

SNF RAPPORT NR. 39/00

Eldre arbeidstakers stilling på arbeidsmarkedet En litteraturstudie

av

Svenn-Åge Dahl

SNF-prosjekt nr. 6175
Eldre arbeidstakers stilling i arbeidsmarkedet

Prosjektet er finansiert av Finans- og tolldepartementet

STIFTELSEN FOR SAMFUNNS- OG NÆRINGS- OG LIVSFORSKNING
Bergen, August 2000

© Dette eksemplar er fremstilt etter avtale med KOPINOR, Stenergate 1, 0050 Oslo. Ytterligere eksemplarfremstilling uten avtale og i strid med åndsverkloven er straffbart og kan medføre erstatningsansvar.

ISBN 82-491-0069-7
ISSN 0803-4036

FORORD

Formålet med denne rapporten er å gi en kort oppsummering av forskningen om eldre arbeidstakeres stilling på arbeidsmarkedet gjennom å gi en oversikt over litteraturen på feltet. Rapporten er skrevet på oppdrag for Finans- og tolldepartementet.

Jeg vil takke rådgiver Carl Edward Gjersem i Finans- og tolldepartementet for gode og konstruktive kommentarer.

August 2000

Svenn-Åge Dahl

INNHOOLD

1	INTRODUKSJON	1
1.1	Innledning	1
1.2	Bakgrunn	3
1.3	Gangen i rapporten	5
2	TEORIER OM ALDERSDISKRIMINERING	6
2.1	Nyklassisk teori.....	6
2.2	"Equal opportunities"	7
2.3	Andre tilnæringer	9
3	ALDRING, HELSE OG ARBEIDSUTFØRELSE.....	11
3.1	Helse	11
3.2	Aldringsprosessen	13
3.3	Alder og jobbutførelse.....	16
4	ELDRES JOBBSØKING	20
4.1	Alder og jobbsøking.....	20
4.2	Eldres søkestrategier	21
5	ARBEIDSGIVERNES HOLDNING TIL ELDRE ARBEIDSTAKERE.....	25
5.1	Aldersdiskriminering og stereotyper.....	25
5.2	Personalpolitikk	30
5.3	Arbeidsgivernes holdning til ansettelse av langtidsarbeidsløse	35
5.4	Delvis pensjonering.....	38
6	KONKLUSJON	41
	LITTERATUR.....	45

1 INTRODUKSJON

1.1 Innledning

I Revidert nasjonalbudsjett 2000 (St. meld. nr. 2 (1999-2000) s. 41) skrev Finansdepartementet følgende: "Som følge av økte utgifter til alders- og uførepensjoner og avtakende inntekter fra petroleumsvirksomheten, står en overfor betydelige utfordringer i finanspolitikken på lang sikt. I perioder med høye petroleumsinntekter er det derfor nødvendig å sette til side betydelige midler for å unngå kraftige innstramminger i offentlige budsjetter senere. I tillegg er det nødvendig å stimulere til høy yrkesdeltakelse, bl.a. ved at eldre arbeidstakere motiveres til å fortsette i arbeid."

I det påfølgende avsnittet er det imidlertid en bedrøvelig situasjonsbeskrivelse som gis: "Den formelle pensjonsalderen i folketrygden er 67 år, men den reelle gjennomsnittlige avgangsalderen er likevel langt lavere. Tiltakende tidligpensjonering, særlig gjennom ulike førtids alderspensjoneringsordninger og uførepensjonering, har ført til at yrkesdeltakingen i eldre aldersgrupper har falt betydelig de siste par tiårene. For aldersgruppen 64-66 år har yrkesfrekvensen falt fra om lag 50 pst. i 1980 til om lag 35 pst. i dag. Forventet pensjoneringsalder for en 50-åring har gått ned med om lag 7 måneder fra 1994 til 1997 (fra 63 år og 4 måneder til 62 år og 9 måneder). Dette har sammenheng med økt uførepensjonering, men også med økt bruk av avtalefestet pensjon (AFP). Ved utgangen av 1999 var det om lag 25 600 AFP-pensjonister."

Som det framgår av disse sitatene, har Eldres deltakelse i arbeidsmarkedet avtatt, selv om det i offentlige dokumenter fokuseres på yrkesdeltakelse nettopp for denne gruppen. Nedgang i den økonomiske aktiviteten mot slutten av 1980-åra og begynnelsen av 1990-tallet førte til at arbeidsmarkedet for eldre strammet seg til, og mange ble arbeidsløse eller førtidspensjonerte. Bedriftene prioriterte å beholde de yngre arbeidstakerne, og arbeidsmarkedsetaten å omskolere de yngste av de arbeidsløse. Eldre som i dag søker jobb finner det vanskelig å finne seg nytt arbeid fordi bedriftene er bekymret for at kostnadene ved å ansette og investere i eldre er større enn nytten, og tviler på deres

opplæringspotensiale, tilpasningsdyktighet og helse. Et resultat av dette er at eldre ofte vil være overrepresentert blant langtidsarbeidsløse.

I gruppen av arbeidstakere over 50 år er det gjennomgående høyere innslag av langtidsledige enn i andre grupper (ECON, 1997). Eldre arbeidstakere har enten blitt marginalisert, eller systematisk blitt utstøtt gjennom pensjonering og førtidspensjonering (f.eks. Taylor og Walker, 1994). Ofte blir eldre også degradert og omplassert, og diskriminert i ulike sammenhenger på grunn av sin alder i forhold til forfremmelser og lønn (Laczko og Phillipson, 1991). Arbeidstakere som jobber i bedrifter som står framfor reorganisering eller som har lite utfordrende arbeid, er tilbøyelige til å utnytte de ordninger for førtidspensjon som måtte foreligge (Henkens og Tazelaar, 1994) Løsningen for eldre har i Norge vært pensjonering gjennom arbeidsledighetstrygd, uførepensjon, AFP og ulike bedriftsbetalte ordninger (se f.eks. Dahl, 1991, 1996; Dahl og Nesheim, 1998).

Det er imidlertid ikke slik at alle eldre blir presset ut, mange eldre har også selv ønsker om å førtidspensjonere seg. Det er således både "push" and "pull" faktorer i virksomhet (f.eks. Kohli and Rein, 1991; Dahl et al., 1998). Den økte tendensen til tidligpensjonering har endret sentrale aktørers forventninger. Bedriftene ser på eldre som "ubrukelige", og arbeidstakerne føler nå at når en er 60 år er pensjonering nesten en regel, og som en konsekvens at dette endrer de framtidsplaner. Måten som folk ser på livsløpet og overgangen til fritid på har endret seg, og dette gjør retur til arbeid vanskelig (Guillemard, 1997). Det skjer en psykologisk tilbaketrekningsprosess fra arbeidsmarkedet som reflekterer endringer i personlig identitet før vedkommende når formell pensjonsalder, og den er sterkest for de som er uten store finansielle bindinger eller forpliktelser (Jackson og Taylor, 1994).

Nedgangen i antallet som går ut av utdanning, knapphet på visse ferdigheter, økende oppmerksomhet om problemet med aldersdiskriminering, de høye kostnadene knyttet til førtidspensjonering og en stadig økende andel eldre har ført til en har begynt å rette oppmerksomheten mot måter å få eldre til å arbeide lengre på. Ettersom arbeidsstyrken

stadig blir eldre kan eldre arbeidstakere, i stedet for å bli førtidspensjonert, bli oppfordret til å bli i arbeidsstyrken, eller forsøk kan bli gjort på å "lokke" førtidspensjonerte til å komme tilbake til arbeidsstyrken. Uten at flere eldre forblir i arbeid kan velferdsstatens finansieringsproblemer bli store, og i flere land prøver en nå å vende de politiske tiltakene for å stimulere til lengre yrkesaktive karrierer. De siste årene er det blitt satt i verk tiltak i flere land for å få hevet både pensjons- og pensjoneringsalderen, og flere kan forventes (OECD, 1998). For eksempel skal en i USA gradvis øke pensjonsalderen i det offentlige trygdesystemet. Fra år 2000 og framover vil en gradvis øke formell pensjonsalder til 66 år i 2009, og til 67 år i 2027. Pensjonering på tidligere alderstrinn vil føre til at ytelsene blir redusert. I tillegg er det også en del bedrifter som allerede har lagt om eller planlegger å endre sin personalpolitikk for å få eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid.

I denne rapporten skal vi rette søkelyset mot de eldre som ikke er ute av arbeidsmarkedet og deres stilling ved en gjennomgang av sentrale deler av den litteraturen som finnes om dette emnet. Det vi skal drøfte er de eldres motivasjon og muligheter til å stå i arbeid. Spørsmålet vi reiser er: Hvilke forhold er det som fører til at en person blir stående i arbeid og ikke forlater arbeidsmarkedet, og hva kan gjøres for å legge forholdene til rette for at eldre blir værende i arbeid lengre?

De studiene som vil bli gjennomgått i denne rapporten har selvsagt en rekke svakheter og mangler. Det er ikke meningen at rapporten skal ha et kritisk blikk på studiene i forhold til forskningsdesign, teoretisk innfallsvinkel, hvilke data som er brukt, måten disse er analysert på og hvilke konklusjoner som er trukket. Målsettingen er å framskaffe et kort oversiktsbilde av forskningen på området, og på bakgrunn av dette å gi noen foreløpige konklusjoner.

1.2 Bakgrunn

I alle OECD-landene er andelen av eldre i befolkningen økende, og vil fortsette å øke i årene som kommer. På samme tid opplever landene en nedgang i den gjennomsnittlige pensjoneringsalderen (OECD, 1995, 1998; Blöndal og Scarpetta, 1998). Utstrakt førtids- og uførepensjonering er de viktigste forklaringene. I perioden 1950-95 har

gjennomsnittlig avgangsalder i Norge gått ned med 3,2 år, til 63,8 år for menn, og med 8,8 år til 62,0 år for kvinner (Blöndal og Scarpetta, 1998). Samtidig som pensjoneringsalderen synker, er andelen eldre i befolkningen økende, og framskrivninger viser at den vil fortsette å vokse i årene som kommer. Dette har både i Norge og i øvrige OECD-land skapt bekymring for finansieringen av velferdsstatene i det neste århundre, og for de negative konsekvensene dette kan ha for arbeidskostnader, konkurransedyktighet og sysselsetting. Aldringen i arbeidsstyrken og dens implikasjoner for produktivitet og arbeidskostnader kan true fortsatt økonomisk vekst. Den økonomiske velferden til de eldre kan også bli påvirket fordi den nevnte utviklingen kan påvirke både størrelsen og fordelingen av inntekt. I forskningen er det derfor blitt rettet mye innsats mot å forstå årsakene til den økte uføre- og førtidspensjoneringen.

Med endringene i den økonomiske strukturen som en kan se, er det en viktig utfordring å "matche" eldre arbeidstakere i arbeidsstyrken med jobber. Dette gjelder både innen det enkelte foretak, slik at den aldrende arbeidsstyrken trolig vil tvinge bedriftene til å revurdere sin personalpolitikk overfor eldre arbeidstakere. Det vil også gjelde ved formidling og ansettelse av nye arbeidstakere. Behovet for å gi plass for eldre arbeidstakere i bedriftene, skaper nye utfordringer både for arbeidstakerne og for bedriftsledelsen. En barriere som kan holde eldre arbeidstakere ute av arbeidsstyrken er vedvarende stereotyper. For eksempel blir eldre antatt å arbeide saktere, å være mindre fleksible, mindre teknisk kompetente og mindre konkurranseorienterte (Warr, 1994), det vil si ha lavere produktivitet. Derfor blir ofte eldre arbeidstakere antatt å være mer kostbare for organisasjonen enn yngre ansatte. Det er også en vanlig oppfatning at eldre ønsker å pensjonere seg så tidlig som mulig, noe som ikke alltid stemmer.

Vi har en rekke eksempler på at både statsledere og toppledere i næringslivet fungerer utmerket i høy alder, og i noen land er høy alder nærmest en forutsetning for å inneha lederstillinger. Mer anekdotisk empiri tilsier på den annen side at det er enkelte yrkesgrupper av eldre som må kastes ut av kontorene. Leger og professorer er eksempel på slike grupper som ofte fortsetter å arbeide til de er langt over 70 år, enten fordi de har stor arbeidslyst eller glede, eller fordi de ser på seg selv som uunnværlige. Dersom alle

professorene ved Universitetet i Bergen som nærmer seg pensjonsalderen fortsetter etter at de er 67 år, blir det mangel på kontorer. På den annen side ble det hevdet i en reportasje i Bergens Tidende (03.01.00) at 57 år var en for høy alder ved ansettelse av ny havnedirektør i Bergen. En av søkerne mente seg utelukket på grunn av alderen, noe som ble bekreftet av andre kilder. Det er klart at professor Ivar Frønes har et poeng når han sier: "Du kan ikke ha en befolkning der folk utdanner seg fra de fødes til de er 30 og så pensjonerer seg fra de er 60 til 100" (Dagens Næringsliv, 31.01.00).

1.3 Gangen i rapporten

I kapittel 2 skal vi kort drøfte teorier om aldersdiskriminering. Teoriene det blir gjort rede for er såkalt nyklassisk teori og "equal opportunities". Karriereteori og teorier om det segmenterte arbeidsmarkedet er også relevante, og vil bli kort nevnt. Kapittel 3 drøfter en del problemstillinger knyttet til helse og aldring, og hvordan dette kan påvirke jobbutførelsen.

Videre, i kapittel 4, skal vi særlig drøfte situasjonen til eldre som er arbeidsløse, med vekt på deres jobbsøking og søkestrategier. I kapittel 5 forsetter vi med å se på hvordan arbeidsgiverne ser på eldre arbeidstakere, herunder arbeidsgivernes holdning til ansettelse av langtidsarbeidsløse. Stereotypier og personalpolitikk vil være stikkord her. Vi har videre praktisk belysning fra en del amerikanske og japanske bedrifter som aktivt satser på å reintegrere eldre. Til slutt (kapittel 6) følger konklusjonen.

2 TEORIER OM ALDERSDISKRIMINERING

2.1 Nyklassisk teori

Analysen av diskriminering av eldre arbeidstakere og faktorene som fører til slik diskriminering er blitt oversett av økonomer. Imidlertid har såkalt nyklassisk økonomisk teori, som ofte forbindes med forskningen på Chicago-universitetet på 60- og 70-tallet, blitt anvendt for å analysere forhold knyttet til kjønn og rase på arbeidsmarkedet. Den påfølgende kritikken av nyklassiske teorier om kjønn og rasediskriminering har gitt alternative økonomiske teorier for diskriminering i arbeidsmarkedene. Derfor har debattene mellom den nyklassiske og "equal opportunities school" direkte relevans for diskriminering av eldre arbeidstakere.

Nyklassisk teori ser forskjellsbehandling av grupper av identifiserbare arbeidstakere som i hovedsak å være basert på produktivitet (etterspørselssidefaktorer) og deltakelsesraten til forskjellige grupper arbeidstakere (tilbudssidefaktorer). Produktivitetsforskjeller blir for en stor del betraktet å være knyttet til nivået på kunnskapskapitalen innen ulike grupper av arbeidstakere (Becker, 1975). Tilbudssidefaktorer antas å være knyttet til demografiske, institusjonelle og kulturelle faktorer som de fleste nyklassiske økonomer tar for gitt. Nyklassisk teori hevder at diskriminering eksisterer hvis arbeidsgivere og arbeidstakere har en "taste" eller preferanse for diskriminering. Slik "taste", basert på diskriminering, kan bare vedvare dersom markedene er kjennetegnet av mangel på konkurranse. I markeder med sterk konkurranse kan ikke diskriminering vedvare fordi noen bedrifter vil ta ut kostnadsfordeler ved å avslå å gi høyere lønn og bedre arbeidsforhold til de gruppene av arbeidstakere (vanligvis hvite menn) som har det samme produktivetsnivået som kvinner eller fargede menn. Under slike omstendigheter vil konkurransen utligne lønn og arbeidsforhold mellom alle grupper av arbeidstakere som har samme produktivets- og deltakelsesnivå. Nyklassisk teori er blitt utviklet til å ta hensyn til usikkerheten i måling av produktiviteten til individuelle arbeidstakere. Teorier om det interne arbeidsmarked og effektivitetslønnmodeller gir forklaringer på hvorfor det kan være effektivt å bruke

”proxy”-mål (slik som alder). Derfor kan det å klassifisere eldre arbeidstakere som generelt mindre produktive enn yngre, være en billig måte å hankses med problemene med å identifisere produktiviteten til ulike grupper av arbeidstakere.

Motstanderne av det nyklassiske synet framhever at det ikke tar hensyn til viktige institusjonelle og kulturelle faktorer knyttet til diskriminering. Først og fremst er det nyklassiske synet blitt kritisert i forhold til kjønnsdiskriminering. Nyklassiske økonomer betrakter institusjonelle og kulturelle omgivelser som stabile. Derfor undersøker de markedsreaksjonen fra etterspørsel og tilbudsforhold som flyter fra eksisterende institusjonelle og kulturelle omgivelser.

