

Jørgen Svalund og Geir Veland

# **Aldersgrenser for oppsigelse og særordninger for eldre i arbeidslivet**





Jørgen Svalund og Geir Veland

# **Aldersgrenser for oppsigelse og særordninger for eldre i arbeidslivet**

© Fafo 2016

ISBN 978-82-324-0305-9 (papirutgave)

ISBN 978-82-324-0306-6 (nettutgave)

ISSN 0801-6143 (papirutgave)

ISSN 2387-6859 (nettutgave)

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

# Innhold

Forord .....	5
Sammendrag .....	7
<b>1 Innledning .....</b>	<b>19</b>
1.1 Bakgrunn .....	19
1.2 Regulering av særordninger og aldersgrenser .....	20
1.3 Tema og problemstillinger.....	22
1.4 Tidligere forskning og kunnskapsbehov.....	24
1.5 Gangen i rapporten.....	33
<b>2 Metodisk opplegg .....</b>	<b>35</b>
2.1 Kunnskapsbehov .....	35
2.2 Datakilder .....	36
2.3 Seniorundersøkelsen .....	36
2.4. Virksomhetsundersøkelsen.....	38
2.5 Spørreskjemaet .....	43
2.6 Intervjuer blant arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner.....	45
<b>3 Aldersgrenser for opphør av stilling .....</b>	<b>47</b>
3.1 Innledning .....	47
3.2 Aldersgrenser i norske virksomheter .....	48
3.3 Endring i utbredelsen av bedriftsinterne aldersgrenser .....	51
3.4 Bedriftsintern aldersgrenser .....	55
3.5 Begrunnelser for å ha lavere grense enn 72 år .....	56
3.6 Konsekvent praktisering av bedriftsinterne aldersgrenser .....	57
3.7 Aldersgrense 72 år og rekruttering av eldre .....	61
3.8 Avslutning.....	62
<b>4 Seniorers ekstra ferieuke.....</b>	<b>63</b>
4.1 Innledning .....	63
4.2 Uttak og uttaksmåte.....	64
4.3 Avslutning.....	75
<b>5 Retten til redusert arbeidstid fra 62 år.....</b>	<b>77</b>
5.1 Innledning .....	77
5.2 Kjennskap til retten .....	77
5.3 Omfang, uttaksmåte og ulemper .....	79
5.4 Omfanget i virksomhetene .....	82
5.5 Uttak og inndekning av arbeidsreduksjoner .....	83
5.6 Avslutning.....	88

<b>6 Tilrettelegging på grunn av alder .....</b>	<b>89</b>
6.1 Innledning .....	89
6.2 Er seniorennes arbeid tilrettelagt? .....	90
6.3 Tilrettelegger virksomhetene? .....	93
6.4 Utfordringer og ulemper .....	98
6.5 Avslutning .....	105
<b>7 Motiverer særordningene til lengre yrkeskarrierer? .....</b>	<b>107</b>
7.1 Innledning .....	107
7.2 Særordninger, insentiver og motivasjon .....	107
7.3 Særordningenes betydning alt i alt .....	125
7.4 Avslutning .....	127
<b>8 Særordningenes betydning ved rekruttering og nedbemanning .....</b>	<b>129</b>
8.1 Innledning .....	129
8.2 Påvirker særordningene virksomheters syn? .....	129
8.3 Rekruttering av eldre arbeidstakere .....	130
8.4 Utvelgelse av eldre arbeidstakere ved nedbemanningsprosesser .....	133
8.5 Avslutning .....	136
<b>9 Er det behov for særordningene? .....</b>	<b>137</b>
9.1 Innledning .....	137
9.2 Er det behov for en ekstra ferieuke for seniorer? .....	137
9.3 Bør aldersgrensen for den ekstra ferieuken endres? .....	138
9.4 Bør aldersgrensen for rett til redusert arbeidstid endres? .....	143
9.5 Bør særordningene for seniorer endres? .....	148
9.6 Særordninger, aldersgrenser og retten til sykepenger .....	152
9.7 Avslutning .....	154
<b>10 Oppsummering og avsluttende kommentarer .....</b>	<b>155</b>
Referanser .....	159
Vedlegg 1 Vedleggstabeller .....	161
Vedlegg 2 Undersøkelse om eldre arbeidstakere blant virksomheter .....	166
Vedlegg 3 Spørreskjema arbeidstakere 60–70 år .....	178

## Forord

Prosjektet *Seniorer og arbeidslivet – kartlegging av forhold knyttet til lovfestede særrettigheter og bedriftsinterne aldersgrenser* er initiert og finansiert av Arbeids- og sosialdepartementet, og prosjektet vil være en del av kunnskapsgrunnlaget til et partssammensatt utvalg som vurderer tilpasninger i arbeidslivet med sikte på å kunne ytterligere heve, eller fjerne, aldersgrensen for opphør av oppsigelsesvernet etter arbeidsmiljøloven. Utvalget ser særlig på rettigheter/plikter mellom partene etter arbeidsrettslig regelverk, blant annet de særlige rettighetene eldre arbeidstakere har etter arbeidsmiljøloven og ferieloven, og de skal vurdere endringsbehov og -muligheter og eventuelt fremme forslag til lovendringer.

Mange har gitt innspill og kommentarer til rapporten underveis. Vi vil rette en takk både til Arbeids- og sosialdepartementet og utvalget for gode kommentarer og innspill. Som et ledd i arbeidet med undersøkelsen har vi gjennomført en rekke intervjuer med arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, og vi vil rette en stor takk til alle som stilte opp i intervjuene.

Ved Fafo har flere bidratt til den endelige rapporten. Jon M. Hippe og Sissel Trygstad har bidratt med innspill og kvalitetssikring. Åsmund Hermansen har gått gjennom tidligere litteratur på feltet og skrevet delen om dette i kapittel 1. Takk også til Fafos publikasjonsavdeling for ferdigstilling av rapporten. Ansvar for eventuelle feil og mangler hviler imidlertid på forfatterne alene.

Fafo, august 2016

Jørgen Svalund (prosjektleder) og Geir Veland





# Sammendrag

## Kapittel 1. Rapportens tema og problemstillinger

Denne rapporten handler om bruken og virkningen av tre særordninger: retten til ekstra ferieuke fra en fyller 60 år, retten til redusert arbeidstid fra 62 år og retten til tilrettelagt arbeid på grunn av alder. I tillegg handler rapporten om aldersgrenser for opphør av stilling i arbeidsmiljøloven. Den generelle aldersgrensen i arbeidsmiljøloven (§15-13 a) ble hevet fra 70 år til 72 år, og det ble innført en laveste grense for bedriftsinterne aldersgrenser på 70 år med virkning fra 1. juli 2015. I tillegg til aldersgrensene, som påvirker arbeidsgiveres styringsrett, og som kan påvirke arbeidstakeres muligheter til å stå lenge i arbeid, analyserer vi tre særordninger for eldre arbeidstakere som er hjemlet i arbeidsmiljøloven (ALM) og ferieloven. Disse særordningene, som blant annet er ment å motivere og gjøre det enklere for eldre arbeidstakere å stå lenger i arbeid, er retten til en ekstra ferieuke for alle fra og med det året de fyller 60 år, retten til redusert arbeidstid fra fylte 62 år og retten til tilrettelagt arbeid på grunn av alder. Vi er i rapporten opptatt av hvor utbredt bruken av de tre særordningene er, om ordningene fungerer for arbeidstakere og arbeidsgivere, om det finnes behov for endringer i ordninger og regler for ordningene, og eventuelt hvilke endringer det er behov for.

Problemstillingene er som følger:

1. Hvordan tilpasser virksomhetene seg hevingen av den generelle aldersgrensen på 72 år i arbeidsmiljøloven og nedre grense for bedriftsinterne aldersgrenser?
2. I hvilken grad brukes særordningene for seniorer?
3. Hva er virkningen av, synet på og holdningene til særordninger for seniorer?
4. Er det behov for å tilpasse og endre regelverket for disse særordningene, og hva bør i så fall endres?

I sammendraget presenterer vi punktvis hovedfunn i rapporten. For nærmere detaljer omkring disse og andre funn, samt forklaringer, viser vi til de enkelte kapitler i rapporten.

## Kapittel 2. Data

Problemstillingene i rapporten belyses i hovedsak av to spørreundersøkelser:

- En telefonbasert spørreundersøkelse blant et representativt utvalg (1000) arbeidstakere i alderen 60–70 år.
- En telefonbasert spørreundersøkelse blant et representativt utvalg (1420) virksomheter med mer enn 10 ansatte. Utvalget er valgt ut på en slik måte at det gir et representativt bilde av norske virksomheter etter antall ansatte, noe som innebærer at store virksomheter teller noe mer enn om vi hadde trukket et tilfeldig utvalg virksomheter, uavhengig av hvor stor andel av sysselsettingen de representerer.
- I tillegg har vi gjennomført intervjuer med nøkkelinformanter i arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner.

## Kapittel 3. Aldersgrenser

I kapittel 3 spør vi hvordan virksomhetene tilpasser seg hevingen av den generelle aldersgrensen i arbeidsmiljøloven til 72 år og nedre grense for bedriftsinterne aldersgrenser. Kapitlet presenterer funn fra virksomhetsundersøkelsen når det gjelder hvor stor andel av virksomhetene i Norge som er omfattet av arbeidsmiljølovens aldersgrenser, og hvor stor andel som har bedriftsinterne aldersgrenser.

Vi undersøker hvor mange virksomheter det er som har innført bedriftsinterne aldersgrenser i tiden rundt endringen i arbeidsmiljøloven § 15-13 a i juli 2015. I tillegg til å undersøke når de bedriftsinterne aldersgrensene ble opprettet, undersøker vi hvilke aldersgrenser som gjelder, og virksomhetenes begrunnelser for å ha lavere aldersgrense enn 72 år.

Vi undersøker også om lederne i virksomhetene mener at den økte aldersgrensen i arbeidsmiljøloven påvirker deres vilje til å rekruttere eldre arbeidstakere.

Hovedfunn fra kapittel 3 kan sammenfattes slik:

- 38 prosent av virksomhetene i privat sektor, etter antall ansatte, har bedriftsintern aldersgrense. Andelen er størst innen næringen vareproduserende (med blant annet industrien) og i de største virksomhetene (med mer enn 200 ansatte).
- Vel 20 prosent av alle virksomheter i arbeidslivet med 10 ansatte eller mer har hatt bedriftsinterne aldersgrenser i mange år. 10 prosent innførte slike grenser etter 1. juli 2015, mens om lag 7 prosent etablerte bedriftsinterne aldersgrenser i tiden like før denne datoen. Andelen som har hatt bedriftsintern aldersgrense lenger, er størst innen vareproduserende næringer (hver tredje).

- Litt over 1 av 10 virksomheter i privat sektor som ikke har bedriftsintern aldersgrense, har planer om å innføre det.
- Begrunnelsene for å ha lavere aldersgrense enn 72 år er mange. De mest nevnte er at mange av arbeidsoppgavene er uegnet for eldre arbeidstakere, det er få som ønsker å fortsette etter 67 år, og at virksomheten ønsker å styre personalpolitikken mest mulig selv. Også tungt fysisk og krevende arbeid og høyt sykefravær blant eldre nevnes som begrunnelser.
- Omtrent 1 av 3 virksomheter med bedriftsintern aldersgrense svarer at det stemmer godt eller svært godt at virksomheten vil kunne si opp ansatte som virksomheten ønsker å beholde, på grunn av kravet om konsekvent praktisering.
- Tilsvarende svarer 56 prosent at det stemmer svært godt eller godt at konsekvent praktisering av den bedriftsinterne aldersgrensen vil kunne medføre at virksomheten vil kunne si opp ansatte som selv ønsker å jobbe lenger.
- Kun 1 av 10 virksomheter opplever at hevingen av oppsigelsesvernet til 72 år i arbeidsmiljøloven påvirker virksomhetenes rekruttering av eldre arbeidstakere. 6 av 10 mener at det kun påvirker dem i liten grad eller ikke i det hele tatt.

#### **Kapittel 4. Rett til ekstra ferieuke**

Arbeidstakere har etter ferielovens § 5 rett på en ekstra ferieuke fra det året de fyller 60 år. I dette kapitlet ser vi nærmere på omfanget og bruken av den ekstra ferieuken. I hovedsak dreier dette seg om hvordan ferieuken tas ut, og på hvilken måte den tas ut.

