Seniorpolitikk i staten
En foreløpig beskrivelse av tiltak, holdninger og noen erfaringer hos arbeidsgivere og arbeidstakere

Arbeidsnotat nr. 2 fra Fafos forprosjekt Inkluderende arbeidsliv – ny rolle for arbeidsgivere
Tove Midtsundstad

**Seniorpolitikk i staten**
En foreløpig beskrivelse av tiltak, holdninger og noen erfaringer hos arbeidsgivere og arbeidstakere

Arbeidsnotat nr. 2 fra Fafos forprosjekt «Inkluderende arbeidsliv – ny rolle for arbeidsgivere»
Innhold

Forord ........................................................................................................................................ 5

Innledning ................................................................................................................................ 7
Data ....................................................................................................................................... 8

Del 1 Seniorpolitikk og tiltaksspekter ......................................................................................... 9
Tiltak overfor eldre arbeidstakere ............................................................................................... 9
  Seniorpolitiske tiltak .................................................................................................................. 10
  Ulike typer av tiltak .................................................................................................................. 11
Tiltak overfor langtidssykmeldte og yrkeshemmede ................................................................. 15
Hvilke tiltak mener arbeidsgiver vil være effektive? ................................................................. 16
Hvordan forklarer arbeidstakerne selv sin avgang, og hvilke tiltak har de mest tro på? .......... 18

Del 2 Holdninger og erfaringer hos arbeidsgivere og arbeidstakere .... 21
Arbeidsgivernes erfaringer med eldre arbeidstakere ............................................................. 21
  Erfaringsforskjeller mellom virksomhetsområder ................................................................. 23
Eldre arbeidstakeres erfaring med arbeidspllassen ................................................................. 24
  Aldersdiskriminering ............................................................................................................... 25
  Kort om arbeidsbelastninger og forholdet til leedere og kollegaer .................................. 28
  Omstilling og eldre arbeidstakere .......................................................................................... 30

Oppsummering ......................................................................................................................... 33
De fleste statlige arbeidsplasser har seniortiltak ................................................................. 33
Tiltakene avviker fra dem arbeidstakerne ønsker seg .......................................................... 33
Positive til eldre ....................................................................................................................... 34
Overraskende mange har opplevd aldersdiskriminering ...................................................... 34
Lederne – alfa og omega ? ....................................................................................................... 35

Litteratur ................................................................................................................................ 36
Vedlegg 1 Grupperinger av virksomheter og etater .............................................................. 37
Forord

Hovedtemaet for forprosjektet har vært arbeidsgivernes sosiale ansvar for å rekrutere arbeidstakere med sysselsettingsproblemer og for å forhindre tidlig avgang fra arbeidslivet. Vi har særlig fokusert på innvandreres og eldre arbeidstakere.

Dette notatet gir en foreløpig oversikt over statens seniorpolitikk på bakgrunn av en undersøkelse blant statlige virksomheter som sysselsetter arbeidstakere over 55 år i 2002. Undersøkelsen er en del av et større prosjekt Fafo gjennomfører for Arbeids- og administrasjonsdepartementet om tidlig pensjonering og seniorpolitikk i staten. Formålet med notatet er å kartlegge om og i hvilken grad de har iverksatt særlige tiltak rettet mot eldre arbeidstakere, og om det synes å være noen sammenheng mellom arbeidsgiverrepresentantenes holdninger, problemsforståelse og de seniorpolitiske tiltakene som er tatt i bruk. Beskrivelsene vil være nyttig i forhold til å klargjøre hva som kan være interessante temaer å forfølge i hovedprosjektet.

Arbeidsnotatet utgjør ett av tre arbeidsnotater som utgis i forbindelse med forprosjektet. At det er et arbeidsnotat vil si at det inneholder foreløpige resultater av undersøkelser og forarbeider som vi senere tar sikte på å publisere som artikler og rapporter. De to andre arbeidsnotatene inneholder henholdsvis en beskrivelse av inkluderende arbeidsliv på norsk sammenlignet med situaasjonen i henholdsvis Danmark og Nederland, og en første oppsummering av begrepet «inkluderende arbeidsgivere», slik norske arbeidsgivere selv oppfatter denne rollen. Forprosjektet er finansiert av Norges forskningsråd over arbeidslivsprogrammet. Deler av materialet fra dette notatet vil også inngå i en rapport om tidligpensjonering og seniorpolitikk i staten, som utgis høsten 2003.

Til slutt vil jeg takke Wigdis Andresen og Finn Bjørnar Lund i Arbeids- og administrasjonsdepartementet og forsker Axel W. Pedersen, for kommentarer til et notatutkast, og Bente Bakken, ved Fafos publikasjonsavdeling, for korrektur og ferdigstilling.

Oslo, juni 2003

Tove Midtsundstad
Prosjektkoordinator
Innledning

Til tross for økende ledighet i dag forventes det en tiltagende mangel på arbeidskraft i de kommende tiårene. Samtidig taper offentlig sektor stadig flere og yngre seniorer. Tidligere analyser av registerdata viser at eldre arbeidstakere i staten og i skolen forlater arbeidslivet fra fem til seks år før folketrygdens aldersgrense på 67 år.1 En av tre yrkesaktive 50-åringer går av før de runder 62 år og har rett til AFP, og halvparten i aldersspennet mellom 62 og 65 år. Bare en av fem yrkesaktive 50-åringer er fortsatt yrkesaktive når de runder 65 år (Midtsundstad 2001).2


Hovedmålet med den etterfølgende gjennomgangen er å gi en kort oversikt over statens seniorpolitikk. Nærmere bestemt har vi kartlagt:

1. tiltakspekteret rettet mot eldre arbeidstakere i staten,
2. de erfaringer etatens personalansvarlige har med eldre arbeidstakere generelt – og litt om eldre arbeidstakeres erfaringer med staten som arbeidsplass, samt
3. hva henholdsvis arbeidsgiverne og arbeidstakerne tror skal til for å endre tidligpensjoneringstrenden.

1 Det er her tatt hensyn til at noen går av med delpensjon.

2 Dette er tilfellet hvis vi tegner en overlevelseskurve for en hypotetisk kohort 50-åringer med basis i data om faktisk pensjoneringsatferd blant 50–70-åringene i 1999.
Data

Dataene som refereres er hentet fra to surveyer Fafo har gjennomført for Arbeids- og administrasjonsdepartementet om tidligepensjonering og seniorpolitikk i staten. Hovedsurveyen kartlegger eldre arbeidstakeres pensjoneringsmønster og årsaker til tidlig avgang med utgangspunkt i en undersøkelse blant 1800 tidligere og nåværende arbeidstakere. Svarene som i hovedsak refereres i dette notatet baserer seg, derimot, på telefonintervju med de personalansvarlige i de statlige virksomhetene disse arbeidstakerne har vært eller er ansatt i, med unntak for ansatte i politi og forsvar. Arbeidstakerutvalget derimot, omfatter alle arbeidstakergruppene.

Personalledersurveyen dekker dermed arbeidsplassene til et representativt utvalg på 1155 nåværende og tidligere statsansatte mellom 59 og 65 år, som alle var i arbeid i staten som 55-åring. Utvalget er slik sett representativt for statlige virksomheter som har hatt eldre arbeidstakere ansatt i løpet av det siste tiåret.

Da vi bare har svar fra 303 personalansvarlige og opplysningene fra de samme etatene kommer fra personalansvarlige på ulike forvaltningsnivå, har vi ikke foretatt separate analyser for de ulike etatsområdene. Vi har i stedet valgt å gruppere de statlige etatene/virksomhetene etter type arbeid/virksomhet. Vi skiller mellom 1) tjenesteyting og produksjon, 2) administrasjon, saksbehandling og forvaltning, og 3) undervisning og forskning. Førstnevnte omfatter førstelinjetjenesten i blant annet Aetat og trygdeetaten, samt vegvesenet. Undervisning og forskning omfatter alle høgskolene, universitetene og de statlige forskningsinstituttene. De resterende; departementene, direktoratene m.v. har administrasjon og forvaltning som sin hovedvirksomhet (for en nærmere oversikt se vedlegg 1).

3 På grunn av mangelfulle registeropplysninger i SPK om lokalt tjenestested for ansatte i politi og forsvar har vi kuttet ut disse fra virksomhetsundersøkelsen. Mange av de spørsmålene som berøres i undersøkelsen er også mest relevante for virksomheter som har mulighet til å påvirke tidligepensjoneringen. Det vil si hvor tjenestepensjon med særaldersgrense ikke er utbredt.

4 Svarene er derfor veid, da flere av arbeidstakerne kan ha samme arbeidsgiver (personalansvarlige).
Del 1 Seniorpolitikk og tiltaksspekter

Rundt halvparten av de 303 statlige virksomhetene på ulikt nivå som deltak i denne undersøkelsen hadde i august 2002 undertegnet en samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtale). Disse virksomhetene dekket nesten 30 prosent av vårt arbeidstakerutvalg. Ytterligere en femtedel forventet å undertegne en avtale i nærmeste framtid, mens en femtedel ga uttrykk for at de ennå ikke visste sikkert hva deres virksomhet ville gjøre.