De politiske implikasjonene av den nyklassiske teorien er enkle. Markedene bør være så konkurransedyktige som mulig, utdanning og opplæring er viktige for å overvinne problemer skapt av lavt nivå på kunnskapskapitalen, og lavkostpolitikk som kan redusere usikkerhet i arbeidsmarkedene vil hjelpe arbeidere i en vanskelig posisjon. Mange nyklassiske økonomer foretrekker bedre informasjon om kvaliteten til den potensielle arbeidsstyrken og utvikling av fleksible arbeidsmarkeder ved deregulering av rekruttering, ansettelse og oppsigelseslovgivning. En fleksibel arbeidsmarkedspolitik vil redusere usikkerheten knyttet til å ansette arbeidere (f.eks. eldre) i tilfeller hvor arbeidsgiverne har lite informasjon om produktiviteten til slike arbeidere.

2.2 ”Equal opportunities”

Økonomer som heller til ”equal opportunities” tilnærmingen ser på institusjonelle og kulturelle faktorer som hovedårsaken til diskriminering (Humpries og Ruberry, 1995, se også McDonald og Potton, 1997). Det blir hevdet at diskriminering kan resultere i at en ikke rekrutterer potensielt høyproduktive arbeidere i passende jobber på grunn av stereotypier i forhold til kjønn eller kultur når det gjelder rekruttering, utvelgelse og arbeidsforhold. Videre kan diskriminering føre til underutnyttelse av knappe arbeidskraftsressurser, og derigjennom redusere den potensielle vekstraten i en økonomi. Utstrakt diskriminering kan også føre til en konsentrasjon av en stor del av arbeidsstyrken i yrker som genererer liten merverdi, og kan oppmuntre bedrifter til å konsentrere seg om

lav lønn og arbeidsforhold som hovedelementet i sin konkurransestrategi. Å ha en slik strategi kan hemme utvikling av aktiviteter som gir høy merverdi som er basert på storskala kapitalakkumulering og utstrakt bruk av teknologiske fremskritt. Diskriminering kan også føre til høy arbeidsløshet blant de gruppene som blir diskriminert, og dette kan føre til lavere vekst og en rekke sosiale problemer. Diskriminering fører altså til sløsing med ressurser.

Mye av litteraturen om problemene til eldre arbeidstakere synes å ha en viss tilknytning til denne retningen. Tema som førtidspensjonering, institusjonell og kulturell rekruttering og utvelgelsesprosedyrer og stereotypifisering av eldre arbeidstakere blir drøftet som eksempel på aldersdiskriminering. Denne forskningen tyder på at slike aldersbetraktninger står i et motsetningsforhold til effektiv ledelse av bedriftene.

Politikkimplikasjonene av "equal opportunities" tilnærmingen er ikke like klare som den nyklassiske. For å bekjempe diskriminering som oppstår på grunn av institusjonelle og kulturelle faktorer blir en rekke tiltak foreslått. Målet er å endre atferden til arbeidsgiverne ved å starte med formaninger, og til slutt å bruke lovverket til å forby ulikebehandling. Den mest vanlige tilnærmingen er å fremme holdningsendringer gjennom personalpolitikken internt i bedriftene. Under denne tilnærmingen ligger det en moralsk bedømming om at ulik behandling er urettferdig, og at det er nødvendig med politiske tiltak for å få slutt på urettferdigheten. Rettferdighetsbetraktninger bekymrer sjelden nyklassiske økonomer fordi de ikke kan se noen konsistent metode for å definere hva som konstituerer rettferdighet, og argumenterer derfor med at ingen mekanisme kan inkludere slike betraktninger i beregning av nytte og kostnader. En slik beregning er basisen i den nyklassiske tilnærmingen til utviklingen av en politikk.

Flere mener at like rettigheter kan være ønskelig fra et rettferdighetsstandpunkt, men kan føre til et tap av effektivitet – kostnader som faller på bedriftene. Humphries og Rubery (1995) hevder at det ikke er noen motsetning mellom rettferdighet og effektivitet. De argumenterer med at når kostnader og nytte er ordentlig målt vil ikke "equal opportunities" medføre netto kostnader. De kommer til denne konklusjonen ved å

argumentere med at like rettigheter i seg selv innebærer en forbedring av nytten, og det gir også eksternaliteter som forbedret familieliv, mindre stress og andre liknende faktorer. Hovedankepunktet mot de nyklassiske nytte-kostnadsberegningene er at de ekskluderer mange betydningsfulle sosiale kostnader i sine betraktninger om "equal opportunities policies". Denne type tenkning synes å argumentere for "equal opportunities" som en korreksjon for markedssvikt. En slik politikk kan innebære en omfordeling, og hvis kostnadene ved denne for en stor del blir båret av bedriftene kan det føre til betydelig motstand mot en slik politikk.

Virkingen på bedriftene av et slikt utfall er lite drøftet i litteraturen. "Equal opportunities" politikk som er lovpålagt kan resultere i netto kostnader for bedriften, men det kan også innebære netto nytte for samfunnet som helhet. Det er et dilemma at det som er bra for samfunnet som helhet kan resultere i netto kostnader for deler av samfunnet – i dette tilfellet vil bedriftene bære kostnadene.

2.3 Andre tilnærminger

Det finnes imidlertid også andre teorier om eldre i arbeidslivet (Arrowsmith og McGoldrick, 1997). Karriereteori trekker på utviklingspsykologi i forhold til arbeidsmotivasjon og utførelse i forhold til alder, men analyserer også yrkesstrukturens betydning for individuelle karrierer. Den antar for eksempel at situasjonelle faktorer knyttet til eksisterende aldersfordelinger, karrierestrukturer og ledelsessystemer kan være et rammeverk for forsterkning av holdningsmessig og objektiv aldersdiskriminering (Lawrence, 1984; Rosen og Jerdee, 1990).

Teorier om det segmenterte arbeidsmarkedet, og da særlig om det interne arbeidsmarked, er også relevant i forhold til strukturering av rekruttering, opprykk, opplæring og oppsigelsespraksis i større organisasjoner (f.eks. Doeringer og Piore, 1971; Althausen og Kalleberg, 1981; Colbjørnsen, 1986). I litteraturen blir arbeidsmarkedet delt i primær- og sekundærsektor, og innen den førstnevnte blir interne arbeidsmarkeder opprettholdt for å beholde og utvikle bedriftsspesifikke ferdigheter og for å etablere lojalitet fra arbeidstakerne gjennom jobbsikkerhet og avhengighet i en langtids arbeidsrelasjon. Dette

medfører en utestengelse av eldre arbeidstakere da en ved rekruttering til interne arbeidsmarkeder fokuserer på lavere stillinger og på yngre personer med utsikt til lang tids utvikling og opprykk. I motsetning er det sekundære arbeidsmarkedet karakterisert ved at det trengs få ferdigheter, mer kortvarige ansettelsesforhold og åpen aksess til jobber.

3 ALDRING, HELSE OG ARBEIDSUTFØRELSE

3.1 Helse

Kroniske plager og uførhet har en signifikant positiv effekt på sannsynligheten for førtidspensjonering (f.eks. Siddiqui, 1997). I følge OECD (1995) har personer med dårlig helse, andre forhold likt, mindre sannsynlighet for å arbeide når et lands økonomi er dårlig, og de er mer tilbøyelige til å arbeide når økonomien er god. Det er velkjent at helsen svekkes med alderen, og helsetilstanden til eldre personer vil være dårligere enn for unge. Det er likevel ikke alltid lett å teste betydningen av helse for hvorvidt noen arbeider eller ikke. Selv om nesten alle studier finner at sannsynligheten for pensjonering øker etter som selvopplevd helse avtar (f.eks. Meghir and Whitehouse, 1997), er det grunn til å tro at betydningen av helse er overvurdert fordi det er mer sosialt akseptert å pensjonere seg av helsemessige grunner enn på grunn av preferanser for fritid (f.eks. Quinn and Burkhauser, 1990). Forskning som baserer seg på objektive helsemål (mortalitet eller totalt antall timer med sykdom i et gitt år) rapporterer typisk at helse har mindre, og økonomiske variabler større betydning enn i undersøkelser som baserer seg på selvrapportert helse (Boskin, 1977; Burkhauser, 1979; Parsons, 1982; Anderson and Burkhauser, 1985). I følge Bound (1991) gir hverken bruk av selvrapportert helse eller mer objektive mål riktige resultater.

Svekket helse er derfor ikke den primære grunnen til redusert arbeidsdeltakelse blant de eldre. Derimot synes det at endringer i økonomiske incentiver og sterkere preferanser for fritid er viktigere. Burkhauser et al. (1996) finner i motsetning til den konvensjonelle tankegangen at en overveldende majoritet av menn og kvinner som mottar trygd har god helse, og mer enn 6 av 10 mottar pensjon fra arbeidsgiver i tillegg til trygden.

I følge Chirikos (1993) er det viktige spørsmålet i hvilken grad det er økonomiske valgelementer inne i helsestatusevalueringen. Individene kan først bedømme hvor alvorlig svekket helsen er, og så formulere en strategi for å redusere arbeidsinnsatsen tilsvarende den bedømmelsen. Inntekter og økonomiske gevinster ved å være i arbeidsmarkedet kan

kompensere for svekket helse, slik at personer med høyere potensiell arbeidsmarkedsinntekt vil ha høyere sannsynlighet for å bli værende i arbeid selv om de har dårligere helse enn personer med lavere alternativkostnader.

Norske undersøkelser viser at det er ulike prosesser som leder til uførepensjonering og AFP-pensjonering, og at det er helse som skaper det vesentlige skillet. Mens helse er den klart viktigste forklaringsfaktoren for overgang til uførepensjon, er den uvesentlig for å forklare AFP-pensjonering (Dahl og Midtsundstad, 1994). Mens AFP-pensjonistene har karakteristika som høy utdanning, god helse, høy inntekt og arbeid i offentlig sektor, har uførepensjonistene karakteristika som lav utdanning, dårlig helse, arbeid i privat sektor og lav inntekt (Visher og Midtsundstad, 1993; Rødseth og Bjørset, 1994).

Det er imidlertid ikke bare helsen til arbeidstakeren selv som er viktig for pensjonerings-tidspunktet. Helsen til pårørende er også av betydning. Personer som har omsorg for eldre eller syke/uføre slektninger går gjerne tidlig ut av arbeidsmarkedet, eller reduserer arbeidstiden. Slike "omsorgstilpasninger" vil oftere bli foretatt av kvinner enn av menn, gitt at omsorg i husholdet i større grad blir foretatt av kvinner enn av menn (Henwood et al., 1987). Eldre kvinner som mister jobben kan i så fall lettere definere sin rolle som hjemmeværende, og gi opp å søke nytt arbeid. For kvinner som har hatt en begrenset tilknytning til arbeidslivet i årene før kan overgangen fra lønnsarbeid til hjemmearbeid bety en mindre overgang enn for kvinner med en lang yrkesaktiv historie.

For å få bedre grep på hvordan en skal tilpasse arbeidsplassene for eldre arbeidstakere er det viktig å få et godt grep om helsen og arbeidsevnen til de eldre. Derigjennom kan en utforme arbeidsplassen og tilpasse den til arbeidstakerne (Williams og Crumpton, 1997). Dette er viktig fordi forskning tyder på at de fleste arbeidstakere opplever en reduksjon i arbeidsevnen etter som de eldes dersom det ikke blir tatt skritt for å opprettholde arbeidsevnen. Eldre arbeidstakere har en høyere risiko enn yngre for å bli uføre. De eldre vil enten eldes med sin uførhet, eller de vil eldes til uførhet. Mange vil likevel ha ønsker å arbeide. Det er derfor behov for tilrettelegging av arbeidsplassene.

3.2 Aldringsprosessen

Endringene i aldersstrukturen i arbeidsstyrken har ført til at det er blitt økt oppmerksomhet rundt den mentale og fysiske evnen samt arbeidsutførelsen og produktiviteten til eldre arbeidstakere. Posner (1995) gir en beskrivelse av aldringsprosessen, og peker på at aldring har tre typer virkninger: 1) Økt risiko for å bli syk, 2) normal biologisk aldring og 3) andre virkninger. Den normale aldringsprosessen er dels fysisk og dels mental. Den fysiske delen innebærer en gradvis svekkelse eller reduksjon av gymnastiske og motoriske evner, reflekser og musklens elastisitet, fysisk styrke eller utholdenhet, skarphet i syn, hørsel og andre sanser, fruktbarhet og potens, hodehår, hårfarge, hudens mykhet, immunitetssystemets effektivitet, høyde og musklens andel av kroppsvekten. På den annen side er det også slik at en er ferdig med barne- og ungdomssykdommer og har lavere veksttempo for kreftceller. Den mentale delen av aldringsprosessen innebærer gradvis dårligere hukommelse, særlig korttidshukommelse, mindre innslag av dumdristig fysisk mot og seksuelt begjær, mindre villighet til å ta finansiell risiko, svekkelse av problemløsningsevne og redusert villighet til å adoptere nye ideer og til å revurdere sine gamle. Hos enkelte kan denne prosessen begynne tidligere enn hos flertallet.

En undersøkelse fra WHO (1993) viser at den fysiske svekkelsen til eldre like mye er et produkt av livsstil som av aldring, og kan reverseres ved endringer i denne. Alder var et problem i forhold til innhenting, lagring og framhenting av informasjon og i forhold til korttidshukommelse. Rapporten konkluderer med at jobbutførelsen avtar med alder i situasjoner: ". . . which place heavy demands on mental functioning, such as sensory and perceptual activities, selective attention, working memory and swift information processing." Likevel har eldre arbeidstakere en lik produktivetsrate som unge: ". . . in tasks requiring sustained attention and in tasks in which the older workers are highly experienced" (WHO, 1993: 14-15).

Samfunnet assosierer aldring med redusert arbeids- og læringskapasitet, og tar lite eller ingen hensyn til heterogeniteten i gruppen av personer som er 55 år eller eldre, og med lite eller ingen kunnskap om nye og spesielle arbeidsarrangement eller opplærings-teknikker. Det er imidlertid ikke slik at alle aldres i samme tempo, og det er en tendens til

at betydningen av svekkelse på grunn av alder overdrives. Aldringen er forskjellig fra individ til individ, og en kan se ulike aldringsforløp i ulike kulturer (Solem, 1994). Under gunstige betingelser for vekst og utvikling gjennom arbeidet kan en for eksempel se et langsommere forløp av svekkelser og tydeligere vekst. Ugunstige betingelser kan på den annen side forsterke svekkelser, og legge grunnlaget for skrøpelighet og funksjonsnedsettelse.

Solem og Mykletun (1996) belyser faktorer i arbeidsmiljøet som bidrar til tidlig yrkesavgang. På bakgrunn av undersøkelsen hevder de at en rekke endringer i arbeidsmiljøet kan bidra til at arbeidstakerne blir værende i arbeid framfor å gå av. De peker på at forebygging av sykdom og redusert arbeidsevne samt tilpasning av arbeidet til helsemessige begrensninger er av stor betydning. Av forhold i arbeidsmiljøet synes muligheter for samarbeid og konsentrasjon om egne oppgaver og variasjon i arbeidsoppgavene å motvirke førtidspensjonering. De anbefaler å inkludere de eldre i de daglige utfordringene, stress, endringer og opplæring på arbeidsplassen. Dette vil øke følelsen av arbeid som hektisk og stressende, noe som synes å øke tilknytningen til jobben og motvirke tidlig yrkesavgang.

Forskning om aldring viser at noen ferdigheter kan svekkes med alderen, særlig i yttergrensene for ytelse. For eksempel erfarer ofte eldre at ytelsen avtar i sensoriske mekanismer, styrke, hurtighet, syntetisering av informasjon og "separation tasks" (Salthouse, 1985; Welford, 1985). Selv om eldre kan forbedre sin utførelse gjennom trening og en rekke kognitive og fysiske oppgaver, vil deres øvre ytelsesgrense i gjennomsnitt være lavere enn for unge personer (Baltes, 1993). Til tross for dette reduseres ikke kvaliteten på jobbutførelsen med alder. For eksempel fant Waldman og Avolio (1986) i en analyse av relasjonen mellom alder og produktivetskriterier for jobbutførelse at den var signifikant positiv. Sammenhengen mellom alder og produktivitet på jobben er imidlertid lite studert. Et unntak er Smith (1994) som har gjennomført en dybdestudie av forholdet mellom alder og akademisk prestasjon (undervisning og publisering) i en rekke høyere utdanningsinstitusjoner. Resultatene viser at det ikke er noen sterk negativ sammenheng.

Nielsen et al. (1998) har studert arbeidsmiljø og aldring i de nordiske landene. Mest påfallende er den store likheten i arbeidsforhold og arbeidsmiljø mellom yngre og eldre lønnsinntakere. Dette kan skyldes seleksjonseffekter hvor de svakeste av de eldre forlater arbeidsmarkedet, men kan også skyldes at det med alderen skjer en forflytning av eldre arbeidstakere til mindre utsatte jobber, eller at den enkeltes mulighet til å påvirke arbeidstilretteleggelsen er så pass stor at en kan unngå eller redusere uønskede påvirkninger eller arbeidsbetingelser. Generelt viser det seg likevel at yngre har større jobbelastning enn eldre. Den opplevde jobbsikkerheten er høyere blant eldre enn blant yngre – trolig fordi eldre sjelden blir oppsagt. Sannsynligheten for skifte av jobb eller avgang fra arbeidsmarkedet er større blant arbeidstakere som opplever arbeidet som meget belastende, eller som av andre grunner har lavere arbeidskapasitet enn gjennomsnittet.