Hovedfunn fra kapittel 4 kan sammenfattes slik:

- Hver fjerde senior tok ikke ut den ekstra ferieuken i 2015. Dette kan skyldes blant annet overføring av ferie til 2016 og opphør av jobben de hadde i 2015.
- Det er en større sannsynlighet for ikke å ta ut ferie blant de eldste (67–70 år) og for at menn i mindre grad enn kvinner tar ut ekstra ferieuke. Undersøkelsen viser at 80 prosent av kvinnene tar ut ferieuken mot 66 prosent av mennene. Uttaksraten er noe mindre blant dem som kombinerer arbeid og pensjon, enn for dem som ikke har slik kombinasjon, og blant seniorer i privat sektor sammenlignet med seniorer i offentlig sektor.
- Uttaket av ekstra ferieuke er lavere i vareproduserende næringer (som er mannsdominerte).
- Nesten 4 av 10 seniorer over 60 år tok ut den ekstra ferieuken samlet utenom øvrig ferie, mens noe under 3 av 10 tok den ut sammen med øvrig ferie og noe under 3

av 10 som enkeltdager i løpet av året. Ikke uventet var det en større andel som tok ut ferieuken utenom øvrig ferie blant seniorer innen undervisning.

- Menn tok ut ferien i større grad enn kvinner sammen med øvrig ferie, og kvinner i større grad utenom øvrig ferie.
- Seniorer i staten har en marginalt større tilbøyelighet til å ta ut ferien som en sammenhengende uke og ikke som enkeltdager enn seniorer i privat sektor og i kommunal/fylkeskommunal sektor.
- Rundt 7 av 10 virksomhetsledere svarer at det ikke medfører noen form for ulemper for virksomheten eller øvrige ansatte at den ekstra ferieuken tas ut som en sammenhengende ferieuke.

## **Kapittel 5. Rett til redusert arbeidstid**

I kapittel 5 ser vi nærmere på hvor stor andel av arbeidstakerne over 62 år som har benyttet seg av retten til redusert arbeidstid, og hvordan denne arbeidstidsreduksjonen tas ut. Vi undersøker også på hvilken måte virksomhetene eventuelt dekker opp arbeidstidsreduksjonen, og om ordningen skaper eller kan skape konfliktsituasjoner mellom grupper av ansatte.

Hovedfunn fra kapittel 5 kan sammenfattes slik:

- Av de 28 prosentene av alle over 62 år som har redusert arbeidstiden, valgte en stor andel å redusere arbeidstiden sin med 20 prosent eller mindre (nesten 4 av 10), mens 17 prosent reduserte arbeidstiden med mer enn 50 prosent.
- Seniorundersøkelsen viser at kun vel 6 av 10 seniorer kjenner til retten til redusert arbeidstid fra 62 år. Det er en noe høyere andel som ikke kjenner denne retten i privat sektor (4 av 10) enn i offentlig sektor (om lag hver femte), og denne andelen er videre høyest i næringer med mange offentlige virksomheter og lavest i varehandel.
- Det er en betydelig forskjell på kvinner og menn når det gjelder andelen som har redusert arbeidstiden – henholdsvis 36 prosent og 20 prosent.
- Arbeidstidsreduksjon er vesentlig mer vanlig i kommunal/fylkeskommunal sektor (4 av 10).
- 55 prosent av virksomhetene har hatt seniorer som har hatt redusert arbeidstid siden 2011. Nesten 90 prosent av virksomheter som ikke har hatt seniorer med arbeidstidsreduksjon, svarer at dette er fordi ingen har bedt om det.

- Andelen virksomheter som svarer at de har hatt seniorer med redusert arbeidstid, er størst innen kommunal/fylkeskommunal sektor og i næringer med mange offentlige virksomheter og i vareproduserende virksomheter. Andelen er lavest i varehandelen.
- Den mest vanlige måten å ta ut arbeidstidsreduksjoner på, er permanent redusert stillingsprosent (75 prosent av lederne svarer dette).
- I første rekke dekker virksomhetene inn arbeidsreduksjonen gjennom å øke stillingsprosenten til deltidsansatte (4 av 10), opprette midlertidige stillinger eller innleie av vikarer (3 av 10) eller ved nyansettelser (29 prosent). Inndekningen varierer mellom næringer: Andelen som øker stillingsprosenten til deltidsstillinger, er størst innen helse- og sosialtjenester og undervisning. 4 av 10 virksomheter innen bygg og anlegg har ikke behov for å dekke inn arbeidstidsreduksjonen (hvor deltidsandelen også er lav). Etter sektorer er andelen som gir deltidsarbeidende økt stillingsprosent, høyest i kommunal/fylkeskommunal sektor.
- 56 prosent av virksomhetslederne mener at arbeidstidsreduksjonen ikke er til ulempe for øvrige ansatte i virksomhetene (i liten eller ingen grad). 29 prosent mener at det medfører ulemper, men andelen som mener at det er til stor ulempe, er bare på 4 prosent. Andelen som mener arbeidstidsreduksjonen(e) er til ulempe for øvrige ansatte, er etter næring størst innen varehandel, faglært (4 av 10) og lavest innen bygg og anlegg og varehandel, kontor (6 av 10). Etter sektorer er andelen virksomhetsledere som mener at arbeidstidsreduksjon er en ulempe for øvrige ansatte, i stor eller i noen grad størst i statlig sektor (43 prosent).

## **Kapittel 6. Rett til tilrettelagt arbeid på grunn av alder**

I dette kapitlet ser vi nærmere på hvor stor andel som får arbeidet tilrettelagt på grunn av alder, og på hvilken måte. Vi er også opptatt av hvem som tar initiativ til tilretteleggingen, og om og på hvilke områder arbeidsgiverne eventuelt opplever at tilrettelegging av arbeid på grunn av alder skaper utfordringer eller kostnader for virksomheten.

Hovedfunn fra kapittel 6 kan sammenfattes slik:

- 13 prosent av seniorene svarer at de har tilrettelagt arbeid på grunn av alder, og det er små forskjeller mellom kvinner og menn. Andelen med tilrettelagt arbeid øker, ikke overraskende, med alder.
- Av de som har tilrettelagt arbeid, er andelen størst blant de som arbeider deltid (24 prosent versus 9 prosent). Deltidsstilling kan være en tilrettelegging i seg selv.
- Andelen med tilrettelagt arbeid er dobbelt så stor blant seniorer som kombinerer arbeid og pensjon (18 prosent), sammenlignet med de som ikke gjør det, og det er

en større andel som har tilrettelagt arbeid innen kommunal/fylkeskommunal sektor enn i privat og statlig sektor. En størst andel av de med tilrettelagt arbeid jobber innen varehandel, faglært og innen offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, kultur, underholdning, undervisning m.v .

- Nesten 6 av 10 virksomheter oppgir at det tilrettelegges for ansatte over 60 år i deres virksomhet.
- De fire tilretteleggingstiltakene som senioren oppgir som de mest vanlige, er lettere arbeid, mer fleksibel arbeidstid, redusert arbeidstid og skiftet stilling / endret arbeidsoppgaver.
- Noe under halyparten av virksomhetslederne svarer at de er helt eller ganske enig i at tilrettelegging på grunn av alder skaper ulemper i form av administrative utfordringer eller bemanningsutfordringer og/eller fører til ekstrakostnader for virksomheten. 3 av 10 mener at det gir ulemper for andre ansatte, og at det gjør det vanskelig å prioritere mellom grupper av ansatte som har behov for tilrettelegging.
- Gjennomgående er lederne i kommunal/fylkeskommunal sektor i større grad enn lederne i privat eller statlig sektor helt eller ganske enig i at tilrettelegging skaper utfordringer, ulemper eller kostnader for virksomheten. Andelen som mener dette, er på bransjenivå størst innen helse- og sosialtjenester (4 av 10), noe som kan ha sammenheng med mye bruk av turnus og vaktordninger, og at tilrettelegging fører til ekstrabelastning for andre. Minst problematisk er dette innen varehandel, kontor.

## **Kapittel 7. Motiverer særordningene til lengre yrkeskarrierer?**

Vi har i kapitlene 4 til 6 presentert de viktigste funnene fra seniorundersøkelsen og virksomhetsundersøkelsen om retten til ekstra ferieuke, retten til redusert arbeidstid og retten til tilrettelagt arbeid på grunn av alder, blant annet om kjennskap til ordningene og hvordan ordningene fungerer. I kapittel 7 diskuterer vi spørsmålet om hvordan særordningene virker som en motivasjonsfaktor for å få senioren til å stå lenger i arbeid.

Hovedfunn fra kapittel 7 kan sammenfattes slik:

Om den ekstra ferieuken:

- 56 prosent av senioren mener at den ekstra ferieuken motiverer til å stå lenger i arbeid. Andelen av kvinnene som mener dette, er 63 prosent, mot menns 49 prosent.
- Det er en klar forskjell mellom de som har tatt ut ferieuken, og de som ikke har det. 65 prosent av de som har tatt ut den ekstra ferieuken, mener at retten til ekstra

ferieuke motiverer til å jobbe lenger, mot 34 prosent blant de som ikke har tatt ut den ekstra ferieuken.

- Det er en noe høyere andel av senioren i statlig og kommunal/fylkeskommunal sektor enn i privat sektor som mener at ferieuken motiverer til lengre yrkeskarrierer.
- Nesten 1 av 4 virksomhetsledere mener at ferieuken har bidratt til at ansatte har pensjonert seg senere enn de ellers ville ha gjort. Våre funn viser også at senioren selv mener at ferieuken motiverer til lengre yrkeskarrierer. Etter næringer er andelen lavest i varehandel, faglært og varehandel, kontor (1 av 4). Høyest er andelen i næringsgrupper som domineres av offentlige virksomheter.

Om redusert arbeidstid:

- Om lag halvparten av senioren mener at ordningen med rett til redusert arbeidstid motiverer til å stå lenger i arbeid, mens noe under 1 av 4 mener at den ikke gjør det.
- Det er en stor forskjell mellom de som har redusert arbeidstiden, og de som ikke har det, om retten til redusert arbeid motiverer til å stå lenger i jobb. Henholdsvis 6 av 10 og 4 av 10 mener ordningen er en slik motivasjonsfaktor.
- Igjen er det en stor forskjell mellom kvinner (54 prosent) og menn (39 prosent) som har den meningen at rett til ordningen motiverer yrkeskarrierelengden.
- En majoritet av senioren i statlig og privat sektor mener at ordningen har liten eller ingen betydning. Når vi skiller ut de som har redusert arbeidstiden, er det en klar majoritet blant de som har redusert arbeidstiden, som mener ordningen motiverer til å stå lenger i jobb. Andelen er henholdsvis 6 av 10 i privat sektor og 7 av 10 både i statlig og kommunal/fylkeskommunal sektor.
- Mindre enn 4 av 10 virksomhetsledere mener at ordningen har bidratt til at seniorer har pensjonert seg senere enn de ellers ville ha gjort. Andelen er størst i offentlig sektor og innen næringer i vareproduksjon og offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, kultur, underholdning mv, og lavest i varehandel. Andelen er størst i virksomhetene med flest ansatte.

Om tilrettelagt arbeid:

- 53 prosent av alle senioren mener at ordningen med tilrettelagt arbeid har liten eller ingen betydning for motivasjonen til å jobbe lenger, mens 43 prosent mener at ordningen har stor eller noe betydning.
- Blant seniorer som har tilrettelagt arbeid, er andelen som mener ordningen har betydning, 75 prosent.

- Andelen som mener at ordningen motiverer til lengre yrkeskarrierer, er størst innen kommunal og fylkeskommunal sektor og lavest i privat sektor. Utbredelsen av tilrettelagt arbeid er også mest utbredt i kommunesektoren.
- Nesten 7 av 10 seniorer (av alle) innen varehandel mener at ordningen har liten eller ingen betydning.
- 35 prosent av virksomhetslederne er helt eller ganske enig i at tilrettelagt arbeid har bidratt til at seniorer har pensjonert seg senere enn de ellers ville ha gjort. Hver fjerde er helt eller ganske uenig, og en like stor andel svarer at de ikke vet, eller at det ikke har vært en problemstilling i deres virksomhet. Disse lederne har en liten andel av seniorer med tilrettelagt arbeid.
- Ledere i offentlig sektor mener i langt større grad enn i privat sektor at ordningen med tilrettelagt arbeid har bidratt til utsatte pensjoneringstidspunkter. Etter næringer er andelen lavest innen varehandel og høyest innen offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, kultur, underholdning mv og helse- og sosialtjenester.

