet av Tove Midtsundstad, som sammen med Roy A. Nielsen har utført analysene. Kapittel 3 og 4 er skrevet av Nielsen og Midtsundstad i samarbeid. De øvrige kapitlene og sammendraget er skrevet av Midtsundstad. Vi takker Arbeids- og sosialdepartementet for gode kommentarer til et utkast og forsker Axel West Pedersen ved Institutt for samfunnsforskning for kvalitetssikring av rapporten. En takk også til publikasjonsavdelingen for ferdigstilling av rapporten. Feil og mangler som likevel måtte forekomme, er forfatterens ansvar.

Oslo, juni 2019

Tove Midtsundstad
prosjektleder

Roy A. Nielsen

Sammendrag

Det er et klart mål i mange europeiske land at flere eldre skal jobbe til en høyere alder enn tidligere. Mange land har derfor reformert sine pensjonssystemer, endret eller etablert ulike arbeidsmarkedstiltak for å påvirke arbeidsgiveres og ansattes adferd. Herunder har en del land også valgt å heve eller fjerne den øvre aldersgrensen for stillingsvern.

I Norge har vi lenge hatt både en høy pensjoneringsalder og en høy aldersgrense for stillingsvern sammenlignet med andre europeiske land. Yrkesdeltakelsen etter 60 er også høy. Den synker likevel merkbart fra fylte 67 år, og etter fylte 70 år er det svært få som er i lønnet arbeid.

For å stå i jobb til en høy alder må den enkelte både ville det og ha helse til det. I tillegg må en ha en arbeidsgiver som fortsatt ønsker ens arbeidskraft. Aldersgrensen for stillingsvern er viktig i så måte, da arbeidsgiver etter denne alderen kan si opp en ansatt uten saklig grunn. En kan med andre ord ikke alene velge om en vil fortsette eller ikke, da arbeidsgiver aktivt må tilby å la den ansatte fortsette i stillingen etter at aldersgrensen er nådd.

I 2015 ble det besluttet å heve aldersgrensen for stillingsvern i Norge 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 denne rapporten har vi undersøkt virksomhetens og de ansattes tilpasning til aldersgrensen for stillingsvern i arbeidsmiljøloven og hevingen av denne. Kort fortalt har vi

- 1 undersøkt hvor mange bedrifter som har valgt (og/eller planlegger) å fastsette en bedriftsintern aldersgrense, og hva som kjennetegner disse, samt analysert ledernes holdning til endringene i den øvre aldersgrensen
- 2 beskrevet forskjeller i arbeidsgiver- og arbeidstakeradferd mellom bedrifter med og uten bedriftsinterne aldersgrenser
 - forskjeller i sannsynligheten for å fortsette i arbeid etter fylte 67 og 70 år avhengig av om virksomheten en er ansatt i, har en bedriftsintern aldersgrense eller ikke, herunder andelen jobb-bytter (mobilitet)
 - forskjeller i rekruttering av yngre seniorer (55–62 år) og eldre seniorer (62+) mellom virksomheter med og uten en bedriftsintern aldersgrense
- 3 kartlagt hvilke kategorier av arbeidstakere som primært er i jobb etter fylte 67 og 70 år i ulike bransjer, og hva lederne oppgir som virksomhetens begrunnelse for å beholde nettopp disse

Da det kun er i private virksomheter en i dag forholder seg til den nye aldersgrensen på 72 år og eventuelt har bedriftsbestemte aldersgrenser, ser vi i denne rapporten kun på privat sektor. Analysene er gjort med utgangspunkt i data fra en surveyundersøkelse fra 2015/2016 blant 1501 virksomheter i privat sektor med ti eller flere ansatte koblet med individbaserte registerdata fra Statistisk sentralbyrå for alle ansatte i disse virksomhetene fra og med 2010 til og med 2016.

Bakgrunn

Arbeidsmiljøloven § 15-13a fastsetter en aldersgrense for opphør av oppsigelsesvernet etter loven og gir arbeidsgiver en rett til ensidig å bringe arbeidsforholdet til opphør når arbeidstaker når den angitte alder. Aldersgrensen har lenge vært 70 år og kom inn i arbeidervernloven i 1972 i forbindelse med at alder for rett til uttak av folketrygdens alderspensjon ble senket fra 70 til 67 år.

Aldersgrensen for stillingsvern ble hevet fra 70 år til 72 år 1. juli 2015. Det innebærer at arbeidstakere ikke kan sies opp før fylte 72 år uten saklig grunn. Samtidig ble det fastsatt en nedre grense på 70 år for bedriftsinterne aldersgrenser med visse overgangsregler og unntak. Denne var tidligere 67 år.

Et av vilkårene for å ha en bedriftsintern aldersgrense er at arbeidstakerne det gjelder, er sikret *en tilfredsstillende tjenstepensjon*. Det sies imidlertid ingenting om hva som utgjør et tilfredsstillende pensjonsnivå. Før tjenstepensjoner ble obligatorisk i 2006 var de fleste tjenstepensjonsordninger ytelsesordning som gjerne ga rett til 66 prosent av sluttlønnen, og dermed ble det å ha en tjenstepensjonsordning i seg selv vurdert som en tilfredsstillende økonomisk kompensasjon. Etter innføring av obligatorisk tjenstepensjon mener regjeringen at dette kravet er oppfylt for alle. Kvaliteten på dagens tjenstepensjonsordninger varierer imidlertid i stor grad mellom virksomheter og dermed også ansatte. Mange har bare en minimumspensjon og startet sparingen først i 2006. En kan derfor diskutere om kravet om at en skal være sikret en tilfredsstillende økonomisk kompensasjon, vil være oppfylt for alle.

Et annet vilkår er *konsekvent praktisering*. I prinsippet innebærer *dette* at alle ansatte skal sies opp ved oppnådd aldersgrense. I loven åpnes det likevel for at en i enkelte særskilte tilfeller kan gjøre unntak fra regelen. Det gjelder om arbeidet i hovedsak er knyttet til særlige og tidsavgrensede behov (presisert som at inntil 10 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 enkelte ansatte ha et ansettelsesforhold i virksomheten selv 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.

Halvparten av de ansatte i privat sektor har en aldersgrense for stillingsvern på 70 år

Surveydataene viser at 21 prosent av virksomheter med ti eller flere ansatte i privat sektor hadde en bedriftsintern aldersgrense i 2015/2016. Det dreier seg i hovedsak om store virksomheter, så målt i antall ansatte er det nærmere halvparten av arbeids-

takerne i privat sektor (med ti eller flere ansatte) som etter lovendring i 2015 er omfattet av en aldersgrense på 70 år. 8 prosent av alle virksomheter i privat sektor innførte den lavere, bedriftsinterne aldersgrensen i 2015. Det vil si nærmere en tredjedel av alle virksomhetene med bedriftsintern aldersgrense. Målt i antall ansatte er det rundt en femtedel av de ansatte som fikk en bedriftsintern aldersgrense i 2015 som følge av endringen i aldersgrensen for stillingsvern. I tillegg var det drøyt 4 prosent av virksomhetene i 2015/2016 som vurderte å innføre en lavere aldersgrense, men ennå ikke hadde gjort det.

Systematiske forskjeller mellom virksomheter med ulike aldersgrenser

Det er mer vanlig at store enn små virksomheter har bedriftsinterne aldersgrenser. En finner det også oftere i virksomheter innen finans- og forsikringsvirksomhet, faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting og innen forretningsmessig tjenesteyting enn i varehandelen og i serverings- og overnattingsvirksomhet. Virksomheter med en bedriftsintern aldersgrense har også flere seniorer over 50 år enn virksomheter uten bedriftsinterne aldersgrenser.

Ser vi flere kjennetegn i sammenheng, finner vi at sannsynligheten for å ha en bedriftsintern aldersgrense øker om virksomhetene ikke har rekrutteringsproblemer, om de har en seniorpolitikk/livsfasepolitikk, om de er tilsluttet en AFP-ordning, desto større bedriften er målt i antall ansatte, og om virksomheten er etablert i en større kommune. Næring har fremdeles betydning. Sannsynligheten for å ha en bedriftsintern aldersgrense øker fortsatt betydelig om det er en virksomhet innen finans og forsikring eller faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, mens den er lav om det dreier seg om virksomheter innen sosial- og omsorgstjenester, undervisning, kommunikasjon, informasjon, kultur og underholdning eller overnattings- og serveringsvirksomhet. Det er også en tendens til at virksomheter med ytelsesordninger oftere har bedriftsinterne aldersgrenser. Det dreier seg da om virksomheter som har tilbudt tjenestepensjon før dette ble obligatorisk i 2006, det vil si i en periode hvor det var en sterk sammenheng mellom tjenestepensjonen og en bedriftsintern aldersgrense på 67 år.

Aldersfordeling og andel virksomheter med ansatte over 70 år

Aldersstrukturen i en virksomhet og næring påvirkes av en rekke faktorer, hvor tilgangen på arbeidskraft og relevant kompetanse vil ha stor betydning. Men valgt aldersgrense for stillingsvern kan også, til en viss grad, innvirke på aldersfordelingen, på samme måte som eksisterende aldersfordeling og særlig andelen seniorer i en virksomhet kan ha betydning for om den innfører en bedriftsintern aldersgrense eller ikke.

Ser vi på aldersstrukturen i virksomheter med og uten bedriftsintern aldersgrense i 2013, var det relativt færre ansatte under 30 år og relativt flere over 50 år i virksomheter som lenge har hatt en bedriftsintern aldersgrense, enn det var i virksomheter uten en bedriftsintern aldersgrense.

Aldersfordelingen varierte også betydelig mellom næringer. Andelen seniorer (50+) var høyest innen finans- og forsikringsvirksomhet, hvor nærmere halvparten var over 50 år, og i kultur, underholdning, kommunikasjon og media, industri og transport og lagring, hvor snaut 30 prosent var seniorer. Innen disse næringene, særlig de to førstnevnte, er det også en større andel som har en bedriftsintern aldersgrense. Motivet kan dermed ha vært å begrense andelen seniorer som fortsetter.

Til sammenligning var det bare drøyt 10 prosent seniorer over 50 i overnattings- og serveringsvirksomhet, og drøyt 17 prosent seniorer innen forretningsmessig tjenesteyting og i varehandelen. Det kan bidra til at arbeidsgiverne i disse bransjene ikke ser det samme behovet for en bedriftsintern aldersgrense. Andelen med bedriftsintern aldersgrense er også relativt lav.

Andelen seniorer på 67 år og over utgjør en forsvinnende liten andel i alle næringer. Særlig lav er den innen finansierings- og forsikringsvirksomhet, hvor mange virksomheter har hatt en bedriftsintern aldersgrense fra lenge før aldersgrensen ble hevet i 2015. Men det er også en svært lav andel 67+ innen overnattings- og serveringsvirksomhet, hvor svært få har en bedriftsintern aldersgrense. Bransjen har da også relativt få ansatte over 50 år og har derfor trolig heller ikke hatt samme behov for å begrense andelen seniorer som fortsetter. I tillegg har tjenestepensjonsdekningen, som ofte har gått hånd i hånd med bedriftsinterne aldersgrenser, historisk sett vært svært lav i denne bransjen i motsetning til innen finansierings- og forsikringsvirksomhet.

I alle bransjer ser vi en økning i andelen 50–61-åringer fra 2013 til 2016. Det har også vært en økning i andelen 62–66-åringer i perioden, bortsett fra i finans- og forsikringsvirksomhet hvor andelen er kraftig redusert. Andelen 67 år og over ble også betydelig redusert i finansierings- og forsikringsvirksomhet i likhet med i kultur, underholdning, kommunikasjon og informasjon og innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting. Dette er tre næringsgrupper hvor bedriftsinterne aldersgrenser er relativt utbredt. Det var bare innen transport og lagring, overnattings- og serveringsvirksomhet og helse- og sosialtjenester at andelen 67+ økte fra 2013 til 2016 – om enn fra et relativt lavt nivå. Dette er alle næringer uten en bedriftsintern aldersgrense og med relativt få seniorer (50+).

Mange yrkesaktive 66- og 69-åringer er fortsatt i jobb som 67- og 70-åringer

En relativt stor andel av dem som er i jobb som 66-åringer, fortsetter i arbeid som 67-åringer. I virksomheter som forholder seg til arbeidsmiljølovens øvre aldersgrense, gjaldt det godt over 50 prosent av 66-åringene i perioden 2010 til og med 2016. Ansatte i disse bedriftene har da også selv kunnet bestemme om de vil fortsette som 67-åringer.

Men selv i virksomheter som lenge har hatt en bedriftsintern aldersgrense, var det rundt en tredjedel av 66-åringene hvert år som fortsatte som 67-åringer i samme periode, mens andelen var økende fra 30 til 50 prosent i 2010 til 2014 i virksomheter som først fikk en bedriftsintern aldersgrense i 2015. Det er relativt høye tall og indikerer at ikke alle virksomheter har fulgt kravet om konsekvent praktisering av den lavere aldersgrensen.

Også blant ansatte 69-åringer er andelen som fortsatte i jobb året etter, høy i hele perioden 2010 til og med 2016, varierende fra en tredjedel til to tredjedeler av alle 69-åringer i jobb. Ikke overraskende har andelen vært høyest i virksomheter uten en bedriftsintern aldersgrense og lavest i virksomheter som lenge har hatt den laveste bedriftsinterne aldersgrensen.

Ser vi spesielt på utviklingen fra 2015 til 2016, har det særlig vært en økning av andelen 66-åringer som fortsetter som 67-åringer i virksomheter med en bedriftsintern aldersgrense. De bivariate sammenhengene tyder dermed på at heving av den laveste tillatte aldersgrensen for stillingsvern fra 67 til 70 år har hatt en effekt på 67-åringenes sysselsetting.

Tilsvarende finner vi at andelen 69-åringene som fortsatte i jobb som 70-åringene, økte med 20 prosentpoeng fra 2015 til 2016 i virksomheter uten en bedriftsintern aldersgrense. Dette indikerer en betydelig effekt av hevingen av aldersgrensen fra 70 til 72 år.

Mer overraskende er det at andelen som fortsetter, også har økt i virksomheter som lenge har hatt en bedriftsintern aldersgrense, mens den gikk betydelig ned i virksomheter som først innførte en lavere bedriftsbestemt aldersgrense i 2015. Det siste kan indikere at konsekvent praktisering som følger med innføring av en bedriftsintern aldersgrense på 70 år har en negativ effekt, selv om tallene kan tyde på at den mulige praktiseringen noe lempeligere etter en tid.

Ikke økt sannsynligheten for å fortsette som 67-åring

Så langt har vi bare sett på de bivariate sammenhengene mellom virksomhetenes aldersgrensepolitikk og de ansattes tilbøyelighet til å fortsette i jobb. Vi har videre gjennomført en multivariat analyse for utfallsårene 2011–2016 for dem som var 66 år i 2010–2015, hvor det kontrolleres for kjønn, yrke (gruppert), næring, utdanningsnivå, bedriftsstørrelse og år. Resultatene viser at 66-åringene i jobb hadde ganske stor sannsynlighet for å fortsette i arbeid ett år til. Sannsynligheten var høyere om en arbeidet i en virksomhet uten bedriftsintern aldersgrense som 66-åring, enn om en jobbet i en virksomhet som lenge har hatt en bedriftsbestemt aldersgrense (fra før 2015), alt annet likt.

Innføring av nye regler for aldersgrense for stillingsvern i arbeidsmiljøloven i 2015 synes likevel ikke å ha påvirket 66-åringenes sysselsettingssannsynlighet i virksomheter uten en bedriftsintern aldersgrense, og i virksomheter som lenge hadde hatt en lavere bedriftsbestemt aldersgrense, ble sannsynligheten for å fortsette redusert.

Med alt annet likt hadde 66-årige kvinner i arbeid lavere sannsynlighet enn menn for å fortsette i arbeid som 67-åringene. Det er også en redusert sannsynlighet for å fortsette i jobb enda ett år blant 66-åringene innen kultur, underholdning og kommunikasjon og informasjon enn blant 66-årige ansatte innen finans og forsikring, alt annet likt. Sammenheng mellom bedriftsstørrelse og sannsynligheten for å fortsette faller også bort når det kontrolleres for andre variabler. I utgangspunktet hadde 66-åringene i store virksomheter større sannsynlighet for å fortsette enn ansatte i de minste virksomhetene.

Hvilken yrkesgruppe en tilhørte, hadde derimot lite å si når det ble kontrollert for øvrige variabler. I den bivariate analysen hadde 66-åringene ansatt i høyskoleyrker en noe lavere sannsynlighet for å fortsette som 67-åringene enn ansatte i øvrige yrkeskategorier. Ifølge de bivariate analysene var det ansatte i gruppen med lavest og særlig gruppen med høyest utdanning som hadde størst sannsynlighet for å fortsette som 67-åringene – noe tidligere undersøkelser også har vist (Midtsundstad 2002, 2005). Når vi i regresjonsanalysen kontrollerer for yrke og næring m.m., mister imidlertid utdanningsnivå sin betydning.

Heller ikke økt sannsynligheten for å fortsette som 70-åring

Tilsvarende er det kjørt en multivariat analyse for sannsynlighet for å fortsette som 70-åring for å se om den bivariate sammenheng holder når vi kontrollerer for en del individ- og virksomhetsskjennetegn, henholdsvis kjønn, utdanningsnivå, yrke, næring og bedriftsstørrelse.

Resultatene viser at en god del av dem som er i jobb som 69-åringer, fortsetter i jobb som 70-åringer. Som tilfellet var for 66-åringene, var det også for 69-åringene langt lavere sannsynlighet for å fortsette i arbeid dersom en var ansatt i en virksomhet som hadde bedriftsintern aldersgrense allerede før 2015. Innføringen av nye regler for aldersgrensene synes likevel ikke å ha hatt noen betydning for 69-åringers sannsynlighet for å fortsette i jobb.

Kvinner som var i jobb som 69-åringer, hadde lavere sannsynlighet enn menn på samme alder for å fortsette som 70-åringer, akkurat som tilfellet var ved 67 år. Videre var sannsynligheten for å fortsette som 70-åring langt høyere for akademikere enn arbeidere og andre yrkeskategorier, alt annet likt.

Isolert sett hadde 69-åringer innen finansierings- og forsikringsvirksomhet lavere sannsynlighet for å fortsette etter 70 år enn 69-åringer i de fleste andre næringer. I den multivariate analysen var det likevel bare 69-åringer innen bygg og anlegg som utmerket seg med en betydelig høyere sannsynlighet for å fortsette enn øvrige 69-åringer. Det var også større sannsynlighet for å fortsette som 70-åring blant 69-åringer om de jobbet i mindre enn i større virksomheter (færre enn 50 ansatte).

Bedriftsinterne aldersgrenser øker mobiliteten

En del av dem som blir bedt om å gå av som følge av en bedriftsintern aldersgrense, fortsetter i jobb, men da i en annen virksomhet eller i eget firma. Det gjelder likevel relativt få, under 10 prosent av 67-åringene.

Sannsynligheten for å fortsette som 67-åring i en annen virksomhet er lavest om en som 66-åring er ansatt i en virksomhet uten bedriftsintern aldersgrense. Ansatte i disse bedriftene har da kunnet fortsette i samme virksomhet om de har ønsket det, så for disse kan det derfor ikke ha vært selve aldersgrensen som har ført til jobb-byttet.

Andelen som bytter arbeidsgiver ved 67 år, økte fra 2015 til 2016. Det gjaldt særlig for dem som var ansatt i virksomheter som innførte en bedriftsintern aldersgrense først i 2015. Det er litt overraskende, da heving av den laveste tillatte aldersgrensen fra 67 til 70 år i 2015 skulle tilsi at et slikt skifte ikke lenger var nødvendig.

Ved overgangen 69 til 70 år er det fra noen få prosent til opp mot 15 prosent som bytter arbeidsgiver. Å skifte arbeidsgiver som 70-åring er minst utbredt om en jobber i virksomheter uten en bedriftsintern aldersgrense som 69-åring, og mest utbredt om en jobber i en virksomhet med bedriftsintern aldersgrense.

Heving av aldersgrensen synes å ha bidratt til en økning i andelen 69-åringer som har byttet arbeidsgiver, i virksomheter som først innførte en bedriftsintern aldersgrense i 2015. I disse virksomhetene økte andelen 69-åringer som foretok et jobb-skifte, med hele 10 prosentpoeng fra 2015 til 2016. Blant ansatte i virksomheter som lenge hadde hatt en bedriftsintern aldersgrense (fra før 2015), utgjorde økningen til sammenligning kun et par prosentpoeng.

Ingen klar sammenheng mellom aldersgrensen og rekruttering av seniorer

Et sentralt argument mot å heve aldersgrensen for stillingsvern er at det kan føre til redusert rekruttering av seniorer. Ser vi på andelen nyrekruttede seniorer i alderen 55+, finner vi imidlertid ingen slik sammenheng. Ifølge analysene har det heller ikke vært noen reduksjon i andelen nyrekruttede yngre seniorer (55–61 år) om vi sammenligner tall for 2015 og 2016, det vil si etter at aldersgrensen ble hevet i 2015.

Nyansatte seniorer i alderen 55–61 år utgjør mellom 11 og 19 prosent av alle nyansatte i privat sektor i perioden 2010–2016. Det er virksomheter som lenge har hatt en bedriftsintern aldersgrense som i størst grad ansetter yngre seniorer, mens virksomheter uten bedriftsintern aldersgrense ser ut til å være mer tilbakeholdne. Vi ser imidlertid ingen nedgang i rekrutteringen av yngre seniorer som følge av hevingen av aldersgrensen mellom 2015 og 2016. Tvert om finner vi at andelen nyansatte yngre seniorer (55–61 år) som andel av alle nyrekrutterte har økt litt fra 2015 til 2016. Særlig gjelder det i virksomheter som lenge har hatt en bedriftsintern aldersgrense.

Virksomheters praksis med hensyn til å ansette seniorer som er 62 år og eldre, er mer varierende. Samlet utgjør seniorer i denne alderen mellom 4 og 5,4 prosent av alle nyansatte årlig, og andelen økte jevnt fra 2010 til 2013/2014 både i virksomheter med og uten en bedriftsintern aldersgrense. Etter 2014 har andelen seniorer i alderen 62+ blant nyansatte gått ned, med unntak for virksomheter som ikke har en bedriftsintern aldersgrense. Med andre ord har det vært en økning i rekrutteringen av de eldste seniorene i virksomheter med den høyeste aldersgrensen for stillingsvern. I 2016 var andelen nyansatte i alderen 62+ også høyest i nettopp disse virksomhetene.

Ut fra disse dataene synes dermed ikke hevingen av aldersgrensen for stillingsvern i 2015 å ha hatt noen effekt på rekrutteringen av seniorer. Før en konkluderer, bør en nok likevel se utviklingen i et noe lengre tidsspenn enn vi her har hatt mulighet til, da tilpasninger til nytt regelverk kan ta noe tid.

Kompetanse er viktigste argument for å holde på de eldste

En tredjedel av virksomhetene i surveyundersøkelsen hadde én eller flere ansatte over 67 år, og en tiendedel som hadde én eller flere ansatte i alderen 70 år og over. Vi har sett på hva som kjennetegner disse virksomhetene, og hva de oppgir som hovedgrunner for å la ansatte fortsette til en så høy alder.

Analysene viser at sannsynligheten for å ha én eller flere ansatte på 67 år og over, er høyest for virksomheter innen varehandelen eller faglig, vitenskapelig eller teknisk tjenesteyting og restkategorien øvrige næringer. Videre er sannsynligheten høyere om virksomheten primært sysselsetter tradisjonelle arbeidergrupper, som operatører, sjåførere og ufaglærte, framfor personer i kontoryrker eller yrker innen salg, service og omsorg. Sannsynligheten for å ha seniorer på 67 år og over øker også om virksomheten har stort behov for flere ansatte på kort sikt, selv om rekrutteringsproblemer generelt ikke synes å ha noen betydning. Det å ha en seniorpolitikk og seniortiltak øker også sannsynligheten. Det samme gjelder om virksomheten er etablert i en mindre kommune. Sannsynligheten for å ha ansatte på 67 år eller over er for øvrig lav for virksomheter innen kultur, underholdning, kommunikasjon og informasjon og i virksomheter med få ansatte, alt annet likt. Hvilken pensjonsordning en har, synes ikke å ha noen betydning. Det gjør heller ikke det å ha en bedriftsintern aldersgrense eller virksomhetens økonomi og konkurransesituasjon.

Ledernes viktigste begrunnelse for å la en del ansatte fortsette etter henholdsvis 67 og 70 år er at disse selv ønsker det, at de innehar en spesialkompetanse virksomheten har bruk for, og/eller at det er vanskelig å finne en kompetent erstatter for den aktuelle senioren. Ønsket om å beholde spesialkompetanse vektlegges sterkest av ledere innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting og av virksomheter innen helse- og sosialtjenester i privat sektor, mens rekrutteringsproblemer vektlegges oftest av ledere innen transport og lagring.

Andre grunner som nevnes, er at vedkommende har lav pensjonsopptjening, at aldersgrensen har økt, eller at den aktuelle senioren er virksomhetens gründer eller eier/leder. Økningen i aldersgrensen som særskilt grunn vektlegges oftest av industribedrifter, mens sistnevnte begrunnelse er mest vanlig innen bygg og anlegg og i varehandelen, så det dreier seg sannsynligvis om mindre virksomheter hvor eieren fortsatt ønsker å ta del i den daglige driften.

Flertallet er sysselsatt i virksomheter som ønsker en aldersgrense på 70 år

Erfaringer med og holdninger til aldersgrensene kan være viktig for deres legitimitet og for hvordan de praktiseres. Vi har derfor også kartlagt lederne holdning til en øvre aldersgrense for stillingsvern og deres holdning til lovendringen i 2015.

Ifølge surveyundersøkelsen ønsker de fleste ledere i privat sektor at det ikke skal være en øvre aldersgrense for stillingsvern. Det er ledere i små bedrifter som stort sett har dette synet. For målt i antall ansatte jobber hele 71 prosent av ansatte i privat sektor i virksomheter som ønsker en aldersgrense for stillingsvern. Andelen ansatte som jobbet i virksomheter med et slikt syn, var høyest innen finans og forsikring, kultur, underholdning, kommunikasjon og informasjon og industri.

De som helst vil ha en aldersgrense, ønsker at denne skal være 70 år. Det er svært få som ønsker at aldersgrensen skal være høyere enn 72 år.

Vi spurte også lederne om de støttet hevingen av aldersgrensen fra 70 til 72 år i 2015. Litt over halvparten ga uttrykk for at de støttet lovendringen. Dette dreide seg imidlertid også stort sett om små virksomheter som kun sysselsatte en tredjedel av alle ansatte. Til sammenligning oppga virksomheter som sysselsatte 63 prosent av alle ansatte, at de i liten grad eller overhodet ikke støttet endringen. Tilsvarende oppga virksomheter som sysselsatte halvparten av de ansatte, at de i liten grad eller overhodet ikke støttet hevingen av den laveste tillatte bedriftsinterne aldersgrensen fra 67 til 70 år.

Raising the age limit for employment protection. How have businesses and employees adapted?

Many European countries have a clear goal of increasing the age at which employees retire from work. A number of countries have therefore reformed their pension systems and modified or established various labour market initiatives to influence the behaviour of employers and employees. Some countries have also chosen to raise or remove the upper age limit for employment protection.

For many years, the retirement age and the age limit for employment protection in Norway have been high compared to other European countries. Labour force participation beyond the age of 60 is also high, but drops markedly from the age of 67, and very few are in paid employment after the age of 70.

In order to continue working in their older years, employees must have the desire for continued work and be healthy enough to do so. In addition, the employer must still have a need for their labour. The age limit for employment protection is important in this respect, as the employer can terminate the employment after this age without a justifiable basis. In other words, the decision of whether to continue working or not does not solely lie with the employee since the employer needs to grant approval.

In 2015, the decision was made to raise the age limit for employment protection in Norway from 70 to 72 years, while the lowest permitted internal age limit (bedriftsintern aldersgrense) was raised from 67 to 70 years. The goal of the change in legislation was to improve the oldest employees' freedom of choice and, not least, to increase labour force participation among the over 67s.

In this report, we have examined the behavioural effects of the age limit for employment protection in the Working Environment Act and of the increase in the age limit. In summary, we have:

- 1 Examined how many companies have chosen (and/or are planning) to set an internal age limit and the characteristics of these companies. We have also analysed managers' attitudes to the changes in the upper age limit.
- 2 Described differences in employer and employee behaviour between companies with and without internal age limits.
 - Differences in the likelihood of continuing to work after the ages of 67 and 70 depending on whether an employer has an internal age limit or not, including the share of job swaps (mobility)
 - Disparities in the recruitment of younger seniors (55–62 years) and older seniors (62+) between businesses with and without an internal age limit

- 3 Mapped which categories of employees are primarily in work after the ages of 67 and 70 in various industries, and managers' reporting of the company's reasons for retaining such employees

This report only covers the private sector since this is the only sector that has adopted the new age limit of 72 years and that applies company-determined age limits. The analyses were based on data from a survey from 2015/2016 of 1501 businesses in the private sector with 10 or more employees, which was linked to individual-based registry data from Statistics Norway for all employees in these businesses during the period 2010–2016.

Background

Section 15-13 (a) of the Working Environment Act stipulates an age limit for the cessation of termination protection under the Act, and gives the employer a right to unilaterally terminate the employment of an employee who reaches a certain age. The age limit remained at 70 for many years, having originally been introduced in the Worker Protection and Working Environment Act in 1972 when the age for the right to claim a state pension was reduced from 70 to 67 years.

The age limit for employment protection was raised from 70 to 72 on 1 July 2015. This means that employment cannot be terminated before the age of 72 without a justifiable reason. At the same time, the lower internal age limit of 67 was raised to 70, with certain transitional rules and exceptions.