Tiltak overfor eldre arbeidstakere

I dette notatet er seniorpolitikk definert som alle former for tiltak eller virkemidler arbeidsgiver benytter seg av i den hensikt å forebygge tidligpensjonering og tidlig avgang blant sine arbeidstakere. Vi har valgt å skille mellom tre hovedformer for tiltak: Forebyggende tiltak, tilretteleggingstiltak og attraksjonstiltak.

Forebyggende tiltak eller utviklingstiltak som tar sikte på å forebygge helseskader, eller tap av arbeidsevne og/eller arbeidsmotivasjon. Slike tiltak omfatter blant annet tilbud om etter- og videreutdanning for å opprettholde kompetansen, og tiltak som er innrettet mot å bevare den enkeltes fysiske og psykiske arbeidsevne og motivasjon, som for eksempel trim i arbeidstiden, hospitering, jobbrotasjon og tilbud om andre og mer utfordrende arbeidsoppgaver. I utgangspunktet kan det være vanskelig å skille disse formene for tiltak fra virksomhetenes generelle forebyggende arbeidsmiljøtiltak. Tilretteleggingstiltak er derimot tiltak som tar sikte på å bøte på de helseskadene eller svekkelsene av arbeidsevnen som eventuelt har funnet sted, slik at den enkelte,

Vi har tatt utgangspunkt i den nevnte tredelingen når vi har kartlagt tiltakspekteret, og spurt om virksomhetene gjør noe for å holde på eldre arbeidstakere ved for eksempel å tilby henholdsvis:

- kortere arbeidstid med tilsvarende lønnsnedgang
- kortere arbeidstid kombinert med delvis AFP
- mer fleksibel arbeidstid
- mulighet for å jobbe hjemmefra i større grad (hjemmekontor)
- ekstra feriedager (KFR. HTA – 2002)
- rett til lengre permisjoner uten lønn
- ekstra lønn ved å stå i jobb etter fylte 62 år (KFR. HTA – 2002)
- omskolerings- eller etter- og videreutdanning til annet arbeid i virksomheten
- tilbud om mindre krevende eller annet type arbeid i virksomheten
- eventuelt andre tiltak

**Seniorpolitiske tiltak**

De aller fleste statlige etater oppgir at de tilbyr ett eller flere av de nevnte tiltakene for å få flere av sine eldre til å stå lenger i jobb. Ut fra disse opplysningene jobber rundt 85 prosent av dei elderly arbeidstakerne i staten i en virksomhet med særlige tiltak rettet mot eldre – eller dei har jobbet i ein slik virksomhet før dei ble pensjonert.5

5 Vi har ikke spurte arbeidstakerne om de kan oppgi hvilke tiltak deres virksomhet tilbyr, da det er tvilsomt om de vil ha en komplett oversikt over dette, annet enn for de tilbudene de selv måtte ha fått eller blitt tilbudt. Svakheten ved å spørre bare arbeidsgiver eller personallede er selvfølgelig at disse kan overdrive tiltaksbredden, eller de kan nevne alle tiltakene de i prinsippet har mulighet til å anvende uten at dette betyr at de aktivt anvender dem. Det finnes likevel få alternative måter å få en samlet oversikt på.
Ikke uventet er det de største virksomhetene som oppgir å ha det bredeste spekteret av tiltak. Dette kan enten bety at de har mer ressurser tilgjengelig til å utforme og håndheve en aktiv personalpolitikk overfor sine seniorer, eller det kan skyldes at de har hatt flere eksempler å ta av og derfor flere tiltak å nevne, da de rett og slett har flere arbeidstakere i de aktuelle aldersgruppene og behovet derfor har meldt seg noe oftere.

Ser vi tiltaksaktiviteten i forhold til type virksomhetsområde, er det færre innenfor de områdene vi har kalt tjenesteyting/produksjon (f.eks. Aetat og trygdeetat) enn innenfor henholdsvis administrasjon og forvaltning (departementene, direktoratene m.v.) og undervisning og forskning (høgskolene, universitetene og forskningsinstituttene) som oppgir å ha iverksatt tiltak. Vi vet imidlertid at vi har flere små kontorer i Aetat og trygdeetat enn i de øvrige virksomhetene vi opererer med, slik at rapportering om færre tiltak også kan skyldes virksomhetsstørrelse – målt i antall ansatte. Jamfør resonnementet over.

**Ulike typer av tiltak**

Figur 1 viser at de statlige arbeidsplassene i første rekke tilbyr eldre arbeidstakere fleksible arbeidstidsløsninger, som delpensjon eller fleksibel arbeidstid, eller de tilbyr arbeidstakerne overgang til mindre krevende arbeid. Førstnevnte kan både oppfattes som et forebyggende tiltak, et tilretteleggingstiltak og et attraksjonstiltak, mens sistnevnte vil være et typisk overfor eldre arbeidstakere. Svarene er basert på opplysninger fra deres personalledere. N=303 personalansvarlige, som dekker et representativt utvalg på 1155 eldre arbeidstakere i staten i 2002.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tiltak</th>
<th>Ja</th>
<th>Nei</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Andre tiltak</td>
<td>11,6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ekstra lønn ved å stå i jobb etter 62 år</td>
<td>5,1</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Rett til lengre permisjon uten lønn</td>
<td>11,8</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Stipendordninger</td>
<td>12,8</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kortere arbeidstid med tilsvarende lønnsnedgang</td>
<td>15,7</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ekstra feriedager</td>
<td>17,7</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Omskoloring til annet arbeid i virksomheten</td>
<td>23,6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Andre og mer utfordrende oppgaver</td>
<td>33,2</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Mulighet til å jobbe hjemmefra i større grad (hjemmekontor)</td>
<td>17,7</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Etter- og videreutdanning for å oppretholde kompetanserivået</td>
<td>40,2</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Mer fleksibel arbeidstid</td>
<td>41,0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Mindre krevende eller annen type arbeid i virksomheten</td>
<td>58,5</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kortere arbeidstid kombinert med delpensjon</td>
<td>59,4</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
tilretteleggingstiltak for dem som allerede har helseplager eller redusert arbeidsevne. Nedenfor tar vi for oss de ulike tiltaksformene mer i detalj.

**Delvis pensjonering**

Siden 1. oktober 1997 har det vært mulig å ta ut delvis AFP. Det vil si at en har kunnet kombinere enten 20 prosent AFP-pensjon med 80 prosent arbeid eller 40 prosent AFP-pensjon med 60 prosent arbeid. Det vanligste er å ta ut en slik pensjonsdel i form av en eller to fridager i uka. Etter august 2000 har det også vært mulig å velge andre delpensjonsprosenter, forutsatt at gjenværende arbeidstid minst er 60 prosent. Det har også vært mulig å velge andre tilpasninger enn færre arbeidsdager per uke, for eksempel redusert arbeidstid per dag eller flere måneder sammenhengende fri. Under ti prosent av delpensjonistene i staten rapporterte at de har valgt andre tilpasninger enn færre dager per uke.


Uttak av delpensjon er mest utbredt i høgutdanningsyrkene. Mens halvparten i undervisnings- og forskningsstillinger i staten velger å delpensjonere seg, gjelder det, til sammenligning, knappe en av ti ansatte i typiske arbeideryrker eller lavere funksjonærer (kontoransatte) (jf. Midtsundstad 2003a).

Bruk av delpensjon er generelt langt mindre utbredt i privat sektor enn i staten. Bare ti prosent av AFP-pensjonistene som er omfattet av LOs og NHOs AFP-ordning hadde tatt ut delpensjon mellom 1997 og 2001. I samme undersøkelse rapporterte bare en firedel av virksomhetene at de hadde delpensjonister (Midtsundstad 2002). I staten oppgir drøft 60 prosent av virksomhetene at en eller flere hos dem er delpensjonister. Hovedforklaringen arbeidsgiverne i privat sektor oppga for begrenset bruk var manglende interesse eller ønske fra arbeidstakerside. Arbeidsgiverne knyttet imidlertid også begrenset uttak til forhold ved arbeidsplassen, som arbeidsoppgaver det ikke egnet seg å dele opp og stykke ut i deltidsporsjoner eller arbeidstidsordninger, herunder turnus og skift, som ikke egnet seg for deltidsarbeid. Enkelte arbeidsgiverne oppga også at de ikke ønsket deltidsanstatter, eller at deltids hos dem var forbeholdt småbarnsforeldre. I offentlig sektor var hovedbegrunnelsen nesten utelukkende at det ikke hadde vært noen arbeidstakere som ønsket en delpensjonsløsning.

