



Eldres yrkesdeltakelse

*“En deskriptiv studie om pensjoneringsadferd og holdninger
til eldre i tjenesteytende virksomheter”*

Anders Hojem og Stian Ming Hui

Veileder: Daniel Johanson

Masterutredning i Økonomisk styring og Finansiell økonomi

NORGES HANDELSHØYSKOLE

Dette selvstendige arbeidet er gjennomført som ledd i masterstudiet i økonomi- og administrasjon ved Norges Handelshøyskole og godkjent som sådan. Godkjenningen innebærer ikke at Høyskolen eller sensorer innestår for de metoder som er anvendt, resultater som er fremkommet eller konklusjoner som er trukket i arbeidet

Sammendrag

Dette er en masterutredning om pensjoneringsadferd og holdninger til eldre arbeidstakere i tjenesteytende virksomheter. Vi tar for oss eldres yrkesdeltakelse, med hensyn på både tilbuds- og etterspørselssiden av arbeidsmarkedet.

Vi har innhentet ønsket datamateriale ved å benytte både kvantitativ og kvalitativ innsamlingsmetode. For å kartlegge tilbudssiden av arbeidsmarkedet, har vi fokusert på når eldre velger å ta ut pensjon. Vi undersøker pensjonsreformen fra 2011 og hvordan den har påvirket gjennomsnittlig avgangsalder og uttak av alderspensjon og AFP i perioden 2010 til 2015. For å kartlegge deler av etterspørselssiden av arbeidsmarkedet, har vi brukt kvantitativ metode. Vi har da gjennomført fem dybdeintervjuer hos tjenesteytende virksomheter. Målet med intervjuene er å kartlegge arbeidsgivernes holdninger rundt det å ansette og beholde eldre arbeidstakere.

Pensjonsreformen fra 2011 åpner opp for fleksibelt uttak av alderspensjon fra 62 år. Hvis man har oppnådd opptjeningskravet kan man enten pensjonere seg helt, eller kombinere alderspensjon og arbeid. Vi fant betydelig fall i gjennomsnittlig avgangsalder etter pensjonsreformen. I 2010 var gjennomsnittlig avgangsalder for uttak av alderspensjon på 67,2 år. I 2011 falt den ned til 65,4 år, og i 2015 var den 64,7 år. Vi fant også at menn pensjonerer seg i gjennomsnitt tidligere enn kvinner. Effektene av pensjonsreformen indikerer at de som har hatt muligheten i stor grad har benyttet seg av den nye aldersgrensen. Samtidig har det gitt en økning i eldre som kombinerer arbeid med pensjon. Det er imidlertid vanskelig å si om dette har ført til en høyere yrkesaktivitet totalt blant eldre.

Dybdeintervjuene som vi har gjennomført viste at virksomhetene var positiv til å beholde og ansette eldre arbeidstakere, gitt at de er motivert og har relevant kompetanse. De gir imidlertid uttrykk for at det er få eldre arbeidstakere som søker på stillinger de lyser ut. Flere virksomheter fremhever at enkelte eldre ikke får anledning til å avvikle ekstra ferie og seniorpolitiske fridager. Intervjuobjektene mener at å anerkjenne den eldre arbeidstaker ved å tilrettelegge en fleksibel arbeidssituasjon og å gi motiverende arbeidsoppgaver er gode insentiver for at eldre vil jobbe lenger.

Forord

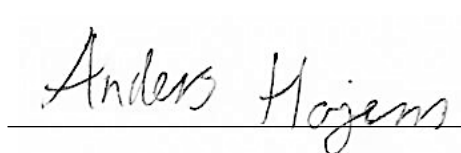
Denne utredningen er skrevet som en del av vår mastergrad i økonomi og administrasjon ved Norges Handelshøyskole (NHH). Utredningen utgjør 30 studiepoeng innenfor våre hovedprofiler Økonomisk styring og Finansiell Økonomi.

Bakgrunnen for studien er at vi synes temaet er spennende og dagsaktuelt. Holdninger til eldre i tjenesteytende virksomheter er et tema som det enda er skrevet lite om og som er av interesse for samfunnet. Som siviløkonomer synes vi det var interessant å undersøke hvordan eldre siviløkonomer og andre med høyere utdanning blir oppfattet i arbeidsmarkedet.

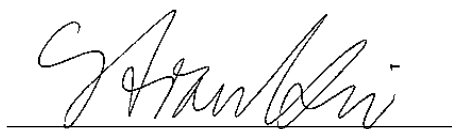
Vi vil takke alle virksomhetene som tok seg tid til å stille til intervju. Deres interesse og engasjement rundt utredningen har vært lærerik og motiverende. Takk til vår veileder Daniel Johanson for gode og konstruktive tilbakemeldinger gjennom hele prosessen med masterutredningen. Vi vil også takke Finn Kinserdal for gode innspill underveis.

Vi vil takke Econa sitt fagutvalg for tillitten med å gi oss stipend. Videre har vi hatt stor nytte av å få låne kontorplass i Oslo, samt innspill rundt faglige problemstillinger.

Bergen, 20.desember 2018



Anders Hojem



Stian Ming Hui

Innholdsfortegnelse

<i>Sammendrag</i>	2
<i>Forord</i>	3
<i>Introduksjon</i>	7
Innledning.....	7
Formål og problemstilling.....	8
Oppgavens oppbygning	9
Begrepsavklaringer.....	9
1. Norsk demografi og økonomi	10
1.1 Dagens utfordringer - Eldrebølgen	10
1.2 Norsk økonomi.....	11
1.2.1 Arbeidsmarkedet og sysselsetting	12
2. Teoretisk rammeverk	13
2.1 Arbeidsmarkedsteori.....	13
2.1.1 Når ønsker man å pensjonere seg?	16
2.2 Aldersdiskriminering	19
2.3 Adferdsøkonomi.....	19
2.4 Det norske pensjonssystemet	20
2.4.1 De tre pilarene i pensjonssystemet.....	20
2.4.2 Pensjonsreformen 2011	21
2.4.3 Avtalefestet pensjon - AFP	23
2.5 Skatt, lovverk og incentiver i arbeidsmarkedet	23
2.5.1 Arbeidsgiveravgift.....	23
2.5.2 Lovfestede rettigheter for eldre arbeidstakere.....	24
2.5.3 Hva koster en arbeidstaker?	24
2.5.4 Inkludernde arbeidsliv (IA-avtalen).....	25
2.6 Yrkesgrupper og utdanningsnivå.....	25
2.7 Oppsummering av det teoretiske rammeverket	26
3. Tidligere forskning	27
3.1 Forventet levealder	27
3.2 Eldres arbeidskapasitet, arbeidsproduktivitet og kompetanse	28
3.3 Holdninger til eldre arbeidskraft	28
3.4 Effekter av pensjonsreformen fra 2011	30
3.5 Jobbmobilitet blant eldre arbeidstakere	34
3.6 Oppsummering av tidligere forskning.....	34
4. Metode og datamateriale	35
4.1 Forskningstilnærming	35
4.2 Forskningsdesign	35
4.3 Forskningsmetode.....	36

4.4	Datainnsamling	36
4.5	Dataanalyse	37
4.6	Utvalg	38
4.6.1	Utvalgsstørrelse	38
4.7	Rekruttering	39
4.8	Intervjuguide	39
4.8.1	Gjennomføring av intervjuene	40
4.8.2	Transkribering	41
4.9	Evaluering av den kvalitative undersøkelsen	42
4.9.1	Relabilitet	42
4.9.2	Validitet	43
4.10	Etikk	44
5.	<i>Presentasjon av funn fra den kvantitative dataanalysen</i>	<i>45</i>
5.1	Presentasjon av datamaterialet	45
5.2	Deskriptiv statistikk	46
5.2.1	Generelle trekk i utviklingen i alderspensjon fra folketrygden	46
5.2.2	Gjennomsnittlig avgangsalder	48
5.2.3	Avgangsalder etter yrke	49
5.2.4	Avgang fra arbeidslivet etter alder	51
5.2.5	Forskjell mellom menn og kvinner	53
5.2.6	Andel som kombinerer pensjon og arbeid	56
5.2.7	AFP i privat og offentlig sektor	57
5.3	Oppsummering og diskusjon av kvantitativ dataanalyse	58
6.	<i>Dybdeintervju</i>	<i>61</i>
6.1	Presentasjon av intervjuobjektene	61
6.2	Presentasjon av funn fra intervjuene	61
6.2.1	Syn på eldre	62
6.2.2	Rekruttering	65
6.2.3	Insentiv	70
6.2.4	Syn på dagens situasjon	75
7.	<i>Diskusjon av funn fra dybdeintervjuene</i>	<i>79</i>
8.	<i>Konklusjon</i>	<i>83</i>
8.1	Hovedfunn	83
8.2	Implikasjoner av utredningen	84
8.3	Svakheter og begrensninger ved datasett og analyse	85
8.4	Forslag til videre forskning	85
	<i>Litteraturliste</i>	<i>87</i>
	<i>Vedlegg</i>	<i>93</i>
	Vedlegg 1	93
	Vedlegg 2	95
	Vedlegg 3	98
	Vedlegg 4	102
	Vedlegg 5	103

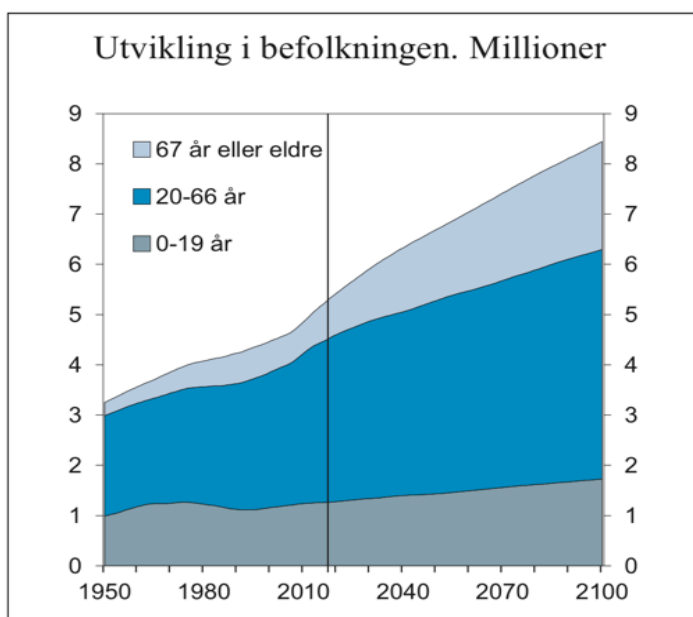
FIGUROVERSIKT

FIGUR 0-1 – ALDERSSAMMENSETNING I BEFOLKNINGEN (FINANSDEPARTEMENTET, 2017)	7
FIGUR 1-1- FORSØRGER BYRDE FOR ELDRE (TØNNESEN, 2018).....	10
FIGUR 1-2- STØRRE ANDEL ELDRE (TØNNESEN, 2018)	10
FIGUR 1-3 - FOLKETRYGDENS UTGIFTER TIL ALDERS- OG UFØREPENSJON OG DISPONIBLE PETROLEUMSINNTEKTER ETTER HANDLINGSREGELEN (NOU, 2004)	11
FIGUR 2-1 – ARBEIDSSTYRKEN OG TILBUDET AV ARBEIDSKRAFT (BORJAS, 2008)	13
FIGUR 2-2 – MARGINALPRODUKTIVTET OG GJENNOMSNIITTLIG PRODUKTIVTET (BORJAS, 2008).....	14
FIGUR 2-3 – LIKEVEKT I ARBEIDSMARKEDET (BORJAS, 2008).....	14
FIGUR 2-4 – ULIKE PREFERANSER OG INDIFFERENSKURVER (BORJAS, 2008)	15
FIGUR 2-5 - OPTIMAL ALLOKERING MELLOM KONSUM OG FRITID (BORJAS, 2008).....	16
FIGUR 2-6 – ALLOKERING MELLOM KONSUM OG ANTALL ÅR SOM PENSJONIST (BORJAS, 2008)	17
FIGUR 2-7 – NY TILPASNING VED FORBEDRING AV PENSJONSORDNINGER (BORJAS, 2008)	17
FIGUR 2-8 – NY TILPASNING VED ØKT ARBEIDSSINNTÉKT (BORJAS, 2008)	18
FIGUR 2-9 – PENSJONSSYSTEMETS OPPBYGGING (LO, 2017).....	20
FIGUR 3-1 – LEVEALDER FORDELT MELLOM KJØNN OG YRKE (TEXMON & BORGAN 2016)	27
FIGUR 3-2 – GJENNOMSNIITTLIG AVGANGSALDER, 2015 (BJØRNSTAD, 2018).....	31
FIGUR 3-3 – FORVENTET PENSJONERINGSALDER (BJØRNSTAD, 2018).....	32
FIGUR 3-4 – GJENNOMSNIITTLIG ØNSKET AVGANGSALDER (AFTENPOSTEN, 2018).....	34
FIGUR 4-1 – BESKRIVELSE AV INTERVJUOBJEKTENE	40
FIGUR 5-1 – UTVIKLING I ALDERSPENSJON, UTTAK OG AVGANG	47
FIGUR 5-2 – UTVIKLING I UTTAK AV ALDERSPENSJON, ANTALL	48
FIGUR 5-3 – UTVIKLING I AVGANGSALDER, ETTER AFP OG ALDERSPENSJON.....	48
FIGUR 5-9 – GJENNOMSNIITTLIG AVGANGSALDER ETTER YRKESGRUPPE	49
FIGUR 5-10 – UTVIKLING I AVGANGSALDER – LEDERE OG YRKER TILKNYTTET HØYERE UTDANNING	49
FIGUR 5-11 – UTVIKLING I AVGANGSALDER – YRKER TILKNYTTET LAVERE UTDANNINGSNIVÅ	50
FIGUR 5-4 – AVGANG FRA ARBEIDSLIVET, ALDER OG KJØNN - 2010.....	51
FIGUR 5-5 – AVGANG FRA ARBEIDSLIVET, ALDER OG KJØNN - 2011.....	52
FIGUR 5-6 – AVGANG FRA ARBEIDSLIVET, ALDER OG KJØNN - 2015.....	52
FIGUR 5-7 – UTVIKLING I ANDEL FORDELT PÅ ALDER.....	53
FIGUR 5-8 – UTVIKLING I ANDEL OVER OG UNDER 67.....	53
FIGUR 5-15 – AVGANGSALDER FORDELT PÅ KJØNN – 2015	54
FIGUR 5-16 – UTVIKLING I AVGANGSALDER ETTER KJØNN.....	54
FIGUR 5-17 – UTVIKLING I ANTALL ETTER KJØNN, ALDERSPENSJON MED AVGANG.....	55
FIGUR 5-18 – KOMBINERER ARBEID OG AFP I PRIVAT SEKTOR, ANTALL.....	55
FIGUR 5-19 – FORDELING MELLOM KJØNN – KOMBINERER ARBEID OG AFP I PRIVAT SEKTOR, I PROSENT.....	56
FIGUR 5-14 – UTVIKLING I ANDEL KOMBINERER ARBEID OG AFP OG ALDERSPENSJON.....	56
FIGUR 5-12 – UTVIKLING I ALDER VED UTTAK AV AFP.....	57
FIGUR 5-13 – UTVIKLING I ANTALL UTTAK AV AFP	57
FIGUR 6-1 – BESKRIVELSE AV VIRKSOMHETENE.....	61

Introduksjon

Innledning

I løpet av det siste tiåret har det vært økende bekymring rundt den kommende eldrebølgen. Den går ut på at vi har en stadig aldrende befolkning, som følge av store fødselskull fra etterkrigstiden. Denne generasjonen vil gå fra å være en inntektskilde for staten til å bli en pensjons- og velferdskostnad. Til tross for at Norge er et rikt land, vil en økning i alderspensjonister kunne true statsfinansene og Norges finansielle posisjon. Ifølge Statistisk sentralbyrå (SSB) sine prognoser vil 12 prosent av Norges befolkning være over 80 år innen år 2100. Til sammenligning utgjør denne gruppen 4 prosent av befolkningen i dag (Tønnesen, 2018).



Figur 0-1 – Alderssammensetning i befolkningen (Finansdepartementet, 2017)

Det er to hovedutfordringer som kommer med eldrebølgen. Den ene er pensjonsutgiftene som vil kreve stadig mer av statsfinansene og skatteinntektene. Den andre er helse- og velferdsbehovet knyttet til mer sykdom og omsorg hos eldre. Det er avgjørende om den økende levealderen hos befolkningen vil resultere i ekstra år som arbeidstaker, alderspensjonist eller uføretrygdet. Pensjonsreformen som trådte i kraft i 2011 hadde som formål å utforme et mer bærekraftig pensjonssystem, og stimulere til økt yrkesdeltakelse blant eldre arbeidstakere. Hensikten var å gi et insentiv til å jobbe lenger eller kombinere jobb og pensjon for å øke inntekten som pensjonist. Samtidig har reformen gitt mulighet til å ta ut pensjon allerede ved fylte 62 år, som derimot svekker insentivene til å stå lenger i arbeid (Kjønstad & Syse, 2012).

Formål og problemstilling

Vårt formål med masterutredningen er å belyse og undersøke utfordringene rundt en aldrende befolkning med hensyn på eldres yrkesdeltakelse. Dette er et dagsaktuelt tema som både politikere, media og resten av befolkningen er opptatt av. Hvis pensjons- og velferdskostnadene overstiger skatteinntekter og norske statsfinanser, vil det true velferdsstaten på lang sikt.

Statsminister Erna Solberg uttalte i 2017 at det er viktig for et bærekraftig velferdssamfunn at eldre står lenger i arbeid (Ask, 2017). Likevel viser undersøkelser at ledere i gjennomsnitt nøler med å innkalle eldre over 58,5 år til jobbintervju (Ipsos-a, 2018). Ifølge en undersøkelse av Econa oppgir 21 prosent av lederne at de har utelatt eldre i rekrutteringsprosessen, utelukkende basert på alder (Strøm, Bredesen & Velten, 2018). Det påpekes at det trengs en holdningsendring slik at eldre har bedre muligheter på arbeidsmarkedet, samtidig som det trengs økonomiske insentiv for at flere eldre skal ønske å stå lenger i arbeid. Samtidig kreves det mer kompetanse på arbeidsmarkedet sammenlignet med før. Eldre som holder seg faglig oppdatert vil være bedre rustet i fremtidens arbeidsmarked (Bolstad, 2018).

For å undersøke disse samfunnsutfordringene ønsker vi å se på både tilbuds- og etterspørselssiden av arbeidsmarkedet. Med utgangspunkt i pensjonsreformen fra 2011 (heretter omtalt som pensjonsreformen), ønsker vi å se hvilken effekt det har hatt på gjennomsnittlig avgangsalder og pensjoneringsalder. For å undersøke tilbudssiden vil vi kartlegge pensjonsadferd etter alder og yrke. Vi vil utføre en dataanalyse av SSB sine registre gjennom analyse- og verktøysiden www.microdata.no. Vi vil også se på hvilken posisjon eldre har i arbeidsmarkedet og hva slags muligheter de har med tanke på videre yrkesaktivitet. For å kartlegge etterspørselssiden i arbeidsmarkedet vil vi gjennomføre dybdeintervjuer på utvalgte tjenesteytende virksomheter.

Med utgangspunkt i disse elementene vil vår problemstilling være som følger:

"Ved hvilken alder tar ulike yrkesgrupper ut pensjon, og hvilke holdninger har tjenesteytende virksomheter til å ansette og beholde arbeidstakere over 55 år?"

Oppgavens oppbygning

Innledningsvis vil vi presentere utredningens konstitusjonelle bakgrunn og teoretiske rammeverk. I oppgavens andre del gjennomgår vi status for norsk økonomi og demografi, og hvilke utfordringer vi har i dag og i fremtiden. Vi vil også utrede arbeidsmarkedsteori, adferdsøkonomi og hvilke pensjonssystem og lovverk arbeidsmarkedet må forholde seg til. Videre legger vi frem relevant datamateriale og forskningsmetode. Vi diskuterer hvordan datamaterialet er behandlet og hvilke forutsetninger vi tar. Her presenteres også utredningens utvalg og avgrensinger. Vi vil diskutere resultatene og deskriptiv statistikk som er innsamlet. Her vil vi kommentere tendensene vi ser i vår statistikk og hvordan datamateriale har utviklet seg før og etter pensjonsreformen. Videre vil vi presentere våre funn som er innsamlet gjennom dybdeintervjuer, og tolke dem i lys av problemstillingen og tidligere forskning. Med hensyn på utredningens problemstilling vil vi legge frem vår konklusjon. Her vil vi se på hva vi fant ut, og eventuelt ikke fant ut. Avslutningsvis undersøker og vurderer vi hva som kan gjøres annerledes for videre forskning innenfor temaet.

Begrepsavklaringer

I utredningen definerer vi begrepet *eldre* som personer på 56 år og eldre, en definisjon som baserer seg på Seniorpolitisk barometer fra 2018. Undersøkelsen har kartlagt at norske ledere omtaler sine ansatte som "eldre" når de er 56,3 år (Ipsos-a, 2018). For enkelhetens skyld runder vi ned til 56 år for at vi skal ha et tydelig skille mellom yngre og eldre personer. Basert på SSB sine rapporter vil vi omtale alderspensjonister som personer som pensjonerer seg etter lovpålagte aldersgrenser eller frivillig på grunn av de gitte pensjonsrettighetene som er opparbeidet. Da utelukkes pensjonister og eldre som er ufør eller arbeidsledige som mottar dagpenger eller arbeidsavklaringspenger.

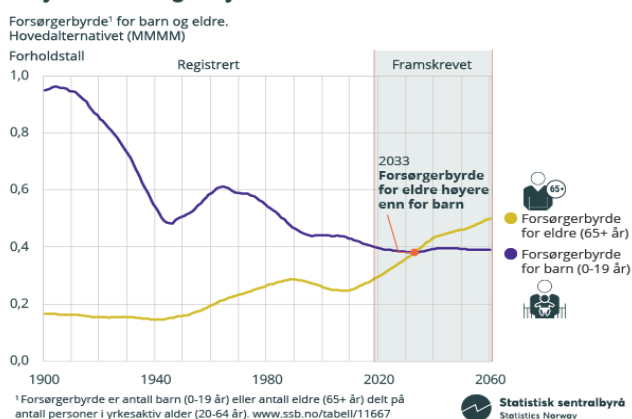
1. Norsk demografi og økonomi

1.1 Dagens utfordringer - Eldrebølgen

Eldrebølgen er et begrep som omhandler at en økende andel av befolkningen i Norge og vestlige land vil bestå av alderspensjonister. Ifølge Arbeids- og velferdsforvaltningen (NAV) sine prognoser er det forventet at det vil være over en million alderspensjonister i Norge i løpet av 2021 (NAV, 2018). En av årsakene er at i etterkrigstiden var det høye fødselstall, såkalt baby-boomers. I løpet av de neste tiårene vil denne generasjonen nærme seg pensjonsalder. Senere generasjoner har hatt en lavere fødselsrate som skaper færre potensielle skattebetalere til en økende pensjonskostnad (Stamsø, 2013). I 2017 fødte hver kvinne i gjennomsnitt 1,62 barn i løpet av sitt liv (Falnes-Dalheim, 2018). Det betyr at for hvert par i Norge skaper vi færre enn to barn som skal erstatte dem. Totalt sett opprettholdes befolkningsveksten ved hjelp av innvandring (Tønnesen, 2018).

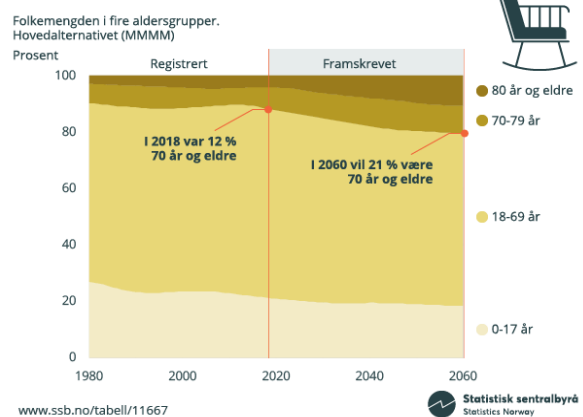
En annen årsak er at gjennomsnittlig levealder er høyere enn noensinne. I 2018 er forventet levealder hos menn 80,9 år og 84,3 år hos kvinner (SSB, 2018). I 1970 hadde 79 prosent av 25-årige menn inntekt over halvparten av gjennomsnittslønna i Norge. I 2016 gjaldt dette bare 53 prosent av 25-årige menn (Bjørnstad, 2018). Samtidig kommer unge senere inn i arbeidslivet. Ettersom flere tar høyere utdanning vil det ta lengre tid før unge begynner i fast arbeid. Ifølge OECD var gjennomsnittlig uteksamineringsalder hos norske studenter 26,1 år i 2017. Dette fører til færre år i arbeidslivet, og lavere skatteinntekter til staten. Samtidig vil dette gi færre år til å tjene opp pensjon hos den enkelte (Hoemsnes, 2018).

Høyst forsørgerbyrde for eldre



Figur 1-1- Forsørger byrde for eldre
(Tønnesen, 2018)

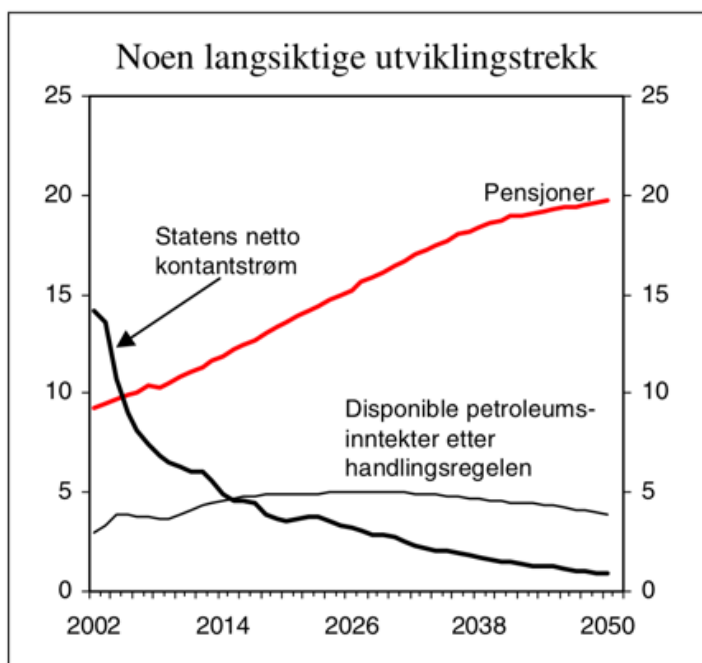
Større andel eldre



Figur 1-2- Større andel eldre
(Tønnesen, 2018)

1.2 Norsk økonomi

Ifølge internasjonale rangeringer er Norge i toppskiktet når det gjelder levekår og økonomisk status. Tillitten mellom befolkningen samt tillit til politiske og offentlige institusjoner er svært høy sammenlignet med andre vestlige land. I 2007 hadde vi nest høyest bruttonasjonalprodukt (BNP) per innbygger blant OECD-landene. Dette kommer blant annet av høye inntekter fra olje- og gassnæringen i Norge. I arbeidsmarkedet har vi svært høy deltakelse sammenlignet med andre OECD- og EU-land (Saglie, Haavorsen, Heum & Hernes, 2010). Selv om Norge relativt sett er et rikt land, vil eldrebølgen by på store utfordringer knyttet til finansieringen av dagens velferdsordninger. Den demografiske utviklingen vil gi økte utgifter vedrørende pensjon, omsorg og helse (Finansdepartementet, 2017).



Figur 1-3 - Folketrygdens utgifter til alders- og uførepensjon og disponible petroleumsinntekter etter handlingsregelen (NOU, 2004)

Statens pensjonsfond utland, ofte kalt oljefondet, er den største formuen Norge har som skal dekke fremtidige generasjoners velferdskostnader og pensjonsforpliktelser. Forholdet mellom statens fremtidige pensjonsforpliktelser og dagens verdi på oljefondet brukes ofte som en indikator på statusen på statsfinansene i Norge. I fremtiden er det usikkert om formuen i oljefondet vil være tilstrekkelig til å dekke fremtidige velferds- og pensjonsforpliktelser (NOU, 2004).

Velferdsstaten Norge er avhengig av å ha en balanse mellom inntekter og utgifter. Inntekter kan være fra skatter og avgifter, som for eksempel fra bedrifter og den yrkesaktive delen av befolkningen. Utgifter vil for eksempel være knyttet til trygdeoverføringer til pensjonister. En arbeidstaker vil ofte bidra med høyere skatteinntekter i forhold til kostnader for staten. Eldre vil motsatt bidra med lite eller ingen skatteinntekter, og i sum være en kostnad for staten knyttet til pensjon, omsorg og helse. En 70-åring har omtrent dobbelt så høyt forbruk av offentlige helsetjenester sammenlignet med en 40-åring (Finansdepartementet, 2017).

1.2.1 Arbeidsmarkedet og sysselsetting

I de siste årene har veksten i arbeidsstyrken avtatt. Arbeidsstyrken er definert som den delen av befolkningen som enten er sysselsatt eller arbeidsledig som tilbyr arbeidskraften sin. Årsaken til redusert vekst skyldes delvis en endret alderssammensetning i befolkningen. Som vi har nevnt tidligere er en av grunnene store etterkrigskull som har begynt på pensjonisttilværelsen. I tillegg har nettoinnvandringen de siste årene vært betydelig lavere. I sammenheng med positive utsikter i norsk økonomi, forventer Norges bank at sysselsetting vil fortsette å vokse i årene fremover. Norges bank forventer også at sysselsettingen vil øke mer enn tilbudet av arbeidskraft, slik at arbeidsledigheten vil fortsette å avta (Norges Bank, 2018).

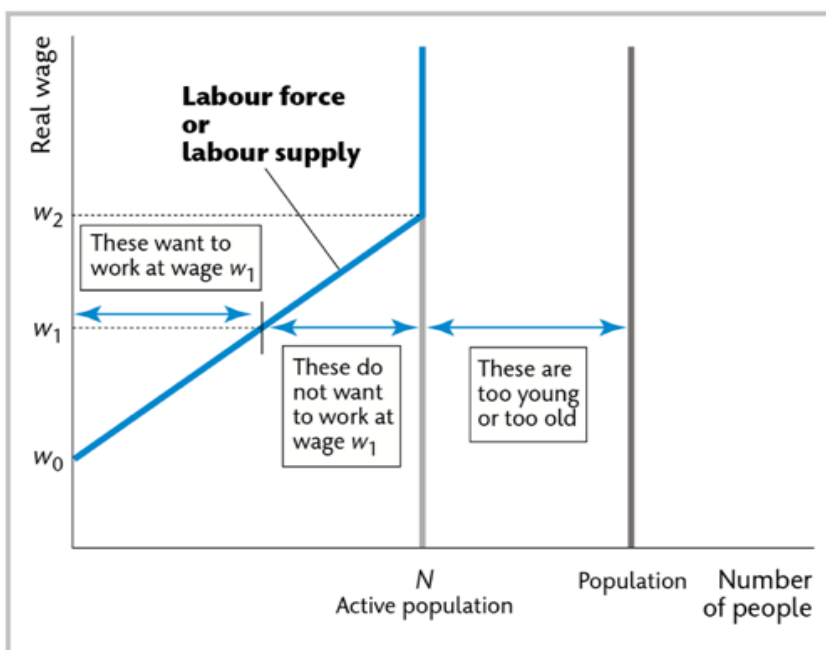
Vi har gjennomgått Norges situasjon i dag, og hvilke utfordringer vi står overfor. På bakgrunn av dette har yrkesdeltakelsen blant eldre arbeidstakere blitt viktig for norske politikere. I dårlige tider der bedrifter må omstrukturere og nedbemanne, rammes særlig eldre arbeidstakere. Eldre arbeidstakere blir presset ut til tross for at lovverket skal forhindre aldersdiskriminering (Solem, 2012). Hvis stadig flere friske eldre står frivillig eller ufrivillig utenfor arbeidslivet, vil dette legge press på finansieringen av velferdsstaten. Eldrebølgen og en stadig økende levealder gjør det nødvendig at vi jobber lenger for å opprettholde dagens velferdsnivå. Det er derfor bred politisk enighet om at økt yrkesdeltakelse blant eldre er et viktig mål for en bærekraftig velferdsstat (Finansdepartementet, 2017).

2. Teoretisk rammeverk

2.1 Arbeidsmarkedsteori

Klassisk arbeidsmarkedsteori tar utgangspunktet i etterspørsel etter arbeidere fra bedrifter, og tilbud av arbeidskraft fra arbeiderne selv.