One of the conditions for having an internal age limit is that the employees concerned are guaranteed a *satisfactory occupational pension*. However, it is unclear what constitutes a satisfactory pension level. Before occupational pensions became mandatory in 2006, the majority of employees were members of a defined benefit scheme with a right to 66 per cent of their pay at retirement, thus having an occupational pension was in itself considered to be satisfactory financial compensation. The government believes that the introduction of the mandatory occupational pension scheme fulfils this requirement for everyone. However, current occupational pension schemes vary considerably between businesses and therefore also among employees. Many only have the minimum pension and did not start saving for their pension until 2006. Whether the requirement for satisfactory financial compensation will be met for everyone is therefore open to debate.

Another condition is *consistent practice*. In principle, this means that all employees who reach the age limit must have their employment terminated. Nevertheless, the Act makes it possible for exceptions to the rule to be applied in certain special cases. This relates to work that is mainly associated with specific and time-limited needs (specified such that up to 10 per cent of the employees who reach the relevant age limit can continue over a 5-year period without necessarily affecting the impression that the age limit is practised consistently). In other words, even the internal age limit gives businesses a degree of leeway to allow certain employees to continue working after reaching the age limit.

In addition, the requirement for *knowledge of the company's age limit* needs to be assessed specifically in each business. The employer does not need to prove that each individual employee actually knows the age limit, but is responsible for providing information in such a way that the employees have been made aware of the age limit.

Half of private sector employees are subject to an age limit of 70 for employment protection

The survey data show that 21 per cent of private sector businesses with 10 or more employees have an internal age limit. This mainly relates to large companies, so measured by the number of employees, almost half of all employees in the private sector (in companies with 10 or more employees) are still subject to an age limit of 70 years.

Eight per cent of all businesses in the private sector introduced the lower age limit in 2015, i.e. almost one-third of all businesses with an internal age limit. Measured in number of employees, about one-fifth of the employees were subjected to an internal age limit as a result of the change in the age limit for employment protection. In addition, just over 4 per cent of the businesses have considered introducing a lower age limit, but have not yet done so.

Systematic differences between businesses with different age limits

Large businesses are more likely to have an internal age limit than small businesses. This age limit is also more common in financial and insurance activities, in professional, scientific and technical activities and in administrative and support service activities than in the wholesale and retail trade and in accommodation and food service activities. Businesses with an internal age limit also have more seniors over the age of 50 than companies with no internal age limit.

When examining several characteristics together, we find that the likelihood of having an internal age limit increases for companies that do not have recruitment problems, that have a senior policy/life phase policy, that are affiliated with a contractual early retirement pension scheme (AFP), and that are established in a large municipality. The likelihood also increases relative to the size of the company in terms of employee numbers and varies between industries. The likelihood of having an internal age limit is significantly higher within financial and insurance activities and professional, scientific and technical activities, but is low in private sector social and care services, education, information and communication, arts and entertainment, and within accommodation and food service activities. There is also a tendency for companies with a defined benefit scheme to have an internal age limit. These are companies who offered a occupational pension before this was made mandatory in 2006, i.e. during a period when the occupational pension was normally linked to an age limit of 67 years.

Age distribution and share of businesses with employees over 70

The age structure in a business and industry is impacted by various factors, with access to labour and relevant competence playing a considerable role. However, the age limit for employment protection can also affect the age distribution to a certain extent, in the same way as the existing age distribution and especially the proportion of seniors in a business can have a bearing on whether or not an internal age limit is introduced.

In terms of the age structure in businesses with and without an internal age limit in 2013, there were relatively fewer employees under the age of 30 and relatively more over the age of 50 in businesses that introduced an internal age limit before 2015 compared to enterprises without an internal age limit.

The age distribution also varied considerably between industries. The proportion of seniors (50+) was highest in financial and insurance activities, where almost half were over 50, and in arts and entertainment, communication and the media, in manufacturing and in transport and storage, where almost 30 per cent were seniors. A large proportion of these industries, especially the first two, also have an internal age limit. The motive may thus have been to limit the proportion of seniors who continue working.

By comparison, just over 10 per cent were seniors over the age of 50 in accommodation and food service activities, and just over 17 per cent were seniors in administrative and support service activities and in the wholesale and retail trade. The need for an internal age limit in these industries will therefore also not be as great. The proportion with an age limit set by the company is thus also relatively low.

Employees aged 67 and over constitutes a very small proportion in all industries. It is particularly low in financial and insurance activities, where many companies had an internal age limit long before the age limit was raised in 2015. However, there is also a very low proportion aged 67 or more in accommodation and food service activities, where very few companies have an internal age limit. This industry also has relatively few employees over the age of 50 and has therefore probably not felt the need to limit the proportion of senior employees who continue working. In addition, the company pension coverage, which has often gone hand in hand with internal age limits, has historically been very low in this industry compared to financial and insurance activities.

The proportion of 50–61-year-olds increased in all industries from 2013 to 2016. There was also an increase in the proportion of 62–66-year-olds in the period, except in financial and insurance activities, where the share saw a sharp decline. The proportion of employees aged 67 and over was also significantly reduced in financial and insurance activities, as well as in arts, entertainment, information and communication, and professional, scientific and technical activities. These are three industry groups in which internal age limits are relatively widespread. It was only within transportation and storage, accommodation and food service activities and health and social care services that the share aged over 67 increased from 2013 to 2016 – albeit from a relatively low level. These are all industries without an internal age limit and with relatively few seniors (aged 50+).

Many 66- and 69-year-olds are still working when they are 67 and 70

A relatively large proportion of employed 66-year-olds are still working one year later. In companies that apply the upper age limit stipulated in the Working Environment Act, this was the case for well over 50 per cent of 66-year-olds in the period 2010–2016. Employees in these companies have thus been able to decide for themselves whether to continue working beyond the age of 67.

However, even in companies that set an internal age limit before 2015, about one-third of the 66-year-olds each year continued as 67-year-olds in the same period, while the proportion increased from 30 to 50 per cent in the period 2010–2014 in companies that introduced an internal age limit in 2015. These figures are relatively high, indicating that not all companies have followed the requirement for consistent practice of the internal age limit.

Among employed 69-year-olds, the proportion who were still working at the age of 70 also remained high throughout the period 2010–2016, varying from one-third

to two-thirds of all 69-year-olds in work. Not surprisingly, the proportion has been highest in businesses without an internal age limit and lowest in businesses that introduced the lowest company-determined age limit many years ago.

The development from 2015 to 2016 shows a particular increase in the proportion of 66-year-olds who are still working at the age of 67 in businesses with an internal age limit. The bivariate relationships thus indicate that raising the lowest permitted age limit for employment protection from 67 to 70 years has impacted on the employment of 67-year-olds.

Similarly, we find that the proportion of 69-year-olds who continued to work at age 70 increased by 20 percentage points from 2015 to 2016 in businesses without an internal age limit. The bivariate relationships thus indicate that raising the age limit from 70 to 72 had a significant effect.

More surprisingly, the proportion remaining in work also increased in businesses that introduced an internal age limit many years ago, whilst declining significantly in companies that first adopted a lower company-determined age limit in 2015. This may indicate that consistent practice has a certain effect, even if the figures could imply that the practice is more relaxed after a period of time.

Likelihood of continued work at the age of 67

However, the proportion that continues working in businesses that apply different age limits only shows the bivariate, or total, relationships. We have therefore conducted a multivariate analysis for the outcome years 2011–2016 for employees who were aged 66 in the period 2010–2015, with controls for gender, occupation (group), industry, level of education, company size and year. The results show that 66-year-olds in work were quite likely to continue working for another year. The probability was higher for 66-year-olds working in companies without an internal age limit than in companies with an age limit set before 2015, all other things being equal.

However, the introduction of new rules for the age limit for employment protection in the Working Environment Act in 2015 does not seem to have affected the likelihood of 66-year-olds remaining in employment in businesses without an internal age limit, and the likelihood decreased in businesses that introduced a lower company-determined age limit many years ago.

All other things being equal, 66-year-old working women were less likely than men to continue working as 67-year-olds. There is also a reduced likelihood of continuing to work for another year among 66-year-olds in arts and entertainment, and information and communication than among 66-year-old employees in financial and insurance activities, all other things being equal. The relationship between company size and the likelihood of continuing to work also disappears when controlled for other variables. In principle, 66-year-olds in large companies were more likely to continue working than employees in the smallest businesses.

Conversely, occupational group affiliation had little bearing on the likelihood of continuing to work when controlled for other variables. In the bivariate analyses, 66-year-olds employed in university colleges were somewhat less likely to continue working at the age of 67 than employees in other occupational categories. According to the bivariate analyses, employees in the group with the lowest education and especially the group with the highest education were most likely to continue working

at the age of 67. This is supported by earlier studies (Midtsundstad 2002, 2005). However, when controlling for occupation and industry etc. in the regression analysis, the level of education is not significant.

Likelihood of continued work at age 70

Similarly, a multivariate analysis was conducted for the probability of continued work at the age of 70 in order to see if the bivariate relationship is maintained when we control for certain characteristics of the individual and the company, such as gender, level of education, occupation, industry and company size.

The results show that many of those who are still working at the age of 69 continue to work when they are 70. As was the case for the 66-year-olds, there was also a much lower likelihood of the 69-year-olds continuing to work if they were employed in a company that had an internal age limit prior to 2015. The introduction of new rules for age limits does not seem to have had any significance for the likelihood of 69-year-olds continuing to work.

Women who were in work at the age of 69 were less likely than men of the same age to continue working at 70, as was the case at the age of 67. Furthermore, the likelihood of continuing to work at the age of 70 was far higher for academics than for unskilled workers and other occupational categories, all other things being equal.

In the bivariate analyses, 69-year-olds in financial and insurance activities were less likely to continue working after 70 compared to 69-year-olds in most other industries. In the multivariate analysis, however, only 69-year-olds in the construction industry showed a significantly higher likelihood of continuing to work compared to other 69-year-olds. It was also more likely for 69-year-olds to continue working at age 70 if they worked in small companies (fewer than 50 employees).

Age limits increase mobility

Some employees who are asked to retire due to the internal age limit continue to work either in a different company or in their own business. However, this applies to relatively few; less than 10 per cent of 67-year-olds.

The probability of continuing to work at the age of 67 in another company is lowest among 66-year-old employees in businesses without an internal age limit. Thus, employees who wanted to remain in these companies have been able to do so. For this group, other circumstances than the internal age limit lead to change of jobs.

The share that change employer at the age of 67 increased from 2015 to 2016. This was particularly the case for employees in companies that did not introduce an internal age limit until 2015. This is somewhat surprising, since raising the lowest permitted age limit from 67 to 70 years in 2015 would indicate that such a shift was no longer necessary.

At the transition from 69 to 70 years, the share of employees who changed employer ranges from a few per cent up to 15 per cent. Changing employer at the age of 70 is least widespread among 69-year-old employees in companies without an internal age limit and most widespread among employees in companies with such an age limit.

Raising the age limit seems to have contributed to an increase in the proportion of 69-year-olds who changed employer in companies that first introduced an internal age limit in 2015. In these companies, the proportion of 69-year-olds who changed job increased by as much as 10 percentage points from 2015 to 2016. By comparison,

the increase among employees in companies that had introduced an internal age limit before 2015 was only a few percentage points.

No clear correlation between age limit and recruitment of seniors

One key argument against raising the age limit for employment protection is that it can lead to a reduction in the recruitment of seniors. However, the proportion of newly recruited seniors aged 55+ indicates no such correlation. The analyses also showed that there has been no reduction in the proportion of newly recruited younger seniors (aged 55–61 years) when comparing 2015 and 2016, i.e. after the age limit was raised in 2015.

Newly employed seniors aged 55–61 made up between 11 and 19 per cent of all new employees in the private sector during the period 2010–2016. Companies that introduced an internal age limit before 2015 are most likely to recruit younger seniors, while companies with no internal age limit seem more cautious. However, we do not see any decrease in the recruitment of younger seniors as a result of the increase in the age limit between 2015 and 2016. On the contrary, we find that the proportion of newly recruited younger seniors (aged 55–61) as a share of all new employees increased slightly from 2015 to 2016. This particularly applies to companies that introduced an internal age limit before 2015.

Companies' interest in employing seniors aged 62 and over is more complex. Overall, seniors in this age range constitute between 4 and 5.4 per cent of all new employees annually, and the proportion increased steadily from 2010 to 2013/2014, both in businesses with and without an internal age limit. Since 2014, the proportion of seniors aged 62+ among new employees has declined, except for companies that do not have an internal age limit. In other words, there has been an increase in the recruitment of the oldest seniors in companies with the highest age limit for employment protection. In 2016, the proportion of new employees aged 62+ was also highest in these businesses.

Thus, the higher age limit for employment protection introduced in 2015 did not seem to have any effect on the recruitment of seniors. However, adjusting to new regulations can take time; therefore, analyses of data from 2017 onwards may be helpful before drawing a conclusion.

Characteristics of companies with employees aged 67 and over

One-third of the companies in the survey had one or more employees over the age of 67, and one-tenth had one or more employees aged 70 or over. We have examined what characterises such businesses and their main reasons for allowing some older employees to continue.

The analyses show that the probability of having one or more employees aged 67 or over is higher in businesses within the wholesale and retail trade or professional, scientific or technical activities, or the residual category of other industries. The likelihood also increases if the business primarily employs traditional occupational groups, such as operators, drivers and unskilled workers, as opposed to office workers or those within sales, service and care. The likelihood of having seniors aged 67 or over also increases if the company has a large demand for more employees in the short term, even if recruitment problems generally do not seem to have any significance. Having an active ageing policy and initiatives to delay retirement also in-

creases the likelihood. This also applies to businesses that located in a small municipality. The likelihood of having employees aged 67 or over is otherwise reduced for businesses in the fields of arts and entertainment, and information and communication, and whether the company has few employees, all other things being equal. The pension scheme in a company does not seem to have any significance. Neither do having an internal age limit or the business's finances and competitive situation.

The managers' main reasons for allowing some employees to continue working after the ages of 67 and 70, respectively, is that they themselves would like to continue working, that the employees hold particular expertise that the business needs and/or that it is difficult to find a competent replacement for the senior employee. The desire to retain particular expertise is most strongly emphasised by managers in professional, scientific and technical activities and in businesses in health and social care services in the private sector, while recruitment problems are most often emphasised by managers in transportation and storage.

Other reasons given are that the employee in question has a low pension entitlement, that the age limit has increased or that the senior is the founder or owner/head of the company. The increase in the age limit as a particular reason is most often emphasised by manufacturing companies, and is the most common reason given in the construction industry and in the wholesale and retail trade. The businesses in question are therefore likely to be small companies where the owner still wants to take part in the daily operations.

The majority are employed in businesses that want an age limit of 70

Experiences with and attitudes to age limits can be important in terms of their legitimacy and how they are practised. Therefore, we have also examined the managers' attitudes to an upper age limit for employment protection and to the change in legislation in 2015.

According to the survey, most managers in the private sector do not want an upper age limit for employment protection. However, this view is most common among managers in small businesses. Measured by the number of employees, 71 per cent of employees in the private sector work in companies that favour an age limit for employment protection. The share of employees was highest in financial and insurance activities, arts and entertainment, communication and information, and in manufacturing.

Those who prefer an age limit would like it to be set at 70 years of age. Very few want an age limit higher than 72.

We also asked the managers if they supported the increase in the age limit from 70 to 72 years in 2015. A narrow majority expressed that they had been in favour. However, this largely concerns small businesses, which employed about one-third of employees in the private sector. By comparison, managers in businesses that employed 63 per cent of private sector employees stated that they only supported the change to a small extent or did not support it at all. Correspondingly, about 50 percent of private sector employees worked in companies that did not support or only to a small extent supported raising the lowest permitted internal age limit from 67 to 70.

1 Innledning

I 2015 ble aldersgrensen for stillingsvern i arbeidsmiljøloven hevet fra 70 til 72 år og den laveste lovlige grensen for bedriftsinterne aldersgrenser fra 67 til 70 år. Studier fra Fafo viser at det skjer betydelige jobbskifter og avganger rundt aldersgrensene på 60, 67 og 70 år (Nielsen & Hagen 2016; Midtsundstad, Nielsen & Hermansen 2015; Midtsundstad & Nielsen 2016). Undersøkelser Frisch-senteret har foretatt, viser også at aldersgrenser ikke bare påvirker avgang fra arbeidslivet, men kan innvirke på virksomhetenes villighet til å ansette eldre (Vigtel 2018). Disse endringene kan påvirke så vel virksomhetenes rekrutterings-/ansettelsespolitikk som deres fastholdelsespolitikk.

En evaluering av en tilsvarende økning i aldersgrensene i Sverige fra 65 til 67 år konkluderte riktignok med at: «[...] det finnes ingenting som tyder på at økningen av aldersgrensen for stillingsvern fra 65 til 67 år i Sverige har hatt noen særlig effekt på svenske seniorers arbeidstilbud» (SOU 2013: 25). Forfatterne mente derfor at en ytterligere heving av aldersgrensen der ville ha en minimal innvirkning på eldres yrkesdeltakelse. Det svenske utvalget anbefalte likevel en økning av aldersgrensen fra 67 til 69 år på sikt. Hovedbegrunnelsen var at eldre bør ha rett til å jobbe under tilnærmet samme arbeidsvilkår som yngre (SOU 2013: 25). Forslaget ble også fulgt opp, og den øvre aldersgrensen i Sverige (LAS-alderen) vil øke fra 67 til 68 år i 2020 og fra 68 til 69 år i 2023.

Debatten om hva den øvre aldersgrensen i Norge bør være, er heller ikke avsluttet. Et partssammensatt utvalg, som la fram sin rapport i desember 2016, vurderte tilpasninger i arbeidslivet med sikte på å kunne ytterligere heve eller fjerne aldersgrensen for stillingsvern i arbeidsmiljøloven. Utvalgets flertall konkluderte med at en heving eller fjerning av aldersgrensen ikke er veien å gå nå. De statsansatte har imidlertid fremdeles en lovbestemt aldersgrense på 70 år. Regjeringen ønsker ifølge Jeløya-plattformen å heve denne til 72 år (Jeløya-plattformen 2018:9). I det samme dokumentet skriver de: «Regjeringen vil vurdere tiltak som bidrar til at eldre arbeidstakere kan stå lenger i arbeid, herunder vurdere ytterligere heving av den øvre aldersgrensen i arbeidsmiljøloven» (Jeløya-plattformen 2018:9). Sysselsettingsutvalget som nettopp la fram sin rapport, foreslår, på sin side, at en heller bør redusere arbeidsmiljølovens øvre aldersgrense til 70 år for alle samtidig som en fjerner retten til å ha lavere bedriftsinterne aldersgrenser (NOU 2019: 7). Sistnevnte er for øvrig i tråd med det som var NHOs forslag i forbindelse med lovendringen i 2015.

Hovedmålene med en heving av aldersgrensene er å øke eldres sysselsetting og den enkeltes valgmuligheter. Det er derfor interessant å undersøke om hevingen av aldersgrensen i 2015 har hatt en innvirkning på arbeidsgiveres bruk av bedriftsinterne aldersgrenser, deres rekrutterings- og fastholdelsespolitikk og seniorennes sysselsetting. Denne rapporten omhandler med andre ord adferdsendringer hos arbeidsgivere og arbeidstakere som følge av endringen i regelverket for stillingsvern i 2015.

Det er ikke gjennomført noen egne undersøkelser eller innhentet nye data i forbindelse med dette prosjektet. Dataene som benyttes, er hentet fra en virksomhetssurvey fra 2016 som ble gjennomført i forbindelse med forskningsrådsprosjektet 'Interactions between national and labour market based pensions in Norway: pension outcomes and policy processes' (prosjektkode 238205). Surveydataene er koblet med individbaserte registerdata fra Statistisk sentralbyrå for alle ansatte i disse virksomhetene i perioden 2010–2016. Rapporteringen er dermed også å betrakte som en delrapportering fra det nevnte forskningsrådsprosjektet, (prosjektkode 238205), samt forskningsrådsprosjektet 'Challenges and possibilities for mobility for the 50+ population' (prosjektkode 254994).

1.1 Bakgrunn

Arbeidsmiljøloven § 15-13a fastsetter en aldersgrense for opphør av oppsigelsesvernet etter loven, og gir arbeidsgiver rett til ensidig å bringe arbeidsforholdet til opphør når arbeidstaker når en viss alder. Aldersgrensen har lenge vært 70 år og kom inn i arbeidervernloven i 1972 i forbindelse med at alder for rett til uttak av folketrygdens alderspensjon ble senket fra 70 til 67 år. En ønsket å presisere at aldersgrensen for saklig oppsigelse fremdeles var 70 år (rapport fra partssammensatt utvalg 2016). Bestemmelsen ble videre presisert og skilt ut i egne paragrafer (§15-13a femte og sjette ledd) i endringslov 19. juni 2009 (Ot.prp. nr. 54 (2008-2009)), hvor det også ble gitt regler om skriftlig varsel om tidspunkt for fratreden og for innkalling til samtale i forkant av varselet.

Denne aldersgrensen ble hevet fra 70 år til 72 år 1. juli 2015. Det innebærer at arbeidstakere nå har et ordinært stillingsvern fram til fylte 72 år, og ikke kan sies opp før den tid uten saklig grunn. Loven omfatter arbeidstakere som fyller 70 år etter 1. juli 2015, og gjelder uavhengig av om vedkommende har fått varsel om fratreden fra arbeidsgiver fra denne dato (lovvedtak 53 (2014–2015)).

Samtidig med at den øvre aldersgrensen ble hevet fra 70 til 72 år, ble det fastsatt en nedre grense på 70 år for bedriftsinterne aldersgrenser med visse overgangsregler¹ og unntak.² Den nedre aldersgrensen for bedriftsinterne aldersgrenser var fram til 1. juli 2015 67 år. Som tidligere krever dagens lov at den bedriftsinterne aldersgrensen må gjøres kjent for arbeidstakerne, at den må praktiseres konsekvent av arbeidsgiver, og at arbeidstaker som omfattes, må være sikret en tilfredsstillende tjenstepensjonsordning. Dagens lov krever i tillegg at arbeidsgiver skal drøfte lavere aldersgrenser med de tillitsvalgte.

I tillegg til å åpne for bedriftsinterne aldersgrenser åpner loven for at det kan settes lavere aldersgrenser enn 70 år om dette er nødvendig av hensyn til helse eller sikkerhet, såkalte særaldersgrenser. Det ser vi imidlertid ikke på i denne rapporten.

¹ Overgangsreglene åpner for at etablerte bedriftsinterne ordninger med lavere aldersgrenser enn 70 år kan beholdes i inntil ett år etter 1. juli 2015, såfremt de er etablert før det tidspunktet. Dersom arbeidstaker fyller 67 år før 1. juli 2016, må varsel om fratreden være gitt før 1. juli 2016. Bestemmelser i tariffavtaler om lavere bedriftsfastsatte aldersgrenser (for eksempel 67 år) kan i utgangspunktet beholdes inntil tariffavtalen utløper, eller eventuelt i tre år dersom avtalen ikke angir noe utløpstidspunkt.

² Endringene i aldersgrensene i arbeidsmiljøloven gjelder ikke for arbeidstakere som har aldersgrenser fastsatt etter andre lover, som statlig ansatte og øvrige medlemmer av Statens pensjonskasse, sykepleiere, forsvarspersonell mfl. Endringene gjelder heller ikke de såkalte særaldersgrensene i kommunal- og fylkeskommunal sektor.

Et av vilkårene for å ha en bedriftsintern aldersgrense er, som nevnt, at arbeidstakerne det gjelder, er sikret *en tilfredsstillende tjenstepensjon*. Det sies imidlertid ingenting om hva som utgjør et tilfredsstillende pensjonsnivå.

Før tjenstepensjoner ble obligatorisk i 2006, ble imidlertid det å ha en tjenstepensjonsordning i seg selv vurdert som en tilfredsstillende økonomisk kompensasjon. Med innføring av obligatorisk tjenstepensjon mener regjeringen at dette kravet derfor er oppfylt for flertallet av arbeidstakerne:

«Etter departementets syn vil det at den nedre grensen for bedriftsinterne aldersgrenser foreslås satt til 70 år, at det allerede gjelder lovfestede krav til obligatorisk tjenstepensjon i alle virksomheter, og utbetalingene fra folketrygden, innebære at kravet om økonomisk sikkerhetsnett må anses som innfridd for de fleste arbeidstakere» (Prop. 48 L (2014-2015), punkt 4.3.4.2).

Dagens tjenstepensjonsordninger varierer imidlertid i svært stor grad mellom virksomheter (Midtsundstad 2019) og dermed også ansattes forventede ytelser fra ordningene (Hippe & Vøien 2018). Tidligere, det vil si før 2006, innebar det å ha rett til en tjenstepensjon i flertallet av tilfellene at en hadde en ytelsesbasert tjenstepensjonsordning som sikret en samlet pensjon (inkludert folketrygdpensjonen) på 66 prosent av sluttlønnen (Pedersen 2000; Veland & Midtsundstad 2006; Veland 2008). Slik er det ikke i dag. De fleste har nå en innskuddspensjonsordning hvor innskuddsprosenten varierer fra 2 til 7 prosent av årlig inntekt opptil 7,1 G, og flertallet har en minimumsordning hvor det kun spares 2 prosent av inntekten årlig (Midtsundstad 2015b, 2019). Rundt halvparten av de ansatte i privat sektor fikk også først sin tjenstepensjonsordning i 2006 (Veland 2008:36), så for mange av dagens eldre i privat sektor vil tjenstepensjonen gi relativt små tilleggsytelser, på grunn av kort sparetid. En betydelig andel har også kun rett til å få en slik utbetaling over en tiårsperiode (Veland 2008:52). En kan derfor diskutere om kravet om at en skal sikres en tilfredsstillende økonomisk kompensasjon, fremdeles vil være oppfylt for alle med tjenstepensjon.

I utgangspunktet vil *konsekvent praktisering* innebære at alle ansatte skal sies opp ved oppnådd aldersgrense. I loven åpnes det likevel for at en i enkelte særskilte tilfeller kan gjøre unntak fra regelen om arbeidet «[...] i hovedsak er knyttet til særlige og tidsavgrensede behov» (Svalund & Veland 2016). Hva dette konkret betyr, er vanskelig å si. Det legges imidlertid til grunn i loven at inntil 10 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 (Prop. 48 L:86). Med andre ord gis det selv ved bedriftsintern aldersgrense et visst rom for at bedriften kan la enkelte ansatte ha et ansettelsesforhold i virksomheten selv etter oppnådd aldersgrense.

Kravet om *kjennskap til virksomhetens aldersgrense* 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 informere på en slik måte at det kan forventes at aldersgrensen er kjent for de ansatte.

På denne bakgrunn er det særlig interessant å undersøke hvordan arbeidsgivere og arbeidstakere har tilpasset seg de ulike aldersgrensene og endringene i disse. Kort fortalt vil vi i rapporten

- 1 undersøke hvor mange bedrifter som har valgt (og/eller planlegger) å fastsette en bedriftsintern aldersgrense, og hva som kjennetegner disse, samt analysere ledernes holdning til endringene i den øvre aldersgrensen
- 2 beskrive forskjeller i arbeidsgiver- og arbeidstakeradferd mellom bedrifter med og uten bedriftsinterne aldersgrenser
 - forskjeller i sannsynligheten for å fortsette i arbeid etter fylte 67 og 70 år avhengig av om virksomheten en er ansatt i, har en bedriftsintern aldersgrense eller ikke
 - forskjeller i rekruttering av yngre seniorer (55–62 år) mellom virksomheter med og uten en bedriftsintern aldersgrense
- 3 kartlegge hvilke kategorier av arbeidstakere som primært er i jobb etter fylte 67 og 70 år i ulike bransjer, og hva lederne oppgir som virksomhetens begrunnelse for å beholde nettopp disse

Da det kun er i private virksomheter en i dag forholder seg til den nye aldersgrensen på 72 år og eventuelt har bedriftsbestemt aldersgrenser, ser vi i denne rapporten kun på de ulike øvre aldersgrensene i privat sektor.

1.2 Mulige virkninger av en heving av aldersgrensen

Det viktigste formålet med heving av aldersgrensen er å bidra til økt sysselsetting blant eldre, da hevingen av aldersgrensen gir flere arbeidstakere mulighet til å fortsette i sin eksisterende jobb til en høyere alder. Samtidig vil en slik heving gi den enkelte større valgmulighet med hensyn til hvor lenge de vil jobbe. Det antas derfor, naturlig nok, at en høyere aldersgrense fører til at en større andel forblir i lønnet arbeid noe lenger. I tillegg antas en heving av aldersgrensen å ha en positiv signaleffekt som kan ha en gunstig virkning på sysselsettingen på sikt.

I Prop. 48 L (2014-2015) og høringsinnspillene i forkant av lovforslaget om heving av aldersgrensen til 72 år, så vel som i det partssammensatte utvalget som utredet en mulig ytterligere heving av aldersgrensen til 75 år (rapport fra partssammensatt utvalg 2016), ble det redegjort for en rekke mulige og/eller antatte virkninger av en økning i aldersgrensen. Kort fortalt antok en at en heving av aldersgrensen kan føre til at

1 flere står lenger i arbeid

- 2 arbeidstakerne får økt valgmulighet
- 3 flere bedrifter får en mer positiv holdning til eldre arbeidstakere på lengre sikt, noe som kan øke virksomhetenes vilje til å ansette og beholde flere eldre
- 4 flere får en mer positiv og realistisk holdning til eldre ved at det blir mer kontakt mellom aldersgrupper (generasjoner)
- 5 det blir økt vekt på investering i humankapital og kompetanse blant ansatte i 50- og 60-årene

6 flere bedrifter velger å innføre en bedriftsintern aldersgrense

- 7 det blir flere vanskelige personalsituasjoner på den enkelte arbeidsplass
- 8 virksomhetenes omstillingsevne reduseres

9 terskelen for å ansette yngre seniorer heves

- 10 en får en økning i andelen eldre som får en uverdigg avgang fra arbeidslivet
- 11 det blir vanskeligere for yngre å komme seg inn på arbeidsmarkedet
- 12 virksomhetenes produktivitet reduseres (et negativt arbeidskostnads- og produktivitetsgap)
- 13 eldre blir mer utsatt dersom det skal gjennomføres nedbemanning og omstruktureringer i virksomheten
- 14 flere eldre kan få tilbud om sluttpakker
- 15 det blir mindre fornyelse og omstilling i den enkelte virksomhet, da eldre sjeldnere skifter jobb enn yngre og kanskje kan være mindre omstillingsdyktige og -villige

Det finnes per i dag lite forskning på feltet, som vi skal se under, og foreliggende forskning har i stor grad fokusert på arbeidsgivernes og eventuelt arbeidstakernes *forventninger* om hvilke effekter det vil få å heve en øvre aldersgrense (se Svalund & Veland 2016), og ikke på de faktiske sysselsettingseffektene. For å bedre kunnskapsgrunnlaget ser vi i denne rapporten derfor på faktiske adferdstilpasninger i virksomheter med og uten bedriftsinterne aldersgrenser, henholdsvis før og etter hevingen av aldersgrensen. Rapporten konsentrerer seg om nummer 1, 6 og 9 av de mulige eller antatte virkningene nevnt over (uthevet), og vi ser på forskjeller i adferd. Vi må likevel understreke at vi ikke har muligheter for å trekke klare konklusjoner om kausale sammenhenger.