Alt i alt:

- Seniorene mener at ferieuken har størst betydning og tilrettelegging minst betydning som motivasjonsfaktor til å stå lenger i arbeid. Svarene kan være preget av at retten til ekstra ferieuke er en vel innarbeidet og kjent ordning. Det er også langt flere som tar ut ekstra ferieuke enn som har redusert arbeidstid eller tilrettelagt arbeid.
- Ser vi på hva ordningene betyr for motivasjon til å stå i arbeid blant de som har benyttet ordningene, er det de som har tilrettelagt arbeid, som i størst grad svarer at ordningen har stor eller ganske stor betydning, fulgt av retten til redusert arbeidstid.
- Virksomhetslederne mener at virkningen av ordningene samlet sett har større betydning enn hver av ordningene for seg.
- En konklusjon er at alle de tre ordningene virker motiverende for de som benytter seg av ordningene, og at ordningene således fungerer for disse.



## **Kapittel 8. Særordningenes betydning for rekruttering og nedbemanning**

I kapittel 8 stiller og diskuterer vi spørsmålet om hvordan særordningene for seniorer påvirker arbeidsgiveres rekruttering og nedbemanningsbeslutninger.

Hovedfunn fra kapittel 8 kan sammenfattes slik:

- Særordningene har svært liten betydning for virksomhetenes rekruttering av eldre arbeidstakere. Kun 7 prosent av virksomhetslederne mener helt eller delvis at retten til ekstra ferieuke fører til at virksomhetene er mer restriktive med hensyn til å ansette seniorer. For ordningen med rett til redusert arbeidstid og tilrettelagt arbeid er disse prosentandelene henholdsvis 9 prosent og 12 prosent. For alle ordningene sett under ett er denne andelen 11 prosent.
- Mer enn 3 av 4 virksomhetsledere er uenig (helt eller ganske) i at ordningene kan begrense virksomhetenes rekruttering av eldre arbeidstakere. Lederne gir dermed et klart svar om at ordningene i denne sammenhengen ikke er et problem.
- Nesten 1 av 4 ledere i virksomheter som ikke har seniorer, er helt eller ganske enig i at særordningene har eller kan føre til at virksomheten er mer restriktiv til ansettelse av eldre arbeidstakere.
- Ledere i private virksomheter er mer skeptiske til å rekruttere eldre arbeidstakere (15 prosent) enn de i statlig (4 prosent) og kommunal sektor (5 prosent). Denne forskjellen gjenspeiler seg på næringsnivå, der skepsisen til å ansette seniorer er høyest i varehandel og lavest innen helse- og sosialtjenester og undervisning.
- Sett under ett er 3 av 4 virksomhetsledere helt eller ganske uenig i at særordningene har eller kan føre til at seniorer velges ut i nedbemanningsprosesser.
- Særordningene kan dermed ikke betraktes å være et problem i forbindelse med nedbemanning og utstøting av eldre arbeidstakere. Kun 1 av 10 er helt eller ganske enig i at ordningene har eller kan føre til at eldre velges ut.
- De som er uenig i at eldre er eller kan velges ut i nedbemanningsprosesser, er høyest i statlig sektor (84 prosent). Andelen i kommunal sektor er 79 prosent og i privat sektor 70 prosent.
- Den laveste andelen virksomheter som mener at eldre er eller kan velges ut til å nedbemannes i nedbemanningsprosesser, finner vi innen helse- og sosialtjenester, undervisning og offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, kultur, underholdning mv. Andelen er størst innen bygg og anlegg og varehandel, faglært.

## Kapittel 9. Behov for endringer i særordningene for seniorer?

I dette kapitlet bruker vi data fra seniorundersøkelsen og virksomhetsstudien og ser nærmere på seniorers og virksomheters syn på og holdninger til spørsmål om hvorvidt det er behov for disse ordningene i det hele tatt, og om det er behov for spesifikke endringer i disse særordningene, og hvilke utfordringer og løsninger de eventuelt peker på.

Hovedfunn fra kapittel 9 kan sammenfattes slik:

Ekstra ferieuke:

- 64 prosent av virksomhetslederne mener at det er behov for en ordning med ekstra ferieuke for seniorer, 25 prosent er uenige og 11 prosent er usikre. Andelen som mener at ordningen bør beholdes, er størst i kommuner/fylkeskommuner (72 prosent) og lavest i privat sektor (58 prosent). Blant næringene er andelen størst i helse- og sosialtjenester (75 prosent) og lavest i vareproduserende næringer (56 prosent).
- Mens 80 prosent av seniorenene mener at aldersgrensen for rett til ekstra ferieuke bør være som i dag, er andelen blant virksomhetslederne som mener det, 57 prosent. 1 av 3 ledere mener at aldersgrensen bør heves. Det er et klart skille mellom de som har seniorer ansatt, og de som ikke har eller ikke har hatt siden 2011 (henholdsvis 75 prosent og 20 prosent).
- Andelen ledere som mener at aldersgrensen bør heves, er noe høyere i privat og statlig sektor (37 prosent) enn i offentlig sektor (32 prosent). Etter næring er denne andelen høyest i vareproduserende næringer.
- 85 prosent av kvinnene mener at aldersgrensen bør være som i dag, mot menns 75 prosent.
- Blant virksomhetslederne som mener at aldersgrensen bør heves, svarer knappe 4 av 10 at den bør heves til 61–62 år og en like stor andel at den bør heves til 65 år.

Redusert arbeidstid:

- 3 av 4 seniorer mener at aldersgrensen for rett til redusert arbeidstid bør være 62 år som i dag, mens bare 9 prosent vil heve aldersgrensen. Funnet er ikke overraskende, siden ordningen er nært koblet til pensjonssystemet og nedre aldersgrense på 62 år.
- De eldste (67–70 år) seniorenene mener i størst grad at aldersgrensen bør heves (17 prosent). Andelen blant de andre aldersgruppene er 5–11 prosent.
- 17 prosent av lederne mener at aldersgrensen bør heves. Det er en større andel av lederne i virksomheter som ikke har seniorer eller ikke har hatt det siden 2011, som mener at det ikke er behov for ordningen, og at aldersgrensen bør heves.

- Andelen ledere som mener at aldersgrensen bør heves, er høyest i privat sektor (22 prosent) og lavest i kommunesektoren (11 prosent). Etter næringer er andelen høyest i vareproduksjon (27 prosent) og lavest innen helse- og sosialtjenester (10 prosent).
- Andelen ledere som mener at aldersgrensen bør beholdes, er høyest innen bygg og anlegg (78 prosent), offentlig administrasjon og helse- og sosialtjenester (73 prosent).
- 80 prosent av (de få) seniorenene som mener at aldersgrensen bør heves, mener at aldersgrensen bør heves til 65 år (56 prosent) eller 64 år (24 prosent). 7 av 10 ledere som mener at aldersgrensen bør heves, mener den bør være 65 år.

Behov for endringer i seniorordningene:

- 463 av 1420 virksomheter har kommet med innspill til ulike endringer som de mener det er behov for å gjøre med særordningene for seniorer. Dette betyr at det er ganske mange som mener noe om disse ordningene.
- De fleste kommentarene handler om dette:
  - heving av aldersgrensene for særordningene generelt
  - heving av aldersgrensen for de tre særordningene spesielt
  - senkning av generelle aldersgrenser og bedriftsinterne aldersgrenser
  - tilpassing av særordningene etter individuelle behov og virksomhetenes behov

## Kapittel 10. Konklusjoner

I kapittel 10 oppsummerer vi og gir noen avsluttende kommentarer.

Hovedkonklusjoner i rapporten:

- Våre funn gir en klar indikasjon på at særordningene for seniorer fungerer og virker motiverende på Eldres motivasjon til å stå lenger i arbeid, når vi ser på de som faktisk bruker ordningene.
- Særordningene påvirker i svært liten grad virksomheters rekruttering av eldre arbeidstakere, til tross for at relativt mange virksomheter (mellom 30 og 50 prosent) ser en del ulemper ved ordningene. Særordningene påvirker i relativt liten grad utvelgelsen av seniorer i nedbemanningsprosesser (bare 1 av 4 virksomheter mener dette skjer).

- Særordningene ser dermed ikke ut til å være et stort problem for virksomheter når det gjelder rekrutterings- og nedbemanningsspørsmålet.
- En stor majoritet av seniorenene og en majoritet av virksomhetene mener at dagens aldersgrense for seniorordningene bør være som i dag, men en god del virksomheter ser behov for å øke aldersgrensen for den ekstra ferieuken og for retten til redusert arbeidstid.
- En god del virksomheter mener at særordningene ikke bør forankres i alder, men i individuelle behov (behovsprøving).
- Flertallet av virksomhetene i privat sektor har ikke bedriftsinterne aldersgrenser (vel 6 av 10), og de som ikke har, har stort sett ikke planer om å innføre slike aldersgrenser heller. En god del virksomheter mener at de øvre aldersgrensene (både oppsigelsesvernet i arbeidsmiljøloven og de bedriftsinterne aldersgrensene) bør reduseres.

# 1 Innledning

Denne rapporten handler om bruk av bedriftsinterne aldersgrenser i arbeidsmiljøloven. Aldersgrensene i arbeidsmiljøloven (§15-13 a) ble hevet fra 70 år til 72 år, og det ble innført en nedre grense for bedriftsinterne aldersgrenser på 70 år med virkning fra 1. juli 2015. I tillegg til aldersgrensene, som påvirker arbeidsgiveres styringsrett, og som kan påvirke arbeidstakeres muligheter til å stå lenge i arbeid, analyserer vi tre særordninger for eldre arbeidstakere som er hjemlet i arbeidsmiljøloven (ALM) og ferieloven. Disse særordningene er blant annet ment å motivere og gjøre det enklere for eldre arbeidstakere å stå lenger i arbeid. Ordningene det gjelder, er retten til en ekstra ferieuke for alle fra og med det året de fyller 60 år, retten til redusert arbeidstid fra fylte 62 år og retten til tilrettelagt arbeid på grunn av alder. Vi er i rapporten opptatt av hvor utbredt bruken av de tre særordningene er, om ordningene fungerer for arbeidstakere og arbeidsgivere, om behov som finnes for endringer i ordninger og regler for ordningene, og eventuelt hvilke endringer det er behov for.

## 1.1 Bakgrunn

Gjennomsnittsalderen i befolkningen blir stadig høyere, og andelen eldre er forventet å øke også i årene som kommer. Gjennom en rekke reformer av ulike pensjonsordninger og gjennom IA-avtalen har det blitt jobbet målrettet for å øke arbeidsdeltakelsen og arbeidsmengden blant eldre.

Som et ledd i arbeidet med å øke seniorers deltakelse i arbeidslivet har det over tid blitt innført enkelte særordninger, rettigheter, som følger av arbeidstakernes alder. Allerede for 40 år siden ble det innført en rett regulert i ferielovens § 5 som gir en ekstra ferieuke for alle arbeidstakere som fyller 60 år i ferieåret. Arbeidsmiljølovens § 4-2 tar også for seg krav til tilrettelegging, og i § 4-2 andre ledd heter det at i utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal arbeidet organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger. Slik tilrettelegging kan gjelde den enkeltes arbeidssituasjon, arbeidsoppgaver eller arbeidstiden i form av annen eller kortere arbeidstid. Kravet til tilrettelegging gjelder altså her alder, men retten kan også utløses av en rekke andre forhold som kan medføre behov for tilrettelegging.

Selv om AML § 4-2 tar for seg krav til tilrettelegging, ble det i 2008 innført en bestemmelse i AMLs § 10-2 fjerde ledd om at arbeidstakere som er fylt 62 år, under visse forutsetninger har rett til redusert arbeidstid. Ordningen skulle støtte opp om fleksibiliteten i det nye alderspensjonssystemet.