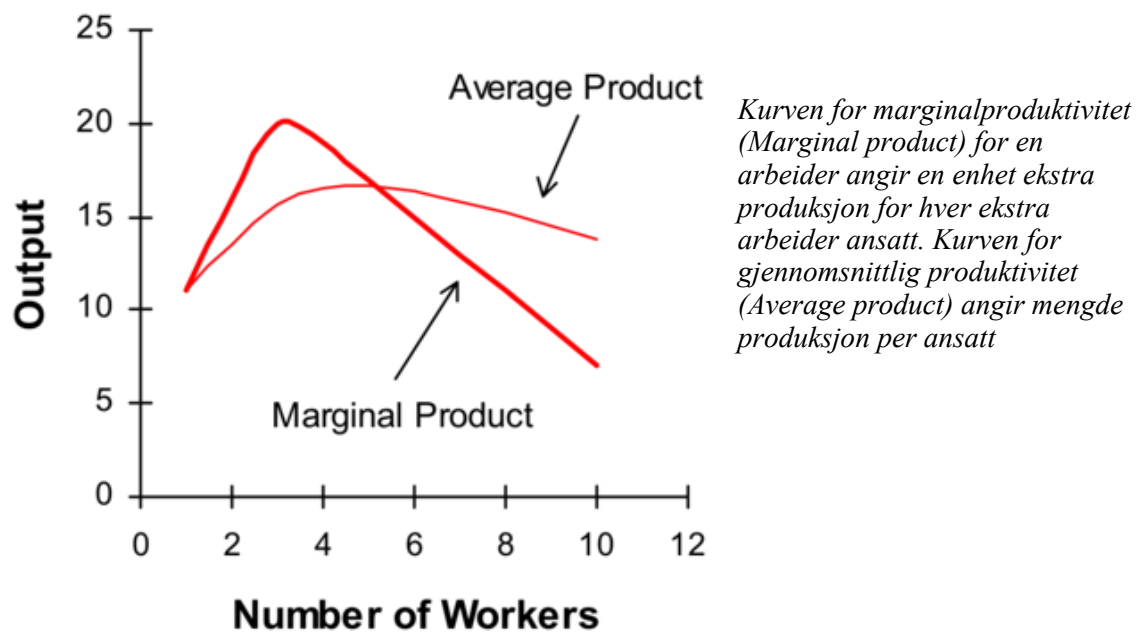
Lønna som er tilbudt på arbeidsmarkedet bestemmer antallet som ønsker å tilby sin arbeidskraft. Jo høyere lønn, jo flere ønsker å være sysselsatt. Derfor vil tilbudskurven være stigende (Borjas, 2008).



Arbeidsstyrken finner man ved å trekke fra de som er for unge eller for gamle i befolkningen. Arbeidsstyrken tilsvarende tilbudskurven i et arbeidsmarked. Hvis andelen eldre som ikke er i stand til å jobbe øker, vil arbeidsstyrken N reduseres med et skift til venstre.

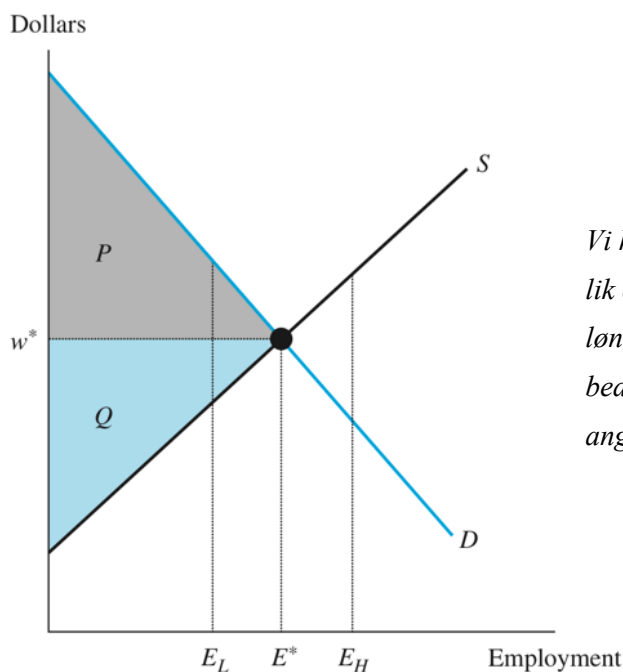
Figur 2-1 – Arbeidsstyrken og tilbudet av arbeidskraft (Borjas, 2008)

Bedriftene ønsker å ha lavest mulig pris på arbeidskraft, og det uttrykkes gjennom en fallende etterspørselskurve. Bedrifter etterspør arbeidskraft hvis en ekstra arbeider vil øke fortjenesten. I modellen antar man en avtakende marginalproduktivitet ved å ansette en ekstra. Det vil si at når bedriften har ansatt en viss mengde arbeidere, vil hver ekstra arbeider være mindre produktiv. Som figur 2-2 illustrerer, ser vi at kurvene vil peke nedover når kostnadene ved å ansette flere vil overgå nytten eller gevinsten knyttet til produksjon (Borjas, 2008).



Figur 2-2 – Marginalproduktivet og gjennomsnittlig produktivitet (Borjas, 2008)

Vi finner likevekten i skjæringspunktet mellom tilbuds- og etterspørselskurven i et arbeidsmarked. Her antar vi fullkommen konkurranse og tar ikke hensyn til skatter og avgifter, og ingen arbeidsledighet. Skjæringspunktet gir oss markedsprisen på lønna i markedet, og antall arbeidere sysselsatt (Borjas, 2008).



Vi har likevekt i arbeidsmarkedet når tilbudet er lik etterspørsel. I likevekten vil alle som ønsker lønna w^* få en arbeidsplass. Trekanten P angir bedriftenes produsentoverskudd, mens trekant Q angir konsumoverskuddet til arbeiderne.

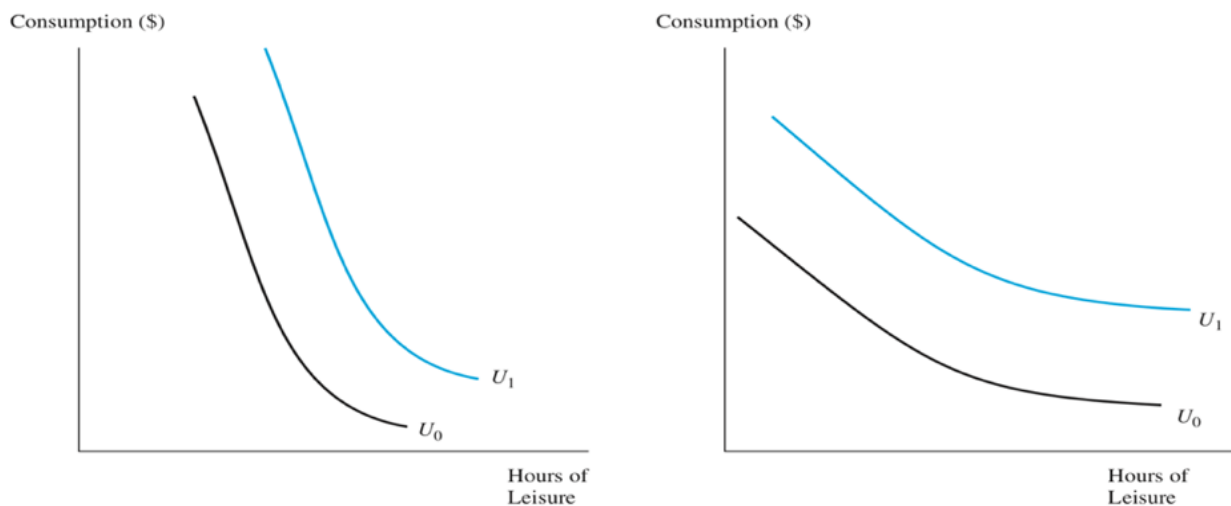
Figur 2-3 – Likevekt i arbeidsmarkedet (Borjas, 2008)

Den neoklassiske modellen for arbeidstilbud antar at arbeidere allokere tiden sin mellom konsum av goder og fritid. Man antar at en arbeider gir vekk en andel fritid, mot en fremtidig andel konsum. Summen av konsum av fritid og goder utgjør en samlet nytte basert på gitte preferanser.

Vi forutsetter en nyttemodell uttrykt slik (Borjas, 2008):

$$U = f(C, L)$$

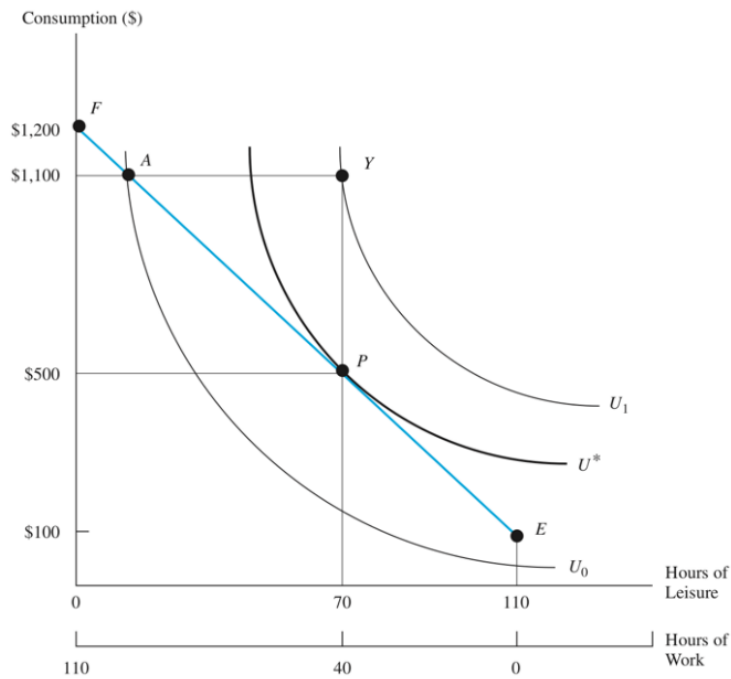
I modellen antar vi at kjøp av goder (C) eller ta seg fri (L) øker nytten. En arbeider kan allokere ulike mengder av enten goder eller fritid for å oppnå den samme summen av nytte. Alle disse alternativene utgjør da en indifferenskurve, der nytten er den samme langs hele kurven.



Figur 2-4 – Ulike preferanser og indifferenskurver (Borjas, 2008)

Arbeideren til venstre har en relativt bratt indifferenskurve. Dette indikerer at arbeideren trenger en høy lønn i kompensasjon for å gi opp en enhet fritid. Arbeideren til høyre har en flat kurve, som angir en relativt lavere kompensasjon for å gi opp en enhet fritid.

Siden vi antar at arbeideren alltid ønsker mer konsum av goder og fritid vil en indifferenskurve være synkende. Indifferenskurven vil også alltid være konveks, fordi vi antar at man har alltid behov for en viss mengde av både konsum og fritid. Jo lenger nord-øst for origo, jo høyere nytte vil arbeideren oppnå. Derfor vil to indifferenskurver aldri krysses, fordi en rasjonell arbeider alltid vil maksimere sin nytte (Borjas, 2008).

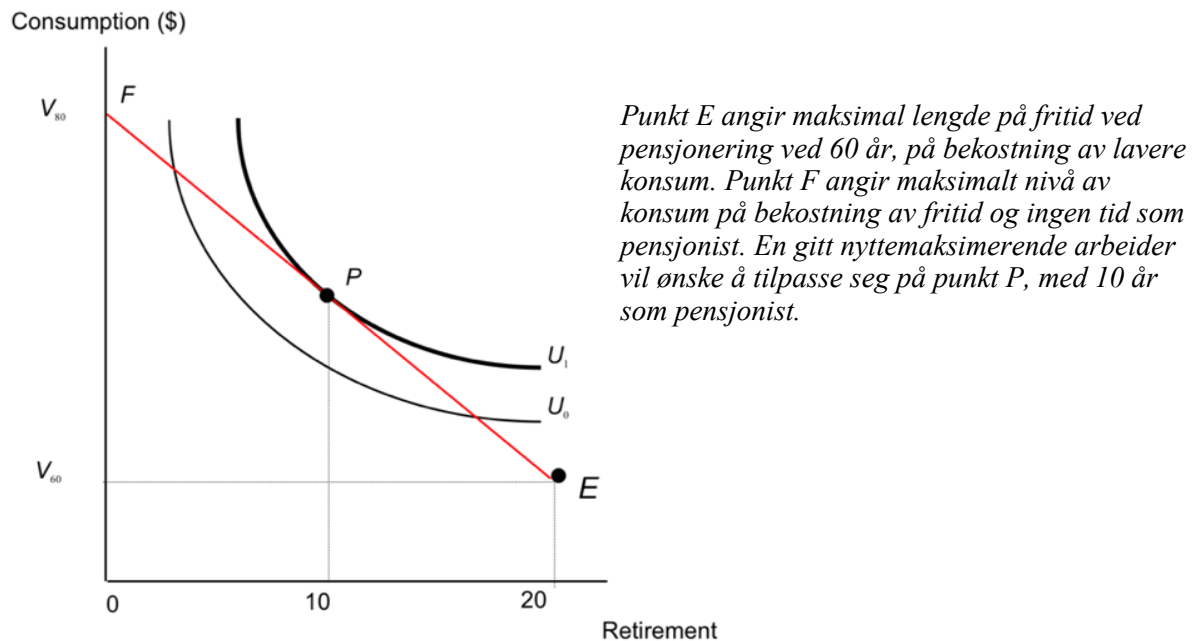


Punkt P er skjæringspunktet mellom budsjettlinjen og indifferenskurven. Budsjettlinjen indikerer bytteforholdet mellom konsum og fritid. En arbeider med gitte indifferenskurver vil ønske å maksimere sin nytte ved å tilpasse seg i punkt P.

Figur 2-5 - Optimal allokering mellom konsum og fritid (Borjas, 2008)

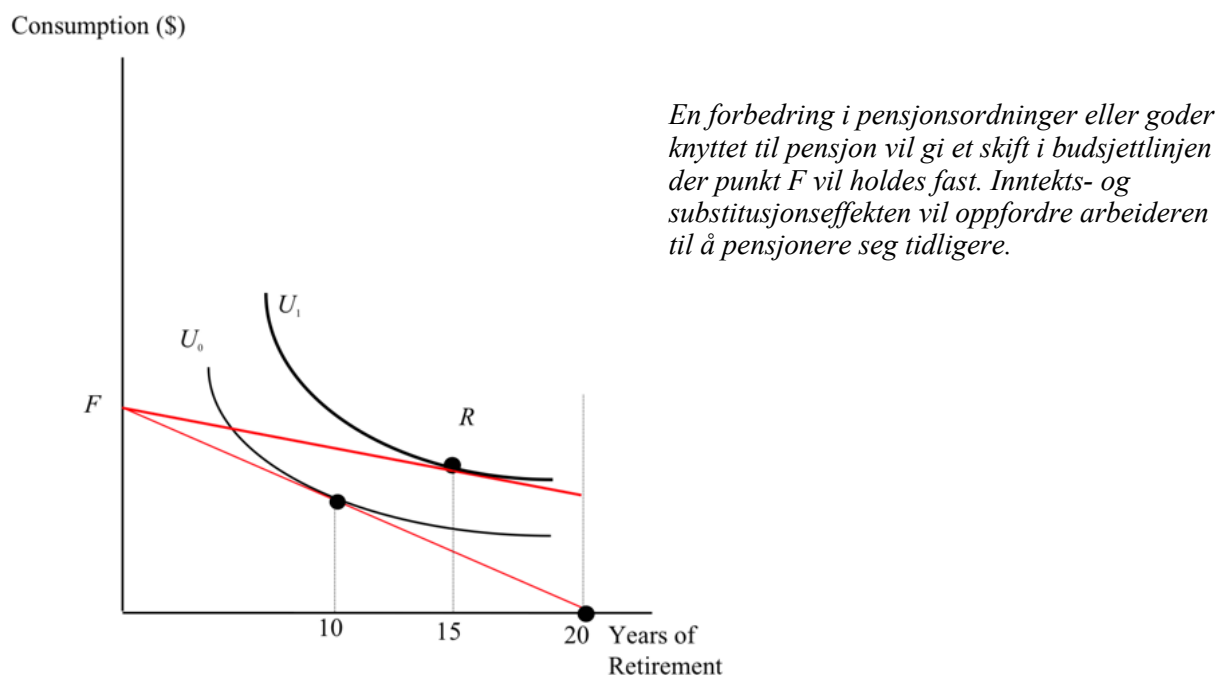
2.1.1 Når ønsker man å pensjonere seg?

Hvis man antar at man kan ta ut pensjon tidligst som 60-åring, og vil leve med den oppsparte pensjonen til en alder av 80 år, vil man da få minimum pensjonsutbetaling gjennom pensjonisttilværelsen. Den maksimale summen vil man få hvis man jobber til man er 80 år, og da motta både inntekt fra arbeid og eventuelt pensjonsutbetaling som i tillegg vil være høyere på grunn av man jobber videre. Her vil man ønske å allokere antall år som pensjonist, med høyest mulig inntekt og utbetaling. Basert på en nyttefunksjon vil man finne hva som gir den optimale pensjoneringsalderen, basert på enkeltindividets preferanse for fritid og konsum.

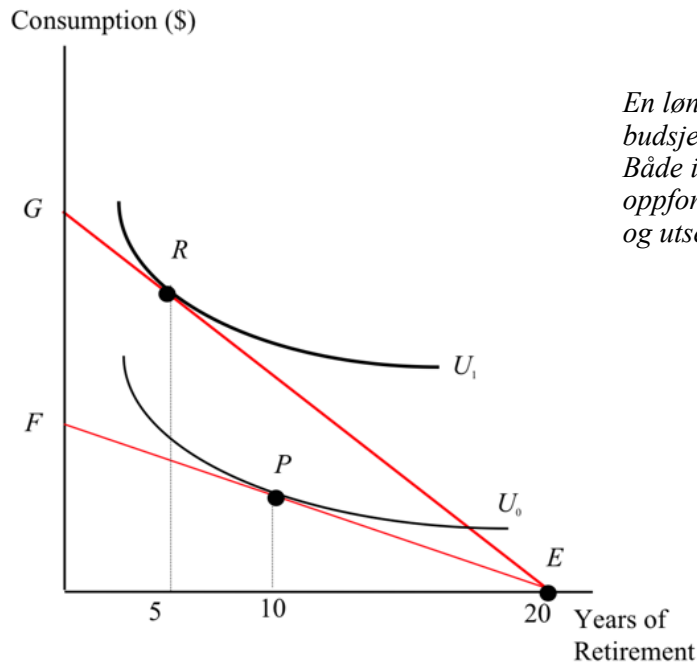


Figur 2-6 – Allokering mellom konsum og antall år som pensjonist (Borjas, 2008)

I modellen finnes det to faktorer som vil kunne endre ønsket pensjoneringsalder. Forbedring av pensjonsordning eller andre goder tilknyttet pensjonister vil gi en lavere ønsket pensjoneringsalder. En lønnsøkning av inntektsgivende arbeid vil gi et insentiv til å fortsette litt til i arbeid. Her antar vi at død er gitt ved alder 80 år, og ikke blir påvirket av noen av valgene.



Figur 2-7 – Ny tilpasning ved forbedring av pensjonsordninger (Borjas, 2008)



En lønnsøkning vil gi et skift i budsjettlinjen der punkt E holdes fast. Både inntekts- og substitusjonseffekten vil oppfordre arbeideren til å jobbe lenger og utsette pensjonering (Borjas 2008).

Figur 2-8 – Ny tilpasning ved økt arbeidsinntekt (Borjas, 2008)

Ifølge grunnleggende arbeidsmarkedsteori vil arbeidsstyrken øke når lønna øker. Det er fordi det vil være mer attraktivt å arbeide fremfor fritid, pensjonering eller annen form for arbeidsledighet. Tilsvarende for eldre vil det bli mer attraktivt å jobbe hvis pensjonsutbetalingene gikk ned i forhold til lønn. Samtidig vil en høyere inntekt gi økt preferanser etter fritid, fordi det er da konsumenten har mulighet til å bruke den ekstra lønna. Hvilken effekt en lønnsendring har på pensjoneringsalder avhenger av preferansene den gitte arbeider har, og om den ser på konsum og fritid som normale goder eller mindreverdige goder (Borjas, 2008).

Basert på forskning om eldre arbeidstakere i industrialiserte land, er det uklart om høyere skatt på arbeid vil påvirke positivt eller negativt på pensjonsalder. Så lenge det er mer lønnsomt å være yrkesaktiv fremfor pensjonist, vil individuelle preferanser avgjøre om man foretrekker det ene eller andre uansett skattenivå eller trygdeutbetaling (Borjas, 2008).

2.2 Aldersdiskriminering

Aldersdiskriminering går ut på at noen blir behandlet dårligere fordi de er eldre enn andre, eller befinner seg i det øvrige alderssegmentet, for eksempel 55 til 100 år.

Idébanken har kartlagt flere kjente former for aldersdiskriminering i arbeidslivet (Idébanken, u. å.):

- At eldre medarbeidere utelukkes fra å søke jobb fordi det annonseres etter nærmere bestemte aldersgrupper eller jobbbannonsen signaliserer et "ungt, sultent og dynamisk image"
- Å si bestemte aldersgrupper ut av søkerbunken ved nyrekruttering
- Å skape forventningspress om tidligpensjonering
- Å kjøpe eldre ut av arbeidslivet med gavepensjon
- At enkelte aldersgrupper blinkes ut ved nedbemanninger
- At eldre ikke blir oppfordret til å gå på kurs eller delta i opplæring i arbeidstiden
- At eldre ikke blir innkalt til medarbeidersamtaler eller milepælsamtaler
- At ansatte ikke blir forfremmet fordi de er "for gamle"
- At eldre "skjermes" når virksomheten skal innføre ny teknologi og nye arbeidsmåter
- At eldre holdes utenfor i omstillingsprosesser

2.3 Adferdsøkonomi

Ifølge økonomisk teori antar man at privatpersoner er rasjonelle, og tar riktige valg som vil maksimere egen nytte, også med tanke på pensjonisttilværelsen. Forskning tilsier det motsatte, og at svært få planlegger hvor mye som skal være oppspart og når man skal pensjoneres. De fleste ønsker å ha mulighet til å pensjonere seg tidligst mulig, men samtidig ønsker høyest mulig pensjonsutbetaling. En rasjonell aktør ville da ha funnet denne likevekten, basert på tilgjengelig informasjon. Dette er sjeldent tilfelle, og det kan forklares av hyperbolsk diskontering. Et eksempel på hyperbolsk diskontering er at en konsument vil foretrekke å vente 101 dager på å motta to epler, enn ett eple etter 100 dager. Likevel vil konsumenten velge å ta ett eple i dag, fremfor vente en dag på å motta to epler. Privatpersoner fokuserer som oftest på situasjonen i dag, men ikke lengre frem i tid, som for eksempel livet etter fylte 60-70 år. Alle ønsker å ta smarte valg, selv når de er presentert for oss i dag, men det er lettere å utsette pensjonssparingen, fordi den ikke vil påvirke oss i nær fremtid. Denne tankegangen vil ofte fortsette til pensjonsalderen er i nær fremtid, og da er det gjerne for sent med tanke på

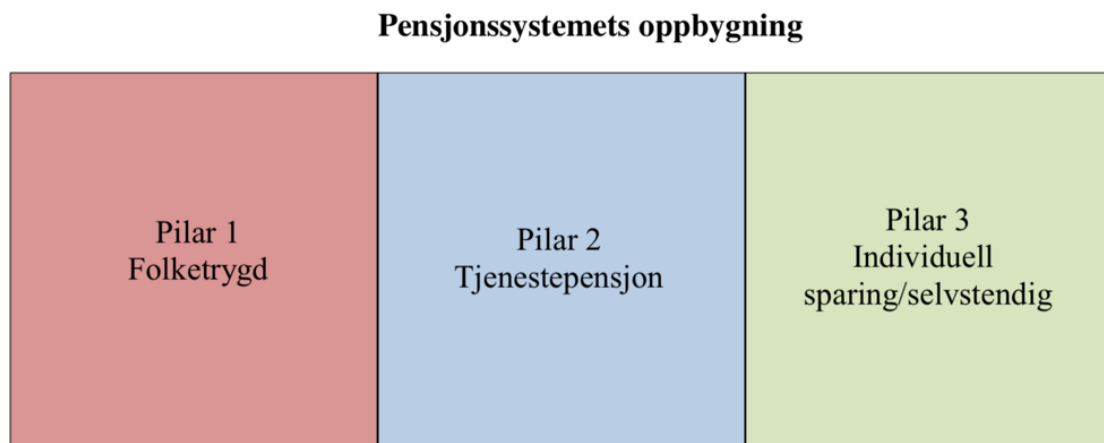
å maksimere egen nytte (Døskeland, 2014). Dette er også en av årsakene til at de fleste land har lovfestede pensjonsordninger. Dette bidrar til tvungen pensjonssparing som skal forebygge fattigdom og dårlige levekår hos eldre (Kjønstad & Syse, 2012).

2.4 Det norske pensjonssystemet

Pensjon er en måte å sikre videre inntekt og konsum etter livet som arbeidstaker. Det kan tolkes som sparing, forsikring eller konsumglatting. Sparing handler om å flytte kapital opptjent i dag og inn i fremtiden. Overskuddskapitalen som er opptjent kan vi spare og videreføre slik at man kan sikre høyt velstands- og konsumnivå. Dette henger sammen med konsumentteorien, der vi får høyest mulig nytte av å fordele konsumet gjennom hele livsløpet. Når man pensjoneres vil all den oppsparte pensjonen bli fordelt utover de gjenværende leveårene. Utfordringen er at man ikke vet hvor lenge man faktisk vil leve. Da blir utfordringen at man kan risikere å bruke opp pensjonen, fordi man lever lenger enn forventet, såkalt levealdersrisiko (Døskeland, 2014).

2.4.1 De tre pilarene i pensjonssystemet

Det norske pensjonssystemet er bygget opp av tre pilarer (Døskeland, 2014).



Figur 2-9 – Pensjonssystemets oppbygging (LO, 2017)

Pilar 1: Alderspensjon i folketrygden

Grunnpilaren i pensjonssystemet blir finansiert gjennom en obligatorisk trygdeavgift som går til staten. Folketrygden skal sikre grunnleggende finansiell støtte til alle pensjonister. Da er man sikret en beregnet fast årlig sum justert for prisvekst fra starten av pensjonisttilværelsen og ut livet. Uansett om man lever lenger enn forventet har man krav på den beregnede årlige summen, med hensikt på å redusere levealderrisikoen til pensjonister (Døskeland, 2014).

Pilar 2: Tjenstepensjon

Denne pilaren har som hensikt at arbeidsgiver skal spare opp en andel av din lønn for å øke pensjonsbeholdningen. Alle arbeidsgivere er pålagt å ha en slik pensjonsordning for sine ansatte på mellom 2 og 7 prosent av lønn mellom 1 G og 12 G (1 162 596 kr i 2018), og er en skattemotivert ordning. Som tilleggssparing kan arbeidsgiver tilby 18,1 prosent av lønn mellom 7,1 G og 12 G. (Døskeland, 2014).

Pilar 3: Individuell sparing

Gjennom den tredje pilaren er det flere måter man kan sikre seg størst mulig pensjon. Risikofri sparing i form av bankinnskudd er den tryggeste formen for pensjonssparing. Ønsker man å hente ut størst mulig utbytte, kan overskuddskapitalen investeres i aksjefond eller annen risikofyllt aktiva (Døskeland, 2014). I 2017 ble det innført en ny IPS-ordning som gjør at all pensjonssparing gir rett til utsatt skatt frem til man starter uttak fra IPS-kontoen. Denne ordningen ligner på boligsparing for unge, bare at her vil innskuddet være låst frem til man pensjoneres. Dette gir et insentiv til å spare mer til pensjon, og unngå umiddelbar skatt på overskuddskapital man ønsker å videreføre til pensjonisttilværelsen (Regjeringen.no, 2017).

2.4.2 Pensjonsreformen 2011

Pensjonsreformen hadde som hensikt å fastsette et mer bærekraftig pensjonssystem som skal kunne finansiere fremtidige pensjonsutgifter i folketrygden. Målet med den nye modellen er at pensjonssystemet skal være økonomisk og sosialt bærekraftig og ha en god fordelings- og likestillingsprofil. Den skal også være enkel og forståelig, slik at befolkningen har klare forutsetninger for å ta sine valg.

Det er fire forhold som ligger til grunn for at pensjonsreformen ble vedtatt (Kjønstad & Syse, 2012):

1. Forventet gjennomsnittlig gjenværende levealder for 67-åring vil øke fra ca. 17 år i 2004 til ca. 22 år i 2050. Med stigende levealder i samfunnet, og med uendrede pensjonsregler, ville folketrygdens utgifter blitt sterkt økende.
2. Størrelsen på pensjonsytelsene er økende. Det skyldes dels at stadig flere har opparbeidet seg store tilleggspensjoner, og dels at særtillegget har økt sterkt. Det er utgiftsdrivende for folketrygden.
3. Det er svak vekst i den yrkesaktive delen av befolkningen. Det skyldes dels at mange personer fra de store etterkrigskullene nå går over i førtids-, uføre- og alderspensjonistenes rekke, og dels lave fødselstall i 1970- og 1980-årene som førte til at det ikke var store nok årskull til å tre inn i yrkeslivet omkring årtusenskiftet. Den svake veksten i den yrkesaktive delen av befolkningen svekker folketrygdens inntektsgrunnlag.
4. Folketrygdens medlemmer har stadig færre år som yrkesaktive bak seg. Flere tar lengre utdanning og kommer senere ut i arbeidslivet. I tillegg har flere sluttet i arbeidslivet før fylte 67 år og gått over til uførepensjon, avtalefestet pensjon og andre førtidspensjonsordninger. Dette svekker folketrygdens inntektsgrunnlag.

Hovedendringene i reformen er (Kjønstad & Syse, 2012):

- Lavere vekst i pensjonene. Utbetalingene skal oppjusteres med lønnsveksten minus 0,75 prosent. Dette for å redusere statens utgifter, og redusere kostnadsbyrden hos fremtidige generasjoner.
- Levealdersjustering: Senere årskull har en høyere forventet levealder, og vil derfor få et høyere delingstall, og dermed lavere årlig pensjon.
- Fleksibelt pensjonsuttak: Gir mulighet til å ta ut pensjon kombinert med arbeid fra og med fylte 62 år til 75 år. Pensjonsuttaket kan tas ut 20, 40, 50, 60, 80 eller 100 prosent. Venter man lenger med å pensjonere seg vil delingstallet bli mindre, og pensjonsutbetalingene høyere. Dette skal være et insentiv til å arbeide lenger.

I den nye modellen tjener man opp pensjonsrettigheter fra første krone tilsvarende 18,1 prosent av pensjongivende inntekt opp til 7,1G (687 869 kr i 2018). All pensjongivende inntekt tjenes opp gjennom arbeidsinntekt fra 13 til 75 år. Den oppsamlede pensjonsbeholdningen skal deretter deles opp i årlige utbetalinger. Delingstallet er basert på den forventede levetiden man

har som pensjonist. Når man fyller 61 år, fastsettes delingstallet for det gitte årskullet (Stamsø, 2013).

2.4.3 Avtalefestet pensjon - AFP

Avtalefestet pensjonsordning gir mulighet til å opparbeide seg pensjon slik at man kan pensjoneres fra 62 til 67 år. Både offentlig sektor og privat sektor har en slik pensjonsordning der arbeidstakerne må oppfylle visse vilkår for å kunne ta ut pensjon ved for eksempel 62 år. NAV har ansvar for pensjonsordningen i offentlig sektor. I privat sektor må arbeidsgiveren ha en AFP-ordning for at arbeidstaker skal kunne ta del i en slik ordning. Er man ikke ansatt i en bedrift med AFP-ordning når man fyller 62 år, har man ikke rett til AFP. Etter pensjonsreformen ble det åpnet opp for uttak av alderspensjon fra 62 år. Derfor er AFP blitt et tillegg til alderspensjon etter pensjonsreformen ble innført (NHO, 2017). Pensjonsreformen gir mulighet for sysselsatte i privat sektor til å kombinere arbeid med AFP, mens offentlig sektor har strengere regler for avkortning mot arbeidsinntekt. Valgmulighetene i privat sektor har ført til at det er sterkere økonomiske insentiver å stå i arbeid utover 62 år, sammenlignet med offentlig sektor (Kjønstad & Syse, 2012).

2.5 Skatt, lovverk og insentiver i arbeidsmarkedet

2.5.1 Arbeidsgiveravgift

Arbeidsgiveravgift er en avgift som arbeidsgiver er pliktig til å betale av lønn og annen godtgjørelse for arbeid. Hensikten er å bidra til finansiering av folketrygden og generelle statlige utgifter. Prosentatsen kan variere mellom fylker og kommuner, for eksempel som et insentiv til å ha bedrifter i distriktene, såkalt desentraliserings- eller distriktspolitikk (Folketrygdloven, 1997, §23-2). I perioden 2002 til 2007 ble det utprøvd en aldersdifferensiert arbeidsgiveravgift, med reduksjon på fire prosentpoeng på arbeidstakere over 62 år. Aldersdifferensiert arbeidsgiveravgift ga imidlertid ikke noen signifikant effekt på overgangsraten fra arbeidsledig til yrkesaktiv (Ellingsen & Røed, 2006).