1.3 Tidligere forskning og utredning

Andelen av de eldste seniorene (65+) som fortsatt er i arbeid, har økt i de fleste vest-europeiske land siden årtusenskiftet, om enn i ulik grad (Midtsundstad & Hilsen 2019).

I de fleste land er det først og fremst personer i de høyere sosioøkonomiske lag og selvstendig næringsdrivende som fortsetter i jobb etter ordinær pensjonsalder (Dubois & Anderson 2012). Andelen som fortsetter, er også høyere blant menn enn blant kvinner, selv om enker eller skilte kvinner oftere fortsetter enn menn i gjennomsnitt. Det er i tillegg interessant at andelen som fortsetter i arbeid blant de eldste seniorene, synes å være høyest både i den nederste og den øverste delen av inntektskalaen (Lain 2015). Mens lavinntektsgrupper primært sier de fortsetter å jobbe av økonomiske grunner, sier høyinntektsgruppene oftere at de gjør det fordi de ønsker å være til nytte, og fordi de trives med arbeidsoppgavene eller det sosiale arbeidsmiljøet (Dubois & Andersson 2012).

Ser vi på norske studier som kartlegger kjennetegn ved eldre seniorer i arbeid, viser en retrospektiv kohortundersøkelse fra 2000/2001 blant tre kohorter arbeidstakere og pensjonister (født i 1933, 1934 og 1935) i privat sektor at 30 prosent av dem som var yrkesaktive som 60-åring, fortsatt var i arbeid som 66-åring (Midtsundstad 2002). Andelen ble imidlertid redusert til drøyt 8 prosent når de passerte 67 år. Med andre ord fikk en et betydelig fall i sysselsettingen ved 67 år, som da var den nedre aldersgrensen for rett til uttak av alderspensjon fra folketrygden og samtidig den bedriftsinterne aldersgrensen i mange private virksomheter med tjenestepensjon. I likhet med internasjonale studier fant en at sannsynligheten for å fortsette i arbeid etter fylte 67 år var like høy blant ufaglærte som den var blant akademikere (ibid.). De fleste som fortsatte etter fylte 67 år, tillå følgende faktorer stor betydning for beslutningen: «at arbeidet fortsatt var interessant og givende», «at helse fortsatt var god», «at de ikke følte seg spesielt slitne», «at arbeidsgiver hadde bruk for dem», og/eller

«at de trengte pengene fra arbeidet». Noe av det tilsvarende mønsteret fant en i en studie av arbeids- og pensjoneringsmønsteret innen statlig sektor (Midtsundstad 2005) og i kommunal sektor i 2012 (Midtsundstad & Nielsen 2014). Også her var det de ufaglærte og akademikerne/lederne som hadde størst sannsynlighet for å fortsette etter fylte 67 år. Hovedbegrunnelsene i alle de tre undersøkelsene var at de selv ville eller anså at de måtte fortsette i lønnet arbeid av økonomiske grunner, at de hadde helse til det, og/eller at de følte at arbeidsgiver ønsket at de skulle fortsette.

Selv om vi vet noe om hvem det er som fortsetter i arbeid til en høy alder, er det lite forskning på hva de øvre aldersgrensene for stillingsvernet har å si for økningen i yrkesaktivitet blant de eldste senioren. Forskere har til nå primært sett på sysselsettingsvirkningene av endringer i de nedre aldersgrensene for uttak av alderspensjon og/eller førtidspensjon. Lain og Loretto (2016) relaterer imidlertid i sin studie økningen i yrkesaktiviteten blant de over 65 år i Storbritannia til innføring av lov mot aldersdiskriminering i 2006. Denne gjorde det ulovlig å diskriminere på grunn av alder. Den ga styrket rett for de over 65 år til å fortsette i arbeid samt en plikt for arbeidsgivere til å vurdere et slikt krav. I tillegg mener de at fjerningen av den øvre aldersgrensen på 65 år fra 2011 hadde betydning. Utover dette mener de at økningen i yrkesaktiviteten i Storbritannia må ses i sammenheng med endringer i pensjonssystemet, som reduserte ytelser fra tjenestepensjonsordningene, økt aldersgrense for rett til uttak av offentlig alderspensjon og behovsprøving av ytelser som The Pension Credit (Lain & Vickerstaff 2015). Fortsatt yrkesaktivitet har derfor også blitt en økonomisk nødvendighet for flere, hevder de. Tilsvarende finner en australsk studie at personlig økonomi er viktig, selv om sannsynligheten for å fortsette i arbeid etter fylte 65 år primært påvirkes av helsesituasjonen; en del ser seg med andre ord nødt til å fortsette i arbeid på tross av helseproblemer (Schönfeldt et al. 2016).

Norske studier har vist hvordan endringer i pensjonsreglene og økonomiske insentiver påvirker arbeidstilbudet til de aller eldste. Studier av Bråten og Gramboe (2009) og Bråten og Bakke (2013) viste for eksempel at andelen som fortsatte etter fylte 67 år, økte signifikant etter at en fjernet avkortningen av pensjon mot inntekt for 67–69-åringene over årene 2008–2010. Ifølge deres analyser økte sannsynligheten for at en gitt person på 66 år fortsatt sto i arbeid ved utgangen av det året han/hun fylte 67 år, med 4 prosentpoeng som følge av regelendringen. Resultatene viste i tillegg at fjerningen av avkortningsregelen hadde hatt en positiv effekt på den videre yrkesdeltakelsen for langt de fleste grupper av arbeidstakere. I hvilken grad jobbsannsynligheten økte, varierte noe med kjennetegn ved den enkelte og ved bedriften vedkommende var ansatt i. Det var blant annet flere menn enn kvinner som fortsatte å jobbe etter at de hadde fylt 67 år. Ansatte i mindre bedrifter og/eller bedrifter som tilhørte en næring hvor det var høy etterspørsel etter arbeidskraft, hadde også en høyere andel 67-åringene som utsatte pensjoneringen. Om eller i hvilken grad det i tillegg var påvirket av arbeidsmiljølovens øvre aldersgrense og særlig bedriftsinterne aldersgrenser, vet vi imidlertid ikke.

En studie av Hernæs et al. (2016) viser på sin side at fjerningen av avkortningen for 67-åringene i 2008 og økningen av inntektsgrensen fra 1 til 2 G fra 2002 ikke ga den forventede økningen i andelen sysselsatte over 67 år, men kun en økning av inntektene (eller en økning i antall arbeidede timer). Med andre ord var det ikke flere personer som valgte å jobbe, men de som valgte å jobbe, valgte å jobbe mer. Dette står i motsetning til fjerningen av avkortningen av pensjon mot inntekt for yngre aldersgrupper (62–66 år) i privat sektor fra 2011, hvor en fant en klar økning i andelen

sysselsatte (Hernæs et al. 2015). Uten å trekke funnene for langt kan noe av forklaringen kanskje være at økonomiske insentiver kun virker for dem som ikke hindres av en bedriftsintern aldersgrense, det vil si kun for dem som hadde rett til å fortsette i arbeid også etter fylte 67 år (som da var den bedriftsinterne aldersgrensen).

Utover det opplagte, at en absolutt aldersgrense for stillingsvern vil kunne påvirke yrkesdeltakelsen og mobiliteten (Nielsen & Hagen 2016), da den setter grenser for hvor lenge en har *rett* til å stå i en bestemt jobb, så antas den øvre aldersgrensen også å påvirke holdningen til eldre i arbeidslivet så vel som oppfatningene av når det er «naturlig» å avslutte karrierer, noe som indirekte vil kunne påvirke viljen til å rekruttere og holde på de eldste seniorene.

Som Jensen og Øverbye (2013) skriver, kan aldersgrenser ha en sterk signaleffekt. Tidligere studier indikerer at det finnes en «pensjoneringskultur» på mange arbeidsplasser – en slags uuttalt norm om når en forventes å gå av (Midtsundstad 2002, 2005). Denne har tradisjonelt vært knyttet til laveste mulige uttaksalder for alderspensjon/førtidspensjon i den aktuelle virksomheten eller yrket (Larsen 2004; Midtsundstad 2002, 2005). En retrospektiv kohortundersøkelse blant eldre ansatte i LO-NHO-området i privat sektor fra 2000/2001 og fra statlig sektor i 2002/2003 viste at drøyt en fjerdedel av dem som hadde valgt å gå av med AFP som 62-åringer, tilla slike kollektive normer stor betydning. Begrunnelsen «det er vanlig på arbeidsplassen å gå av så snart en har anledning til det», viste seg å ha stor betydning for den enkeltes valg (Midtsundstad 2002, 2005). Spør en arbeidstakere om når de ønsker eller planlegger å gå av, klumper svarene seg også rundt aldersgrensene for når en har rett til å ta ut førtidspensjon eller alderspensjon (Midtsundstad & Hyggen 2011). En ser da at også det store flertallet velger å gå av enten ved nedre aldersgrense på 62 år eller den tidligere aldersgrensen på 67 år for uttak av folketrygdens alderspensjon, og tidligere studier viste et tilsvarende mønster i Sverige hvor de fleste gikk av ved fylte 61 eller 65 år (SOU 2013: 25).

Det er i denne sammenheng også rimelig å anta at avgangsmønster så vel som holdninger og forventninger endrer seg noe som følge av pensjonsreformen, da en ikke lenger har en klart definert «normal pensjonsalder» i folketrygden ved 67 år, men en fleksibel pensjonsalder mellom 62 og 75 år, hvor en kan ta ut full eller gradert pensjon og fortsette i arbeid på hel- eller deltid uten at pensjonen blir avkortet. I tillegg kan en tjene opp pensjonspoeng helt fram til fylte 75 år. En kan derfor trolig forvente en større spredning i avgangsalder enn før reformen. Seniorpolitisk barometer som har kartlagt arbeidstakeres holdninger til pensjonering og avgang siden 2001, finner også at ønsket avgangsalder for alle yrkesaktive økte fra 2001 til 2018 (Ipsos 2018b). Analyser av faktisk pensjoneringsadferd etter 2011 viser i tillegg at særlig de som var omfattet av den gamle AFP-ordningen i privat sektor, etter reformen fortsetter i arbeid til en vesentlig høyere alder enn før. Det gjelder selv om de har tatt ut alderspensjon (Hernæs et al. 2016).

Men aldersgrensene påvirker ikke bare arbeidstakerens egne forventninger til når det er naturlig å trekke seg tilbake, også venners, familiens og kollegaers forventninger kan påvirkes. Likeledes vil aldersgrensene kunne påvirke arbeidsgiveres og lederes vurdering av om det er lønnsomt å investere i en eldre arbeidstaker, for eksempel om det er lønnsomt å la dem ta del i kompetanseutvikling og opplæring eller la dem delta i eller få ansvar for nye, viktige oppgaver og prosjekter i virksomheten. En økning i øvre aldersgrense vil, gitt en slik sammenheng, kunne gjøre det mer lønnsomt å investere i en 60-åring, da vedkommende potensielt vil ha flere år enn før

igjen i arbeidslivet. Arbeidsgiver vil dermed få mer igjen i form av potensielle årsverk for sine investeringer.

Men en økning i øvre aldersgrense kan også øke behovet for tilrettelegging og tilpasning av arbeidssituasjonen til eldre arbeidstakere, og det kan tenkes å bli vanskeligere å opprettholde virksomhetens produktivitet. Enkelte arbeidsgivere kan derfor anse det som mindre lønnsomt enn før å rekruttere eller holde på seniorer, da de har rett til å bli i jobben til en høyere alder selv om det skulle vise seg at de er mindre produktive. Slike vurderinger vil likevel trolig variere mellom bransjer og virksomheter avhengig av hva slags yrker det er snakk om, hvilke krav yrket stiller til kontinuerlig oppdatering, samt hvor belastende yrket er.

Arbeidsgiveres holdninger til seniorer og eldre har imidlertid også endret seg over tid (Ipsos 2018). Mens ledere i 2003 i snitt vurderte arbeidstakerne som «eldre» når de passerte 52 år, så skjer dette i dag først når de passerer 56 år (56,3 år). Store bedrifter setter aldersgrensen for når en senior anses som eldre, høyere enn små bedrifter, og ledere av offentlige virksomheter setter aldersgrensen høyere enn ledere i private virksomheter. Blant ledere i private bedrifter ble en i 2018 ansett som eldre når en passerte 55 år. Ifølge seniorpolitisk barometer er lederne flest også positivt innstilt til å holde på senioren (Ipsos 2018a): 71 prosent av lederne i 2018 sa at de ønsket at ansatte skulle stå i jobb fram til de nådde den øvre aldersgrensen i virksomheten. På den annen side var det bare drøyt en tredjedel (37 prosent) som ønsket at de skulle stå i jobb utover den øvre aldersgrensen. Det var også få ledere som ga uttrykk for at de var skeptiske til å rekruttere yngre seniorer som følge av hevingen av aldersgrensen i arbeidsmiljøloven. Det gjaldt om lag én av fem om en ser på snittet for årene 2016–2018 (Ipsos 2018a). Om holdningene og endringene i disse har slått ut i ledernes faktiske rekrutterings- og fastholdelsespraksis, er likevel et annet spørsmål. Det skal vi undersøke nærmere i kapittel 4.

Vilje til å rekruttere og fastholde seniorer avhenger ikke bare av hvor høy eller lav den øvre aldersgrensen er, men også av hvor sterkt stillingsvernet er, det vil si om det i utgangspunktet er lett eller vanskelig å si opp en ansatt. En komparativ studie av seniorpolitikk i henholdsvis Storbritannia og Tyskland (Muller-Camen et al. 2011) viste for eksempel at et sterkt stillingsvern så ut til å øke sannsynligheten for at en virksomhet hadde seniorpolitikk. Med andre ord blir virksomheter som ikke kan avskjedige sine eldste ansatte så tidlig eller lett som de kanskje ønsker, i større grad «tvunget» til å ta hensyn til sine eldre ansattes eventuelle særskilte behov for å sikre at virksomhetens produktivitet opprettholdes.

Det antas også at økte aldersgrenser vil kunne påvirke virksomhetenes vilje til å rekruttere yngre seniorer. På dette området er det svært få studier, og de kartlegger primært hva arbeidsgiver tror om disse spørsmålene, ikke hva de faktisk gjør. I en undersøkelse fra 2016 fant Svalund og Veland (2016) at svært få arbeidsgivere, kun 7 prosent, mente at hevingen av aldersgrensen hadde stor innvirkning på deres vilje til å rekruttere seniorer. De fleste, 60 prosent, mente det ville ha noe betydning eller ingen betydning overhodet. 7 prosent mente sågar det ville øke deres vilje til å ansette senioren.

Søkelyset i denne rapporten rettes mot virksomhetene og arbeidsgiverne mer enn mot arbeidstakerne, da senioren ikke bare selv må ønske å fortsette i arbeid etter at de kan eller faktisk har tatt ut pensjon, men også må ha en arbeidsgiver som lar dem fortsette, eventuelt må de ha mulighet til å få arbeid hos en annen arbeidsgiver.

1.4 Data og metode

Tall og analyser som gjengis i denne rapporten, er basert på data fra en representativ surveyundersøkelse blant 1501 virksomheter med ti eller flere ansatte i privat sektor. Telefonintervjuene med personallederne i disse bedriftene ble gjennomført av Respons Analyse AS i perioden fra 5. desember 2015 til 13. mars 2016. Svarprosenten var 40,5. Det er noen skjevheter i frafall og svarprosent etter næring (se vedlegg 1). Da vi i mange av analysene gjengir fordelinger etter næring, vil dette imidlertid ikke påvirke resultatene i nevneverdig grad. Ved vurdering og bruk av totaltallene må en likevel være oppmerksom på dette. Vi har derfor valgt å gjengi også vektete totaltall for andelen som har de ulike aldersgrensene, hvor vi tar hensyn til ulikhet i frafall mellom næringer og etter bedriftsstørrelse (se vedlegg 1).

Undersøkelsen kartlegger primært virksomhetenes pensjonsordninger og endringer i disse samt et utvalg sentrale kjennetegn eller bakgrunnsvariabler, som antall ansatte, næring, hovedyrkesgruppe (HYG), konkurransesituasjon, behov for arbeidskraft de nærmeste tolv månedene etc. I tillegg ble lederne spurt om virksomheten hadde en bedriftsintern aldersgrense, hva denne var, når denne ble innført, og om virksomheten hadde hatt vanskelige personalsaker knyttet til aldersgrensene – det vil si at noen hadde ønsket å jobbe lenger enn aldersgrensen ga tilgang til. Undersøkelsen kartlegger også ledernes holdning til den øvre aldersgrensen i arbeidsmiljøloven, og da særlig endringene som ble foretatt i 2015. Utover dette kartlegges det om virksomheten har ansatt personer over henholdsvis 67 år og 70 år, og hvilke stillinger/arbeidsoppgaver disse primært har, samt hva som var hovedbegrunnelsen for at disse fikk fortsette i bedriften. Spørsmålene fra undersøkelsen som er benyttet i denne rapporten, er gjengitt i vedlegg 2.

Som ved alle spørreundersøkelser kan det stilles spørsmål ved om de svarene vi får, er pålitelige. I dette tilfellet gjelder det om alle personalledere og daglige ledere for eksempel vil vite om de har en bedriftsintern aldersgrense for stillingsvern eller ikke, og hva denne er. Da det ikke finnes noe offentlig register som viser hvilke virksomheter som har slike aldersgrenser, er likevel den eneste måten å kartlegge slike ordninger på å spørre virksomhetenes personalleder / daglige leder. Vi har i spørsmålsstillingen også forsøkt å ta høyde for at enkelte ikke kjenner til virksomhetens aldersgrense. Respondentene har derfor kunnet svare at de ikke vet eller er usikre på om de har en slik ordning. Det var relativt få som benyttet seg av denne muligheten. Det forhindrer likevel ikke at enkelte kan ha svart at de har en slik lavere aldersgrense, uten at det er tilfelle, eller motsatt svart at de ikke har en slik aldersgrense selv om de har det. Det er imidlertid grunn til å tro at dette eventuelle problemet vil være langt mindre blant ledere i store bedrifter med egne personalansvarlige. Av samme grunn er det rimelig å anta at usikkerheten rundt tallene som angir andel ansatte som dekkes av bedriftsinterne ordninger, vil være relativt liten, da de store bedriftene vil veie tyngre i et slikt gjennomsnitt.

I tillegg til surveydata har vi registerdata fra SSB som er koblet til surveyundersøkelsen. Registerdataene omfatter alle ansatte i surveyvirksomhetene i årene 2010 til 2016. Registerdataene inkluderer demografiske opplysninger, utdanningsopplysninger (Nasjonal utdanningsdatabase) samt sysselsettingsinformasjon fra den registerbaserte sysselsettingsstatistikken (Regsys). Regsys inkluderer alle bosatte i Norge, og som sysselsatt regnes alle som utførte inntektsgivende arbeid av minst én times varighet i referanseuken (inkludert dem som var midlertidig fraværende fra slikt arbeid). Datagrunnlaget til sysselsettingsstatistikken ble endret fra 2014 til 2015, noe

som førte til en reduksjon i antallet sysselsatte.³ Dette gjør det utfordrende å beskrive endringer før og etter omleggingen.

1.5 Gangen i rapporten

I kapittel 2 gis en oversikt over andelen virksomheter og ansatte i privat sektor med ulike øvre aldersgrenser samt hva som kjennetegner virksomheter med en bedriftsintern aldersgrense til forskjell fra dem som forholder seg til arbeidsmiljølovens øvre aldersgrense. I kapittel 3 ser vi nærmere på hvordan virksomheter med ulike aldersgrenser har tilpasset seg, og da særlig om vi kan spore endringer i yrkesdeltakelsen og mobiliteten blant 67- og 70-åringene, før vi i kapittel 4 undersøker eventuelle endringer i rekrutteringen av yngre seniorer som følge av ulike aldersgrenser og hevingen av disse. I kapittel 5 ser vi nærmere på hvem de eldste sysselsatte er, og hva som kjennetegner virksomheter som sysselsetter dem. I kapittel 6 gjengir vi ledernes holdning til aldersgrensene for stillingsvern og deres begrunnelser for å holde på sine eldste ansatte.

³ Se: <https://www.ssb.no/regsys>

2 Hvor mange og hvem har bedriftsinterne aldersgrenser?

I dette kapitlet ser vi på utbredelsen av ulike aldersgrenser for stillingsvern i privat sektor. Resultatene er hentet fra en surveyundersøkelse blant 1501 virksomheter med ti eller flere ansatte fra perioden 3. desember 2015 til 9. mars 2016. Undersøkelsen hadde en svarprosent på 40,5. Da frafallet er noe skjevt når det gjelder næring og virksomhetsstørrelse, er tallene som gjengis for hele privat sektor, vektet (se vedlegg 1).

2.1 Andel med bedriftsinterne aldersgrenser

Vinteren 2016 var det 21 prosent av virksomhetene i privat sektor med ti eller flere ansatte som hadde en bedriftsintern aldersgrense.⁴ Disse virksomhetene sysselsatte 45 prosent av de ansatte i privat sektor i bedrifter med minimum 10 ansatte.

8 prosentpoeng av virksomhetene med en bedriftsintern aldersgrense fikk først sin lavere, interne aldersgrense i 2015. Arbeidstakerne i disse virksomhetene vil dermed fortsatt ha en aldersgrense på 70 år, men da med en vesentlig forskjell; der det tidligere var fritt fram for virksomhetene å tilby enkelte ansatte å fortsette i stillingen når de fylte 70 år, stilles det nå krav om konsekvent praktisering av den bedriftsinterne aldersgrensen ved 70 år.

Det var i tillegg 4 prosent av lederne i virksomheter uten bedriftsintern aldersgrense som sa at deres virksomhet hadde planer om å innføre en slik aldersgrense. Det dreier seg i stor grad om relativt små bedrifter.

Andelen som oppgir at de hadde en bedriftsintern aldersgrense alt før 2015 i vår undersøkelse, samsvarer godt med andelen Proba (2013) fant i sin studie fra 2013. Ifølge deres undersøkelse var det 16 prosent av virksomhetene (eller 27 prosent av de ansatte) i privat sektor som hadde en bedriftsintern aldersgrense.

Analysen basert på tillitsvalgtpanelet⁵ i 2015 (Ødegård 2015) viser også at bedriftsinterne aldersgrenser var relativt vanlig i organiserte bedrifter i 2015. I undersøkelsen var det fire av ti LO-tillitsvalgte som oppga at det var en slik aldersgrense på deres arbeidsplass. Det var også langt flere tillitsvalgte i store enn i små bedrifter som oppga at virksomhetene hadde en bedriftsintern aldersgrense. Disse tallene er imidlertid ikke direkte sammenlignbare med våre tall da de kun omfatter virksomheter i privat sektor med LO-tillitsvalgte.

⁴ Om vi vektet svarene slik at det tas hensyn til skjevheter i utvalget når det gjelder næring og bedriftsstørrelse.

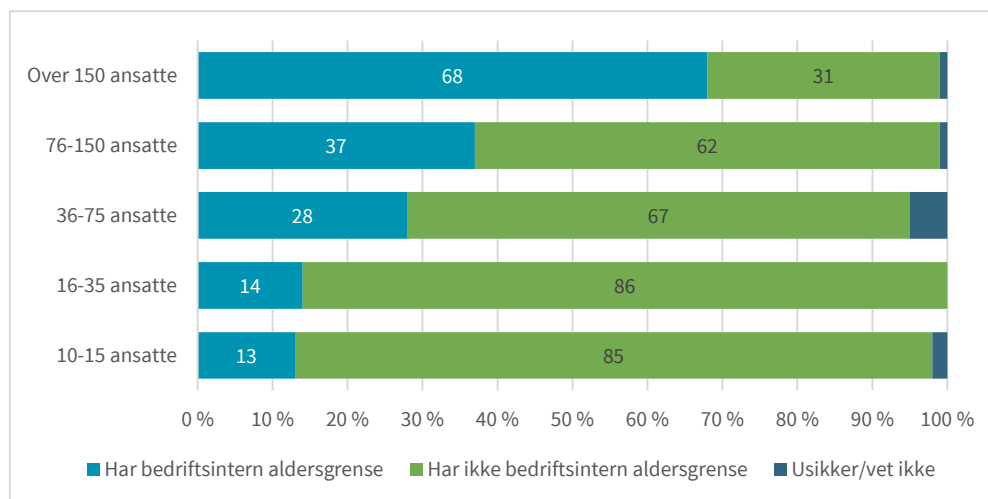
⁵ Tillitsvalgtpanelet består av om lag 3300 tillitsvalgte. Jevnlig vil de få anledning til å ytre sin mening om aktuelle tema i det norske arbeidslivet. Deltakerne representerer hele landet og samtlige LO-forbund. Fafo har stått for opprettelsen av panelet og gjennomfører undersøkelsene på oppdrag fra LO.

Sammenlignet med andelene i Svalund og Velands undersøkelse fra april 2016 viser våre tall en noe høyere dekningsgrad av bedriftsinterne aldersgrenser blant ansatte. Svalund og Veland fant at 38 prosent av de ansatte i virksomheter med ti eller flere ansatte i privat sektor hadde en bedriftsintern aldersgrense i april 2016, mens det ifølge våre tall var 45 prosent av de ansatte. Deres undersøkelse viser videre at det var 21 prosent av de ansatte i privat sektor som hadde en slik aldersgrense før 2015, mens 17 prosent jobbet i virksomheter som innførte en slik aldersgrense først i 2015. Svalund og Veland oppgir imidlertid ikke hvor mange virksomheter det dreier seg om. Det er også litt uklart hvordan deres materiale er vektet. Tilsynelatende har de kun vektet sine tall for å ta hensyn til antall ansatte/bedriftsstørrelse (bl.a. fordi de har oversampling av store bedrifter), mens vi ved beregning av totaltallene har tatt hensyn til skjevheter i utvalget når det gjelder både næring og bedriftsstørrelse. Vår undersøkelse omfatter også 1501 virksomheter, mens deres utvalg kun omfatter litt over 600 virksomheter; feilmarginene blir dermed større. Det er dermed ikke mulig direkte å sammenligne tallene fra Svalund og Velands rapport med våre tall.

2.2 Stor variasjon etter bedriftsstørrelse og næring

Vår undersøkelse viser at det er de store virksomhetene som primært har bedriftsinterne aldersgrenser, mens det er mindre vanlig i små og mellomstore bedrifter (jf. figur 2.1). Hele 68 prosent av virksomheter med 150 eller flere ansatte oppga å ha en bedriftsintern aldersgrense vinteren 2016, mens det bare gjaldt litt over 13 prosent av de minste bedriftene i utvalget, dem med 10–35 ansatte.

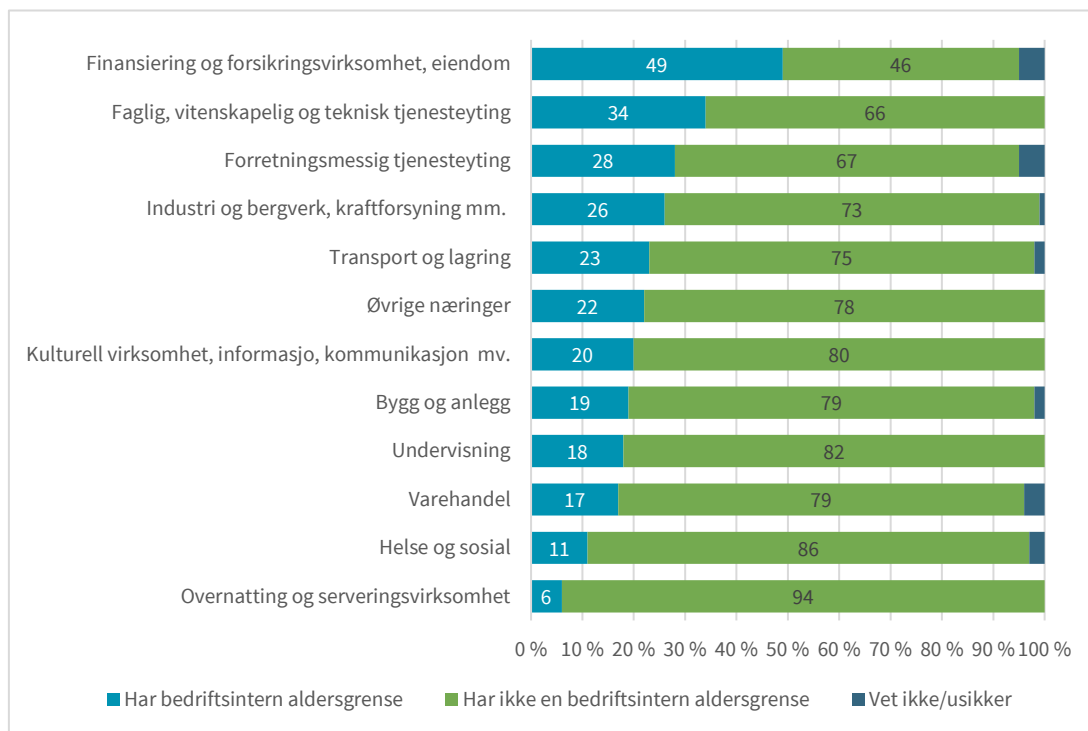
Figur 2.1 *Andel virksomheter i privat sektor med ti eller flere ansatte med bedriftsintern aldersgrense etter bedriftsstørrelse. N = 1501 (vektede tall for næring).*



Som figur 2.2 viser, varierer andelen virksomheter som oppgir å ha en bedriftsintern aldersgrense, også mellom næringer. Mest utbredt er det i finans- og forsikringsvirksomhet hvor 49 prosent av virksomhetene oppgir at de har en bedriftsintern aldersgrense, etterfulgt av faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting hvor 33 prosent av virksomhetene har en lavere aldersgrense, og forretningsmessig tjenesteyting hvor

det gjelder 28 prosent. Dette er i motsetning til overnattings- og serveringsvirksomhet hvor kun 6 prosent oppgir at de har bedriftsinterne aldersgrenser, og helse- og sosialtjenester i privat sektor hvor det bare gjelder 11 prosent.