Sammenlignet med privat sektor kan dermed staten som arbeidsgiver virke langt mer fleksible enn arbeidsgivere i privat sektor. Det er i alle fall ikke grunn til å tro at det er flere statsansatte enn ansatte i privat sektor som ønsker en delpensjonsløsning i utgangspunktet, gitt samme utdanning og yrkesstatus. Deler av fleksibiliteten i staten kan imidlertid skyldes type arbeid. Det kan hevdes at undervisning og forskning – eller si saksbehandling – lettere lar seg kombinere med deltid og fleksible pensjonsløsninger enn for eksempel arbeid i prosessindustrien. Andre vil tvert om hevde at lite bruk av delpensjonsløsninger i
LO og NHO-området heller skyldes negative holdninger til deltidsarbeid i den tradisjonelle mannsdominerte industrisektoren. Her har arbeid for de fleste vært ensbetydende med heltidsarbeid. Ser vi det slik, kan staten og arbeidstakerne i den tradisjonelle mannsdominerte industrisektoren være mer positivt innstilt til delpensjonsløsninger, og dermed kanskje også mer innstilt på å få til dette i praksis. Bruk av deltidsarbeid i kombinasjon med delpensjon er uansett mer utbredt blant høgtutdanningsgruppene enn i arbeideryrkene, også i den tradisjonelle mannsdominerte industrisektoren.

**Tilrettelegging av arbeidet**

Nærmere seks av ti eldre arbeidstakere har vært tilknyttet en statlig etat som tilbyr eldre overgang til mindre krevende arbeid hvis de har behov for det, og fire av ti tilbys fleksibel arbeidstid hvis det er ønske (jf. figur 1). I utgangspunktet tyder det på ganske stor fleksibilitet fra arbeidsgivers side overfor arbeidstakere som trenger tilrettelegging. Vi har likevel ikke spurt konkretna om hvor mange som har fått tilbud om eller faktisk har valgt å gå over til annet arbeid, men vi har data om arbeidstakerens vurdering av behovet for og/eller ønsket om slike tilretteleggingstiltak i sluttfasen.

Overraskende nok var det bare en femtedel av arbeidstakerne som relaterte egen avgang til mangel på tilrettelegging av henholdsvis arbeidstid, arbeidsoppgaver eller arbeidstempo (jf. figur 5). På den annen side sier nærmere en tredjedel av AFP-pensjonistene at det hadde stor betydning for avgangen at arbeidet ble opplevd som belastende, og da i første rekke psykiske belastende (ibid.). Isolert sett skulle dette tilsig at en viss tilrettelegging kunne virke forebyggende. At de ikke selv foretar koblingen mellom opplevde arbeidsbelastninger og manglende tilrettelegging kan selvfølgelig ha med våre spørsmålsformuleringer å gjøre, hvor vi i første rekke er oppatt av betydningen av endret arbeidstempo og arbeidstid og muligheten for andre og endrede arbeidsoppgaver. Det er ikke sikkert at en tilrettelegging på disse områdene oppfattes som tilstrekkelige for å lette det psykiske presset i jobben.

Spørsmålet er også om det overhodet finnes tiltak og former for tilrettelegging som kan lette arbeidsbelastningene for disse – eller om opplevd helse situasjonen og grad av slittenhet etter passerte 60 år vil gi preferanse for pensjon og fritid uansett tiltak. Det vil si at det arbeidstakerne egentlig beskriver, er den akkumulerte helselitasjen og arbeidsbelastningen over hele sitt yrkesliv. Det de etterlyser er derfor kansje allment mindre belastende arbeid mer enn en tilrettelegging i sluttfasen. Men svarene kan også være uttrykk for en resignasjon, fordi de vet at tilrettelegging ikke vil være mulig eller svært vanskelig å få til i praksis på deres arbeidsplass. Studier blant helse- og omsorgspersonell i kommunesektoren viser for eksempel at mange ansatte prefererer pensjon framfor tilrettelagt arbeid, for ikke å belaste sine arbeidskollegaer (Halvorsen et al. 2002).

**Tilbud om forebyggings- og utviklingstiltak**

Forebyggings- og utviklingstiltak som kontinuerlig etter- og videreutdanning, tilbud om nye og mer utfordrende arbeidsoppgaver, hospitalering, stipendieordninger, jobbrotasjon m.v. er sterkt fokuset i debatten rundt seniorpolitikk og såkalt livsfasetilpasset personalpolitikk (se blant annet http://www.seniorpolitikk.no). Tankegangen er at en større innsats på disse områdene vil bidra til at flere eldre arbeidstakere vil motiveres til å stå lenger i jobb.

Samtidig viser vår undersøkelse at nesten en av fire av de tidligpensjonerte arbeidstakerne sa det var svært viktig for avgangsbeslutningen at de ikke lenger fant jobben like interessant og givende (jf. figur 5). Opprettholdelse av motivasjon synes dermed å være avgjørende for at mange fortsatt skal velge å stå i jobben. Her vil ledelsen kunne spille en avgjørende rolle. Snaut en av fire mener da også at det vil være svært viktig eller nøkså viktig med bedre ledelse for at de skal være villige til å stå i jobben etter fylte 62 år. Overgang til nye og mer utfordrende arbeidsoppgaver har de på den annen side begrenset tro på. Bare fire prosent anser dette som svært viktig for egen prioritering av fortatt arbeid framfor avgang med AFP (jf. figur 6).

Ekstra lønn, ekstra fridager og andre attraksjonstiltak

Når det gjelder ordninger som stipend, mulighet for å ta ut lengre ulønnsede permisjoner ved behov, jobbe deltid tilbys slike kun i et begrenset antall virksomheter og omfatter bare 10–15 prosent av de eldre arbeidstakerne i utvalget (jf. figur 1). Arbeidstakerne selv etterspør også i svært begrenset grad slike tiltak (jf. figur 6).

Andre tiltak
Ut over disse tiltakene nevner en av ti av personallederne også andre virkemidler. Det dreier seg blant annet om utforming av egne seniørprogram, egne fagkurs, frivillige seniorkurs, individuell tilpasning, milepælsamtaler, ordning med sabbatsår, tilbud om seniorrådgivertilstillinger til eldre ledere (med samme lønn), seniorlunsjer, arbeidshelsesamtale og trim i arbeidstida. Enkelte oppgir også at virksomheten har tatt del i egne seniorprosjekter og
derfor har iverksatt spesielle tiltak, ut over de vi har spesifisert, som for eksempel spaserturer i lunsjpausen og mulighet for hospitering i andre land.

**Tiltak overfor langtidssykemeldte og yrkeshemmede**


Bare tre av ti av de eldre arbeidstakerne har jobbet eller jobber i en virksomhet hvor antall uføre utgjorde mer enn en prosent av de ansatte siste år. På åtte av ti statlige arbeidsplasser med eldre ansatte er det også tilsatt personer med redusert funksjonslevel, her definert som delvis uføre, yrkeshemmede eller som personer som trenger tilrettelegging av

![Figur 2 Andelen av arbeidstakene som jobber i en virksomhet som tilbyr følgende tiltak overfor langtidssykemeldte. N=303 personalansvarlige, som dekker et representativt utvalg på 1155 eldre arbeidstakere i staten i 2002.]

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tiltak</th>
<th>Har slike tiltak</th>
<th>Har ikke slike tiltak</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Annet</td>
<td>80,3%</td>
<td>19,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Tilby å betale hele eller deler av nødvendig sykmelding</td>
<td>75,7%</td>
<td>24,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Tilby omskolenring eller etter- og videreutdanning til annet arbeid</td>
<td>97,2%</td>
<td>2,8%</td>
</tr>
<tr>
<td>Utarbeide forpliktende oppfølgningsplaner i samarbeid med den sykmeldte</td>
<td>96,1%</td>
<td>3,9%</td>
</tr>
<tr>
<td>Lemper på prestasjonskravene i en periode</td>
<td>80,8%</td>
<td>19,2%</td>
</tr>
<tr>
<td>Tilby mindre belastende fysisk/psykisk arbeid</td>
<td>95,7%</td>
<td>4,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Legge til rette for bruk av aktiv sykmelding</td>
<td>99,2%</td>
<td>0,8%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

6 Uføreandelen er her målt som andelen nye uføre i fjer delt på andelen ansatte. Det riktigste ville være å måle uføreandelen som andelen av samlet antall ansatte ved inngangen til det aktuelle året. Vi har imidlertid ikke hatt slike data tilgjengelig.
arbeidet i større eller mindre grad. Så å si alle virksomhetene som har ansatte med reduert funksjonsevne tilbyr også egne eller spesielle tiltak for disse (97,8 prosent). Det vanligste er at en lemper noe på prestasjonskravene eller finner mindre fysisk og psykisk belastende arbeid eller tilby teknisk utstyr eller andre hjelpemidler. Det er også relativt vanlig å tilby mer fleksible arbeidstidsordninger.

Et lite mindretall tilbyr også andre tiltak, som «trening for helse» i samarbeid med bedriftshelsetjenesten, fysioterapi, fysisk tilrettelegging av arbeidsplassen, hjemmearbeid og hjemmekontor, omplassering internt i virksomheten, transporttilskudd samt tilrettelagt videreutdanning.

**Hvilke tiltak mener arbeidsgiver vil være effektive?**

En ting er de tiltakene den enkelte virksomhet har tilgjengelig, en annen ting er de tiltakene de ønsker seg eller tror vil stimulere deres ansatte til å forlengte yrkeskarrieren. Vi ba de personalansvarlige om å ta stilling til et knippe av mulige relevante tiltak overfor eldre og vurdere om de hadde henholdsvis stor, mindre eller liten tro på at de nevnte tiltakene ville forhindre en tidlig avgang.