2.5.2 Lovfestede rettigheter for eldre arbeidstakere

Arbeidsmiljøloven

Dagens rettigheter og lovverk vedrørende ansatte i arbeidslivet skal være sikret av arbeidsmiljøloven. Her er krav angående helse, miljø sikkerhet, likebehandling og generelt vilkår som gjør arbeidslivet bedre og tryggere. I henhold til arbeidsmiljøloven "*§15-13 a. Opphør av arbeidsforhold grunnet alder*" vil arbeidsforholdet kunne opphøres i en alder av 72 år. Denne ble oppjustert fra 70 år i 2015. Det begrunnes med at vi historisk sett er friskere og lever lenger, som et argument for at vi kan jobbe litt lenger, gitt at helsen er god nok. En lavere aldersgrense kan bli satt ved hensyn på arbeidstakernes egen helse og sikkerhet. Noen yrker er også satt lavere grunnet fysiske og psykiske krav (Arbeidsmiljøloven, 2005, §15). Arbeidstakere som har fylt 62 år har rett til redusert arbeidstid hvis de ønsker det. Det forutsetter at det ikke vil bli en vesentlig ulempe for arbeidsgiver (Arbeidsmiljøloven, 2005, §10-2).

Ferieloven

Arbeidstaker som fyller 60 år i løpet av ferieåret, skal gis ekstraferie på seks virkedager. Deles ekstraferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange arbeidsdager som vedkommende normalt har i løpet av en uke (Ferieloven, 1988, § 5-2). I tillegg har dem 2,3 prosentpoeng høyere prosentsats for feriepenger (Ferieloven, 1988, § 10).

2.5.3 Hva koster en arbeidstaker?

Hvis man tar utgangspunkt i en arbeidstaker med 400 000 kroner i brutto årslønn (Altinn, u.å.).

- Feriepenger utgjør enten 10,2 prosent eller 12 prosent avhengig om man har avtalt fem ukers ferie. Satser for arbeidstakere over 60 år er henholdsvis 12,5 prosent eller 14,3 prosent.

Kostnad ved 12 prosent: 43 385 kr

- Arbeidsgiveravgiften av lønn og feriepenger kan variere mellom 0 prosent og 14,1 prosent.

Kostnad ved 14,1 prosent: 57 094 kr

- Hvis man tar utgangspunkt i innskuddsbasert pensjonsordning med minimumskrav på 2 prosent av lønn, pluss feriepenger, og fratrukket 1G (96 883 kr i 2018).

Eksempel: $(400\,000 - 96\,883) \times 2\% = 6062$ kroner

- Yrresskadeforsikring. For eksempel 1500 kr i året.

- Totalt: 470 460 kroner per arbeidstaker per år.

Hvis man tar utgangspunkt i en arbeidstaker over 60 år vil årlig kostnader kunne bli betydelig høyere. Kostnader knyttet til feriepenger vil være høyere, og samtidig er sannsynligheten for at helse vil stagnere i takt med alderdommen (With, 2017). Med disse forutsetningene vil hyppigere sykefravær, legebesøk og annen helse- og livsstilssykdom gjøre arbeidstakeren mer kostbar og mindre produktiv for bedriften.

2.5.4 Inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen)

IA-avtalen er en intensjonsavtale der målet er å skape et inkluderende arbeidsliv til fordel for arbeidstakere, arbeidsplass og samfunnet. Avtalen er et samarbeid mellom regjeringen og partene i arbeidslivet. IA-avtalen har tre overordnede delmål (Oppfølgingsgruppen for IA-avtalen, 2016):

- Delmål 1: Redusere sykefraværet med 20 prosent i forhold til nivået i andre kvartal 2001.
- Delmål 2: Hindre frafall og øke sysselsettingen av personer med nedsatt funksjonsevne
- Delmål 3: Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med tolv måneder sett i forhold til 2009-tall.

Samarbeidsavtalen inngås mellom arbeidsgiver og NAV, der NAV vil gi ekstra ressurser til å arbeide med målene. I 2014 var 26 prosent av alle norske virksomheter en IA-virksomhet. Mange av disse virksomhetene er store og sikrer at omtrent 60 prosent av alle arbeidstakere i Norge jobber for en IA-virksomhet (Regjeringen.no, u. å.). Ifølge en rapport fra Oppfølgingsgruppen for IA-avtalen må sysselsettingsveksten følge trenden for de siste årene for å oppfylle delmål 3. Rapporten indikerer at potensielle nedgangstider i fremtiden vil gjøre det vanskelig å oppnå målet i løpet av avtaleperioden, 2014 til 2018 (Oppfølgingsgruppen for IA-avtalen, 2016).

2.6 Yrkesgrupper og utdanningsnivå

Fra og med 2008 ble en standard for yrkesklassifisering hos NAV og SSB, kalt "STYRK-08" tatt i bruk. Dette er en internasjonal standard basert på International Standard Classification of Occupation 2018 (SSB, 2011). Vi vil ta utgangspunkt i denne yrkesklassifiseringen i vår

kvantitative dataanalyse. Her er yrkesgrupper kategorisert fra 0 til 9. Tallene 4 til 8 er kompetanse tilsvarende videregående skole, inntil 10 til 12 års skolegang. Tallet 3 er gruppen "Høyskoleyrker" og kompetanse tilsvarende 1- til 3-års utdanning fra høyskole eller universitet. 2 er yrkesgruppen "Akademiske yrker" og tilsvarer minst 4-års utdanning fra høyskole eller universitet. 9 er yrker som ikke har krav på utdanning. 1, 9 og 0 er ikke knyttet til bestemte kompetansenivå (SSB, 2011).

Yrkesgruppe		Kompetansenivå/utdanning knyttet til yrke
1	Administrative ledere og politikere	I dette feltet inngår administrative ledelsesarbeid i både offentlig og privat sektor samt alt politisk, lønnet arbeid. Det er ingen krav til formell kompetanse for dette feltet, selv om flertallet av lederne vil ha bakgrunn fra universitet og høyskole.
2	Akademiske yrker	Kompetanse tilsvarende minst 4-års utdanning fra universitet eller høyskole.
3	Høyskoleyrker	Kompetanse tilsvarende 1-3 års utdanning fra universitet eller høyskole.
4	Kontor- og kundeserviceyrker	Kompetanse tilsvarende videregående skole, altså 10-12 års skolegang.
5	Salgs-, service- og omsorgsyrker	
6	Jordbruk, skogbruk og fiske	
7	Håndverkere o.l.	
8	Prosess- og maskinoperatører mv.	De fleste yrkene under yrkesfelt 7 og 8 er lagt inn under lov om fagopplæring og krever utdanning på videregående skoles nivå. Det vil likevel være personer som utøver disse yrkene uten å ha fagbrev, men som har tilegnet seg kompetanse innen arbeidsområdet gjennom lang erfaring innen yrket eller ved opplæring innen bransje eller bedrift.
9	Renholdere, hjelpearbeidere mv.	For yrker i dette feltet kreves det ferdigheter tilsvarende 9-årig grunnskole. Renholdere kan ha fagbrev.
0	Militære yrker og uoppgitt/yrker som ikke kan identifiseres	Har ikke bestemte kompetansenivå.

Kilde: SSB, 2011

En mer utfyllende tabelloversikt er utformet i vedlegg 4.

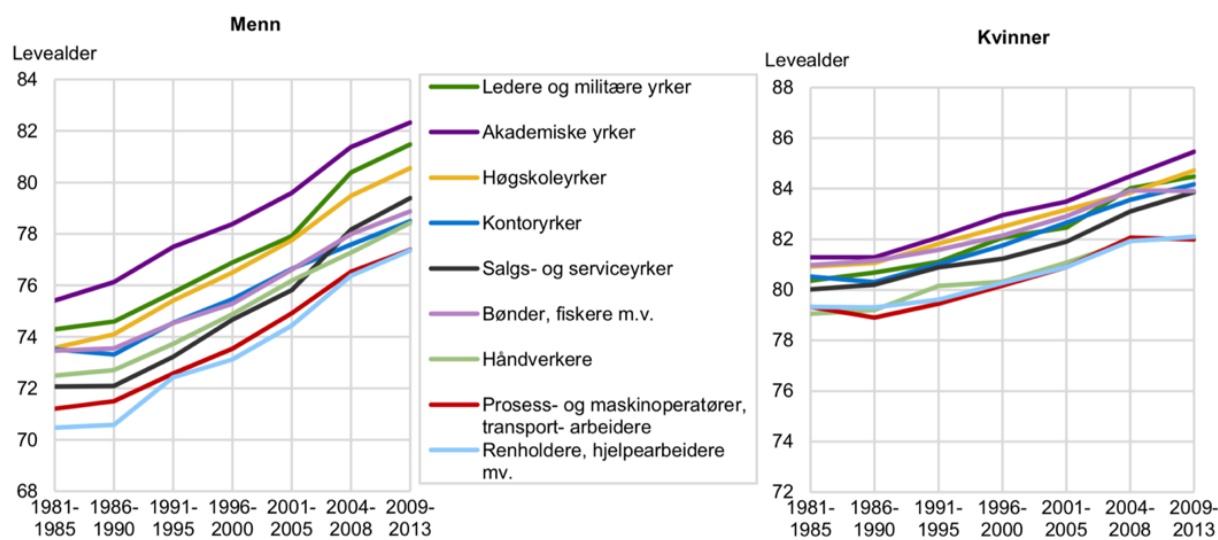
2.7 Oppsummering av det teoretiske rammeverket

I dette kapittelet har vi gjennomgått det teoretiske rammeverket for utredningen. Vi har presentert klassisk arbeidsmarkedsteori, og avveining mellom fritid og jobb hos en arbeidstaker med hensyn på pensjoneringsalder. Videre presenterer vi det norske pensjonssystemet, lovverk og relevante kostnader for arbeidsgiver. Til slutt har vi kategorisert ulike yrkesgrupper basert på SSB sine definisjoner.

3. Tidligere forskning

3.1 Forventet levealder

SSB har studert sammenhengen mellom den forventede levealderen for ulike yrkesgrupper. Generelt har kvinner en høyere forventet levealder. Når vi ser på yrke, er det tydelig at de med høy levealder har jobber som kreves en viss form for høyere utdanning. Akademiske yrker, ledere og militære yrker, og høgschooler har tydelig høyest forventet levealder blant menn. Hos kvinner det mindre forskjell mellom yrkene, men de innenfor akademiske yrker forventes også å ha en høyere levealder. Disse tendensene bekrefter lignende forskning som antar at det er en sammenheng mellom høy utdanning og høy levealder. I tillegg har yrker blant høyt utdannede mindre fysisk arbeid og lavere risiko for skader og kjemiske miljøbelastning på arbeidsplassen. For eksempel: Blant menn har prester den høyeste forventede levealderen, et yrke man antar er trygt og lite fysisk krevende. Motsatt viser forskning at matroser har den laveste forventede levealder, et yrke som er fysisk krevende og innebærer en høyere risiko ute på sjøen (Texmon & Borgan, 2016).



Kilde: Statistisk sentralbvrå.

Figur 3-1 – Levealder fordelt mellom kjønn og yrke (Texmon & Borgan 2016)

3.2 Eldres arbeidskapasitet, arbeidsproduktivitet og kompetanse

Den aldrende befolkningen vi opplever i dag har høyere utdanningsnivå og yrker som i større grad krever kognitive evner enn det som var tilfelle for eldre arbeidstakere i tidligere alderskull. Dette kan gjøre at eksisterende studier på eldre arbeidstakere ikke lar seg generalisere til fremtidige eldre (Oslo Economics, 2018).

Per Erik Solem har skrevet en rapport som tar for seg oppdatert kunnskap om eldre i arbeidslivet og pensjonering. Solem (2012) trekker frem de psykologiske og sosiale faktorene som årsak til at ikke alle kommer til å jobbe lenger. For eksempel er dette avtakende helse som gjør det mer fristende å forlate arbeidslivet, og frykten for å dø tidligere enn man ønsker. I tillegg har trivsel og mestringsfølelse på arbeidsplassen mye å si om man ønsker å fortsette. Uformelle normer og oppfatninger fra kollegaer, familie og samfunnet kan være preget av en forventning om de eldre burde pensjonere seg så snart de har mulighet (Solem, 2012).

Ifølge Bain & Company (2018) vil arbeidsmarkedet bli mer automatisert og dette setter nye krav til eldre på arbeidstakere. Det blir viktig å være faglig oppdatert og ha den rette kompetansen. Videre trekkes det frem at det vil bli økt etterspørsel etter arbeidskraft med høy kompetanse. Det blir dermed viktig for eldre å holde seg faglig oppdatert for å være attraktiv på arbeidsmarkedet (Bain & Company, 2018).

Ifølge en rapport fra Fafo (Aspøy & Andersen, 2015) benytter 84 prosent av norske arbeidstakere PC i arbeidstiden. I rapporten oppgir hver sjette arbeidstaker at de ikke oppfyller datakunnskapene som arbeidsplassen krever. De eldre over 55 år skårer dårligst på datakunnskaper, uavhengig av utdanningsnivå (Aspøy & Andersen, 2015). En studie fra Storbritannia viser at flere yngre har digital livsstilkompetanse enn eldre. Digital livsstilkompetanse må ikke forveksles med digital arbeidslivskompetanse. Yngre har en betydelig høyere eksponering mot digitale verktøy, men denne eksponeringen kan ikke likestilles med å omsette sine digitale ferdigheter på arbeidsplassen (Infuture, 2017).

3.3 Holdninger til eldre arbeidskraft

Flere norske forskningsintuisjoner har undersøkt hvilke holdninger ledere og arbeidsgivere har til eldre arbeidstakere. Senter for seniorpolitikk (SSP) sender årlig ut spørreundersøkelser for å kartlegge dagens arbeidsmarked. Seniorpolitisk barometer kartlegger holdninger blant

ledere og arbeidstakere i næringslivet på seniorpolitiske spørsmål. Seniorpolitisk Barometer fra 2018 viser at ledere ofte lar være å kalle inn arbeidstakere over 58 år til intervju (Ipsos-a, 2018). Det at eldre blir påvirket i nedbemanningsprosesser er problematisk da disse har vanskeligheter med å få ny jobb. Sammenliknet med tidligere undersøkelser fra SSP, har oppfatningen av begrepet "eldre" økt i år også. Ledere definerer arbeidstakere som eldre gjennomsnittlig ved 56,3 år (Ipsos-a, 2018). Undersøkelsen viser at det er stabilt få som opplever aldersdiskriminering i arbeidslivet. Ledere vil i gjennomsnitt nøle med å innkalle kvalifiserte søkere ved en alder på 58,6 år. Denne gjennomsnittsalderen er også høyere enn tidligere barometre (Ipsos-a, 2018).

Et av funnene er at eldre oftere blir oppfattet mer positivt i offentlig sektor, sammenliknet med privat sektor. Undersøkelsen viser at de som er over 50 år får sjeldnere tilbud om kurs, opplæring eller etterutdanning enn gjennomsnittet. Eldre arbeidstakere gleder seg aller mest til å gå på jobb. 73 prosent av arbeidstakere over 60 år sier de gleder seg til å gå på jobb, mens blant de under 30 år er andelen 58 prosent. SSP har også undersøkt ønsket avgangsalder blant eldre arbeidstakere. I 2018 var den gjennomsnittlige ønskede avgangsalder på 65,7 år, en liten nedgang fra 2017 på 66,2 år. Sammenliknet med 2010 var ønsket avgangsalder på 63,2 år (Ipsos-b, 2018).

Hovedtrekkene i Seniorpolitisk barometer er at arbeidsmarkedet er stadig mer positivt til eldre arbeidstakere, og samtidig øker grensen for hva som regnes som eldre, og hvor gammel man "har lov" til å være på en arbeidsplass. Samtidig påpekes behovet for å legge mer til rette for videreutdanning, kurs og lignende for at eldre skal være mer konkurransedyktig på arbeidsmarkedet (Ipsos-a, 2018).

Oslo Economics (2018) har utarbeidet en rapport på oppdrag for SSP. Dybdeintervjuene i Oslo Economics (2018) viser at oppfatningen av yngre og eldre sin arbeidsproduktivitet er nokså like. Dette gjelder for tjenesteytende yrker, mens arbeidsproduktiviteten for fysiske yrker er fallende med alder for eldre arbeidstakere. Dette samsvarer med resultatene til seniorpolitisk barometer som viser at 80 prosent av alle ledere mener at arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som arbeidstakere under 60 år. Når det gjelder tjenesteytende yrker, viser intervjuene at svakhetene som kan komme med alder blir kompensert av styrker som kommer med alder som økt erfaring (Oslo Economics, 2018). Eldre presterer bra på erfaringsbasert kompetanse, evnen til selvstendig arbeid, og evne til å overføre kunnskap. Eldre har normalt bedre betingelser enn yngre arbeidstakere. Det vil dermed kunne koste mer

for samme produktivitet produsert fra eldre sammenlignet med yngre. Arbeidsgivere foretrekker også at eldre arbeidstakere har muligheten til tidlig pensjonering, da dette kan fungere som et slags sikkerhetsnett for virksomheten. Intervjuene viser at ansiennitetsprinsippet står sterkt i det norske arbeidslivet. Det vil si at de med lengst ansiennitet ofte blir skjermet ved nedbemanning. Selv om ansiennitetsprinsippet står sterkt, blir mange eldre berørt ved nedbemanningsprosesser. Sluttpakker til eldre er også utbredt, samt at arbeidstakere som har rett til pensjon normalt blir berørt. Intervjuene viser også at det er få eldre som søker på eksterne stillinger. Dette kan komme av at de vet at yngre eller nyutdannede arbeidstakere ofte blir foretrukket ved nyansettelser. Dette skaper en selvforsterkende effekt for eldre arbeidstakere (Oslo Economics, 2018).

Solem (2012) anslår at begrepet eldre omfatter dem som er over 55 til 58 år gammel. Rapporten mener at seniorennes plass på arbeidsmarkedet blir i stor grad påvirket av konjunktorene. For eksempel under finanskrisen i 2007-08 måtte mange bedrifter nedbemanne og omstrukturere. Seniorer har i stor grad blitt påvirket av dette. Solem (2012) har også undersøkt holdninger rundt aldring og arbeid. Ledere har en negativ følelsesmessig beredskap ovenfor å ansette eldre arbeidskraft, og nøler med å innkalle eldre kandidater i slutten av 50-årene til intervju. Samtidig er ledere mer positiv til å beholde de eldre som allerede er i bedriften. Ledere oppfatter eldres prestasjoner som positive, med unntak av kompetanse knyttet til PC og annen teknologi. Ledere foretrekker yngre og erfarne, fremfor eldre og erfarne. Sammenlignet med andre land fremstår Norge relativt bra med tanke på lite aldersdiskriminering, selv om det er lite forskning som kan belyse omfanget av aldersdiskriminering i Norge (Solem, 2012).

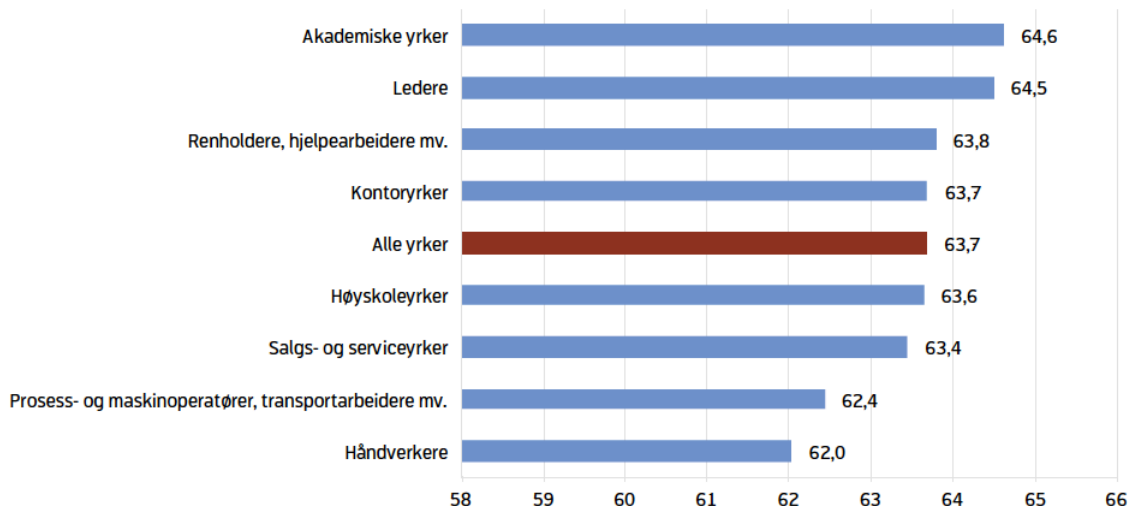
3.4 Effekter av pensjonsreformen fra 2011

NAV, Oslo Economics og Solem (2012) ser på eldres yrkesdeltakelse med hensyn på pensjonsreformen som trådte i kraft fra og med 2011.

Ifølge NAV har yrkesaktiviteten blant de over 50 år hatt en økning siden 2009. Etter pensjonsreformen har særlig aldersgruppen 62-66 hatt en sterk økning. Bedre helse og høyere utdanningsnivå har også bidratt til at det er mer aktuelt for eldre å jobbe fulltid eller deltid, i stedet for å pensjonere seg helt (Bjørnstad, 2018). Ifølge utredningen til Oslo Economics er Norge en av de landene med høyest sysselsetting for aldersgruppen 55 til 64 år. Der

aldersgruppen 55 til 66 år har en sysselsettingsgrad på 65 prosent (Oslo Economics, 2018). Basert på NAV sine utregninger ser vi at akademiske, ledere og yrker knyttet til høy utdanning og kunnskapsnivå er de som pensjonerer seg senest. Dette kan henge sammen med at de er mindre fysisk krevende for eldre med avtakende fysisk helse. Både i årets rapport og tidligere rapporter ser vi en klar tendens i både yrke og næring. Akademiske yrker og ledere har høyest gjennomsnittlig avgangsalder etter fylte 50 år (Bjørnstad, 2018).

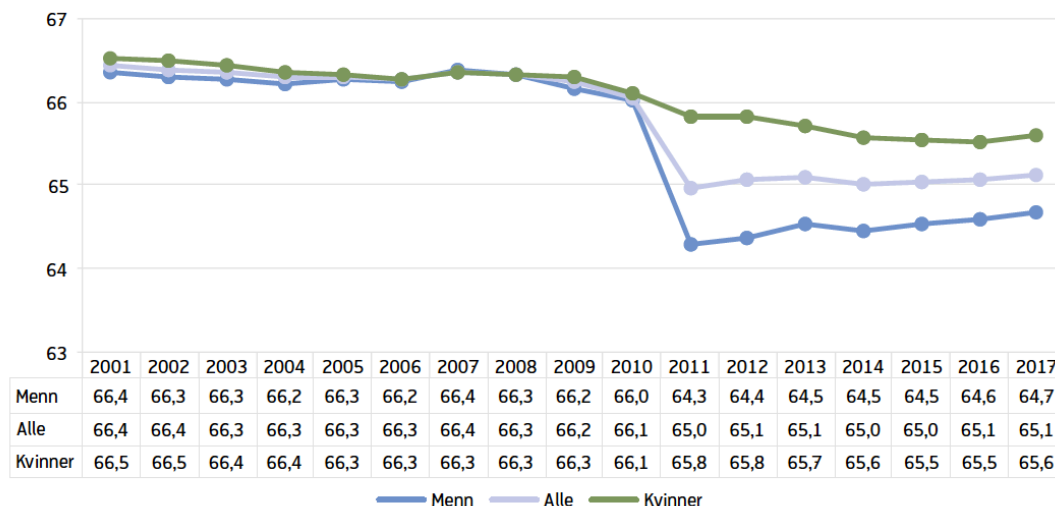
Figur 8. Gjennomsnittlig avgangsalder etter fylte 50 år i 2015, etter yrke



Kilde: NAV

Figur 3-2 – Gjennomsnittlig avgangsalder, 2015 (Bjørnstad, 2018)

Det samme gjelder næringer innenfor personlig tjenesteyting, undervisning og offentlig forvaltning. Felles for disse næringene og yrkene er at det kreves høy kompetanse eller utdanning. Disse grafene har medberegnet uføretrygd i statistikken. I utgangspunktet er uføretrygd ikke en frivillig form for pensjonering. Hvis vi utelater uføretrygdede og kun fokuserer på alderspensjon og AFP vil forventet pensjoneringsalder være på 65,8 for kvinner og 64,5 for menn. Kvinner har i større grad lavere lønn og mer deltid, som gjør det mindre gunstig for dem å pensjonere seg tidlig. De trenger flere yrkesaktive år for å ha rett på en like stor pensjonsbeholdning (Bjørnstad, 2018).

Figur 11. Forventet pensjoneringsalder ved fylte 62 år, etter kjønn. Alderspensjon og AFP

Kilde: NAV

Figur 3-3 – Forventet pensjoneringsalder (Bjørnstad, 2018)

Ifølge en fersk rapport fra Mercer (2018) kan en gjennomsnittlig arbeidstaker i privat sektor vente seg under halvparten av lønna i pensjon. Etter pensjonsreformen blir nå folketrygden justert etter forventet levealder. Pengene skal vare lenger og dermed blir utbetalingene lavere hvert år. I kåringen til Mercer kommer det norske pensjonssystemet dårligere ut enn våre skandinaviske naboland. Det er pensjonen som tjenes opp via arbeidsgiver, såkalt tjenestepensjon som gjør at det norske systemet kommer dårlig ut, og gjør at mange nordmenn kan regne med en lav pensjon. Arbeidsgiver er pliktet til å sette av mellom 2 og 7 prosent av lønna i en innskuddspensjonsordning. De fleste arbeidsgivere benytter den laveste satsen på 2 prosent og deres arbeidstakere kan forvente 48,8 prosent av lønna i pensjon etter skatt (Mercer, 2018).

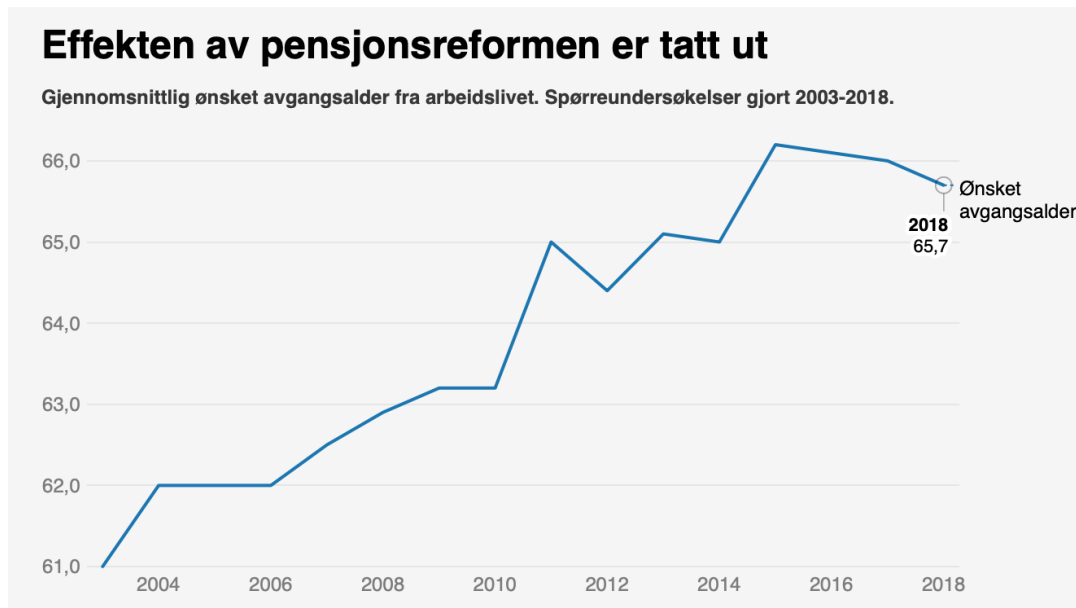
Trond Christian Vigtel (2018) har forsket på effekten av redusert minimum pensjonsalder fra pensjonsreformen, med hensyn på etterspørselen etter eldre arbeidstakere. Denne utredningen har hatt som mål å undersøke hvordan bedriftens oppførsel forandrer seg når den minimale pensjonsalderen settes ned, med tanke på ansettelsen av eldre arbeidstakere. Utredningen viser også til Lazear (1979) som mener at man må ta hensyn til den eldre arbeidstakers produktivitet i dag og i fremtiden. Ved å senke pensjonsalderen reduserer man nedsiderisikoen ved at eldre arbeidstakere kan pensjonere seg tidligere, i stedet for å bli en kostnad for bedriften ved for eksempel sykdom og redusert helse. Dette gjelder spesielt om eldre har fallende produktivitet (Vigtel, 2018). Selv om arbeidstakere kan gå av tidligere enn før, var det ikke noe endring i de økonomiske insentivene til dette, sammenlignet med tidligere. Vigtel ser på ulike insentiver til å stå lenger i jobb. Vigtel (2018) trekker frem det å styrke økonomiske insentiver til å

fortsette å jobbe, og samtidig tilrettelegge for fleksibelt pensjonsuttak. Å øke minimum pensjonsalder vil naturlig nok gjøre at man jobber lenger, men Vigtel (2018) mener det også vil gi uønsket negativ effekt. Det vil redusere tilbøyeligheten til å ansette eldre og gi en skjevfordeling av eldre på arbeidsmarkedet (Vigtel, 2018). Det kom et tydelig fall i forventet pensjonsalder da pensjonsreformen trådte i kraft. Da fikk man mulighet til å ta ut alderspensjon fra 62 år, gitt at man oppnår opptjeningsvilkårene. En bemerkning er at det var i stor grad menn som benyttet seg av denne muligheten fra og med 2011. Den underliggende årsaken antas å være at menn generelt har jobbet mer fulltid og i større grad opparbeidet seg en større pensjonsbeholdning (Bjørnstad, 2018).

Rapporten til Oslo Economics (2018) viser at langsiktige insentiver har liten betydning for arbeidstakere tilpasning av avgangsalder. Redusert opptjening i folketrygden fører ikke til redusert yrkesaktivitet for personer over 67 år (Oslo Economics, 2018). De økonomiske insentivene har hatt stor betydning for den samlede arbeidsinnsatsen og har gitt økt antall sysselsatte totalt. Ifølge Oslo Economics (2018) fant de ikke at pensjonsreformens mulighet til å kombinere pensjon og arbeid har hatt særlig betydning for den totale norske sysselsettingen. En av årsakene kan være at eldre arbeidstakere er opptatt av pensjonsnivået på kort sikt. De vil dermed tilpasse seg etter økonomiske insentiver på arbeidsmarkedet i dag. Når det blir mer lønnsomt å fortsette å jobbe, vil mange jobbe lenger og de vil tilpasse seg de kortsiktige insentivene. Når vi vet at mange arbeidstakere i Norge vil få en lav pensjon ned mot 48,8 prosent av lønna, vil nok mange arbeidstakere tilpasse avgangsalderen sin. Pensjonsreformen bidrar til at det er økonomisk mer lønnsomt å jobbe lenger, eller kombinere arbeid med pensjon (Oslo Economics, 2018).

Pensjonsreformen er med på å øke sannsynligheten for at virksomheter ansetter eldre med en økning på 4,2 prosent i aldersgruppen 50 til 61 år. Årsaken er at risikoen ved å ansette eldre arbeidstakere blir redusert for arbeidsgiver når aldersgrensen for uttak av alderspensjon senkes til 62 år. Den største effekten er hos risikoaverse virksomheter som blir mer villig til å ansette "risikofylte" eldre arbeidstakere, som for eksempel fysiske yrker og arbeidstakere med tidligere sykefravær (Vigtel, 2018).

Gjennom de årlige spørreundersøkelsene mener forskerne bak seniorpolitisk barometer at pensjonsreformen ga en umiddelbar økning i ønsket avgangsalder. Nå mener de at effekten fra reformen er brukt opp, og at det må gjøres mer for å bidra til færre yrkespassive alderspensjonister (Bjørnstad, Waale & Mjaaland, 2018).



Figur 3-4 – Gjennomsnittlig ønsket avgangsalder (Aftenposten, 2018)

3.5 Jobbmobilitet blant eldre arbeidstakere

En rapport fra SSB viser at med økt alder blir jobbskifter mindre vanlig (Johansen, 2013). For aldersgruppen 50 til 54 år bytter 10 prosent jobb i året, tallene tar utgangspunkt i året 2011 til 2012. For aldersgruppen 55 til 61 år er det 8 prosent som bytter jobb. Om vi ser på aldersgruppen 62 til 65 år er det bare 6 prosent som bytter jobb. Referansegruppen er aldersgruppen 35 til 49 år der 14 prosent bytter jobb hvert år i snitt. Jo eldre arbeidstakere blir, jo mindre sannsynlig er det at de bytter jobb. Det er også et skille som viser at det er mer vanlig for eldre å bytte jobb internt i virksomheter enn å skifte firma. Det ser ikke ut som at utdanningsnivå har noe utslag på hvor ofte eldre skifter jobb (Johansen, 2013).