1. juli 2015 ble stillingsvernets aldersgrense, når arbeidsgivere kan si opp ansatte med begrunnelse i personers alder, hevet fra 70 til 72 år. Samtidig ble det innført en nedre bedriftsintern aldersgrense (BIA) på 70 år. Hevingen av den generelle aldersgrensen i arbeidsmiljøloven og av nedre grense for bedriftsinterne aldersgrenser i 2015 ble gjennomført som ledd i regjeringens ønske om å arbeide for å legge til rette for at eldre skal stå lenger i arbeid. I 2011 ble alderspensjonssystemet i folketrygden lagt betydelig om, og en viktig intensjon med omleggingen var nettopp å stimulere til å stå lenger i arbeid. Mens pensjonsalderen i folketrygden tidligere var 67 år, kan arbeidstakere i den nye folketrygden i prinsippet velge pensjoneringstidspunkt mellom 62 år og 75 år samt kombinere uttak av pensjon – helt eller delvis – med videre arbeid uten avkorting av pensjonen. Heving av aldersgrensene kan således sees som en tilpasning til hovedprinsipper i alderspensjonssystemet.

I 2011 ble også AFP-ordningen i privat sektor lagt om fra en førtidspensjonsordning mellom 62 år og 67 år til en tjenstepensjonslignende ordning med fleksibelt uttak fra 62 år som i folketrygden. Tilsvarende fleksibilitet er bygget inn i tjenstepensjonene i privat sektor. Det er også gjennomført endringer i andre velferdsordninger. Uføresystemet i folketrygden og uførepensjonene i offentlig og privat sektor er i stor grad lagt om, med større fleksibilitet og bedre muligheter for å kombinere arbeid og uføretrygd.

Omleggingene og tilpasningene i de generelle velferdsordningene nevnt over, i tillegg til hevingen av de nevnte aldersgrensene i arbeidsmiljøloven, aktualiserer utredning av mulige behov for tilpasninger av særordningene for seniorer etter arbeidsmiljøloven og ferieloven. Seniorers rett til ekstra ferieuke, rett til redusert arbeidstid og rett til tilrettelagt arbeid ble også tema og gjenstand for debatt i forbindelse med hevingen av den generelle aldersgrensen i arbeidsmiljøloven til 72 år. Blant annet ble det anført fra arbeidsgiversiden at en heving av aldersgrensen bør lede til tilpasninger i regelverket for øvrig slik at arbeidsgiveres kostnader og ulemper samlet sett ikke øker.

## 1.2 Regulering av særordninger og aldersgrenser

Ferieloven, som regulerer den ekstra ferieuken for alle som fyller 60 år eller som er eldre, gjelder alle arbeidstakere i Norge. Arbeidsmiljøloven dekker i utgangspunktet alle offentlige og private virksomheter og dekker de aller fleste arbeidsforhold i offentlig og privat sektor. Arbeidsmiljøloven regulerer prosesser som skal følges ved ansettelse, bruk av midlertidige og faste stillinger, opphør (deriblant aldersgrense for

når arbeidstakeren kan sies opp på grunn av alder) og avskjed. Videre har den en rekke bestemmelser om arbeidsmiljø, arbeidsgivers og arbeidstakers plikter, om verneombud, arbeidsmiljøutvalg, informasjons- og drøftingsplikt, arbeidstid og vern mot diskriminering. To av særordningene, rett på tilrettelegging på grunn av blant annet alder (arbeidsmiljøloven § 4-2) og rett til redusert arbeidstid for arbeidstakere som er fylt 62 år (arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd), er regulert i denne loven.

70-årsgrensen i arbeidsmiljøloven ble som nevnt hevet til 72 år sommeren 2015, samtidig som nedre grense for bedriftsinterne aldersgrenser ble hevet til 70, med en «sikkerhetsventil» som innebærer at det kan settes lavere bedriftsinterne aldersgrenser enn 70 år når det er nødvendig av hensyn til helse eller sikkerhet. Det presiseres i arbeidsmiljøloven § 15-13 a punkt 2–4 at lavere aldersgrenser enn 72 år må praktiseres konsekvent, det vil si at en slik aldersgrense i utgangspunktet må gjelde alle i virksomheten. Det ble videre innført en bestemmelse om at arbeidsgiver skal drøfte lavere aldersgrenser med de tillitsvalgte. Samtidig som endringene ble vedtatt, ble det gitt ulike overgangsbestemmelser. Overgangsreglene åpnet for at etablerte bedriftsinterne ordninger med lavere aldersgrenser enn 70 år kunne beholdes inntil ett år etter 1. juli 2015, såfremt de var etablert før det tidspunktet. Det ble også åpnet for at tariffavtaler om lavere aldersgrenser (for eksempel 67 år) i utgangspunktet kan beholdes inntil tariffavtalen utløper, eller eventuelt i tre år dersom avtalen ikke angir noe utløpstidspunkt. Blant annet hadde kommunal sektor en tariffestet 70 års aldersgrense, og på grunn av overgangsbestemmelsene gjaldt denne frem til avtalens utløp som ble juni 2016. Virksomhetene i sektoren var dermed unntatt kravet om konsekvent praktisering frem til den nye tariffavtalen ble inngått juni 2016 (KS 2016).

Selv om arbeidsmiljøloven i utgangspunktet dekker hele arbeidslivet, er det noen unntak som er vesentlige i denne sammenheng. Stillingsvern, blant annet oppsigelse, avskjed, fortrinnsrett og midlertidig ansettelse, reguleres i staten gjennom tjenestemannsloven. Aldersgrenser reguleres allikevel ikke gjennom tjenestemannsloven, men gjennom lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl. av 21. desember 1956 nr. 1 (aldersgrenseloven). For offentlige tjenestemenn, som omfatter statlig ansatte og undervisningspersonell i den offentlige skole, og ansatte i andre<sup>1</sup> virksomheter som er innlemmet i Statens pensjonskasse (SPK), gjelder en øvre aldersgrense på 70 år (aldersgrenseloven). Arbeidstakerne plikter å fratre ved første månedsskifte etter at aldersgrensen er nådd, jmfør § 2 fjerde ledd. Mens arbeidsmiljølovens aldersgrense kun gir arbeidsgivere en mulighet til å avslutte arbeidsforholdet, innebærer aldersgrensen på dette området altså i utgangspunktet en plikt til å fratre. Etter § 3 i aldersgrenseloven kan tilsettingsmyndigheten bestemme at en tjenestemann kan fortsette i tjenesten utover aldersgrensen som gjelder for stillingen, når tjenestemannen fremdeles fyller de

<sup>1</sup> Dette vil typisk være virksomheter som er utskilt fra staten, og som nå formelt sett er en privat virksomhet.

krav som stillingen forutsetter. Tjenesten kan første gang forlenges opp til to år, senere ett år om gangen, i alt ikke ut over fem år.

Aldersgrenseloven § 2 åpner videre for at det kan fastsettes lavere aldersgrense enn 70 år for visse stillinger (særaldersgrenser) hvis tjenesten «medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning på tjenestemennene slik at de normalt ikke makter å skjøtte arbeidet forsvarlig til fylte 70 år» (bokstav a), eller hvis tjenesten «stiller spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper, som normalt blir sterkere svekket før fylte 70 år enn det en forsvarlig utføring av tjenesten tilsier» (bokstav b). De lavere aldersgrensene kan være 68, 65, 63 og 60 år, jamfør § 2 andre ledd.

I tillegg eksisterer det enkelte særlige lovreguleringer for enkelte yrkesgrupper. Det er egne aldersgrenser for sykepleiere<sup>2</sup>, hvor aldersgrensen er 70 år for overordnede sykepleiere, sykepleiere i administrative stillinger og undervisningsstillinger, og 65 år for underordnede sykepleiere, jamfør § 6. Ordningen omfatter nesten alle sykepleiere, uavhengig av om arbeidsgiver er statlig, kommunal eller privat. Det er også 70 års aldersgrense for blant annet apotekere<sup>3</sup>, og for arbeidstakere på skip kan arbeidsforholdet bringes til opphør når arbeidstaker fyller 70 år.<sup>4</sup> Endringene i aldersgrensene i arbeidsmiljøloven gjelder ikke for arbeidstakere som har aldersgrenser fastsatt etter andre lover, som statlig ansatte og øvrige medlemmer av Statens pensjonskasse, sykepleiere, forsvarspersonell mfl. Endringene gjelder heller ikke de såkalte særaldersgrensene i kommunal- og fylkeskommunal sektor.

### 1.3 Tema og problemstillinger

Endringene i reguleringen av aldersgrensene i arbeidsmiljøloven, inkludert reglene for bedriftsinterne aldersgrenser, er et foreløpig siste steg i en rekke tiltak som er gjennomført for å legge til rette for og stimulere til økt arbeidsdeltakelse for eldre. Hvert av disse elementene, og betydningen de har for arbeidsgiveres og arbeidstakers strategier når det gjelder seniorers plass på arbeidsmarkedet, virker sammen. Samtidig er det lite kjent hvordan særordningene brukes, og hvilken betydning aldersgrensene som finnes, har for virksomhetene.

Vi vil i denne undersøkelsen besvare følgende problemstillinger:

<sup>2</sup> Lov 22. desember 1962 om pensjonsordning for sykepleiere (sykepleierpensjonsloven)

<sup>3</sup> Lov 26. juni 1953 nr. 11 om pensjonsordning for apotekvirksomhet

<sup>4</sup> Lov 21. juni 2013 nr. 102 om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven), § 5-12. Lavere aldersgrense kan følge av annet grunnlag når grensen er saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende.



1. Hvordan tilpasser virksomhetene seg hevingen av arbeidsmiljølovens generelle aldersgrense til 72 år og nedre grense for bedriftsinterne aldersgrenser til 70 år?
2. I hvilken grad brukes særordningene for seniorer?
3. Hva er virkningen, synet på og holdningene til særordninger for seniorer?
4. Er det behov for å tilpasse og endre regelverket for disse særordningene, og hva bør i så fall endres?

I problemstilling 1 undersøker vi hvordan virksomhetene tilpasser seg hevingen av den generelle aldersgrensen på 72 år i arbeidsmiljøloven og den nedre grensen for bedriftsinterne aldersgrenser på 70 år. En viktig problemstilling i rapporten er å kartlegge hvor stor andel som reguleres av bedriftsinterne aldersgrenser, og hvor stor andel som reguleres av arbeidsmiljølovens generelle grense på 72 år. Reglene for aldersgrenser i arbeidsmiljøloven ble som nevnt hevet i juli 2015, og det er mulig at en del virksomheter av den grunn innførte bedriftsinterne aldersgrenser, noe som gir mulighet for å si opp ansatte ved en lavere alder. Vi skal kartlegge i hvilken grad virksomheter tilpasset seg endringene i arbeidsmiljøloven ved å innføre bedriftsinterne aldersgrenser. Det har blitt hevdet at økte aldersgrenser koblet med ulike (kostbare) særtiltak for å holde eldre arbeidstakere yrkesaktive gjør det mindre attraktivt for arbeidsgivere å ansette eldre arbeidstakere. Dersom virksomhetene tilpasser seg endringene i aldersgrensene ved i mindre grad å ansette eldre arbeidstakere, er dette en virkning som går på tvers av myndighetenes overordnede mål om høyere deltakelse av eldre arbeidstakere i arbeidslivet. Derfor er vi også opptatt av å kartlegge en slik mulig tilpasning.

I problemstilling 2 ser vi nærmere på særordningene for seniorer. Hvor stor andel av arbeidstakerne bruker dem, og på hvilke måter brukes de? Vi er også opptatt av hvilke virkninger disse ordningene har på arbeidsmotivasjon og Eldres ønske eller mulighet til å stå lenger i arbeid enn de ellers ville gjort. Muligheten for å gjøre effektstudier av dette gjennom bruk av registre eksisterer ikke, og innenfor prosjektets tidsrammer og økonomiske rammer var det heller ikke mulig å etablere en panelundersøkelse som kunne ha avdekket faktiske virkninger av disse ordningene. Det som står i fokus for oss når vi skal forstå betydningen av disse særordningene, er å undersøke arbeidstakeres og virksomhetslederens syn på og holdninger til disse ordningene. Vi er derfor opptatt av i problemstilling 3 om arbeidsgivere og arbeidstakere mener at særordningene påvirker seniorers motivasjon til å stå lenger i arbeid, om det er slik at særordningene er til ulempe for arbeidsgiverne, om ordningene påvirker virksomheters rekruttering av eldre arbeidstakere, og om eldre velges ut i nedbemanningsprosesser.