Figur 2.2 Andel av virksomheter i privat sektor med ti eller flere ansatte som har / ikke har en bedriftsintern aldersgrense. Etter næring. N = 1501 (vektede tall for bedriftsstørrelse).



I utgangspunktet er det overraskende at det er virksomheter med i hovedsak høyere utdannede, som finans, kulturell virksomhet og faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, som oppgir å ha en bedriftsintern aldersgrense, mens virksomheter hvor hovedyrkesgruppen har lavere utdanning, sjeldnere har innført en bedriftsintern aldersgrense, som overnattings- og serveringsvirksomhet, varehandel og bygg og anlegg (jf. figur 2.2).

En årsak kan være at svært få ansatte i næringer med mange lavere utdannede tradisjonelt har stått i jobb til de er 67 år eller eldre. Behovet for å begrense andelen ansatte som fortsetter lenger enn bedriften finner ønskelig (eller lønnsomt), har derfor også trolig vært mindre. En annen mulig forklaring kan være forskjeller i teknologisk endring og dermed endring i kompetansebehovet i ulike bransjer, hvor bransjer med hurtig teknologisk endringstakt vil kunne være mer opptatt av å sikre seg et visst omløp i arbeidsstokken, enn næringer som ikke opplever den samme endringstakten. Raskt endrede kompetansebehov kan for eksempel gjøre at de anser det som mer lønnsomt å satse på yngre med den riktige kompetansen (og ofte lavere lønn) enn å omskolere og oppgradere de eldste i staben.

Men det viktigste er trolig kravet om at virksomhetene skal tilby de ansatte en tilfredsstillende tjenestepensjonsordning. Som vi ser, er bedriftsinterne aldersgrenser mest utbredt i de næringene som lenge har hatt slike ordninger for sine ansatte, også før 2006 (Midtsundstad & Hippe 2005; Veland 2008:36).

2.3 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. 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, da 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 mer. Ledelsen kan dermed ha et større behov for å begrense andelen som får fortsette utover 67 år, av redsel for redusert produktivitet.

I det etterfølgende ser vi på hvilke av disse og en del andre kjennetegn som synes å være mest typisk for virksomheter med bedriftsintern aldersgrense. Den avhengige dikotome variabelen i analysen er 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: Om virksomheten *har AFP* (1 = ja, 0 = nei eller vet ikke), *har ytelsesordning* (1 = ja, = nei eller vet ikke/usikker), *hovedyrkesgruppe HYG* (operatører, sjåførere og ufaglærte = 0 = ref., akademikere = 1, kontor, salg, service og omsorg = 2, håndverkere = 3), *seniorpolitikk/livsfasepolitikk* (1 = ja, 0 = nei), *har 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* (sosial og helse = ref., industri og bergverk = 1, bygg og anlegg = 2, varehandel = 3, transport og lagring = 4, overnatting og servering = 5, informasjon og kommunikasjon = 6, finansiering og forsikring = 7, faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting = 8, forretningsmessig tjenesteyting = 9, undervisning i privat sektor = 10, øvrige næringer = 11), *kommunestørrelse* (ref. = 50 000 eller flere innbyggere, under 10 000 innbyggere = 1, 10 000–49 999 innbyggere = 2).

Som resultatene i tabell 2.1 viser, er sannsynligheten for at en virksomhet har en bedriftsintern aldersgrense, større om de ikke har rekrutteringsproblemer, om de har en seniorpolitikk/livsfasepolitikk, om de er tilsluttet en AFP-ordning, og om hovedyrkesgruppen er arbeidere (faglærte og ufaglærte) framfor håndverkere, men ellers ikke: desto større virksomheten er målt i antall ansatte, og om virksomheten er etablert i en større kommune. Næring har også signifikant betydning, og sannsynligheten øker betydelig om det er en virksomhet innen finansiering og forsikring og faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, mens den er relativt sett lavest om det dreier seg om sosial og omsorg eller undervisning i privat sektor, informasjon og kommunikasjon eller overnattings- og serveringsvirksomhet.

Tabell 2.1 Sannsynlighet for at en virksomhet har en bedriftsintern aldersgrense. Logistisk regresjon.

| | OR | P-verdi |
|-------------------------------------------------|-------|---------|
| Har ikke rekrutteringsproblemer (=Ref) | 1,000 | |
| Har rekrutteringsproblemer | 0,568 | 0,003 |
| Har ikke behov for mer arbeidskraft (=Ref) | 1,000 | |
| Har behov for mer arbeidskraft | 1,216 | 0,100 |
| Har ikke seniorpolitikk/livsfasepolitikk (=Ref) | 1,000 | |
| Har seniorpolitikk/livsfasepolitikk | 2,194 | 0,000 |
| Har ikke AFP-ordning (=Ref) | 1,000 | |
| Har AFP-ordning | 2,718 | 0,000 |
| Har innskuddsordning (=Ref) | 1,000 | |
| Har ytelsesordning | 1,497 | 0,081 |
| Hovedyrkesgruppe | | |
| Operatører, sjåførere og ufaglærte (=Ref) | 1,000 | |
| Akademikere og høyskoleyrker | 1,117 | 0,653 |
| Kontor-, salg-, service- og omsorgsyrker | 0,731 | 0,204 |
| Håndverkere | 0,611 | 0,064 |
| Næring | | |
| Helse og sosial i privat sektor (=Ref) | 1,000 | |
| Industrien og bergverk | 2,804 | 0,003 |
| Bygg og anlegg | 3,181 | 0,005 |
| Varehandel | 3,088 | 0,001 |
| Transport og lagring | 3,559 | 0,001 |
| Overnattings- og serveringsvirksomhet | 1,565 | 0,361 |
| Informasjon og kommunikasjon | 2,154 | 0,097 |
| Finansiering- og forsikringsvirksomhet | 6,020 | 0,000 |
| Faglig vitenskapelig og teknisk tjenesteyting | 4,451 | 0,000 |
| Forretningsmessig tjenesteyting | 2,994 | 0,012 |
| Undervisning i privat sektor | 2,600 | 0,047 |
| Øvrige næringer | 2,752 | 0,010 |
| Antall ansatte | | |
| Flere enn 150 ansatte (=Ref) | 1,000 | |
| 76-150 ansatte | 0,451 | 0,004 |
| 36-75 ansatte | 0,308 | 0,000 |
| 15-35 ansatte | 0,169 | 0,000 |
| 10-14 ansatte | 0,182 | 0,000 |
| Kommunestørrelse | | |
| 50000 eller flere innbyggere (=Ref) | 1,000 | |
| 10000-49999 innbyggere | 0,754 | 0,080 |
| Under 10000 innbyggere | 0,440 | 0,000 |
| Konstant | 0,130 | 0,000 |
| N= | 1501 | |

Type tjenestepensjonsordning synes derimot å ha lite å si, selv om det er en svak tendens til at virksomheter som har en ytelsesordning, oftere har en bedriftsintern aldersgrense enn virksomheter med innskuddsordninger. Ytelsesordninger er da også mer vanlig i bedrifter som lenge har hatt tjenestepensjonsordninger (dvs. også før

2006 da det ble obligatorisk). Virksomheter med en bedriftsintern aldersgrense er i tillegg mer vanlig i store enn i små kommuner.

At bedriftsinterne aldersgrenser er mer vanlig i virksomheter som ikke sliter med rekrutteringen, virker logisk og indikerer at de lett vil kunne rekruttere nye og eventuelt yngre ansatte til erstatning for de senioren som må gå av som følge av aldersgrensen. At en lavere aldersgrense også er mer vanlig om virksomheten har en seniorpolitikk/livsfasepolitikk, er imidlertid ikke like logisk. En forklaring kan være at virksomheter med en seniorpolitikk nettopp har det fordi de har mange ansatte over 60 år og dermed ønsker å tilrettelegge for disse (opptil en viss alder), samtidig som de ønsker å begrense hvor mange av dem som fortsetter etter fylte 67 og 70 år.

Virksomheter med bedriftsinterne aldersgrenser er også oftere tilsluttet en AFP-ordning enn virksomheter som forholder seg til den øvre aldersgrensen i arbeidsmiljøloven. En forklaring kan være at AFP gir de ansatte en betydelig høyere alderspensjon. De er dermed sikret en god kompensasjon om de eventuelt må gå av før de selv ønsker det. I tillegg bidrar en AFP-ordning, som tidligere nevnt, til at flere ansatte vil ha råd til og mulighet til å gå av som 62-ringer, om de ønsker det, noe som fører til at virksomheten ikke har samme behov for å begrense andelen seniorer som fortsetter utover fylte 67 og 70 år, da færre da vil stå i jobb til 67 år.

At det er en svak (om enn ikke signifikant) tendens til at virksomheter med bedriftsintern aldersgrense oftere har en ytelsesbasert tjenstepensjonsordning, kan ha sammenheng med at virksomheter med slike ordninger som regel tilbød tjenstepensjon også før 2006, og at rett til uttak fra slike ordninger historisk har vært koblet til en bedriftsintern aldersgrense på 67 år.

Det er også vanligere å ha bedriftsintern aldersgrense om virksomheten i hovedsak sysselsetter tradisjonelle arbeidergrupper som operatører, sjåførere og ufaglærte arbeidere, alt annet likt. En grunn kan være at gjennomsnittlig produktivitet for mange i disse yrkesgruppene forventes å reduseres raskere mot slutten av 60-årene enn i øvrige yrkesgrupper, og at en dermed sikrer seg mot antatt redusert produktivitet ved å ha en lavere aldersgrense for stillingsvern.

Som nevnt øker også sannsynligheten for at en har en bedriftsintern aldersgrense om det er store virksomheter heller enn små virksomheter. Hva grunnen til det er, er uvisst, men det kan skyldes at store virksomheter har et større behov for å kontrollere andelen ansatte i de øvre aldersgruppene. I store virksomheter vil det på grunn av antall ansatte også oftere være enkeltansatte som vil ønske å fortsette. 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 fratruke, enn å måtte vurdere dette i hvert enkelt tilfelle.

At en oftere finner bedriftsinterne aldersgrenser innen finansierings- og forsikringsvirksomhet og innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting også etter kontroll for pensjonsordninger, seniorpolitikk, hovedyrkesgruppe, rekrutteringssituasjon mv., kan ha flere forklaringer. Det kan være knyttet til den høye gjennomsnittsalderen i disse næringene (jf. kapittel 3) kombinert med antatt store teknologiske endringer i disse bransjene – forhold som kanskje gjør at mange ledere, mer eller mindre berettiget, anser det som nødvendig regelmessig å 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 (Midtsundstad 2015a).

Kommunestørrelse har også en viss betydning da sannsynligheten for å ha en bedriftsintern aldersgrense er langt større om virksomheten er etablert i en av de største kommunene, enn om den er hjemmehørende i en mindre kommune. Det kan skyldes tilgangen på arbeidskraft, det vil si at det er mindre risikabelt å si opp eldre ansatte når en bor i en større kommune, da det vil være mange potensielle arbeidstakere en kan rekruttere som erstatning for de avgåtte seniorene.

3 Sysselsetting og mobilitet blant eldre arbeidstakere i bedrifter med ulik aldersgrense

Å bidra til økt sysselsetting blant de eldste er en av de viktigste begrunnelsene for å øke den øvre aldersgrensen i arbeidsmiljøloven. Påstanden har vært at en del 67–70-åringene som ønsket å jobbe lenger, ble «tvunget» til å gå av tidligere enn de ønsket. De stanget, med andre ord, hodet i aldersgrensen, enten det var den bedriftsinterne eller arbeidsmiljølovens øvre aldersgrense. Vi har likevel lite kunnskap om hvor mange dette egentlig gjelder, annet enn enkelthistorier fra media. I dette kapitlet undersøker vi om sannsynligheten for å fortsette i arbeid ett år til for en 66-åring og 69-åring varierer mellom bedrifter med ulike aldersgrenser, om sannsynligheten har endret seg etter reformen i 2015, og om ulike og endrede aldersgrenser har endret seniorenens mobilitetsmønster.

Tar en utgangspunkt i endringene i arbeidsmiljøloven og overgangsreglene for ikrafttredelse av de nye aldersgrensene, kan en skille mellom fire ulike kategorier av virksomheter:

Gruppe 1: *Virksomheter som fulgte arbeidsmiljølovens øvre aldersgrense også før 1. juli 2015.* I disse tilfellene vil virksomhetene ha en aldersgrense på 70 år fram til 1. juli 2015 og en aldersgrense på 72 år deretter. I disse virksomhetene vil en kunne finne arbeidstakere over 70 år i hele perioden.

Gruppe 2: *Virksomheter som hadde en bedriftsintern aldersgrense både før og etter 1. juli 2015.* På grunn av overgangsreglene vil disse virksomhetene forholde seg til en bedriftsintern aldersgrense på 67 år fram til 1. juli 2016 for deretter å ha en bedriftsintern aldersgrense på 70 år. I utgangspunktet vil en derfor forvente at det er svært få sysselsatte over 67 år i disse bedriftene før 1. juli 2016. Det kan imidlertid være noen over 67 år etter denne datoen, men det vil da først og fremst gjelde ansatte som fyller 67 år etter 1. juli 2016, eller ansatte som er nyrekruttede over 67 år.

Gruppe 3: *Virksomheter som innførte en bedriftsintern aldersgrense rett før økningen i aldersgrensen i 1. juli 2015.* I disse tilfellene vil den øvre aldersgrensen være 70 år både før og etter lovendringen 1. juli 2015. I disse virksomhetene får en imidlertid den interessante situasjonen at en kan ha hatt en del ansatte over 70 år inntil 1. juli 2016 (overgangsreglene gjaldt for ett år), men trolig færre etter denne datoen grunnet strengere regler.

Gruppe 4: *Virksomheter som innførte en bedriftsintern aldersgrense først etter lovendringen 1. juli 2015 (men før 1. juli 2016).* I disse tilfellene gjelder ikke overgangsreglene. Disse vil ha forholdt seg til en aldersgrense på 70 år over hele perioden. Fram til innføringen av den bedriftsinterne aldersgrensen (mellom 1. juli 2015 og 1. juli 2016) har de likevel hatt mulighet til å la enkelte fortsette etter fylte 70 år, men som hovedregel ikke etter at den bedriftsinterne aldersgrensen ble innført.

Analysene i dette kapitlet er basert på registerdata fra Statistisk sentralbyrås registerbaserte sysselsettingsstatistikk kombinert med data fra virksomhetssurveyen fra 2015/2016. Dataene fra surveyundersøkelsen gjør det, til en viss grad, mulig å skille mellom de fire nevnte gruppene, da vi spør lederne om bedriften har en bedriftsintern aldersgrense, når denne ble innført, og om dette skjedde før eller etter 2015. Da vi imidlertid ikke spør om eksakt dato for når den bedriftsinterne aldersgrensen ble innført, vet vi likevel ikke akkurat når i tidsspennet mellom 1. juli 2015 og intervju-tidspunktet (mellom 5. desember 2015 og 14. mars 2016) den bedriftsinterne aldersgrensen trådte i kraft. Vi kan derfor ikke skille presist mellom gruppe 3 og gruppe 4. I analysene har vi derfor valgt å skille mellom følgende tre grupper:

- virksomheter som forholder seg til arbeidsmiljølovens øvre aldersgrense (gruppe 1)
- virksomheter som har en bedriftsintern aldersgrense og også hadde det før 2015 (gruppe 2)
- virksomheter som innførte en bedriftsintern aldersgrense i 2015 (gruppe 3 og 4)

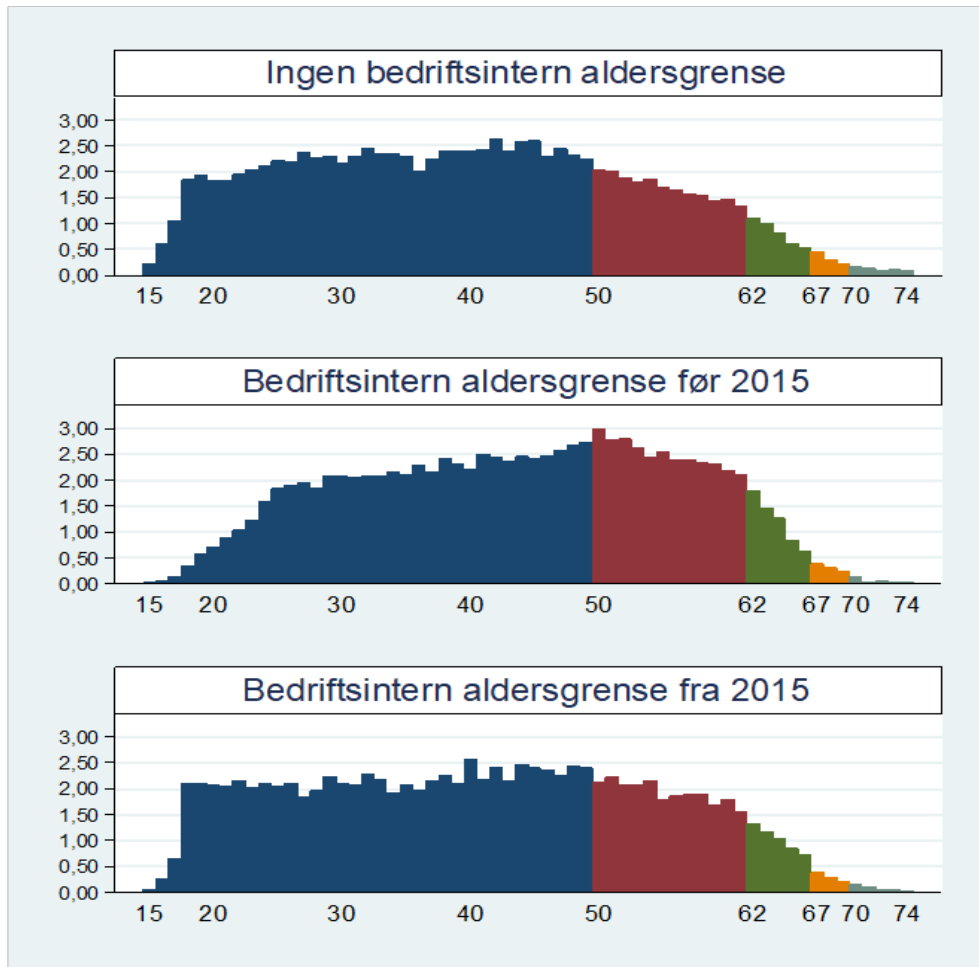
3.1 Aldersfordelingen i virksomheter med ulik aldersgrense

Som vi så i foregående kapittel, varierer andelen virksomheter og ansatte som forholder seg til en lavere bedriftsintern aldersgrense (BA), sterkt mellom ulike næringer og bransjer: Virksomheter i næringer som domineres av høyere utdannede, har oftere en bedriftsintern aldersgrense enn virksomheter i næringer hvor hovedyrkesgruppen (HYG) utgjøres av tradisjonelle arbeidere, faglærte og/eller ufaglærte. Dette synes også til en viss grad å gjenspeile seg i virksomhetenes alderssammensetning.

Som vi kan lese av figur 3.1 og 3.2, er det relativt færre ansatte over henholdsvis 50 år og 60 år i virksomheter uten en bedriftsintern aldersgrense enn det er i virksomheter med en bedriftsintern aldersgrense. Vi ser også at det er en langt sterkere avtakende andel ansatte på de ulike alderstrinnene etter passerte 50 år i virksomheter uten en lavere aldersgrense for stillingsvern, enn i virksomheter med en slik aldersgrense (jf. figur 3.1–3.2). I virksomhetene med bedriftsinterne aldersgrenser avtar faktisk andelen ansatte først markant i aldersgruppen 60 år og eldre.

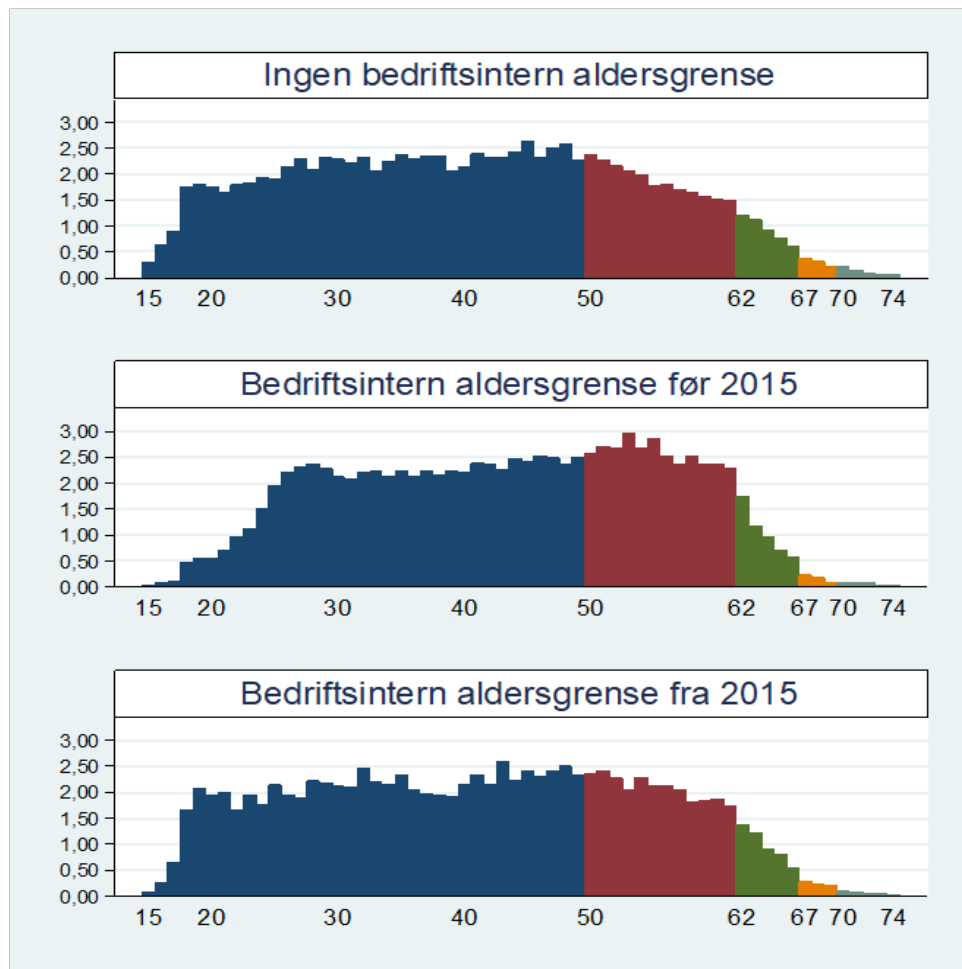
Ikke uventet er det også en større andel over 70 år i bedrifter som ikke har en bedriftsbestemt aldersgrense for stillingsvern, enn i bedrifter med en slik aldersgrense, uavhengig av om den lavere aldersgrensen ble innført i 2015 eller tidligere. Det kanskje mest overraskende er likevel at det i virksomheter som hadde en bedriftsintern aldersgrense på 67 år også før 1. juli 2015, er en del ansatte over 67 år og sågar enkelte over 70 år, selv om andelen i disse aldersgruppene, ikke overraskende, er lavere enn i virksomheter som forholder seg til arbeidsmiljølovens øvre aldersgrense for stillingsvern.

Figur 3.1 Aldersfordelingen i 2013 i virksomheter i privat sektor avhengig av om de følger arbeidsmiljøloven (72 år) eller innførte BA før eller fra 2015.



Sammenligner vi aldersfordelingen i 2013 med aldersfordelingen i 2016, er disse relativt like. Det synes likevel å være litt færre av de aller eldste, 67+, i 2016 enn i 2013 i de bedriftene som innførte en bedriftsintern aldersgrense i løpet av 2015. Det har også vært en nedgang i andelen 67+ i virksomheter som har hatt en bedriftsintern aldersgrense lenger (dvs. før 2015).

Figur 3.2 Aldersfordelingen i 2016 i virksomheter i privat sektor avhengig av om de følger arbeidsmiljøloven (72 år) eller innførte BA før eller fra 2015.



Aldersfordelingen etter næring

Aldersfordelingen varierer også betydelig mellom næringer (figur 3.3 og vedlegg 3). I 2013 var andelen seniorer (50+) høyest innen finans- og forsikringsvirksomhet (48,3 prosent), i industrien (32,0 prosent), innen transport og lagring (30,7 prosent) og innen kulturell virksomhet, informasjon og media (36,1 prosent). Lavest andel seniorer (50+) var det innen overnattings- og serveringsvirksomhet (15,5 prosent), innen forretningsmessig tjenesteyting (22,6 prosent) og i varehandelen (23,1 prosent).

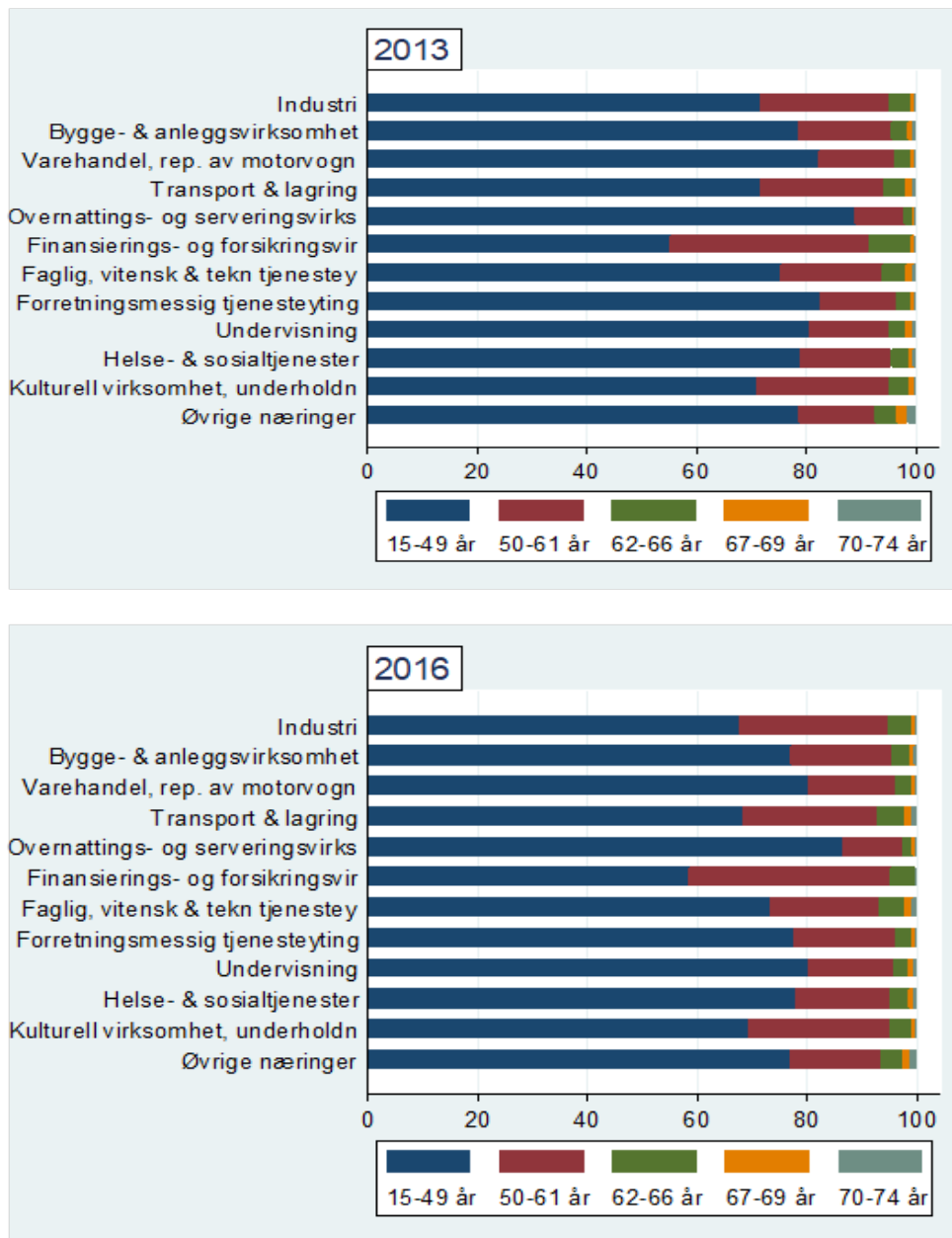
Flertallet av senioren er, naturlig nok, under 62 år. Ser vi på andelen som er 67 år og eldre, utgjør disse en forsvinnende liten andel i alle næringer i privat sektor, fra 0,5 til 3,4 prosent. En særlig lav andel utgjør disse aldersgruppene innen finans- og forsikringsvirksomhet (0,8 prosent) og innen overnattings- og serveringsvirksomhet (0,8 prosent). Disse forskjellene etter næring finner vi både i 2013 og i 2016.