Samlet synes de personalansvarlige å ha størst tro på økonomiske insitament, og da i første rekke positive økonomiske insitamenter som økte pensjonsytelser fra 67 år, men også ekstra lønn etter fylte 62 år ble vurdert som velegnet. Snart 30 prosent mener også at avkorting av pensjonsytelser ved tidligere avgang (her: 62 år) kan ha en gunstig effekt. Slik sett er personallederne i staten på linje med Pensjonskommissjonen, som i sin foreløpige rapport er opptatt av at det skal lønne seg, i økonomisk forstand, å jobbe lenger (Pensjonskommissjonen 2002). En av fire personalansvarlige mener også at arbeidsmiljøtiltak som tilbud om mindre fysisk eller psykisk belastende arbeid vil kunne forebygge tidligavgangen. Nesten like mange legger vekt på at fritak fra de mest pressende arbeidsoppgave-
ne kan være et viktig virkemiddel. Drøyt en av fire har også stor tror på nytteten av å tilby eldre arbeidstakere fleksibel arbeidstid, noe de også gjør i stort monn i dag, ifølge dem selv (jf. figur 1).

De virkemidlene de har minst tro på er forebyggingstiltak av typen mulighet for å jobbe hjemmefra, tilbud om andre og mer utfordrende arbeidsoppgaver, lengre ferie, kontinuerlig etter- og videreutdanning, omskøling til annet arbeid eller bedre permisjonsmuligheter. Bare mellom tre og femten prosent av de personalansvarlige mener hver enkelt av disse tiltakene vil være svært viktige for å forebygge tidligpensjonering blant de ansatte (jf. figur 2). Personallederne i staten synes med andre ord å ha mindre tro på såkalte forebyggings- og utviklingstiltak, i tråd med det som gjerne omfattes av begrepet «livsfasetilpasset personalpolitikk» (jf. f.eks. Lunde 2000), enn ulike former for økonomiske insitutter.

Det synes derfor i utgangspunktet å ha vært et relativt dårlig samsvar mellom de tiltak arbeidsgiverne har ønsket å kunne tilby, eller tror vil kunne ha effekt, og de tiltakene de til nå har hatt anledning til å benytte eller faktisk benyttet. Unntaket synes å være tilbudet av tilrettelegging i forhold til belastende arbeidsoppgaver og tilbudet om fleksibel arbeidstid, hvor det er godt samsvar mellom eksisterende tiltak og ønskede tiltak.

Åpningen for å gi ekstra ferie, men særlig ekstra lønnstilskudd, som kom med tariffoppgjøret 2002, er imidlertid et tiltak de fleste har tro på. Det blir derfor spennende å

Figur 4 Andelen blant de personalansvarlige i statlige virksomheter som sysselsetter arbeidstakere født enten i 1937, 1939, 1941 eller 1943, og som mener at følgende tiltak er henholdsvis svært viktige, nokså viktige, litt viktige eller ikke er viktige overhodet. N=303 personalansvarlige, som dekker et representativt utvalg på 1155 eldre arbeidstakere i staten i 2002.
følge bruken av disse virkemidlene de kommende årene og se om det får betydning for yrkesdeltakelsen, i tråd med ledernes forventninger.

Samsvarer så arbeidsgivernes oppfatninger av hva som er gode og effektive tiltak med det arbeidstakerne selv oppfatter vil være viktige faktorer for dem når de velger mellom pensjonering og fortsatt yrkesaktivitet?

**Hvordan forklarer arbeidstakerne selv sin avgang, og hvilke tiltak har de mest tro på?**

Hovedandelen av arbeidstakerne som hadde valgt å pensjonere seg mener at hovedårsaken til deres pensjonering var at fritida lokket og/eller at de ikke fant jobben like interessant og givende lenger eller at helsa hadde sviktet. Dette kan, i og for seg, oppfattes som flere sider av samme sak: Er en lei jobben eller har skral helse og føler seg sliten, vil alternativet – fritid – naturlig nok fortone seg som langt mer fristende enn om helsa var god og jobbmotivasjonen på topp. Det er også en betydelig andel som sier at hovedgrunnen for avgangen var et psykisk belastende arbeidmiljø (Midtsundstad 2003a).

Til tross for den betydning arbeidsmiljøbelastninger tillegges som forklaring på tidligpensjonering, la de statsansatte, i likhet med arbeidstakerne i privat sektor, overraskende lite vekt på manglende tilrettelegging av arbeidet som forklaring på egen avgang. De vektla i første rekke psykiske arbeidsbelastninger og ikke fysiske. En mulig forklaring på denne diskrepansen kan være at de ikke anså de tiltakene vi spurte om, tilbudet om redusert arbeidstempo og andre arbeidsoppgaver, som avgjørende, da det i første rekke var psykiske arbeidsbelastninger som ble betraktet som pensjonsfremmende. En side ved arbeidsmiljøet de eldre statsansatte syntes å være særlig misfornøyd med var da også ledelsens

**Figur 5** Andelen av AFP-pensjonistene som vektla følgende begrunnelser for sin avgang: Omfatter bare dem som gikk av 62 år gamle med full AFP. Arbeidstakerutvalget. N=108.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Begrunnelser</th>
<th>Stor betydning</th>
<th>Noe Betydning</th>
<th>Ingen betydning</th>
<th>Ikke sikker</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Hadde behov for mer fritid</td>
<td>48,2</td>
<td>27,7</td>
<td>21,9</td>
<td>3,2</td>
</tr>
<tr>
<td>Økonomiske grunner</td>
<td>21,9</td>
<td>9,9</td>
<td>27,0</td>
<td>69,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Fysisk og/eller psykisk belastende arbeid</td>
<td>24,1</td>
<td>29,0</td>
<td>18,2</td>
<td>43,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Har ikke lenger så god helse/</td>
<td>24,1</td>
<td>30,9</td>
<td>18,2</td>
<td>36,8</td>
</tr>
<tr>
<td>føler seg sliten</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Jobben var ikke lenger så interessant</td>
<td>23,4</td>
<td>36,9</td>
<td>18,2</td>
<td>22,5</td>
</tr>
<tr>
<td>og givende</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Små muligheter til å tilpasse</td>
<td>21,2</td>
<td>34,2</td>
<td>24,2</td>
<td>20,4</td>
</tr>
<tr>
<td>arbeidstid, arbeidstempo</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>og arbeidsoppgaver til egne behov</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Omstilling/nedbemannings o.l.</td>
<td>24,8</td>
<td>35,7</td>
<td>22,0</td>
<td>38,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Praktisk å gå av fordi ektefellen var pensjonert/planla å pensjonere seg</td>
<td>15,3</td>
<td>38,2</td>
<td>24,8</td>
<td>22,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Vanlig å pensjonere seg så snart en har rett til AFP</td>
<td>21,2</td>
<td>34,2</td>
<td>24,8</td>
<td>22,5</td>
</tr>
</tbody>
</table>
manglende faglige støtte. I tillegg opplevde en del å ha en for stor samlet arbeidsmengde (jf. figur 12).

Sammenligner vi med de begrunnelsene som gis av arbeidstakere i privat sektor, finner vi at statsansatte legger noe mindre vekt på utstøtende mekanismer knyttet til omstilling, nedbemanning og innføring av ny teknologi enn sine kolleger i privat sektor (Midtsundstad 2002). Relativt få la vekt på at henholdsvis innføring av ny teknologi på arbeidsplassen fikk dem til å slutte eller at AFP-pensjoneringen hadde sammenheng med at arbeidsgiver ikke har behov for dem lenger. Interessant er det likevel å merke seg at en av ti statsansatte seniorer sier de sluttet for å slippe å måtte oppdatere seg kompetansemessig, et alternativ som ikke var med i undersøkelsen i privat sektor (Midtsundstad 2003a). Vi har derfor ikke noe å sammenligne med på dette området.

På direkte spørsmål om hva de trodde ville kunne få dem til å stå lenger i jobb svarte fra 14 til 18 prosent av de statsansatte 58- og 60-åringene, som ønsket å gå av tidligere, henholdsvis høyere lønn, bedre helse og lengre ferie. Det var likevel få av de nevnte tiltakene som ble tillagt svært stor vekt (figur 6). Helseproblemer er det selvsagt vanskelig å gjøre noe med, i hvert fall på kort sikt. På lengre sikt kan det til en viss grad forebygges gjennom et forbedret arbeidsmiljø og gjennom en langsiktig påvirkning av folks livsstil og levekår. Interessant nok er ønskene om høyere lønn og lengre ferie helt i tråd med de tiltakene det ble åpnet for bruk av i statsoppgjøret i 2002.