3.6 Oppsummering av tidligere forskning

I dette kapittelet har vi presentert et utvalg av tidligere forskning som er relevant for problemstillingen og det teoretiske rammeverket. Tidligere forskning og studier er med på å legge grunnlaget for hva vi kan bidra med av ytterligere forskning og analyser. Det teoretiske rammeverket forsøker å forklare hvordan arbeidsmarkedet er bygget opp, mens forskningen forteller oss hva som faktisk har skjedd. Vi har presentert ulike rapporter og forskning om eldres produktivitet, kompetanse og helse, samt holdninger til eldre. Deretter utredet tidligere forskning knyttet til pensjonsreformens effekter på pensjoneringsalder og yrkesdeltakelse, samt jobbmobilitet i det norske arbeidsmarkedet.

4. Metode og datamateriale

Denne delen vil gi en presentasjon av utredningens metodiske tilnærming. Metode defineres som de prosesser og teknikker som brukes for å samle inn og analysere data (Saunders, Lewis & Thornhill, 2016). De følgende avsnittene vil ta for seg vår forskningstilnærming, forskningsdesign og forskningsmetode. Videre vil vi diskutere hvordan vi innhenter og analyserer data, samt utforming av intervjuguiden og selve gjennomføringen av intervjuene.

4.1 Forskningstilnærming

Ifølge Saunders et al. (2016) kan man benytte to ulike tilnærminger for å besvare et forskningsspørsmål, henholdsvis induktiv og deduktiv tilnærming. En induktiv tilnærming innebærer at man forsøker å gå fra empiri til teori. Det vil si at all teori bør være fundert i virkeligheten. Dette krever at forskeren samler inn data med et så åpent sinn som mulig. En deduktiv tilnærming betyr at man går fra teori til empiri. Det vil si at søking etter empiri skal være styrt av teoretiske antakelser. Dette krever at forskeren har en klar teori før han eller hun starter datainnsamlingen (Jacobsen, 2015).

Vår utredning vil benytte seg av en abduktiv tilnærming, altså at vi benytter en kombinasjon av deduktiv og induktiv tilnærming (Saunders et al., 2016). Utredningen tar utgangspunkt i utviklingen i pensjonsalder for ulike yrkesgrupper. Vi ønsker å utforske fenomenene nærmere med utgangspunktet i empiriske data og eksisterende teori om arbeid og trygd. Utredningens tilnærming vil i hovedsak være deduktiv da vi bruker eksisterende teori. Ettersom utredningen i tillegg samler inn empiriske data vil tilnærmingen også være av kvalitativ art.

4.2 Forskningsdesign

Et forskningsdesign er en overordnet plan for hvordan man vil svare på problemstillingen. Planen vil ta for seg hvilke kilder som skal brukes for innsamling av data, hvilke data skal analyseres, og hva slags etiske problemstillinger utredningen har (Saunders et al., 2016). Studiens design kan enten være utforskende, beskrivende, forklarende eller evaluerende. Vår utredning vil benytte seg av et beskrivende design som også omtales som en deskriptiv studie. For å kartlegge pensjoneringsadferd og holdninger til eldre vil vi benytte en deskriptiv studie. Formålet med en deskriptiv studie er å innhente informasjon for å få et bilde av hendelser,

personer og situasjoner (Saunders et al., 2016). Studien vil ta for seg når ulike yrkesgrupper pensjonerer seg og hvilke holdninger det er til eldre arbeidstakere i tjenesteytende yrker.

4.3 Forskningsmetode

Forskningsmetode er en plan for hvordan man skal gå frem for å svare på forskningsspørsmålet (Saunders et al., 2016). Vår utredning skal kombinere en induktiv og deduktiv tilnærming med et deskriptivt design. For å besvare problemstillingen vil vi benytte oss av både kvantitativ og kvalitativ metode. Kvantitativ metode samler inn numerisk data, mens kvalitativ metode samler inn ikke-numeriske data i form av tekst, lyd eller bilder (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2011).

For å analysere pensjonsadferd vil vi anvende kvalitativ metode. Her vil vi analysere data fra microdata.no. Microdata.no er en database fra SSB som inneholder blant annet arbeids- og pensjonsdata for alle arbeidstakere i Norge. Vi vil bruke datamateriale til å hente inn deskriptiv statistikk for å kartlegge utviklingen og nåværende situasjon i arbeidsmarkedet.

For å undersøke holdningene til eldre arbeidstakere vil vi benytte kvalitativ metode. Her vil vi benytte dybdeintervjuer med sentrale virksomheter for tjenesteytende yrker. Vi vil analysere vårt empiriske datamateriale gjennom en fenomenologisk tilnærming. En fenomenologisk tilnærming innebærer å analysere intervjuobjektens erfaringer med, og forståelse av, et fenomen (Johannessen et al., 2011). For utredningen betyr dette at vi søker å utforske og beskrive virksomhetens erfaringer, og forståelse av eldre arbeidstakere.

4.4 Datainnsamling

Vår utredning vil både benytte primær- og sekundærdata. I den kvantitative delen av oppgavebesvarelsen, brukes i hovedsak sekundærdata. Dette er eksterne og offentlige registerdata fra henholdsvis SSB. Norsk senter for forskningsdata (NSD) og NAV. Hovedkilden til det offentlige datamaterialet er fra nettdatabasen microdata.no som er utviklet i samarbeid med SSB og NSD. Man må søke om å få tilgang, for eksempel på bakgrunn at man forsker som student eller på vegne av en forskningsinstitusjon.

Vi vil samle inn vår primærdata ved bruk av kvalitative forskningsintervjuer. Et kvalitativt forskningsintervju består ifølge Sanders et al. (2016) av en målrettet samtale mellom to eller flere personer, der den som intervjuer må stille konsise og entydige spørsmål slik at intervjuobjektene er villige til å svare og lytte oppmerksomt.

I vår studie har vi valgt å bruke semistrukturerte intervjuer som en del av vår datainnsamling. Et semistrukturert intervju baserer seg på en intervjuguide som inneholder enkelte temaer og enkelte viktige spørsmål som skal dekkes. Rekkefølgen på spørsmålene og grad av oppfølgingsspørsmål blir i stor grad bestemt av den enkelte samtales utvikling (Saunders et al., 2016). Intervjuene vil bli dokumentert ved hjelp av lydopptak og notater.

Vi har valgt å bruke semistrukturerte intervjuer for datainnsamlingen, da studien har et deskriptivt formål. En av fordelene er at om det er uklarheter kan vi be intervjuobjekt om å utdype eller bygge på svarene sine. På denne måten kan vi få frem flere forhold rundt holdninger til eldre. Det er viktig hvordan spørsmålene blir stilt og formulert, samt hvordan vi agerer med intervjuobjektet (Saunders et al., 2016). Spørsmålene skal ikke være ledende eller partisk for å oppnå et ønsket resultat. Disse faktorene er viktig for god kvalitet på datamaterialet. Vårt forskningsprosjekt er meldepliktig etter personopplysningsloven, og vi sendte inn et meldeskjema til NSD før vi startet datainnsamlingen.

4.5 Dataanalyse

I denne delen av studien vil vi fremstille og redegjøre for valget av vårt datagrunnlag. For å besvare deler av problemstillingen, vil vi benytte kvantitativ metode. Vi vil undersøke hvordan utviklingen i alderspensjon har vært de siste ti årene med tanke på bransje, yrkesgruppe og ved hvilke aldre de har gått av med pensjon. Datamateriale er hentet fra NAV og SSB som har anonymisert data om sysselsettingsforhold. Det er tre variabler som vil definere hvilke individ som blir hentet ut fra den norske befolkningen. For å gjennomføre analysen trenger vi registre basert på yrkeskode, uttak av alderspensjon og AFP, og deres alder. Da har vi muligheten til å kartlegge antall og gjennomsnittsalder for uttak av alderspensjon og AFP, hvilken yrkesgruppe de tilhørte og deres respektive kjønn. I tillegg sammenligner vi utviklingen gjennom vår utvalgte tidsperiode.

4.6 Utvalg

Ved utvelgelse av utvalget til den kvantitative dataanalysen valgte vi norske arbeidstakere som har gått av med pensjon i perioden 2009 frem til 2015. Arbeidstakere har bakgrunn fra alle bransjer i Norge. Vi har data gjennom SSB og NSD sin portal, microdata.no. Den kvantitative dataen fra SSB er offentlig data, og inneholder i hovedsak hele Norges befolkning. Utvalget blir dermed hele befolkningen, og blir filtrert etter yrkesstatus og pensjonsstatus i den gitte tidsperioden. Fordelen med å bruke sekundærdata er at det er ressursbesparende med tanke på tid og penger (Gripsrud, 2010). Siden dataen er innsamlet av offentlige institusjoner, kan vi også anta den er troverdig, korrekt og av god kvalitet. Gjennomføringen av den kvantitative dataanalyse blir videre forklart i kapittel 5.1.

For å avgrense utvalget for intervjuene valgte vi å kontakte virksomheter i Norge som driver med tjenesteytende virksomhet. For å få bedre kvalitet på datamaterialet valgte vi å fokusere på virksomheter som driver innenfor bank- og finansieringsvirksomhet, og offentlig og privat tjenesteyting (heretter omtalt som tjenesteytende virksomheter). På grunn av et lite utvalg var det en fordel å fokusere på et spisset tjenesteområde. Disse tjenesteområdene går under tertiærnæringer (Munthe, 2016). Vi ønsket å intervjuere ledere og HR-ansvarlige med ansettelsesansvar. Da vi antok at disse har best kunnskap til å belyse problemstillingen vår.

4.6.1 Utvalgsstørrelse

Størrelsen på utvalget vil bli påvirket av utredningens ressurser og tidshorisont. Utvalgets størrelse blir også påvirket av at man når et metningspunkt i datamaterialet. Dette punktet er der gjennomføring av flere intervjuer ikke gir vesentlig ny informasjon om fenomenet man undersøker (Kvale & Brinkmann, 2015). Vi valgte å gjennomføre fem intervjuer da vi ikke hadde kapasitet til flere. En svakhet med å gjennomføre fem intervjuer er at det kan bli vanskelig å generalisere funnene.

4.7 Rekruttering

Vi kontaktet elleve aktuelle virksomheter og fikk positiv tilbakemelding fra fem av dem. Resterende takket nei grunnet manglende ressurser eller ga aldri noe lyd fra seg. Alle virksomhetene som ble forsøkt rekruttert mottok den samme e-posten som inneholdt en presentasjon av formålet med utredningen, og hvorfor det hadde vært interessant å snakke med denne virksomheten.

4.8 Intervjuguide

En intervjuguide er en oversikt over temaer og spørsmål som skal gjennomgås i løpet av intervjuet (Johannessen et al., 2011). Ifølge Thagaard (2018) er det viktig å planlegge godt når man utformer intervjuguiden. For å både kunne stille spørsmål som er sentrale for forskningsspørsmålet, samt muligheten til å være fleksibel ovenfor intervjupersonens utsagn. Vi distribuerte intervjuguiden til intervjuobjektene i forkant av intervjuene, for å gi dem mulighet til å forberede seg til intervjuet. Forberedte intervjuobjekter er med på å øke kvaliteten på datamaterialet. Se vedlegg 1, 2 og 3 for intervjuguide og informasjonsskriv.

Intervjuguiden begynte med en innledning der vi presenterte oss og informerte om prosjektet. Videre inneholdt intervjuguiden informasjon om hvordan intervjuet blir dokumentert og hva som gjøres med datamaterialet når prosjektet er avsluttet. Den inneholdt også informasjon om anonymitet og de etiske retningslinjene vi er underlagt av NSD. Deretter gikk vi over til å spørre intervjuobjektet om seg selv og sin stilling. Oppvarmingsspørsmål er viktig for å få deltakeren komfortabel i situasjonen og skape tillit mellom intervjuer og intervjuobjekt (Thagaard, 2018). Hoveddelen ble utarbeidet med åpne spørsmål i begynnelsen av hver av de tre kategoriene for å oppmuntre intervjuobjektene til å gi utdypende svar. Videre hadde vi mer spissede spørsmål mot slutten av hver hoveddel for å få svar på det vi ønsket. Avslutningsvis fikk de mulighet til å ta opp nye temaer de selv ønsket innenfor temaet, samt stille spørsmål eller legge til mer.

4.8.1 Gjennomføring av intervjuene

Intervjuene ble gjennomført i lokalene til de aktuelle virksomhetene. Dette var med på å styrke utredningens reliabilitet, da intervjuobjektene var i et komfortabelt miljø der de følte seg trygg. I forkant av intervjuene leste vi oss opp på virksomhetene for å være godt forberedt og for å bli oppfattet som mer profesjonell. En forenklet intervjuguide ble formidlet til intervjuobjektene i forkant av intervjuene. På denne måten fikk de muligheten til å forberede seg og innhente ekstra informasjon. Dette var med på å sikre reliabilitet og validitet til datamaterialet (Saunders et al., 2016).

Vi begynte intervjuet med å snakke litt om oss selv og kort om studien. Videre informerte vi intervjudeltakerne om at deres anonymitet vil bli ivaretatt. Deretter informerte vi om hvordan lydopptak ville bli brukt under intervjuene. Videre stilte vi noen enkle spørsmål om intervjuobjektens rolle i virksomheten. Slike spørsmål var viktig for å bygge tillitt mellom oss som intervjuere og intervjuobjektet. Tillitt er viktig for at de skal ha lyst å snakke fritt, og legge frem sine opplevelser og følelser for en fremmed (Kvale & Brinkmann, 2015).

Videre besto intervjuguiden vår av tre overordnede temaer. Temaene var eldre i arbeidslivet, rekruttering og insentiver. Intervjuguiden var bygget opp med åpne spørsmål i begynnelsen av hver kategori. Dette for å legge opp til en åpen og fri samtale. Videre hadde vi noen spissede spørsmål i hver kategori som skulle belyse fenomenet vi ønsket å undersøke. Det ble stilt oppfølgingsspørsmål der det falt naturlig og vi ønsket mer kunnskap. For å stille gode oppfølgingsspørsmål var det viktig å lytte til det som blir sagt og hvordan det blir sagt (Kvale & Brinkmann, 2015).

Vi avsluttet intervjuene med å gi intervjuobjektet muligheten til å stille spørsmål, tilføye og ta opp nye temaer. De fikk også tilbud om å få sendt transkriberingen om de ønsket det for godkjenning. Deretter takket vi de for deres tid og samarbeid.

Intervjuobjekt	Dato	Intervjulengde	Intervjuobjektets stilling
A	16.11.2018	38 minutter	HR-rådgiver
B	20.11.2018	39 minutter	Seniorrådgiver innenfor HR
C	22.11.2018	39 minutter	Policy-ansvarlig innenfor HR
D	23.11.2018	56 minutter	HR-manager
E	23.11.2018	46 minutter	Direktør med ansettelsesansvar

Figur 4-1 – Beskrivelse av intervjuobjektene

4.8.2 Transkribering

Etter å ha gjennomført intervjuene startet vi med analyse av innsamlet data. Ved dataanalyse avdekker man generelle eller typiske mønstre i datamaterialet (Grønmo, 2016).

Vi startet bearbeidingen av datamaterialet ved å transkribere lydopptakene. Transkribering er en prosess med å oversette muntlig språk til tekst (Saunders et al., 2016). En stor del av analysearbeidet var å transkribere opptakene fra intervjuene. Dette var et tidkrevende arbeid som vi måtte ta hensyn til når vi planla tidsbruk og delmål for studien. Vi valgte å transkribere intervjuene samme dag mens de enda var frisk i minnet. Det var viktig at vi tok notater i tillegg til lydopptak under intervjuene. I notatene noterte vi all den "stumme" informasjonen som ikke kom frem i lydopptakene. Siden vi ikke bare var interessert i hva intervjuobjektene fortalte oss, men også hvordan de fortalte det (Saunders et al., 2016).

Ved analysearbeidet utførte vi en rensing av datasettet. I kvalitativ metode vil dette vanligvis være å rette opp i transkriberingsfeil. Slike feil kan være at man har hørt feil på opptakene eller at man har skrevet noe som ikke samsvarer med det intervjuobjektet sa. Vi rensset datasettet ved at det andre gruppemedlemmet hørte igjennom opptaket, og så over transkriberingen for å bekrefte at det var samsvar med opptakene. Da vi hadde transkribert alle intervjuene, kategoriserte vi de etter temaet de tilhørte. Vi analyserte datamaterialet fra intervjuene ved å benytte tematisk analyse. Ved denne tilnærmingen ser man etter temaer eller mønstre i datamaterialet (Saunders et al., 2016). En tematisk tilnærming tilbyr en systematisk og fleksibel fremgangsmåte for å analysere kvalitativ data (Braun & Clarke, 2006). Denne tilnærmingen er også effektiv for å analysere store mengder kvalitativ data. Etter transkriberingen var gjennomført leste vi over og kategoriserte i ulike temaer. Vi tok utgangspunkt i de tre hovedkategoriene fra intervjuguiden. Koding ble brukt til å sortere data med likt innhold i samme kategori. Ved bruk av koding fikk hver dataenhet en merkelapp. En dataenhet kan være alt fra noen ord, en setning, flere setninger eller hele avsnitt. Dataenheter med lignende eller lik betydning fikk samme merkelapp i tilhørende kategori.

4.9 Evaluering av den kvalitative undersøkelsen

For at utredningen skal være av god kvalitet er det viktig å benytte troverdig data av høyest mulig kvalitet. Vi ønsket å legge til rette for forskning av høy kvalitet ved å utvikle et godt forskningsdesign, samt ved å identifisere og forebygge mulige trusler mot reliabilitet og validitet. I resten av dette delkapitlet vil vi derfor vurdere datamaterialets validitet og reliabilitet.

4.9.1 Reliabilitet

Reliabilitet beskriver om datamaterialet er pålitelighet. For eksempel den graden en måling eller et eksperiment ville gitt det samme resultatet dersom det ble gjennomført en gang til.

I utredningens kvalitative del kan reliabilitet bli truet av deltakerfeil, deltakerbias, forskerfeil og forskerbias (Saunders et al., 2016). Deltakerfeil har med alt som kan påvirke deltakerens prestasjon. Derfor ønsket vi å være oppmerksom på dette da vi planla utføringen av intervjuene. Vi ville unngå å gjennomføre intervjuene rett før lunsj eller like før arbeidsdagen er slutt, da deltakerne kunne gitt lite gjennomtenkte og forhastede svar fordi de var sultne eller slitne. Gjennom god planlegging av intervjutidspunkt kan også forskerfeil reduseres. Deltakerbias har med alle faktorene som kan påvirke deltakerens respons. Vi forsøkte å unngå deltakerbias ved å avholde intervjuene på plasser der deltakerne ikke kunne bli overhørt, og samtidig følte seg trygge. Vi var også nøye med å bevare deltakernes anonymitet under arbeidet med utredningen.

Forskerbias er alle faktorer som kan påvirke en riktig tolkning av opptaket. Vi som forskere kan lett la vårt eget syn komme i veien for en klar og nøyaktig tolkning. For å unngå forskerbias var vi alltid to forskere til stede på intervjuene. Vi brukte lydopptak og notater for å unngå misforståelser og feiltolkninger forårsaket av subjektivitet.

En av utfordringene ved bruk av intervjuer er at reliabiliteten kan være vanskelig å sikre, da undersøkelsen ikke nødvendigvis gir de samme resultatene om undersøkelsen gjentas. For å sikre utredningens reliabilitet er det viktig å ha et godt forskningsdesign, valgt strategi, innsamling og analyse av data (Saunders et al., 2016). En god plan med nevnte tiltak for å unngå forsker- og deltakerfeil, og forsker- og deltakerbias la vi til rette for konsistent og pålitelig innsamling og analyse av data. Ved bruk av disse tiltakene, mener vi studien har en forsvarlig grad av reliabilitet.

4.9.2 Validitet

Validitet viser til hvor gyldig undersøkelsen er (Saunders et al., 2016). Utredningens troverdighet avgjøres av hvor godt datamaterialet representerer fenomenet (Johannessen et al., 2011). Ved å sikre god validitet vil vi sikre at konklusjonene svarer på problemstillingen.

Validitet er prosessen med å verifisere datamaterialet, analysen og tolkingen for å etablere gyldighet (Saunders et al., 2016). Det er vanskelig å sikre validiteten ved bruk av intervjuer. Validiteten kan styrkes ved at man gir mest mulig informasjon i forkant av intervjuene. Dette kan styrke validiteten ved at deltakeren vet hva du er interessert i, og har mulighet til å forberede seg og finne frem selskapsdokumenter som kan være nyttige (Saunders et al., 2016).

Eksterne hendelser er den største trusselen mot studiens validitet, da slike hendelser kan påvirke deltakerens respons både positivt og negativt. Slike hendelser kan være negative medieomtale eller at selskapet endrer strategi. Det vil være vanskelig å vite hvor mye av deltakernes respons som er påvirket av slike hendelser. Vi ga deltakerne mulighet til å se over transkripsjonene fra intervjuene slik at deltakerne kunne bekrefte at utsagnene er korrekte, og i tillegg korrigere eventuelle feiltolkninger.

For å styrke validiteten valgte vi å sende intervjuguide og et informasjonsskriv i god tid før intervjuene fant sted. Dette kan være med å styrke validiteten og reliabiliteten ved at intervjuobjektet vet hva du er interessert i, og har muligheten til å forberede seg og finne frem dokumenter som kan være nyttig (Saunders et al., 2016). Videre prøvde vi å styrke validiteten ved å stille godt formulerte og nøye gjennomtenkte spørsmål, samt unngå ledende spørsmål eller responser. Disse tiltakene gir et godt grunnlag for at informasjonen fra intervjuobjektene er korrekt og gyldig.

Da vi har en deskriptiv studie er ikke hensikten å generalisere funnene fra den kvalitative delen. Vi ønsker å belyse hvilke holdninger tjenesteytende virksomheter har til eldre arbeidstakere. Våre funn fra dybdeintervjuene vil ikke kunne generaliseres til alle virksomheter innenfor disse bransjene, men gir en indikasjon på synspunkter til ledere og HR-ansvarlige vedrørende eldre arbeidstakere. Vi gjennomførte fem dybdeintervjuer, og fikk inntrykk av at vi nærmet oss et metningspunkt i datamaterialet. Vi følte at gjennomføring av flere intervjuer ikke ville gitt vesentlig ny informasjon om fenomenet vi undersøkte. Basert på disse momentene, anser vi at vår studie har en forsvarlig grad av validitet.

4.10 Etikk

Vi har hatt fokus på å opprettholde god forskningsetikk gjennom arbeidet med masterutredningen. Vi fikk tillatelse av NSD før vi gjennomførte dybdeintervjuene, med forbehold om at personvern og anonymitet ble ivaretatt. I informasjonsskrivet krevde vi en samtykkeerklæring mellom forsker, veileder og intervjuobjekt. Samtykkeerklæringen inneholder rettigheter og krav intervjuobjektet har, og hvordan vi som forsker forplikter oss til lovverk og personvern.

Vi ønsket å fremstå troverdig overfor intervjuobjektene, og skape tillit under intervjuet. Derfor hadde vi på forhånd lest oss opp på hver enkel Virksomhet. Under intervjuet hadde vi fokus på at intervjuet ikke skulle være ubehagelig eller truende. Vi ønsket ikke at intervjuobjekt skal føle seg presset til å svare på noen spørsmål (Saunders et al., 2016).

Etter vi har transkribert intervjuet fikk kandidatene mulighet til å få tilsendt transkribering for å godkjenne sine uttalelser. Vi har hatt fokus på å ikke feiltolke uttalelser eller ta utsagn ut av kontekst. Slik har vi hatt fokus på å forebygge misvisende konklusjoner fra intervjudelen. I henhold til NSD sine retningslinjer med hensyn på personvern, slettet vi alle lydopptak ved avslutningen av forskningsprosjektet. Vi har hatt som mål gjennom hele forskningsprosjektet å opptre profesjonell med fokus på høy etisk standard på vegne av NHH.

5. Presentasjon av funn fra den kvanitative dataanalysen

5.1 Presentasjon av datamaterialet

I utredningen ser vi på eldres yrkesdeltakelse med fokus på å kartlegge pensjoneringsalder i ulike bransjer før og etter pensjonsreformen fra 2011. Microdata.no gir oss tilgang til SSBs registerdata frem til nyeste observasjon i november 2015. SSB innførte en ny metode for å klassifisere yrker i 2008. Derfor er vi begrenset til perioden fra 2009 til 2015. Vi mener det er en tilstrekkelig periode med datagrunnlag som dekker både før og etter pensjonsreformen.

Microdata.no gir oss tilgang til SSBs registerdata som vanligvis er kostbart og tidkrevende å bestille fra SSB eller NSD. Løsningen har et anonymisert grensesnitt som inkluderer data om befolkning, utdanning, inntekt, arbeidsmarked og trygd. For å velge ut den relevante og representative delen av det tilgjengelige datamaterialet må vi sammenkoble ulike registre. Utvalget blir bestemt av å ta alle som er registrert som arbeidstaker et gitt år, og samtidig registrert som alderspensjonist året etter. Vi har ett datasettet som inneholder alle registrerte sysselsatte i Norge og ett datasett med alle alderspensjonister med tilhørende personnummer som er anonymisert med en underliggende nøkkelvariabel. Deretter må disse to tabellene kobles med hensyn på personnumre. Analyseverktøyet finner individene i begge tabellene slik at vi vet de har gått fra sysselsatt i år 0 til alderspensjonist i år 1. I tillegg fjernes alderspensjonister som er registrert i både år 0 og år 1, slik at vi kun beholder dem som tar ut alderspensjon for første gang i år 1. Register over alderspensjonister inneholder ikke informasjon om næring og bransje. Dette må vi hente fra tabellen over alle registrerte sysselsatte. Vi har da mulighet til å hente informasjon om alder og yrkesgruppe hos de som har gått fra sysselsatt til alderspensjonist.

For eksempel: Vi tar utgangspunkt i register over sysselsatte i november 2009, og sammenligner det med register over alderspensjonister i november 2010. Individene som er i begge registrene antar vi har pensjonert seg i perioden mellom november 2009 og november 2010. For enkelhetens skyld, definerer vi dette som at pensjonsalder er i år 2010. Variablene inneholder også fødselsdata hos individene, slik at vi kan beregne omtrentlig alder ved pensjon.

Kritikk av datamateriale

Utfordringen ved bruk av microdata.no er at SSB har satt begrensninger i analysesystemet for å sikre konfidensialitet. Det betyr at all data vi benytter i microdata er anonymisert og aggregert slik at vi kun kan se output. Vi har heller ikke mulighet til å se på, laste ned eller koble på egne data.

Det kan ikke brukes eksterne statistikkpakker eller biblioteker. I tillegg er utvalget av datamateriale og statistiske analyser begrenset fordi analyseverktøyet er relativt nytt og er i en utviklingsfase. Vi er de første studentene ved NHH som har fått tilgang til tjenesten, og vi må i stor grad lære oss systemet på egenhånd. Det betyr at vi må stole på kommandoene, datamaterialet og at vår datasortering er korrekt uten at vi har mulighet til å kontrollere prosessene. Vi har SSB og NAV sine egne rapporter som referansepunkt (Bjørnstad, 2018), slik at vi vet hva som vil være naturlige tallverdier.

5.2 Deskriptiv statistikk

I dette delkapittelet vil vi gjennomgå generelle funn i vår kvantitative dataanalyse. Vi vil i hovedsak trekke frem utviklingen over tid, og forskjellene mellom yrkesgrupper, aldersgrupper, kjønn og type pensjonsordning. Vi har utelatt militære yrker, bønder og fiskere m. fl. der vi har observasjoner på under 100 individer. De vil fortsatt inngå i gruppen for alle yrker.

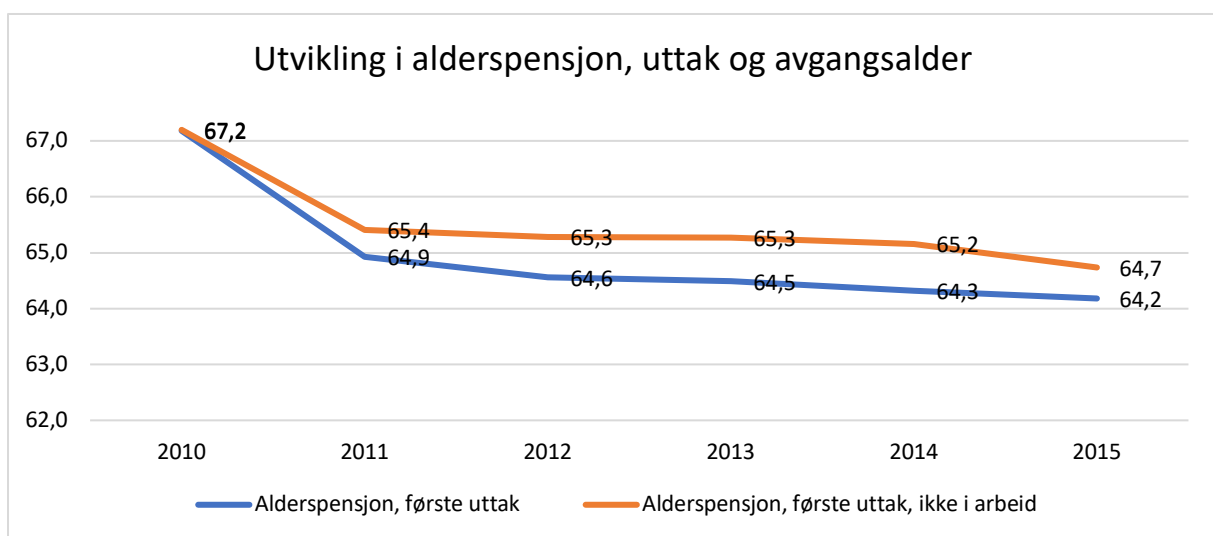
5.2.1 Generelle trekk i utviklingen i alderspensjon fra folketrygden

Fra og med 1.januar 2011 ble det åpnet opp for å kunne ta ut alderspensjon enten delvis eller fullt fra og med 62 år. Den mest markante nedgangen skjedde mellom 2010 og 2011, da pensjonsreformen trådte i kraft. Tallene representerer de som tok ut alderspensjon for første gang. Det vil si at de ikke var i alderspensjonsregisteret året før.

Den oransje grafen i figur 5-1 viser dem som ikke var yrkesaktiv samme år som de tok ut alderspensjon første gang. Heretter omtaler vi dette som avgangsalder. Avgangsalder er definert som alderen hos dem som tar ut alderspensjon for første gang, og samtidig går fra yrkesaktiv til ingen aktivitet. Denne gruppen antar vi har forlatt arbeidslivet permanent. Vi

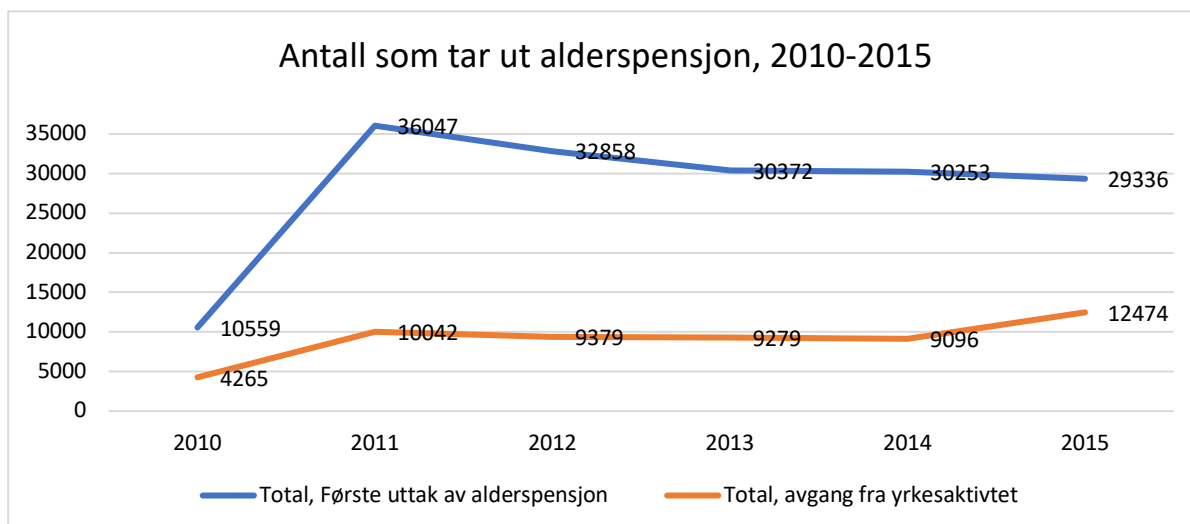
har ikke tatt hensyn til om noen har vært ute av arbeidslivet i flere år og deretter begynt å jobbe igjen senere. I begge grafene ser vi at pensjonsalderen var på 67,2 år, men etter pensjonsreformen synker den gjennomsnittlige avgangsalderen til 65,4 år i 2011. Etter 2011 ligger gjennomsnittsalderen jevnt, men fortsatt synkende. Siste observasjon i 2015 er gjennomsnittlig avgangsalder 64,7 år.