Det er viktig å trekke lærdom ut av hvilke forhold ved seniorordninger som fungerer etter hensikten, og hvilke som eventuelt ikke gjør det. Samtidig er det viktig å ha kunnskap om eventuelle ulemper for arbeidsgiverne. Problemstilling 2 og 3 gir grunnlag for å kunne peke på om særordningene brukes, og hvilken sammenheng ordningene

har med synet på og holdninger til seniorers yrkesaktivitet og motivasjon for å stå i arbeidet. I problemstilling 4 er vi opptatt av arbeidstakernes og virksomhetenes syn på utfordringer ved dagens system, og om det er behov for å endre eksisterende regelverk.

Alle ordningene som vi skal kartlegge og analysere i denne rapporten, er knyttet til en rett som oppstår helt eller delvis på grunn av alder, og de omtales derfor som *særordninger*. Retten til ekstra ferieuke inntreffer og gjelder alle det året en fyller 60 år. Retten til redusert arbeidstid inntreffer og gjelder fra og med den dagen du fyller 62 år, men arbeidsmiljølovens § 10-2 punkt 4 gir rett til redusert arbeidstid også for andre arbeidstakere som av «helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner» har behov for å redusere arbeidstiden. Det siste gjelder også retten til tilrettelagt arbeid. I arbeidsmiljølovens § 4-2 stilles det krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling i arbeidet. I utformingen av den enkelte arbeidssituasjon skal «arbeidet organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger» (§4-2 punkt 2). Rett til redusert arbeidstid og rett til tilrettelegging er derfor ikke en særrett som kun gis på bakgrunn av alder. De angir videre en rett, ikke en plikt. Langt fra alle som har rett til ordningen, kan forventes å benytte seg av rettigheten.

## 1.4 Tidligere forskning og kunnskapsbehov

Sysselsettingen blant befolkningen i yrkesaktiv alder (15–74 år) har økt de siste 20 årene. Generelt kan vi si at andelen sysselsatte over 50 år har gått kraftig opp. Økningen i absolutte tall er sterkere enn andelen i seg selv tilsier, siden befolkningen og antallet yrkesaktive har gått opp over mange år. Figur 1.1 viser at det har vært en markert økning i andelen eldre arbeidstakere i jobb siden 2010.

Det er flere årsaker til denne økningen, og pensjonsreformen er en viktig grunn. NAV skriver i Statistikknotat NAV per 3. kvartal 2015 dette:

«Utviklingen i andelen som jobber ved siden av pensjonen har vært stabil siden pensjonsreformen trådte i kraft i 2011. For aldersgruppen 62–66 år var det ved utgangen av 4. kvartal 2011 63 prosent som var i arbeid ved siden av pensjonen. I aldersgruppen 62–64 år er det nå flere enn før som jobber ved siden av pensjonen, mens det er færre i aldersgruppen 65–66 år. I den siste gruppen vil det nå finnes personer som allerede har mottatt pensjon i noen år, og det er derfor som ventet at flere av disse nå har sluttet i arbeid.

Blant alderspensjonistene under 67 år er det 63 prosent av kvinnene som kombinerer pensjonen med arbeid, mot 61 prosent av mennene. Blant alderspensjonistene i alderen 67–69 år er det derimot flest menn som fortsetter i arbeid.

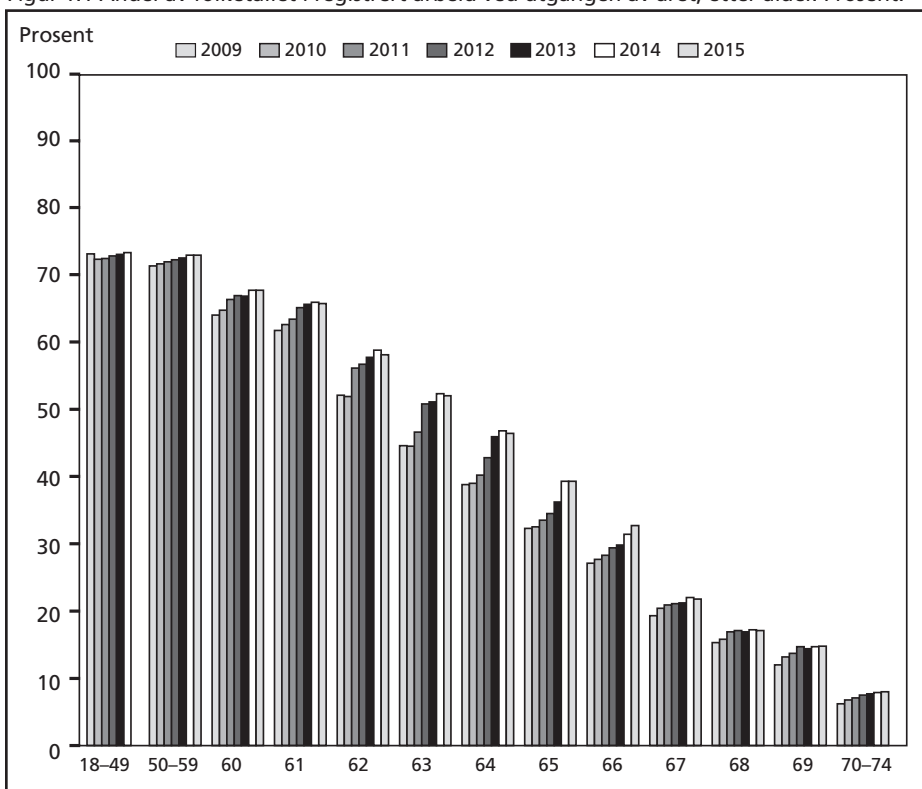
For aldersgruppene 60 år og over har sysselsettingen økt år for år for de fleste årskullene.

I tillegg til en positiv effekt av pensjonsreformen, ligger det også andre forklaringer bak de økte sysselsettingsandelene for dem over 60 år. Blant disse forklaringene kan vi nevne:

- Høyere levealder og bedre helsetilstand blant de eldre.
- De som nå blir 60 år har et høyere utdanningsnivå enn eldre årskull.
- En generasjonseffekt blant kvinner, ved at de kvinnene som nå passerer 60 i større grad har vært i arbeid tidligere og derfor også arbeider mer etter fylte 60.
- Mer positive holdninger til at seniorer fortsetter lenger i arbeid både blant arbeidstakere og arbeidsgivere.

Flere av disse trendene taler for at utviklingen med høyere sysselsetting blant dem over 60, vil fortsette også i årene fremover.»

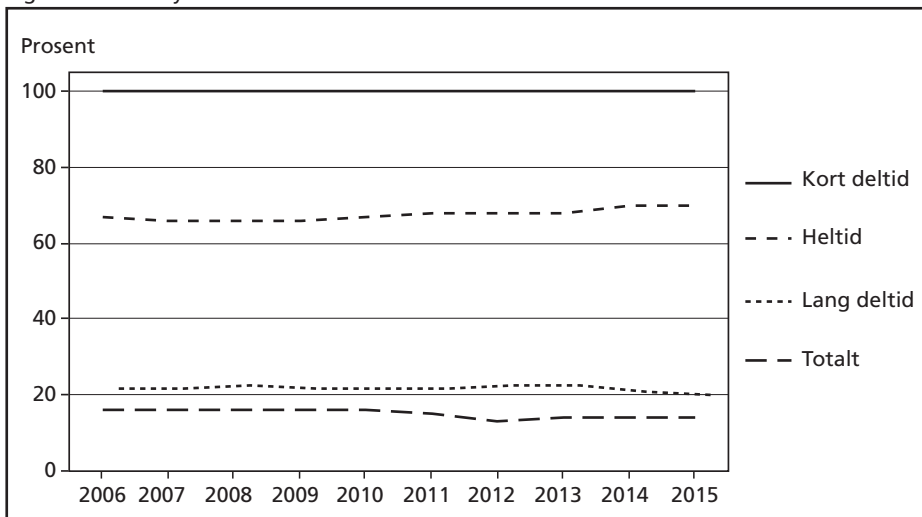
Figur 1.1 Andel av folketallet i registrert arbeid ved utgangen av året, etter alder. Prosent.



Årsakene til at sysselsettingen blant eldre arbeidstakere øker, kan med andre ord være flere, men systemet med fleksibel pensjonering fra 2011, hvor en kan kombinere arbeid og pensjon uten avkorting av pensjonen, kan ha bidratt positivt til at sysselsettingen blant eldre årskull øker.

I arbeidskraftsundersøkelsene (AKU) og i den registerbaserte statistikken til SSB skal det få timer til for at den enkelte blir klassifisert som sysselsatt, i AKU er kravet at vedkommende minst har arbeidet en time i intervjuuken. Ulike deler av pensjonsreformen, inkludert retten til redusert arbeidstid, legger opp til at det skal være lettere å kunne arbeide «litt», slik at en eventuell restarbeidsevne kan utnyttes til det beste for den enkelte og for storsamfunnet. Figur 1.2 viser at den økte sysselsettingen i utgangspunktet ikke har kommet gjennom «deltidssysselsetting». I perioden 2006 til 2015 økte antallet sysselsatte i alderen 55–74 år fra 360 000 til 472 000 personer. På tross av økte muligheter for å kombinere arbeid og pensjon, noe som gjør det lettere å arbeide «litt», viser figur 1.2 at andelen i alderen 55–74 som arbeider deltid, har blitt svakt redusert fra 34 prosent i 2005–2009 til 30 prosent i 2014–2015.

Figur 1.2 Andel sysselsatte i alderen 55–74 år. Etter arbeidstid. 2006–2015.



Kilde. Statistikkbanken SSB

## Adferd og pensjonering

Arbeidslinja er et begrep i norsk arbeidsmarkedspolitikk knyttet til tiltak og virkemidler (inkludert ytelser) rettet mot å få flest mulig i arbeid, og til at de som arbeider, skal arbeide så mye som de kan (og vil). Avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) er en avtale mellom partene (arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene) og staten der det tas sikte på blant annet å øke den reelle avgangsalderen fra arbeidslivet gjennom

ulike tiltak på virksomhetsnivå. Både Midtsundstad (2015) og Solem (2012) trekker frem fem faktorer, hovedårsaker, til om arbeidstakere pensjonerer seg tidlig eller sent. For det første pekes det på *utstøtingsfaktorer* (push), som dårlige eller tunge arbeidsforhold, at eldre arbeidstakere ikke får opplæring eller hjelp til å opprettholde kompetanse, at de får lite interessante arbeidsoppgaver, eller at eldre arbeidstakere sies opp eller får signaler om at de er overflødige eller bør slutte. For det andre pekes det på *pensjonens tiltrekning* (pull), at pensjon og insentiver i pensjonssystemet trekker arbeidstakerne ut av arbeid. For det tredje er det kjent at pensjoneringsadferd kan styres av *tiltrekning til alternativ virksomhet*, som samvær med familie eller muligheter for å bruke tid på ulike fritidsaktiviteter. Disse tre faktorene er kjent som faktorer som kan trekke den enkelte ut av arbeidslivet tidligere enn ellers. I tillegg er det etablert to faktorer som i større grad forklarer hvorfor noen ikke pensjonerer seg, men blir i arbeidslivet lenger enn ellers. Det ene faktoren dreier seg om *tilknytningen til arbeidet* (Solem 2012:10) og viser at dersom tilknytningen styrkes gjennom at arbeidets innhold tilpasses senioren motivasjon ved god lønn og andre positive forhold ved arbeidet, så kan arbeidstakerne bli lenger i jobb. Endelig kan arbeidstakere forbli lenger i jobb rett og slett fordi de er *fastlåst* (stuck). Økonomiske forpliktelser, lav pensjonsopptjening mv. kan bidra til at enkelte føler at de ikke har råd til å gå av med pensjon, men må jobbe lenger selv om de ikke egentlig ønsker det.