Selv om økonomiske forhold som høyere lønn og høyere pensjon ved å stå lenger i jobb ut fra både arbeidstakernes og personalledelsens vurdering vil kunne bidra til å forlenge

**Figur 6 Andelen av eldre statsansatte 58–61 år som mener følgende tiltak ville kunne få dem til å stå i arbeid etter fylte 62 år. N=152.**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tiltak</th>
<th>Svært viktig</th>
<th>Nokså viktig</th>
<th>Litt viktig</th>
<th>Ikke viktig</th>
<th>Vet ikke</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Lettere fysisk arbeid</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Bedre sosial miljø på arbeidsplassen</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Andre og mer utfordrende arbeidsoppgaver</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Muligheter til å jobbe hjemme</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Mindre psykisk press på jobben</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Bedre permisjonsmuligheter</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Mer fleksibel arbeidstid</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Uttelling i form av høyere pensjon fra 67 år</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Mulighet for deltid</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Bedre ledelse</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Lengre ferie</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Bedre helse enn i dag</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Høyere lønn</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>0</th>
<th>10</th>
<th>20</th>
<th>30</th>
<th>40</th>
<th>50</th>
<th>60</th>
<th>70</th>
<th>80</th>
<th>90</th>
<th>100</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Svært</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Nokså</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Litt</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ikke</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Vet</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
yrkeskarrieren, bør tiltak i arbeidsplassregi kanskje i første rekke rettes mot dem som har dårlig helse og/eller et psykisk belastende arbeidsmiljø. I tillegg synes det å være viktig å jobbe med manglende arbeidsmotivasjon. Hvilke konkrete tiltak det vil være behov for vil selvfølgelig variere fra jobb til jobb og fra person til person, men enkelte trekk ved arbeids-situasjonen og forholdet til ledelsen synes å oppleves som belastende. I neste avsnitt forsøker vi derfor å utdype dette nærmere ved å se på arbeidstakernes egen opplevelse av enkelte trekk ved arbeidsmiljøet, arbeidsbelastningene og forholdet til ledelsen.
Del 2 Holdninger og erfaringer hos arbeidsgivere og arbeidstakere

Dagens innsats for å forebygge og forhindre tidligpensjonering er i stor grad konsentrert om informasjons- og holdningskampanjer.\(^7\) Målet er å endre arbeidsgivernes antatte negative holdninger til eldre arbeidstakere. Tanken er at slike fordommer ligger bak arbeidsgivernes manglende satsing på seniorpolitiskte tiltak og/eller at mer eller mindre uttalt aldersdiskriminering kan framskynde ønsket om tidlig pensjonering hos den utsatte.

I denne delen ser vi på arbeidsgivers subjektive erfaringer med og holdninger til eldre arbeidstakere som gruppe. Mer konkret har vi bedt personalansvarlige og personalkonsulenter i de statlige virksomhetene hvor eldre statsansatte jobber eller har jobbet de senere årene, om å ta stilling til en del påstander om arbeidstakere over 55 år. Vi har også spurt arbeidstakerne om de har vært utsatt for diskriminering på grunn av alder i et utvalg konkrete situasjoner. Vi har også kartlagt enkelte trekk ved arbeidstakernes erfaringer med arbeidsplassen og arbeidsmiljøet, samt nylig gjennomførte omstillinger og endringer.

Arbeidsgiverne\'s erfaringer med eldre arbeidstakere

Eldre arbeidstakere er en svært heterogen gruppe. Det gjør det vanskelig å be noen uttale seg generelt om dem. Vi antar likevel at de fleste personalansvarlige over tid har hatt erfaring med et betydelig antall eldre i sin virksomhet, og dermed har en viss forutsetning for å si noe om hvordan de oppfatter flertallet i gruppa. Vi ba derfor de personalansvarlige om å ta stilling til et utvalg påstander om eldre arbeidstakere og deres relasjon til jobben. Enkelte av de personalansvarlige som intervjuer gir uttrykk for at de ikke ønsker å generalisere – eller de svarer at eldre er like forskjellige som alle andre aldersgrupper og at de derfor ikke kan svare på spørsmålene. Dette gjelder likevel et lite mindretall av de spurte.

De fleste personalarbeiderne vi har spurt er svært positive til eldre arbeidstakere. Eldre oppfattes som svært stabil arbeidskraft som innehar verdifull kompetanse for virksomheten. Det er likevel ikke slik at denne kompetansen automatisk ses som en ressurs i opplæringssammenheng, selv om nærmere 40 prosent av de personalansvarlige også opplevde at de kunne benyttes til slike oppgaver. Drøyt en tredjedel ga også uttrykk for at de anså dem som svært lojale medarbeidere (jf. figur 7). På de åpne spørsmålene nevner i tillegg noen få fordelene ved en balansert aldersfordeling i virksomheten, og det positive ved å ha eldre med erfaring i arbeidsstokken.

På ett område var personalmedarbeidernes vurdering av eldre arbeidstakere likevel mindre positiv. Eldre arbeidstakere ble i liten grad oppfått å være en fleksibel arbeids-
kraftreserve. De fleste personalansvarlige bekreftet påstanden om at de eldre arbeidstakerne de hadde erfaring med hadde vært eller var lite villige til å ta på seg ekstraarbeid og overtid (jf. figur 7).

Vi har også testet en del negative påstander og myter om eldre som gjerne trekkes fram når eldre arbeidstakere omtales, som at de oftere er syke enn yngre arbeidstakere, at de er ekstra kostbare i forhold til hva de produserer, at de ikke ønsker å delta i etter- og videreutdanning, at de ikke er omstillingsvillige, ikke ønsker å ta i bruk nye arbeidsmerter og arbeidsteknikker og at de ofte har problemer med å lære seg ny teknologi.

Konfronterer vi de personalansvarlige med disse påstandene, er det få som kjenner sine medarbeidere igjen. Det var de færreste som hadde opplevd at eldre arbeidstakere hos dem hadde et høyere sykefraværs enn arbeidstakere flest (jf. figur 8). Dette stemmer da også med virkeligheten. Statistikken viser at eldre har et lavere korttidsfravær (bedriftsbetalt fravær), men at noen flere er langtidssykmeldte. Dette gjelder likevel svært få individer (ECON 2003).

Det er også svært få av de personalansvarlige som beskriver dem som kostbar arbeidskraft. Lønnsnivået for yrkesaktive 60-åringer er da heller ikke høyere enn for yrkesaktive 40-åringer i gjennomsnitt i Norge (SSB 2001). Når det gjelder tjenestepensjoner og AFP er imidlertid eldre i mange sammenhenger mer kostbar arbeidskraft enn yngre. Det vil for eksempel kunne lønne seg for en privat bedrift å tidligepensjonere arbeidstakere for å slippe utgiften til tjenestepensjonsordningene. Vår undersøkelse fra privat sektor i 2001 viste også at halvparten av de virksomhetene som hadde en tjenestepensjonsordning stoppet å betale inn premie etter at arbeidstakeren hadde gått av med AFP (Midtsundstad 2002). Dette gjelder likevel ikke i samme grad for statsansatte, på grunn av spesielle finansieringsordninger for henholdsvis statens tjenestepensjonsordning og AFP-ordning. Pensjonspremien til tjenestepensjonsordningen i staten varierer for eksempel ikke med alder, slik den til en viss grad ennå gjør i privat sektor, men utgjør to prosent av lønna for

Figur 7 Grad av positive erfaringer med eldre arbeidstakere i statlig virksomhet som har arbeidstakere over 55 år. N=303 personalansvarlige, som dekker et representativt utvalg av eldre arbeidstakere over 55 år.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Stemmer: Svært godt</th>
<th>Nokså god</th>
<th>Nokså dårlig</th>
<th>Svært dårlig</th>
<th>Ikke sikker</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Tar på seg ekstraarbeid og overtidsarbeid</td>
<td>7,4</td>
<td>35,1</td>
<td>37,0</td>
<td>56,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Lovale medarbeidere</td>
<td>35,1</td>
<td>37,0</td>
<td>56,0</td>
<td>70,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Ressurs i opplæring av nye medarbeidere</td>
<td>7,4</td>
<td>35,1</td>
<td>37,0</td>
<td>56,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Representere verdifull kompetanse</td>
<td>7,4</td>
<td>35,1</td>
<td>37,0</td>
<td>56,0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

8 Etter at vi fikk Lov om foretakspensjon 1.1.2001 er det nå mulig å bygge opp en mer lineær opptjenningsprofil for tjenestepensjonen også i privat sektor. Selv om premien nå også øker med økende alder, er kurven langt slakere. Premiekostnadene for eldre vil derfor kunne være langt lavere nå enn tidligere (jf. NOU 1998: 1).
alle arbeidstakere. Den enkelte virksomhet i staten betaler heller ikke noen egenandel for sine AFP-pensjonister, med unntak for universiteter og høgskoler, hvor utgiftene til en viss grad fordeles via såkalte utligningsordninger.\footnote{De fire universitetene utgjør for eksempel en egen finansieringspool.}

Vår undersøkelse viser heller ikke at personallederne oppfatter at eldre arbeidstakere takler omstilling, nye arbeidsmåter eller nye arbeidsoppgaver dårligere enn yngre arbeidstakergrupper. Det var langt flere som mente at seniorene hos dem hadde taklet slike prosesser godt, enn andelen som mente det motsatte. På ett område rapporterer likevel flere å ha negative enn positive erfaringer: Nærmere halvparten mente at det stemte godt eller nokså godt at arbeidstakere over 55 år hadde problemer med å ta i bruk ny teknologi (jf. figur 8). Innføring av ny teknologi kan også være en medvirkende årsak til at en del arbeidstakere velger å tidligpensjonere seg. Nesten 20 prosent av AFP-pensjonistene i staten setter for eksempel egen pensjonering i sammenheng med innføring av ny teknologi og manglende ønske om å oppdatere seg kompetansemessig når dette er påkrevd (jf. Midtsundstad 2003b).