Andelen 50–61-åringene har for øvrig økt i nesten alle næringer fra 2013 til 2016, unntaket er helse- og sosialtjenester i privat sektor hvor andelen er redusert litt (0,5 prosent). For dem i alderen 62 til 67 år er det en liten økning i nesten alle næringer. Finans- og forsikringsvirksomhet utmerker seg med en negativ utvikling, og her er andelen i denne aldersgruppen blitt kraftig redusert mellom 2013 og 2016 (fra 8,7 til

5,0 prosent). Det gjelder også andelen 67 år og eldre, som har blitt redusert fra 0,8 til 0,2 prosent. Det har også vært en sterk reduksjon av andelen 67 år og eldre innen kulturell virksomhet, informasjon og media (fra 1,4 til 0,5 prosent). Andelen som er 67 år og eldre, har kun økt innen transport og lagring (fra 1,9 til 2,0 prosent) og innen overnattings- og serveringsvirksomhet (0,8 til 1,0 prosent) og er uendret i helse- og sosialtjenester i privat sektor (1,8 prosent).

Ser vi aldersfordelingen i relasjon til andelen med bedriftsinterne aldersgrenser i de ulike næringene, er det interessant å observere at andelen virksomheter (og ansatte) med bedriftsinterne aldersgrenser er høyest innen næringer hvor andelen seniorer (50+) er høyest. Det gjelder særlig for finans- og forsikringsvirksomhet, men også faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, transport og lagring og industri.

Figur 3.3 Aldersfordeling etter næring 2013 og 2016.



3.2 Pensjoneringsadferd blant ansatte i virksomheter med ulik aldersgrensepolitikk

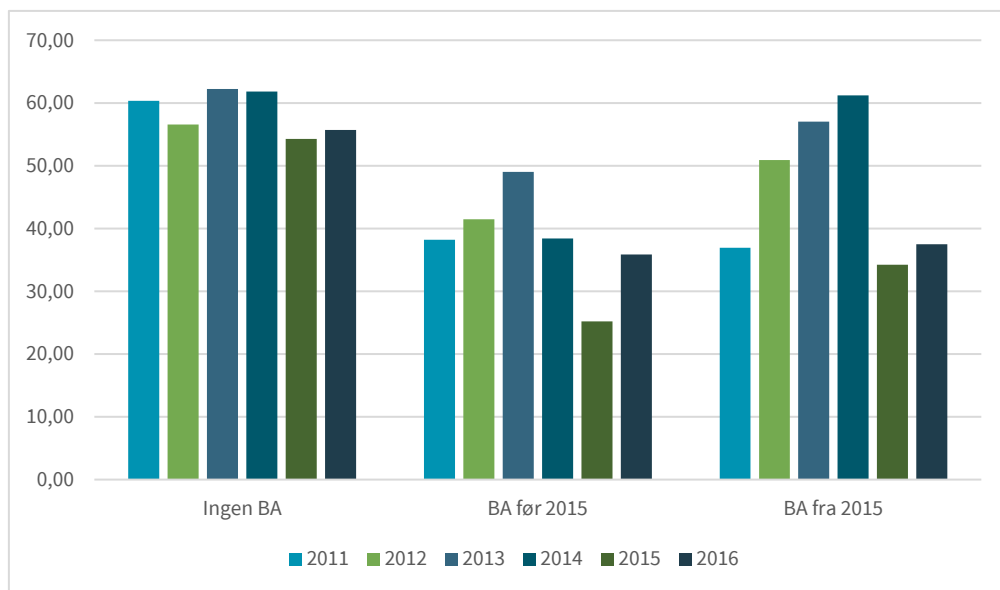
I det følgende ser vi på sannsynligheten for fortsatt å være i arbeid for en 66-åring og en 69-åring det året de fyller 67 år og 70 år, og undersøker om denne varierer avhengig av virksomhetens aldersgrensepolitikk. På den måten får vi fram tilpasningene til virksomhetenes ulike politikk på området (det å ha og ikke ha bedriftsintern aldersgrense) og til hevingen av aldersgrensene i 2015.

Andelen som fortsetter etter fylte 67 år

Analysene viser at det er en relativt høy andel som fortsetter i jobb som 67-åringer blant dem som fortsatt sto i jobb som 66-åringer; godt over 50 prosent valgte å fortsette årlig i perioden 2010–2014 i virksomheter uten en bedriftsintern aldersgrense (figur 3.4). I enkelte av årene vi har tall for, gjaldt det sågar over 60 prosent.

Ikke uventet er sannsynligheten for å fortsette høyest i de virksomhetene som forholdt seg til arbeidsmiljølovens øvre aldersgrense, hvor de ansatte selv kan avgjøre om de skal fortsette i jobben eller ikke som 67-åringer. Men selv i virksomheter hvor lederne oppgir at de har en bedriftsintern aldersgrense, var det fra 25 til 50 prosent av 66-åringene som valgte (og fikk lov til) å fortsette som 67-åringer. Dette er veldig høye tall sett i forhold til kravet om konsekvent praktisering, da muligheten til å fortsette i disse tilfellene skal være unntak og maksimum gjelde 10 prosent i den aktuelle aldersgruppen og, i tillegg, være tidsbegrenset og knyttet til særskilte behov.

Figur 3.4 Andelen 66-åringer som fortsetter i jobb som 67-åringer, i henholdsvis virksomheter med BA (før 2015), BA (fra 2015) og uten BA. 2010–2016.



Interessant er det også at andelen 66-åringer som fortsetter, økte mest fra 2010 til 2014 i de virksomhetene som valgte å innføre en bedriftsintern aldersgrense først i 2015. Det kan indikere at den bedriftsinterne aldersgrensen i disse virksomhetene delvis ble innført for å bremse andelen av de eldste som fortsatte. Samtidig ser vi at

andelen som fortsatte i jobb som 67-åring, økte noe mer blant de ansatte i disse virksomhetene fra 2015 til 2016 enn i virksomheter som ikke har en bedriftsintern aldersgrense, men mindre enn i virksomheter som innførte en bedriftsintern aldersgrense i 2015.

Tallene tyder da på at hevingen av den nedre aldersgrensen for bedriftsinterne aldersgrenser fra 67 til 70 år har hatt en tydelig effekt på sannsynligheten for at en 66-åring fortsetter i arbeid. Dette gjelder selv om den nye aldersgrensen for en del av virksomhetene kun gjaldt halve 2016 (fra og med 1. juli 2016).

Ser vi derimot på ansatte i virksomheter som har forholdt seg til en øvre aldersgrense på 70 år eller mer i hele perioden, så er variasjonen fra år til år relativt liten. Dette er heller ikke overraskende, da de ansatte her har hatt rett til å fortsette i jobben fram til 70 år i hele perioden, om de ønsket det, og fra 1. juli 2015 opptil 72 år.

Sannsynligheten for å fortsette etter fylte 67 år

Vi har også kjørt en multivariat regresjonsanalyse for utfallsårene 2011–2016 for dem som fylte 66 år i henholdsvis 2010–2015. I analysen er det kontrollert for kjønn, yrke (gruppert), næringsgrupper, utdanningsnivå, bedriftsstørrelse og år. Vi har også kjørt bivariate regresjonsanalyser (ikke vist) og kommenterer disse kort dersom sammenhengen er signifikant.

Som resultatene i tabell 3.1 viser, var det om en jobbet som 66-åring, en ganske stor sannsynlighet for at en fortsatte i arbeid ett år til. Sannsynligheten var høyere om en arbeidet i en virksomhet uten bedriftsintern aldersgrense som 66-åring, enn om en jobbet i en virksomhet som lenge hadde hatt en bedriftsintern aldersgrense (fra før 2015), kontrollert for kjønn, yrke, næring, utdanning og bedriftsstørrelse.

Innføring av nye regler for aldersgrense i arbeidsmiljøloven i 2015 synes imidlertid ikke å ha påvirket 66-åringenes sysselsettingssannsynlighet i virksomheter uten bedriftsintern aldersgrense. Sannsynligheten for å fortsette for 66-åringer i virksomheter som allerede hadde bedriftsintern aldersgrense, ble også redusert. Ansatte 66-åringer i virksomheter som innførte bedriftsintern aldersgrense først i 2015, hadde da også i utgangspunktet en lavere sannsynlighet for å fortsette som 67-åringer enn ansatte i virksomheter uten bedriftsintern aldersgrense. Denne sammenhengen er imidlertid ikke signifikant i den multivariate analysen.

66-årige kvinner i arbeid hadde, alt annet likt, lavere sannsynlighet enn menn for å fortsette i arbeid som 67-åringer. Hvilken yrkesgruppe en tilhørte, hadde derimot lite å si når vi kontrollerte for øvrige variabler, selv om vi i den bivariate analysen fant at 66-åringer ansatt i høyskoleyrker hadde noe lavere sannsynlighet for å fortsette som 67-åringer enn ansatte i øvrige yrkeskategorier.

Det var også en redusert sannsynlighet for å fortsette i jobb enda ett år blant 66-åringer innen informasjon og kommunikasjon sammenlignet med 66-årige ansatte innen finans og forsikring, alt annet likt. Videre ser vi en tendens til lavere sannsynlighet for å fortsette om en var ansatt i en av de aller største virksomhetene, sammenlignet med de minste virksomhetene. Denne sammenhengen var imidlertid ikke signifikant etter kontroll for øvrige variabler.

I utgangspunktet er det ifølge de bivariate analysene ansatte i gruppen med lavest og særlig gruppen med høyest utdanning som hadde størst sannsynlighet for å fortsette som 67-åringer – noe tidligere undersøkelser også har vist (Midtsundstad 2002, 2005). Når vi i regresjonsanalysen kontrollerer for yrke og næring m.m., mister imidlertid utdanningsnivå sin betydning.

Tabell 3.1 Sannsynlighet for at en 66-åring fortsetter i arbeid året etter. Logistisk regresjon.

| | OR | S.E. | P-verdi |
|------------------------------------------------|-------|-------|---------|
| Bedriftsintern aldersgrense BA (Ref=ingen) | 1,000 | | |
| Før 2015 | 0,573 | 0,073 | 0,000 |
| Fra 2015 | 0,806 | 0,116 | 0,135 |
| Gammelt lovverk (AML før 2015) | 1,000 | | |
| Nye regler i AML (2015-2016) | 0,980 | 0,164 | 0,906 |
| Nye regler*ingen BA | 1,000 | | |
| Nye regler*BA før 2015 | 0,700 | 0,126 | 0,048 |
| Nye regler*BA fra 2015 | 0,752 | 0,157 | 0,172 |
| Mann (=Ref) | 1,000 | | |
| Kvinne | 0,691 | 0,060 | 0,000 |
| Yrkesgrupper | | | |
| Ledere (=Ref) | 1,000 | | |
| Akademiske yrker | 1,245 | 0,189 | 0,148 |
| Høyskoleyrker | 0,960 | 0,136 | 0,773 |
| Faglærte | 0,902 | 0,124 | 0,457 |
| Ufaglærte | 0,813 | 0,176 | 0,338 |
| Næring | | | |
| Finans/forsikring (=Ref) | 1,000 | | |
| Industri, bergverk, vann, elektrisitet | 0,863 | 0,156 | 0,415 |
| Bygge- og anleggsvirksomhet | 1,260 | 0,315 | 0,356 |
| Varehandel, reparasjon av motorvogner | 0,896 | 0,172 | 0,566 |
| Transport og lagring | 1,425 | 0,321 | 0,116 |
| Overnatting og servering | 1,207 | 0,450 | 0,614 |
| Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting | 1,154 | 0,208 | 0,428 |
| Forretningsmessig tjenesteyting | 1,147 | 0,306 | 0,607 |
| Undervisning | 1,068 | 0,346 | 0,840 |
| Helse- og sosialtjenester | 1,497 | 0,336 | 0,072 |
| Kultur, underholdning, info/kommunikasjon | 0,463 | 0,081 | 0,000 |
| Øvrige næringer | 1,596 | 0,421 | 0,077 |
| Utdanning | | | |
| Grunnskole/ukjent (=Ref) | 1,000 | | |
| Videregående | 0,882 | 0,099 | 0,264 |
| Universitet/høyskole kort | 0,973 | 0,144 | 0,851 |
| Universitet/høyskole, lang | 1,189 | 0,214 | 0,336 |
| Antall ansatte | | | |
| Mindre enn 50 (=Ref) | 1,000 | | |
| 50-99 ansatte | 0,941 | 0,139 | 0,678 |
| 100-249 ansatte | 0,844 | 0,107 | 0,180 |
| 250-999 ansatte | 0,948 | 0,129 | 0,695 |
| 1000 og flere ansatte | 0,781 | 0,107 | 0,072 |
| Konstant | 2,382 | 0,615 | 0,001 |
| N | | 3124 | |

*I tillegg kontrollert for kalenderår.

Andelen som fortsetter i jobb etter fylte 70 år

Vi har også sett på andelen 69-åringer som fortsetter i arbeid som 70-åringer, avhengig av om de er ansatt i en virksomhet som lenge har hatt en bedriftsintern aldersgrense, innførte en slik lavere aldersgrense i 2015 eller forholdt seg til arbeidsmiljølovens øvre aldersgrense på 70 år fram til 1. juli 2015 og 72 år deretter.

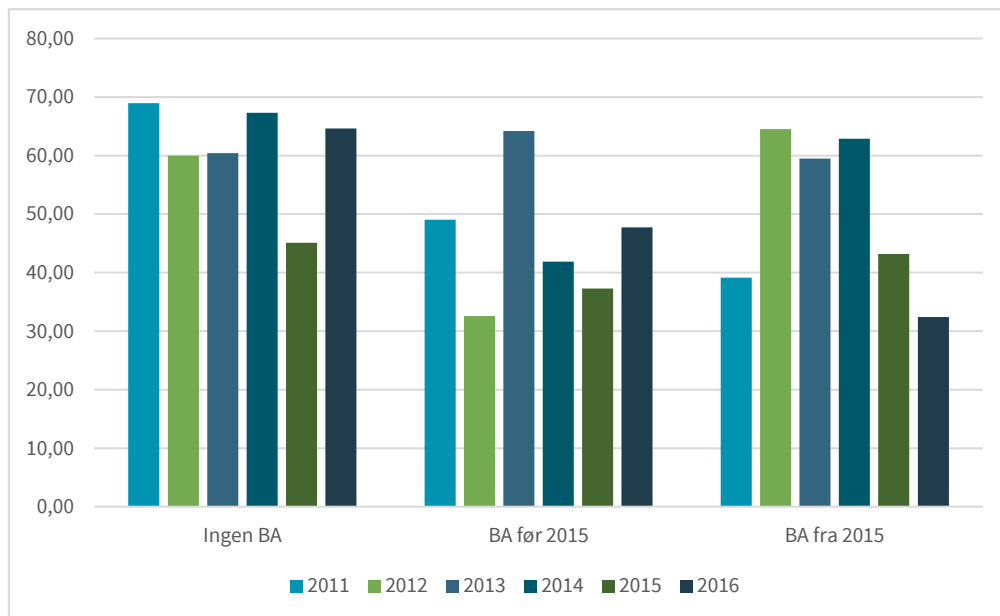
Også i dette tilfellet ser vi at en relativt høy andel fortsetter utover fylte 70 år blant dem som fortsatt var i arbeid som 69-åringer. I 2010 var det nærmere 70 prosent av 69-åringene som valgte og fikk lov til å fortsette som 70-åringer i virksomheter med en øvre aldersgrense på 70 år. Det indikerer at de fleste som ønsket det, faktisk fikk mulighet til å fortsette i jobb utover den øvre aldersgrensen. Den markante nedgangen i andelen som fortsatte fra 2014 til 2015, på hele 20 prosentpoeng, er, som tidligere nevnt, delvis relatert til omlegging av SSBs system for rapportering av arbeidsforhold.

Langt mer interessant er det at vi finner en økning i andelen som fortsetter som 70-åring fra 2015 til 2016 på nærmere 20 prosentpoeng i virksomheter som fra 1. juli 2015 forholdt seg til en aldersgrense på 72 år. Det indikerer at hevingen av aldersgrensen har hatt en betydelig effekt for den lille andelen som var i jobb som 69-åringer og ønsket å fortsette ytterligere ett år.

Derimot er det overraskende at sannsynligheten for å fortsette etter fylte 70 år også øker i virksomheter som hadde en bedriftsintern aldersgrense på 67 år fram til 1. juli 2016, og da først økte til 70 år. Hva dette skyldes, er vanskelig å si, annet enn at dette kan være en indikasjon på at mange tilsynelatende ikke følger opp kravet om konsekvent praktisering.

Ser vi på ansatte i de virksomhetene som fulgte arbeidsmiljølovens øvre aldersgrense på 70 år fram til 2015, for så å innføre en bedriftsintern aldersgrense på 70 år dette året, så hadde de ansatte 69-åringene her en relativt høy sannsynlighet for å fortsette i samme bedrift som 70-åringer fram til 2014 (hvor vi fikk bruddet i tidsserien). Blant ansatte i disse virksomhetene ser vi imidlertid en nedgang i sannsynligheten for å fortsette når vi sammenligner 2015 med 2016, noe som tyder på at den bedriftsinterne aldersgrensen på 70 år i disse tilfellene praktiseres relativt konsekvent (i alle fall mer enn hva er tilfelle i bedrifter som lenge har hatt en bedriftsintern aldersgrense).

Figur 3.5 Andelen 69-åring som fortsetter i jobb som 70-åring, i henholdsvis virksomheter med BA (før 2015), BA (fra 2015) og uten BA. 2010–2016.



Sannsynligheten for å fortsette etter fylte 70 år

Vi har også kjørt en multivariat analyse for å se om sammenhengen holder når vi kontrollerer for en del individ- og virksomhetskjennetegn, henholdsvis kjønn, utdanningsnivå, yrke, næring og bedriftsstørrelse.

Resultatene gjengitt i tabell 3.2 viser at en god del av dem som er i jobb som 69-åring, fortsetter i jobb som 70-åring. Som tilfellet var for 66-åringene, var det også for 69-åringene langt lavere sannsynlighet for å fortsette i arbeid dersom en var ansatt i en virksomhet som hadde bedriftsintern aldersgrense før 2015. Innføringen av nye regler for aldersgrensene synes likevel ikke å ha hatt noen betydning for 69-åringers sannsynlighet for å fortsette i jobb. De nye reglene hadde imidlertid virket en relativt kort stund.

Kvinner som var i jobb som 69-åring, hadde lavere sannsynlighet enn 69-årige menn i jobb for fortsatt å være i jobb som 70-åring, akkurat som tilfellet var ved 67 år. Blant 69-åringene utmerket akademiske yrker seg med en langt høyere sannsynlighet for å fortsette i arbeid enn arbeidere og andre yrkeskategorier, alt annet likt.

Isolert sett hadde 69-åringene innen finans og forsikring lavere sannsynlighet for å fortsette til de passerte 70 år enn 69-åringene i de fleste andre næringer. Imidlertid var det bare 69-åringene innen bygg og anlegg som utmerket seg med en betydelig høyere sannsynlighet for å fortsette som 70-åring i den multivariate analysen.

Utdanningsnivå synes ikke å ha noen betydning for om 69-åringene fortsetter i arbeid eller ikke. Det var størst sannsynlighet for å fortsette som 70-åring blant 69-åringene om de jobbet i mindre virksomheter med mindre enn 50 ansatte.

Tabell 3.2 Sannsynlighet for at en 69-åring fortsetter i arbeid året etter. Logistisk regresjon.

| | Odds ratio | S.E. | P-verdi |
|------------------------------------------------|------------|-------|---------|
| Bedriftsintern aldersgrense BA (ref. = ingen) | 1,000 | | |
| Før 2015 | 0,542 | 0,154 | 0,031 |
| Fra 2015 | 1,374 | 0,460 | 0,344 |
| Gammelt lovverk (aml før 2015) | 1,000 | | |
| Nye regler i aml (2015–2016) | 0,736 | 0,258 | 0,383 |
| Nye regler* ingen BA | 1,000 | | |
| Nye regler* BA før 2015 | 1,392 | 0,534 | 0,389 |
| Nye regler* BA fra 2015 | 0,457 | 0,198 | 0,071 |
| Mann (= ref.) | 1,000 | | |
| Kvinne | 0,669 | 0,137 | 0,050 |
| Yrkesgrupper (ref. = ledere) | 1,000 | | |
| Akademiske yrker | 3,676 | 1,377 | 0,001 |
| Høyskoleyrker | 1,023 | 0,329 | 0,944 |
| Faglærte | 0,915 | 0,275 | 0,769 |
| Ufaglærte | 0,751 | 0,293 | 0,462 |
| Næring, gruppert (ref. = finans og forsikring) | 1,000 | | |
| Industri, bergverk, vann, elektrisitet | 1,833 | 1,261 | 0,378 |
| Bygge- og anleggsvirksomhet | 5,554 | 4,508 | 0,035 |
| Varehandel, reparasjon av motorvogner | 1,781 | 1,231 | 0,403 |
| Transport og lagring | 2,625 | 1,921 | 0,187 |
| Overnatting og servering | 2,607 | 2,387 | 0,295 |
| Faglig, vitenskapelig og teknisk tj.yting | 0,919 | 0,664 | 0,907 |
| Forretningsmessig tjenesteyting | 0,531 | 0,428 | 0,432 |
| Undervisning | 0,926 | 0,761 | 0,925 |
| Helse- og sosialtjenester | 2,425 | 1,725 | 0,213 |
| Kultur, underholdning, info. og kommunikasjon | 1,345 | 0,944 | 0,673 |
| Øvrige næringer | 2,868 | 2,179 | 0,165 |
| Utdanning (ref. = grunnskole/ukjent) | 1,000 | | |
| Videregående | 0,674 | 0,156 | 0,088 |
| Universitet/høyskole kort | 0,699 | 0,228 | 0,273 |
| Universitet/høyskole, lang | 0,481 | 0,183 | 0,055 |
| Antall ansatte (ref. = mindre enn 50) | 1,000 | | |
| 50–99 ansatte | 0,261 | 0,074 | 0,000 |
| 100–249 ansatte | 0,452 | 0,113 | 0,001 |
| 250–999 ansatte | 0,516 | 0,146 | 0,019 |
| 1000 og flere ansatte | 0,459 | 0,141 | 0,011 |
| Konstant | 3,563 | 2,860 | 0,155 |
| N | | 795 | |

*I tillegg kontrollert for kalenderår.

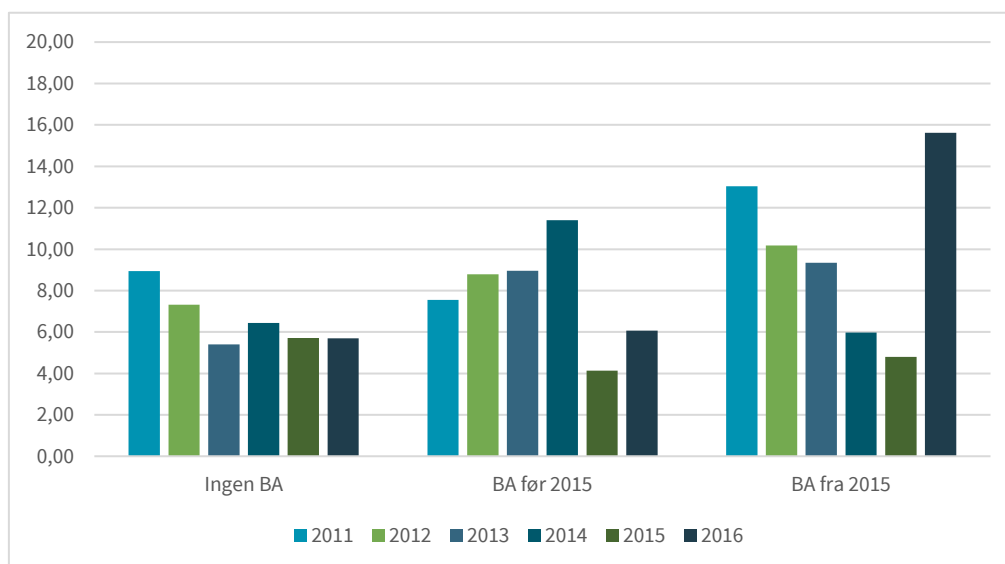
3.3 Ulike aldersgrenser og mobilitet

En del av dem som blir tvunget til å gå av fordi de jobber i en virksomhet med bedriftsintern aldersgrense, vil likevel kunne være i arbeid som 67-åring om de finner seg en annen arbeidsgiver eller starter egen virksomhet.

Som vist i figur 3.6 gjelder dette likevel relativt få, under 10 prosent. Ikke overraskende var sannsynligheten for å fortsette som 67-åring i en annen virksomhet lavest om en som 66-åring var ansatt i en virksomhet uten bedriftsintern aldersgrense. Ansatte i disse bedriftene har da også kunnet fortsette i samme virksomhet om de har ønsket det. For disse må det derfor ha vært andre forhold enn aldersgrensen som var det utslagsgivende for jobb-byttet.

Sannsynligheten for å bytte jobb om en hadde valgt å fortsette som 67-åring, økte fra 2015 til 2016. Det gjaldt særlig om en som 66-åring var ansatt i en virksomhet som innførte en bedriftsintern aldersgrense i 2015. Umiddelbart virker dette litt overraskende, da heving av den bedriftsinterne aldersgrensen fra 67 til 70 år skulle tilsi at et slikt skifte ikke lenger skulle være nødvendig, da en jo etter 1. juli 2016 har hatt rett til å beholde jobben fram til fylte 70 år.

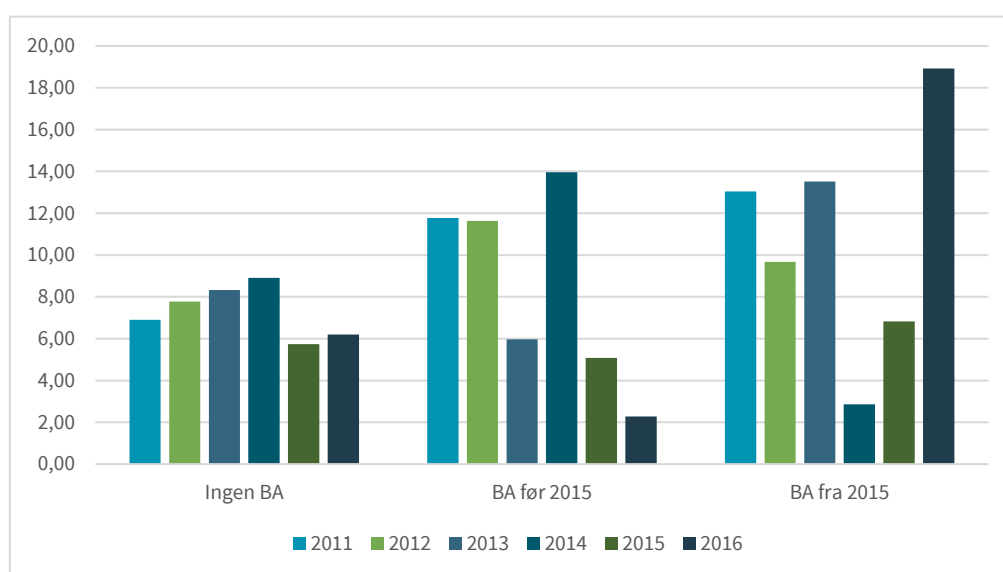
Figur 3.6 Andelen 66-åring som fortsetter i en annen virksomhet som 67-åring i henholdsvis virksomheter med BA (før 2015), BA (fra 2015) og uten BA. 2010–2016.



Ser vi på sannsynligheten for jobbskifte blant 69-åring som fortsetter i arbeid som 70-åring, er det stor variasjon i andel jobb-bytter avhengig av virksomhetens aldersgrense (jf. figur 3.7). Andelen som bytter arbeidsgiver, varierer fra noen få prosent til opp mot 15 prosent. Generelt er jobbskifte som 70-åring minst utbredt blant 69-åringene som jobbet i virksomheter uten bedriftsinterne aldersgrenser, og mest utbredt blant 69-åringene som jobbet i virksomheter med bedriftsinterne aldersgrenser. Vi ser også en markant endring fra 2015 til 2016 i andelen som skifter jobb og arbeidsgiver. Særlig gjelder det for 69-åringene som var ansatt i virksomhetene som innførte en bedriftsintern aldersgrense først i 2015. I disse bedriftene økte sannsynligheten for jobbskifte blant 69-åringene med hele 10 prosentpoeng. Mens det i 2015 var om lag 5 prosent av dem som fortsatte, som skiftet jobb, så gjaldt det nærmere 15 prosent i 2016. Blant ansatte i virksomheter som lenge hadde hatt en bedriftsintern

aldersgrense (fra før 2015), utgjorde økningen, til sammenligning, kun et par prosentpoeng. Forskjellen i andel som skiftet jobb blant 69-åringene som jobbet som 70-åring, kan skyldes at det var flere 69-åringene i utgangspunktet i virksomhetene som innførte bedriftsintern aldersgrense først i 2015 (i disse bedriftene hadde de jo lenge kunnet jobbe opptil fylte 70 år), enn det var i virksomheter som lenge hadde hatt en slik lavere aldersgrense, hvor de færreste hadde fått lov til å fortsette som 67-åring. En kan dermed tenke seg at det var en mer selektert gruppe av eldre arbeidstakere som var mer dedikert til arbeidsplassen, og som arbeidsgiver ønsket å beholde, i den sistnevnte enn i den førstnevnte gruppen. Men forskjellen kan også skyldes at innføringen av konsekvent praktisering brukes mer aktivt i førstnevnte virksomheter, hvor en nettopp har innført en bedriftsintern aldersgrense, enn i sistnevnte virksomheter, hvor en lenge har hatt en lavere aldersgrense for stillingsvern.