Lahn (1996) finner at arbeidsmiljøet i Norge for personer over 54 år er bedre enn for de som er yngre. De eldste kommer godt ut på faktorer som har å gjøre med arbeidstidsordninger, medvirkning, samarbeidsforhold og fysisk arbeidsmiljø. De skårer omtrent likt med andre aldersklasser på lønnsbetingelser, jobbkjennetegn, deltakelse i omstillingsprosesser og ergonomiske forhold. Undersøkelsen slår negativt ut for denne gruppen når det gjelder kompetanse- og karrieremuligheter samt effekter av omstillingsprosesser. Det er mange eldre som har relativt stort handlingsrom i jobben, men mange har ensformige arbeidsoppgaver. Eldre deltar like ofte som andre i omstillingsprosesser, men de får gjerne mindre igjen for slike endringer fordi deres arbeidssituasjon og arbeidsdag blir mer problematisk. Kollegiale bånd brytes, lojaliteter svekkes, nye fagområder får høyere prestisje, posisjoner rokeres etc.

Men det er også slik at aldring medfører økt erfaring, slik at den enkeltes erfaringsbaserte kompetanse øker. Dette kan kompensere for den biologisk bestemte avtagende evnen til abstrakt tenking, innbilningsevne og kreativitet. Personlige relasjoner og nettverk er av stor betydning i arbeidslivet, og disse utvikles over tid. De foreldes ikke like fort som utdanningsbasert kompetanse, og er viktige kilder til informasjon, referanser, anbefalinger og forretningsavtaler.

3.3 Alder og jobbutførelse

Warr (1994) har konseptualisert fire potensielle kategorier som knytter sammen alder og arbeidsutførelse. De fire kategoriene er:

- A verbal forståelse
- B umiddelbar hukommelse
- C kompleks resonnering
- D reaksjonstid, arbeidshukommelse og flytende intelligens

I type A aktiviteter, som hovedsakelig er verbal forståelse, som han kalte krystallisert intelligens, kan egenskapene forbedres med alderen. I type B aktiviteter, som for en stor del involverer umiddelbar hukommelse, var det ingen sammenheng mellom prestasjon og alder. I type C aktiviteter, kompleks resonnering, var det heller ikke noen sammenheng mellom prestasjon og alder. Bare i type D aktiviteter, reaksjonstid, arbeidshukommelse og flytende intelligens var det en negativ sammenheng mellom prestasjon og alder. Selv her kan reduserte prestasjoner blir kompensert gjennom spesialisert hjelpeopplæring. Warr antyder at en stor del av den ekstra tiden eldre trenger for å lære ting, er for å avlære seg tidligere innlært kunnskap og forestillinger. Kapasiteten til informasjonsanalyse skal enten være stabil fram til 65 år, eller i det minste skal svekkelse i hurtighet og nøyaktighet bli motvirket av evnen til å arbeide uten tilsyn eller stabiliteten i arbeidet. Ansatte hvis arbeid har høyere fysisk eller fysiologisk innhold har normalt mindre svekkelse med alderen. Selv om mye av forskningen tyder på endringer i fysisk, fysiologisk og psykomotorisk prestasjon, er dette generelt ikke nok til å utelukke at fysiske arbeidsoppgaver kan utføres effektivt, og kan bli kompensert gjennom passende omforming av arbeidsoppgavene. Forskning viser også at eldre arbeidstakeres utholdenhet er stor, og mange eldre fint greier arbeidsdager på 12 timer (Keran et al., 1994). Eldre har høy arbeidsmoral – de møter opp presis, de har lavt fravær, er lojale overfor arbeidsgiveren og fokuserte på sikkerhet. For eksempel viser det seg at i de fleste yrker har voksne arbeidere lavere ulykkesfrekvens enn unge. I USA består arbeidsstyrken av 13,6 % arbeidstakere over 55 år, mens de bare står for 9,7 % av ulykkene på jobben (Solomon, 1995). Eldre arbeidere blir imidlertid mer

alvorlig skadet enn yngre når uhellet inntreffer (Mitchell, 1988).

Hvorfor påvirker en arbeidstakers alder hvor godt en jobb utføres? Utførelsen av en jobb kan variere med alderen, og fysiske og mentale egenskaper vil før eller siden svekkes med alderen, mens erfaringen øker. Både stabilitet og sykdomsrisiko varierer med alderen, og mens sykdomsrisikoen øker med alderen, er ofte eldre arbeidstakere mer stabile da de sjeldnere skifter jobb. En rekke undersøkelser viser en positiv sammenheng mellom alder og arbeidsorientering, der eldre arbeidstakere generelt er mer tilfredse, motiverte og knyttet til jobbene sine (f.eks. Kalleberg og Loscocco, 1983; Warr, 1992). Aldersmønsteret er vedvarende selv når en kontrollerer for kjønn, yrke og jobbinnhold. Flere forklaringer er blitt satt fram: 1) Eldre arbeidstakere er mer tilfredse fordi de har fått bedre jobber gjennom ansiennitet eller jobbmobilitet. 2) Eldre arbeidstakere er mer tilfredse fordi lang tids erfaring har redusert deres forventninger og gjort dem relativt tilfredse med situasjonen. 3) Eldre arbeidstakere får andre perspektiver gjennom personlig vekst og utvikling, noe som gir dem mer tilfredsstillelse fra arbeidsrollen. 3) Eldre arbeidstakere ser mer positivt på arbeidet på grunn av kohortbaserte verdier og jobbmuligheter. 4) I eldre alder består arbeidsstyrken i stadig større grad av "overlevende", det vil si personer med positive holdninger, mens de misfornøyde og syke har pensjonert seg, eller er på uførepensjon.

Et viktig spørsmål i denne forbindelse er de eldre arbeidstakernes jobbtifredsstillelse og betydningen av denne for å bli værende i arbeid. Eichar et al. (1991) har studert jobbtifredsstillelse blant eldre arbeidstakere, og spør om ferdigheter og lønn har betydning for eldre som går inn igjen i arbeidsstyrken og som skifter jobb. Analysen viser at ferdigheter og autonomi har en positiv effekt på jobbtifredsstillelsen. Ingen ytre faktor var signifikant knyttet til tilfredsstillelse, noe som tyder på at arbeidstakerne ikke bare er instrumentelt orientert, men at indre arbeidsverdier er av stor betydning. I den grad et økende antall deltidsjobber er jobber som krever få ferdigheter, og i den grad eldre arbeidstakere i nye jobber motiveres av indre arbeidsverdier, synes det å være et økende misforhold mellom jobbmuligheter og de som søkes for å fylle disse jobbene. Eldre

arbeidstakere vil ha jobber som er meningsfulle og givende, og ikke bare rutinemessig og kjedelig arbeid. Norris (1993) viser at de som fortsetter i arbeid, gjør det fordi de ønsker å forfølge karriereambisjoner, og slike utfordringer oppveier eventuelle ulemper med å fortsette. Deltidsarbeid og frivillig arbeid er ikke noe for disse. Pensjonerte, på den annen side, var mindre styrt av den prestisjen en jobb kan gi, enn av mellommenneskelige relasjoner og omgivelser som fostret læring. Gruppen var også mer opptatt de negative effektene fortsatt yrkesaktivitet kunne ha på helsen, selv om de var ved god helse. Det ble også vist at menn vurderte jobben sin som tyngre etter hvert som de kom nærmere pensjoneringsalderen, uavhengig andre faktorer (Ekerdt og DeVineys, 1993). Det er således en førtidspensjoneringsdynamikk slik at tid i arbeid før pensjoning påvirker eldre arbeidstakers arbeidsopplevelse.

Undersøkelser av pensjoneringsmønster blant ansatte i staten i Norge viser at gjennomsnittlig forventet avgangsalder for en 50-åring er 62,1 år. Det er små forskjeller mellom kjønnene, men forskjell i forhold til inntekt der de med høyest inntekt har høyere forventet avgangsalder (Enjolras og West Pedersen, 1997). For en yrkesaktiv 55-åring er forventet pensjonsalder 64 år (basert på spørreundersøkelse) (West Pedersen, 1997). 30 % i denne undersøkelsen oppgir at de ikke benytter første og beste mulighet til å gå av med pensjon, men fortsetter å jobbe. De som fortsetter oppgir først og fremst trekk ved jobben og sin arbeidssituasjon som viktige grunner for å fortsette – ”jobben er interessant, bedriftene har lagt forholdene til rette og arbeidsgiver har behov for deg”. Økonomi spiller også en rolle da nesten halvparten oppgir at de ikke har råd til å gå av med pensjon, og nærmere en tredjedel oppgir at mulighetene for å opptjene høyere pensjon er en viktig grunn til at de velger å vente med å gå av.

Lyng (1999) har med utgangspunkt i to empiriske undersøkelser (blant arbeidstakere) sett på hvorledes eldre arbeidstakers yrkeskompetanse og omstillingsevne oppfattes. Resultatene viser stort sett positiv vurdering av de fleste egenskapers endringer med alder. Sosial kompetanse, problemkompetanse og modenhet viser seg å være positivt påvirket av alder. Produktiviteten synes å bli betraktet som stabil eller økende med alder, mens

basisevner og adaptive evner blir sett på som svekket av alder. Det er særlig i arbeidsoppgaver med opplærings- og lederansvar eldres egenskaper kommer til sin rett. Lyng konkluderer med at det viktig å forbedre læringsmiljøene i bedriftene.

Nygård et al. (1997) finner på bakgrunn av finske data at de oppfattede jobbkravene øker med alderen. Arbeidstakerne rapporterer at de fysiske og mentale kravene i deres jobber økte i perioden fra 1981 til 1992, og særlig muskelarbeid og bruken av kunnskap. Kvinner opplevde større fysiske krav enn menn, men følte at de hadde større utviklingsmuligheter. Bruken av kunnskap hadde økt, særlig blant kvinner, og var på samme nivå for begge kjønn. Selv om jobbkravene blir oppfattet som å øke, synes arbeidstakernes oppfatning av mulighetene for å utvikle seg også å øke med alderen.

Arendt et al. (1996) understreker på bakgrunn av studier blant eldre tyske anleggs- og bygningsarbeidere at det er viktig med helsemessig oppfølging både knyttet til arbeidsrelaterte og livsstilsfaktorer for å unngå sykdom og uførhet. Dette blir også pekt på i en studie av Tuomi et al. (1997) blant finske kommunearbeidere. Sosiale relasjoner på arbeidsplassen, livsstil og type arbeid påvirker arbeidsevnen. Gode sosiale relasjoner, sunn livsstil og variert arbeid bidrar til forbedret arbeidsevne også blant eldre arbeidstakere. Repetitivt arbeid gir ofte muskel-skjelettlidelser. På grunn svakere muskelstyrke og dårligere utholdenhet kan ikke eldre arbeidstakere arbeide stående på samme måte som yngre personer. En urolig arbeidsplass og høylydte personer kan forstyrre eldre mer enn yngre. Hørselsproblemer fører til at eldre blir mer forstyrret av støy på arbeidsplassen. Mangel på frihet og utvetydig arbeidsrolle kan også svekke utførelse og selvtillit hos eldre personer.

4 ELDRES JOBBØKING

4.1 Alder og jobbsøking

Som tidligere nevnt, er langtidsarbeidsledighet mer utbredt blant eldre enn blant yngre. Forsøk på å finne nytt arbeid lykkes sjeldnere for denne gruppen. Osberg (1993) peker på at eldre for en stor del trekker seg tilbake fra arbeidsmarkedet fordi de mister jobbene sine, og at det ikke er andre jobber tilgjengelige for dem. Dette er et hovedproblem når det gjelder eldre arbeidstakers tilbud av arbeidskraft, som fører til en undersyssetting av eldre.

En undersøkelse av danske langtidsledige viser at de to avgjørende faktorene for de lediges jobbsøker er arbeidsvilje og alder (Andersen, 1995). De fleste eldre ledige forventer ikke å vende tilbake til arbeidsmarkedet, og alder er sammen med etnisk bakgrunn (se også Rogstad og Raaum, 1997) og langvarig ledighet de viktigste sosiale barrierene som de ledige møter på arbeidsmarkedet. Omvendt er nedslittethet, utdanningsbehov og barnepass de viktigste faktorene som holder de ledige fra å selv ønske eller søke arbeid. Det er også slik at når nivået på arbeidsløsheten øker, er motløsheten større for eldre enn for yngre eldre (Leppel og Clain, 1995), og det er som vi skal se ikke uten grunn.

D.R. Jones (1989) finner at personer under 25 år var i stand til å finne seg arbeid lettere enn eldre menn, men hadde større vanskeligheter med (eller var mindre tilbøyelige til) å beholde dem. Sjansene for å motta et tilbud om arbeid er fem ganger høyere for tenåringer relativt til de over 55 år (Narendranathan og Nickell, 1989). Tysse (1996) finner ikke særlig overraskende at jobbsannsynligheten er avtakende med alder. Allerede ved 53 års alder er mulighetene for å finne nytt arbeid redusert med en tredel. Når den ledige har passert 62 år er jobbsannsynligheten redusert med over 70 %. Hun finner også at kjønn, utdanning, inntekt, lokal arbeidsledighet og tidspunktet for ledighet, i tillegg til det å motta dagpenger og å være registrert på tiltak har klart signifikante og til dels sterke effekter på

sannsynligheten for å få nytt arbeid. Pedersen og Smith (1995a) har undersøkt søkeaktiviteten blant sysselsatte og arbeidsløse i Danmark. Økende alder betyr reduksjon i både sannsynligheten for, og intensiteten i, søkningen for kvinner uavhengig av sysselsettingsstatus (arbeid/ledig). For menn har alder ingen betydning. Sannsynligheten for ikke å søke arbeid blant arbeidsløse er høyere for eldre personer, for kvinner med mange barn, for mindre utdannede menn og for lavtlønnede kvinner. I en annen undersøkelse analyserer Pedersen og Smith (1995b) arbeidsløshet og incentiver. Økende alder blir funnet å redusere hypotetisk tilbudsreaksjon på kutt i marginals-katten, tilbudet av svart arbeid, og viljen til å tilby svart arbeid blant de som ikke gjorde det. Det ble også reist spørsmål om reservasjonslønnen for å akseptere en jobb, og den forventede lønnen i en ny jobb. I alle spesifikasjonene fant de en signifikant negativ effekt av tidligere arbeidsløshet, og av å være kvinne. Resultatene tyder ellers på at en del av de arbeidsløse har en reservasjonslønn som var for høy relativt til lønnsstrukturen for de som er sysselsatt.

En annen problemstilling som er blitt studert hvorvidt helseforsikring og pensjonskostnader reduserer jobbmulighetene til eldre arbeidstakere. Scott et al. (1995) finner at høyere kostnader ved helseforsikring påvirker eldre arbeidstakers jobbmuligheter negativt. Sannsynligheten for at en nyansatt var i alderen 55-64 år var signifikant lavere i bedrifter med helseforsikring enn i de uten, og var også signifikant lavere i bedrifter med relativt kostbare forsikringer i forhold til de med relativt billige. På den annen side, hadde ikke verken kostnadene eller tilstedeværelsen av "defined contribution" eller "defined benefit pension" signifikant effekt.

4.2 Eldres søkestrategier

Et hovedspørsmål når det gjelder jobbsøking er hvilke jobbsøkningsstrategier som er mest effektive. Debatten dreier seg om to forhold. For det første om hvorvidt ineffektive jobbsøkningsaktiviteter fører til friksjonsledighet, og om effektiviteten til uformelle og formelle kanaler. For det andre om hvor effektiv den offentlige arbeidsformidlingen er. Hovedkonklusjonen i de fleste studier både av nyere og eldre dato synes å være at uformelle og aktive jobbsøkningsstrategier er svært viktige, og de mest effektive når det

gjelder å skaffe seg nytt arbeid (Reid, 1972; Granovetter, 1974; Arbeidsdirektoratet, 1981, 1986, 1991a; Madsen, 1983; White, 1983; Keeley og Robins, 1985; Holzer, 1986a, 1986b; Westergaard et al., 1989; Morris, 1992). Bruk av det personlige nettverket og direkte kontakt med arbeidsgiver viser seg å gi større suksess i jobbsøkingen enn andre strategier. Tidspunktet for søkestart er viktig, og jo før en starter søkingen desto bedre er sjansene for å få arbeid (Westergaard et al., 1989). Den mest produktive informasjonen i forhold til å få seg en jobb kommer fra personer som allerede har en jobb hvor det er andre ledige jobber (Morris, 1992).

Det er vist klare aldersforskjeller i jobbsøkingen både i Norge og i andre land. En undersøkelse fra Arbeidsdirektoratet (1990) viser at søkeandelen (andel aktive søkere av ledige i aldersgruppen) faller sterkt med alder. Mens 89,8 % av de under 30 år søkte ledige stillinger før karenperiodens utløp, var andelen (som faller jevnt med alder) falt til 48,8 % for aldersgruppen 60 år og over. Under karenperioden var tilsvarende tall 75,0 % for de under 30 år, og 39,0 % for de som er 60 år eller eldre. I Angelöws (1988) analyse av nedleggelsen av Öresundsvaret var de mest aktive arbeidssøkerne å finne i aldersgruppen fra 25 til 44 år, mens personer over 55 år hadde lave prosentandeler. De anså sine muligheter for å få nytt arbeid for å være små.