Den blå grafen i figur 5-1 viser både de som forlot arbeidslivet og i tillegg de som fortsatt er yrkesaktiv. Her har gjennomsnittlig pensjonsalder sunket mer, sammenlignet med den oransje grafen. Fra 2010 til 2011 går gjennomsnittsalder fra 67,2 år til 64,9 år. Deretter en slak reduksjon til 64,2 år i 2015.



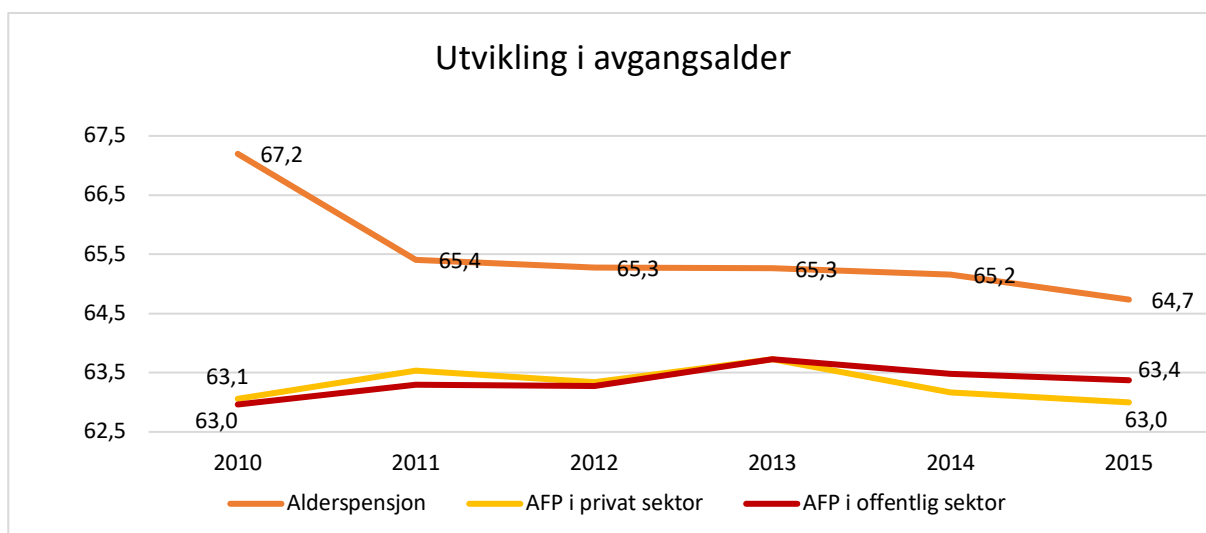
Figur 5-1 – Utvikling i alderspensjon, uttak og avgang

Når vi ser på antall som tar ut alderspensjon hvert år, ser vi en klar økning etter pensjonsreformen (Figur 5-2). Antall nye alderspensjonister øker fra 10 559 til 36 047 i perioden 2010 til 2011. Etter 2011 har det vært en jevn nedgang, men samtidig stabilt antall med få variasjoner. I 2010 var det 4 265 som tok ut alderspensjon og samtidig forlot arbeidslivet. I 2011 hadde antallet økt til 10 042. Det er små endringer i antall som tar ut alderspensjon uten å arbeide videre i perioden 2011 til 2015. Hovedtrekket er et større antall som tar ut alderspensjon etter pensjonsreformen.



Figur 5-2 – Utvikling i uttak av alderspensjon, antall

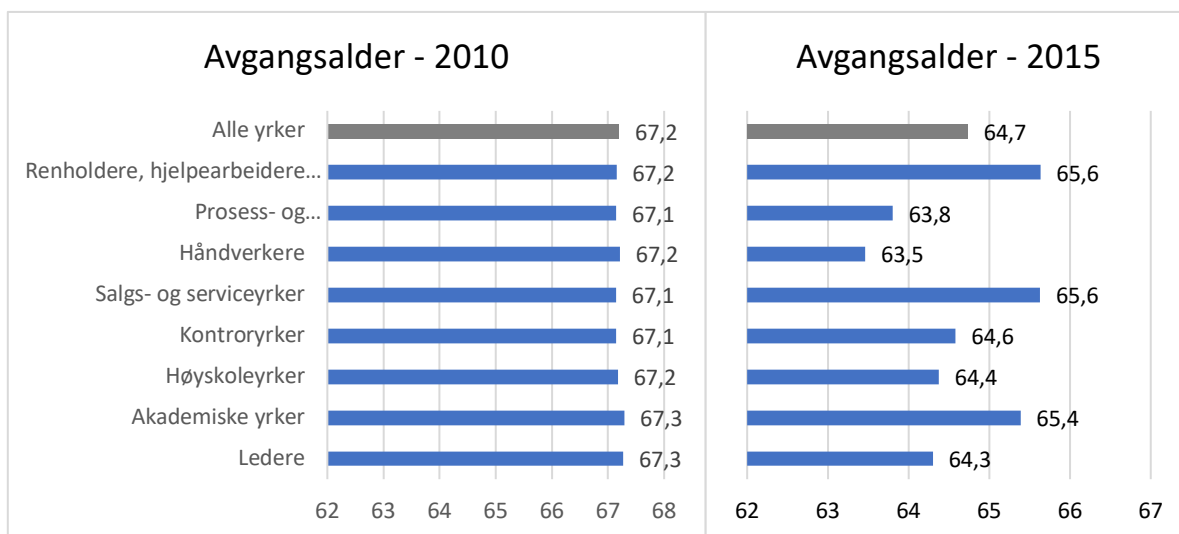
5.2.2 Gjennomsnittlig avgangsalder



Figur 5-3 – Utvikling i avgangsalder, etter AFP og alderspensjon

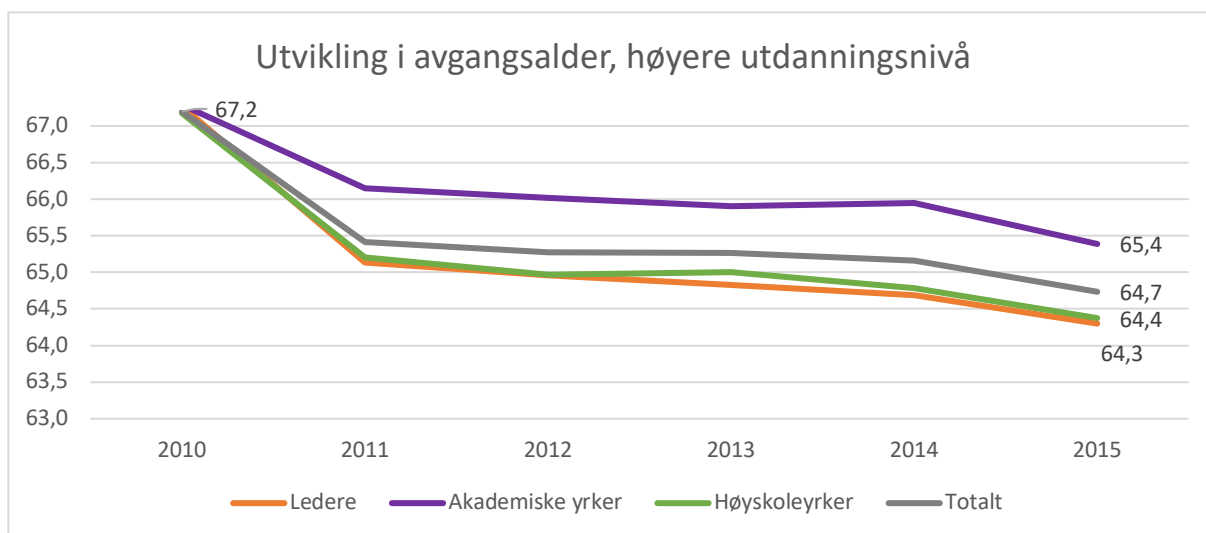
I grafen sammenligner vi utviklingen av gjennomsnittlig avgangsalder mellom alderspensjon og AFP i offentlig- og privat sektor. Det har vært liten forandring i offentlig- og privat AFP, både før og etter pensjonsreformen. I 2010 var AFP for både offentlig og privat sektor på henholdsvis 63,0 år og 63,1 år i 2010. I 2015 ligger de på 63,4 år og 63,0 år. Som tidligere har vi kommentert den negative utviklingen av uttak av alderspensjon.

5.2.3 Avgangsalder etter yrke



Figur 5-4 – Gjennomsnittlig avgangsalder etter yrkesgruppe

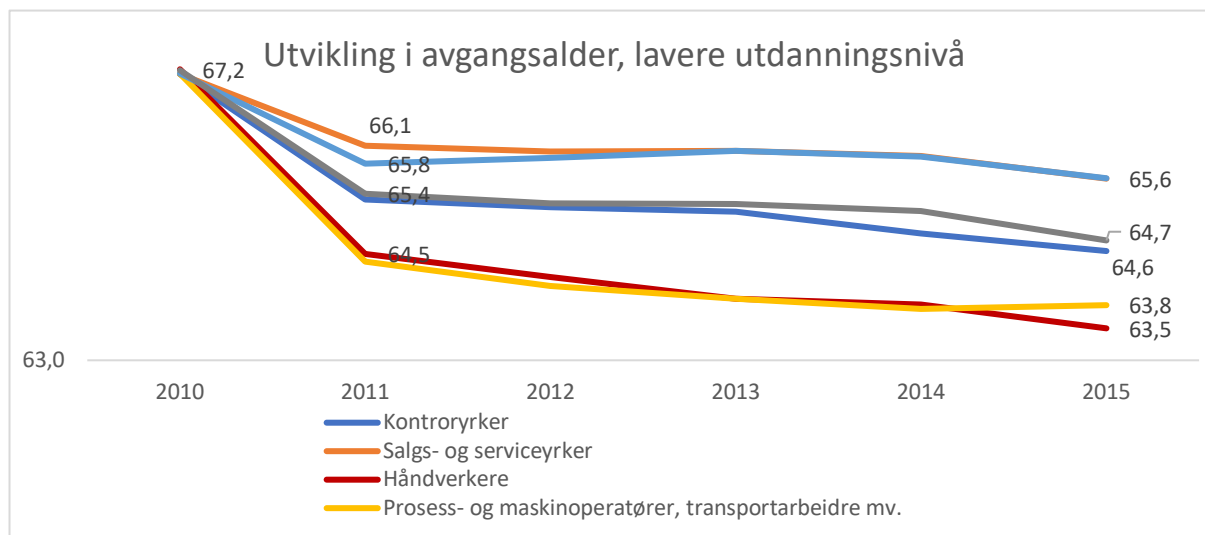
Her ser vi på utviklingen av avgangsalder mellom ulike yrkesgrupper. Alle yrkesgrupper hadde gjennomsnitt på omtrent 67 år før pensjonsreformen. "Renholdere, hjelpearbeidere mv." og "Salgs- og serviceyrker" hadde høyest avgangsalder på 65,6 år i 2015. "Håndverkere" og "Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv." hadde lavest avgangsalder med et gjennomsnitt på henholdsvis 63,5 og 63,8 år.



Figur 5-5 – Utvikling i avgangsalder – Ledere og yrker tilknyttet høyere utdanning

"Akademiske yrker" ligger over gjennomsnittet til hele utvalget. Akademiske yrker inneholder yrker som for eksempel sivilingeniør, lege, rådgivere, lærere og jurister. Dette er i tråd med tidligere forskning og antakelser om at høyt utdannede er friskere, og jobber og lever lenger (Texmon & Borgan, 2016).

Yrkesgruppene "Ledere" og "Høyskoleyrker" har lavere avgangsalder enn gjennomsnittet. I utgangspunktet tilhører disse gruppene også i stor grad høyt utdannede folk, men ledere har tradisjonelt et høyere lønnsnivå, som gir de økt valgfrihet med tanke på jobb og fritid. Høyskoleyrker er en kategori som inneholder blant annet ingeniører, tannpleiere og økonomimedarbeidere. Høyskoleyrker tilsvarer 1-3 års utdanning, mens akademiske yrker er på 4 års utdanning eller mer.

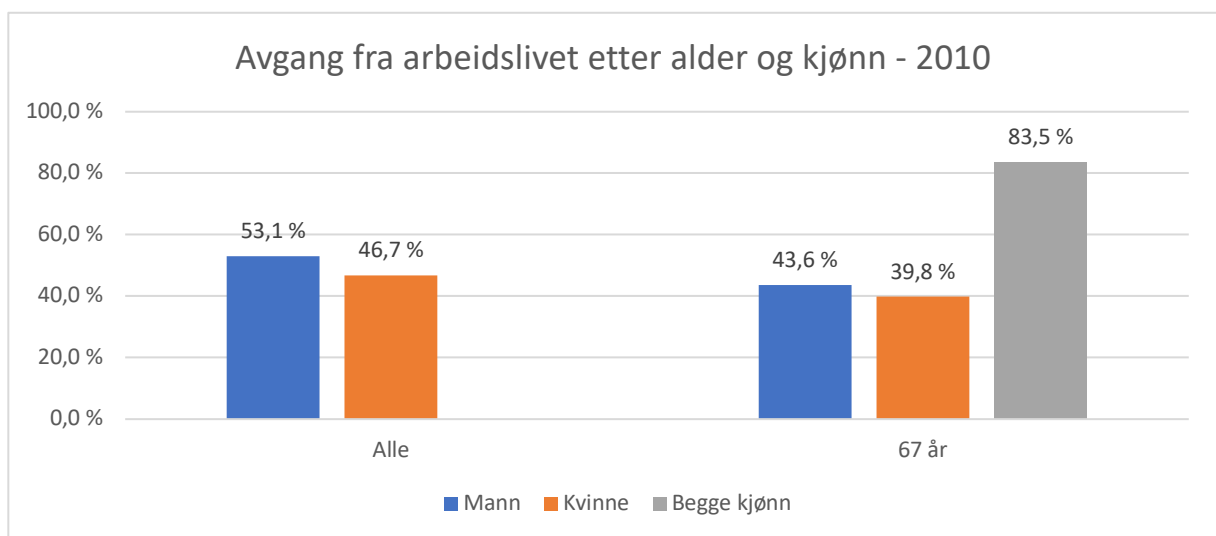


Figur 5-6 – Utvikling i avgangsalder – Yrker tilknyttet lavere utdanningsnivå

Som nevnt tidligere er det fysiske yrkesgrupper som håndverkere, byggearbeidere, montører, transportarbeidere og prosess og maskinoperatører som har lavest gjennomsnittlig avgangsalder. Yrker som tradisjonelt er lavinntektsyrker og kreves liten eller ingen utdanning har høyest gjennomsnittlig avgangsalder. Dette er yrker som hjemmehjelp, barnehageassistent, frisør, kokk, butikkselgere, renholdere og renovasjon- og gjenvinningsarbeidere. Etter pensjonsreformen har deres gjennomsnittlige avgangsalder sunket med 1,6 år fra 2010 til 2015. Til sammenligning har håndverkernes avgangsalder sunket med 3,7 år i samme tidsperiode. Når vi ser på de underliggende yrkene i yrkesgruppen "Renholdere, hjelpearbeidere mv.", er det i hovedsak renholdere og kjøkkenassistenter som tar ut alderspensjon senest. Renholdere og kjøkkenassistenter har en gjennomsnittlig avgangsalder på henholdsvis 66,3 år og 66,2 år. Det er kun underkategorien undervisningsyrker som er høyere med et gjennomsnitt på 66,8 år. Det er utformet en detaljert tabell i vedlegg 5 over avgangsalder etter ulike yrker i 2015.

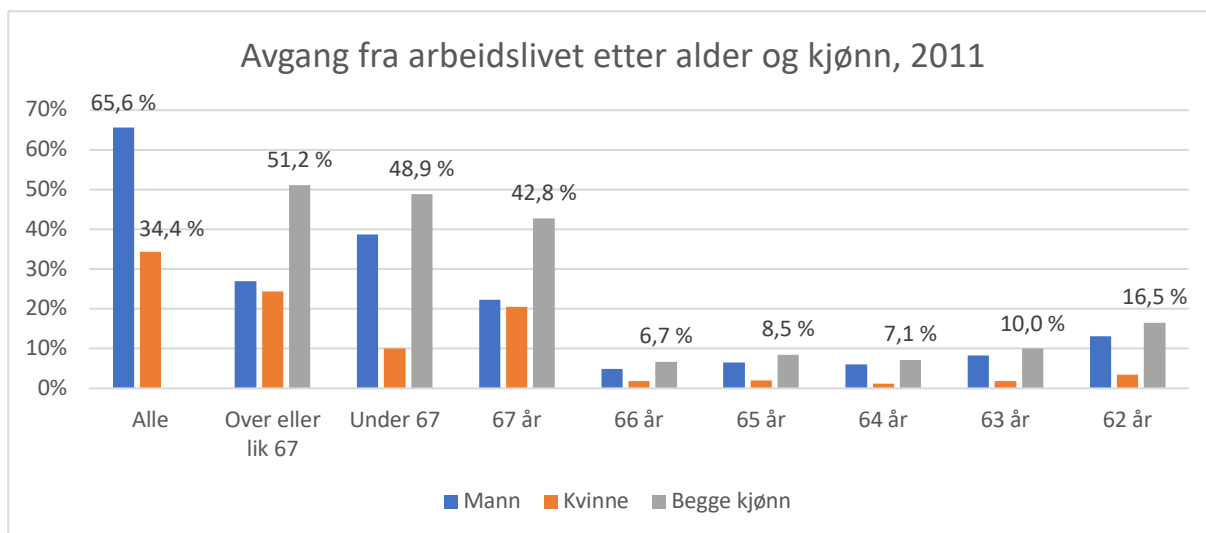
5.2.4 Avgang fra arbeidslivet etter alder

Vi ser her på utviklingen av andelen av de ulike aldersgruppene som tar ut alderspensjon og samtidig trer ut av arbeidslivet. I 2010 var det ikke mulig å pensjonere seg før 67 år. Da var andelen som pensjonerte seg med avgang på 83,5 prosent. Fra 2011 fikk derimot aldersgruppene 62 til 66 år også ta ut alderspensjon. 48,9 prosent var under 67 år. Den største gruppen under 67 år var 62-åringene som utgjorde 16,5 prosent av hele utvalget. I 2015 besto de under 67 år for majoriteten av de som tar ut pensjon med avgang. Andelen har økt til 58,9 prosent der den største gruppen også er 62-åringer på 32,5 prosent.

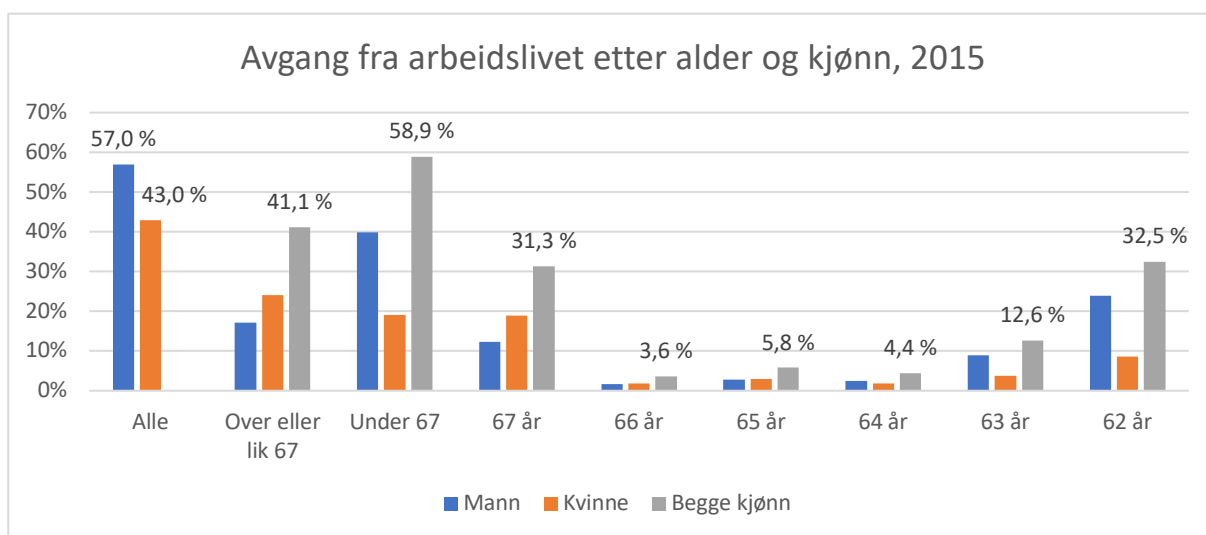


Figur 5-7 – Avgang fra arbeidslivet, alder og kjønn - 2010

Tendensen vi ser i perioden 2011 til 2015 er at menn er i flertall for aldersgruppene under 67 år. Tilsvarende er kvinner i flertall for aldersgruppen 67 og eldre til tross for at det er flere menn i hele utvalget. Vi antar dette kan forklares noe av at kvinner generelt har lavere gjennomsnittslønn, og må bruke lengre tid på å nå opptjeningskravet for uttak av alderspensjon.

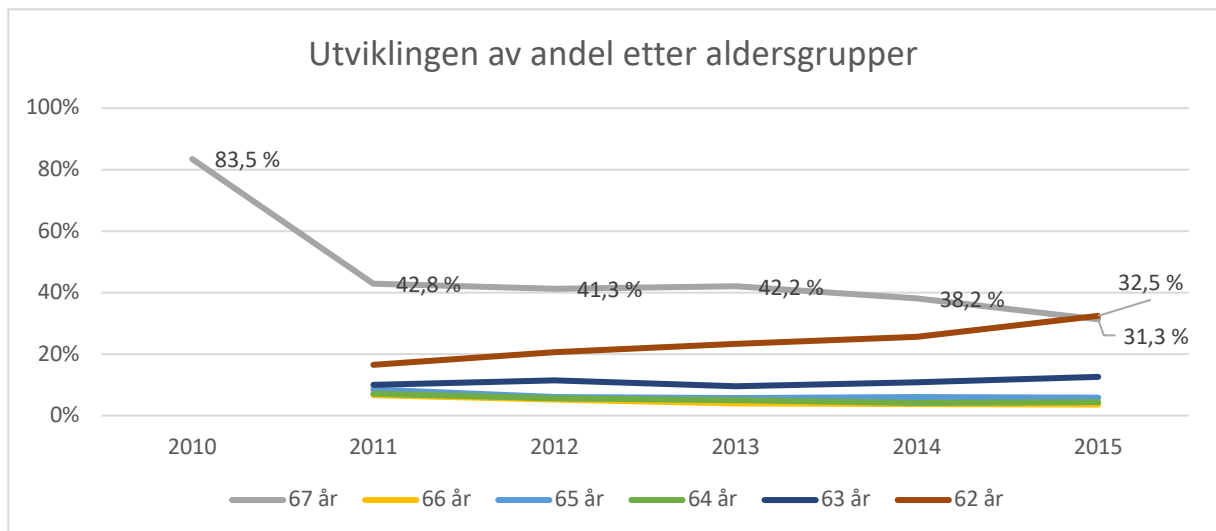


Figur 5-8 – Avgang fra arbeidslivet, alder og kjønn - 2011

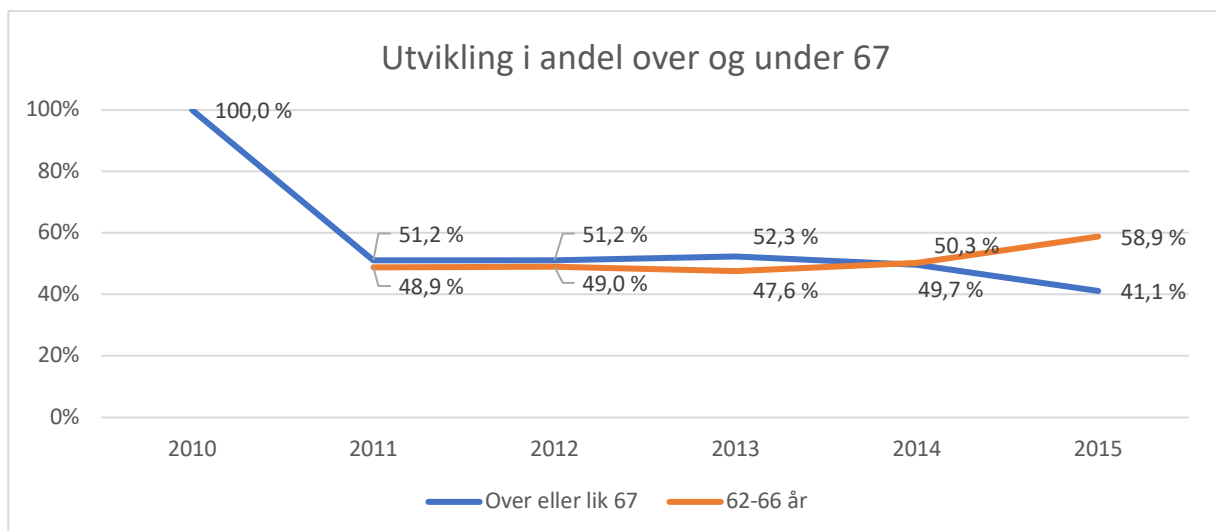


Figur 5-9 – Avgang fra arbeidslivet, alder og kjønn - 2015

Aldersgruppen 62 år har hatt en stigende økning siden pensjonsreformen trådte i kraft. I 2015 gikk andelen 62-åringene over andelen 67-åringene. Samtidig har hele aldersgruppen 62 til 66 år økt, og andelen ble større enn aldersgruppen for 67 år og eldre i 2014. At aldersgruppen 62-66 år har hatt en økende andel kan være noe påvirket av at etterkrigskullene er de største kullene i befolkningen, og vil utgjøre en naturlig større andel av utvalget.



Figur 5-10 – Utvikling i andel fordelt på alder

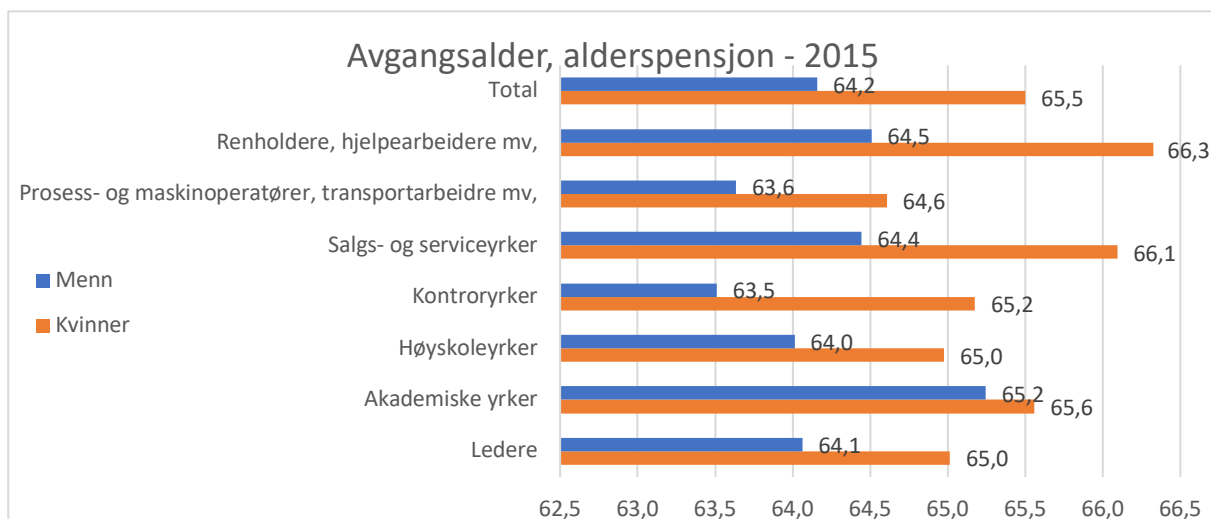


Figur 5-11 – Utvikling i andel over og under 67

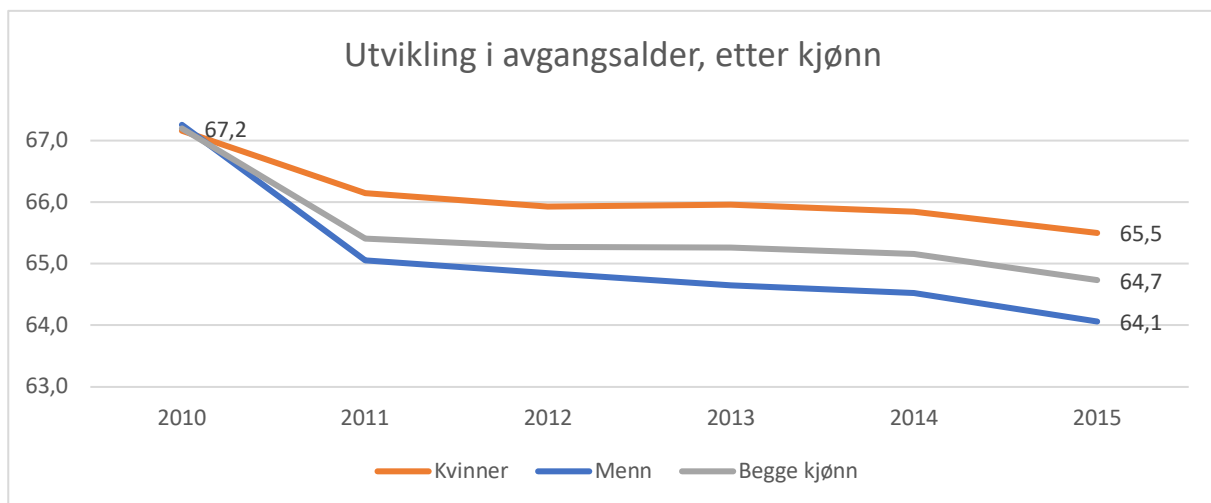
5.2.5 Forskjell mellom menn og kvinner

Vi sammenligner datamaterialet med hensyn på kjønn. Etter pensjonsreformen økte antallet menn som pensjonerte seg i stor grad sammenlignet med kvinner. Samtidig har nedgangen i avgangsalderen vært større hos menn. Siste observasjon i 2015, ser vi at kvinner har høyere avgangsalder både totalt og innenfor alle yrkesgruppene. Differansen for alle yrkesgrupper utgjør 1,3 år mellom kvinner og menn.

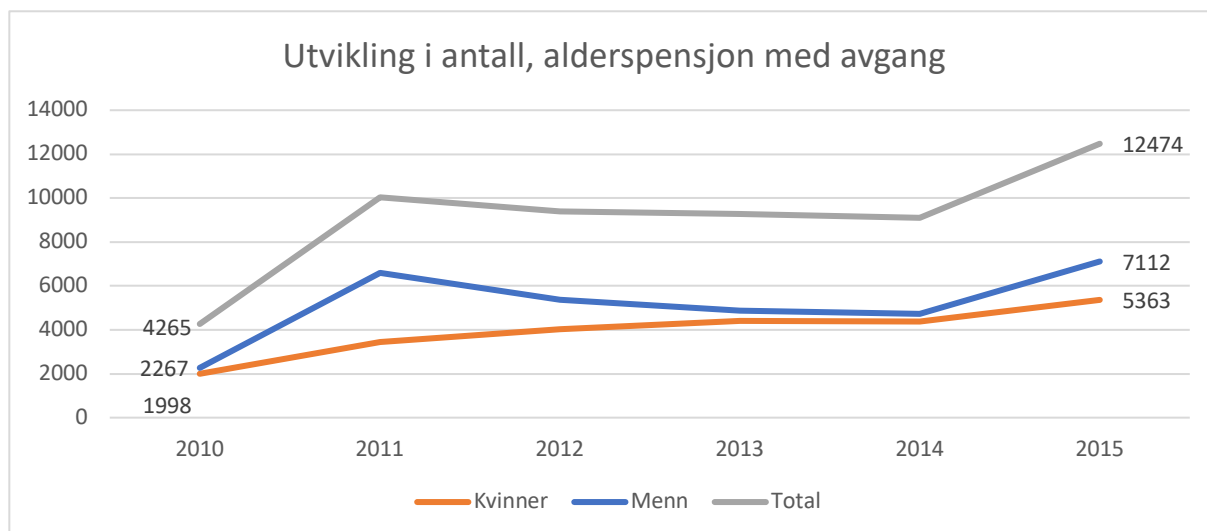
Forskjellen mellom kjønn innenfor akademiske yrker er mindre enn for eksempel "Renholdere, hjelpearbeidere mv.". Avgangsalderen for mannlige "Renholdere, hjelpearbeidere mv." er lavere enn mannlige innenfor akademiske yrker. Kvinnelige "Renholdere, hjelpearbeidere mv." har i gjennomsnitt 1,8 år høyere avgangsalder enn menn, og er den høyeste yrkesgruppen med hensyn på kjønn.