Figur 3.7 Andelen 69-åring som fortsetter i en annen virksomhet som 70-åring i henholdsvis virksomheter med BA (før 2015), BA (fra 2015) og uten BA. 2010–2016.



4 Økte aldersgrenser og rekruttering av seniorer

En av påstandene fra partene i arbeidslivet knyttet til aldersgrensen for stillingsvern og debatten om eventuelt å heve denne til 75 år, eventuelt fjerne den, er at en for høy aldersgrense vil gjøre flere virksomheter mer skeptiske til å ansette yngre seniorer. Begrunnelsen er at disse yngre seniorene vil ha rett til å jobbe til en høyere alder enn tidligere; en er derfor redd for at en økt aldersgrense kan medføre en økning i antall vanskelige personalpolitiske saker på sikt da flere eldre arbeidstakere kan ønske å jobbe lenger enn arbeidsgiver ser formålstjenlig eller lønnsomt.

I det etterfølgende skal vi undersøke om det er variasjon i mønstrene for rekrutteringen av seniorer før og etter 2015 og mellom bedrifter med og uten bedriftsinterne aldersgrenser. Første hypotese, eller antakelse, er at desto høyere aldersgrensen er, jo mer forsiktig vil virksomheten være med å ansette henholdsvis personer mellom 55 og 62 år (yngre seniorer) og personer 62 år og eldre (eldre seniorer). Andre hypotese, eller antakelse, er at det vil være en nedgang i rekrutteringen fra 2015 til 2016 etter heving av den øvre aldersgrensen fra 70 til 72 år og heving av den bedriftsinterne aldersgrensen fra 67 til 70 år.

4.1 Andel nyansatte blant 55–62-åringene

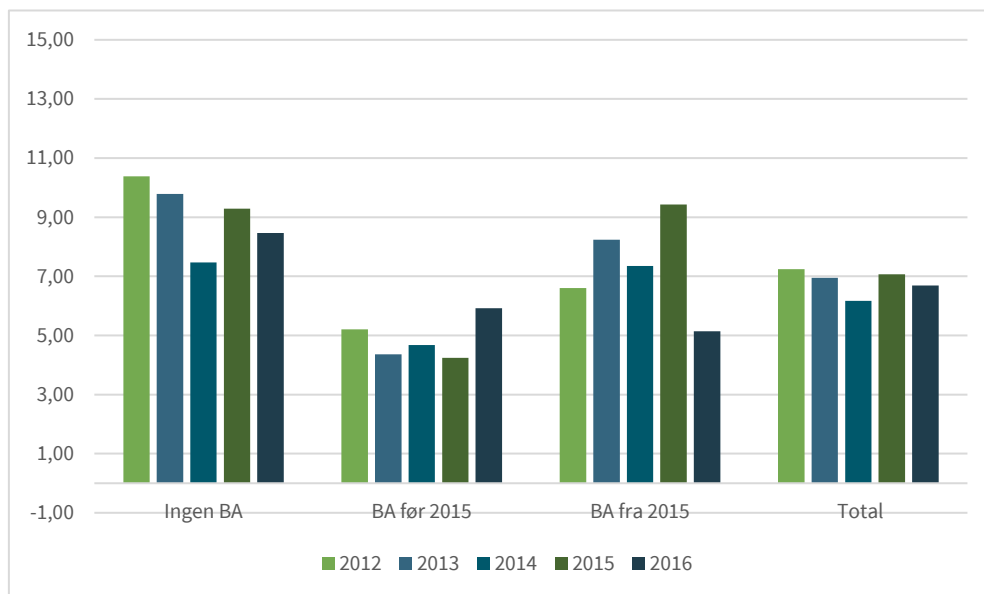
Tallene i figur 4.1 viser andelen av yrkesaktive 55–61-åringene som er nyansatt ett gitt år (fordelingene for yngre og eldre alderstrinn vises i figur 1 i vedlegg 3). Figuren viser at det var en nedgang i andelen nyrekrutterte blant yrkesaktive 55–62-åringene i hele perioden 2010–2016.

Det er likevel markante forskjeller mellom virksomheter med ulike aldersgrenser for stillingsvern. Flest i aldersgruppen 55–62 år er nyrekrutterte til virksomheter med den høyeste aldersgrensen. Det kan indikere at det er virksomheter som følger arbeidsmiljølovens øvre aldersgrense, som i størst grad rekrutterer yngre seniorer. Det er i så fall det motsatte av hva en kanskje skulle forventet ut fra partenes resonnerment.

Ser vi på den samlede endringen i andelen nyansatte som følge av hevingen av aldersgrensen i 2015, har det vært en liten nedgang i andelen nyrekrutterte yngre seniorer fra 2015 til 2016. Nedgangen var mest markant i virksomheter som først innførte en bedriftsintern aldersgrense i 2015, hvor andelen nyrekrutterte yngre seniorer gikk ned med rundt 4 prosentpoeng fra 2015 til 2016. Men også i de virksomhetene som ikke har en slik lavere aldersgrense, har det vært en liten nedgang, om enn bare på rundt et halvt prosentpoeng. Motsatt utvikling har det derimot vært blant virksomheter som lenge har hatt en bedriftsintern aldersgrense. Disse virksomhetene rekrutterte rundt 2 prosentpoeng flere av de yngste eldre i 2016 enn de gjorde i 2015. Hva dette rekrutteringsmønsteret skyldes, er uvisst, men det kan, som tidligere nevnt, ha sammenheng med den typen arbeidskraft de ulike virksomhetene normalt

sysselsetter, som at virksomheter med BA i større grad sysselsetter høyt utdannet arbeidskraft til mindre belastende jobber.

Figur 4.1 Andel i alderen 55–62 år blant nyansatte samlet og henholdsvis i virksomheter med BA fra før 2015, med BA fra 2015 og uten BA. 2010–2016.



Selv om de nye bedriftsinterne aldersgrensene kun har vart halve 2016, peker de observerte endringene i rekrutteringen blant alle bedrifter med ti eller flere ansatte mot at hevingen av aldersgrensen i 2015 ikke har hatt noen særlig effekt på rekrutteringen, da endringene vi finner, er motsatt av det forventede. Det er derfor vanskelig å slutte noe sikkert om sammenhengen mellom aldersgrenser og rekruttering. En bør nok også se på virkningen av en heving av aldersgrense på rekruttering av yngre seniorer over et noe lengre tidsspenn enn vi har hatt mulighet til her, før en endelig konkluderer, da tilpasninger til nytt regelverk kan ta noe tid.

At færre på et alderstrinn er nyansatte, trenger heller ikke bety at det er vanskeligere for eldre enn yngre å få seg en ny jobb. Det kan også være en indikasjon på at flere av dem har et trygt og fast arbeidsforhold og dermed ikke ønsker eller trenger å se seg om etter nytt arbeid. Som påpekt i en tidligere rapport (Tofte, Midtsundstad & Bjørnstad 2016) kan den lavere arbeidsmarkedsmobiliteten blant dem over 50 år i Norge sammenlignet med andre OECD-land i stor grad relateres til lavere ledighetsnivå i Norge enn i de fleste andre land. Med andre ord er det færre nordmenn som må skifte jobb fordi de har mistet jobben for eksempel som følge av at virksomheten går konkurs, nedbemanner og må si opp ansatte.

Dette mønsteret kan imidlertid også ha sammenheng med at virksomheter med og uten bedriftsintern aldersgrense i utgangspunktet er svært forskjellige, og at virksomheter som har valgt å ikke ha en lavere aldersgrense, er virksomheter med yrker som i utgangspunktet har lav reell avgangsalder. Lederne i disse virksomhetene er dermed kanskje heller ikke så engstelige for at flere ansatte enn før skal velge å jobbe lenger enn hva arbeidsgivere strengt tatt ønsker. Med utgangspunkt i disse forskjellene kan vi derfor ikke slutte at det er en sammenheng mellom høye aldersgrenser og lav rekruttering av yngre seniorer.

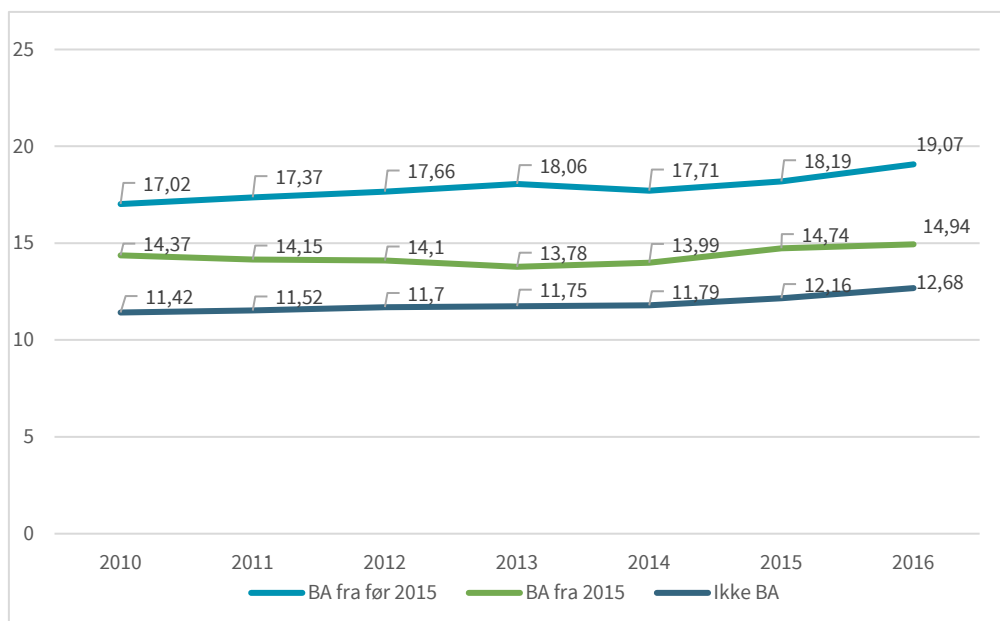
4.2 Andel yngre og eldre seniorer blant de nyansatte

En annen måte å måle virksomhetens interesse for yngre seniorer på er å se på den andelen seniorenne utgjør av alle nyansatte i virksomhetene. Vi har derfor undersøkt om det har vært en endring i andelen nyansatte yngre seniorer (55–61 år) og eldre seniorer (62+) fra 2010 til 2016 i virksomheter med ulike aldersgrenser for stillingsvern.

Som figur 4.2 viser (og tabell V3.3 i vedlegg 3), utgjør nyansatte seniorer i alderen 55–61 år mellom 11 og 19 prosent av alle nyrekruttede i privat sektor i den perioden vi ser på. Virksomheter som i størst grad ansetter yngre seniorer, er virksomheter som lenge har hatt en bedriftsintern aldersgrense, mens virksomheter uten bedriftsintern aldersgrense er mer forsiktige. Isolert sett kan det tyde på at det å ha en høy aldersgrense for stillingsvern gjør en mer skeptisk til å ansette de yngste seniorenne. Det kan imidlertid også være at forskjellen mellom virksomheter i villigheten til å ansette yngre seniorer er relatert til andre systematiske forskjeller mellom virksomhetene enn akkurat aldersgrensene. Som vi tidligere har vist, er virksomheter med ulike aldersgrenser for stillingsvern ulike på svært mange områder.

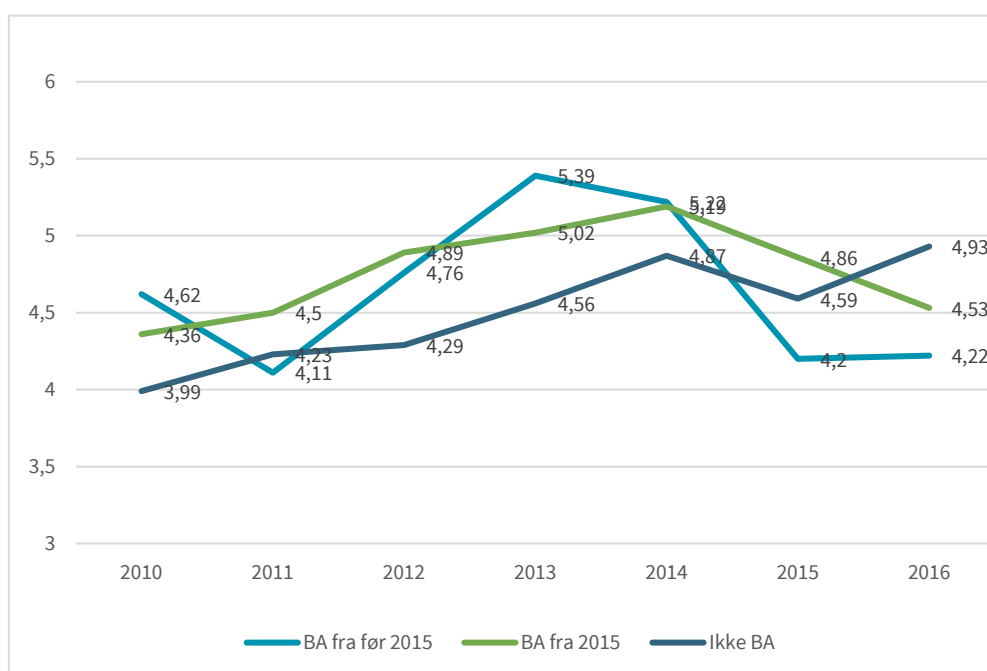
Vi ser derimot ingen nedgang i rekrutteringen av yngre seniorer etter hevingen av aldersgrensen mellom 2015 til 2016. Tvert om finner vi at andelen nyansatte yngre seniorer som andel av alle nyrekruttede har økt litt fra 2015 til 2016. Særlig gjelder dette i virksomheter som lenge har hatt en bedriftsintern aldersgrense. I disse virksomhetene har andelen nyansatte 55–61-åring økt med tilnærmet 1 prosentpoeng fra 18 til 19 prosent. Økningen i den bedriftsinterne aldersgrensen fra 67 til 70 år synes med andre ord ikke å ha gjort disse virksomhetene mer skeptiske til å ansette de yngste seniorenne. Tilsvarende ser vi en liten økning i andelen nyansatte yngre seniorer som andel av alle nyrekruttede hos virksomheter som innførte en bedriftsintern aldersgrense først i 2015, og i virksomheter som lenge har hatt en bedriftsintern aldersgrense.

Figur 4.2 Andelen av de nyansatte som er 55–61 år gamle i perioden 2010–2016 i virksomheter med ulike aldersgrenser.



Ser vi på virksomhetenes interesse for å ansette seniorer som er 62 år og eldre, er bildet litt mer brokete (figur 4.2 og tabell V3.3 i vedlegg 3). Samlet utgjør seniorer i denne alderen mellom 4 og 5,4 prosent av alle nyansatte årlig. Andelen i denne aldersgruppen blant de nyansatte økte også jevnt fra 2010 til 2013–2014. Det gjaldt uavhengig av om virksomheten hadde en bedriftsintern aldersgrense eller ikke. Etter 2014 har andelen seniorer i alderen 62+ blant de nyansatte imidlertid gått ned, bortsett fra i virksomheter som ikke har noen bedriftsintern aldersgrense. Med andre ord har det vært en økning i rekrutteringen av de eldste seniorene i virksomhetene som har den høyeste aldersgrensen for stillingsvern. I 2016 var for eksempel andelen nyansatte 62+ høyest i nettopp disse virksomhetene. Til sammenligning har andelen nyansatte i alderen 62+ gått kraftig ned i virksomheter som lenge har hatt bedriftsinterne aldersgrenser. Unntaket er perioden 2015 til 2016 hvor andelen nyansatte eldre seniorer i disse virksomhetene har vært stabil.

Figur 4.3 Andelen av de nyansatte som er 62+ i perioden 2010–2016 i virksomheter med ulike aldersgrenser.



Summerer vi opp, kan resultatene tyde på at hevingen av aldersgrensen i 2015 ikke reduserte virksomhetenes interesse for å rekruttere yngre seniorer i alderen 55–61 år. Når det gjelder seniorer i alderen 62 år og eldre, er bildet mer brokete. Blant virksomheter med den høyeste aldersgrensen har det likevel vært en jevn økning i andelen i alderen 62+ blant de nyansatte i hele perioden. Det gjelder også etter at aldersgrensen ble hevet i 2015. Resultatene støtter dermed ikke argumentet om at en høyere aldersgrense gjør virksomhetene mindre villige til å ansette seniorer.

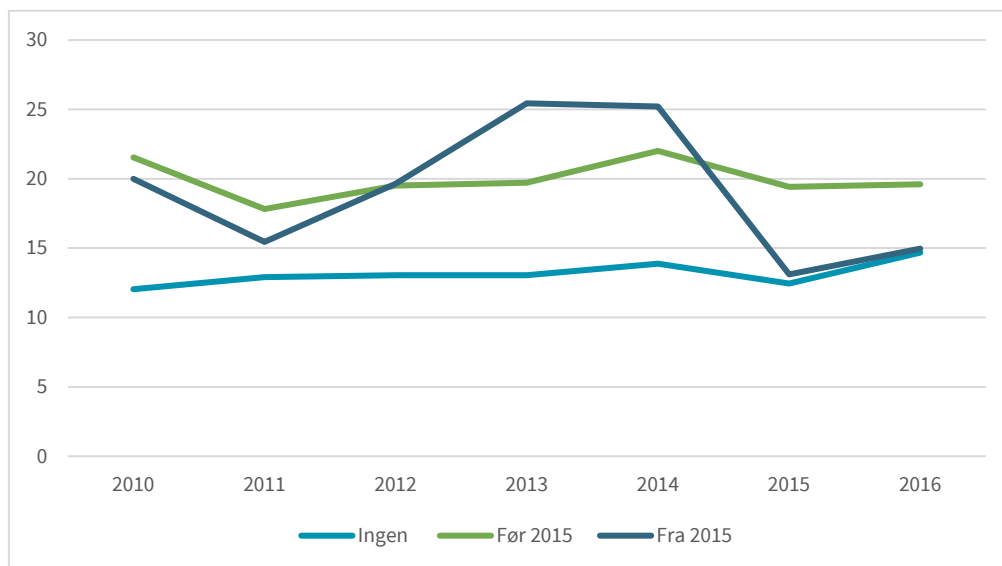
5 Hvilke bedrifter har ansatte over 67 og 70 år?

Et av formålene med en høy øvre aldersgrense for stillingsvern i arbeidsmiljøloven er å stimulere flere virksomheter til å holde på sine eldste ansatte. I dette kapitlet ser vi nærmere på hva som kjennetegner virksomheter som har ansatte over henholdsvis 67 og 70 år, og i hvilke yrker og stillingskategorier flertallet av de eldste er å finne.

5.1 Andelen virksomheter med ansatte over 70 år

Over perioden 2010–2016 har det jevnt over vært flest virksomheter med ansatte på 70 år og over blant virksomheter *med* enn uten en bedriftsintern aldersgrense (uavhengig av om denne ble innført før eller i 2015) (jf. figur 5.1). Det er, med andre ord, ikke slik at det er flest virksomheter med ansatte over 70 år blant virksomheter med de høyeste aldersgrensene for stillingsvern, men motsatt. De med den laveste faktiske aldersgrensen (BA) har oftere ansatte som er 70 år eller eldre. Dette har, som tidligere redegjort for, trolig sammenheng med at det i all hovedsak er virksomheter med yrker hvor de ansatte normalt står til en høyere alder, som har innført lavere bedriftsbestemte aldersgrenser.

Figur 5.1 Andelen virksomheter som har ansatte 70 år og eldre over perioden 2010 til 2016 i henholdsvis virksomheter med BA fra før 2015, virksomheter med BA fra og med 2015 og virksomheter uten BA.



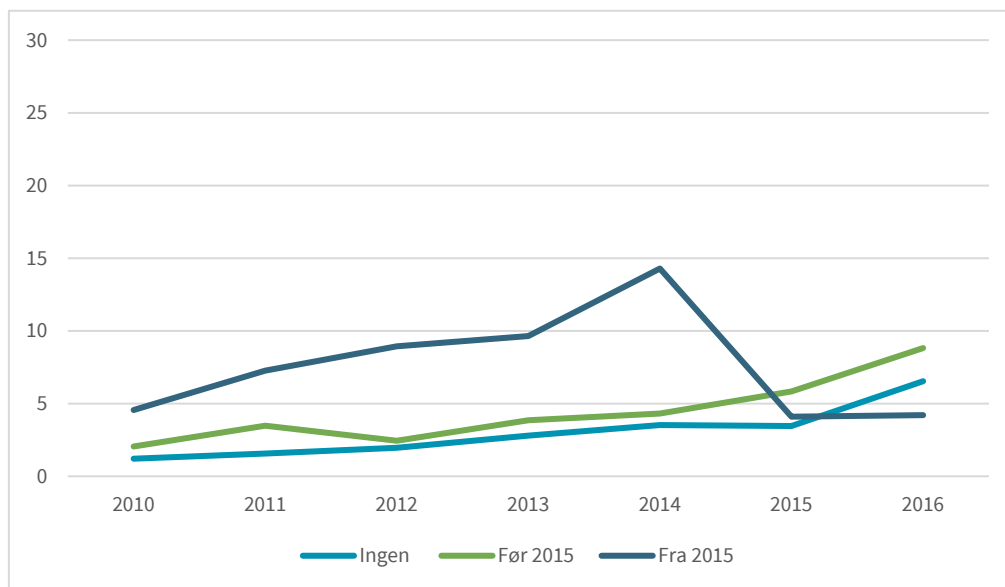
Interessant er det også å observere at endringen i andelen virksomheter med ansatte over 70 år har vært størst blant virksomheter som først innførte en bedriftsintern aldersgrense i 2015. Det var også i disse virksomhetene andelen i alderen 70 år og over var høyest i perioden 2012 til 2014. Vi ser i tillegg at det har vært en markant nedgang

fra 2014 til 2015/2016 i andelen virksomheter i denne kategorien som har ansatte som er 70 år og eldre, fra 25 prosent i 2014 til 15 prosent i 2016. Deler av nedgangen fra 2014 til 2015 kan trolig tilskrives SSBs endrede rutiner for registrering av arbeidsforhold. Det kan likevel ikke være hele forklaringen, da vi ikke finner en tilsvarende stor reduksjon fra 2014 til 2015 i virksomheter uten BA og i virksomheter som hadde BA også før 2015. Det er derfor rimelig å tro at dette kan være knyttet til innføring av den bedriftsinterne aldersgrensen.

At en har en ansatt på 70 år eller mer, kan innebære at vedkommende jobber alt fra noen timer per uke til full stilling. Vi har derfor også sett på andelen virksomheter som har ansatte i den aktuelle aldersgruppen i heltidsstillinger. Som figur 5.2 viser, er andelen virksomheter med seniorer 70+ i heltidsstillinger langt lavere enn andelen som har en ansatt i denne aldersgruppen (uavhengig av stillingsprosent).

Interessant er det også å observere at det er de virksomhetene som fulgte arbeidsmiljølovens øvre aldersgrense på 70 år fram til 2015 for så å innføre en bedriftsintern aldersgrense, som har opplevd de største endringene i andelen over 70. Nedgangen i andelen virksomheter med ansatte 70 + kan kanskje tyde på at det var de virksomhetene som alt hadde en del ansatte over 70 år, som først og fremst valgte å innføre en bedriftsintern aldersgrense som følge av lovendringen, noe som også underbygges av oversiktene over aldersfordelingen etter næring (jf. figur 3.3). Som figur 5.2 viser, har det ikke vært noen endring i andelen virksomheter med ansatte i de eldste aldersgruppene i denne gruppen virksomheter etter at den bedriftsinterne aldersgrensen ble innført i 2015, kun fra 2014 til 2015, noe som kan indikere at den bedriftsinterne aldersgrensen praktiseres relativt konsekvent (slik loven pålegger).

Figur 5.2 Andelen virksomheter som har ansatte 70 år og eldre i heltidsstillinger (eksklusive personer i lederstillinger) over perioden 2010 til 2016 i henholdsvis virksomheter med BA fra før 2015, virksomheter med BA fra og med 2015 og virksomheter uten BA.



Blant de øvrige virksomhetene, de som lenge har hatt en bedriftsintern aldersgrense eller aldri har hatt en slik lavere aldersgrense, har det vært små endringer over hele perioden (jf. figur 5.2). Det har likevel vært en svak økning i andelen virksomheter med ansatte over 70 år fra 2015 til 2016. Lovendringen synes dermed å ha bidratt til

at noen flere ansatte på 70 år og over har fått fortsatt i en heltidsstilling etter at aldersgrensen ble hevet fra 70 til 72 år.

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

I surveyundersøkelsen var det drøyt 31 prosent av lederne som oppga at de hadde én eller flere ansatte som var 67 år eller eldre, hvorav 11 prosentpoeng hadde én eller flere ansatte som var 70 år eller eldre (jf. tabell 5.1). Flest virksomheter med ansatte over 67 år finner vi i industrien, innen transport og lagring og innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, og færrest virksomheter med ansatte over 67 år finner vi i informasjons- og kommunikasjonsbransjen og innen overnattings- og serveringsvirksomhet.

At det er vanligere med ansatte i så høy alder i store enn i små bedrifter, er ikke så overraskende, da sannsynligheten for at minst én ansatt er i den aktuelle aldersgruppen i utgangspunktet, vil være større om en har flere ansatte. Noe av den observerte forskjellen i andelen virksomheter med ansatte over 67 år mellom bransjer skyldes derfor også at den typiske bedriftsstørrelsen varierer mellom næringer.

Forskjellen mellom virksomheter med ulike hovedyrkesgrupper er relativt liten. Den absolutt laveste andelen virksomheter med ansatte over 67 år finnes blant virksomheter med i hovedsak jordbruks- og skogbruksarbeidere, salgs- og serviceansatte og omsorgsarbeidere.

Jevnt over finner vi flere virksomheter med ansatte over 67 år i næringer hvor flertallet er industrioperatører, transportarbeidere eller ufaglærte, enn i næringer hvor hoveddelen er akademikere eller høyskoleutdannede. Om det betyr at det er de tradisjonelle arbeiderne i disse virksomhetene som er de eldste, vet vi ikke, da de fleste industrivirksomheter også vil ha en teknisk avdeling og en administrativ avdeling med høyere utdannede. Og det kan være at det er blant disse vi først og fremst finner ansatte i de øverste alderssjiktene.

Tabell 5.1 Andel virksomheter i privat sektor som har ansatte over henholdsvis fylte 67 år og 70 år, fordelt på ulike bakgrunnskjennetegn (bransje, hovedyrkesgruppe, bedriftsintern aldersgrense). N = 1501.⁶

| | Har ansatte 70 år eller eldre | Har ansatte 67–69 år | Ingen ansatte over 67 år | Sum | N |
|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------|--------------------------------|------------|------------|
| Samlet | 11 | 20 | 69 | 100 | 1501 |
| Industri og bergverk | 13 | 24 | 62 | 100 | 253 |
| Bygg og anlegg | 8 | 24 | 68 | 100 | 156 |
| Varehandel | 11 | 16 | 73 | 100 | 327 |
| Overnattings- og serveringsvirksomhet | 7 | 10 | 83 | 100 | 69 |
| Transport og lagring | 17 | 22 | 62 | 100 | 97 |
| Forretningsmessig tjenesteyting | 10 | 17 | 73 | 100 | 59 |
| Informasjon og kommunikasjon | 4 | 6 | 91 | 100 | 53 |
| Finansierings- og forsikringsvirksomhet | 6 | 23 | 71 | 100 | 48 |
| Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting | 13 | 25 | 62 | 100 | 135 |
| Kulturell virksomhet, underholdning, fritidsvirksomhet | - | - | - | - | 19 |
| Undervisning | 7 | 24 | 69 | 100 | 46 |
| Helse og sosial | 6 | 19 | 75 | 100 | 161 |
| Primærnæringene | - | - | - | - | 30 |
| Øvrige næringer | 10 | 25 | 65 | 100 | 48 |
| Virksomhetens hovedyrkesgruppe (HYG) | | | | | |
| Administrative ledere og politikere | 20 | 0 | 80 | 100 | |
| Akademiske yrker | 20 | 11 | 69 | 100 | |
| Høyskoleyrker | 23 | 9 | 67 | 100 | |
| Kontor- og kundeserviceyrker | 19 | 3 | 79 | 100 | |
| Salgs-, service- og omsorgsykker | 14 | 10 | 76 | 100 | |
| Yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske | 10 | 30 | 60 | 100 | |
| Håndverkere o.l. | 22 | 9 | 69 | 100 | |
| Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere o.l. | 24 | 17 | 58 | 100 | |
| Yrker uten krav til utdanning | 21 | 18 | 61 | 100 | |
| Bedriftsstørrelse | | | | | |
| Inntil 15 ansatte | 16 | 7 | 77 | 100 | 408 |
| 16–35 ansatte | 15 | 11 | 74 | 100 | 566 |
| 36–75 ansatte | 24 | 8 | 68 | 100 | 269 |
| 76–150 ansatte | 31 | 18 | 50 | 100 | 128 |
| Over 150 ansatte | 35 | 19 | 47 | 100 | 130 |

⁶ Andelen ledere i primærnæringene og kulturell virksomhet som har svart, er så liten at den ikke gjengis.

For å få et bedre bilde av hvem som får eller velger å fortsette etter fylte 67 år i ulike yrker, spurte vi også lederne om hva slags yrker og stillinger de over 67 år innehadde. Ikke overraskende oppgir de fleste lederne at mange av de eldste ansatte enten selv er ledere eller har et akademikeryrke.

5.3 Hva skiller virksomheter med og uten ansatte over 67 år?

For å få et bilde av hva som kjennetegner virksomheter som har ansatte over 67 år til forskjell fra virksomheter som ikke har det, har vi også gjennomført en multivariat analyse hvor den avhengige variabelen er det å ha ansatte på 67 år og eldre (= 1) eller ikke (= 0).