Det er også vist forskjeller i søkemetoder etter alder. Torp (1989) rapporterer at eldre arbeidssøkere benytter seg mer av arbeidsformidlingen enn yngre arbeidssøkere. Dette funnet samsvarer med Lee (1987a) sin undersøkelse som viser at personer under 25 og mellom 50 og 64 år i noe større grad enn andre aldersgrupper finner seg arbeid gjennom formelle metoder. En undersøkelse fra Arbeidsdirektoratet (1982) viser forskjeller mellom yngre og eldre kvinner i søkemetodene - de yngre får i stor grad jobb gjennom annonser, mens de eldre får jobb gjennom henvendelser fra tidligere arbeidsgivere, eller gjennom det sosiale nettverket. Styrken til det sosiale nettverket kan dermed bidra til at arbeidsløsheten konsentrerer seg om visse grupper. I en mindre undersøkelse av eldre kvinner finner Rife (1995, se også Rife og Belcher, 1993) at sosial støtte er viktig for eldre kvinners (50 år og eldre) jobbsøkeatferd. Positiv sosial støtte blir funnet å ha signifikant effekt på intensiteten i jobbsøkingen. Støttende meldinger fra arbeidsløse venner ble oppfattet mer

positivt enn oppfordringer fra personer i arbeid, pensjonister i familien eller venner.

De langtidsledige opprettholder kontakten med arbeidsmarkedet på to måter (Colbjørnsen, 1993). Enten ved å styrke sine kvalifikasjoner gjennom utdanning og omskolering, eller ved å drive jobbsøking. Kvalifikasjonsstrategien er mest effektiv både med tanke på å forebygge sosial mistilpasning, og med sikte på å få nytt arbeid. En annen viktig måte å holde kontakten med arbeidsmarkedet på er gjennom småjobber (Colbjørnsen, 1995). Han finner ubetydelige forskjeller etter alder, kjønn, utdanningslengde og sivilstand når det gjelder hvilke langtidsledige som skaffer seg arbeid. Fagutdanning heller enn lang utdanning ser ut til å være viktig for at de langtidsledige skal få ny jobb. Hvilke mestringsstrategier de langtidsledige bruker ser heller ikke ut til å ha særlig betydning for sjansen for å bli sysselsatt. Relativt få (14 %) kan betraktes som marginaliserte, og de mest marginaliserte er personer over 50 år med bare grunnskole og som tilbringer mye av tiden med omsorgspreget hjemmearbeid.

Er så søkingen mest effektiv når en er i arbeid eller når en er arbeidsløs? Resultatene fra studiene så langt er ikke helt klare. Holzer (1987) finner at søking mens en er arbeidsløs er mest effektiv. Grunnen til dette er at kostnadene forbundet med søking når en er arbeidsløs er høyere enn når en er i arbeid, og at en derfor bruker mer ressurser på jobbsøkingen og har lavere reservasjonslønn i forhold til tilbudt lønn. Dette funnet støttes av Belzil (1996) som finner at søkingen til arbeidsløse er mer effektiv for unge, og særlig for de med lav inntekt. Tre andre studier (van den Berg, 1990; Blau og Robins, 1990; Layard et al., 1991) viser at søking er mest effektiv når en person er sysselsatt, noe som innebærer at det er bedre å ta den første og beste jobben og søke videre derifra, enn å avslå jobbtillbud og vente til "den rette" jobben dukker opp. Dette innebærer at eldre arbeidstakere som ønsker å fortsette å arbeide bør starte jobbsøkingen mens de ennå er i arbeid, og ikke vente til etter at de er arbeidsløse eller pensjonerte.

Et viktig spørsmål er eldre arbeidstakeres vilje og evne til å ta den utdanningen og opplæringen som er nødvendig for å være attraktive i dagens arbeidsmarked. Elman og O'Rand (1998) finner at for arbeidstakere i alderen 45-61 år er deres personlige ressurser

som utdanning og computerferdigheter, og jobbelønning, som kontroll over arbeidsprosessen, viktig. Middelaldrende arbeidstakere med mye ressurser og lav belønning har høyest, og arbeidstakere med lite ressurser og lav belønning har lavest sannsynlighet for å ta utdanning og opplæring. Forholdene på arbeidsmarkedet virker også inn på sannsynligheten for å ta utdanning og opplæring. Å ta opplæring og utdanning relativt sent i karrieren synes å være et forsøk på å opprettholde yrkesmessige fordeler blant de som allerede har et høyt ferdighetsnivå, og er med på å opprettholde deres status og å gi ytterligere karrieremuligheter.

5 ARBEIDSGIVERNES HOLDNING TIL ELDRE ARBEIDSTAKERE

5.1 Aldersdiskriminering og stereotypier

Det har vært en utbredt trend både i norsk og utenlandsk næringsliv de siste årene at en har forsøkt å løse overtallighet i arbeidsstokken først og fremst gjennom å dekruttere eldre arbeidstakere i så stor utstrekning som mulig. Bedriftene oppfordrer ofte eldre arbeidstakere til å førtidspensjonere seg heller enn å hjelpe dem til å finne seg nytt arbeid (Quinn og Burkhauser, 1990; Warr, 1994). Arbeidsgiverne og arbeidstakerorganisasjonene har foretrukket en slik løsning framfor oppsigelse av unge (Dahl, 1991, 1996). I tillegg til andre betraktninger ligger det også en oppfatning om de eldres produktivitet bak slike løsninger, det vil si at de eldres produktivitet ikke blir betraktet å være like høy som yngre arbeidstakeres.

Det finnes flere undersøkelser om arbeidsgivernes holdning til eldre arbeidstakere, og vi skal drøfte resultatene fra disse nedenfor. En av de meste kjente norske studiene er Waldrop (1992). Hun finner at oppfatningene av eldre som arbeidskraft overveiende var positive eller nøytrale, men det kom også fram negative holdninger i en del intervjuer. Egenskaper som erfaring, pålitelighet og lavt sykefravær ble trukket fram som positive egenskaper. Dette hindrer likevel ikke at det var en generell holdning (blant bedriftsledere, tillitsvalgte og de eldre selv) at eldre bør slutte i arbeid for å gi plass til yngre.

Thompson (1991) har gjennomført en survey om i hvilken grad arbeidsgivere i privat sektor orienterte seg mot eldre arbeidstakere. Resultatene fra studien viser at få arbeidsgivere hadde en slik orientering, men de som hadde det begrunnet det med at gruppen var mer pålitelig, og at de ble kunne utføre de jobbene arbeidsgiveren tilbød. Det ble oppfattet å være et problem at det var få eldre arbeidssøkere og mangel på ferdigheter og kvalifikasjoner blant eldre arbeidere. Decker (1983) finner at handelshøyskolestudenter rangerte eldre lavere på holdningsdimensjoner som selvstendighet, effektivitet og personlig egnethet, og konkluderte at de eldre fremdeles ville bli diskriminert. Slater og

Kingsley (1976) fant at yngre arbeidsgivere rapporterte mindre fordelaktige holdninger til eldre arbeidstakere enn eldre arbeidsgivere, og at arbeidsgivere i bedrifter med mange eldre hadde mer fordelaktige holdninger til denne gruppen. Finkelstein og Bruke (1998) finner at alderen til lederne påvirker bildet av omgivelsene og hvem de ansetter. Eldre ledere har en mer positiv oppfatning av eldre enn yngre ledere. Flere studier viser at eldre arbeidstakere blir oppfattet som å ha større sannsynlighet for å ha dårligere helse, kortere ansettelsesperiode, mindre endringsvillige, mindre kreative, mer forsiktige, å ha lavere fysisk kapasitet, mindre interessert i teknologisk endring, mindre opplærbare og mer utsatt for ulykker (f.eks. Rosen og Jerdee, 1976a, 1976b; Craft et al., 1979). Til tross for funn som setter spørsmålstegn ved slike stereotypier (Davis og Sparrow, 1985; Downs og Clarke, 1991; Casey et al., 1993; Warr og Pennington, 1994) synes det som at det er en utstrakt diskriminering, både direkte og indirekte av eldre. Steinberg et al. (1996) hevder på bakgrunn av en undersøkelse blant arbeidstakere og ledere i Australia at eldre arbeidstakere er unge i forhold til forventet levealder. Eldre blir betraktet å ha en del fordelaktige egenskaper som for eksempel lojalitet, men blir ikke sett på som tilpasningsdyktige. Arbeidstakere i alderen 25-39 år ble foretrukket i forhold til de kvalitetene og ferdighetene som ble ansett å være viktige på arbeidsplassen, og det var minimal interesse i å rekruttere noen over 45 år. Johnson og Neumark (1997) analyserer konsekvensene av selvrapportert aldersdiskriminering i form av ikke å ha fått opprykk, blitt degradert eller oppsagt, ikke ansatt etc. på grunn av alder. Arbeidstakere som rapporterer aldersdiskriminering hadde større sannsynlighet for å forlate sin arbeidsgiver, og hadde mindre sannsynlighet for å være sysselsatt (selv når det kontrolleres for personlige karakteristika og andre forhold) enn arbeidstakere som ikke rapporterer om diskriminering.

Arrowsmith og McGoldrick (1996) finner at de stereotype synspunktene til lederne ikke er direkte knyttet til organisasjonens praksis. Taylor og Walker (1998) går videre på denne problemstillingen. Analysen deres indikerer at holdninger knyttet til rekruttering, opplæring og forfremmelse var: oppfattet læringsevne, kreativitet, forsiktighet, fysisk styrke, sannsynligheten for en ulykke og evnen til å arbeide med yngre arbeidere.

Holdninger som ikke hadde sammenheng med rekrutteringspraksis var: oppfattet produktivitet, pålitelighet, evne til å tilpasse seg ny teknologi, interesse i teknologisk endring og fleksibilitet. Forfatterne hevder at det er viktig å forsøke å få vekk de stereotype holdningene til eldre dersom barrierene skal bli lavere. Både her og i tidligere arbeider hevder de at utdanning ikke er det eneste saliggjørende, og bare vil ha begrenset virkning på arbeidsmarkedsdeltakelsen blant de eldre.

En rekke studier av eldre arbeidstakers erfaringer i arbeidsmarkedet tyder på at eldre som søker arbeid blir betydelig diskriminert av arbeidsgiverne (McEvan, 1990; Laczko og Phillipson, 1991; Taylor og Walker 1991; Walker og Taylor, 1993; Itzin og Phillipson, 1993). Ginn og Arber (1996) undersøker kjønnsforskjeller i holdning til sysselsetting blant britiske menn og kvinner i alderen 40-59 år. 64 % av kvinnene og 66 % av mennene over 40 år sa at alder var den viktigste barrieren for å få en bedre jobb. Lewis og McLaverty (1991) fant i en survey blant arbeidsgivere at 36 % rapporterte at alder var en barriere for intern forfremmelse i deres organisasjon, og at 45 % ikke hadde fått noen utviklingsmuligheter de siste fem årene.

I annonser hvor det søkes etter arbeidskraft blir ofte alder oppfattet som en viktig barriere for å søke, fordi et aldersintervall ofte er spesifisert. Men det er også ofte slik at andre opplysninger i utlysningstekstene kan diskriminere eldre – spesifisering av utdanning, kvalifikasjonskrav, erfaringsbakgrunn etc. kan innebære at en yngre passer bedre enn en eldre til jobben eller bedriften (McGoldrick og Arrowsmith, 1992). Alderen til personen som gjennomfører jobbintervjuet er også en faktor som blir oppgitt som grunn for ikke å få en jobb. Perry et al. (1996) hevder på bakgrunn av sin forskning at de som evaluerer eldre arbeidstakere er sterkt påvirket av sine holdninger til eldre i utvelgelsesprosesser til jobber. Et større antall potensielle år i arbeid, "papirkvalifikasjoner" og større tilpasningsdyktighet er noen av grunnene til at arbeidsgivere foretrekker å ansette yngre arbeidstakere selv om eldre er mer pålitelige. En annen sterk følelse er at arbeidsgivere ikke ønsker å lære opp eldre arbeidstakere. En rekke følte at de eneste jobbene som var tilgjengelige for dem var deltidsarbeid og/eller jobber med dårlig lønn (Taylor og Walker, 1998). Dette kan eksemplifiseres med studien til Chiu og Ngan (1996) som har studert

eldre arbeidstakeres muligheter på arbeidsmarkedet i Hong Kong. De finner at eldre har høyere ledighetsrater, og at det blant de som finner arbeid er mange marginaliserte og som er i dårlig betalte jobber og som har ufaglært manuelt arbeid. Det er utbredt motstand blant arbeidsgivere i Hong Kong mot å ansette eldre, og aldersbegrensninger eksisterer for mange jobber, særlig for kvinner. Passende alder for kvinner blir satt lavere enn for menn til tross for at levealdersforventningen er høyere for kvinner enn for menn. Også Heywood et al. (1999) har analysert faktorer som er avgjørende for ansettelse av eldre arbeidstakere i Hong Kong. Mange bedrifter har eldre ansatte, men de ansetter ikke nye eldre. Dette mønsteret synes å reflektere økonomiske krefter heller en offentlig politikk, gitt at ingen lover hindret aldersdiskriminering eller krevde ensartede frysegoder. De empiriske funnene er konsistente med to sentrale hypoteser. For det første er både arbeidstakere og bedrifter mer villige til å investere i opplæring når arbeidstakerne er unge. For det andre er utsatt kompensasjon mer effektiv for å avsløre skulking ("shirking") blant unge enn blant eldre arbeidstakere, og er også mer akseptert av unge. Forfatterne konkluderer med at: ". . . the reduced hiring opportunities for older workers observed in many countries may be a natural response to specific training provision and to monitoring problems" (Heywood et al., 1999: 457).

Mange arbeidsgivere blir funnet å ha en ambivalent holdning til eldre arbeidstakere. Selv om de blir sett på som mer effektive enn gjennomsnittet i forhold til erfaring, lojalitet, pålitelighet, samvittighetsfullhet og teamarbeid, blir de sett på som mindre tilpasningsdyktige enn gjennomsnittet (Warr og Pennington, 1994). Det viser seg at få arbeidsgivere har et helhetlig syn på betydningen av gruppen i personalpolitikken, og at personalpolitiske målsettinger om like muligheter ikke følges opp i nedbemannings- og pensjoneringspolitikken (Casey et al., 1993). Som en reaksjon på de demografiske endringene har enkelte arbeidsgivere tatt aktive skritt for å rekruttere eldre (Metcalf og Thompson, 1990). Men mange arbeidsgivere føler at eldre bare passer for arbeid med få ferdighetskrav, lite ansvar og repetitive arbeidsoppgaver, mens fysisk krevende eller IT-baserte jobber ble sett på som lite passende. Metodene som ble brukt til å rekruttere eldre var blant annet å skape mer deltidsarbeid, og å gi alle deltidsarbeiderne permanent status og pensjonsrettigheter for å gjøre jobbene mer attraktive.

Arbeidsgiverne og arbeidsmiljøet ønsker i en del tilfeller å ha autoritetsstrukturer ved å la sjefer være eldre enn sine underordnede. Arbeidsgiverne vil også ofte foretrekke et bestemt blandingsforhold mellom ansatte i ulike aldersgrupper for å oppnå et effektivt læringsmiljø, men også fordi sammensetningen kan påvirke arbeidsmiljøet og samarbeidsforholdene. Alderen til arbeidstakeren kan påvirke kommunikasjonen mellom for eksempel kunder og selgere, og være en grunn til at arbeidsgivere foretrekker unge personer til å selge visse produkter. Den relasjonelle kompetansen kan også variere med alderen. Nettverkene endres ved at personen dør, flytter eller skifter jobb. Incentivene til å fornye nettverkene kan svekkes.

Taylor og Walker (1994) finner at alder er en viktig faktor ved rekruttering, ved at mange foretak har offisielle eller uoffisielle øvre aldersgrenser. Men de fant også at det er viktige forskjeller mellom ulike næringer, der produksjons- og konstruksjonsbedrifter bruker førtidspensjonering og ulike strategiske tilpasninger til den aldrende arbeidsstyrken, mens servicesektoren i større grad ville rekruttere eldre. De finner også at den viktigste faktoren mot rekruttering av eldre arbeidere er mangel på passende ferdigheter. Forfatterne konkluderer med at utdanningsstrategien som regjeringen i Storbritannia legger opp til ikke vil ha noen særlig effekt på utsiktene for eldre arbeidere. Gruppen vil sannsynligvis være henvist til valget mellom ufaglært/lavtlønnet arbeid i servicesektoren, eller å være uten arbeid.

Bedriftenes strategiske tilpasninger til en aldrende arbeidsstyrke er det foreløpig lite kunnskap om. Atkinson (1989) har foreslått en firefelts modell for arbeidsgivertilpasning som en prosess hvor en går gjennom ulike steg. I modellen blir arbeidsgivernes politikk delt inn i taktiske etterspørselstiltak som økt overtid, taktiske tilbudssidetiltak som rekruttering av kvinner og eldre, og til slutt strategiske etterspørselstiltak som mer opplæring og omskolering. Taylor og Walker (1994) relaterer sine funn til denne modellen, og finner som nevnt i avsnittet ovenfor at arbeidsgivernes politikk i bygg og anlegg og produksjonssektorene legger vekt på etterspørselstrategier, mens servicesektoren er mer orientert mot tilbudssidestrategier.