Samtidig nevner noen få at eldres tilretteleggingsbehov og bruk av del-AFP kan være problematisk for de andre arbeidstakerne på arbeidsplassen. Argumentasjonen hos disse er gjerne at noen må bære kostnadene ved at andre får større individuell tilrettelegging eller tilpasning av arbeidstid og arbeidsoppgaver.

**Erfaringsforskjeller mellom virksomhetsområder**

Inntrykket av og erfaringene med eldre arbeidstakere varierer, naturlig nok, mellom virksomheter etter type aktivitet og/eller funksjon. Virksomheter innen undervisning og forskning uttrykker i gjennomsnitt noe mer positive holdninger/erfaringer med sine eldre arbeidstakere enn andre statlige virksomheter. Innen forsknings- og undervisningssektoren mener langt flere av de personalansvarlige at eldre representerer en svært verdifull

Figur 8 Grad av negative erfaringer med eldre arbeidstakere i statlig virksomhet som har arbeidstakere over 55 år. N=303 personalansvarlige/personalkonsulenter, som dekker et representativt utvalg av eldre arbeidstakere over 55 år.
kompetanse for virksomheten enn innen for eksempel tjenesteyting og produksjon. Det er en høyest andel virksomheter innen tjenesteyting og produksjon som gir uttrykk for negative erfaringer med en eldre arbeidsstokk. Langt flere personalledere her enn innen for eksempel administrasjon/forvaltning og undervisning/forskning er skeptiske til de eldres etter- og videreutdanningsengasjement og deres evne til å ta i bruk ny teknologi. Flere mener også at eldre arbeidstakere generelt er mer skeptiske til omstilling enn yngre.

**Eldre arbeidstakeres erfaring med arbeidsplassen**

I dette avsnittet tar vi opp tre forhold ved arbeidsplassen som kan tenkes å fremme en tidligere avgang: 1) opplevelsen av diskriminering/forbigåelse på grunn av alder, 2) at arbeidet oppleves som belastende, og 3) et dårlig forhold til nærmeste leder og/eller kollegaer. Opplevelse av å bli forbigått i jobbsammenheng kan, foruten å være personlig sårende, bidra til tap av motivasjon og arbeidslyst, fordi ens innsats ikke blir verdsatt. En kan dermed tenke seg at opplevd diskriminering eller forbigåelse på grunn av alder bidrar til tidligere avgang fordi det reduserer arbeidsmotivasjonen og dermed den enkeltes verdssetting av fortsatt arbeid. Å ha eller oppleve å ha store arbeidsbelastninger vil også kunne fremme ønske om tidligavgang, fordi en ønsker å ta det med ro og hvile – eller ønsker å forebygge ytterligere helseslitasje. Enkelte har også gitt uttrykk for at de ønsker å slutte «i tide», slik at de har helse til å nyte alderdommen. Men grad av opplevde arbeidsbelastninger kan også være indikator på den enkeltes tilretteleggingsbehov. Dette vil gje i forhold til


<table>
<thead>
<tr>
<th>I forbindelse med:</th>
<th>0</th>
<th>10</th>
<th>20</th>
<th>30</th>
<th>40</th>
<th>50</th>
<th>60</th>
<th>70</th>
<th>80</th>
<th>90</th>
<th>100</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sosiale sammenhenger og treff kollegaer imellom</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Opplærings- og utdanningsvirksomhet</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Fordeling av arbeidspoppgaver og/eller prosjekter</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tilbud om deltakelse på konferanser, kurs eller seminar</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Stillingsopprykk</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Lønnsopprykk</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>


**Aldersdiskriminering**

Flere studier viser at det er stor enighet om at aldersdiskriminering i arbeidslivet forekommer, men det er stor uenighet om omfang (Solem 2001). Myklethun et al. (2000) fant i en undersøkelse fra kommunal sektor på slutten av 90-tallet at seksito prosent av arbeidstakerne var enige i at det på deres arbeidsplass forekom aldersdiskriminering. Av påstandene var det mest vanlig å si seg enig i at: «Yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi, aktivitet eller arbeidsmåter skulle innføres» (36%). Deretter fulgte: «Eldre stopper mer opp i lønnsøkning enn yngre medarbeidere gjør» (30%).

Spør en de eldre selv rapporter derimot svært få at de selv har blitt utsatt for slik forskjellsbehandling. I en finsk undersøkelse fra slutten av 90-tallet er det bare fire prosent av arbeidstakerne i alderen 45–54 år og åtte prosent av dem over 54 år som sier at de har opplevd aldersdiskriminering på arbeidsplassen (Kuvonen 1999 ref. i Solem 2001). En tilsvarende undersøkelse fra EU-landene viser, ifølge Solem (2001), tilsvarende tall. Bare tre prosent – både av menn og kvinner – oppga at de selv hadde opplevd diskriminering på grunn av alder i løpet av de siste tolv månedene (Kauppinen & Kandolin 1998).

Fire av ti i staten rapporterer om aldersdiskriminering

På denne bakgrunn er det litt overraskende at hele fire av ti eldre arbeidstakere i staten sier at de har vært utsatt for aldersdiskriminering minst én gang etter fylte 55 år. Mest vanlig er det å ha opplevd diskriminering i forbindelse med lønnsopplykk. Hele tre av ti mente at de en eller flere ganger hadde blitt forbigått på grunn av alder i slike sammenhenger. For hver av de andre områdene var det om lag en av ti som rapporterte om en eller flere episoder med diskriminering. Svært få – bare 1–2 prosent – hadde likevel følt seg tilsidesatt (eller diskriminert) av kollegaene i sosiale sammenhenger (jf. figur 9).

Det er ingen spesiell hopning av diskriminering, men 30 prosent av dem som rapporterer om forbigåelse på grunn av alder i forbindelse med lønnsopplykk rapporterer også at de har blitt forbigått i forbindelse med stillingsopplykk. Dette er kanskje ikke så overraskende, da stillingsopplykk også i mange sammenhenger vil innebære høyere lønn. Noe av forklaringen på de høye tallene, sett i relasjon til for eksempel de finske undersøkelsen og EU-undersøkelsen referert over, kan være at vi spør om opplevd diskriminering i hele perioden fra fylte 55 år til intervjuetidspunktet hvor arbeidstakerne/pensjonistene er fra 58 til 65 år gamle, og ikke bare i løpet av de tolv siste månedene, som i EU-undersøkelsen. Mest sannsynlig er det likevel å sette det i sammenheng med utdanningsnivå. Som
vi kan lese av figur 10 er det mest vanlig å rapportere om aldersdiskriminering hvis en er ansatt i høgskoleyrker, akademikeryrker eller i forsvar. I disse yrkene har mellom fire og fem av ti en slik erfaring (jf. figur 10). Blant ansatte i typiske arbeideryrker er det få som rapporterer om diskriminering – bare to av ti (ibid.). Samtidig vet vi at andelen med utdanning på høgskole- og universitetsnivå er langt høyere i staten enn i arbeidslivets ellers.

Det er små forskjeller i rapportert aldersdiskriminering mellom menn og kvinner; henholdsvis 38 prosent med slik erfaring blant menn mot 45 prosent blant kvinner, og forskjellen er her som for de andre gruppene særlig markert i forbindeelse med lønns opprykk. Det er imidlertid store etatsforskjeller, og da i første rekke i opplevd diskriminering knyttet til lønnsopprykk. Noe av det samme mønsterer finner vi for stillingsopprykk, men forskjellen mellom grupper er noe mindre.

En mulig forklaring på yrkesforskjellene – og dels etatsforskjellene – er at høgskoleyrker, akademikeryrker eller offisersyrket er karriereyrker hvor den enkelte har sterkere forventninger til regelmessige opprykk i takt med økende erfaring og alder. Det kan derfor være tydeligere for den enkelte om når det har skjedd en forbigåelse i slike virksomheter.

Av figur 10 kan vi også lese at arbeidstakere innen departementene, direktoratene – og innenfor den statlige sykehussektoren – oftest rapporterer om erfaringer med aldersdiskriminering. Godt over halvparten av de ansatte her mente at de var blitt forbigått etter fylte 55 år, og at hovedårsaken til dette var høy alder. Dette er virksomhetsområder hvor vi finner svært hierarkiske strukturer, hvor klæring i karrierestiger og regelmessige stillingsopprykk mer er regelen enn unntaket.