I analysen kontrolleres det for følgende virksomhetskjennetegn: 1) *type arbeidskraft* (akademikere og høyskoleyrker = 1; kontor, salg, service og omsorgsykker = 2; håndverkere = 3; operatører og ufaglærte = ref.), 2) *arbeidskraftsbehov* de nærmeste tolv månedene (behov for økning = 1; samme antall eller reduksjon = 0), 3) *rekrutteringssituasjon* (lett å rekruttere kompetent arbeidskraft = 1; vanskelig å rekruttere = 0), 4) *konkurransesituasjon* i produkt-/tjenestemarkedet og *økonomisk situasjon* (god økonomi og svak konkurranse = 1; god økonomi og sterk konkurranse = 2; dårlig økonomi og svak konkurranse = 3; dårlig økonomi og sterk konkurranse = ref.), 5) *ytelsesordning* = 1; ellers = 0, 6) *AFP-ordning* = 1; ellers = 0, 7) *bedriftsintern aldersgrense* for stillingsvern (har en bedriftsintern aldersgrense = 1; har ikke en bedriftsintern aldersgrense = 0), 8) *seniorpolitikk og seniortiltak* (har seniorpolitikk og tiltak = 1; har seniorpolitikk, men ikke tiltak = 2; har verken seniorpolitikk eller tiltak = ref.), 9) *bedriftsstørrelse / antall ansatte* (opptil 15 ansatte = 1; 16–35 ansatte = 2; 36–75 ansatte = 3; 76–150 ansatte = 4; flere enn 150 ansatte = ref.), 10) *bransje/næring* (diverse andre næringer = 1; industri og bergverk = 2; bygg og anlegg = 3; varehandel = 4; transport og lagring = 5; serverings- og overnattingsvirksomhet = 6; kommunikasjon og informasjon = 7; finansierings- og forsikringsvirksomhet = 8; faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting = 9; forretningsmessig tjenesteyting = 10; undervisning = 11; helse og sosialtjenester = ref.) og 11) *størrelse på kommunen hvor virksomheten er etablert* (inntil 10 000 = 1; 10 000–49 999 = 2; 50 000 eller flere = ref.).

Tabell 5.2 viser at sannsynligheten for at en privat virksomhet har ansatte over 67 år, øker om det er en virksomhet innen varehandelen eller innen faglig, vitenskapelig eller teknisk tjenesteyting eller øvrige næringer, framfor en virksomhet som tilbyr helse- og sosialtjenester. Analysene viser også at virksomheter innen kommunikasjon og informasjon har særlig lav sannsynlighet for å ha ansatte over 67 år. Videre øker sannsynligheten om virksomheten primært sysselsetter operatører, sjåførere eller ufaglærte framfor personer i kontoryrker eller salgs-, service- og omsorgsykker. Som nevnt har også store virksomheter større sannsynlighet enn små virksomheter for å ha ansatt én eller flere av de eldste seniorene. Virksomhetens økonomi og konkurransesituasjon synes derimot å ha mindre betydning, selv om analysene indikerer at virksomheter med god økonomi og sterk konkurranse oftere har ansatte på dette alderstrinnet. Sammenhengen er likevel ikke statistisk sikker (ikke signifikant). Det er også en tendens til at sannsynligheten for å ha ansatte personer som er 67 år og eldre, øker om virksomheten har stort behov for flere ansatte de nærmeste tolv månedene. Generelle rekrutteringsproblemer synes likevel ikke å ha noe å si.

Tabell 5.2 Hva kjennetegner virksomheter som har ansatte som er 67 år og eldre Logistisk regresjonsanalyse.

| | OR | P-verdi |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------|
| Hovedyrkesgruppe | | |
| Operatører, sjåfører og ufaglærte (=Ref) | 1,000 | |
| Akademikere og høyskoleyrker | 0,804 | 0,301 |
| Kontoransatte, salg, service og omsorgsykker | 0,553 | 0,005 |
| Håndverkere | 0,766 | 0,213 |
| Økt arbeidskraftsbehov nærmeste 12 måneder | 1,250 | 0,113 |
| Har rekrutteringsproblemer (svært eller nokså vanskelig å skaffe kompetent arbeidskraft) | 0,899 | 0,467 |
| Økonomi og konkurranse | | |
| Svak økonomi og sterk konkurranse (=Ref) | 1,000 | |
| God økonomi og svak konkurranse | 0,981 | 0,933 |
| God økonomi og sterk konkurranse | 1,278 | 0,118 |
| Svak økonomi og svak konkurranse | 1,003 | 0,984 |
| Har ytelsespensjon | | |
| Har AFP-ordning | 1,214 | 0,148 |
| Har bedriftsintern aldersgrense | 1,155 | 0,346 |
| Seniorpolitikk | | |
| Har verken seniorpolitikk eller -tiltak (=Ref) | 1,000 | |
| Har både seniorpolitikk og -tiltak | 1,633 | 0,003 |
| Har seniorpolitikk, men ikke seniortiltak | 1,536 | 0,007 |
| Næring | | |
| Helse- og sosialtjenester i privat sektor (=Ref) | 1,000 | |
| Diverse andre næringer | 2,011 | 0,022 |
| Industri og bergverk | 1,283 | 0,358 |
| Bygg og anlegg | 1,639 | 0,121 |
| Varehandel | 1,660 | 0,052 |
| Transport og lagring | 1,541 | 0,177 |
| Serverings- og overnattingsvirksomhet | 0,783 | 0,539 |
| Kommunikasjon og informasjon | 0,280 | 0,017 |
| Finansierings- og forsikringsvirksomhet | 0,896 | 0,790 |
| Faglig vitenskapelig og teknisk tjenesteyting | 2,048 | 0,016 |
| Forretningsmessig tjenesteyting | 0,949 | 0,891 |
| Undervisning | 1,332 | 0,470 |
| Bedriftsstørrelse | | |
| Mer 150 ansatte (=Ref) | 1,000 | |
| 76-150 ansatte | 0,920 | 0,751 |
| 36-75 ansatte | 0,496 | 0,003 |
| 16-35 ansatte | 0,370 | 0,000 |
| Inntil 15 ansatte | 0,316 | 0,000 |
| Kommunestørrelse hvor virksomheten er etablert | | |
| 50 000 eller flere innbyggere (=Ref) | 1,000 | |
| 10 000 – 49 999 innbyggere | 1,024 | 0,864 |
| Under 10 000 innbyggere | 1,327 | 0,092 |
| Konstant | 0,589 | 0,170 |
| N | 1501 | |

Det er også en viss tendens til at det å ha en AFP-ordning spiller inn, mens det ikke er slik at virksomheter med ytelsesbaserte pensjonsordninger sjeldnere har ansatte i de eldste alderskategoriene enn virksomheter som tilbyr innskuddsordninger eller en hybridpensjon.

At virksomhetens seniorenngasjement spiller inn, er kanskje ikke så overraskende: Har bedriften en seniorpolitikk/livsfasepolitikk, øker sannsynligheten for at de har ansatte i alderen 67 år og over, og tilbyr de i tillegg seniortiltak, øker sannsynligheten ytterligere. Det å ha en bedriftsintern aldersgrense har likevel ingenting å si.

Interessant er det også å observere at bedrifter som er etablert i mindre kommuner, oftere rapporterer å ha ansatte på 67 år og eldre enn bedrifter i større kommuner, alt annet likt; det vil si uavhengig av type næring, type arbeidskraft, bedriftsstørrelse, konkurransesituasjon etc.

Vi har også gjennomført en lignende analyse av sannsynligheten for å ha ansatte som er 70 år og eldre. Resultatene av denne analysen viste tilnærmet de samme resultatene. Det syntes imidlertid å være større sannsynlighet for å ha ansatte i så høy alder også innen transport og lagring i disse aldersgruppene. Analysen viste i tillegg at virksomheter som primært sysselsatte operatører, transportarbeidere og ufaglærte, hadde klart større sannsynlighet for å ha ansatte i denne alderskategorien enn øvrige virksomheter, herunder virksomheter hvor hovedyrkesgruppen var akademikere og ansatte i høyskoleyrker. Noe overraskende hadde arbeidskraftbehovet ingen betydning for om en hadde de aller eldste seniorenne blant de ansatte.

Drøfting av forskjellene

Det som først og fremst øker sannsynligheten for å ha ansatte som er 67 år og eldre, er at virksomheten har relativt mange ansatte og er en virksomhet innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, varehandelen eller øvrige næringer. Virksomheter innen informasjons- og kommunikasjonsbransjen har derimot sjelden ansatte over 67 år, alt annet likt. At få i de øverste alderskategoriene er ansatt i informasjons- og kommunikasjonsbransjen, er kanskje ikke så overraskende, gitt at det har vært trange kår og en del nedbemanning i mediebransjen de senere årene. Det betyr likevel ikke at yrkesgrupper i denne bransjen ikke er i arbeid som 67-åring. Trolig er en del av dem frilansere (selvstendig næringsdrivende). Det samme kan for øvrig gjelde for en del eldre i de øvrige bransjene vi ser på. Som vi så i kapittel 3, var det rundt 10 prosent av 66-åringene som ikke fortsatte som 67-åring i samme bedrift, men i en annen bedrift eller som selvstendig næringsdrivende.

Sannsynligheten for å finne ansatte på 67 år og eldre i en bedrift er også større om virksomhetens hovedyrkesgruppe er operatører (industriarbeidere), sjåførere eller ufaglærte. Motsatt er det om virksomhetens hovedyrkesgruppe utgjøres av kontoransatte, selgere, serviceansatte og/eller er ansatt i et omsorgsykke. En finner også oftere virksomheter med ansatte 67 år og eldre i virksomheter som er etablert på små steder heller enn i storbyene, noe som kanskje kan ha sammenheng med at det kan være vanskeligere som leder å si opp eller nekte en eldre ansatt å fortsette om en kjenner vedkommende godt og er en del av det samme lokalsamfunnet. En annen årsak kan være at det på små steder er vanskeligere å finne en kompetent erstatter.

Sannsynligheten for å finne ansatte i de eldste aldersklassene synes også å øke noe om virksomheten har stort behov for flere ansatte på kort sikt, enn om de ikke har det, og om virksomheten har et visst seniorenngasjement, primært i form av seniorpolitikk/livsfasepolitikk, men også seniortiltak. Om sistnevnte sammenheng skyldes at

seniorengasjementet øker sannsynligheten for at en holder på de eldste, eller om mange eldre i virksomheten i seg selv fører til et større seniorengasjement, er vanskelig å si, da analysene ikke kan si noe om i hvilken retning årsakssammenhengene eventuelt går.

Om en har bedriftsinterne aldersgrenser eller ikke, synes derimot å ha lite å si. Det kom da også fram når vi ba virksomhetene begrunne hvorfor de hadde ansatte over 67 år (jf. tabell 6.1 i kapittel 6).

Hva slags pensjonsordning som tilbys, og virksomhetens rekrutteringssituasjon synes for øvrig å ha minimal betydning. Vi finner i alle fall ingen signifikant variasjon i andelen over 67 år mellom virksomheter som er ulike på disse områdene. Men selv om sammenhengen ikke er signifikant, kan det se ut som om virksomheter som sier de har god økonomi og opplever sterk konkurranse, oftere har eldre ansatte enn dem som har dårlig økonomi, men samme konkurransesituasjon. Det kan indikere at de «har råd» til å la en del ansatte fortsette (selv om dette vil bety en noe lavere produktivitet).

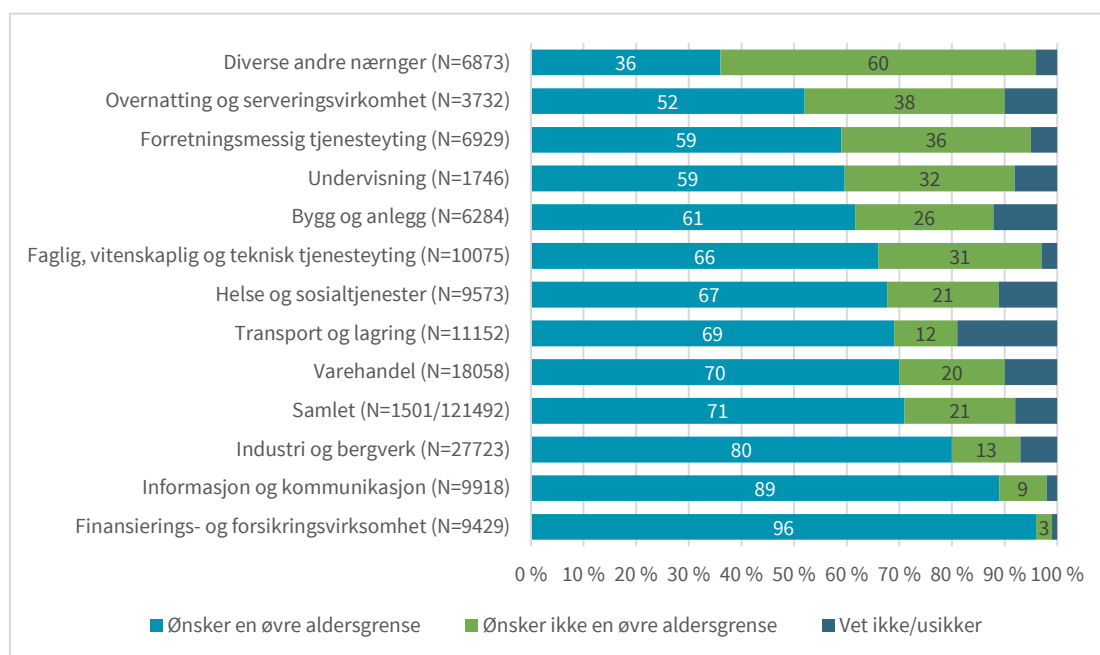
6 Ledernes holdning til og erfaringer med aldersgrensene

Erfaring med og holdninger til aldersgrensene er viktig for deres legitimitet og for hvordan de praktiseres. I dette kapitlet gjengir vi lederne holdninger til det å ha en øvre aldersgrense, hva de mener denne bør være, og deres erfaringer med vanskelige saker knyttet til håndheving av virksomhetens aldersgrense for stillingsvern. I tillegg redegjør vi for lederne begrunnelse for å beholde ansatte over 67 år og hvordan den varierer mellom ledere i ulike næringer og med ulike aldersgrenser.

6.1 Ledernes holdning til aldersgrensen for stillingsvern

Av de intervjuede lederne i vår undersøkelse var det hele 52 prosent som ikke ønsket en lovbestemt øvre aldersgrense for stillingsvernet, mens 36 prosent ønsket en aldersgrense. 12 prosent hadde imidlertid ikke gjort seg opp noen mening om saken.

Figur 6.1 *Andelen ansatte i virksomheter som ønsker versus ikke ønsker en øvre aldersgrense for stillingsvern. N = 121 492 ansatte i 1501 virksomheter.*



Usikkerheten omkring eller uviljen mot en øvre aldersgrense var størst i små bedrifter (med færre enn 36 ansatte), hvor over halvparten av lederne ikke ønsket en aldersgrense eller var usikre på om det burde være en slik grense. I de største bedriftene med mer enn 150 ansatte gjaldt dette bare 17 prosent.

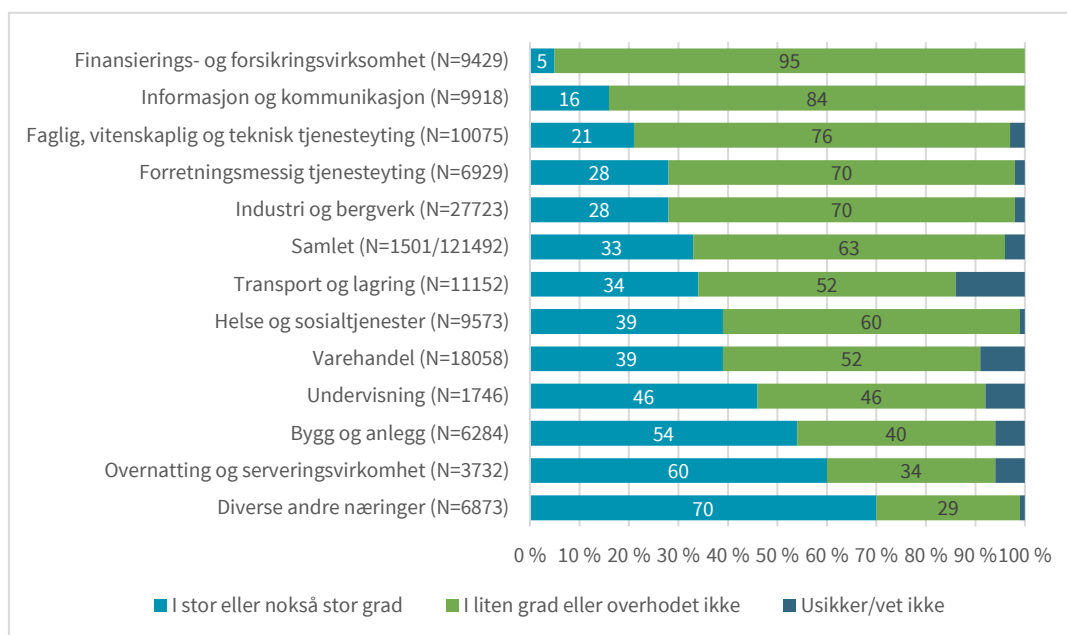
Tar vi hensyn til denne forskjellen i holdning etter bedriftsstørrelse og vekter andel virksomheter etter antall ansatte, ser vi at hele 71 prosent av de ansatte jobber i virksomheter hvor lederen ønsker en øvre aldersgrense (jf. figur 6.1). Målt i antall ansatte er ønsket om en øvre aldersgrense sterkest blant lederne innen finansierings- og forsikringsbransjen, kultur, underholdning, kommunikasjon og informasjon og industri, hvor henholdsvis 96 prosent, 89 prosent og 80 prosent av de ansatte jobber i virksomheter hvor lederne er positive til at det finnes en øvre aldersgrense.

De som ville ha en aldersgrense, ønsket primært at den skal være 70 år. Svært få av disse ønsket en aldersgrense som er høyere enn 72 år.

6.2 Holdning til endring av aldersgrensen i 2015

Vi spurte også lederne om de støttet hevingen av den øvre aldersgrensen for stillingsvernet i 2015 fra 70 til 72 år. Her svarte 52,3 prosent av lederne at de i stor eller nokså stor grad ønsket en slik heving av aldersgrensen, mens 42,3 prosent overhodet ikke eller i nokså liten grad gjorde det. De resterende 5,4 prosentene hadde ikke gjort seg opp noen mening.

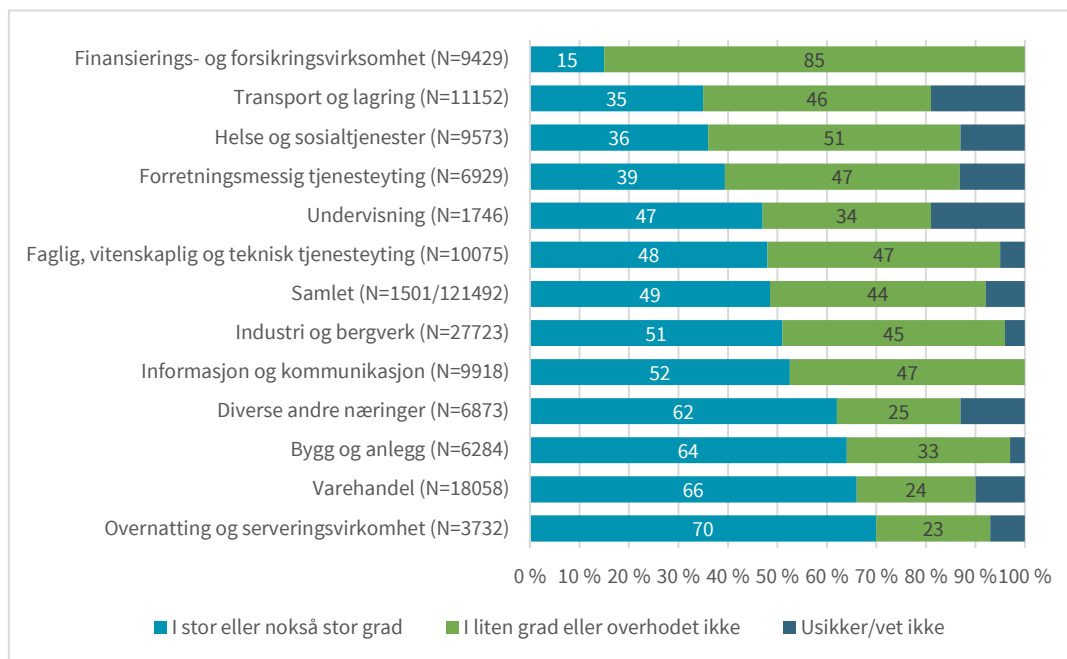
Figur 6.2 Andelen ansatte som jobber i virksomheter som støtter en heving av aldersgrensen fra 70 til 72 år. N = 121 492 ansatte i 1501 virksomheter.



Da forskjellen her også er stor mellom små og store bedrifter, og det er mest interessant å se hvor mange ansatte som jobber i virksomheter med ulike holdninger, er tallene i figur 6.2 vektet etter antall ansatte. Som vi ser, er det kun en tredjedel av de ansatte i private bedrifter med mer enn ti ansatte som jobber i en virksomhet hvor lederen i stor eller nokså stor grad støtter hevingen av aldersgrensen. Flertallet jobber altså i bedrifter som ikke har ønsket en slik endring. Interessant er det også å se at andelen ansatte som jobber i bedrifter hvor lederen har en negativ holdning til endringen i aldersgrensen, er noe høyere enn andelen som jobber i bedrifter som på intervjuet hadde en bedriftsintern aldersgrense. Uten å trekke dette for langt

kan det kanskje innebære at flere vil kunne innføre en bedriftsintern aldersgrense på sikt.

Figur 6.3 Andelen ansatte som jobber i virksomheter som støtter en heving av den nedre aldersgrensen for bedriftsinterne aldersgrenser fra 67 til 70 år. N = 121 492 ansatte i 1501 virksomheter.



6.3 Begrunnelser for å la ansatte over 67 år fortsette i arbeid

Ledernes hovedbegrunnelse for å la enkelte seniorer fortsette etter fylte 67 år i deres bedrift var at den ansatte hadde en kompetanse/ekspertise som var særlig viktig for virksomheten. Ifølge 15 prosent av lederne hadde det også vært vanskelig for virksomheten å finne en kompetent erstatter for den aktuelle senioren. En del av lederne viste i tillegg til hevingen av aldersgrensen for stillingsvernet som hadde ført til at flere hadde fått fortsette til en høyere alder. I tillegg ble lav pensjonsopptjening for de(n) aktuelle oppgitt som grunn av enkelte ledere.

Det ble også oppgitt av flere at mange av seniorenne over 67 år som det var snakk om, var virksomhetens eier eller gründer. Det dreide seg, med andre ord, ikke om en ansatt i vanlig forstand, men om en som i større grad selv bestemmer hvor lenge han eller hun ønsker å være i arbeid i virksomheten.

At det er eieren som er den eldre personen over 67 år i bedriften, er mest vanlig innen bygg og anlegg og innen varehandelen (se figur 6.4). Dette dreier seg da sannsynligvis om mindre virksomheter, hvor eieren ønsker å ta del i den daglige driften sammen med de ansatte.

Det er likevel det vanligste på tvers av de ulike næringene å begrunne fastholdelse av de eldste seniorenne med deres spesialkompetanse eller ekspertise. Andelen som vektlegger dette, er klart høyest innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (70 prosent) og blant virksomheter innen helse- og sosialsektoren i privat sektor (55 prosent).

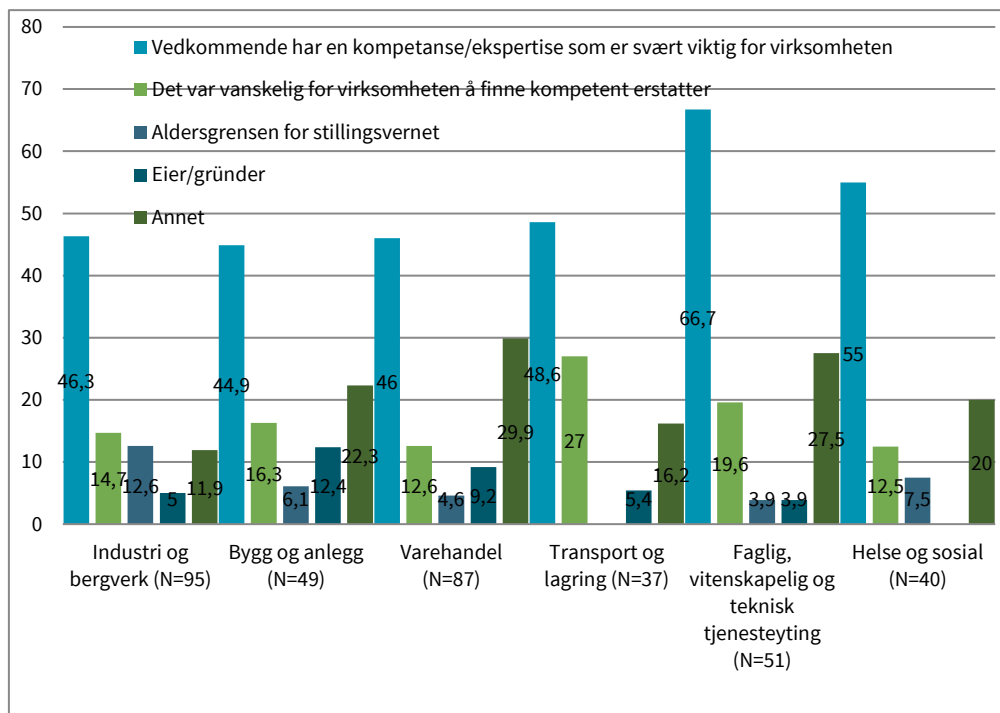
Tabell 6.1 Begrunnelser som hadde stor betydning for at enkelte hadde fått fortsette i arbeid etter fylte 67 år. Flere svar mulig. N = 457.

| | Stor betydning |
|-------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Vedkommende hadde et sterkt ønske om å kunne fortsette | 72,0 |
| Vedkommende har en kompetanse/ekspertise som er svært viktig for virksomheten | 50,8 |
| Det var vanskelig for virksomheten å finne kompetent erstatter | 15,5 |
| Vedkommende hadde lav pensjonsopptjening | 6,6 |
| Aldersgrensen for stillingsvernet (31) | 6,8 |
| Eier/gründer (28) | 6,1 |
| Annet (98) | 21,4 |

Rekrutteringsproblemer eller vansker med å skaffe kompetent arbeidskraft framsto også som en særskilt viktig grunn for mange. Det gjaldt særlig for bedrifter innen transport og lagring. Her var det hele 27 prosent av lederne som sa at dette hadde hatt stor betydning. Andre undersøkelser har også vist at det kan være vanskelig for mange busselskaper å finne et tilstrekkelig antall sjåfører (Midsundstad & Bogen 2017). Foruten å rekruttere mange arbeidsinnvandrere har derfor en del selskaper bevisst satset på seniorenene. I denne bransjen finnes det derfor relativt mange ansatte i høy alder (ibid.).

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

Figur 6.4 Lederes begrunnelser for å ha ansatte over 67 år fordelt på næring. N = 457.