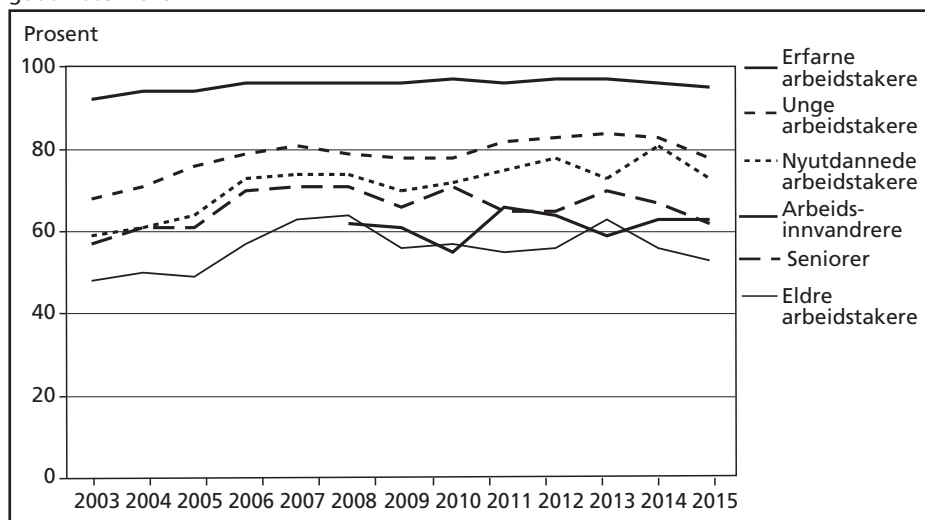
Rapporten dreier seg i første rekke om særordninger som kan påvirke tilknytningen til arbeidet ved at arbeidet tilpasses den enkelte senior i større grad, og dermed kan øke den enkeltes ønske om å (fortsette å) jobbe. Samtidig er vi i rapporten opptatt av aldersgrenser og endring av disse. Aldersgrensene, i den grad arbeidstakere når dem, vil kunne bidra til *utstøting* ved at arbeidstakere som ønsker å arbeide lenger, støtes ut mot sin vilje. Samtidig er det slik at de samlede virkningene av særordninger, pensjonssystem og andre kostnader knyttet til eldre arbeidstakere vil kunne bidra til at arbeidsgiverne opplever det som for dyrt, for risikofyllt eller for krevende å ha eldre arbeidstakere ansatt. Slik sett kan tiltak rettet mot å øke den enkelte seniors tilknytning til arbeidet kunne bidra til at virksomheter støter ut eldre arbeidstakere i nedbemanningsprosesser, eller at de i liten grad ansetter eldre arbeidstakere. Det generelle oppsigelsesvernet frem til aldersgrensen slår inn, griper direkte inn i arbeidsgivernes styringsrett, fordi det begrenser deres muligheter til å si opp ansatte. Dermed kan flere eldre jobbe lenger, men behovet for tilrettelegging øker med alder (Bråthen & Svalund 2015). Det har blitt pekt på at en fare ved å øke aldersgrensen i arbeidsmiljøloven er at arbeidsgiverne må ha eldre arbeidsgivere ansatt i lengre tid (Holden 2014). Holden peker på at hevingen av aldersgrensene vil kunne gi økt risiko for en uverdigg avslutning på arbeidslivet, ettersom mange arbeidstakere vil ha lavere produktivitet enn de koster arbeidsgiveren. Mindre produktive arbeidstakere vil kunne holde på en god stilling til egen fordel og til arbeidsgivers kostnad (Holden 2014). Det kan også bety at arbeidsgiver tar initiativ for å få arbeidstakeren til å gå av før han eller hun når den høyere aldersgrensen, endog på et

tidligere tidspunkt enn den gamle aldersgrensen. I tillegg til at slike utstøtingsprosesser kan skje i et annet omfang enn tidligere, kan endringene innebære at arbeidsgiverne opplever at de ulike særordningene, kombinert med endringene i aldersgrenser, oppfattes som så store at arbeidsgiverne i mindre grad ansetter arbeidstakere som nærmer seg «senioralder», eller at de i større grad enn ellers forsøker å nedbemanne virksomheten når det er behov for det ved å redusere antall eldre arbeidstakere i virksomheten.

### Stillingsvernet og personalstrategier

Som nevnt kan tiltak rettet mot arbeidstakere påvirke om arbeidsgivere ansetter eller sier opp eldre arbeidstakere. Seniorpolitisk barometer (SPB) har i en rekke år spurt ledere om ansettelser ved å lese opp en rekke ulike «typer» arbeidstakere og spørre lederne hvor godt de ville like å ansette disse arbeidstakerne. Lederne foretrekker i stor grad «erfarne arbeidstakere» fremfor unge og nyutdannede, mens seniorer og eldre arbeidstakere kommer lenger ned på «listen» (figur 1.3). Samtidig er det vanskelig å vite i hvilken grad det er samsvar mellom svarene på en slik generell liste og om arbeidsgiverne velger arbeidstakere i en ansettelsessituasjon etter samme mentale prioriteringsliste. At diskriminering i ansettelsesprosesser faktisk skjer ut fra grove kategoriseringer mot innvandrere, er imidlertid godt dokumentert (Rogstad & Midtbøen 2012).

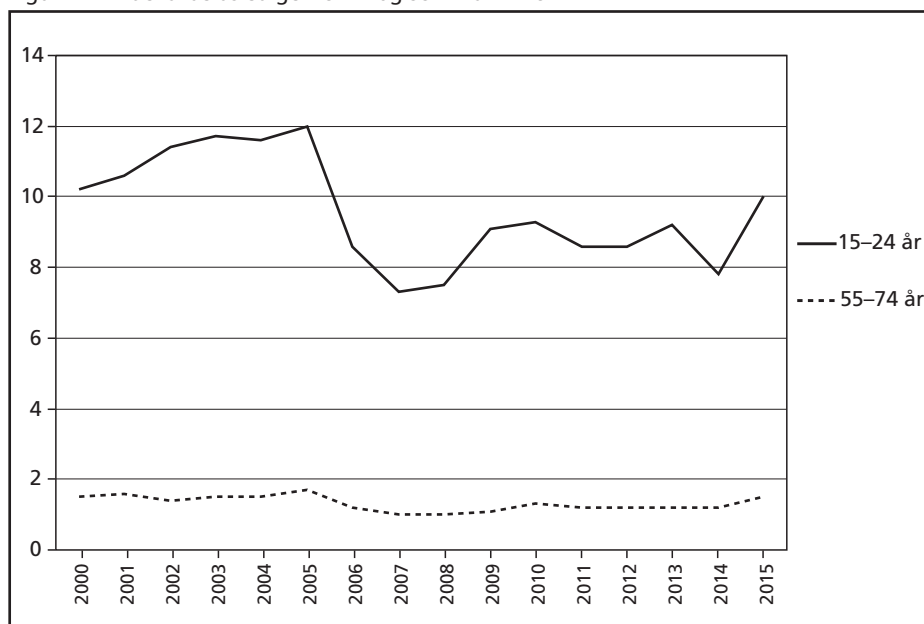
Figur 1.3 Hvor godt ville du likt å ansette følgende typer arbeidstakere? Meget eller ganske godt. 2003–2015.



Selv om «eldre» arbeidstakere og «seniorer» i utgangspunktet er lite attraktive, er erfarne arbeidstakere det, og SSBs AKU viser at arbeidsledigheten blant de eldste arbeidstakerne i Norge er svært lav. At det er slik, kan delvis skyldes at eldre som sliter

med å få en ny jobb, etter hvert går ut av arbeidsmarkedet og inn i pensjon. Men samtidig er ledigheten i gruppen lav.

Figur 1.4 Andel arbeidsledige. 15–24 og 55–74 år. AKU.



I denne rapporten er vi opptatt av generell aldersgrense og bedriftsinterne aldersgrenser regulert i arbeidsmiljøloven. Disse grensene fjerner oppsigelsesvernet for eldre arbeidstakere og gir arbeidsgiverne rett til å si opp arbeidstakere kun basert på alder, og de er ikke knyttet til virksomhetens behov for arbeidskraft eller at den eldre arbeidstakeren ikke fyller sine arbeidsoppgaver eller ikke er produktiv nok.

Hva betyr så aldersgrenser for virksomheters personalstrategier og arbeidstakeres deltakelse i arbeidslivet? Det er lite forskningsbasert kunnskap om bedriftsinterne aldersgrenser i Norge. En undersøkelse fra 2013 viste at om lag 16 prosent av et tilfeldig utvalg foretak i privat sektor med 10 ansatte eller mer hadde en fastsatt avgangsalder lavere enn 70 år, som var den gamle aldersgrensen i arbeidsmiljøloven (Larsen & Gleinsvik 2013). De aller fleste av disse virksomhetene, omtrent 90 prosent, hadde en aldersgrense på 67 år. Målt etter hvor mange ansatte som var omfattet av slik aldersgrense i dette utvalget, var andelen 27 prosent. Utbredelsen av bedriftsinterne aldersgrenser var størst innen petroleumsutvinning og gruvedrift, finansnæringen og eiendomsforvaltning. 90 prosent av foretakene hadde en aldersgrense på 67 år.

Midtsundstad (2015) undersøkte gjennom Tillitsvalgtpanelet<sup>5</sup> hvor utbredt bedriftsintern aldersgrense på 67 år var i ulike bransjer (privat sektor). Variasjonene mellom bransjene var relativt store, fra 26 prosent i varehandelen til 54 prosent innen industrien.

### **Tidligere forskning om særordninger for seniorer – bruk og betydning**

Selv om reformer i pensjonssystemet kan endre betydningen av særordninger for arbeidsgivere og arbeidstakere, er tidligere kunnskap betydningsfullt for å kunne vurdere hvordan bruk og virkning eventuelt har endret seg over tid.

I IA-avtalen legges det vekt på at tilrettelegging og tilpasning kan få eldre og personer med nedsatt funksjonsevne til å delta i arbeidslivet, og eventuelt delta i større grad. Det er vanlig å tenke på tilpasning av arbeidstiden som en slik form for tilrettelegging. Arbeidskraftsundersøkelsen til SSB viser at andelen som arbeider deltid (avtalt arbeidstid), er høyere blant personer i alderen 55–74 år (31 prosent) enn den er blant sysselsatte i alderen 15–54 (24 prosent). Det er derfor kjent at seniorenne arbeider kortere arbeidsuker, noe som det også legges opp til gjennom muligheten for å kombinere arbeid og pensjon. I AKU sin tilleggsundersøkelse om personer med nedsatt funksjonsevne viser det seg at 17 prosent opplever at de har en funksjonshemming. Blant eldre sysselsatte mellom 60 og 66 år oppgir 31 prosent at de har en eller flere funksjonshemninger (Bø & Håland 2014). 70 prosent av disse oppgir at funksjonshemningene begrenser hvor lang arbeidstid de kan ha (Bø & Håland 2014:35). Mange eldre har derfor, ifølge dem selv, behov for noe kortere arbeidstid. I tilleggsundersøkelsen til AKU om personer med funksjonshemninger undersøkes det, i tillegg til tilrettelegging i form av redusert arbeidstid, også om de som har svart at de har en funksjonshemming (rundt 30 prosent av alle arbeidstakere i alderen 60–66), har fått arbeidsoppgaver og den fysiske arbeidsplassen tilrettelagt. AKU-tallene foreligger ikke etter alder, men viser at 11 prosent av alle arbeidstakere i 2014 fikk tilrettelagt sine arbeidsoppgaver på grunn av nedsatt funksjonsevne, mens 9 prosent fikk den fysiske arbeidsplassen tilrettelagt (Bø & Håland 2014:28). Ettersom en stor andel av de som svarer at de er funksjonshemmede, er eldre, og en stor andel av de eldre har en funksjonshemming, vet vi ut fra disse tallene at mange får arbeidet tilrettelagt på grunn av sin helsesituasjon.

En nylig publisert internasjonal litteraturgjennomgang viser at forskningen på tiltak for å motvirke tidligavgang og forlenge arbeidskarrieren er begrenset (Hilsen & Midtsundstad 2015). Særlig er det lite kunnskap om hvorvidt slike ulike ordninger eller tiltak faktisk har noen påviselig effekt på tidligpensjoneringsadferden og således fører til at flere eldre står lenger i jobb.

<sup>5</sup> Tillitsvalgtpanelet er et web-panel som består av om lag 3300 tillitsvalgte fra LO sine forbund. Fafo gjennomfører ulike undersøkelser basert på dette panelet jevnlig.