Interessant er det også å observere at de med dårlig helse og de som føler seg slitte oftere har erfart aldersdiskriminering enn andre arbeidstakere. Snaut 50 prosent av de slitte og dem med dårlig helse rapporterte at de hadde opplevd diskriminering, mot 35 prosent av

Figur 10 Andelen eldre arbeidstakere som mener at de har vært utsatt for aldersdiskriminering etter fylte 55 år, etter yrkeskategori. Arbeidstakerundersøkelsen. N=1497

<table>
<thead>
<tr>
<th>Yrke</th>
<th>% har erfart aldersdiskriminering</th>
<th>% usikker</th>
<th>% har ikke erfart aldersdiskriminering</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Operatører, betjenter, sjåfører m.v.</td>
<td>19,0</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Serviceyrker</td>
<td>26,3</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Håndverksyrker</td>
<td>28,2</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Andre yrker (ufaglærte)</td>
<td>29,7</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Lederyrker</td>
<td>34,2</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kontoryrker</td>
<td>38,8</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Forsvaret</td>
<td>43,5</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Akademikeryrker</td>
<td>44,0</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Høgskoleyrker</td>
<td>49,1</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

de «friske». Her er det likevel vanskelig å vite om det er helseproblemen/slitene som bidrar til forbigåelsene i enkelte sammenhenger, eller om det snarere er den subjektive opplevelsen av å ha blitt forbigått som har påvirket helsesituasjonen. Begge forklaringene er plausible. En kan også tenke seg en gjensidig forsterkende prosess mellom dårlig helse og opplevd diskriminering.

Kanskje litt overraskende er det ingen forskjell i opplevd diskriminering mellom dem som har valgt å gå av og blant dem som fortsatt er yrkesaktive. Dette kan likevel synes logisk, ettersom det var høgutdannings- og akademikeryrkene i staten som oftest rapporterte om slik diskriminering, samtidig vet vi at disse gruppene i staten tidligpensjoneres senere og i mindre grad enn ansatte i typiske arbeiderykker (jf. Midtsundstad 2003a). Ser vi på sammenhengen mellom diskriminering og avgang innen hver av de ti yrkeskategoriene vi opererer med, finner vi bare en statistisk sikker sammenheng mellom diskriminering og avgang for håndvirkere og fagarbeidere (p<.05). Vi kan dermed ikke slutte at diskriminering fører til tidligere avgang ut fra disse enkle analysene. At de som er pensionert på intervjuutdypunktet sørre noe annerledes enn dem som fortsatt er i arbeid, kan ha med nærhet til arbeidet og arbeidssituasjonen å gjøre, uten at jeg tør si i hvilken retning en eventuell etterrasjonalisering av egne valg vil kunne få på vurderingen av om de har vært utsatt for diskriminering eller ikke. Disse sammenhengene vil vi for øvrig berøre nærmere i hovedrapporten, hvor vi også vil kontrollere for en hel rekke andre relevante forhold som kan tenkes å påvirke tidligavgangen (se Midtsundstad 2003b).

**Figur 11** Andelen eldre arbeidstakere som mener at de har vært utsatt for aldersdiskriminering etter fylte 55 år, etter etatstilhørighet. N=1497

<table>
<thead>
<tr>
<th>Gruppe</th>
<th>Prosent</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Politiet</td>
<td>23,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Trygdetat</td>
<td>31,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Tilsyn, verk, vesen, råd, domstolene o.j.</td>
<td>32,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Vegvesenet</td>
<td>37,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Annen statlig virksomhet</td>
<td>39,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Skattet</td>
<td>39,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Universitet, høgskoler, forskningsinstitutt</td>
<td>41,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Forsvar</td>
<td>43,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Aetat</td>
<td>47,1</td>
</tr>
<tr>
<td>Departement, direktorat, fylkesmenn adm o.j.</td>
<td>52,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Helseadm., sykehus og lignende</td>
<td>58,2</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Kort om arbeidsbelastninger og forholdet til ledere og kollegaer

Vi har også kartlagt statsansattes erfaringer med arbeidsplassen og da i første rekke deres relasjon til kollegaer og nærmeste ledelse. Undersøkelsen viser at de aller fleste av de statsansatte, både de yrkesaktive og de pensjonerte, er fornøyde med jobben og arbeidsoppgavene. Over 80 prosent mente også det var godt samsvar mellom egen kompetanse og de oppgavene de var satt til å gjøre. Tre av fire arbeidstakere sa dessuten at det stemte svært godt at arbeidet deres var utfordrende og girende. Nesten like mange gir anerkjennelse fra kollegaer henholdsvis ofte eller av og til (Rudlaug og Teigum 1998).


13 Andelen av de **pensjonerte arbeidstakerne** som sa at følgende påstander henholdsvis stemte godt, stemte til en viss grad, stemte ikke eller de var usikre på hvordan det var. Arbeidstakerundersøkelsen. N=415.

![Bar chart](image)

Figur 14 Andelen av de **nåværende arbeidstakerne** som sa at følgende påstander henholdsvis stemte godt, stemte til en viss grad, stemte ikke eller de var usikre på hvordan det var. Arbeidstakerundersøkelsen. N=1008.

![Bar chart](image)
En del store statlige etater med særlig lavere utdannede er for eksempel i mellomtiden overført til NAVO-området.

Nærmere 75 prosent i vår arbeidstakerundersøkelse sier også at de kommer svært godt overens med sin leder (jf. figur 12). På dette området er det likevel en interessant forskjell mellom dem av de eldre som har pensjonert seg og dem som fortsatt er yrkesaktive. Over 40 prosent av de tidligpensjonerte mente de hadde hatt et dårlig forhold til sin leder (jf. figur 13). Blant de yrkesaktive gjelder det knappe to prosent (jf. figur 14). En lignende, men ikke like sterk forskjell, finner vi mellom henholdsvis de tidligpensjonerte og de fortsatt yrkesaktives vurdering av lederens evner. Over 40 prosent av de tidligpensjonerte mennte den hadde et dårlig forhold til sin leder (jf. figur 13). Blant de yrkesaktive gjelder det knappe to prosent (jf. figur 14). En lignende, men ikke like sterk forskjell, finner vi mellom henholdsvis de tidligpensjonerte og de fortsatt yrkesaktives vurdering av lederens evner. Over 40 prosent av de tidligpensjonerte mente de hadde hatt et dårlig forhold til sin leder (jf. figur 13). Blant de yrkesaktive gjelder det knappe to prosent (jf. figur 14). En lignende, men ikke like sterk forskjell, finner vi mellom henholdsvis de tidligpensjonerte og de fortsatt yrkesaktives vurdering av lederens evner. Over 40 prosent av de tidligpensjonerte mente de hadde hatt et dårlig forhold til sin leder (jf. figur 13). Blant de yrkesaktive gjelder det knappe to prosent (jf. figur 14). En lignende, men ikke like sterk forskjell, finner vi mellom henholdsvis de tidligpensjonerte og de fortsatt yrkesaktives vurdering av lederens evner. Over 40 prosent av de tidligpensjonerte mente de hadde hatt et dårlig forhold til sin leder (jf. figur 13). Blant de yrkesaktive gjelder det knappe to prosent (jf. figur 14). En lignende, men ikke like sterk forskjell, finner vi mellom henholdsvis de tidligpensjonerte og de fortsatt yrkesaktives vurdering av lederens evner. Over 40 prosent av de tidligpensjonerte mente de hadde hatt et dårlig forhold til sin leder (jf. figur 13). Blant de yrkesaktive gjelder det knappe to prosent (jf. figur 14). En lignende, men ikke like sterk forskjell, finner vi mellom henholdsvis de tidligpensjonerte og de fortsatt yrkesaktives vurdering av lederens evner. Over 40 prosent av de tidligpensjonerte mente de hadde hatt et dårlig forhold til sin leder (jf. figur 13). Blant de yrkesaktive gjelder det knappe to prosent (jf. figur 14). En lignende, men ikke like sterk forskjell, finner vi mellom henholdsvis de tidligpensjonerte og de fortsatt yrkesaktives vurdering av lederens evner. Over 40 prosent av de tidligpensjonerte mente de hadde hatt et dårlig forhold til sin leder (jf. figur 13). Blant de yrkesaktive gjelder det knappe to prosent (jf. figur 14). En lignende, men ikke like sterk forskjell, finner vi mellom henholdsvis de tidligpensjonerte og de fortsatt yrkesaktives vurdering av lederens evner. Over 40 prosent av de tidligpensjonerte mente de hadde hatt et dårlig forhold til sin leder (jf. figur 13). Blant de yrkesaktive gjelder det knappe to prosent (jf. figur 14). En lignende, men ikke like sterk forskjell, finner vi mellom henholdsvis de tidligpensjonerte og de fortsatt yrkesaktives vurdering av lederens evner. Over 40 prosent av de tidligpensjonerte mente de hadde hatt et dårlig forhold til sin leder (jf. figur 13). Blant de yrkesaktive gjelder det knappe to prosent (jf. figur 14). En lignende, men ikke like sterk forskjell, finner vi mellom henholdsvis de tidligpensjonerte og de fortsatt yrkesaktives vurdering av lederens evner. Over 40 prosent av de tidligpensjonerte mente de hadde hatt et dårlig forhold til sin leder (jf. figur 13). Blant de yrkesaktive gjelder det knappe to prosent (jf. figur 14). En lignende, men ikke like sterk forskjell, finner vi mellom henholdsvis de tidligpensjonerte og de fortsatt yrkesaktives vurdering av lederens evner. Over 40 prosent av de tidligpensjonerte mente de hadde hatt et dårlig forhold til sin leder (jf. figur 13). Blant de yrkesaktive gjelder det knappe to prosent (jf. figur 14). En lignende, men ikke like sterk forskjell, finner vi mellom henholdsvis de tidligpensjonerte og de fortsatt yrkesaktives vurdering av lederens evner. Over 40 prosent av de tidligpensjonerte mente de hadde hatt et dårlig forhold til sin leder (jf. figur 13). Blant de yrkesaktive gjelder det knappe to prosent (jf. figur 14). En lignende, men ikke like sterk forskjell, finner vi mellom henholdsvis de tidligpensjonerte og de fortsatt yrkesaktives vurdering av lederens evner. Over 40 prosent av de tidligpensjonerte mente de hadde hatt et dårlig forh....
medførte omstillingene i første rekke sammenslåinger med andre kontorer og avdelinger, som i flere tilfeller også innbefattet nye lokaler, ny ledelse og/eller andre arbeidsoppgaver.