Figur 5-12 – Avgangsalder fordelt på kjønn – 2015

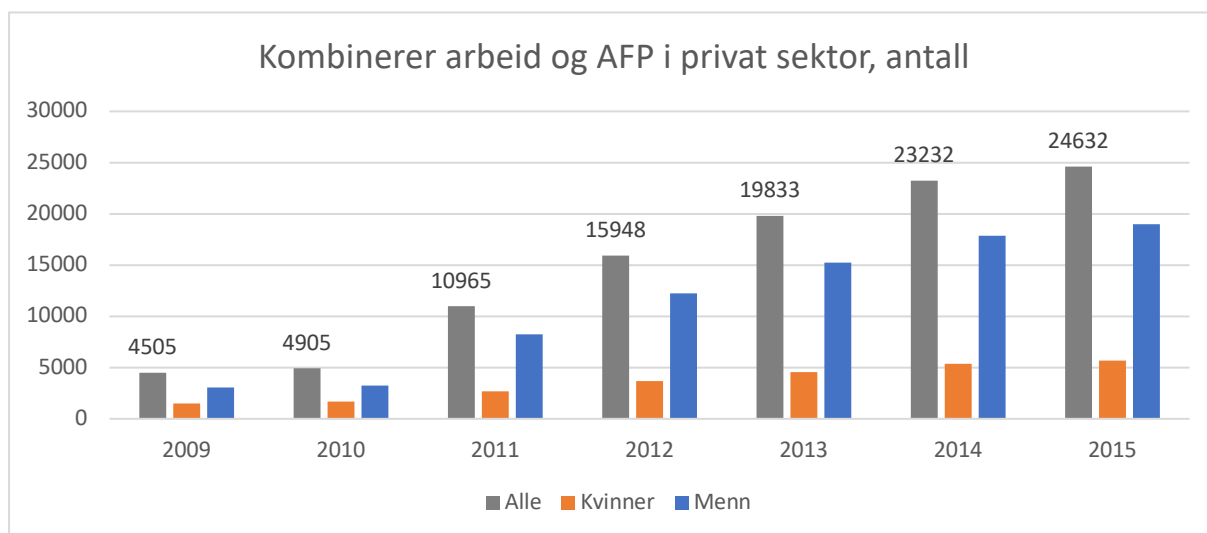


Figur 5-13 – Utvikling i avgangsalder etter kjønn

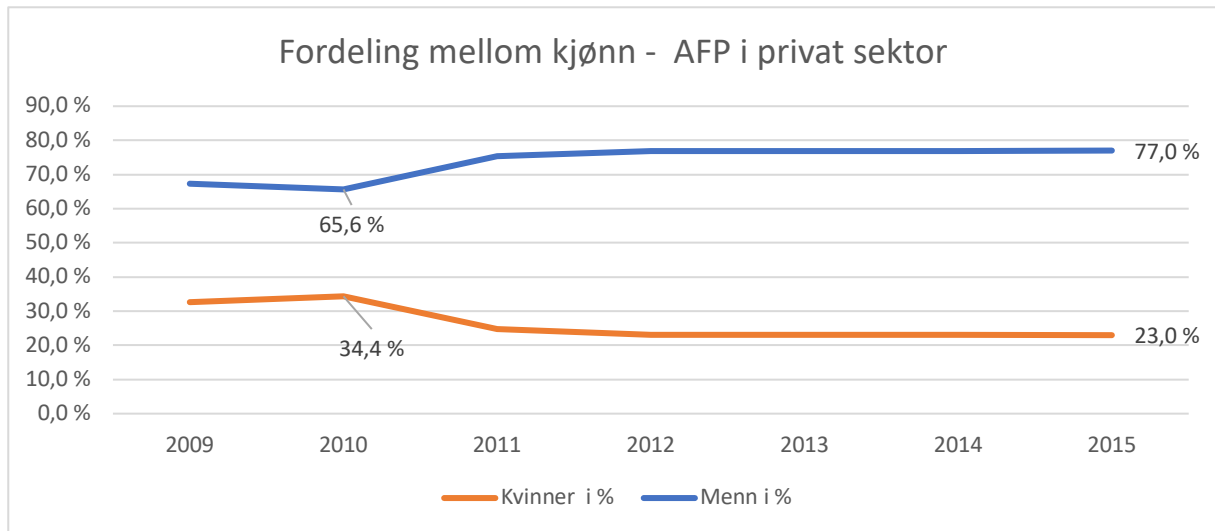


Figur 5-14 – Utvikling i antall etter kjønn, alderspensjon med avgang

De som kombinerer arbeid og AFP i privat sektor har hatt en økning mellom 2009 og 2015. Vi ser at det er i størst grad menn som kombinerer AFP og arbeid i privat sektor etter pensjonsreformen. I 2010 var fordelingen 65,6 prosent menn og 34,4 prosent kvinner. Andelen menn økte etter pensjonsreformen, og i 2015 var det 77 prosent menn og 23 prosent kvinner. Årsaken kan også være at menn er størst representert i privat sektor, med tilhørende AFP-ordning.

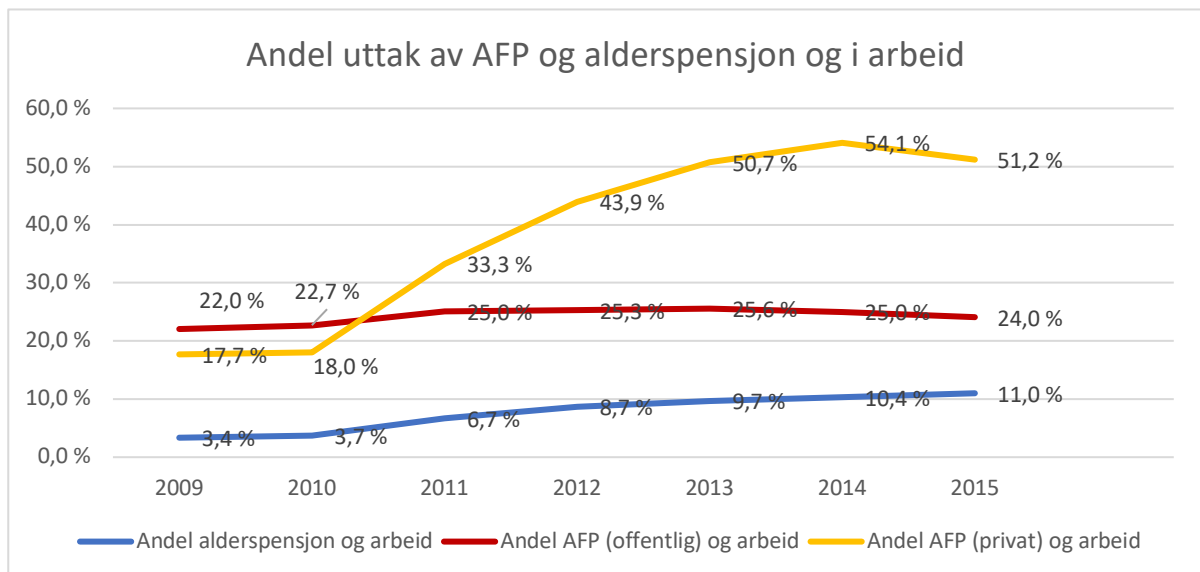


Figur 5-15 – Kombinerer arbeid og AFP i privat sektor, antall



Figur 5-16 – Fordeling mellom kjønn – Kombinerer arbeid og AFP i privat sektor, i prosent

5.2.6 Andel som kombinerer pensjon og arbeid



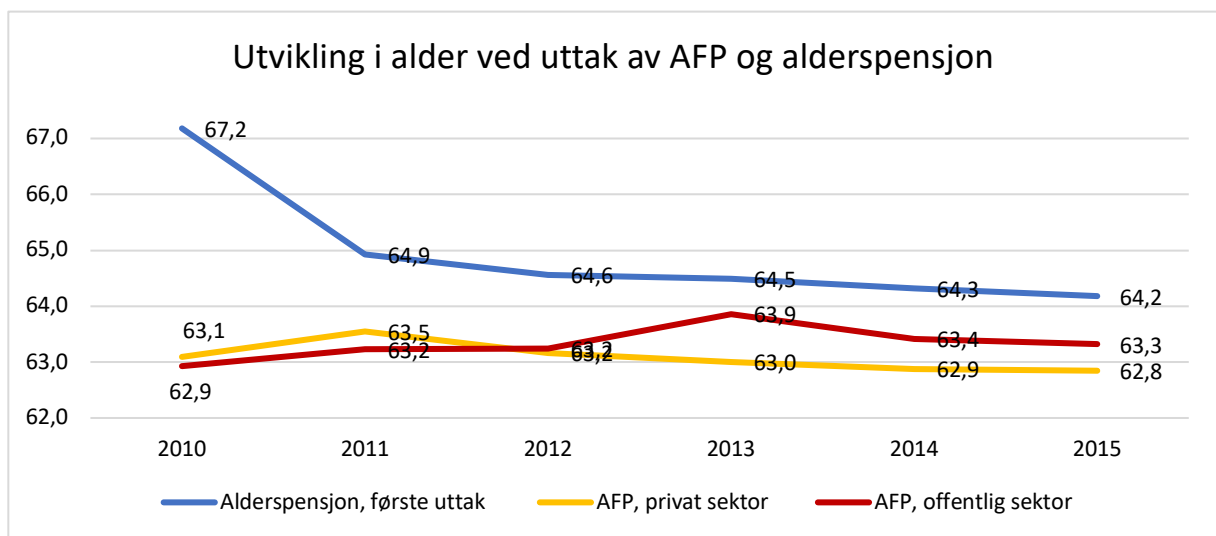
Figur 5-17 – Utvikling i andel kombinerer arbeid og AFP og alderspensjon

Et av formålene med pensjonsreformen var å bidra til at flere skulle kombinere uttak av pensjon og samtidig fortsette yrkesaktivitet. Hvis vi ser på andelen som tar ut pensjon og fortsatt er registrert i arbeid, ser vi at effekten har vært størst i AFP i privat sektor. Før pensjonsreformen var det få som hadde rett på AFP i privat sektor. Det ble innført en ny ordning for AFP slik at privat sektor kan fritt kombinere arbeid og AFP uten avkortning mot arbeidsinntekt. Denne liberalisering gjaldt ikke AFP i offentlig sektor (Bjørnstad, 2016). I 2010 var det 18 prosent som kombinerer AFP og arbeid i privat sektor. Etter pensjonsreformen

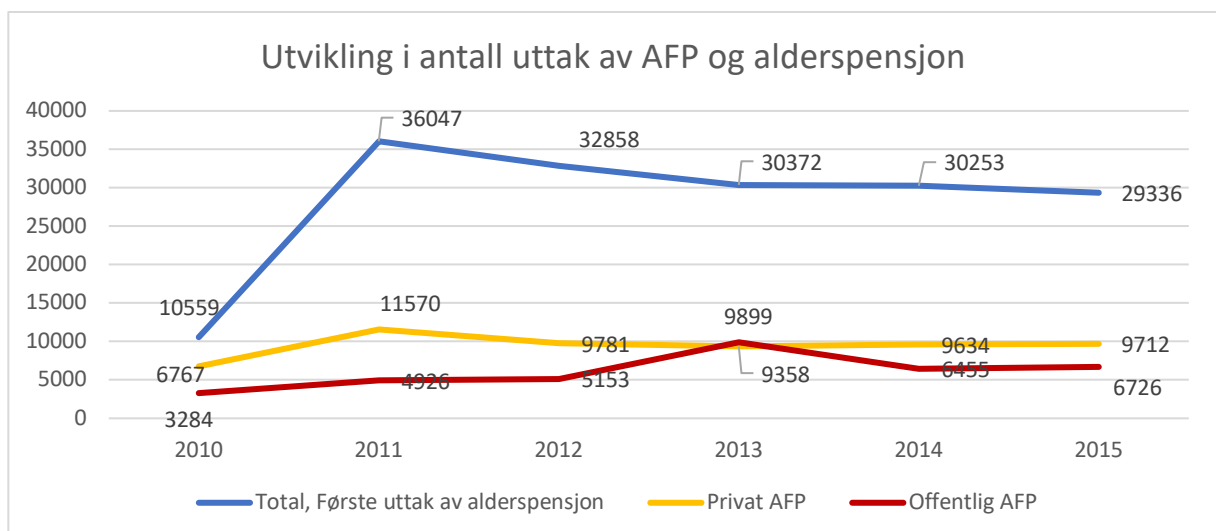
økte andelen til 33,3 prosent. I 2015 var andelen som kombinerte AFP og arbeid i privat sektor på 51,2 prosent.

5.2.7 AFP i privat og offentlig sektor

Uttak av alderspensjon har blitt mest påvirket av pensjonsreformen sammenlignet med uttak av AFP i offentlig og privat sektor. Dette kan begrunnes med at alderspensjon i folketrygden er noe som inngår hele befolkningen. I tillegg var AFP allerede en tidligpensjonsordning før pensjonsreformen. Antall og gjennomsnittsalder for uttak av både offentlig og privat AFP har holdt seg stabilt fra 2011 til 2015.



Figur 5-18 – Utvikling i alder ved uttak av AFP



Figur 5-19 – Utvikling i antall uttak av AFP

5.3 Oppsummering og diskusjon av kvantitativ dataanalyse

Et av hovedtrekkene i analysen er at gjennomsnittsalder ved uttak av alderspensjon har gått ned umiddelbart etter innføringen av pensjonsreformen. Det betyr at de som har mulighet har i stor grad benyttet seg av den nye aldersgrensen. Dette ser vi både blant de som kombinerer alderspensjon med arbeid, og dem som tar ut alderspensjon og ikke fortsetter i arbeid. Gjennomsnittsalder ved uttak i 2010 var på 67,2 år for både de som ikke fortsatte i arbeid og den totale gruppen som tar ut alderspensjon. I 2015 var gjennomsnittsalderen henholdsvis 64,2 år og 64,7 år. Fordelingen av aldersgrupper med avgang fra arbeidslivet har også blitt påvirket av pensjonsreformen. Aldersgruppene 62 til 66 år har hatt en økende andel frem til 2015, særlig 62-åringene. I 2015 var andelen 62-åringene større enn 67-åringene. I tillegg er flertallet som tar ut alderspensjon med avgang under 67 år i 2015.

De fysiske yrkesgrupper har lavest gjennomsnittlig avgangsalder i 2015. De som har hatt lavest nedgang i avgangsalder er "Akademiske yrker", "Renholdere, hjelpepleiere mv.", og "Salgs- og serviceyrker". Alle tre yrkesgruppene ligger over gjennomsnittet. Hvis vi ser på kjønn, har menn i større grad enn kvinner tatt ut alderspensjon. Menn har også en lavere gjennomsnittlig avgangsalder innenfor alle yrkesgrupper.

De to yrkesgruppene som tradisjonelt er forbundet med relativt lav utdanning og lønnsnivå, ser ut til å pensjonere seg senest. Tilsvarende har kvinner en gjennomsnittlig lavere lønn enn menn. Lønnsstatistikk viser at kvinner har lavere gjennomsnittlig lønn. Ifølge SSB har kvinner en gjennomsnittslønn på 86,7 prosent av menns gjennomsnittslønn (Gunnes, 2018). Det betyr at menn har en større pensjonsbeholdning slik at de kan velge avgang fra arbeidslivet tidligere, og samtidig opprettholde et konsumnivå som er akseptabelt for dem.

Gjennomsnittlig avgangsalder og alder ved uttak av AFP har hatt liten endring mellom 2010 og 2015. Både i privat og offentlig sektor har avgangsalder ved uttak av AFP vært mer eller mindre stabilt rundt 62-63 år. AFP var allerede en tidligpensjonsordning før pensjonsreformen, og har dermed ikke påvirket gjennomsnittsalderen i stor grad. Den største endringen var at flere fikk rett på AFP i privat sektor. Fra 2010 til 2011 økte antall uttak fra 6 767 til 11 570, og i ettertid vært stabil med 9 712 personer i 2015.

Andel som kombinerer arbeid med AFP i privat sektor har økt i tiden etter pensjonsreformen. I 2010 var det 18 prosent som kombinerte arbeid og AFP, mens i 2015 var 51,2 prosent. Dette

er som følger av man kunne fritt kombinere AFP og arbeid i privat sektor fra 2011. Det er i utgangspunktet menn som står for økningen i av AFP i privat sektor. I tillegg har det vært en økning i andel menn sammenlignet med kvinner som kombinerer AFP og arbeid i privat sektor. I 2010 var andelen 34,4 prosent kvinner og 65,6 prosent menn som kombinerte AFP og arbeid i privat sektor. I 2015 var det 77 prosent menn og 23 prosent kvinner. Alderspensjon og AFP i offentlig sektor har hatt liten endring i andel, med henholdsvis 11 prosent og 24 prosent i 2015. Dette samsvarer med Oslo Economics (2018) funn, der de konkluderer at flesteparten trer helt ut av arbeidslivet i stedet for en gradert avgang.

Hvis vi sammenligner vår utredning med NAV sin rapport (Bjørnstad, 2018) og Oslo Economics (2018), ser vi at resultatene er litt forskjellige. En av årsakene er nok ulike metoder og forutsetninger i beregningene. NAV tar hensyn til både uførepensjon, AFP og alderspensjon for å beregne forventet avgangsalder etter yrke. Med vår metode og begrensinger har vi beregnet avgangsalderne for hver type pensjon. AFP etter yrke har vi ikke diskutert på grunn av alle yrkene var tilnærmet lik gjennomsnittet, på ca 63-64 år for alle yrkesgrupper i perioden 2010-2015.

Med hensyn på de forutsetninger og analyser vi har foretatt har gjennomsnittsalder ved uttak av pensjon gått ned etter pensjonsreformen. Dette gjelder både for de som gikk ut av jobb ved uttak, og utvalget som generelt tok ut alderspensjon for første gang. I tillegg har en større andel begynt å kombinere alderspensjon eller AFP med videre yrkesaktivitet.

På kort sikt har samfunnet opplevd at flere tar ut alderspensjon ved en lavere alder. De nye opptjeningsreglene gjelder ikke fullt før 1963-kullet har mulighet til å pensjonere seg. I 2018 fyller de 55 år, så det er ikke før de neste 10-15 årene vi vil se hvordan de nye opptjeningsreglene vil fungere på valget mellom full avgang, gradert pensjon og jobbe fulltid i 60-70 års alderen (Amundsen, 2015). Vi vil forvente at levealdersjustering vil gi lavere utbetalinger enn dagens pensjonister, og dermed være et sterkere insentiv for fremtidige eldre jobber lenger.

Et av formålene med pensjonsreformen var muligheten til å kombinere pensjon og arbeid fra og med 62 år. Dette gir større fleksibilitet til å jobbe deltid, og samtidig motta alderspensjon. De økonomiske insentivene i reformen vil gjøre det mer lønnsomt å jobbe lenger. Hvis vi følger Oslo Economics (2018) sine prognoser vil vi se en økning i avgangsalderen i fremtiden.

Pensjonsreformen har ført til at den gjennomsnittlige avgangsalderen har gått ned, men samtidig fått mange til å kombinere arbeid med pensjon. Det er imidlertid vanskelig å si om dette har ført til høyere eller lavere yrkesaktivitet totalt blant eldre. På lengre sikt kan samfunnet være tjent med at eldre jobber lenger deltid, i motsetning til full avgang fra arbeidslivet. Mindre belastning ved deltidsarbeid og kombinert inntekt fra pensjon og arbeidsgiver kan være et insentiv for lengre yrkesaktivitet.

6. Dybdeintervju

6.1 Presentasjon av intervjuobjektene

I dette delkapittelet vil vi presentere intervjuobjektene. Vi utførte totalt fem dybdeintervju med representanter fra fem tjenesteytende virksomheter innen bank, finans, konsulentvirksomhet og offentlig forvaltning. Alle intervjuobjektene har stillinger som er knyttet til HR, enten som rådgiver, manager eller direktør. Disse har ansettelsesansvar eller er delaktige i rekrutteringsprosessen til virksomhetene. Vi ønsket ansettelsesansvarlige representanter fordi det er de som må ta stilling til alder, kompetanse og erfaring hos kandidatene sine. Ved at utvalget besto av tjenesteytende virksomheter har de ikke fysiske krav, slik at eldre ikke vil være naturlig underrepresentert på grunn av for eksempel avtakende mobilitet og fysiske egenskaper.

Virksomhet	Antall over 60 år (eldre)	Prosentandel eldre	Bransje	Antall ansatte (avrundet)
A	7	1,75 %	Bank/finans	400
B	210	15 %	Offentlig forvaltning	1400
C	949	10,4 %	Bank/finans	9100
D	123	7,9 %	Kompetansehus	1600
E	305	12 %	Kompetansehus	2600

Figur 6-1 – Beskrivelse av virksomhetene

6.2 Presentasjon av funn fra intervjuene

Her vil vi gjennomgå våre funn fra intervjuene. Vi hadde tre hovedkategorier i intervjuguiden som ble brukt for å strukturere intervjuene. De tre temaene var eldre arbeidstakere, rekruttering av eldre og insentiver vedrørende eldre arbeidstakere. For å gjennomgå en dypere analyse har vi delt dem opp i fire kategorier. Kategoriene er syn på eldre, rekruttering, insentiver og syn på dagens situasjon. Vi vil fremlegge anonyme sitater som reflekterer inntrykket vi fikk fra intervjuobjektene. I kapittel 7 vil vi oppsummere og diskutere det som var de mest fremtredende funnene og mønstre som går igjen fra intervjuobjektene.

6.2.1 Syn på eldre

Hvor gammel mener du at en arbeidstaker er, før de kan defineres som eldre?

Intervjuobjektene kom alle med forskjellige svar på dette spørsmålet. En ville definere en eldre arbeidstaker som en på 64 til 65 år og eldre. Dette ble begrunnet med at de er fortsatt en stor ressurs med mye erfaring og kunnskap som fortsatt er relevant for virksomheten. En annen tenkte ca. 55 til 60 år som eldre. Det var begrunnet med at da har man gjerne 10 år igjen av yrkeskarrieren, og at folk i gjennomsnitt pensjoneres ved 65 år i deres virksomhet. To av virksomhetene argumenterte at alderen for seniorpolitikk og lovverket er bakgrunnen for deres definisjon av eldre. Oppsummert var det ingen fremtredende avvik på dette spørsmålet.

"Når jeg tenker på en eldre arbeidstaker tenker jeg på arbeidstakere som er 64/65 pluss."

"Jeg har kanskje tenkt fra 56 til 58 år."

"Tror jeg vil si noen og 50, nærmere 60. Så mellom 55 og 60."

"Vi er vel på at det er opp mot 58 år at en kan defineres som eldre. Dette tror jeg vel også er i tråd med hva arbeidsmiljøloven sier. Så jeg vil si mellom 55 – 60."

Et av intervjuobjektene mener alder ikke kan bestemme om man er eldre eller ikke, men mer på hvordan de oppfattes og fremtrer.

"Vi har hatt folk som har pensjonert seg som 67 som jeg ikke opplever som eldre. Som enda oppfattes som unge og agile. Så jeg mener at det egentlig ikke har noe med alder å gjøre, men for enkelte skjer det en del trekk sent i 50-årene."

Hvilke faktorer og egenskaper verdsetter du mest hos eldre arbeidstakere i din bedrift?

Her svarer alle i stor grad at erfaring er noe som verdsettes høyt i virksomheten. Eldre arbeidstakere vet i stor grad hva som må gjøres i endringsprosesser, i bransjen og ved praktiske utfordringer. De er trygge og ærlige medarbeidere som har kompetanse man ikke nødvendigvis får med yngre. Flere av intervjuobjektene nevner også at det er viktig med samspill og et

aldersspenn i virksomheten, der de eldre kan overføre og lære bort sin kompetanse og erfaring til de yngre.

"Det første jeg kommer på er jo at de er trygge folk som vet hva de driver med."

"Eldre har en viktig og unik ressurs man ikke får fra yngre arbeidstakere"

"Det å kjenne bedriften godt, kjenne hvordan det er å drive virksomheten."

"De sitter med mye verdifull kompetanse. Mange av de nye ansatte har ikke den samme praktiske erfaringen."

"Blant de eldre som er hos oss så er det mange som jeg anser for å være pålitelig og robuste. Det er ikke alle i de yngre årskullene som er like robuste."

Hvilke negative faktorer og egenskaper oppfatter du er mest fremtredende hos eldre arbeidstakere i din bedrift?

På dette spørsmålet benytter mange av intervjuobjektene anledningen til å gjenta positive egenskaper og faktorer hos eldre arbeidstakere. De fleste sier det er vanskelig å si noen generelle negative faktorer og egenskaper hos eldre arbeidstakere.

"[...] sånn generelt sett er det sånn at uansett om man er 20 eller 60, så er det noe med at man må være motivert for å være her. Så lenge man er motivert så ser jeg ingen ulemper med å ha eldre."

"Det er veldig personavhengig. Det var litt som jeg var inne på innledningsvis at alder ofte kan bare være et tall"

To av virksomhetene nevnte at det mest generelle var at noen sliter mer med digitale verktøy og det å opparbeide seg digital kompetanse. Den ene påpekte samtidig at eldre ikke er født og oppvokst i den digitale tidsalderen.

"Tror kanskje det må være på digital kompetanse, å ikke være oppradert og holde seg oppdatert. Ikke være født inn i den digitale generasjonen der, men ikke har hatt oppgaver som har krevd det, og så bli satt i oppgaver som krever det."

"Det er jo noen som sliter med verktøybiten og digitaliseringsfronten. Det er vel det mest generelle."

Hva vil du si om produktiviteten til eldre arbeidstakere i din bedrift sammenlignet med yngre?

I alle intervjuene blir det presisert flere ganger at det er personavhengig eller uavhengig av alder angående hvordan eldre presterer i virksomheten.

"Nei, det var litt som jeg sa i sted. Det er personlig betinget."

"[...] vi gir goder sånn er de er mindre på jobb, men hvis du sammenligner tiden de faktisk er på jobb ser vi ingen forskjell på produktiviteten."

"Igjen, det er veldig personavhengig."

"De er veldig trygg og har lite fravær og sånn sett har bra produktivitet. Så vil kanskje yngre ta nye ting fortere. Så det blir litt som epler og pærer."

"Nei, jeg vil ikke si overordnet at eldre produserer mindre enn yngre. Men vi kan ha en yngre som produserer lite, der en på 65 produserer veldig mye. Så det er vanskelig å si noe om det."

"Du finner eldre som ikke er så produktiv og du finner eldre som er veldig produktiv. Så jeg syns det er vanskelig å generalisere."

Et av intervjuobjektene trekker frem at yngre er som oftest mer produktiv på digitale oppgaver, men generelt vil erfaringen hos eldre gjøre dem minst like produktiv på arbeidsplassen.

"[...] eldre kan ha et litt lavere tempo på (red.: de digitale) verktøyene, men kan kanskje gjøre litt mindre feil. Når det gjelder rapport- og analysesiden, så er eldre på høyde. Fordi erfaring og kunnskap betaler seg."

6.2.2 Rekruttering

Hvilke kvalifikasjoner ser dere etter i nye ansatte?

Alle trekker frem at de ser etter kandidater med erfaring og kompetanse innenfor de områdene de ønsker å rekruttere.

"Vi er grundig og prøver selv om det går veldig fort, så prøver vi å spisse stillingsutlysningene så mye som mulig, slik at vi treffer på kvalifikasjoner, egenskaper og erfaring."

"Nei, de må jo ha faglig kompetanse innenfor det som er relevant og erfaring."

To av intervjuobjektene trekker også frem at de ser etter kandidater med holdninger, kulturer og personlige egenskaper som passer med virksomheten.

"Så gjerne kjøre case i neste runde eller andre ting for å sjekke at det er deg vi trenger. Så går vi gjennom holdninger og kultur."

"Ja, vi vurderer hver stilling med tanke på hvilken utdanningsbakgrunn vi trenger, hvilke erfaringer vi trenger og hvilke personlige egenskaper vi trenger for denne stillingen."

Enkelte trekker frem at de ser etter kandidater med digital kompetanse.

"Igjen, vil jeg trekke frem digital kompetanse i en eller annen form."

Enkelte trekker også frem at seniorer med prosjekterfaring og lederansvar er ekstra verdsatt.

"Så er jo prosjekterfaring viktig. At de er god på prosjektledelse og prosjektstyring"

Det blir også trukket frem at virksomhetene ser etter den som er rett for jobben og at alder ikke er en utslagsgivende faktor.

"Vi ser etter den som er rett for jobben. Er det mann eller kvinne, er det ung eller gammel? Med fare for å bli misforstått, det er litt sekundært. Vi vil ha en gjeng som kan gjøre virksomheten bedre."

Har eldre arbeidstakere de kvalifikasjonene dere ser etter?

De fleste trekker frem at eldre har de kvalifikasjonene som virksomheten ønsker seg, men at dette ikke gjelder alle eldre.

"Absolutt, det kan jeg bekrefte ved at vi har rekruttert folk som har vært 55 pluss."

"Eldre kan absolutt ha kvalifikasjonene vi ser etter til en stilling med hensyn på fag, erfaring og utdanning. Vi ser heller aldri at det er et tydelig skille mellom en gruppe eldre og en gruppe yngre."

Det ble av flere fremhevet at det er personavhengig om eldre har de kvalifikasjonene som virksomhetene ser etter.

"Altså de (red: eldre) som søker hos oss, er det ikke åpenbart at de har det (red: kvalifikasjonene)."

En trekker frem at eldre som har relevant erfaring, kompetanse og er motivert i denne alderen sjeldent bytter jobb.

"De som er kvalifisert i den alderen, de bytter ikke jobb i den alderen. Det er det som er utfordringen."

Er eldre arbeidssøkere interessert i stillingene dere lyser ut?

Det er stor variasjon mellom intervjuobjektene på hvor mange eldre søkere de har til stillingene sine. Av de som hadde tall på dette varierte dette fra 2 prosent til 13,8 prosent av søkermassen for aldersgruppen 55 år og oppover. Av de som hadde tall var det veldig få søkere over 59 år.

"Jeg så litt på de 20 siste prosessene som vi har jobbet med. Og vi ser at prosentandelen for arbeidstakere mellom 55 – 59 år er 12,7 prosent i de siste 20 prosessene. Mens bikker du 59 er den bare 0,9 prosent. Så det er veldig lavt over 59."

"Det jeg har gjort siden vi har mange ulike stillinger er å se på ansettelse fra det siste året. Der 2 prosent av søkerne er over 55 år så ut ifra hovedspørsmålet så synes ikke jeg at dette er godt nok."

Det ble av flere fremhevet at de syns at de får for få søkere fra eldre.

"Alt for lite. For vi ønsker å ansette flere seniorer."

"Vi lyser jo ut et par titalls stillinger i året, og i forhold til søkermassen så legger vi ut en annonse for å rekruttere en senior prosjektleder så av og til får vi null søkere. Av og til kan vi få 10 stykk."

"Så jeg vil ikke si at vi har så veldig stor tilgang på eldre arbeidssøkere."

Videre sier et av intervjuobjektene at lav jobbmobilitet kan være mulig årsak til at de har så få eldre arbeidssøkere.

"Det kan ha med at i vår bransje gjør man ofte ganske like oppgaver uansett hvor man jobber. Så har de det godt der de er, så flytter de ikke på seg. Rundt flere av stillingene våre er det lav mobilitet der vi har hatt problemer med å rekruttere til enkelte stillinger. Så det kan være en hypotese til hvorfor det er så få søkere."

Et intervjuobjekt fremhever at det er betydelig flere eldre søkere over 55 år på interne stillinger enn eksterne stillinger.

"Vi har i hovedsak interne utlysninger. Så er det en del som lyses ut eksternt. Så på de interne er det sikkert mange som er 55 pluss."

Flere trekker frem at de ansetter mange nyansatte og trenger eldre erfarne søkere for å få en god balanse.

"Vi ansetter bort imot 150 nyansatte hvert eneste år og vi trenger seniorer for å balanse dette ut. Så jeg synes at det er alt for få på 55 pluss og 60 pluss som søker."

Hvor mange år bør en søker minimum ha igjen av yrkeskarrieren for å bli vurdert?

Flere trekker frem at de aldri har tatt stilling til hvor mange år enn søker må ha igjen for å bli vurdert.

"Det har jeg faktisk aldri vært i en situasjon at vi har diskutert."

"Jeg tror at bransjen eller arbeidslivet har tanker om dette, men når jeg snakket med xxx i morges kom vi frem til at det har vi aldri tenkt på."

Det trekkes også frem av flere at om de har en veldig erfaren senior kan de gjerne ansette vedkommende for bare 2 til 4 år.

"Så det blir jo litt sann at hvis dere slutter etter 2 år, så syns vi jo det er for lite om dere er nyutdannede eller eldre. Så 5 år er jo greit å tenke, men samtidig er noen flinke og eldre, hadde ikke jeg hatt noe imot å ansette de for 2 år."