Da det er få eller ingen studier som direkte undersøker bruk og virkninger av særordninger for seniorer som følger av arbeidsmiljøloven og ferieloven, refererer denne kunnskapsoversikten i all hovedsak til forskning på *virksomhetsinitierte* seniortiltak, det vil si tiltak som kommer i tillegg til særordninger som har sitt grunnlag i ulike lover. Vi begynner med en oversikt over utbredelsen av tiltak for å holde på eldre arbeidstakere, med særlig vekt på tiltak som ekstra ferie (utover den lovpålagte «senioruken» fra 60 år), redusert arbeidstid med og uten lønnskompensasjon samt tilrettelegging av arbeidssituasjonen.

I rapporten *Fra utstøting til inkludering – en kartlegging av norske virksomheters arbeidskraftstrategier overfor eldre arbeidstakere* gjengir Midtsundstad (2007) resultatene fra en representativ undersøkelse blant norske virksomheter med ti ansatte eller flere i 2005, som i perioden 2000–2005 hadde ansatte mellom 60 og 67 år. Det var den første virksomhetsundersøkelsen som ble gjennomført i Norge etter innføringen av avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA). Undersøkelsen viser at kun 2 prosent av virksomhetene benyttet ekstra ferie utover den lovpålagte «senioruken» som fastholdelsestiltak, mens henholdsvis 3 og 4 prosent oppga at de benyttet redusert arbeidstid med og uten lønnskompensasjon som tiltak for å få arbeidstakere 62 år og eldre til å stå lenger i jobb. I alt oppga også 4 prosent av virksomhetene at de ga sine eldre arbeidstakere muligheten til å kombinere arbeid og pensjon. De mest utbredte tiltakene i 2005 var tiltak som gjaldt ulike former for tilrettelegging av arbeidet, i alt oppga 8 prosent av virksomhetene å benytte ulike former for tilrettelegging. Tabell 1.1 oppsummerer bruken av de ulike tiltakene i ulike sektorer (Midtsundstad 2007):

Tabell 1.1 Andel virksomheter etter type tiltak og sektor. N = 713.

	Kommunal og fylkeskommunal sektor	Privat sektor	Statlig sektor inkl. helseforetakene
Ekstra ferie (utover senioruken)	6	2	2
Redusert arbeidstid med lønnskompensasjon	15	4	3
Redusert arbeidstid uten lønnskompensasjon	5	6	4
Muligheten til å kombinere arbeid og pensjon	9	7	3
Tilrettelegging av arbeidet	22	11	6

Tiltaksspekteret var klart størst innen kommunal og fylkeskommunal sektor i 2005, hele 22 prosent av virksomhetene oppga at de benyttet ulike former for tilrettelegging av arbeidet, mens 15 prosent benyttet redusert arbeidstid med lønnskompensasjon som et fastholdelsestiltak. Ekstra ferie var det minst utbredte tiltaket innen privat og statlig sektor, hvor kun 2 prosent av virksomhetene oppga at de benyttet dette tiltaket.

En representativ virksomhetsstudie blant virksomheter med ti ansatte eller flere fra 2010 viser en klar økning i utbredelsen av ekstra ferie som fastholdelsestiltak blant norske virksomheter. Mens kun 2 prosent av norske virksomheter oppga at de benyt-

tet dette tiltaket i 2005, oppga hele 12 prosent at de hadde innført ekstra ferie som et fastholdelsestiltak i 2010. Videre oppga henholdsvis 5 prosent av virksomhetene at de benyttet redusert arbeidstid uten lønnskompensasjon og 12 prosent redusert arbeidstid med lønnskompensasjon som tiltak for å holde på arbeidstakere 62 år og eldre (Midtsundstad & Bogen 2011a). Resultatene fra undersøkelsen samt ulike tilretteleggingstiltak er oppsummert i tabell 1.2.

Undersøkelsen fra 2010 viser at tiltaksspekteret er størst innen offentlig sektor, hvor hele 34 prosent av virksomhetene oppga at de benyttet redusert arbeidstid med lønnskompensasjon som et fastholdelsestiltak. Det nest mest utbredte tiltaket blant virksomheter i offentlig sektor var ekstra ferie (utover den lovpålagte «senioruken» fra 60 år), som 32 prosent av virksomhetene oppga å benytte seg av.

En studie gjennomført av Hermansen og Midtsundstad (2015) basert på de to virksomhetsundersøkelsene fra 2005 og 2010 viser at andelen virksomheter som tilbyr seniortiltak/fastholdelsestiltak, har økt betydelig fra 2005 til 2010. Det samme har intensiteten (antall seniortiltak som tilbys). Studien viser at bruken av ekstra ferie og redusert arbeidstid (med og uten lønnskompensasjon) har økt signifikant fra 2005 til 2010, mens det ikke har vært noen økning i bruken av tiltak som innebærer en tilrettelegging av arbeidssituasjonen.

Tabell 1.2 Andel virksomheter etter type tiltak og sektor. N = 800.

	Alle	Offentlig sektor	Privat sektor
Ekstra ferie (utover senioruken)	12	32	7
Redusert arbeidstid med lønnskompensasjon	12	34	7
Redusert arbeidstid uten lønnskompensasjon	5	9	5
Muligheten til å kombinere arbeid og pensjon	6	20	4
Mulighet for å slippe enkelte oppgaver	6	23	4
Mulighet for annet arbeid/stilling	6	21	3
Mulighet for hjemmekontor	3	12	2
Mulighet til å slippe natt- og helgearbeid	3	11	1
Mulighet til å dele jobb	2	8	3

Har ordninger som ekstra ferieuke noen som helst effekt på seniorers avgangsalder? To norske effektstudier (Midtsundstad et al. 2012a; Midtsundstad et al. 2012b) har undersøkt betydningen av å ha seniortiltak på AFP-pensjonering i perioden 2005 til 2007. Disse to studiene fant ingen effekt av tiltak innført på virksomhetsnivå til og med 2005 når det gjaldt AFP-pensjonering ved fylte 62 år. Den manglende effekten kan skyldes at relativt få virksomheter hadde innført seniorpolitiske tiltak/fastholdelsestiltak i 2005, og videre at de nevnte studier ikke studerte enkelttiltak, men så på effekten

av å ha tiltak uavhengig av tiltakets art (Midtsundstad & Bogen 2011a; Midtsundstad et al. 2012a; Midtsundstad et al. 2012b).

En nyere studie basert på data som dekker perioden frem til og med 2010, viser at eldre arbeidstakere som jobber i virksomheter som tilbyr ekstra fri fra fylte 62 år som et fastholdelsestiltak (i all hovedsak 5 til 10 ekstra fridager som gis utover «senioruken» fra fylte 60 år), har lavere sannsynlighet for å gå av tidlig enn arbeidstakere som jobber i virksomheter uten dette tiltaket. Den gjennomsnittlige reduksjonen i den individuelle pensjoneringssannsynligheten var i overkant av 5 prosentpoeng (Hermansen 2014).

I en annen studie undersøkes effekten av muligheten for gradert pensjonering / redusert arbeidstid med eller uten lønnskompensasjon. Denne studien avdekker ingen forskjell i uttak av full AFP mellom eldre arbeidstakere som tilbys redusert arbeidstid som et fastholdelsestiltak, og de som ikke tilbys det (Hermansen 2015).

## 1.5 Gangen i rapporten

Rapportens tema er lite studert tidligere, og det foreligger derfor lite data og tidligere kunnskap som kan brukes til å besvare rapportens forskningsspørsmål. Vi har valgt et forskningsdesign der vi kombinerer to spørreundersøkelser med nøkkelintervjuer med sentrale aktører hos arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner. I kapittel 2 redegjør vi nærmere for det metodiske opplegget, hvilke data vi benytter, og hvordan de er innhentet. Her diskuterer vi også utvalg, frafall og representativitet. I kapittel 3 ser vi på aldersgrensene for opphør av stilling på grunn av alder, inkludert bedriftsinterne aldersgrenser. Kapittel 4, 5 og 6 gir en oversikt over kjennskap til og omfanget av den ekstra ferieuken, redusert arbeidstid og tilrettelegging av arbeid. I kapittel 7 skal vi drøfte i hvilken grad alle særordningene påvirker eldre arbeidstakere og deres motivasjon til å stå lenger i arbeid. I kapittel 8 undersøker vi virksomhetenes syn på om ordningene påvirker rekrutteringen av eldre arbeidstakere, og om de på grunn av ordningene er mer restriktive når det gjelder å ansette eldre arbeidstakere. I dette kapitlet undersøker vi også virksomhetenes syn på om særordningene påvirker utvelgelsen av seniorer i nedbemanningprosesser. Kapittel 9 handler om behov for endringer i særordningene, herunder endringer i aldersgrensene og endringer i ordningene som sådan. I rapportens siste kapittel, kapittel 10, oppsummerer vi og gir noen avsluttende kommentarer.



## 2 Metodisk opplegg

I dette kapitlet presenterer vi vårt metodiske opplegg. For å svare på studiens tre problemstillinger har vi benyttet oss av

- en telefonbasert spørreundersøkelse blant et representativt utvalg arbeidstakere i alderen 60–70 år
- en telefonbasert spørreundersøkelse blant et representativt utvalg virksomheter
- intervjuer med nøkkelinformanter i en rekke arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner for å få bakgrunnsinformasjon om problemstillingene vi tar for oss i undersøkelsen

I kapitlet beskriver vi hvordan disse undersøkelsene er gjennomført, forhold som dreier seg om både datagrunnlag, spørreskjema, utvalg, frafall og representativitet. Endelig beskriver vi kort hvordan dataene presenteres i rapporten.

### 2.1 Kunnskapsbehov

Etter 2010 har det blitt gjennomført flere endringer i både folketrygden, i tjenestepensjonsordninger og i utformingen av AFP-ordningen i privat sektor. Disse endringene innebærer at arbeid og uttak av pensjonsytelser kan kombineres på en helt annen måte i dag enn for bare noen få år tilbake. Betydningen av de ulike særordningene for seniorers yrkesaktivitet, og for deres motivasjon for en senere yrkesavgang, kan dermed ha blitt endret. Også virksomheters mål, strategier og tiltak knyttet til seniorpolitikk kan ha blitt påvirket. De nevnte endringene betyr i seg selv at det er behov for ny og oppdatert kunnskap og nye data hvor bruk og virkninger av særordningene for seniorer, og konsekvensene av de nye aldersgrensene, undersøkes på bakgrunn av dagens samlede organisering av arbeids- og pensjonsytelser.

Som nevnt har disse særordningene som mål å påvirke seniorene til å stå lenger i arbeid og således å øke yrkesaktiviteten til gruppen som helhet. Disse ordningene krever imidlertid tilpasninger fra virksomhetene og kan medføre kostnader og ulemper for dem. Noen av ulempene kan av enkelte virksomheter oppleves som så store at de tilpasser seg regelverket på en sub-optimal måte, ved at de for eksempel i mindre grad

ansetter arbeidstakere som nærmer seg «senioralder», eller ved at de i større grad enn ellers forsøker å nedbemanne virksomheten når det er behov for det, ved å redusere antall seniorer, eller personer som snart er seniorer, i virksomheten.

## 2.2 Datakilder

Denne studien bygger på tre ulike datakilder. For det første gjennomfører vi en utvalgsundersøkelse blant arbeidstakere i alderen 60 og 70 år (seniorundersøkelsen), hvor vi undersøker deres bruk av særordningene for seniorer og deres erfaringer med særordningene og aldersgrensene. For det andre gjennomfører vi en spørreundersøkelse blant virksomheter (virksomhetsundersøkelsen) med mer enn 10 ansatte relatert til problemstillingene.<sup>6</sup> Endelig gjennomfører vi en del kvalitative intervjuer med relevante personer i arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner for å få bakgrunnsinformasjon om forhold som ikke lar seg avdekke i spørreundersøkelsene som foretas.

## 2.3 Seniorundersøkelsen

Formålet med seniorundersøkelsen er å undersøke om eldre arbeidstakere kjenner til og bruker de ulike særordningene (se problemstilling 1), og forhold rundt aldersgrensene i virksomhetene.