Et spørsmål som har vært diskutert er om utformingen av pensjonsordninger påvirker rekruttering av eldre arbeidstakere. Dette er analysert av Garen et al. (1996) som skiller mellom to typer pensjonsordninger: "Defined contribution pensions are essentially tax-deferred savings plans, where both employer and employee may make contributions which then accrue interest", og "Defined benefit pensions use years of service, salary, and a generosity factor in a formula to determine the employee's retirement benefit." Arbeidsgivere som tilbyr "defined contribution pension plans" skiller ikke mellom arbeidstakere på bakgrunn av alder når de skal ansette nye. Arbeidsgivere som tilbyr "defined benefit pension plans" sysselsetter eldre arbeidstakere, men ansetter dem ikke i nybegynnerjobber. Eldre arbeidstakere er således på lik linje med yngre når det gjelder konkurransen for deltidsjobber eller jobber med få frynsegoder. De har imidlertid en konkurransemessig ulempe når de konkurrerer om fulltids nybegynnerjobber med "defined benefit pension".

5.2 Personalpolitikk

Trender i arbeidsmarkedet indikerer at eldre arbeidstakere kan komme til å spille en stadig økende rolle i arbeidslivet på grunn av den demografiske utviklingen. Den teknologiske revolusjonen skaper dessuten jobber som er mindre fysisk krevende slik at personer kan jobbe lengre, og eldre arbeidstakere vil bidra mer til økonomisk vekst.

Den aldrende befolkningen ført til bekymringer, men foreløpig synes det først og fremst å være større bedrifter som er opptatt av denne problemstillingen. Fokus har her skiftet fra nedbemanning til aldring og personalplanlegging (Patrickson og Hartmann, 1995). Bedrifter som har som mål å ansette og beholde eldre arbeidstakere predikeres å komme i en bedre konkurransesituasjon i framtiden (Carmody og Adie, 1990; Galen 1993). Opplæring og utdanning, fleksible arbeidsarrangement, knyttet både til arbeidstid, deling av jobb og muligheter til å ta seg av syke familiemedlemmer blir framhevet, sammen med karriereplanlegging. Å integrere slike personalpolitiske tiltak er, som vi skal se nedenfor, bra for foretaket.

I litteraturen ser det særlig ut til at det er enkelte japanske og amerikanske bedrifter som har endret personalpolitikken som et resultat av aldringen i arbeidsstyrken. I Japan var 30 % av arbeidstakerne mellom 40 og 59 år og 30 % under 25 år i 1950. I 1995 var 50 % mellom 40 og 59 år, og bare 10 % yngre enn 25 år. Disse demografiske endringene har presset fram betydelige endringer i kompensasjonssystemene og personalpolitikken i mange japanske bedrifter. Til tross for press fra regjeringen har bedriftene vært tilbakeholdne med å øke pensjonsalderen på grunn av høye kostnader forbundet med å beholde eldre arbeidstakere under de nåværende kompensasjonssystemene. I bedrifter hvor den obligatoriske pensjonsalderen er blitt økt, har arbeidsgiverne introdusert tidligpensjonering, økt omfanget av overføring av eldre til søsterbedrifter og endret livstids lønnsprofil for å redusere de relative kostnadene til eldre arbeidstakere (Clark og Ogawa, 1996). Tradisjonelt har livstidsansettelsene i japanske firma betydd lav pensjonsalder, men som en respons på en aldrende arbeidsstyrke har det vært en gradvis økning i prestasjonslønnssystemet og redusert betydning av livstidsansettelser og lønn etter ansiennitet. Det innebærer også at en har endret personalpolitikken gjennom å øke pensjonsalderen, gjennom å tillate resysselsetting etter pensjonering og hjelp til plassering av pensjonerte arbeidstakere. Historisk var den mest vanlige pensjoneringsalderen i Japan 55 år, men nå har over $\frac{3}{4}$ av alle bedriftene etablert obligatorisk pensjonsalder på 60 år eller mer. Nesten alle bedrifter av en viss størrelse krever at deres mannlige ansatte pensjonerer seg ved oppnådde 60 år. Til tross for dette har Japan den høyeste arbeidsmarkedsdeltakelsen blant menn over 60 år i den industrialiserte verden, og over halvparten av japanske menn blir i arbeidsstyrken til de er 70 år. I tillegg har Japan en av de høyeste levealderforventningene i utviklede land, og de fleste japanske menn sier at de ønsker å arbeide etter å ha passert 60. Obligatorisk tidligpensjonering samsvarer derfor ikke med arbeidstakernes ønsker, og er heller ikke konsistent med forventninger om lang levetid. Eldre arbeidstakere forlater sine karrierejobber og tar seg ny jobb før de forlater arbeidsstyrken for godt. Det japanske systemet med livstidsansettelser fungerer som en mekanisme for mange personer til å finne seg nytt arbeid etter tidligpensjoneringen.

Mange japanske bedrifter lar utvalgte ansatte bli i bedriften etter at obligatorisk pensjonsalder er nådd. Dette er formalisert gjennom to ulike typer programmer:

resyssetting og forlenget sysselsetting. Resyssettingsprogrammet krever at arbeidstakerne først avslutter sin kontrakt med bedriften før de blir ansatt på nytt. Forlenget sysselsetting tillater utvalgte arbeidere å fortsette å arbeide etter å ha oppnådd obligatorisk pensjonsalder. Disse programmene gir større fleksibilitet for arbeidsgiverne enn det en standard økning i pensjoneringsalderen fordi bedriften selv kan bestemme hvilke arbeidere de ønsker skal bli værende. Eldre arbeidstakere som blir valgt ut for resyssetting blir imidlertid som regel "degradert" til jobber med lavere status, de har mindre ansvar og får betydelig lavere lønn (Rebick, 1993). I tillegg har en rekke større bedrifter en rekke andre program for eldre arbeidstakere som hjelp til å finne nytt arbeid, opplæring for sysselsetting i andre bedrifter, ulike rådgivningstjenester og hjelp til å starte ny bedrift etter pensjoneringen.

Re-syssetting er generelt mindre sannsynlig blant arbeidstakere som pensjonerte seg i større bedrifter, og er mest sannsynlig for de som hadde stillinger som "company director" og "division manager". Nesten 95 % av de som fortsetter å arbeide etter obligatorisk pensjonering ble ansatt i mindre bedrifter og mindre prestisjefylte jobber. I gjennomsnitt jobber de av pensjonistene som får slik jobb, i ytterligere fem år etter pensjoneringstidspunktet.

En undersøkelse gjennomført av den japanske regjeringen av 14 bedrifter viser at bedriftene for det første presset gjennom obligatorisk pensjonering i lav alder for personer i administrative stillinger og lederstillinger. For det andre har betydningen av ansiennitet i lønnsfastsettelsen blitt redusert i mange av bedriftene. For det tredje hadde alle bedriftene resyssettingspolitikk. I mange tilfeller ble størrelsen på pensjonsytelsene for resyssette arbeidstakere tatt i betraktning i lønnsfastsettelsen. For det fjerde er lønnen for eldre arbeidstakere blitt systematisk redusert i mange bedrifter.

Den japanske regjeringen har satt i verk flere tiltak for å oppmuntre til sysselsetting av eldre. En forsøker å få arbeidsgiverne til å øke pensjoneringsalderen til 65 og å få en lovfastsatt obligatorisk pensjonsalder på minst 60 år. En lov for å stabilisere sysselsettingen av eldre personer innebar en subsidiering av bedrifter hvor mer enn 4 % av

de ansatte er i alderen 60-64 år, det vil si at de mottar støtte for hver ekstra eldre arbeidstaker de sysselsetter. Størrelsen på subsidien varierer betydelig med andelen eldre arbeidstakere og størrelsen på bedriften. Det langsiktige perspektivet er å øke pensjonsalderen til 65 år. For å nå dette målet er et annet subsidieringsprogram blitt innført. Bedrifter som gjennomfører et anbefalt system for fortsatt sysselsetting for eldre arbeidstakere mottar støtte under dette programmet. Arbeidsgivere som gir en kort friperiode til sin eldre arbeidstaker før de går over til "postretirement"-jobber, er kvalifisert til å motta slik støtte. Siden 1989 har det japanske arbeidsdepartementet gitt subsidier til arbeidstakere som er 60 år eller eldre, og som forventes å pensjonere seg i løpet av ett år. Disse blir sent til en offentlig yrkesskole for å lære seg nye ferdigheter. Bedriftene må gi lønn til arbeidstakerne i opplæringsperioden, mens myndighetene tilbakebetaler bedriftene for deler av lønnen (mellom $\frac{1}{4}$ og $\frac{1}{3}$). Ved siden av disse ulike subsidieringsprogrammene har regjeringen tatt initiativ til flere tiltak for å heve pensjonsalderen i bedriftene, og for å stimulere til resysselsetting. For eksempel regionale informasjonsmøter for å understreke betydningen av eldre arbeidstakere, men en har også laget video med instruksjoner for eldre jobbsøkere. Målsettingen med alle disse tiltakene er å øke jobbmulighetene for eldre arbeidstakere for å redusere de finansielle problemene forbundet med å øke normal pensjoneringsalder gjennom trygden. Å øke obligatorisk pensjonsalder vil øke arbeidskostnadene for arbeidsgiverne, og som et resultat er bedriftene motstandere mot tiltakene for å øke pensjonsalderen. I tillegg er yngre arbeidstakere skeptiske fordi en økning av pensjoneringsalderen vil påvirke deres framtidige karriere- og opprykksmuligheter.

Clark og Ogawa (1996) har studert sysselsettingsmulighetene til japanske menn etter at de er blitt pensjonert. Resultatene viser at resysselsetting hos karrierearbeidsgivere er mindre hyppig blant store arbeidsgivere, men at ny jobb hos en underavdeling eller forretningspartner er mer vanlig blant arbeidstakere fra store bedrifter. Arbeidstakere med mye utdanning ble i større grad i arbeidsstyrken, men utdanning hadde ikke signifikant effekt på sannsynligheten for å bli hos arbeidsgiveren eller for skifte til en forretningsforbindelse eller underavdeling. Arbeidstakere som hadde hatt lederstillinger hadde øyere sannsynlighet for å fortsette i arbeidsstyrken og høyere sannsynlighet for å

bli ansatt av den tidligere arbeidsgiveren. De hadde også høyere sannsynlighet for å få arbeid i underavdelinger eller hos forretningspartnere enn andre ansatte. Arbeidstakere med lang ansiennitet hadde høyere sannsynlighet for å få jobb i datterselskap eller hos forretningspartner. Det er en betydelig bevegelse av pensjonister mellom bransjer og typer bedrifter. Arbeidstakerne har en tendens til å gå til mindre bedrifter, men mange går til mer prestisjefylte jobber i disse bedriftene. Dette tillater enkelte eldre menn å bli i bedriften etter obligatorisk pensjonsalder, og hjelper andre med å finne seg nytt arbeid i underavdelinger eller hos forretningspartnere. Eldre menn vil også gjerne fortsette å arbeide etter å ha blitt presset til å pensjonere seg, og arbeidsgiverne hjelper mange med å finne nytt arbeid. Analysen viser også at arbeidsgiverne behandler arbeidstakere med mye kunnskapskapital og de som har hatt lederstillinger bedre enn arbeidstakere generelt. Dette er konsistent med betydningen av tilegnelse av kunnskapskapital og dens betydning for bedrifter.

En av åtte amerikanere er i dag eldre enn 65 år, og i år 2030 vil andelen øke til en av fem. Allerede når utgjør personer over 55 år om lag 20 % av den amerikanske befolkningen, og en frykter mangel på arbeidskraft i årene framover. En del amerikanske bedrifter har allerede tatt trusselen om mangel på arbeidskraft alvorlig, og satt i gang ulike programmer (Mor-Barak og Tynan, 1993). De økonomiske besparelsene er til dels betydelige, og Travelers Company har beregnet at de sparer USD 1 mill per år ved å bruke eldre til å fylle midlertidige stillinger. Days Inn, en stor hotellkjede i USA reduserte turnover i sine reservasjonssenter fra 130 til 2 % og oppnådde 40 % reduksjon i opplærings- og rekrutteringskostnader ved å introdusere et program for rekruttering av eldre arbeidere (Encel, 1992; Kaeter, 1995). Flere andre bedrifter, som for eksempel Builders Emporium, har også redusert turnover i arbeidsstokken betydelig ved å fylle ledige stillinger med eldre arbeidstakere. Western Savings and Loan Association i Arizona foretrekker eldre personer i kasse og kundebehandlingsposisjoner på grunn av deres modenhet og livserfaring som gjør dem bedre skikket til slikt arbeid enn yngre. Flere bedrifter har programmer som tilpasser arbeidet til Eldres behov. For eksempel at jobber deles mellom to eller flere, fleksitid og redusert arbeidstid er virkemidler som er blitt brukt i Stouffer Foods, Varian Associates, Warren Publishing Company og Polaroid. Disse programmene stimulerer til at

arbeidstakerne forlenger sin yrkesaktive karriere og blir i bedriftene lengre. Polaroid kaller sitt program typisk nok for "Positive Transitions".

McDonald's har et interessant program som vi skal beskrive litt nærmere. McDonald's har innført et program som de kaller McMaster i USA som innebærer rekruttering og opplæring av eldre arbeidere i sine hurtigmatrestauranter med stor suksess. I en fire-ukers periode får kandidatene veiledning av McDonald's ledere, i form av klasseromsundervisning, operasjonell demonstrasjon og opplæring i en rekke ulike arbeidsoppgaver. De lærer hvordan de skal bruke de datastyrte kassaapparatene, hvordan de skal lage salat og koke pommes frites, kundeservice osv. På slutten av opplæringsperioden har McMaster-ansatte en avslutningsseremoni. Deretter blir de integrert i arbeidsstokken på den restauranten hvor de er blitt opplært. På den annen side må også ledere og ansatte gjennomgå sensitivitetstrening for å avlive myter og svare på spørsmål om eldre arbeidere. En legger vekt på teambyggingssesjoner der ansatte og ledere forsøker å skape en "familiefølelse" blant de som arbeider i restaurantene. Allerede i dag vil mer enn "40.000 senior employees serve McDonald's customers worldwide" (Solomon, 1995).

5.3 Arbeidsgivernes holdning til ansettelse av langtidsarbeidsløse

De arbeidssøkendes atferd kan mislykkes på grunn av tre forhold (Layard et al., 1991). For det første at arbeidsgiverne har blitt mer restriktive med ansettelser på grunn av lover om arbeidervern som vanskeliggjør oppsigelser, og som kan medføre relativt store kostnader. For det andre av økt ineffektivitet hos de arbeidsløse selv på grunn av demoralisering fra langtidsarbeidsløshet, eller økt relativ nytte av arbeidsløshet. Motivasjonen til å søke arbeid kan bli påvirket av kompensasjonsgraden, tildelingskriteriene, av ledigheten i området der en bor, og av varigheten av ledighetsperioden. For det tredje av økt selektivitet fra arbeidsgivernes side som kommer av at de arbeidsløse har blitt mindre attraktive, for eksempel at det er flere langtidsledige.

Det er et vesentlig poeng at det ikke nødvendigvis bare står på den arbeidsløse selv når det gjelder å finne seg arbeid. Arbeidsgiverne kan være reserverte når det gjelder å ansette arbeidsløse, og i særdeleshet langtidsarbeidsløse. Det er lite forskning som går direkte på

eldre, men en kan relativt trygt regne med når holdningen til langtidsarbeidsløse generelt er negativ til langtidsarbeidsløse er det ikke de eldste som kommer best ut i denne gruppen.

Eldre arbeidstakere har blitt sterkt rammet av nedbemannings- og omstruktureringsprosesser, særlig i store organisasjoner. I disse organisasjonene er også de eksterne barrierene for eldre arbeidstakere høye for å få ny jobb, og utsiktene synes å være best i små og mellomstore bedrifter (Arrowsmith og McGoldrick, 1997). Lederne her er mer opptatt av sysselsettingsstabilitet og vekst, og føler at de kan gjøre seg nytte av ferdighetene og evnene til arbeidstakere som har blitt oppsagt i større bedrifter. Mindre arbeidsgivere kan også være bedre i stand til å nå og tilpasse eldre arbeidstakere gjennom større fleksibilitet og mindre formelle rekrutterings- og seleksjonsmetoder, og i individuelle forhandlinger i forhold til lønn og arbeidsbetingelser for øvrig. Resultatene tyder også på at eldre arbeidstakere kan bli sett på som et potensielt substitutt for yngre arbeidskraft særlig etter som mange ledere tror at tilgangen på gode eldre arbeidstakere er økende.

I Norge ble det i 1992 gjennomført en holdningsundersøkelse blant 501 toppledere og andre i bedriftens ledergruppe i selskaper med fem millioner kroner eller mer i omsetning (publisert i Dagens Næringsliv, 17.09.92). Data viser at norske arbeidsgivere ikke har noen iboende grunnleggende skepsis til arbeidsledige i sin alminnelighet, men den negative holdningen øker kraftig når ledigheten har vart et halvt år eller mer. Etter en måneds ledighet er det bare 1 % som mener at arbeidssøkeren er lite attraktiv å ansette, etter 6-11 måneder 34 %, og etter 12 måneder eller mer 43 %. Disse tallene bekreftes av Larsen (1995) som finner at de arbeidsløses muligheter til å få seg arbeid i liten grad svekkes dersom de har vært ledige under et halvt år, men svekkes betydelig når ledigheten varer lengre enn dette. Å bruke ledigheten aktivt til å forsøke å skaffe seg eller kvalifisere seg til arbeid oppfattes ofte som positivt, og kan øke mulighetene for ansettelse. Funn fra Nederland (Henkens et al., 1996) viser at reintegrering gjennom et normalt fungerende arbeidsmarked i hovedsak bare finner sted det første året etter oppsigelsen. Dersom en ikke finner ny jobb fører det til motløshet og resignasjon. Intervensjon i form av

reorientering og opplæring må skje tidlig i ledighetsperioden. Fra arbeidsgivers synspunkt er det liten interesse for de som er arbeidsløse etter ett år.