"Det kommer veldig an på stillingen. Om vi trenger en veldig erfaren senior gjør det ingenting om han bare har 4 år igjen. Hvis det er på et prosjekt som avsluttes innen den tid. Når vi ansetter vet vi jo aldri hvor lenge en ansatt blir."

På generell basis, hvor lenge forventer du at en jobbsøker planlegger å bli i virksomheten? Eventuelt til hvor gammel?

Her trekkes frem at så lenge de trives og har noe å bidra med så vil de ha dem så lenge som mulig, da virksomhetene ikke ønsker at ansatte med ønsket kompetansen skal slutte.

"Så lenge det er en ønsket kompetanse er det ingen tidsgrense."

"Så lenge de trives og har noe å bidra med. Jeg tenker at hver og en arbeidstaker er pliktig å tenke i gjennom og gjøre en vurdering av og til; er dette riktig sted for meg?"

"Om dere skulle begynt å jobbe for oss her, så hadde vi aldri tenkt at dere kan være i 10 år, så må dere ut. Det er ikke det perspektivet i det hele tatt."

Intervjuobjektene forteller at det er stor variasjon på hvor lenge en ansatt blir i virksomheten. Unge og nyutdannede skifter gjerne jobb oftere. Et av intervjuobjektene mener at hvis man er 40, er sjansen mindre for å bytte jobb.

"Vi ansetter mye, og om nyansatte er hos oss 3 til 5 år, burde dette være minimum. Jo yngre de er, jo mindre tid kan vi forvente de blir. De har ofte lyst å prøve andre arbeidsgivere, og dette syns vi er flott."

"Det kommer veldig an på hvilket tjenesteområde du ser på. Enkelte av områdene har mye utskiftning, mens andre blir lenger. Nyutdannede innenfor et av tjenesteområdene våre vil fort bli i 5 til 6 år."

"Kommer du inn når du er noen og 40 kan det hende at de blir i 10 år, så skal man kanskje bytte en gang til."

De fleste har ingen formening om hvilken alder de kan forvente de skal bli til. En av virksomhetene sier at de har en bedriftsintern aldersgrense på 70 år, og forventer at de blir til de er mellom 67 og 70 år.

"Nå har vi en pensjonsgrense på 70, så vi forventer jo egentlig at de blir til de er 70. Men vi forventer jo også at de vil trappe av mellom 67 og 70."

En annen referer til en gjennomsnittsalder ved pensjonering på 62 år i deres virksomhet, men påpeker at de ønsker å få økt gjennomsnittlig pensjonsalder.

"Denne (red: gjennomsnittlig pensjonsalder) har steget litt fra rundt 62 år. Så spørsmålet er hva vi kan gjøre for å få dette opp i henhold til IA-målet."

6.2.3 Insentiv

Hva mener dere kan gjøres for at eldre skal stå lenger i arbeid?

Mange av virksomhetene påpeker at det er anerkjennelse i at de fortsatt kan bidra i virksomheten. Her blir det samtidig argumentert for tilrettelegging av arbeidsoppgaver etter den kompetansen eldre har.

*"At vi anerkjenner det de gjør. At de faktisk er en viktig del for bedriften. Jeg tror at alle mennesker er større eller mindre grad er avhengig av den annerkjennelsen. Det er noen som sier at «jeg trenger ikke skryt». Jeg tror alle trenger litt. Også er det snakk om å tilrettelegge."
"At de fremdeles føler de kan bidra, både faglig og i den enheten de jobber."*

"Jeg tenker dette med oppgavemestring og at man har interessante oppgaver. Og at man føler at det er bruk for meg."

"En form for tilrettelegging av oppgaver, tilpasset kompetansen den eldre har."

En virksomhet trekker frem det å fjerne insentiver i yrker og bransjer som ikke er knyttet til fysisk arbeid og belastningsskader, som for eksempel deres egen bransje.

"Hvis man ønsker at man skal stå lenger, så må man i hvert fall fjerne insentiver for å gå av tidlig. Og det må man gjøre i de yrkene det er relevant. I vårt yrke så er det lite belastningsskader og slike ting."

Hva kan eventuelt næringslivet eller myndighetene gjøre for at eldre skal stå lenger i arbeid?

To av virksomhetene signaliserer at pensjonsordningen ikke burde endres til en høyere aldersgrense for pensjonering. Det vil være negativt enten for eldre med avtakende helse eller en byrde for arbeidsgiver.

"Beholde de pensjonsordninger som er. At folk kan gå av fra 62 år tror jeg er viktig. Fordi det er ingen som vet hvordan helsen blir. Det at man ivaretar at det er mulig å jobbe, men at man kan jobbe redusert."

"De kan ikke lovpålegge at man skal jobbe til man er 67. Det vil på en måte bli en negativ utfordring for arbeidsgiver."

Et intervjuobjekt mener at myndighetene nødvendigvis ikke burde legge noen generelle føringer for alle virksomheter.

"Tror det blir litt bedriftsspesifikk disse behovene. Jeg har mer tro på hospitering eller andre typer job-training."

Et annet intervjuobjekt mener at dagens pensjonsordninger er et for godt insentiv til å gå av tidlig. Intervjuobjektet nevnte også at i deres yrke er det lite belastningsskader, og at de ikke har noen AFP-ordning.

"Fjerne AFP. Det er jo et negativt insentiv da, men AFP-ordningen har jo resultert til det for lett til å gå av tidlig. Den er ganske kostbar, og jeg mener den er for god. "

Er dere med i IA-avtalen? Eventuelt, hvorfor ikke?

Vi spurte også om virksomhetene var med i IA-avtalen. To av fem virksomheter kunne bekrefte at de var med i IA-avtalen. To av dem som ikke var med mente at de i stor grad vurderer å bli med i fremtiden, og at de i stor grad praktiserer mange av IA-målene, blant annet ekstra ferie fra 62 år. Årsaken til de tre ikke var med kunne de ikke svare på, da de ikke var involvert i avgjørelsene rundt IA-avtalen.

Mener du at IA-avtalen bidrar til at eldre står lenger i arbeid?

De fleste intervjuobjektene uttrykker at IA-avtalen er et positivt bidrag til at eldre står lenger i arbeid. Tre av dem påpeker at ekstra fridager for eldre bidrar til trivsel på jobb, som igjen bidrar til flere holder seg i jobb.

"Ja, jeg tror at når de får den fleksibiliteten i hverdagen gjør at det er attraktivt å stå lenger. Jeg tror hvis en 64-åringen måtte jobbe 100 prosent, hadde vært mye tyngre enn at de kan ta seg fri en dag i uken."

"Så jeg tror IA-avtalen er en av mange insentiver eller forpliktelser for at vi skal være bevisst som skal hindre utstøtning fra bedriften, og heve aldersgrensen, og senke sykefravær. Det

henger sammen med trivsel og å ha det bra på jobb. Så jeg tror at IA-avtalen er ett av flere tiltak for å holde folk i jobb, ja."

"Med at vi har lyst til å bli en IA-bedrift, så jeg skulle anta at det er et positivt bidrag til nedsatt funksjonalitet, fokus på sykefravær og eldre."

Et av intervjuobjektene ga blandede signaler rundt IA-avtalene, men har ikke nok informasjon om dette til å kunne utdype videre.

"Det er jeg litt usikker på. Jeg kan ikke svare ja eller nei, men jeg er ikke bare positiv til IA."

Hvilke insentiver har dere for at ansatte skal bli lengst mulig i bedriften?

Felles for alle intervjuobjektene, er at de trekker frem muligheter for redusert arbeidstid og tilpasning av arbeidsoppgaver til den enkelte eldre arbeidstaker. Tre av intervjuobjektene sier de tilbyr ekstra ferie med lønn etter IA-avtalen, eller etter eget initiativ. Disse godene gjelder fra aldersbestemte tidspunkt, for eksempel 60, 62 og 64 år. Noen av dem argumenterer at tiltakene bidrar til romsligere arbeidshverdag, som igjen kan gi økt motivasjon og trivsel når man først er på jobb.

"Gjøre det som de har lyst til for å ha det bra. Vi tenker det at, har de det bra på privaten, har de det bra på jobb, og motsatt."

"Det skal også være gunstig for deg å stå lenge i arbeid med tanke på at du også kan ha større mulighet til å styre arbeidstiden din selv, i form av å ta fri."

"Finanssektoren har det slik at fra du er 64 år, har du en time kortere arbeidstid. Så dette er jo en form for tilrettelegging som faktisk gjøres."

Et av intervjuobjektene poengterer at det er viktig med jevnlig dialog mellom den eldre ansatte og lederen. Virksomheten legger opp til at det skal være rom for individuell tilrettelegging gjennom en god dialog, i motsetning til generelle tiltak som eldre ikke har behov for.

"[...] det handler om å komme i en prat får finne ut hva du har behov for akkurat nå. Så vi tenker hva vi kan gjøre for den enkelte, i motsetning til eldre som en hel gruppe."

"... hvis man ønsker det (red: redusert arbeidstid), så er det noe vi gjør. For eksempel tilpasse arbeidstid eller stillingsbrøk ved behov."

To av intervjuobjektene snakker også om at de planlegger kurs for eldre som går ut på å forberede seg til pensjonisttilværelsen og om sparing. Årsaken er at det er mange regler som er viktig å sette seg inn i før man blir pensjonist.

"Det å gi kunnskap til folk om pensjon tror vi er viktig. I korte trekk er det å signalisere og anerkjenne at de er ufattelig viktig for oss."

"Eldre i denne sammenhengen her er fra 58 år at du skal få tilbud om økonomisk rådgivning. Du er ikke gammel da, spør du meg. Men hvis man skal få effekt av en spareperiode, så er det lite man får til fra 65 år."

En av virksomhetene nevner at de er selveid av deres ansatte, i form av aksjer som de er pålagt å selge den dagen de slutter. Intervjuobjektene forteller at avkastningen på aksjene har vært ganske bra, og ser på dette som et insentiv for å stå lenger i arbeid.

"For mange er dette et økonomisk insentiv å stå i arbeid helt til da, for å beholde aksjene. Da får man maksimert avkastningen på disse aksjene."

Arbeidstakere over 60 år har rett til en ekstra ferieuke. Hvordan påvirker dette din arbeidsplass?

Alle intervjuobjektene sier at ferieuken og de ytterligere ferietiltakene til eldre ikke påvirker virksomheten negativt. Det som går igjen hos flere av dem, er at de opplever at de eldre arbeidstakerne ikke får tid til å ta ut fridagene sine. Dette ble også nevnt vedrørende ekstra fri gjennom IA-avtalen eller andre seniorpolitiske fridager. Hovedårsaken er at de eldre ofte har mye ansvar og mange oppgaver, og samtidig er glad i å være på jobb.

"Det blir jo noen uker til sammen i året, hvis man rekker å ta ut alt. Det er jo det da."

"Noen enheter syns kanskje det blir vanskelig å få avviklet alt. Noen ansatte er også glad i å være på jobb, så de ønsker ikke å ta i bruk alle ferieukene."

"De for aldri tid til å ta fri da. Vi som arbeidsgivere er jo pliktig til å tilrettelegge, men mange i de generasjonene der er veldig pliktoppfyllende, og et ønske om å gjøre ferdig ting. De er glad i jobben sin."

Tror du eldre har behov for en ekstra ferieuke sammenlignet med andre?

På dette spørsmålet er fire av intervjuobjektene positiv til at eldre har behov for en ekstra ferieuke, da eldre har fortjent det etter et langt yrkesliv.

"Det er helt klart. Det er så klart veldig personavhengig, men jeg syns de fortjener det."

"... jeg tror ikke det er behov fordi man er sliten, men jeg tror det er et behov fordi man har jobbet i 30-40 år, og man ønsker å gjøre noe annet å bare være på jobb."

"Jeg tenker at hvis den enkelte har behov for en ekstra ferie, så er det det som er viktig."

"[...] det er et tankekors at man ønsker at folk skal stå lenger i jobb, og den ekstra ferieuken kan jo bidra til at de får den fritiden de trenger. Så sånn sett er jo den positiv."

En var mindre sikker på at de har behov for det, og argumenterer for at de ikke har fysiske arbeidsoppgaver tilknyttet fysisk belastning.

"Nei, det tror jeg ikke. Ikke i våre oppgaver, vi er ikke mye ute og gjør ikke fysisk krevende ting."

Hvilke insentiver tror dere eldre ønsker seg for å stå lenger i arbeid?

Her trekkes frem en fleksibel arbeidssituasjon, enten i form av ekstra ferie eller redusert arbeidstid. Dette kan gi rom for at man kan yte lenger i arbeidslivet. Høyere lønn, kompetansepåfyll og å bli inkludert på arbeidsplassen på alle måter blir også trukket frem som viktige bidrag. I tillegg nevnes mulighet til å ha en rolle på arbeidsplassen de trives med. En av virksomhetene nevnte også at sykeforsikring gjennom virksomheten skaper en trygghet og sikkerhetsnett for den eldre.

"Jeg tror det handler litt om lønn. Også tror jeg det er ferie og fridagene, og så klart de får anledning til å få tatt ut disse."

"Jeg håper at de tenker kompetansepåfyll, og det å bli inkludert i arbeidet på alle måter. Så kompetansefyll og inkludering, også tror jeg at man verdsetter litt ekstra fri som man har gjennom ferieloven og IA."

"Jeg tror de ønsker en seg en fleksibel arbeidssituasjon, slik at de kan gå ned på arbeidstid."

"Det andre er hvilken rolle de tar. Tilby deg en rolle som du er komfortabel med."

En av virksomhetene kunne vise til en undersøkelse på akkurat dette spørsmålet. Da ble hjemmekontor, seniorsamtaler, tilrettelegging av arbeid, redusert arbeidstid med full lønn, fleksitid, muligheter til nye arbeidsoppgaver og opplæring av nyansatte trukket frem som de mest attraktive svarene hos eldre. I tillegg ble fri fysioterapi, ergoterapi eller massasje nevnt som et foretrukket tiltak.

6.2.4 Syn på dagens situasjon

I denne kategorien ønsket vi å kartlegge om de hadde observert aldersdiskriminering på arbeidsplassen, og om det har blitt vanskeligere for eldre på arbeidsmarkedet sammenlignet med tidligere.

Opplever du at det forekommer aldersdiskriminering av eldre på arbeidsplassen?

Flere av de vi intervjuet ga et inntrykk av at det ikke forekommer aldersdiskriminering på arbeidsplassen.

"Nei, jeg klarer ikke å komme på noe"

"Ikke som jeg har fått med meg"

Et av våre intervjuobjekter nevnte at det kan sikkert forekomme, men at det er usikkert om det er diskriminering av person eller alder.

"Jeg kommer ikke på noen eksempler, men det gjør det sikkert. Det er sikkert slik at noen opplever at de ikke blir valgt til oppgaver, prosjekt, eller ikke blir inkludert. Om det er

aldersdiskriminering, eller at de ikke har det som trengs eller mer på selv. Det er ikke et enkelt svar på det.

Videre forklarer intervjuobjektet at de er en stor virksomhet, og at det sikkert forekommer diskriminering, men at de ikke har mer enn andre.

"Vi er et stort selskap, og det er sikkert dessverre diskriminering. Vi er sikkert et gjennomsnitt av befolkningen, også på dette."

Under dagens situasjon; oppfatter du det vanskeligere for de over 55 år på arbeidsmarkedet enn for eksempel 10 år siden?

Flere nevner at eldre som har relevant kompetanse, erfaring og er oppdatert sannsynligvis har det enklere nå enn for 10 år siden.

"Ikke i vår bransje. Fordi at hvis man er erfaren og vet hva du holder på med, så får du jobb."

"Min antakelse; er man 55 år og har relevant kompetanse og erfaring, vil jeg ikke tro at det er vanskeligere enn for 10 år siden, kanskje lettere."

Flere trekker frem at det sannsynligvis er vanskeligere for de med lite erfaring og utdanning.

"Kravet til utdanning i bunn, ligger jo der. Så jeg tenker det er veldig vanskelig for dem som kun har folkeskolen. Den generasjonen er jo på vei ut i pensjon nå."

"Men jeg tenker at det er vanskeligere for de uten utdanning å få seg jobb nå enn før."

En trekker frem at om man ikke har riktig erfaring eller kompetanse vil ikke alder ha noe å si for om det er vanskeligere nå enn tidligere. Da vil man ikke få jobben uansett.

"Satt på spissen; er man halv-dårlig, spiller det ingen rolle om man er 55 eller 35 år"

En trekker frem at de frykter dette basert på hva de har hørt fra nettverk, men tenker personlig at dette er negativt.

"Men det er basert på det jeg hører via nettverk og andre steder, og hvordan folk omtaler arbeidskraft. For eksempel at folk sier at de må skifte jobb før de blir for gammel. Da er de gjerne i 50-årene. [...]. Personlig tenker jeg at det er litt farlig."

Flere trekker frem viktigheten av å ha oppdatert kompetanse for å takle nye oppgaver:

"Men jeg tenker at det er vanskeligere for de uten utdanning å få seg jobb nå enn før."

Føler dere en plikt eller et samfunnsansvar til å ansette og beholde eldre arbeidstakere?

Alle trekker frem at de føler en plikt og et samfunnsansvar til å ansette og beholde eldre arbeidstakere.

"Ja, veldig. Det er fordi vi tror at det er generelt er en holdning i samfunnet om at det er tyngre og mer krevende å ta inn folk på 55+. Så har vi lyst å være en forkjemper, og si; Nei, vi er faktisk uenig."

"Ja, absolutt."

"Ja, vi føler jo at vi har en plikt til å tilrettelegge og sørge for at de kan levere. Mange av dem sitter på kunnskap som vi klarer å kommersialisere og tjene penger på."

Flere trekker frem at de føler en plikt fordi at eldre innehar mye kompetanse og erfaring, samt en egeninteresse av å beholde og ansette eldre arbeidstakere.

"Fordi de har en vanvittig erfaring og kompetanse"

"Ja, de er jo en kjemperessurs da"

Flere trekker frem at dette er en ressurs vi må utnytte vis ikke er det mye samfunnet vil gå glipp av.

"Det er jo pinlig hvis vi ikke bruker det. Fordi da er det mye samfunnet går glipp av, hvis vi pensjonerer folk når de er 50 pluss."

Det ble også fremhevet i et intervju at de føler en plikt fordi mange eldre har bidratt i mange år.

"Men bakgrunnen for at vi føler det ansvaret, er jo at de har bidratt i mange år. Mange av seniorene våre har bidratt i mange år. Å sparke dem ut med engang, det vil være veldig kynisk. Det er ikke slik vi er, og vi ser ikke oss tjent med dette."

Samtidig poengterer det samme intervjuobjektet at det er en del av samfunnsansvaret å lære opp yngre og uerfarne. Da trenger man eldre som kan overføre sin kompetanse og erfaring videre.

"Når en oppdragsgiver bestiller noe fra oss, er de mest fornøyd når de får en erfaren medarbeider som løser dette raskt og bra. Men hvis den medarbeideren aldri får lært opp noen andre til å gjøre den samme jobben, så vil jo den dagen vedkommende pensjonerer seg. Da stopper det opp."

7. Diskusjon av funn fra dybdeintervjuene

I dette kapitlet vil vi diskutere våre funn fra dybdeintervjuene. Vi vil se på holdninger til eldre som blir uttrykt hos intervjuobjektene, og årsakene til deres synspunkt vedrørende eldre arbeidskraft og insentiver til å stå lenger i arbeid. Uttalelsene som er gjengitt er basert på de fem dybdeintervjuene vi har gjennomført, og kan derfor ikke generaliseres til å gjelde alle tjenesteytende virksomheter. De vil kun reflektere intervjuobjektens erfaringer og forståelse av eldre arbeidstakere.

Her har vi utarbeidet seks hovedpunkter som er mest fremtredende og går igjen hos flere av intervjuobjektene:

- Erfaring og personlige egenskaper anses som viktigere enn alder i en rekrutteringsprosess.
- Få eldre arbeidssøkere og lav jobbmobilitet blant eldre på arbeidsmarkedet.
- Avvikling av ekstraferie og andre seniorpolitiske fridager blir ikke alltid prioritert.
- Fremtredende insentiver for å få eldre til å stå lenger i arbeid er å tilrettelegge en fleksibel arbeidssituasjon, anerkjenne arbeideren og gi motiverende arbeidsoppgaver.
- Virksomhetene føler en plikt og et samfunnsansvar til å ansette og beholde eldre arbeidstakere.
- Oppdaterte eldre arbeidstakere er bedre eller likt posisjonert i dagens arbeidsmarked.

Erfaring og personlige egenskaper anses som viktigere enn alder i en rekrutteringsprosess

Utvalget består av virksomheter som gir uttrykk for at de har behov for kunnskap og erfaring i arbeidsstyrken, fremfor fysiske egenskaper. Det kan være en av årsakene til at virksomhetene ikke anser alder som en ulempe, så lenge de har kompetanse, erfaring og personlige egenskaper som passer virksomhetens behov. Flere av intervjuobjektene anerkjenner at noen eldre kan være mindre produktiv og ha andre behov, sammenlignet med yngre arbeidstakere. Likevel vil lang erfaring og rett kompetanse fra eldre kunne kompensere for avtakende produktivitet og arbeidsevne. Dette samsvarer i stor grad med Seniorpolitisk barometer 2018 sine tall, der 80 prosent av lederne mener at arbeidsprestasjonene til eldre over 60 år er like bra som de under 60 år (Ipsos-a, 2018). De mener i stor grad at det trengs en god balanse mellom eldre og yngre arbeidstakere. De eldre kan bidra med trygg og stabil arbeidskraft, og samtidig overføre deres kompetanse og erfaring til yngre medarbeidere. Virksomhetene har ikke problemer med å ansette erfarne eldre med få år igjen av yrkeskarrieren, så lenge de er der lenge nok til å fullføre for eksempel et prosjekt eller overføre deres verdifulle kompetanse videre til medarbeidere i virksomheten.

Det ble fremhevet av enkelte at noen eldre sliter med digitale verktøy og opparbeide seg digital kompetanse. Dette er i samsvar med hva ledere ga uttrykk for i Solem (2012) og er i samsvar med resultatene til Aspøy & Andersen (2018). Dette kan ha en sammenheng med at yngre i større grad er vokst opp i det digitale samfunnet, slik at yngre har et fortrinn med å tilegne seg ny kunnskap og nye arbeidsoppgaver i en digitaliseringsprosess.

Få eldre arbeidssøkere og lav jobbmobilitet blant eldre på arbeidsmarkedet

De fleste virksomheter ønsker å ansette flere eldre arbeidstakere, men mener de har liten tilgang til eldre arbeidssøkere med ønsket kompetanse. Hovedårsaken er at det er veldig få eldre søkere som er interessert i stillingene de lyser ut, til tross for at de ofte søker etter erfarne kandidater til seniorstillinger. En hypotese kan være at jobbmobiliteten er avtakende med alder (Johansen, 2013). For eksempel at eldre arbeidstakere allerede befinner seg i en jobb de trives med, og har planer om å jobbe der til de skal pensjoneres. Gjennom en lang yrkeskarriere, har man allerede vært i flere forskjellige arbeidsplasser, og har etter hvert funnet den rette jobben man vil bli yrkeslivet ut. Rapporten utarbeidet av Johansen (2013) avdekket at andelen som byttet jobb i aldersgruppen 55 til 61 år var på omtrent 8 prosent i 2012, og 6 prosent i aldersgruppen 62 til 66 år. Dette gjenspeiler det inntrykket virksomhetene har, ved at det er

mest sannsynlig konkurrerende virksomheter som har de relevante eldre arbeidstakere som de har behov for i en rekrutteringsprosess.

Avvikling av ekstraferie og andre seniorpolitiske fridager blir ikke alltid prioritert

Det er bred enighet om at seniorpolitiske fridager og ferieuker er et potensielt godt insentiv for å få eldre til å stå lenger i arbeid. Likevel påpeker flere av dem at enkelte eldre arbeidstakere ikke har tid eller anledning til å avvikle disse fridagene. Dette kan ha en sammenheng med at eldre ofte har oppnådd høye stillinger og mye ansvar etter en lang yrkeskarriere. Derfor kan de føle plikt eller ønske om å være mye tilstede på arbeidsplassen, noe som vil gå ut over ferieavviklingen. Ekstra ferie skal i utgangspunktet forebygge at eldre ikke blir sliten og utbrent, slik at de har vilje til å pensjonere seg ved en senere alder. Det kan stilles spørsmål om insentivet har ønsket effekt, da flere av de respektive virksomhetene sier at flere eldre arbeidstakere har utfordringer rundt avvikling av ekstra fridager.

Fremtredende insentiver for å få eldre til å stå lenger i arbeid er å tilrettelegge en fleksibel arbeidssituasjon, anerkjenne arbeideren og gi motiverende arbeidsoppgaver

Det er en bred enighet rundt to tiltak som kan bidra til at eldre står lenger i arbeid. Det første handler om å tilrettelegge en mer fleksibel arbeidssituasjon. Dette går ut på at den eldre har større frihet til å få velge sin arbeidsmengde og fritid, og muligheter til redusert arbeidstid og ekstra ferie. Man kan anta at preferanser for konsum og fritid endrer seg med alderen. For eksempel at man ønsker seg mer fritid til å være med barnebarn, reise eller forebygge helseutfordringer (OECD, 2017). I tillegg kan den eldre arbeidstakeren bli påvirket av at ektefellen eller partner har pensjonert seg tidligere (Warren, 2015). Som nevnt under forrige punkt har virksomhetene opplevd at eldre arbeidstakere ikke får brukt den ekstra ferien de har krav på. Da må arbeidsgiver i større grad tilrettelegge for at det er lettere å ta ut disse fridagene, slik at godet faktisk blir brukt. Det andre punktet handler om å anerkjenne den eldre arbeidstakeren og mulighet til å få motiverende arbeidsoppgaver. Trivsel på arbeidsplassen er en avgjørende faktor for at en eldre skal være villig til å ofre fritid som pensjonist, til fordel for videre yrkesaktivitet. Forskningsstudien til Perrin (2016) påpeker at arbeidsgiver burde være fleksibel, og kunne tilby interessante arbeidsoppgaver, for eksempel gjennom jevnlig dialog mellom leder og arbeidstaker (Perrin, 2016). Seniorsamtaler er en arena som kan bidra til å avdekke ønsker og behov fra den eldre arbeidstakeren. Hvis arbeidstakeren får

motiverende arbeidsoppgaver som gir et mer meningsfullt liv, vil dette bidra til at den eldre arbeidstakeren føler at man betyr noe for virksomheten.

Virksomhetene føler en plikt og et samfunnsansvar til å ansette og beholde eldre arbeidstakere

Samtlige virksomheter føler både en plikt og et samfunnsansvar til å ansette og beholde eldre. Dette er begrunnet med at de har en egeninteresse av å ansette eldre arbeidstakere, og ta godt vare på de eldre som allerede er i virksomheten. Da eldre arbeidstakere er en ressurs med masse erfaring og kompetanse som er ønsket av virksomheten. Det vil bli ansett som et tap for samfunnet hvis eldre sin kunnskap og erfaring blir faset ut når de fortsatt har kapasitet til å bidra i arbeidslivet. I tillegg anses det som et ansvar for å ta vare på dem, fordi de har ofte vært i virksomhetene i mange år og bidratt. For eksempel ved å ivareta de individuelle behovene den eldre måtte ha, og også bidra at de får være med på kompetanseløft i takt med samfunnsutviklingen. Virksomhetene mener også at det er en form for plikt å tilrettelegge for at de kan bli lenge for å kunne overføre sin kunnskap, kompetanse og erfaring til de yngre generasjonene.

Oppdaterte eldre arbeidstakere er bedre eller likt posisjonert i dagens arbeidsmarked

Det er flere som trekker frem at eldre arbeidstakere som er faglig oppdatert, har relevant kompetanse og erfaringer står sterkt i dagens arbeidsmarked for tjenesteytende virksomheter. For eldre uten utdanning kan det virke som at det er blitt vanskeligere, da det i dagens arbeidsmarked er stadig flere jobber som krever utdanning. Flere enklere oppgaver blir i dag robotisert og automatisert. Derfor er det viktig at eldre arbeidstakere holder seg oppdatert for å klare å gjennomføre fremtidens arbeidsoppgaver.

Vi får inntrykk av at eldre som oppfyller virksomhetene sine kvalifikasjoner og er oppdatert går en lys jobbframtid i møte. Dette er i tråd med påstanden til Bolstad (2018) som er underbygget av rapporten til Bain & Company (2018). Bolstad (2018) mener at faglig oppdaterte eldre kan gå en gullalder i møte. De fleste virksomhetene ga også uttrykk for at de gjerne vil ansette flere eldre arbeidstakere, men at det var en utfordring.

8. Konklusjon

8.1 Hovedfunn

I den kvantitative dataanalyse ser vi at pensjonsalderen har gått ned som følge av pensjonsreformen fra 2011. Pensjonsreformen er utformet slik at det skal være mulig å kombinere fulltids- eller deltidsarbeid med uttak av pensjon fra fylte 62 år. Dette har ført til at gjennomsnittlig avgangsalder har gått ned, men samtidig fått flere til å kombinere arbeid med uttak av alderspensjon. Den største effekten er på de fysiske yrkesgruppene "Håndverkere o.l." og "Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv.". I tillegg har effekten på typiske lavinntektsyrker som "Renholdere, hjelpearbeidere mv." og "Salgs- og serviceyrker" vært mindre enn typiske høyinntektsyrker som "Ledere" og "Høyskoleyrker". Kvinner har også en gjennomsnittlig høyere pensjonsalder innenfor alle yrkesgrupper, sammenlignet med menn. Det er i stor grad menn som har tatt i bruk mulighetene for tidlig pensjon fra pensjonsreformen, fremfor kvinner og lavinntektsyrker. En årsak kan være at kvinner og lavinntektsyrker vil gjennomsnittlig bruke lenger tid på å nå opptjeningskravet for uttak av alderspensjon.

Virksomhetene vi har intervjuet trekker frem at de ser etter kompetanse, erfaring og personlige egenskaper som passer deres behov. Dette er egenskaper som mange eldre arbeidstakere har opparbeidet seg gjennom mange år i arbeidslivet. Videre blir digital kompetanse trukket frem som viktig sammen med omstillingsevne. Eldre arbeidstakere som er faglig oppdatert og endringsvillig vil ha en god posisjon i fremtidens arbeidsmarked. Virksomhetene gir et inntrykk av at alder ikke er utslagsgivende, hvis de øvrige kravene er oppfylt. Ekstra ferie og andre seniorpolitiske fridager har få eller ingen negativ påvirkning på virksomhetene i utvalget, men flere får inntrykk av at enkelte eldre ikke får anledning til å avvikle fridagene de har krav på. Årsaken kan både være at de eldre ønsker å være på jobb fremfor ferie, eller at noen har stillinger som gjør at de føler en plikt til å være mye tilstede på arbeidsplassen.

Flere av virksomhetene trekker også frem at de ønsker å ansette flere eldre, men opplever få eldre som søker på utlyste stillinger. En av årsakene til lav oppslutning, kan være at eldre innenfor tjenesteytende virksomheter har lav jobbmobilitet. Flere studier indikerer at jo eldre man er, desto lavere er sannsynligheten for å bytte arbeidsgiver.

Det ble trukket frem fra alle intervjuobjektene at de føler en plikt og et samfunnsansvar for å ansette og beholde eldre arbeidstakere. De føler ikke denne plikten fordi det forventes av dem, men fordi at de har en egeninteresse av å ansette og beholde eldre arbeidskraft. Eldre sitter på mye erfaring og kompetanse som virksomhetene har behov for. Eldre er også dyktig til kunnskapsoverføring og opplæring av yngre ansatte. En god balanse på jobb av nye og eldre ansatte blir også fremhevet som viktig, da deres kunnskap utfyller hverandre.

8.2 Implikasjoner av utredningen

Hensikten med vår utredning har vært å belyse og undersøke eldres yrkesaktivitet og deres posisjon i arbeidslivet. Samtidig ville vi kartlegge insentiver for at eldre skal jobbe lenger, med hensyn på arbeidsgivers tiltak og pensjonsreformen fra 2011. I det store bildet handler det om å opprettholde et bærekraftig pensjons- og velferdssystem, ved å tilrettelegge for at flest mulig som har kapasitet og god helse kan være yrkesaktiv.

I arbeidsmarkedsteori bestemmes ønsket pensjoneringsalder av allokeringen av fritid og konsum, gitt pensjonsordninger og arbeidsinntekt som er tilbudt. Pensjonsreformen antyder at dem som har sterke preferanser for fritid, har i stor grad utnyttet det. De som har en relativt sterkere preferanse for konsum har fått mulighet til å kombinere uttak av alderspensjon og fulltid- og deltidsarbeid fra fylte 62 år. Det er likevel uklart om dette har ført til en generell høyere yrkesaktivitet blant eldre. De nye opptjeningsreglene gjelder ikke fullt før 1963-kullet er kommet i pensjonsalder. I 2018 fyller de 55 år, så effekten av pensjonsreformen vil vi se de neste 10-15 årene, og hvordan det påvirker valget mellom full avgang, gradert pensjon og jobbe fulltid etter fylt 62 år.