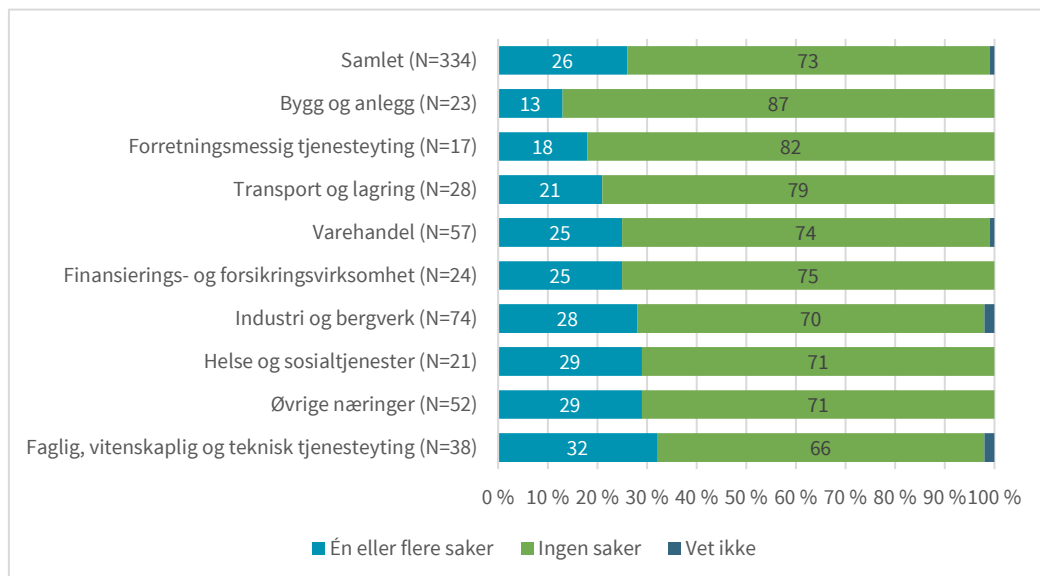


6.4 Erfaring med vanskelige personalsaker knyttet til aldersgrensen

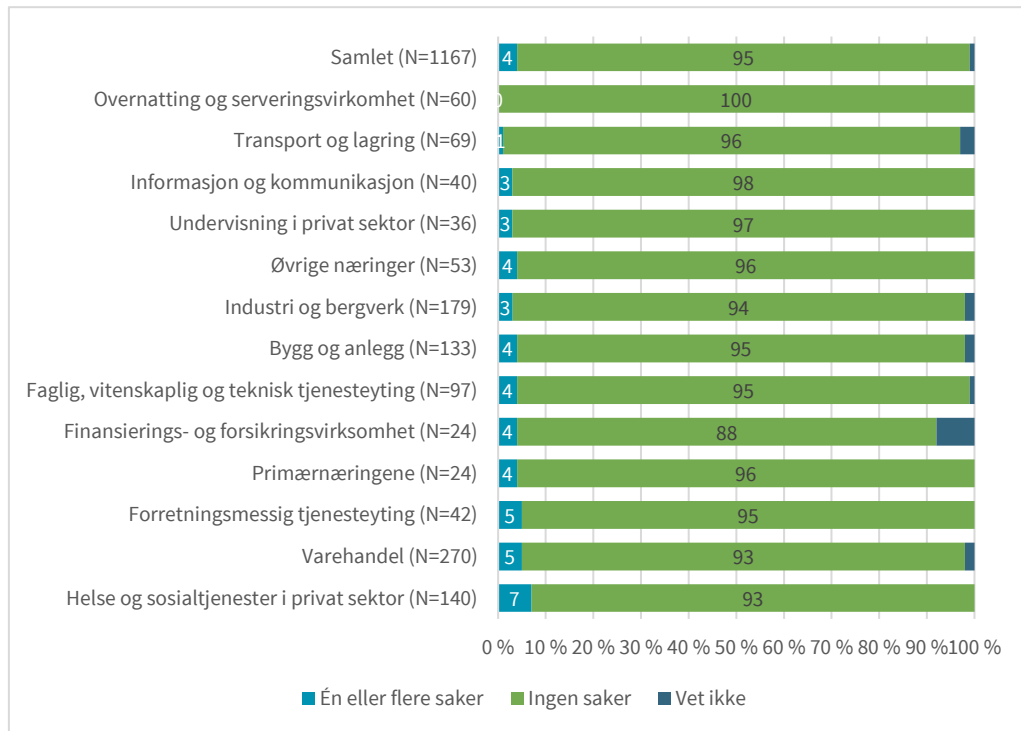
Ett argument mot en for høy aldersgrense eller en fjerning av aldersgrensen er at det kan oppstå flere vanskelige personalsaker hvor ledere må be ansatte om å gå før de egentlig ønsker dette – og ikke kan henvise til en fast aldersgrense som gjelder alle. Vi kartla derfor om virksomhetene i løpet av de siste fem årene har hatt én eller flere slike saker (se 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 at den ansatte hadde ønsket dette, synes å være et minimalt problem i virksomheter som forholder seg til arbeidsmiljølovens øvre aldersgrense, når vi sammenligner med virksomheter som har en bedriftsintern aldersgrense. Det er kun 4 prosent av de ansatte som jobber i virksomheter som forholder seg til arbeidsmiljølovens øvre aldersgrense, som oppgir at de har hatt slike saker i løpet av de siste fem årene, mot 26 prosent av de ansatte som jobber i virksomheter med bedriftsinterne aldersgrenser. Dette er til tross for at arbeidsgiver i virksomheter som forholder seg til arbeidsmiljølovens øvre aldersgrense, selv i større grad avgjør om enkeltansatte får fortsette noen år utover aldersgrensen om den ansatte ønsker det. En kunne forvente at det var flere heller en færre erfaringer med slike saker i disse tilfellene. Den lave andelen saker kan imidlertid skyldes at virksomheter som forholder seg til arbeidsmiljølovens øvre aldersgrense, i utgangspunktet har svært få som faktisk står i jobb opptil aldersgrensen. Som vi viste i kapittel 3, var andelen ansatte over 60 år relativt lav i denne typen virksomheter. Slike personalpolitisk vanskelige saker dukker dermed kanskje heller ikke opp særlig ofte. Tilsvarende vet vi at andelen over 60 år er langt høyere i virksomheter med en bedriftsintern aldersgrense. Flere stanger derfor trolig i den lavere aldersgrensen, og det oppstår følgelig flere situasjoner hvor enkeltansatte ønsker å fortsette uten å få lov til det. Forskjellen må også ses i sammenheng med kravet om konsekvent praktisering.

Figur 6.5 *Andel ansatte* i virksomheter som har hatt én eller flere saker hvor en ansatt har ønsket å jobbe lenger enn den bedriftsinterne aldersgrensen i virksomheten. Etter næring.



Figur 6.6 *Andel ansatte i virksomheter som har hatt én eller flere saker hvor ansatte har ønsket å jobbe lenger enn arbeidsmiljølovens øvre aldersgrense for stillingsvern. Etter næring.*



Litteratur

- Bråthen, M. & Bakken, F. (2013). *Arbeid eller pensjon? En studie av hvilke faktorer som påvirker seniorennes beslutning om å fortsette i jobb?* NAV-rapport 2013:1. Oslo, Arbeids- og velferdsdirektoratet (NAV).
- Bråthen, M. & Grambo, A.-C. (2009). Sysselsettingseffekten av endrede regler for alderspensjon for 67-åringene. *Arbeid & Velferd*, 2009(2).
- Dubois, H. & Anderson, R. (2012). *Income from work after retirement in the EU*. Dublin: European Foundation of the Improvement of Living and Working Condition.
- Hernæs, E., Markussen, S., Piggott, J. & Røed, K. (2016). Pension reform and labor supply. *Journal of Public Economics*, 142, 39–55.
- Hippe, J. M. & Vøien, H. G. (2018). *Nok pensjon? Etter pensjonsreformen: effekter av ny folketrygd, AFP og tjenestepensjoner*. Fafo-rapport 2018:17. Oslo: Fafo.
- Ipsos (2018a). *Norsk seniorpolitisk barometer. Ledere i arbeidslivet*. Rapport pub oktober 2018. Oslo: Ipsos.
- Ipsos (2018b). *Norsk seniorpolitisk barometer. Yrkesaktiv befolkning*. Rapport pub oktober 2018. Oslo: Ipsos.
- Jeløya-plattformen (2018). *Politisk plattform for en regjering utgått av Høyre, Fremskrittspartiet og Venstre*. Rapport, 14.01.2018. Oslo: Statsministerens kontor.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/politisk-plattform/id2585544/>
- Jensen, P. H. & Øverbye, E. (2013). *Down and out – or free at last? Causes and effects of early exit/retirement in the Nordic countries*. Berlin: Logos Verlag.
- Lain, D. (2015). Work Beyond Age 65 in England and the USA. I S. Scherger (red.), *Paid Work Beyond Pension Age*. London: Palgrave Macmillan.
- Lain, D. & Loretto, W. (2016). Managing employees beyond age 65: from the margins to the mainstream? *Employee Relations*, 38(5), 646–664.
- Lain, D. & Vickerstaff, S. (2014). Working Beyond Retirement Age: Lessons for Policy. I S. Harper & K. Hamblin (red.), *International Handbook on Ageing and Public Policy* (s. 242–255). Edward Elgar.
- Larsen, M. (2004). *Retaining Older Workers in the Danish labour market*. PhD thesis. Department of Economics. Aarhus: Aarhus School of Business.
- Midtsundstad, T. (2019). Which Norwegian Enterprises Offer the Poorest and the Best Pension Entitlements? *Nordic Journal of Working Life Studies*, 9(1). Publisert 24. mars 2019. DOI: <https://doi.org/10.18291/njwls.v9i1.113083>
- Midtsundstad, T. (2015a). *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. (2015b). Utviklingen av AFP- og tjenestepensjonsrettigheter etter 2000. I H. Dale-Olsen (red.), *Norsk arbeidsliv i turbulente tider*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Midtsundstad, T. (2005). *Ikke nødvendigvis sliten... En analyse av tidligpensjonering og seniorpolitikk i staten*. Fafo-rapport 482. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2002). *AFP-pensjonisten: sliten – eller frisk og arbeidsfør? En analyse av tidlig pensjonering og bruk av AFP i privat sektor*. Fafo-rapport 385. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. & Bogen, H. (2017). *Trygg trafikk med seniorer*. Fafo-rapport 2017:30. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. & Hilsen, A. I. (2019). *Engagement – including the elderly's participation in work and working life*. Fafo-notat 2019:04. Oslo: Fafo.

- Midtsundstad, T. & Hippe, J. M. (2005). Pensjoner i arbeidsmarkedet, I H. Torp (red.), *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Midtsundstad, T. & Hyggen, C. (2011). *Pensjoner på børns – valg og risiko*. Fafo-notat 2011:05. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. & Nielsen, R. A. (2016). Virksomheters og arbeidstakeres tilpasning til aldersgrensene. Foredrag for Teknisk beregningsutvalg 5. februar 2016.
- Midtsundstad, T. & Nielsen, R. A. (2014). *Arbeid og pensjon i kommunal sektor*. Fafo-rapport 2014:45. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T., Nielsen, R. A. & Hermansen, Å. (2015). Hvem jobber fram til og over aldersgrensene, og hvor jobber de? (basert på surveydata og registerdata). Foredrag på seminar i Pensjonsforum 16. oktober 2015.
<https://www.pensjonsforum.net/images/foredrag/Tove-Midtsundstad-161015.pdf>
- Muller-Camen, M., Croucher, R., Flynn, M. & Schröder, H. (2011). National institutions and employers' age management practices in Britain and Germany: 'Path dependence' and option exploration. *Human relations*, 64(4), 507–530.
- Nielsen, R. A. & Hagen, M. N-S. (2016). Mobiliteten faller over tid og med alder. I M. Tofteng (red.), *Seniorers mobilitet på arbeidsmarkedet* (s. 34–55). Rapport nr. 50-2016. Oslo: Samfunnsøkonomisk analyse AS.
- NOU 2019: 7. *Arbeid og inntektssikring. Tiltak for økt sysselsetting*.
- Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) *Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (likestilling av arbeidstiden for skift- og turnusarbeidere mv.)*
- Partssammensatt utvalg (2016). *Seniorer og arbeidslivet – aldersgrenser og tilpasninger*. Rapport fra et partssammensatt utvalg. 1. desember 2016.
- Pedersen, A. W. (2000). *The coverage with occupational pensions in Norway. Results from a survey of private sector companies*. Fafo-papir 2000:23. Oslo: Fafo.
- Proba Samfunnsanalyse AS (2013). *Avgangsalder i arbeidslivet. Kartlegging av virksomhetsfastsatte øvre aldersgrenser i privat sektor*. Rapport 2013:01. Oslo: Proba.
- Prop 48 L (2014-2015). *Endringer i arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven (arbeidstid, aldersgrenser, straff mv.)*
- Scherger, S. (red.) (2015). *Paid Work Beyond Pension Age*. London: Palgrave Macmillian.
- Schöfield, D. J., Callander, E. J., Kelly, S. J. & Shrestha, R. N. (2016). Working Beyond the Traditional Retirement Age: The Influence of Health on Australia's Older Workers. *Journal of Aging & Social Policy*. Oct 2016. DOI: 10.1080/08959420.2016.1246319.
- SOU 2013:25. *Åtgärder för ett längre arbetsliv*.
- Svalund, J. & Veland, G. (2016). *Aldersgrenser for oppsigelse og særordninger for eldre i arbeidslivet*. Fafo-rapport 2016:22. Oslo: Fafo.
- Tofteng, M., Midtsundstad, T. & Bjørnstad, R. (2016). *Sammendragnotat - Seniorers mobilitet på arbeidsmarkedet*. Rapport nr. 52 2016. Oslo: Samfunnsøkonomisk analyse AS.
- Veland, G. (2008). *Tjenestepensjonsordningene i Norge. En undersøkelse av status og utviklingstrekk i privat sektor*. Fafo rapport 2008:23. Oslo: Fafo.
- Veland, G. & Midtsundstad, T. (2006). *Tjenestepensjonens inntektsmessige betydning*. Fafo-rapport 526. Oslo: Fafo.
- Vigtel, T. C. (2018). The retirement age and the hiring of senior workers, *Labour Economics*, 51(2018), 247–270.
- Ødegård, A. M. (2015). Lavere interesse for seniorer? *Arbeidslivet.no*. Publisert 18. august 2015.

Vedlegg 1 Spørreundersøkelsen – utvalg, frafall og vekting

Virksomhetsundersøkelsen ble gjennomført i perioden 3. desember 2015 – 7. mars 2016 av Respons Analyse AS. Undersøkelsen var rettet mot virksomheter i privat sektor med 10 eller flere ansatte. Formålet var å kartlegge virksomhetenes arbeidsmarkedsbaserte pensjoner, aldersgrenser og seniorpolitikk. Respondentene var personal-/HR-ansvarlig eller daglig leder i de minste virksomhetene.

Utvalg

Utvalget ble trukket fra bedriftsdatatabasen Bizweb. En utfordring med uttrekk fra denne basen, er at det ikke er en helt vanntett måte å skille virksomheter innen offentlig og privat sektor. Selv om den inneholder informasjon om sektor, er det ca. 40 prosent av virksomhetene som mangler informasjon om dette. Det ble derfor tatt utgangspunkt i NACE-koder når bruttoutvalget ble trukket. Virksomheter innen NACE-kodene A-N og R-U ble her definert som privat sektor, mens kodene O-Q ble definert som offentlig sektor. Det ble videre trukket et utvalg av dem som ble identifisert som private virksomheter innen undervisning og helse- og sosialtjenester. I tillegg ble kommunale og statlige aksjeselskaper tatt med.

Dette medførte at vi måtte begynne med en screening av dem vi fikk intervju med. Følgende screeningsspørsmål ble satt opp:

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

1: Privat sektor=> GÅ TIL SPM 2

2: Offentlig sektor, statsforvaltning, kommunesektor

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

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

De som i spørsmål 1a oppga at de tilhørte privat sektor, gikk altså videre til spørsmål 2. De som tilhørte offentlig sektor i spørsmål 1a, fikk så spørsmål om de var medlem av Statens pensjonskasse, Kommunal Landspensjonskasse eller egen pensjonskasse. De som svarte ja på dette, ble screenet ut.

I tillegg opplever vi at antall ansatte i bedrifter ikke alltid stemmer overens med det de står oppført med i bedriftsdatatabasen. Dette til tross for at databasen blir oppdatert flere ganger i året med data fra Brønnøysundregisteret. Det ble derfor i tillegg gjennomførte en screening av de bedriftene som oppga at de hadde færre enn 10 ansatte i virksomheten. Denne screeningen ble imidlertid ikke gjennomført før i januar

2016. Det var derfor kommet inn 70 bedrifter i utvalget som hadde oppgitt færre enn 10 ansatte.

2. *Hvor mange ansatte har virksomheten?*

Oppgi antall ansatte: _____

Frafall og svarprosent

Samlet ble det trukket ut 6750 virksomheter til undersøkelsen. Alle disse fikk tilsendt et brev i forkant. Selve intervjuingen ble startet 3. desember 2015. Skjemalengden var da beregnet til 15 minutter.

Utvalget bestod av både av avdelinger og selvstendige virksomheter. Et problem Respons møtte på både gjennom tilbakemeldinger på informasjonsbrevet som ble sendt ut i forkant og når de tok kontakt med bedriftene, var at det som hadde med pensjon å gjøre, var det hovedkontoret eller en annen sentral enhet som måtte svare på. Dette ble også forsøkt gjort i noen få tilfeller, selv om de så langt det lot seg gjøre forsøkte å få gjennomført intervjuet for den enheten som var trukket ut. I noen tilfeller fikk en likevel samme person sentralt til å svare for flere av sine avdelinger som var trukket ut. I et par tilfeller fikk de også den ansvarlige på sentralt nivå til å forberede sine ledere på avdelinger som var trukket ut, slik at disse var i stand til å besvare spørsmålene om pensjon. Respons kan likevel ikke utelukke at en del av dem som nektet å delta i undersøkelsen, har gjort dette fordi de mener at de ikke hadde grunnlag for å svare på disse spørsmålene. Utover dette har gjennomføringen gått greit.

Bruttoutvalget bestod av 6750 virksomheter og avdelinger, hvorav 3047 ikke var aktuelle grunnet feil telefonnummer, at de var utilgjengelig i intervjuperioden, at virksomheten var nedlagt eller hadde opphørt, at virksomheten ikke var en del av privat sektor, eller at de hadde færre enn 10 ansatte og dermed var utenfor målgruppa. En gjenstod da med et nettoutvalg på 3703 virksomheter og avdelinger, hvorav 1501 deltok i undersøkelsen, mens 2202 ikke ønsket å delta. Vi har da ha en svarprosent på 40 prosent – noe som er en relativ høy svarprosent sett i internasjonal sammenheng, hvor det er uvanlig at svarprosenten overstiger 20–25 prosent.

For å sjekke utvalgets representativitet i forhold til private virksomheter med 10 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 10 eller flere ansatte i Norge. Vi har valgt variablene næring og størrelse, da tidligere undersøkelser viser at de bedriftsinterne aldersgrensene for stillingsvern i stor grad varierer med nettopp disse to kjennetegnene.

Som vi ser av tabell V1, er utvalget skjevt for flere av næringene. Særlig er virksomheter innen industrien overrepresentert, og dels virksomheter innen transport og lagring, finans- og forsikringsvirksomhet, faglig vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, og undervisning og helse- og sosialtjenester i privat sektor og øvrige næringer, mens virksomheter innen særlig bygg og anlegg og varehandelen er underrepresentert, og dels virksomheter innen overnatting og serveringsvirksomhet og forretningsmessig tjenesteyting.

Tabell V1. Virksomheter med 10 eller flere ansatte fordelt etter andel og antall virksomheter etter næring. Samlet i Norge (SSB) og i utvalget (virksomhetsutvalget).

| | Reg | | Survey | |
|------------------------------------------------------|---------------------|--------------------|---------------------|--------------------|
| | Antall virksomheter | Andel virksomheter | Antall virksomheter | Andel virksomheter |
| Industri og bergverk, kraftforsyning mm. | 4427 | 11.5 | 253 | 16.9 |
| Bygg og anlegg | 5450 | 14.1 | 156 | 10.4 |
| Varehandel | 10609 | 27.5 | 327 | 21.8 |
| Transport og lagring | 1852 | 4.8 | 97 | 6.5 |
| Overnatting og serveringsvirksomhet | 3059 | 7.9 | 69 | 4.6 |
| Finansiering og forsikringsvirksomhet, eiendom | 715 | 1.9 | 48 | 3.2 |
| Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting | 2915 | 7.6 | 135 | 9.0 |
| Forretningsmessig tjenesteyting | 2170 | 5.6 | 59 | 3.9 |
| Undervisning | 610 | 1.6 | 46 | 3.1 |
| Helse og sosial | 3095 | 8.0 | 161 | 10.7 |
| Kulturell virksomhet, informasjon, kommunikasjon mv. | 2266 | 5.9 | 72 | 4.8 |
| Øvrige næringer | 1393 | 3.6 | 78 | 5.2 |
| Samlet | 38561 | 100 | 1501 | 100 |

Tilsvarende ser vi at virksomheter innen industrien, transport og lagring og virksomheter innen finans- og forsikringsvirksomhet er overrepresentert målt i antall ansatte, og dels virksomheter innen kulturell virksomhet, informasjon og kommunikasjonsbransjen. Vi ser også at særlig bygg og anlegg er underrepresentert målt i antall ansatte. Det samme gjelder varehandelen og overnatting og serveringsvirksomhet, og dels forretningsmessig tjenesteyting.

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. Disse har blitt benyttet i kapittel 2 ved beregning av andeler som gjelder for alle virksomhetene i privat sektor med 10 eller flere ansatte. 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.

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 hvilke aldersgrense en virksomhet har valgt å ha.

Tabell V2. Virksomheter med 10 eller flere ansatte fordelt etter andel og antall ansatte per næring. Samlet i Norge (SSB) og i utvalget (virksomhetsutvalget).

| | Registerdata SSB | | Virksomhetssurveyen | |
|------------------------------------------------------|------------------|---------------|---------------------|---------------|
| | Antall ansatte | Andel ansatte | Antall ansatte | Andel ansatte |
| Industri og bergverk, kraftforsyning mm. | 241363 | 19.4 | 27727 | 22.8 |
| Bygg og anlegg | 155625 | 12.5 | 6284 | 5.2 |
| Varehandel | 228924 | 18.4 | 18058 | 14.9 |
| Transport og lagring | 78237 | 6.3 | 11152 | 9.2 |
| Overnatting og serveringsvirksomhet | 77359 | 6.2 | 3732 | 3.1 |
| Finansiering og forsikringsvirksomhet, eiendom | 40916 | 3.3 | 9429 | 7.8 |
| Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting | 87496 | 7.0 | 10075 | 8.3 |
| Forretningsmessig tjenesteyting | 103258 | 8.3 | 6929 | 5.7 |
| Undervisning | 18905 | 1.5 | 1746 | 1.4 |
| Helse og sosial | 93367 | 7.5 | 9573 | 7.9 |
| Kulturell virksomhet, informasjon, kommunikasjon mv. | 80276 | 6.5 | 10829 | 8.9 |
| Øvrige næringer | 37087 | 3.0 | 5962 | 4.9 |
| Samlet | 1242813 | 100 | 121496 | 100.0 |

Vedlegg 2 Spørsmål fra spørreundersøkelsen

Aldersgrenser

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(r):

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 enn 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. 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: _____

46. I juli 2015 vedtok Stortinget å heve aldersgrensen for stillingsvern i arbeidsmiljøloven fra 70 til 72 år. I hvilken grad støtter du denne endringen?

LES OPP 1-4

- 1: I stor grad
- 2: I nokså stor grad
- 3: I nokså liten grad
- 4: Overhodet ikke
- 5: Vet ikke/usikker

47. I juli i 2015 vedtok Stortinget å heve nedre tillatte grense for bedriftsintern aldersgrenser til 70 år (fra 67 år). I hvilken grad støtter du denne endringen?

- 1: I stor grad
- 2: I nokså stor grad
- 3: I nokså liten grad
- 4: Overhodet ikke
- 5: Vet ikke/usikker

Vedlegg 3 Tilleggstabeller

V3.1 Antall i ulike alderskategorier i surveyvirksomhetene. 2010-2016.

| | 15-49 år | 50-61 år | 62-66 år | 67-69 år | 70-74 år | Total |
|------|----------|----------|----------|----------|----------|--------|
| 2010 | 62090 | 20768 | 3882 | 599 | 349 | 87688 |
| 2011 | 64819 | 21967 | 4079 | 669 | 361 | 91895 |
| 2012 | 66103 | 23040 | 4534 | 808 | 344 | 94829 |
| 2013 | 68044 | 24062 | 4914 | 935 | 419 | 98374 |
| 2014 | 69413 | 24500 | 5103 | 919 | 456 | 100391 |
| 2015 | 67223 | 24614 | 4704 | 694 | 370 | 97605 |
| 2016 | 63247 | 24236 | 4548 | 671 | 393 | 93095 |

V3.2 Antall i ulike alderskategorier etter om de følger AML eller innførte BA før eller fra 2015.

| Ingen aldersgrense (AML) | | | | | | |
|--------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|-------|
| | 15-49 år | 50-61 år | 62-66 år | 67-69 år | 70-74 år | Total |
| 2010 | 28345 | 7323 | 1370 | 279 | 204 | 37521 |
| 2011 | 29081 | 7544 | 1478 | 337 | 224 | 38664 |
| 2012 | 30118 | 8134 | 1626 | 347 | 219 | 40444 |
| 2013 | 31596 | 8634 | 1735 | 430 | 246 | 42641 |
| 2014 | 32334 | 9015 | 1892 | 472 | 273 | 43986 |
| 2015 | 31417 | 9155 | 1888 | 380 | 211 | 43051 |
| 2016 | 29051 | 9066 | 1872 | 374 | 243 | 40606 |
| Før 2015 | | | | | | |
| | 15-49 år | 50-61 år | 62-66 år | 67-69 år | 70-74 år | Total |
| 2010 | 22000 | 9517 | 1724 | 205 | 95 | 33541 |
| 2011 | 23746 | 10493 | 1788 | 211 | 97 | 36335 |
| 2012 | 23743 | 10874 | 2021 | 308 | 74 | 37020 |
| 2013 | 23620 | 11228 | 2249 | 347 | 106 | 37550 |
| 2014 | 23680 | 10998 | 2244 | 242 | 109 | 37273 |
| 2015 | 22689 | 10801 | 1842 | 160 | 88 | 35580 |
| 2016 | 21885 | 10723 | 1799 | 174 | 95 | 34676 |
| Fra 2015 | | | | | | |
| | 15-49 år | 50-61 år | 62-66 år | 67-69 år | 70-74 år | Total |
| 2010 | 11745 | 3928 | 788 | 115 | 50 | 16626 |
| 2011 | 11992 | 3930 | 813 | 121 | 40 | 16896 |
| 2012 | 12242 | 4032 | 887 | 153 | 51 | 17365 |
| 2013 | 12828 | 4200 | 930 | 158 | 67 | 18183 |
| 2014 | 13399 | 4487 | 967 | 205 | 74 | 19132 |
| 2015 | 13117 | 4658 | 974 | 154 | 71 | 18974 |
| 2016 | 12311 | 4447 | 877 | 123 | 55 | 17813 |

Tabell V3.3 Andelen nyrekruttede på ulike alderstrinn. 2010-2016.

| | Ingen BA | | | Før 2015 | | | Fra 2015 | | |
|------|----------|----------|--------|----------|----------|--------|----------|----------|--------|
| | <55 år | 55-62 år | >62 år | <55 år | 55-62 år | >62 år | <55 år | 55-62 år | >62 år |
| 2010 | 84,59 | 11,42 | 3,99 | 78,36 | 17,02 | 4,62 | 81,27 | 14,37 | 4,36 |
| 2011 | 84,25 | 11,52 | 4,23 | 78,52 | 17,37 | 4,11 | 81,34 | 14,15 | 4,50 |
| 2012 | 84,01 | 11,70 | 4,29 | 77,59 | 17,66 | 4,76 | 81,02 | 14,10 | 4,89 |
| 2013 | 83,70 | 11,75 | 4,56 | 76,55 | 18,06 | 5,39 | 81,20 | 13,78 | 5,02 |
| 2014 | 83,34 | 11,79 | 4,87 | 77,07 | 17,71 | 5,22 | 80,82 | 13,99 | 5,19 |
| 2015 | 83,25 | 12,16 | 4,59 | 77,61 | 18,19 | 4,20 | 80,40 | 14,74 | 4,86 |
| 2016 | 82,39 | 12,68 | 4,93 | 76,72 | 19,07 | 4,22 | 80,53 | 14,94 | 4,53 |

Tabell V3.4 Aldersfordeling etter næring i 2013.

| | 15-49 år | 50-61 år | 62-66 år | 67-69 år | 70-74 år | Totalt |
|-------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|--------|
| Industri | 71.74 | 23.34 | 4.06 | 0.63 | 0.22 | 100.0 |
| Bygg- og anleggsvirksomhet | 78.57 | 17.11 | 2.94 | 0.84 | 0.55 | 100.0 |
| Varehandel mm. | 82.35 | 13.88 | 2.87 | 0.59 | 0.3 | 100.0 |
| Transport og lagring | 71.83 | 22.28 | 4.07 | 1.2 | 0.61 | 100.0 |
| Overnattings- og serveringsvirksomhet | 89.05 | 8.95 | 1.53 | 0.21 | 0.25 | 100.0 |
| Finansierings- og forsikringsvirksomhet | 55.32 | 36.14 | 7.79 | 0.65 | 0.09 | 100.0 |
| Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting | 75.5 | 18.46 | 4.34 | 1.32 | 0.39 | 100.0 |
| Forretningsmessig tjenesteyting | 82.6 | 13.93 | 2.58 | 0.68 | 0.2 | 100.0 |
| Undervisning | 80.8 | 14.39 | 3.18 | 0.96 | 0.67 | 100.0 |
| Helse- og sosialtjenester | 78.95 | 16.58 | 3.25 | 0.79 | 0.43 | 100.0 |
| Kulturell virksomhet, underholdning, informasjon og kommunikasjon | 71.18 | 24 | 3.65 | 0.88 | 0.3 | 100.0 |
| Øvrige næringer | 78.77 | 13.89 | 3.99 | 1.93 | 1.43 | 100.0 |
| Totalt | 75.3 | 19.7 | 3.79 | 0.84 | 0.38 | 100.0 |

Tabell V3.5 Aldersfordeling etter næring i 2016.

| | 15-49 år | 50-61 år | 62-66 år | 67-69 år | 70-74 år | Totalt |
|-------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|--------|
| Industri | 67.77 | 26.96 | 4.48 | 0.55 | 0.24 | 100.0 |
| Bygg- og anleggsvirksomhet | 77.08 | 18.37 | 3.29 | 0.83 | 0.42 | 100.0 |
| Varehandel mm. | 80.24 | 15.82 | 3.03 | 0.57 | 0.34 | 100.0 |
| Transport og lagring | 68.33 | 24.43 | 5.1 | 1.2 | 0.94 | 100.0 |
| Overnattings- og serveringsvirksomhet | 86.63 | 10.86 | 1.8 | 0.46 | 0.24 | 100.0 |
| Finansierings- og forsikringsvirksomhet | 58.64 | 36.65 | 4.43 | 0.22 | 0.06 | 100.0 |
| Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting | 73.37 | 19.89 | 4.66 | 1.33 | 0.76 | 100.0 |
| Forretningsmessig tjenesteyting | 77.64 | 18.63 | 3.03 | 0.41 | 0.3 | 100.0 |
| Undervisning | 80.41 | 15.38 | 2.66 | 0.94 | 0.61 | 100.0 |
| Helse- og sosialtjenester | 77.9 | 17.25 | 3.54 | 0.83 | 0.48 | 100.0 |
| Kulturell virksomhet, underholdning, informasjon og kommunikasjon | 69.45 | 25.92 | 3.93 | 0.38 | 0.31 | 100.0 |
| Øvrige næringer | 76.91 | 16.55 | 3.91 | 1.42 | 1.21 | 100.0 |
| Totalt | 73.37 | 21.6 | 3.86 | 0.73 | 0.45 | 100.0 |

Heving av aldersgrensen for stillingsvern

I 2015 ble det besluttet å heve aldersgrensen for stillingsvern i Norge 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 denne rapporten har vi undersøkt virksomhetenes og de ansattes tilpasning til aldersgrensen for stillingsvern i arbeidsmiljøloven og hevingen av denne.



Borggata 2B
Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2019:27
ISBN 978-82-324-0525-1
ISSN 2387-6859
Bestillingsnr. 20724