Åberg (1998) hevder at funnet om at jo lengre en har vært arbeidsløs, desto vanskeligere er det å få arbeid, gir støtte til seleksjonsforklaringen som innebærer at arbeidsgiverne velger bort de som har vært arbeidsløse lengst. Dette kan komme av at de tror at arbeidsløsheten har forringet deres arbeidsevne, eller at de langtidsarbeidsløse av andre grunner befinner seg i en dårligere konkurransesituasjon.

De negative holdningene til langtidsledige bygger på tro på at de mangler visse nødvendige kjennetegn som motivasjon, gode arbeidsvaner, evne til å gjøre jobben, og fleksibilitet. Arbeidsgivernes tro på og holdning til de langtidsledige var påvirket av tidligere kontakt (gjorde dem mer positive), tidligere erfaring med å ansette dem (generelt forbedret holdning), og tidligere nedbemanning i organisasjonen eller i liknende foretak lokalt. Det viser seg også å være mindre diskriminering mot de langtidsarbeidsløse i områder med høy langtidsarbeidsløshet, og i yrker med knapphet på arbeidskraft (Layard et al., 1991). Kort sagt: Jo mer erfaring arbeidsgiverne har med langtidsarbeidsløse, enten direkte eller indirekte, desto mindre negative er de til denne gruppen. Disse resultatene kan tyde på at deres holdninger et stykke på vei er basert på stereotypier. Det er imidlertid ikke bare slik at det er arbeidsgiverne som har negativ holdning til de langtidsarbeidsløse. Winter-Ebmer (1991) finner på bakgrunn av data fra Østerrike (1991: 38) at: ". . . both employment office and recruiting employers discriminate against the long-term unemployed." Han (1991: 35) finner også at arbeidsgiverne belønner fleksibilitet og mobilitet hos jobbsøkerne: ". . . candidates applying for a different occupation (mismatch) than they have done before are privileged, as well as those with short previous jobs."

Dette blir støttet av ECON (1997) som har analysert arbeidsmarkedspolitikken overfor arbeidsløse eldre arbeidstakere (over 50 år). I rapporten pekes det blant annet på at resultatkravene i arbeidsmarkedsetaten (antall formidlinger) fører til at fokus rettes mot de arbeidstakerne som det er lettest å formidle, det vil si de unge og ressurssterke – personer som har størst sannsynlighet for å finne seg arbeid på egenhånd, og ikke eldre arbeidsløse.

Ledige som har større problemer med å finne seg arbeid, får mindre oppmerksomhet enn ønskelig. Men det er også slik at mange arbeidsløse ikke legger vekt på å søke ledige jobber, og at mange eldre ikke søker på en riktig måte, og at de søker jobber som de ikke er kvalifisert for. Regelverket for eldre svekker også motivasjonen til jobbsøking. Lønnstilskuddsordninger blir omtalt som virkningsfullt for eldre arbeids-søkere, og er en døråpner. AMO-kurs er lite relevant å bruke for eldre arbeidstakere, unntaket er klart yrkesrettede kurs. Formidlerne peker på en rekke objektive hindringer for å ansette eldre arbeidstakere, som blant annet høye lønnskostnader, høye pensjonsutgifter, lav formell utdanning, strukturelle endringer i arbeidsmarkedet og mindre omstillingsevne. I tillegg pekes det også på mer subjektive forhold som at eldre arbeidssøkere ikke passer inn i bedriften av sosiale og kulturelle årsaker, at de mangler motivasjon i prosessen med å søke arbeid og at det er en utbredt holdning i det norske samfunnet at 60-åringer bør kunne få trygd dersom de ønsker det. De gode mulighetene til tidligpensjonering fører til svekket motivasjon til å søke arbeid, og dermed lav søkeaktivitet og søkeintensitet. Attførings-tiltakene over for yrkeshemmede arbeidssøkere over 55 år lykkes også relativt dårlig.

5.4 Delvis pensjonering

Et tema som lenge var neglisjert i litteraturen er delvis pensjonering. Det er ikke slik at alle pensjonerer seg fullt ut, noen trekker seg bare delvis tilbake fra arbeidslivet og jobber for eksempel halv dag. Andre blir pensjonister på full tid, men tar seg nytt arbeid senere. Deltidsarbeid er et populært alternativ for mange eldre, og i USA er delvis pensjonering relativt vanlig i følge Ruhm (1990a). Men også i Sverige er deltidspensjonering utbredt etter at det i 1993 ble mulig å ta ut $\frac{1}{4}$, $\frac{1}{2}$ og $\frac{3}{4}$ pensjon (Wadensjö, 1996). I perioden 1960 til 1993 var det eneste alternativet til fulltidspensjon halv pensjon.

Temaet har imidlertid fått økt oppmerksomhet både i Europa (f.eks. Delsen og Reday-Mulvey, 1996) og USA (f.eks. Ruhm, 1990a, 1990b, 1991; Quinn og Kozy, 1996) de siste årene. Delsen og Reday-Mulvey (1996) gir for øvrig en grundig oversikt over delvis pensjonering i en del OECD-land. En av grunnene til økt fokus på delvis pensjonering er at en gradvis reduksjon i arbeidstiden kan være en måte å unngå pensjonssjokket på, som en overgang fra fulltidsarbeid til fulltidspensjonering ofte innebærer for mange. Men det

kan også være en måte å få folk til å stå lenger i arbeid på, og dermed redusere pensjonsbyrdene for det offentlige. Nederlenderen Delsen (1996) viser til erfaringer i Sverige, og konkluderer sin studie med at deltidsarbeid kan være en måte å redusere og eventuelt reversere omfanget av førtidspensjonering. Deltidsarbeid for eldre arbeidstakere har vært med på å hindre oppsigelser og redusere omfanget av full førtidspensjonering og full uførepensjonering. Det har også hatt positive helsemessige effekter for eldre arbeidere. Introduksjon av delvis pensjonering har redusert kostnadene ved førtidspensjonering, og kan bidra i kampen mot arbeidsløshet ved redistribuering av arbeid. Det har også reversert den nedadgående trenden i arbeidsmarkedsdeltakelsen til eldre arbeidere.

Det er funnet at høy lønn reduserer sannsynligheten for delvis pensjonering ved å øke sannsynligheten for å bli i arbeidsstyrken på full tid. Berettigelse til pensjoner og selvrapportert dårlig helse reduserer også sannsynligheten for delvis pensjonering, men i disse tilfellene fordi de fremmer full tilbaketreking fra arbeidsstyrken (Gustman og Steinmeier, 1984; Burtless og Moffitt, 1985; Honig, 1985; Honig og Hanoch, 1985). Det er også vist at jo høyere den potensielle trygdeytelsen er, desto større er tilbøyeligheten til delvis pensjonering (Boskin og Hurd, 1978; Gustman og Steinmeier, 1984), men det er også resultater som gir motsatt resultat (Honig, 1985; Honig og Hanoch, 1985). Det er i tillegg funnet forskjeller mellom kvinner og menn, og mellom ulike raser og etniske grupper (Quinn og Kozy, 1996).

En interessant studie er gjennomført av Hayward et al. (1994) som estimerer faktorer som påvirker omfanget av arbeid etter førtidspensjonering. De finner at ny inngang til arbeidslivet skjer raskt – typisk innen ett år eller to. Arbeidstakere med stabil yrkeshistorie hadde mindre tilbøyelighet til å gå inn igjen i arbeidsstyrken enn de som hadde en mer mobil yrkeshistorie. Finansielle ressurser hadde ingen betydning. Personer som hadde vært selvstendig næringsdrivende hadde større sannsynlighet for å begynne å arbeide enn personer som hadde vært i privat eller offentlig sektor. Helse er viktig, og de med dårlig helse har minst sannsynlighet for å ta seg nytt arbeid. Gifte pensjonister med ektefeller ute av arbeidsstyrken har også liten sannsynlighet for å ta nytt arbeid. Ved å skille mellom

fulltids- og deltidsarbeid kommer det fram interessante forskjeller. De som ikke er dekket av private pensjoner tar i større utstrekning fulltidsarbeid. Personer med lite utdanning tar deltidsarbeid. Personer som har hatt jobber som krever komplekse ferdigheter tar deltidsarbeid. Ser en bort fra uføre, tar personer med mindre helseproblemer ofte deltidsarbeid. Det er også geografiske forskjeller, og personer som bor i by har lavere sannsynlighet for å ta fulltidsarbeid enn de som bor i mindre urbane områder. Arbeidsløshetsraten reduserer naturlig nok sannsynligheten for fulltidsarbeid.

Kunnskapen er liten om hvordan denne arbeidsmarkedstilpasningen fungerer, men Kaye et al. (1999) har gjennomført en undersøkelse hvor de ser på faktorer som fører til jobbkvalitet og tilfredsstillelse blant deltidsarbeidende eldre. De finner at arbeidet spiller en viktig sosial funksjon, og at dette kompenserte for til dels lav lønn og få frynsegoder.

Norske studier har også analysert arbeidsaktiviteten blant alders- og uførepensjonister. Allerede tidlige studier viste at uførepensjonistene var "arbeidsvillige" (Ruud et al., 1973; Kildal, 1976). Disse funnene blir støttet av Øverbye (1998) som har gjennomført en undersøkelse av uføre- og alderspensjonisters aktivitet på arbeidsmarkedet. Han finner at andelen uførepensjonister som tjener penger ved siden av pensjonen var om lag 20 % i 1996, og har sunket noe over tid. Av disse tjener den største delen mindre enn 0.1 G på årsbasis. Det er en tendens til opphopning rundt fribeløpsgrensen 0.5 G, noe som trolig skyldes regelendringer i perioden 1989-91 (innstramming – ingen kunne tjene mer enn 0.5 G og samtidig motta full uførepensjon). Uførepensjonistene justerer sin arbeidsinnsats etter hvert som kunnskapen om reglene sprer seg. Det viser seg at andelen yngre uførepensjonister (under 36 år) med arbeid er stigende, mens andelen eldre (over 47 år) er synkende. Det synes som at unge uførepensjonister har en klarere tilknytning til arbeidsmarkedet enn tidligere. Menn er mer tilbøyelige til å ha inntekt ved siden av uførepensjonen enn kvinner. Kunnskapen om andre tidligpensjonisters aktivitet på arbeidsmarkedet er begrenset. Blant alderspensjonistene blir det stadig mindre vanlig å kombinere arbeid og pensjon. De som tjener penger, tjener også mindre enn tidligere. Reduksjonen i yrkesaktivitet omfatter nesten utelukkende menn. Det er også her en økende tendens til konsentrasjon rundt fribeløpsgrensen på 1 G.

6 KONKLUSJON

Eldre personer som ønsker å arbeide møter tre typer institusjonelle barrierer (Herz og Rones, 1989): 1) regelverket i trygdesystemet og pensjonspolitikken i forhold til arbeidsaktivitet; 2) markedet for deltidsjobber, og 3) aldersdiskriminering. Førtidspensjonering er frivillig bare i den grad at å forlate arbeidsstyrken er den beste tilgjengelige løsningen. En del arbeidstakere kan foretrekke en annen løsning – utfasing av yrkeskarrieren eller en ny karriere etter å ha mistet jobben eller å ha akseptert pensjonering. Men dette valget er ofte ikke mulig på grunn av institusjonelle regler og forhold på arbeidsmarkedet. Utformingen av trygdeordninger og førtidspensjonsordninger som AFP påvirker i stor grad eldre arbeidstakeres atferd. Endringer i utformingen av disse vil kunne svekke eller forsterke incentivene til å forlenge den yrkesaktive karrieren. Mange eldre står framfor et valg om enten å pensjonere seg eller å fortsette å jobbe full tid i den jobben de har. Deltidsarbeid synes av ulike grunner sjelden å være en løsning som blir tilbudt eller vurdert. Mens preferansene for fritid framfor arbeid synes å være sterke hos mange eldre personer, er det også mulig at de ikke ønsker å arbeide fordi valgene deres er begrenset, og utformingen av ulike førtidspensjonsordninger gir incentiver til å trekke seg tilbake. Aldersdiskriminering i arbeidsmarkedet er en av de vanskeligste problemstillingene å undersøke i arbeidsmarkedsforskningen. Dette fordi det er vanskelig å fastslå om for eksempel forskjeller mellom grupper i forhold til for eksempel inntekt eller arbeidsløshet er et resultat av diskriminering, eller av virkelige forskjeller i produktivitet eller arbeidsmarkeds-målsettinger. Slike måleproblemer har ført til at forskningen om diskriminering har vært relativt begrenset. Det synes imidlertid å være klart av diskriminering i arbeidsmarkedet forekommer, og at ansettelse, opplæring og forfremmelser som involverer eldre personer ikke er helt nøytrale i forhold til alder, kjønn og rase.

I gjennomgangen ovenfor er det vist at eldre har en rekke ressurser som kan utnyttes bedre enn det gjøres i dag i arbeidsmarkedet. Den naturlige aldringsprosessen kan medføre endringer i en del egenskaper og ferdigheter, men hos mange arbeidsgivere blir

de negative aspektene ved slike endringer overdrevet, og det gjøres for lite for å legge til rette for at de eldre skal bli værende. Det legges også lite vekt på at en del egenskaper og ferdigheter forbedres med alderen. Positive erfaringer og holdninger materialiserer seg sjelden til handling overfor eldre ansatte når bedriftene skal gjøre endringer i organisasjonen (rekruttering/ nedbemanning/ omstrukturering etc). Oversikten har likevel vist at særlig en del japanske og amerikanske bedrifter har vært dyktige til rekruttere og å legge forholdene til rette for eldre arbeidstakere som ønsker å fortsette den yrkesaktive karrieren.¹ Resultatene fra disse tiltakene viser seg å være positive for alle parter.

Det er en rekke "human resource" strategier som kan brukes for å få en fordel ut av det potensielle bidraget til en eldre arbeidsstyrke. Dette innebærer blant annet å utfordre myter og diskriminerende holdninger i forhold til eldre arbeidstakere, og å implementere støtteaktiviteter for disse på arbeidsplassen. Det er flere tiltak som kan implementeres: 1) Utdanning og opplæring. Eldre arbeidstakere er både villige og har evner til å lære nye ferdigheter, og å ta til seg ny informasjon. Hall og Mirvis (1995) hevder at det ikke er omskolering som er tingen, men kontinuerlig læring for å sikre livslang utvikling for arbeidstakere i alle aldre. Seniorpolitikk må i stor grad bli et spørsmål om å legge til rette for kontinuerlig læring og kompetanseutvikling på arbeidsplassen (Waldrop, 1992; Larsen, 1995; Lahn, 1996). Etter- og videreutdanningsreformen bør derfor ha som spesielt siktemål å styrke seniorennes kompetanse. 2) Fleksible arbeidstidsordninger. Noen eldre arbeidstakere kan ha ønske om å arbeide deltid eller å dele jobben med en annen arbeidstaker. Denne fleksibiliteten gjør det mulig å utvikle interesser utenfor jobben, å ta seg av familien og å reise. Deltidsarbeid kan også være til nytte for arbeidstakerne ved at det kan gjøre bemanningen mer fleksibel og bedre innrettet for prosjektarbeid. Arbeidsgiverne kan også ønske å ansette eldre eller pensjonerte personer til midlertidig arbeid eller som uavhengige kontraktører. 3) Fleksibilitet i forhold til omsorgsoppgaver. I en aldrende befolkning vil trolig familien måtte ta på seg større uformelle omsorgsoppgaver for slektninger. Slike omsorgsoppgaver begrenser ofte arbeidstakernes mobilitet

¹ European Commission (1998) har laget en oversikt over prosjekter som støtter eldre arbeidstakere i arbeidsmarkedet i de europeiske landene. Oversikten er omfattende og inneholder et betydelig materiale fra mange land.

og mulighet til å være yrkesaktive. Arbeidsgivere kan vurdere å implementere strategier som støtter arbeidstakere med slike omsorgsforpliktelser, på samme måte som en har ordninger for småbarnsforeldre. 4) Karriereplanlegging. En del arbeidsgivere har antatt at arbeidstakerne er i det samme karrieresporet gjennom hele sitt yrkesaktive liv noe som har ført til tilfeldige "alderstak" for opplæringsprogrammer. Eldre arbeidstakere bør derfor som andre få råd om karriere og utviklingsmuligheter. 5) Diskriminering. Eldre arbeidstakere blir diskriminert ved blant annet forfremmelser og nyansettelser, men også gjennom holdninger hos kollegaer. Slik atferd og slike holdninger er det nødvendig å bli kvitt dersom en skal lykkes med å integrere de eldre i større grad i arbeidslivet. Et problem med å reintegrere arbeidsløse eldre i arbeidsstyrken er misforholdet mellom jobbkrav og ferdigheter. Dersom en skal vente at eldre arbeidstakere skal være aktive i arbeidsstyrken må en utforme en politikk som forbedrer deres konkurransevne i arbeidsmarkedet (opplæring, jobbsøkeassistanse og rådgivning) samt at en lager jobbskapingprogrammer (ansettelsessubsidier, direkte sysselsetting, stimulere til selvsysselsetting). Her ligger en stor utfordring for arbeidsmarkedsetaten.