På grunn av løpende levealdersjustering og økt levealder i befolkningen, forventes det lavere pensjonsutbetalinger til fremtidens pensjonister. Det vil dermed føre til et sterkere insentiv for eldre å fortsette i arbeid. Det forutsetter at pensjonssystemet er transparent og forståelig, samt tilrettelegger velfunderte pensjonsbeslutninger. Det finnes barrierer og normer i arbeidsmarkedet som kan begrense muligheter til å redusere arbeidsmengden fremfor å pensjonere seg helt. Dette kan begrense friheten til å velge egen avgangsalder. Arbeidsgiver kan bidra til å fjerne disse barrierene slik at pensjonsreformens insentiver fungerer slik de er tiltenkt (OECD, 2017). Fleksibelt pensjonsuttak gir mulighet til å ta ut mellom 20 til 100 prosent av alderspensjon. Tilsvarende kan frihet til å velge stillingsprosent bidra til optimal

allokering mellom arbeid og fritid. Virksomhetene i vårt utvalg gir uttrykk for at arbeidsoppgavene tilknyttet deres bransje ikke gir fysiske belastninger, sammenlignet med for eksempel yrkesfaglige oppgaver. Av bedriftsinterne tiltak og insentiv mener flere av virksomhetene at det må legges til rette for at eldre arbeidstakere kan trives, ha en grad av fleksibilitet i arbeidshverdagen, og at de får tilrettelagt faglig utvikling og motiverende arbeidsoppgaver.

8.3 Svakheter og begrensninger ved datasett og analyse

Som nevnt har det vært begrensninger ved bruk av microdata.no. For eksempel hadde vi ikke mulighet til å koble sammen individ med både uttak av AFP og alderspensjon samtidig. Dette hadde vært ønskelig for å beregne avgangsalder med hensyn på alle pensjonsordninger samtidig. Derfor blir våre beregninger kun for alderspensjon isolert, eller AFP isolert. Det gir oss en kunstig høy avgangsalder med hensyn på alderspensjon, på 67 år i 2010. Dette begrenser utvalget der pensjonister som allerede har pensjonert seg fullt gjennom AFP er tatt ut i denne beregningen. Beregningen av avgangsalder med hensyn på AFP blir derfor beregnet isolert fra alderspensjon. SSB og NAV bruker som tidligere nevnt estimerer med utgangspunktet i 50-åringer, og forventet gjenværende yrkesaktivitet. Et forslag til videre forskning vil da være en mer omfattende krysskobling av individene som går fra yrkesaktivitet til pensjonist, der man ser på når AFP og alderspensjon tas ut, og om de jobber videre. Samtidig se på graden av uttak og hvor høy stillingsprosent man kombinerer mellom jobb, AFP og alderspensjon.

Denne masterutredningen har en tidsbegrensning på et semester, tilsvarende 4 måneder. Tidsomfanget gjør at vi har begrenset med ressurser til å gjennomføre større analyser som kan gi oss et større datagrunnlag. Med et større datagrunnlag hadde det vært mulig å trekke sikrere slutninger, og i større grad generalisere våre funn.

8.4 Forslag til videre forskning

Et forslag til videre forskning er å undersøke hva eldre arbeidstakere ønsker seg for å stå lenger i arbeid. For eksempel undersøke hvilke insentiver de helst ønsker seg for å stå lenger i jobb. Videre hadde det vært interessant å undersøke eldre sine synspunkter på hvordan det er å være eldre på arbeidsmarkedet, og deres synspunkter på pensjonsreformen sine effekter på pensjonsadferden. Det er relativt lite forskning på brede og fleksible insentiver med hensyn på de forskjellige bransjene og yrkesgruppene, som vil bidra til å øke eldres yrkesaktivitet. For

eksempel hvilke insentiver vil fungere i akademiske yrker og kontoryrker, og hvilke insentiver vil fungere i fysisk belastende yrker. Ved å intervjuere eldre arbeidstakere og eldre arbeidssøkere ville vi også kunne belyst problemstillingen ut i fra tilbudssiden i arbeidsmarkedet. Med et større datagrunnlag ville aspektene i utredningen potensielt gitt nye funn. I tillegg ville det vært interessant å sett på holdninger til eldre arbeidstakere i andre bransjer. For eksempel å undersøke hva slags insentiver som vil fungere i yrkesfaglige og andre fysiske yrker.

Litteraturliste

- Altinn. (u.å). *Hva koster en arbeidstaker*. Hentet 10. oktober 2018 fra <https://www.altinn.no/starte-og-drive/arbeidsforhold/ansettelse/hva-koster-en-arbeidstaker/>
- Amundsen, B. (2015). *Pensjonsreformen er vellykket*. Norsk forskningsråd. Hentet 15. november 2018 fra <https://forskning.no/aldring-okonomi-samfunnsokonomi/2015/06/pensjonsreformen-er-vellykket>
- Arbeids- og sosialdepartementet. (2018). *Arbeid, pensjon og inntekt i den eldre befolkningen – Rapport fra pensjonspolitisk arbeidsgruppe 2018*. Hentet 7. september 2018 fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/arbeid-pensjon-og-inntekt-i-den-eldre-befolkningen/id2603593/?q=pensjonspolitisk>
- Arbeidsmiljøloven. (2018). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid, stillingsvern mv. (LOV-2005-06-17-62)*. Hentet 30. oktober 2018 fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Ask, A. O. (2017). *Erna Solberg: Viktigere at folk jobber lenger enn at vi åpner nye oljefelt*. Aftenposten. Hentet 7. desember 2018 fra <https://www.aftenposten.no/norge/politikk/i/G113wB/Erna-Solberg-Viktigere-at-folk-jobber-lenger-enn-at-vi-apner-nye-oljefelt>
- Aspøy, T. M. & Andersen, R. K. (2015). *Digital kompetanse i arbeidslivet*. Fafo-rapport 2015:28. Hentet 7. desember 2018 fra <https://www.fafo.no/images/pub/2015/20433.pdf>
- Bain & Company. (2018). *Labor 2030: The collision of demographics, automation and inequality – The business environment of the 2020s will be more volatile and economic swings more extreme*. Hentet 4. desember 2018 fra https://www.bain.com/contentassets/fa89826544934e429f7b6441d6a5c542/bain_report_labor_2030.pdf
- Bjørnstad, S., Waale, M. & Mjaaland, M. (2018). *Undersøkelse: Trenden er brutt. Folk vil pensjonere seg tidligere*. Hentet 29 oktober 2018 fra <https://www.aftenposten.no/okonomi/i/yv2mAJ/Undersokelse-Trenden-er-brutt-Folk-vil-pensjoneres-tidligere>
- Bjørnstad, A. F. (2018). *Utvikling i pensjonering og sysselsetting blant seniorer – Arbeid og velferd nr.2-2018*. Hentet 7. september 2018 fra https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser+fra+NAV/Arbeid+og+velferd/Arbeid+og+velferd/_attachment/540617?_download=true&_ts=1643bceffb8

- Bjørnstad, A. F. (2016). *Økt uttak av AFP i privat sektor – Arbeids og velferd nr.3-2016*. Hentet 7. september 2018 fra https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser+fra+NAV/Arbeid+og+velferd/Arbeid+og+velferd/_attachment/443050?_download=true&_ts=157d77eb988
- Bolstad, T. (2018). *Spår gullalder for eldre arbeidstakere*. Dagens Perspektiv. Hentet 16.november 2018 fra https://www.dagensperspektiv.no/2018/spar-gullalder-for-eldre-arbeidstakere?fbclid=IwAR0ayJXPBb-Q_pctCAbXbsWWRxGd5sdkehZKYdUCKrScHyK8CGU3N9zpyYQ
- Borjas, G. J. (2008). *Labor economics*, 4rd ed., Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology – Qualitative Research in Psychology*. Vol. 3, No. 2
- Døskeland, T. M. (2014). *Personlig finans : et helhetlig rammeverk for hvordan vi skal forholde oss til finansmarkedet*, Bergen: Fagbokforl.
- Ellingsen, G. & Røed, K. (2006). *Analyse av aldersdifferensiert arbeidsgiveravgift*. Hentet 1. september 2018 fra <https://www.frisch.uio.no/publikasjoner/?pubid=542>
- Falnes-Dalheim, A. (2018). *Rekordlav fruktbarhet*. Hentet 30. oktober 2018 fra <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/rekordlav-fruktbarhet>
- Ferieloven, (1988). *Lov om ferie (LOV-1988-04-29-21)* Hentet 30.oktober 2018 fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1988-04-29-21>
- Finansdepartementet, (2017). Meld. St. 29 (2016-2017). *Perspektivmeldingen 2017*. Oslo: Regjeringen. Hentet 30.oktober 2018 fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/aefd9d12738d43078cbc647448bbeca1/no/pdfs/stm201620170029000dddpdfs.pdf>
- Folketrygdloven, (1997). *Lov om folketrygd (LOV-1997-02-28-19)*. Hentet 1.september 2018 fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19>
- Gripsrud, G. (2010). *Metode og dataanalyse : beslutningsstøtte for bedrifter ved bruk av JMP* (2. utg. ed.). Kristiansand: Høyskoleforl.
- Grønmo, S. (2016). *Samfunnsvitenskapelige metoder* (2. utg. ed.). Bergen: Fagbokforl.
- Gunnes, N. (2018). *Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn fortsetter*. Hentet 7. september 2018 fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/lonnsforskjellene-mellom-kvinner-og-menn-fortsetter>

- Hoemsnes, A. (2018). *Vil øke pensjonsalderen og kutte studietiden*. Hentet 25. august 2018 fra <https://www.dn.no/arbeidsliv/pensjon/student/makroekonomi/vil-oke-pensjonsalderen-og-kutte-studietiden/2-1-294970>
- Idébanken. (u. å.) *Driver du aldersdiskriminering?* Hentet 4. november 2018 fra <https://www.Idébanken.org/kloke-grep/artikler/driver-du-aldersdiskriminering>
- Infuture. (2017). *Den digitale senior – Sluttrapport del 1: Digitaliseringens konsekvenser for arbeidslivspolitikken*. Senter for seniorpolitikk. Hentet fra 4. desember 2018 fra <https://seniorpolitikk.no/fag-fakta/forskning-og-utvikling/1den-digitale-senior.pdf>
- Ipsos-a. (2018). *Norsk Seniorpolitisk Barometer 2018 – Ledere i arbeidslivet*. Hentet 30. oktober 2018 fra <https://seniorpolitikk.no/fag-fakta/statistikk/endelig-rapport-ledere-2018-v2.pdf>
- Ipsos-b. (2018). *Norsk Seniorpolitisk Barometer 2017 – Yrkesaktiv befolkning*. Hentet 30. oktober 2018 fra <https://seniorpolitikk.no/fag-fakta/statistikk/endelig-rapport-yrkesaktive-2018.pdf>
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? : innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg. ed.). Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Jacobsen, O. (2018). *AFP i privat sektor – Endringer i mottak av arbeidsavklaringspenger og uføretrygd*. Hentet 7. september 2018 fra https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser+fra+NAV/Arbeid+og+velferd/Arbeid+og+velferd/_attachment/537669?_download=true&_ts=16243fae578
- Johannessen, A., Tufte, A. T. & Christoffersen, L. (2011). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*, 4. utg., Oslo: Abstrakt
- Johansen, I. (2013). *Jobbskifter blant eldre arbeidstakere*. Rapporter (Statistisk sentralbyrå), Vol. 60/2013. Hentet 4. desember, 2018 fra: https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/_attachment/152065?_ts=142b86e9848
- Kjønstad, A. & Syse, A. (2012). *Velferdsrett I : grunnleggende rettigheter, rettssikkerhet og tvang* (5. utg. ed.). Oslo: Gyldendal juridisk.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015) *Det kvalitative forskningsintervju*. 3. utg., 2. oppl. edn. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Lazear, E. P. (1979). Why Is There Mandatory Retirement? *Journal of Political Economy*, 87(6), 1261-1284. Hentet 15. oktober 2018 fra <http://content.ebscohost.com/ContentServer.asp?T=P&P=AN&K=5183424&S=R&D=bth&EbscoContent=dGJyMNHX8kSep7M4wtvhOLCmr1Cep65Sr6y4Sa6WxWXS&ContentCustomer=dGJyMPGpsUyzqbFPuePfgeyx44Dt6fIA>

- Mercer. (2018). *Melbourne Mercer Global Pension Index 2018.(GLOBAL PENSIONS)*. Hentet 30.november 2018 fra <https://info.mercer.com/rs/521-DEV-513/images/Mercer%20-%20MMGPI%20Report%202018.pdf>
- Munthe, P. (2016). *Næringsliv*. I store norske leksikon. Hentet 1. november 2018 fra: <https://snl.no/næringsliv>
- NAV (Arbeids- og velferdsforvaltning). (2018). *Antall alderspensjonister har passert 900 000*. Hentet 30. oktober 2018 fra <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/Pensjon+-+statistikk/Nyheter/Antall+alderspensjonister+har+passert+900+000>
- NHO. (2017). *Evaluering av AFP i privat sektor – Rapport fra arbeid 7.desember 2017*. Hentet 7.september 2018 fra https://www.nho.no/siteassets/publikasjoner/afp-evaluering/kortversjon_evaluering_afp.pdf
- Norges Bank. (2018). *Pengepolitisk rapport – Med vurdering av finansiell stabilitet. 1-18 mars*. Hentet 30.oktober 2018 fra https://static.norges-bank.no/contentassets/4a558ba8828547af8b2620f144331250/ppr_1_18.pdf?v=03/22/2018091805&ft=.pdf
- NOU, (2004). *Modernisert folketrygd – Bærekraftig pensjon for framtida – 2004:1*. Norges offentlige utredninger (NOU). Oslo: Statens forvaltningstjeneste – Informasjonsforvaltning. Hentet 30.oktober 2018 fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/ebb8c70e34d84f5385e5a490f54835b1/nou/pdfs/nou200420040001000dddpdfs.pdf>
- OECD (2017). *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators*. OECD Publishing, Paris. Hentet 14.desember 2018 fra http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en
- Oppfølgingsgruppen for IA-avtalen. (2016). *IA-avtalen 2014-2018 – Underveisvurdering*. Inkluderende arbeidsliv. Hentet 28.oktober 2018 fra <https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/asd/dokumenter/2016/underveisvurdering-ia-avtalen-alpr.pdf>
- Oslo Economics. (2018). *Aldringens betydning for helse, arbeidskapasitet og arbeidsprestasjoner*. Rapport utarbeidet for Senter for seniorpolitikk. Hentet 20.november 2018 fra <https://seniorpolitikk.no/fag-fakta/forskning-og-utvikling/2018-oslo-economics.pdf>
- Perrin, R. (2016). Retaining older employees is a smart business move. *Strategic HR Review*, 15(6), 246-249. doi:10.1108/SHR-12-2015-0097

- Regjeringen.no. (u. å.). *Hva er Inkluderende arbeidsliv*. Arbeids- og sosialdepartementet
Hentet 15. november 2018 fra
https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/id947/
- Regjeringen.no. (2017). *Ny ordning for skattefavorisert individuell sparing til pensjon (ny IPS)*. Finansdepartementet. Hentet 10. desember 2018 fra
<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/ny-ordning-for-skattefavorisert-individuell-sparing-til-pensjon-ny-ips/id2577287/>
- Saglie, T., Haavorsen, P., Heum, I. & Hernes, T. (2010) *Arbeidsinkludering : om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. (2016) *Research methods for business students*. 7th ed. edn. Harlow: Pearson.
- Solem, P. E. (2012). *Ny kunnskap om aldring og arbeid*. NOVA Rapport 6/2012. Hentet 15. oktober fra http://www.nova.no/asset/5577/1/5577_1.pdf
- Strøm, T., Bredesen, L. & Velten, C. (2018). *Yngre eldre i arbeidslivet*. NyAnalyse AS. Econa. Hentet 16. november 2018 fra <https://www.econa.no/vraker-jobbsokere-over-55?iid=1250656&pid=Econa-EconaArticle-Files.Native-InnerFile-File&attach=1>
- Stamsø, M. A. (2013). *Velferdsstaten i endring :Norsk sosialpolitikk ved starten av et nytt århundre* (2. utg. ed.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- SSB (Statistisk sentralbyrå). (2011). *Standard yrkesklassifisering (STYRK-08)*. Hentet 30. oktober 2018 fra
https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/notat_201117/notat_201117.pdf
- SSB (Statistisk sentralbyrå). (2018) SSB. *Menn enda nærmere kvinners levealder*. Hentet 15. november 2018 fra <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/menn-enda-naermere-kvinnens-levealder>
- Takla, E. (2017). *Oljefondet dekker ikke pensjonen vår*. Hentet 30. september 2018 fra
<https://www.dn.no/avisen/dn-2017-10-16/6>
- Texmon, I. & Borgan, J. (2016). *Høy utdanning og godt arbeidsmiljø bidrar til et langt liv*. Hentet 29. oktober 2018 fra https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/269745?_ts=1554ec73cc0

Thagaard, T. (2018) *Systematikk og innlevelse : en innføring i kvalitative metoder*. 5. utg. edn. Bergen: Fagbokforl.

Tønnesen, M. (2018). *Lavere befolkningsvekst framover*. Oslo: SSB. Hentet 7. september 2018 fra <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/lavere-befolkningsvekst-framover>

Vigtel, T. C. (2018). The retirement age and the hiring of senior workers. *Labour Economics*. Hentet 15.oktober 2018 fra <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0927537117302221?token=67067C36D4DE2917FC3B4E3B41F7C38D6EBB236D8EFBADB1930036BB34DB9BCB9F31560721A9FD586839E194F064AEC8>

Warren, D. (2015). *Retirement Decisions of Couples in Australia: The Impact of Spousal Characteristics and Preferences*. Journal of the Economics of Ageing, Vol. 6, pp. 149-162.

With, M.L (2017). *Helse – Slik har vi det – Livskvalitet og levekår*. Hentet 29. oktober 2018 fra <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/helse>

Vedlegg

Vedlegg 1

Intervjuguide

Innledning

- Kort om oss og oppgaven. Informere om lydopptak. Informere om at vi forholder oss til Personvernombudet for forskning.
- Gi en kort presentasjon av deg og din stilling, og hvilken rolle du har i forhold til bedriftens ansettelses/rekrutteringsprosesser.
- Hvilken bransje jobber du innenfor?
 - Omtrent omsetning og antall ansatte i bedriften?

Eldre arbeidstakere:

1. Hvor gammel mener du at en arbeidstaker er, før de kan defineres som "eldre"?
2. Hvor mange eldre ansatte vil du anta dere har i bedriften/organisasjonen deres?
 - i. Hvor mange har dere sånn ca. over 55 år i bedriften?
 1. Over 60 år
 2. Over 65 år
3. Hvilke faktorer og egenskaper verdsetter du mest hos eldre arbeidstakere i din bedrift?
4. Hvilke negative faktorer og egenskaper oppfatter du mest fremtredende hos eldre arbeidstakere i din bedrift?
5. Fra en arbeidsgiver sitt perspektiv, ved hvilken alder mener du at det er rimelig at en ansatt kan velge å gå av med pensjon?
6. Hva vil du si om produktiviteten til eldre arbeidstakere i din bedrift sammenlignet med yngre?

Rekruttering:

7. Er eldre arbeidssøkere interessert i stillingene dere lyser ut?
 - i. Hvor stor andel cirka over 55 år tror du søkte sist gang dere lyste ut en stilling hos dere?

8. Hvilke kvalifikasjoner ser dere etter i nye ansatte?
9. Har eldre arbeidstakere de kvalifikasjonene dere ser etter?
10. Brukes alder som et kriterie for screening i rekrutteringsprosessen?
11. Hvor mange år bør en søker minimum ha igjen av yrkeskarrieren for å bli vurdert?
12. På generell basis, hvor lenge forventer du at en jobbsøker planlegger å bli i virksomheten? Evt. til hvor gammel?

Insentiv:

13. Hva mener dere kan gjøres for at flere eldre skal stå lenger i arbeid?
14. Vet du hva IA-avtalen, altså Inkluderende arbeidslivsavtalen er?
15. Hvilke insentiver har bedriften for at ansatte skal bli lengst mulig i bedriften?
16. Hvilke insentiver tror dere eldre ønsker for å stå lenger i arbeid?
17. Under dagens situasjon, oppfatter du det vanskeligere for de over 55 år på arbeidsmarkedet enn for 10 år siden?
18. Hvilke tiltak ville gjort de over 55 år mer attraktive å ansette?
19. Arbeidstakere over 60 år har rett til en ekstra ferieuke. Hvordan påvirker dette din arbeidsplass?
20. Synes du eldre har behov for en ekstra ferieuke sammenlignet med yngre arbeidstakere?
21. Opplever du at det forekommer aldersdiskriminering av eldre på arbeidsplassen?
22. Føler dere en plikt eller et samfunnsansvar til å ansette og beholde eldre arbeidstakere?

Avslutning

- Er det noe mer du ønsker å tilføye eller ta opp?
- Tusen takk for at du tok deg tid!

Vedlegg 2

Utvidet intervjuguide

Innledning

- Kort om oss og oppgaven. Informere om lydopptak. Informere om at vi forholder oss til Personvernombudet for forskning.
- Det går helt fint at intervjuobjekt ikke ønsker å svare på spørsmål. Vi vil da hoppe over disse. Presisere at intervjuobjektet kan avslutte intervjuet hvis det er ønskelig.
- Gi en kort presentasjon av deg og din stilling
- Hvilken rolle du har i forhold til bedriftens ansettelses/rekrutteringsprosesser?
- Hvilken bransje jobber du innenfor?
 - Hvilken type virksomhet, cirka omsetning og antall ansatte?

Eldre arbeidstakere:

1. Hvor gammel mener du/dere at en arbeidstaker er, før de kan defineres som eldre?
 - i. Hvorfor akkurat denne alderen?
 - ii. Basert på tidligere forskning har vi definert "eldre" ved 56 år.
2. Hvor mange eldre ansatte vil du anta dere har i bedriften/organisasjonen deres?
 - i. Hvor mange har dere sånn ca. over 55 år i bedriften?
 1. Over 60 år
 2. Over 65 år
3. Hvilke faktorer og egenskaper vedsetter du mest hos eldre arbeidstakere i din bedrift?
4. Hvilke negative faktorer og egenskaper oppfatter du er mest fremtredende hos eldre arbeidstakere i din bedrift?
5. Fra ditt perspektiv som arbeidsgiver, ved hvilken alder mener du at det er rimelig at en ansatt bør gå av med pensjon?
6. Hva vil du si om produktiviteten til eldre arbeidstakere i din bedrift sammenlignet med yngre?
 - i. Kan du si noe om arbeidsevnen til eldre arbeidstakere sammenlignet med yngre?

Rekruttering:

7. Er eldre arbeidssøkere interessert i stillingene dere lyser ut?
 - i. Hvor stor andel cirka over 55 år tror du søkte sist gang dere lyste ut en stilling hos dere?
 - ii. På generelt grunnlag, velges yngre oftere fremfor eldre?
 1. Hvis ja, hvorfor ble ikke den eldre arbeidssøkeren valgt?
 2. Hvilke egenskaper hadde den som ble valgt fremfor den eldre?
8. Hvilke kvalifikasjoner ser dere etter i nye ansatte?
 - i. Har eldre arbeidstakere de kvalifikasjonene dere ser etter?
 - ii. Evt. hvis ikke, hva mangler de?
9. Brukes alder som et kriterium for screening i rekrutteringsprosessen?
 - i. Hvilke andre kriterier bruker dere?
10. Hvor mange år bør en søker minimum ha igjen av yrkeskarrieren for å bli vurdert?
 - i. Har dere definert en uformell øvre aldersgrense hvor alder teller negativt? Hvilken grense er det?
11. På generell basis, hvor lenge forventer du at en jobbsøker planlegger å bli i virksomheten? Evt. til hvor gammel?

Insentiv:

12. Hva mener dere kan gjøres for at flere eldre skal stå lenger i arbeid?
 - i. Hva kan eventuelt næringslivet, eller myndighetene gjøre?
13. Vet du hva IA-avtalen, altså Inkluderende arbeidslivsavtalen er?
 - i. Er deres bedrift med i IA-avtalen (Inkluderende arbeidsliv)?
 - ii. Mener dere at IA-avtalen gjør at eldre står lenger i arbeid?
14. Hvilke insentiver har bedriften for at ansatte skal bli lengst mulig i bedriften?
15. Hvilke insentiver tror dere eldre ønsker seg for å stå lenger i arbeid?
16. Under dagens situasjon, oppfatter du det vanskeligere for de over 55 år på arbeidsmarkedet enn for 10 år siden?
 - i. Hvorfor er det vanskeligere i dag?
17. Hvilke tiltak ville gjort de over 55 år mer attraktive å ansette?
 - i. Har bedriften deres noen form for kurs- eller etterutdanningstiltak for eldre arbeidstakere?
18. Arbeidstakere over 60 år har rett til en ekstra ferieuke. Hvordan påvirker dette din arbeidsplass?

- i. Tror du eldre har behov for en ekstra ferieuke sammenlignet med andre grupper på arbeidsplassen?

19. Opplever du at det forekommer aldersdiskriminering av eldre på arbeidsplassen?

20. Føler dere en plikt eller et samfunnsansvar til å ansette og beholde eldre arbeidstakere?

- i. Hvis ja; Hvorfor føler dere en plikt eller samfunnsansvar?
- ii. Hvis nei; Hvorfor ikke?

Avslutning

- Nå har vi snakket om definisjonen av eldre arbeidstakere, rekrutteringsprosessen og insentiv til å jobbe lenger:
 - Er det noe mer du ønsker å tilføye eller ta opp?
- Ønsker du å få tilsendt en transkribering i etterkant av intervjuet?
- Tusen takk for at du tok deg tid!

Vedlegg 3

Vil du delta i forskningsprosjektet ***”En deskriptiv studie om eldres yrkesaktivitet”?***

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å kartlegge utfordringen rundt en aldrende befolkning med hensyn på eldres yrkesdeltakelse. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Dette prosjektet er en del av vår mastergrad i økonomi og administrasjon ved Norges Handelshøyskole (NHH).

Med utgangspunkt i pensjonsreformen fra 2011 ønsker vi å se hvilken effekt det har hatt på forventet avgangsalder og pensjoneringsalder. Vi vil også se på hvilken posisjon eldre har i arbeidsmarkedet og hva slags muligheter de har med tanke på videre yrkesaktivitet. For å kartlegge etterspørselssiden i arbeidsmarkedet vil vi utføre dybdeintervju på utvalgte store bedrifter og institusjoner.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Norges Handelshøyskole er ansvarlig for prosjektet i samarbeid med Econa.

Econa er interesse- og arbeidstakerorganisasjonen for siviløkonomer og masterutdannede innen økonomisk-administrative fag.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Vi ønsker å høre dine synspunkter som leder/ansatt med ansettelsesansvar rundt temaet eldre i arbeidslivet. Hensikten er å kartlegge virksomheter i ulike sektorer og næringer, og deres holdninger rundt eldre arbeidstakere. Vi vil også diskutere hva som skal til for at flere står lenger i arbeid og øker pensjonsalderen. Utvalget vil bestå av ca. 10 virksomheter og/eller interesseorganisasjoner.

Hva innebærer det for deg å delta?

Vi ønsker å bruke dybdeintervju for å innhente informasjon fra utvalget. For å få mest mulig korrekte opplysninger vil vi bruke notater og lydopptak under intervjuet. Intervjuet vil vare i ca 45 minutter. Spørsmålene vil være knyttet til ansettelsesprosesser, eldre arbeidstakere og pensjonsalder.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Det vil kun være oss to masterstudenter som vil ha tilgang til lydopptak og annen informasjon innhentet fra intervjuet.
- Lydopptaket vil bli transkribert for å sikre oss at informasjonen er korrekt
- Opplysningene vil ikke være direkte tilknyttet deg som person eller bedriften. Informasjonen vil kun brukes for å skape et helhetlig bilde av situasjonen i næringslivet.
- Bedrifter og personer vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjoner.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes 20. desember 2018. Personopplysninger som har blitt samlet inn for

behandling i masteroppgaven slettes når oppgaven er levert og funnet godkjent. Dette gjelder også lydopptak.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og

- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra *Norges Handelshøyskole* har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Norges Handelshøyskole ved studenter Stian Ming Hui (tlf: 942 778 32) og Anders Hojem (tlf: 97156969).
- Norges Handelshøyskole ved veileder Bjørn Daniel Johanson (tlf: 55 95 93 11, epost: daniel.johanson@nhh.no).
- Vårt personvernombud: Monica Nielsen Øen (monica.oen@nhh.no)
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personvernombudet@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Masterstudenter og prosjektansvarlige ved Norges Handelshøyskole (NHH)

Anders Hojem

Stian Ming Hui

Bjørn Daniel Johanson

Førsteamanuensis / Associate professor

Forsker/veileder

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet “*En deskriptiv studie av eldres yrkesdeltakelse*”, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- ☐ å delta i *intervju*
- ☐ at det blir gjort lydopptak som lagres frem til prosjektslutt

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. *januar 2019*

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 4

Yrkesklassifisering, utdrag

Ledere					
Politikere og toppledere	Administrative og merkantile ledere		Ledere av enheter for vareproduksjon og tjenesteyting		
Akademiske yrker					
Realister, sivilingeniører mv.	Medisinske yrker	Undervisningsyrker	Rådgivere innen økonomi, administrasjon og salg	Juridiske yrker, samfunnsvitenskapel ige og humanistiske yrker	
Høgskoleyrker					
Ingeniører mv.	Helserelaterte yrker	Medarbeidere innen økonomi, administrasjon og salg	Yrker innen kultur, idrett mv.	IKT-teknikere	
Kontoryrker					
Kontormedarbei dere	Kundeservicey rker	Økonomi- og logistikkmedarbeidere	Postbud, arkiv- og personalkontormedarbeidere		
Salgs- og serviceyrker					
Yrker innen personlig tjenesteyting	Salgsyrker	Pleie- og omsorgsarbeidere	Sikkerhetsarbeidere		
Håndverkere					
Byggearbeidere	Metall- og maskinarbeider e	Presisjonsarbeidere, kunsthåndverkere, grafiske arbeidere mv.	Elektrikere, elektronikere mv.	Andre håndverkspregede yrker	
Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv.					
Prosess- og maskinoperatøre r	Montører	Transportarbeidere og operatører av mobile maskiner mv.			
Renholdere, hjelpearbeidere mv.					
Renholdere mv.	Hjelpearbeidere i jordbruk, skogbruk og fiske	Hjelpearbeid ere i bergverk, industri, bygg og anlegg og transport	Kjøkkenassiste nter	Reklamedistributører mv.	Renovasjons- og gjenvinningsar beidere mv.

Kilde: SSB, 2011

Vedlegg 5

Gjennomsnittlig avgangsalder i 2015, etter yrke	
Yrke	Alder ved avgang, alderspensjon
Politikere og toppledere	64,2
Presisjonsarbeidere, kunsthåndverkere, grafiske arbeidere mv.	62,9
Postbud, arkiv- og personalkontormedarbeidere	63,1
Elektrikere, elektronikere mv.	63,3
Metall- og maskinarbeidere	63,4
Montører	63,6
Sikkerhetsarbeidere	63,6
Prosess- og maskinoperatører	63,7
Byggearbeidere	63,8
Hjelpearbeidere i bergverk, industri, bygg og anlegg og transport	64,0
Kundeserviceyrker	64,0
Skogbrukere, fiskere mv.	64,0
Transportarbeidere og operatører av mobile maskiner mv.	64,0
Økonomi- og logistikkmedarbeidere	64,1
Andre håndverkspregede yrker	64,1
IKT-teknikere	64,1
Ledere av enheter for vareproduksjon og tjenesteyting	64,2
Ingeniører mv.	64,3
Medarbeidere innen økonomi, administrasjon og salg	64,3
Totalt gjennomsnitt	64,7
Realister, sivilingeniører mv.	64,8
Administrative og merkantile ledere	64,8
Medisinske yrker	65,0
Rådgivere innen økonomi, administrasjon og salg	65,0
Yrker innen kultur, idrett mv.	65,1
Juridiske, samfunnsvitenskapelige og humanistiske yrker	65,1
Yrker innen personlig tjenesteyting	65,2
Salgsyrker	65,2
Hjelpearbeidere i jordbruk, skogbruk og fiske	65,2
Kontormedarbeidere	65,4
Helserelaterte yrker	65,5
Reklamedistributører mv.	65,6
Renovasjons- og gjenvinningsarbeidere mv.	65,7
Jordbrukere	65,7
Pleie- og omsorgsarbeidere	66,2
Kjøkkenassistenter	66,2
Renholdere mv.	66,3
Undervisningsyrker	66,8