Figur 15 Andelen av de eldre arbeidstakerne som har opplevd følgende endringer som følge av omstilling/endringer de siste 5 årene. N=303 personalarbeidere som omfattet 1155 i personutvalget.

Figur 16 Andelen av arbeidstakerne i utvalget som var omfattet av følgende tiltak i forbindelse med behovet for å redusere bemanningen. N=303 personalarbeidere som omfattet. 1155 av personutvalget.
Det er med andre ord innen tjenesteyting/produksjon omstillingene i første rekke har medført reduksjoner i bemanningen, og dermed fare for framskyndet avgang gjennom bruk av AFP eller andre fortidspensjonsordninger. Innen tjenesteyting/produksjon jobber eller har om lag halvparten av arbeidstakerne jobbet i en virksomhet som har måttet redusere bemanningen i perioden 1998–2002. I de fleste tilfeller har bemanningsreduksjonen skjedd ved at en del i de aktuelle aldersklassene har gått av med AFP, eller ved omplassering av personell internt. Svært få rapporterer om bruk av ventelønn eller virksomhetsfinansierte sluttpakker.
Oppsummering

De fleste statlige arbeidsplasser har seniortiltak

Døyet fem av seks eldre arbeidstakere jobber i en statlig virksomhet som har et eller flere virkemidler/tiltak tilgjengelige med det formål å forebygge tidligpensjonering. Ikke uventet er det personallenede i de største virksomhetene/etatene som rapporterer om det mest omfattende tiltaksspekteret.


Tiltakene avviker fra dem arbeidstakerne ønsker seg

Ser vi på arbeidstakernens begrunnelsener for henholdsvis å gå av tidlig og stå i jobb lenger, relateres disse i svært liten grad til de forholdene arbeidsgiverne enten hadde tilgjengelig per i dag, tilrettelegging av arbeidet og arbeidssituasjonen, eller antar vil være de mest effektive; det vil si de økonomiske virkemidlene. Både de som gikk og de som ble, var mer opptatt av om jobben fremdeles var interessant og givende, om arbeidsgiver hadde bruk for dem, i hvilken grad arbeidet var psykisk belastende, og om helsa fortsatt var god. Ønske om mer fritid er på den annen side vanskelig å fortolke. På den ene siden kan den kobles til ønske om å hvile fordi helsa er dårlig og arbeidet belastende, da en betydelig andel av de som ønsker mer fritid også har redusert helse og/eller belastende arbeid. På den annen side kan en sterk vektlegging av fritida kombinert med vektlegging av jobbinnholdet også tolkes som at en ikke lenger anser at en får noe igjen – økonomisk eller på annen måte – ved å forsette i arbeid.

**Positive til eldre**

Statlige arbeidsgivere som sysselsetter eldre arbeidstakere har en overveiende positiv oppfatning av sine seniorer. Mellom 80 og 90 prosent av et representativt utvalg eldre arbeidstakere har arbeidsgivere som betrakter dem som stabile og lojale medarbeidere. Deres kompetanse anses også som verdifull for virksomheten og blir i de fleste tilfeller betraktet som en ressurs i opplæringssammenheng. De færreste personalledere mener dessuten, i tråd med realitetene, at eldre arbeidstakere har et høyere sykefravær enn andre aldersgrupper.

På den annen side er det rundt halvparten av de eldre arbeidstakerne i vårt utvalg som har arbeidsgivere som mener de har problemer med å ta i bruk ny teknologi. En tredjedel har også arbeidsgivere som mener eldre har en negativ innstilling til omstilling, at de er lite villige til å ta på seg nye arbeidsoppgaver og/eller til å delta i etter- og videreutdanning. En tredjedel blir også betraktet som veldig kostbar arbeidskraft, sammenlignet med yngre ansatte. Dette til tross for at lønnsnivået for pensjonister over 55 år i gjennomsnitt ikke er høyere enn for enn 40-åring. De betraktes også som mindre villige til å ta på seg ekstraarbeid og overtid enn andre arbeidstakergrupper.

*Hvordan gjenspeiler så disse erfaringene (holdningene) seg i virksomhetens seniorpolitikk – faktsike og ønskede tiltak for å forebygge tidligpensjonering, og i arbeidstakernes erfaringer med aldersdiskriminering?*

**Overraskende mange har opplevd aldersdiskriminering**

Selv om personalledere flest i staten har en positiv innstilling til eldre arbeidstakere i sin alminnelighet, er det likevel 40 prosent av de nåværende og tidligere arbeidstakerne over 55 år som rapporterer at de har følt seg diskriminert en eller flere ganger på grunn av alder. Mest vanlig er det å rapportere om slike erfaringer i tilknytning til lønns- og stillingsopprykk.

Videre synes aldersdiskriminering å være mest utbredt blant ansatt i høgskoleyrker, akademikeryrker og i forsvaret. Blant ansatte i typiske arbeideryrker er det få som oppgir å ha slike erfaringer – om lag halvparten så mange som i akademikeryrkene. De formene for aldersdiskriminering vi spør om er mest utbredt innen departement og direktorater og innenfor den statlige sykehussektoren. Godt over halvparten av de ansatte her mente at de hadde blitt forbigått etter fylte 55 år på grunn av alder.

En mulig forklaring på yrkesforskjellene – og dels etatsforskjellene – er at dette er yrker og virksomhetsområder hvor vi finner svært hierarkiske strukturer, hvor klatring i karrierestiger og regelmessige stillingsopprykk mer er regelen enn unntaket. Det blir derfor også tydeligere for den enkelte om og når det har skjedd en forbigåelse for eksempel på grunn av alder.
**Lederne – alfa og omega?**

En fjerdedel av arbeidstakerne mente at lederen i liten grad ga dem ros og oppmuntring ved behov, og femten prosent opplevde manglende faglig støtte. Sett i sammenheng med at statsansatte langt oftere enn privat ansatte oppgir at manglende motivasjon for jobben hadde stor betydning for tidligpensjoneringsbeslutningen, kan ledernes rolle synes å være en nøkkelfaktor i forhold til forebygging av tidligpensjonering. Det var for eksempel bare halvparten så mange av de tidligpensjonerte som blant dem som hadde valgt å fortsette i arbeid, som hadde hatt et godt forhold til sin leder og som opplevde at de fikk faglig støtte fra lederen.
Litteratur

AAD (2001), Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv. Oslo: Arbeids- og admisnistrasjonsdepartementet


Kauppinen, K. og L. Kandolon (1998), Gender and working conditions in the European Union. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions


Marsh, Alan and Melahat Sahin-Dikmen (2003), Discrimination in Europe. Eurobarometer 57.0 Executive summary. London: EEIG and Policy studies Institute


NOU 1998: 1 Utkast til lov om foretakspensjon. Finansdepartementet

Pensjonskommisjonens foreløpige rapport 2002


## Vedlegg 1 Grupperinger av virksomheter og etater

### Tjenesteyting/produksjon (N=110)
- Trygdekontor
- Ligningskontor
- Aetat – lokale kontor
- Sykehus
- Vegvesenet
- Hjelpemiddelsentraler
- Fengsler
- Bispekontorene
- Bibliotekene
- Teatrene

### Administrasjon, saksbehandling og forvaltning o.l. (N=140)
- Departementer
- Direktorater
- Tilsyn
- Aetat – fylkeskontorene
- Fylkestrygdekontor
- Stortinget
- Sametinget
- Fylkesmennene
- Den Norske Stats Husbank
- Statens lånekasse for utdanning
- Kystverket
- Jernbaneverket
- Statens kartverk
- Det kongelige hoff
- Statsbygg
- Riksadvokaten
- Norsk kulturråd
- Fylkeslegene
- Skattefogder
- Statens innkrevingssentral
- Forbrukerrådet
- Justervesenet
- NVE
- Statsarkivene
- Statens forvaltningstjeneste
- Statens utdanningskontorer
- Statistisk sentralbyrå
- Riksantikvaren
- Riksrevisjonen
- Statens Pensjonskasse
- Trygderetten
- Statens legemiddelverk
- Reindriftsforvaltningen
- Jordskfieverket
- Statens landbruksforvaltning

### Forskning og undervisning (N=53)
- Universitetene
- Høgskolene
- Forskningsinstituttene
- Statskonsult
Seniorpolitikk i staten