Aldersnøytral politikk må bli en del av bedriftenes personalpolitikk for å sikre at eldre personer som ønsker å arbeide har tilgang til karrieremuligheter som er konsistent med deres aspirasjoner, evner og potensiale. Bedrifter med sysselsettingspolitikk som har som mål å trekke til seg og å beholde eldre arbeidstakere blir antatt å være i en bedre konkurransesituasjon i framtiden (Carmody og Adie, 1990; Galen, 1993). Premieinnbetalingen knyttet til den enkelte ansattes pensjonsordning er progressiv og kan overstige arbeidstakerens lønn for eldre ansatte. Dette bør som foreslått andre steder (f.eks. Waldrop, 1992; NOU 1998: 19) legges om slik at det ikke blir noen kostnadsulempe å ansette folk over 50 år. Det bør også vurderes om ansettelsesprosedyrer og oppsigelsesvernet er for rigid, og om større fleksibilitet vil gavne de eldres stilling i arbeidsmarkedet.

Det er imidlertid et åpent spørsmål om de nevnte tiltakene vil gi de ønskede økonomiske effektene. Imhoff og Henkens (1998) drøfter hva en kan gjøre med de økte kostnadene forbundet med tidligpensjoneringen. På grunnlag av utfallet av ulike scenarier konkluderer

de med at politikk som er rettet mot å redusere deltakelsen i tidligpensjoneringsprogram og innstramning i tildelingskriterier ikke vil generere betydelige innsparinger i de offentlige utgiftene. Selv om å øke arbeidsmarkedsdeltakelsen blant eldre, for eksempel gjennom deltidsarbeid, av ulike grunner kan være ønskelig er den budsjettmessige effekten av en slik politikk begrenset. Nøkkelen til problemet med økte kostnader ligger i kombinasjonen av 1) aldringen i arbeidsstyrken, 2) at lønnsprofilene i forhold til alder er bratt, og 3) det relativt høye kompensasjonsnivået. Aldringen i arbeidsstyrken vil ifølge forfatterne medføre en betydelig kostnadsøkning samme hvilken førtidspensjoneringspolitikk som blir ført. Disse kostnadsøkningene uttrykker seg nå i tidligpensjonsordninger og i A-trygden. I alternative systemer vil de komme til uttrykk i andre ordninger som uførepensjon, i lønnskostnadene til de yrkesaktive, eller i A-trygden til unge som ikke finner arbeid fordi eldre arbeidstakere forlater arbeidsstyrken for sakte. Så lenge lønnen stiger mer med alderen enn produktiviteten, og så lenge som kompensasjonsnivået er så høyt som det er, vil en aldrende arbeidsstyrke medføre høye kostnader (Kotlikoff og Wise, 1989; Klevmarken, 1993).

Guillemard (1997) hevder at skal en bedre grep på problemene en står overfor må en reformere sosialforsikringssystemene. Ønsket om en mer fleksibel arbeidsstyrke betyr at trygdesystemene må endres slik at de på en bedre måte dekker de nye risikoene dette innebærer. Dette betyr at en må ha: ". . . optional retirement funds, more flexible retirement arrangements, sabbaticals during the life course, on-going training along with occupational mobility, etc. Companies would thus obtain the flexibility they want, wage earners would gain security; and the Welfare State would have healthier finances and provide better coverage" (Guillemard, 1997: 462).

LITTERATUR

- Althausen, R.P. og A.L. Kalleberg, 1981; "Firms, Occupations and the Structure of Labor Markets: A Conceptual Analysis and Research Agenda." I Berg, I. (red.): *Sociological Perspectives on Labor Markets*. New York: Academic Press.
- Andersen, Jørgen Goul, 1995; *De lediges ressourcer*. København: Mandag Morgen.
- Anderson, Kathryn H. og Richard V. Burkhauser, 1985; "The Retirement-Health Nexus: A New Measure of an Old Puzzle." *Journal of Human Resources*, Vol. 20, pp. 315-330.
- Angelöw, Bosse, 1988; *Att berövas sitt arbete*. Rålanda/Stockholm: Fri Press/Symposion Bokförlag.
- Arendt, Volker, Dietrich Rothenbacher, Hermann Brenner, Eckart Fraisse, Bernd Zschenderlein, Ulrich Daniel, Stephan Schuberth, Theodor M Fliedner, 1996; "Older workers in the construction industry: results of a routine health examination and a five year follow up." *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 53, pp. 686-691.
- Arbeidsdirektoratet, 1981; *Ungdomsundersøkelsen 1980*. Del 1. Oslo: Arbeidsdirektoratet.
- Arbeidsdirektoratet, 1982; *Undersøkelse om kvinners forhold til arbeidsmarkedet*. Oslo: Arbeidsdirektoratet.
- Arbeidsdirektoratet, 1986; *Ungdomsundersøkelsen 1985. Ungdommens kontakt med arbeidsformidlingen*. Rapport nr. 3. Oslo: Arbeidsdirektoratet.
- Arbeidsdirektoratet, 1990; *80-ukers regelen. Undersøkelse av personer som mistet rettighetene til dagpenger i 1989 som følge av reglene om tdsbegrenset stønad i Folketrykkeloven*. Rapport 1990: 6. Oslo: Arbeidsdirektoratet.
- Arbeidsdirektoratet, 1991a; *Ungdomsundersøkelsen 1990. 17-24 åringenes tilpassing til arbeidsliv og utdanning m.m.* Rapport 1991: 2. Oslo: Arbeidsdirektoratet.
- Arbeidsdirektoratet, 1991b; *Etterundersøkelse i juni 1990 av personer som var registrert arbeidsløse i mai 1989*. Rapport 1991: 5. Oslo: Arbeidsdirektoratet.
- Arbeidsdirektoratet, 1991c; *Etterundersøkelse av deltakere som gikk på arbeidsmarkeds kurs i 1. halvår 1989. Kursdeltakernes tilpassing på arbeidsmarkedet fram til juni 1990 og deres vurdering av kurset, m.m.* Rapport 1991: 3. Oslo: Arbeidsdirektoratet.
- Arbeidsløshetens omkostninger i Norden, 1985; *Arbeidsløshedens omkostninger i Norden. Nordiske forskning i arbeidsløshedens langsigtete effekter*. Institut for Samfundsfag og forvaltning. København: Københavns Universitet.
- Arrowsmith, J. og A. McGoldrick, 1996; *Breaking the Barriers: A Survey of Managers' Attitudes to Age and Employment*. London: Institute of Management.
- Arrowsmith, J. og A. McGoldrick, 1997; "A flexible future for older workers?" *Personnel Review*, Vol. 26, pp. 258-273.
- Atkinson, J., 1989; "Four States of Adjustment to the Demographic Downturn." *Personnel Management*, August, pp. 20-24.
- Baltes, P., 1993; "The Aging Mind. Potentials and Limits." *The Gerontologist*, Vol. 33, pp. 580-594.
- Becker, Gary S., 1975; *Human Capital*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bergens Tidende, 03.01.2000.

- Bellemare, D., L.P. Simon og D.G. Tremblay, 1995; "Aging, employment and early retirement – the factors influencing firms management of aging human-resources." *Industrial Relations*, Vol. 50, pp. 483-515.
- Belzil, Christian, 1996; "Relative Efficiencies and Comparative Advantages in Job Search." *Journal of Labor Economics*, Vol. 14, pp. 154-173.
- Berg, Gerhard J. van den, 1990; "Job Search Behavior, Transitions to Non-participation and the Duration of Unemployment." *Economic Journal*, Vol. 100, pp. 842-865.
- Blau, David M. og Philip K. Robins, 1990; "Job Search Outcomes for the Employed and Unemployed." *Journal of Political Economy*, Vol. 98, pp. 637-655.
- Blöndal, Sveinbjörn og Stefano Scarpetta, 1998; *The retirement decision on OECD countries*. Working paper AWD 1.4. Paris: OECD.
- Boskin, Michael J., 1977; "Social Security and Retirement Decisions." *Economic Inquiry*, Vol. 15, pp.1-25.
- Boskin, Michael J. and Michael D. Hurd, 1978; "The Effect of Social Security on Early Retirement." *Journal of Public Economics*, Vol. 10, pp. 361-377.
- Bound, John, 1991; "Self-Reported versus Objective Measures of Health in Retirement Models." *Journal of Human Resources*, Vol. 26, pp. 106-138.
- Burkhauser, Richard V., 1979; "The Pension Acceptance Decision of Older Workers." *Journal of Human Resources*, Vol. 14, pp. 63-75.
- Burkhauser, Richard V., Kenneth A. Couch og John W. Phillips, 1996; "Who Takes Early Social Security Benefits: The Economic and Health Characteristics of Early Retirement." *The Gerontologist*, Vol. 36, pp. 789-799.
- Burtless, Gary and Robert A. Moffitt, 1985; "The Joint Choice of Retirement Age and Postretirement Hours of Work." *Journal of Labor Economics*, Vol. 2, pp. 209-236.
- Carmody, H. og J. Adie, 1990; "The aging of Australia: labour market implications." *Business Council Bulletin*, October, pp. 32-35.
- Casey, B., H. Metcalf og J. Lakey, 1993; "Human resource strategies and the third age: policies and practice in the UK." I Taylor, P., A. Walker, B. Casey, H. Metcalf, J. Lakey, P. Warr og J. Pennington (red.): *Age and Employment: Policies, Attitudes and Practices*. London: Institute of Personnel Management.
- Chirikos, Thomas N., 1993; "The relationship between health and labor market status." *Annual Review of Public Health*, Vol. 14, pp. 293-312.
- Chui, Sammy og Raymond M.H. Ngan, 1996; "Opportunity and Discrimination in Employment." *Asia Pacific Journal of Social Work*, Vol. 6, pp. 70-86.
- Clark, Robert L. og Naohiro Ogawa, 1996; "Human Resource Policies and Older Workers in Japan." *The Gerontologist*, Vol. 36, pp. 627-636.
- Clark, Robert L. og Naohiro Ogawa, 1997; "Transitions from Career Jobs to Retirement in Japan." *Industrial Relations*, Vol. 36, pp. 255-270.
- Colbjørnsen, Tom, 1986; *Dividers in the Labor Market*. Oslo: Norwegian University Press.
- Colbjørnsen, Tom, 1993; *Tilpasning til og mestring av langtids arbeidsløshet*. Rapport nr. 1 fra prosjektet "Langtidsledighetens årsaker." ECON-rapport 19/93. Oslo: ECON.
- Colbjørnsen, Tom, 1995; *Mestring tilgjengelighet og marginalisering: Langtidslediges kontakt med arbeidsmarkedet*. Rapport nr. 3 fra prosjektet: "Langtidsledighetens årsaker." Rapport 1995:3. Oslo: Arbeidsdirektoratet.
- Craft, J., S.I. Doctors, Y.M. Shkop og T.J. Benecki, 1979; "Simulated management perceptions, hiring decisions and age." *Aging and Work*, Spring, pp. 95-102.

- Dagens Næringsliv, 17.09.1992; 31.01.2000.
- Dahl, Espen og Tove Midtsundstad, 1994; "Hvorfor går eldre arbeidstakere av før ordinær pensjonsalder: vil de eller må de?" I *NOU 1994: 2 Fra arbeid til pensjon*. Oslo: Statens forvaltningstjeneste.
- Dahl, Svenn-Åge, 1991; *Dekruttering og trygd*. SNF-rapport 13/91. Bergen: SNF.
- Dahl, Svenn-Åge, 1996; *Dekruttering – fra kriseløsning til strategi?* SNF-rapport 20/96. Bergen: SNF.
- Dahl, Svenn-Åge og Torstein Nesheim, 1998; "Downsizing strategies and institutional environments." *Scandinavian Journal of Management*, Vol. 14, pp. 239-257.
- Dahl, Svenn-Åge, Øivind Anti Nilsen og Kjell Vaage, 1998; "Work or retirement? Exit Routes for Norwegian Elderly." *Applied Economics*, Vol. 33, pp. 1-11 (kommer).
- Davis og Sparrow, 1985; "Age and work behavior." I Charness, N. (red.): *Aging and Human Performance*. Chichester: Wiley.
- Decker, W.H., 1983; "Stereotypes of Middle-aged and Elderly Professionals." *Psychology: A Quarterly Journal of Human Behaviour*, Vol. 20, pp. 60-67.
- Delsen, Lei, 1996; "Gradual Retirement: Lessons from the Nordic Countries and the Netherlands." *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 2, pp. 55-67.
- Delsen, Lei og Geneviève Reday-Mulvey, 1996; *Gradual retirement in the OECD countries. Macro and micro issues*. Aldershot: Dartmouth.
- Doeringer, Peter B. og Michael Piore, 1971; *Internal Labor Markets and Manpower Policy*. Lexington, MA: Heath.
- Downs, S. og A. Clarke, 1991; *Training Requirements for Older Workers*. Sheffield: Department of Employment.
- ECON, 1997; *Arbeidsmarkedspolitikken overfor eldre arbeidssøkere*. Oslo: ECON.
- Eichar, Douglas M., Stephen Norland, E. Michael Brady, Richard H. Fortinsky, 1991; "The job satisfaction of older workers." *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 12, pp. 609-620.
- Ekerdt, David J. og Stanley DeVineys, 1993; "Evidence for a Preretirement Process Among Older Male Workers." *Journal of Gerontology*, Vol. 48, pp. S35-S43.
- Elman, Cheryl og Angela O'Rand, 1998; "Midlife Entry into Vocational Training: A Mobility Model." *Social Science Research*, Vol. 27, pp. 128-158.
- Encel, S., 1992; "Work and opportunity in a changing society". I K. Saunders (red.): *Ageing in the 21st Century: Law, policy and Ethics*. Melbourne: University of Melbourne.
- Enjolras, Bernard og Axel West Pedersen, 1997; *Forventet pensjoneringsalder og pensjoneringsmønstre blant seniorene i staten*. Fafo-notat 1997:20: Oslo: Fafo.
- European Commission, 1998; *Projects assisting older workers in European countries. A review of the findings of Eurowork age*. Luxembourg: Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs.
- Finckelstein, Lisa M. og Michael J. Bruke, 1998; "Age Stereotyping at Work: The Role of Rater and Contextual Factors on Evaluations of Job Applicants." *The Journal of General Psychology*, Vol. 125, pp. 317-345.
- Galen, M., 1993; "Myths about older workers cost business plenty." *Business Week*, Vol. 83, 20. desember.
- Garen, John, Mark Berger og Frank Scott, 1996; "Pensions, Non-Discrimination Policies, and the Employment of Older Workers." *The Quarterly Review of Economics and Finance*, Vol. 36, pp. 417-429.

- Ginn, Jay and Sara Arber, 1996; "Gender, Age and Attitudes to Retirement in Mid-Life." *Ageing and Society*, Vol. 16, pp. 27-55.
- Granovetter, Mark S., 1974; *Getting A Job. A Study of Contracts of Careers*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Guillemard, Anne-Marie, 1997; "Re-Writing Social Policy and Changes within the Life Course Organisation. A European Perspective." *Canadian Journal of Aging* Vol. 16, pp. 441-464.
- Guillemard, Anne-Marie og Martin Rein, 1993; "Comparative Patterns of Retirement: Recent Trends in Developed Societies." *Annual Review of Sociology*, Vol. 19, pp. 469-503.
- Gustman, Alan og Thomas Steinmeier, 1984; "Partial Retirement and the Analysis of Retirement Behavior." *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 37, pp. 404-415.
- Hall, Douglas T. og Philip H. Mirvis, 1993; "The New Career Contract: Developing the Whole Person at Midlife and Beyond." *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 47, pp. 269-289.
- Hayward, Mark D., Melissa Hardy og Mei-Chun Liu, 1994; "Work after Retirement: The Experience of Older Men in the United States." *Social Science Research*, Vol. 23, pp. 82-107.
- Henkens, Kène, Martin Spengers og Frits Tazelaar, 1996; "Unemployment and the Older Worker in The Netherlands: Re-entry into the Labour Force or Resignation." *Ageing and Society*, Vol. 16, pp. 561-578.
- Henkens, Kène og Frits Tazelaar, 1994; "Early Retirement of Civil Servants in the Netherlands." *Journal of Applied Psychology*, Vol. 24, pp. 1927-1943.
- Henwood, M., L. Rimmer og M. Wicks, 1987; *Inside the Family: Changing Roles of Men and Women*. London: Family Policy Studies Centre.
- Herz, Diane E. og Philip Rones, 1989; "Institutional barriers to employment of older workers." *Monthly Labor Review*, 1989, No. 4, pp. 14-21.
- Heywood, John, Lok-Sang Ho og Xiangong Wei, 1999; "The determinants of hiring older workers: Evidence from Hong Kong." *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 52, pp. 444-459.
- Holzer, Harry, 1986a; *Search Method Use by Unemployed Youth*. Working Paper No. 1859. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research (NBER).
- Holzer, Harry, 1986b; *Informal Job Search and Black Youth Unemployment*. Working Paper No. 1860. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research (NBER).
- Holzer, Harry J., 1987; "Job Search Methods by Employed and Unemployed Youth." *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 40, pp. 601-611.
- Honig, Marjorie, 1985; "Partial Retirement among Women." *Journal of Human Resources*, Vol. 20, pp. 613-621.
- Honig, Marjorie og Giora Hanoch, 1985; "Partial Retirement as a Separate Mode of Retirement Behavior." *Journal of Human Resources*, Vol. 20, pp. 21-46.
- Humpries, J. og J. Rubery (red.), 1995; *The Economics of Equal Opportunities*. Manchester: Equal Opportunities Commission.
- Imhoff, Evert van og Kéne Henkens, 1998; "The Budgetary Dilemmas of an Aging Workforce: A Scenario Study of the Public Sector in the Netherlands." *European Journal of Population*, Vol. 14, pp. 39-59.
- Itzin, C. og C. Phillipson, 1993; *Age Barriers at Work*. London: METRA.

- Jackson, Paul R. og Philip E. Taylor, 1994; "Factors associated with employment status in later working life." *Work, Employment & Society*, Vol. 8, pp. 553-567.
- Johnson, Richard W. og David Neumark, 1997; "Age Discrimination, Job Separations, and Employment Status of Older Workers." *Journal of Human Resources*, Vol. 32, pp. 779-811.
- Jones, D.R., 1989; "After Redundancy - Labour Market Adjustment and Hysteresis Effects: Evidence from the Steel Industry." *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 51, pp. 259-275.
- Jones, Stephen R.G., 1989; "Job Search Methods, Intensity and Effects." *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 51, pp. 277-296.
- Kaeter, M., 1995; "Age-old myths: are workers getting a bad rap?" *Training* Januar, pp. 61-66.
- Kalleberg, Arne L. og Karyn L. Loscocco, 1983; "Aging, Values, and Rewards: Explaining Age Differences in Job Satisfaction." *American Sociological Review*, Vol. 48, pp. 78-90.
- Kaye, Lenard W., Leslie B. Alexander og Stephen Kaufman, 1999; "Factors Contributing to Job Quality and Satisfaction Among Ethnically Diverse, Lower Income, Elderly Part-Timers." *Journal of Gerontological Social Work*, Vol. 31, pp. 143-166.
- Keeley, Michael C. og Philip K. Robins, 1985; "Government Programs, Job Search Requirements, and the Duration of Unemployment." *Journal of Labor Economics*, Vol. 3, pp. 337-362.
- Keran, Christopher, James C. Duchon og Thomas J. Smith, 1994; "Older workers and longer work days: are they compatible." *International Journal of Industrial Ergonomics*, Vol. 13, pp. 113-123.
- Kildal, Nanna, 1976; *Velferd og menneskeverd. En undersøkelse av uførepensjonister i en utkantkommune (Lyngen)*. Oslo: Universitetet i Oslo.
- Klevmarken, Anders, 1993; "On Aging and earnings." I Johnson, P. og K. F. Zimmermann (red.): *Labour markets in an ageing Europe*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kohli, Martin og Martin Rein, 1991; "The changing balance of work and retirement." I Kohli, Martin, Martin Rein, Anne-Marie Guillemard and Herman van Gunstern (red.): *Time for retirement. Comparative Studies of Early Exit from the Labor Force*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kotlikoff, Laurence og David Wise, 1989; "Employee Retirement and a Firm's Pension Plan." I Wise, David (red.): *The Economics of Aging* Chicago, ILL: University of Chicago.
- Laczko, Frank og Chris Phillipson, 1991; *Changing Work and Retirement. Social Policy and the Older Worker*. Milton Keynes: Open University Press.
- Lahn, Leif Chr., 1996; *Aldring og arbeidsmiljø*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Larsen, Knut Arild, 1995; *Arbeidsgivernes holdninger til langtidsledige*. Rapport nr 4 fra prosjektet "Langtidsledighetens årsaker." Rapport 1995:4. Oslo: Arbeidsdirektoratet.
- Lawrence, B.S., 1984; "Age grading: the implicit organizational timetable." *Journal of Occupational Behaviour*, Vol. 5, pp. 23-25.
- Layard, Richard, Stephen Nickell og Richard Jackman, 1991; *Unemployment. Macroeconomic Performance and the Labour Market*. Oxford: Oxford University Press.
- Lee, Raymond M., 1985; "Redundancy, Labour Markets and Informal Relations." *Sociological Review*, Vol. 33, pp. 469-495.

- Lee, Raymond M., 1987a; "Looking for Work." I Harris, C.C. (red.); *Redundancy and Recession in South Wales*. Oxford: Basil Blackwell.
- Lee, Raymond M. (red.), 1987b; *Redundancy, Layoffs and Plant Closures. Their Character, Causes and Consequences*. London: Croom Helm.
- Leppel, Karen og Suzanne Heller Chain, 1995; "The effect of increases in the level of unemployment on older workers." *Applied Economics*, Vol. 27, pp. 901-906.
- Lewis, J. og C. McLaverty, 1991; "Facing up to the needs of the older manager." *Personnel Management*, January, pp. 33-35.
- Lyng, Kolbein, 1999; *Oppfatninger av eldre arbeidstakers yrkeskompetanse og omstillingsevne*. Rapport 10/99. Oslo: NOVA.
- Madsen, Benedicte, 1983; "Arbejdsformidling via det sociale nettverk - om netværket som faktor i differentieringen mellem stærke og svage grupper på arbejdsmarkedet." I: *Arbejdsløshedsforskning I. Arbejdsløshedens struktur og konsekvenser*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
- McDonald, Frank og Margaret Potton, 1997; "The nascent European policy towards older workers: can the European Union help the older worker?" *Personnel Review*, Vol. 26, pp. 293-306.
- McEvan, E. (red.), 1990; *Age: the Unrecognised Discrimination*. London: ACE Books.
- McGoldrick, A. og J. Arrowsmith, 1992; "Age discrimination in recruitment. An analysis of age bias in advertisements." Paper presentert på konferansen: *The Employment of Older Workers in the 1990s*, University of Sheffield.
- Meghir, Costas og Edward Whitehouse, 1997; "Labour market transitions and retirement of men the UK." *Journal of Econometrics*, Vol. 79, pp. 327-354.
- Metcalf, H. og M. Thompson, 1990; *Older workers: Employers Attitudes and Practices*. IMS report 194. Brighton: Institute of Manpower Studies.
- Mitchell, Olivia S., 1988; "The relation of age to workplace injury." *Monthly Labor Review*, Vol. 111, pp. 8-13.
- Mor-Barak, Michal E. og Margaret Tynan, 1993; "Older Workers and the Workplace: A New Challenge for Occupational Social Work." *Social Work*, Vol. 38, pp. 45-55.
- Morris, Lydia, 1992; "The social segregation of the long-term unemployed in Hartlepool." *The Sociological Review*, 1992, pp. 344-369.
- Narendranathan, Wiji og Stephen Nickell, 1989; "Modelling the Process of Job Search." I Nickell, S., W. Narendranathan, J. Stern og J. Garcia: *The Nature of Unemployment in Britain. Studies of the DHSS Cohort*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Nielsen, Jette, Carl Nørregaard og Lars Smith-Hansen, 1998; *Arbejds miljø og aldring i de nordiske lande*. TemaNord 1998:557. København: Nordisk Ministerråd.
- Norris, Joan E., 1993; "Why Not Think Carnegie Hall? Working and Retiring among Older Professionals." *Canadian Journal of Aging* Vol. 12, pp. 182-199.
- NOU 1998: 19 *Fleksibel pensjonering* Oslo. Statens forvaltningstjeneste.
- Nygård, Clas-Håkan, Pekka Huuhtanen, Kaija Toumi, Rami Martikainen, 1997; "Perceived work changes between 1981 and 1992 among aging workers in Finland." *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, Vol. 23, pp. 12-19.
- OECD, 1995; *The Transition from Work to Retirement*. OECD Social Policy Studies No. 16. Paris: OECD.
- OECD, 1998; *Work force ageing: Consequences and policy responses*. Working paper AWP 4.1. Ageing working papers. Paris: OECD.

- Osberg, Lars, 1993; "Is it retirement or unemployment? Induced 'retirement' and constrained labour supply among older workers." *Applied Economics*, Vol. 25, pp. 505-519.
- Parsons, Donald O., 1982; "The Male Labour Force Participation Decision: Health, Reported Health, and Economic Incentives." *Economica*, Vol. 49, pp. 81-91.
- Patrickson, Margaret og Linley Hartmann, 1995; "Australia's aging population: implications for human resource management." *International Journal of Manpower*, Vol. 16, pp. 34-46.
- Pedersen, Axel West, 1997; *Mellom arbeid og pensjon. Rapport fra en spørreundersøkelse.* "Faforrapport 223. Oslo: Fafo.
- Pedersen, Peder J., 1998; "De ældre og arbejdsmarkedet." I Smith, Nina (red.): *Arbejde, incitament og ledighet.* Aarhus: Aarhus Universitetsforlag.
- Pedersen, Peder J. og Nina Smith, 1995a; "Search Activity Among Employed and Unemployed Members of the Workforce." I Mogensen, Gunnar Viby (red.): *Work Incentives in the Danish Welfare State.* Aarhus: Aarhus University Press.
- Pedersen, Peder J. og Nina Smith, 1995b; "Unemployment and Incentives." I Mogensen, Gunnar Viby (red.): *Work Incentives in the Danish Welfare State.* Aarhus: Aarhus University Press.
- Perry, Elissa L., Carol T. Kulik og Anne C. Bourhis, 1996; "Moderating Effects of Personal and Contextual Factors in Age Discrimination." *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, pp. 628-647.
- Posner, Richard A., 1995; *Aging and Old Age.* Chicago: University of Chicago Press.
- Quinn, Joseph F. og Richard V. Burkhauser, 1990; "Work and Retirement." I Binstock, Robert H. og Linda K. George (red.): *Handbook of Aging and the Social Sciences* (3 ed.). San Diego, CA: Academic Press.
- Quinn, Joseph F. og Michael Kozy, 1996; "The Role of Bridge Jobs in the Retirement Transition: Gender, Race, and Ethnicity." *The Gerontologist*, Vol. 36, pp. 363-372.
- Rebick, Marcus, 1993; "Finding jobs for older workers: the Japanese approach." I Mitchell, Olivia S. (red.): *As the workforce ages: costs, benefits and policy challenges.* Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Reid, Graham L., 1972; "Job Search and the Effectiveness of Job-finding Methods." *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 25, pp. 479-495.
- Rife, John C., 1995; "Older Unemployed Women and Job Search Activity: The Role of Social Support." *Journal of Women & Aging* Vol. 7, pp. 55-68.
- Rife, John C. og John R. Belcher, 1993; "Social Support and Job Search Intensity Among Older Unemployed Workers: Implications for Employment Counselors." *Journal of Employment Counseling* Vol. 30, pp. 98-107.
- Rogstad, Jon og Oddbjørn Raaum, 1997; *Ustøting fra arbeidsmarkedet blant arbeidstakere med innvandrerbakgrunn.* SNF rapport 74/97. Bergen: SNF.
- Rosen, B. og J.H. Jerdee, 1967a; "The nature of job-related age stereotype." *Journal of Applied Psychology*, Vol. 61, pp.180-183.
- Rosen, B. og J.H. Jerdee, 1967b; "The influence of age stereotypes on managerial decisions," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 61, pp. 428-432.
- Rosen, B. og J.H. Jerdee, 1990; "Middle and late career problems: causes, consequences and research needs." *Human Resource Planning* Vol. 13, pp. 59-70.

- Ruhm, Christopher J., 1990a; "Determinants of the Timing of Retirement." I Doeringer, Peter B. (red.): *Bridges to Retirement. Older Workers in a Changing Labor Market*. Ithaca, NY: ILR Press.
- Ruhm, Christopher J., 1990b; "Bridge Jobs and Partial Retirement." *Journal of Labor Economics*, Vol. 8, pp. 482-501.
- Ruhm, Christopher J., 1991; "Career Employment and Job Stopping." *Industrial Relations*, Vol. 30, pp. 193-208.
- Ruud, Ruud og Lie, 1973; "En gang uføretrygdet – alltid uføretrygdet?" *Sosial trygd*, 1973/5.
- Rødseth, Tor og Geir Bjørsvik, 1984; "Uførepensjonering og AFP-pensjonering." I *NOU 1994: 2*. Oslo: Statens forvaltningstjeneste.
- Salthouse, T. A., 1985; *A theory of cognitive aging*. Amsterdam: North Holland.
- Scott, Frank A., Mark C. Berger og John E. Garen, 1995; "Do health insurance and pension costs reduce the job opportunities of older workers?" *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 48, pp. 775-791.
- Siddiqui, Sikandar, 1997; "The impact of health on retirement behaviour: Empirical evidence from West Germany." *Health Economics*, Vol. 6, pp. 425-438.
- Slater, R. og S. Kingsley, 1976; "Predicting Age-prejudiced Employers, a British Pilot Study." *Industrial Gerontology*, Vol. 3, pp. 121-128.
- Smith, Sharon, 1994; "Ending mandatory retirement in the arts and sciences." *American Economic Review*, Vol. 81, pp. 106-110.
- Solem, Per Erik, 1994; *Aldring og arbeid*. GerArt nr. 3/1994. Oslo: Norsk gerontologisk institutt.
- Solem, Per Erik og Reidar Mykletun, 1996; *Arbeidsmiljø og yrkesavgang* Rapport nr. 2/1996. Oslo: Norsk gerontologisk institutt.
- Solomon, Charlene Marmer, 1995; "Unlock the Potential of Older Workers." *Personnel Journal*, Vol. 74, pp. 56-66.
- Steinberg, M., K. Donald, J. Najman, H. Skerman, 1996; "Attitudes of Employees and Employers Towards Older Workers in a Climate of Anti-discrimination." *Australian Journal on Ageing* Vol. 15, pp. 154-158.
- St.meld. nr. 2 (1999-2000) Revidert nasjonalbudsjett. Oslo: Statens forvaltningstjeneste.
- Taylor, Philip og Alan Walker, 1991; *Too Old at 50*. London: Campaign for Work.
- Taylor, Philip og Alan Walker, 1994; "The aging workforce: Employers' attitudes towards older people." *Work, Employment & Society*, Vol. 8, pp. 569-591.
- Taylor, Philip og Alan Walker, 1997; "Age discrimination and public policy." *Personell Review*, Vol. 26, pp. 307-318.
- Taylor, Philip og Alan Walker, 1998; "Employers and older workers: attitudes and employment practices." *Ageing and Society*, Vol. 18, pp. 641-658.
- Thompson, 1991; *Last in the Queue*. IMS report 209. Brighton: Institute of Manpower Studies.
- Torp, Hege, 1989; "Hvem tar kontakt med Arbeidsformidlingen?" *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 2/89.
- Toumi; Kija, Erkki Järvinen, Leena Eskelinen, Juhani Ilmarinen og Matti Klockars, 1997; "Effect of retirement on health and work ability among municipal employees." *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, Vol. 17 (suppl. 1), pp. 97-81.

- Tysse, Tone Ingrid, 1996; *Ledighet blant eldre arbeidstakere – en forløpsanalyse*. Bergen: Institutt for økonomi, Universitetet i Bergen.
- Visher, Mary og Tove Midtsundstad, 1993; *Utgang fra arbeidslivet. En studie av eldre arbeidstakere, førtidspensjonering og AFP*. Fafo-rapport 154. Oslo: Fafo.
- Wadensjö, Eskil, 1996; *The Nordic Labour Markets in the 1990s*. Amsterdam: Elsevier.
- Waldrop, Anne K., 1992; *Før vi vet ordet av det. En analyse av personalpolitiske tiltak for eldre arbeidstakere*. Fafo-rapport nr. 133. Oslo: Fafo.
- Walker, A. og P. Taylor, 1993; "Ageism versus productive ageing: the challenge of age-discrimination in the labour market. I Bass, S., F. Caro og Y-P. Chen (red.): *Achieving a Productive Ageing Society*. Westport: Auburn House.
- Waldman, D.A. og B.J. Avolio, 1986; "A meta-analysis of age differences in job performance." *Journal of Applied Psychology*, Vol 71, pp. 33-38.
- Warr, Peter, 1992; "Age and Occupational Well-Being." *Psychology and Aging* Vol. 7, pp. 37-35.
- Warr, Peter, 1994; "Age and employment." I Triandis, H.C., M. Dunnette, og L. Hough. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol 4). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Warr, Peter og Janet Pennington, 1994; "Occupational Age-Grading: Jobs for Older and Younger Nonmanagerial Employees." *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 45, pp. 328-346.
- Welford, A. T., 1985; "Changes of performance with age: An overview." I N. Charness (red.): *Ageing and human performance*. New York, NY: Wiley.
- Westergaard, John, Iain Noble og Alan Walker, 1989; *After Redundancy. The Experience of Economic Insecurity*. Cambridge: Polity Press.
- White, Michael, 1983; *Long-Term Unemployment and Labour Markets*. London: Policy Studies Institute.
- WHO, 1993; *Ageing and Work Capacity*. WHO Technical Report Series no 835. Geneva: WHO.
- Williams, Sabrina N. og Lesia L. Crompton, 1997; "Investigating the work ability of older employees." *International Journal of Industrial Ergonomics*, Vol. 20, pp. 241-249.
- Winter-Ebmer, Rudolf, 1991; "Some Micro Evidence on Unemployment Persistence." *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 53, pp. 27-41.
- Øverbye, Einar, 1998; *Pensjonister i arbeid. En undersøkelse av uføre- og alderspensjonisters aktivitet på arbeidsmarkedet*. Skriftserie 5/98. Oslo: NOVA.
- Åberg, Rune, 1998; "Arbetslöshet och marginalisering." I Palme, Joakim og Sten-Åke Stenberg (red.): *Arbetslöshet och välfärd*. Skriftserien: Kunskap/idé/enskilda röster Nr 11. Stockholm: Nordstedts Tryckeri.