### Data

Undersøkelsen ble gjennomført mars–april 2016 som en telefonisk spørreundersøkelse blant sysselsatte i alderen 60–70 år. Vi valgte å gjennomføre en telefonbasert spørreundersøkelse fordi dette erfaringsmessig er den beste måten å sikre et representativt utvalg på, og for å sikre mest mulig pålitelige svar. Telefonintervjuer gir mulighet for å lage stier og differensierte spørsmål etter ulike bakgrunnsvariabler. Selve uttrekket av arbeidstakere og gjennomføringen av telefonundersøkelsen ble utført av Respons Analyse AS. Utvalget ble trukket med utgangspunkt i alle tilgjengelige (ikke hemmelige) telefonabonnement i Norge og alder på abonnentene. Det ble så trukket et tilfeldig utvalg, et sannsynlighetsutvalg, fra listen over alle tilgjengelige abonnement på

<sup>6</sup> En god måte å undersøke effekter av særordningene på er å bruke registeropplysninger og effektstudier. Innenfor prosjektets tidsrammer er dette imidlertid ikke mulig, da det tar svært lang tid å få slike data utlevert.

personer i aldersspennet fra de som fyller 60 år i 2016, til de som er blitt 70 år. Abonnementsregisteret (Bisnod) har ikke informasjon om respondentene er i arbeid eller ikke, og innledningsvis i undersøkelsen spørres det derfor om dette. De som ikke er i arbeid, ble silt ut av undersøkelsen, mens de som er i arbeid, er med i undersøkelsen.

### **Utvalg, representativitet og frafall**

I undersøkelsen er vi opptatt av arbeidstakere født mellom 1956 og 1946, nærmere bestemt de som blir 60 år i løpet av 2016, og opp til og inkludert de som fyller 70 år i løpet av 2016. Høy svarprosent er viktig i forskning, først og fremst fordi en sjelden kan være helt sikker på at frafallet er tilfeldig. Er frafallet tilfeldig, det vil si uavhengig av undersøkelsens tema og viktige bakgrunnsvariabler (alder, kjønn, sektor), er det ikke så viktig, da undersøkelsen uansett er en utvalgsundersøkelse og ikke en fulltelling. I de senere år har det vist seg at svarprosenten i en rekke ulike former for undersøkelser har gått kraftig ned. Jo lengre tid undersøkelsen tar, jo større er sjansen for at en del ikke ønsker å delta i undersøkelsen. For å øke sjansen for høy svarprosent ble spørreskjemaet laget slik at det skulle ta rundt syv minutter å gjennomføre, det vil si at de fleste fikk i overkant av 20 spørsmål.

I undersøkelsen ble det gjennomført fullstendige intervjuer med 1000 respondenter. Når vi ser bort fra de som ble kontaktet og var utenfor målgruppen for undersøkelsen (feil alder eller ikke arbeidstaker), og de som det ikke var mulig å komme i kontakt med på telefonen, eller som var utilgjengelige når de ble oppringt (3835 personer), var Respons Analyse i kontakt med 4927 personer, og 3927 av disse nektet, ønsket ikke, å delta i undersøkelsen. Det gir en svarprosent på 20 prosent. Under redegjør vi nærmere for utvalgets representativitet i forhold til enkelte variabler (tabell 2.1).

I tabell 2.1 har vi brukt tall fra SSB til å beregne aldersfordelingen blant sysselsatte i alt og etter kjønn i befolkningen.<sup>7</sup> Videre viser tabellen fordelingen i vår undersøkelse («utvalget»). Ettersom dette er en utvalgsundersøkelse, kan en forvente en viss variasjon rundt de absolutte tallene. Tabell 2.1 viser at seniorundersøkelsen følger aldersfordelingen i befolkningen tett. Det er med andre ord ikke utvalgsskjevheter etter alder. Når det gjelder kjønn, er det noen små forskjeller, men ikke mer enn en kan forvente i en spørreundersøkelse, og forskjellene er så små at de ikke vil påvirke totalresultatene i undersøkelsen i nevneverdig grad.

<sup>7</sup> Dessverre er det ikke tilgjengelige tall hos SSB eller andre som gir mulighet for å sammenligne utvalget med den faktiske fordelingen etter for eksempel sektor eller næring.

Tabell 2.1 Fordeling alder blant sysselsatte i populasjon og i utvalget i alderen 59–70 år.

	Faktisk fordeling blant sysselsatte			Fordeling i utvalget		
	Alle	Menn	Kvinner	Alle	Menn	Kvinner
60 år	15	16	14	15	14	17
61 år	14	13	15	15	14	16
62 år	13	13	14	13	12	13
63 år	14	11	17	12	11	12
64 år	10	11	9	11	10	11
65 år	9	9	9	9	10	9
66 år	8	8	9	8	8	7
67 år	5	6	5	6	7	5
68 år	5	5	5	5	6	4
69 år	4	5	3	4	5	3
70 år	1	2	0	3	4	2
Totalt	100	100	100	100	100	100
Antall* (N)	292239	165774	126435	1000	508	492

Note: Sysselsettingstallene er estimert på bakgrunn av registerbaserte tall fra SSB over andel sysselsatt i ettårige aldersgrupper og absolutte tall over antall personer i hver aldersgruppe fra befolkningsstatistikken til SSB.

Dessverre finnes det ikke tilgjengelige registerbaserte tall (fulltelling) som kan si noe om fordelingen av eldre arbeidstakere i alderen 60 til 70 år etter utdanning eller etter hvilken næring eller sektor de arbeider i. Vi har dermed ikke mulighet til å vurdere i hvilken grad undersøkelsen er representativ etter slike variabler. Det finnes slike tall uavhengig av alder, men det er ikke åpenbart at fordelingen av arbeidstakere generelt og blant seniorer er lik etter størrelse på virksomhetene eller i ulike næringer og sektorer.

## 2.4. Virksomhetsundersøkelsen

Vi gjennomførte en spørreundersøkelse blant et representativt antall virksomheter (virksomhetsundersøkelsen). Undersøkelsen gir et representativt bilde av norske virksomheter med ti eller flere ansatte etter sysselsetting og henter inn informasjon om hvordan lederne i norske virksomheter forholder seg til rapportens problemstillinger. Mens seniorundersøkelsen konsentrerer seg om et utvalg seniorer i alderen 60 til 70 år, er virksomhetsundersøkelsen representativ for alle sysselsatte i virksomheter, ikke bare de i alderen 60–70 år. Det er derfor ikke mulig å sammenligne for eksempel andelen virksomheter i ulike næringer med hvordan seniorenne fordeler seg på næringer.



## Data

I denne undersøkelsen ble daglig leder eller HR-/personalsjef i norske virksomheter som har ti ansatte eller flere, intervjuet. Respons Analyse sto for gjennomføring av spørreundersøkelsen, både trekking av virksomheter, gjennomføring av intervju og påkobling av registerinformasjon.

Intervjuene ble gjennomført per telefon i mars–april 2016. I tillegg til informasjon innhentet gjennom intervjuene ble det lagt til informasjon fra bedrifts- og foretaksregisteret om virksomhetenes størrelse, næring og geografiske plassering.

I undersøkelsen er vi opptatt av hvordan ulike særordninger for seniorer slår ut. Det er svært mange små virksomheter i norsk arbeidsliv, noe som betyr at vi, dersom vi trekker bedrifter tilfeldig, vil få et utvalg med mange små virksomheter som sysselsetter en liten andel av norske arbeidstakere. For å dekke den delen av arbeidslivet som sysselsetter en stor del av norske arbeidstakere, må store virksomheter overrepresenteres. Vi la derfor opp til en utvalgsstrategi som i hovedsak følger Arbeids- og bedriftsundersøkelsen gjennomført av Statistisk sentralbyrå (SSB) for Institutt for samfunnsforskning og Fafo (se Dale-Olsen 2015:281–294). Denne utvalgsstrategien (et såkalt selv-veiende utvalg) bygger på at utvalget kvoterer på en slik måte at det representerer andelen sysselsatte i norsk arbeidsliv fordelt på sektor (offentlig/privat) og antall ansatte. Det betyr at utvalget har flere virksomheter med mange ansatte og færre med få ansatte enn om utvalget var trukket proporsjonalt etter antall virksomheter. Dette er for å sikre at virksomhetene i utvalget representerer virksomhetenes andel av sysselsettingen i arbeidslivet. I tråd med ABU-metodikken vil bedrifter med færre enn 10 ansatte ikke inngå i utvalget siden deres andel av den totale sysselsettingen er lav. I noen grad er vi gjennom rapportens problemstillinger opptatt av personalpolitikk og virksomhetens seniorpolitikk. Også knyttet til slike problemstillinger er en slik (vanlig) avgrensning fornuftig ettersom små bedrifter nok i mindre grad har en systematisk seniorpolitikk. I tillegg til virksomhetsstørrelse brukes sektor i utvalgsplanen. Uttrekket ble gjort med basis i Brønnøysundregistrene hvor alle norske virksomheter er registrert. I Brønnøysundregistrene er det ikke et entydig skille mellom offentlige og private virksomheter, og virksomhetenes næringskode (NACE) er brukt til å definere sektor i utvalgsplanen.<sup>8</sup>

Det ble satt kvoter for hvor mange virksomheter vi vil ha i ulike størrelseskategorier (ansatte) innenfor offentlig og privat sektor. Bruk av kvoter innebærer at systematiske skjevheter i utvalget på grunn av ulik svarvillighet kompenseres for. Det ble kvotert ut fra ti grupper, og størrelsesgruppene er lagt opp slik at trekk sannsynligheten skal være minst mulig forskjellig innad i en gruppe.

<sup>8</sup> Privat sektor er definert ut fra næringshovedgruppe A-N, R, S og U. «Offentlig» sektor består av næringsgruppene O-Q (offentlig administrasjon, helse- og sosialtjenester).

## Utvalg, representativitet og frafall

Populasjonen for undersøkelsen er alle bedrifter registrert med ti ansatte eller mer i Biswiz, et bedrifts og foretaksregister som bygger på Brønnøysundregistrene. Med en virksomhet (*bedrift*) menes en lokalt avgrenset, funksjonell enhet som hovedsakelig driver med aktiviteter, vare- eller tjenesteproduksjon innenfor en bestemt næring. Alle bedrifter er en del av et *foretak*, som er den juridiske enheten (for eksempel et aksjeselskap). Mange foretak består bare av én bedrift, men mange er «flerbedrifter», de kan ha underliggende enheter som fremstår som en selvstendig enhet. Et konsern kan eie flere produksjonssteder, og omsorgsetaten i en kommune består av mange sykehjem, hjemmebasert omsorg og så videre. Det er virksomhet (bedrift/arbeidssted) spørsmålene er rettet mot, ikke «eier» i form av foretak / øverste nivå. Daglig leder eller HR-/personalsjef skulle svare med utgangspunkt i virksomheten (bedriften) og ikke foretaket. Dette ble tydeliggjort av intervjuerne i inngangen til intervjuet, hvor intervjuer nevnte formålet med intervjuet, og at de ville intervjuer daglig leder eller HR-/personalsjef for bedrift X (for eksempel en avdeling, en butikk i en kjede / et konsern eller en enkeltstående virksomhet). Bruk av bedrift innebærer at virksomheten kan være «liten», ha få ansatte, samtidig som bedriften er del av et stort konsern (foretak). Det er HR/personalledere i bedriften som sitter tett på arbeidstakerne. Det er de som kan vurdere om og på hvilken måte særordningene fungerer, sett fra virksomhetenes side.

Også i virksomhetsundersøkelsen er det viktig med høy svarprosent og å vite om frafallet er tilfeldig eller ikke. Er frafallet tilfeldig, det vil si uavhengig av undersøkelsens tema og viktige bakgrunnsvariabler (sektor, bedriftsstørrelse og lignende), er det som nevnt mindre betydningsfullt i en utvalgsundersøkelse.

I tabell 2.2 kommer populasjon og utvalg av virksomheter etter virksomhetsstørrelse frem.

Tabell 2.2 Utvalgsplan og antall oppnådde intervjuer. Virksomheter med 11 ansatte eller mer.

	Sektor	Utvalgsplan	Antall intervjuer
11–15 ansatte	Privat	97	93
11–15 ansatte	Offentlig	38	39
16–35 ansatte	Privat	195	191
16–35 ansatte	Offentlig	142	148
36–75 ansatte	Privat	139	147
36–75 ansatte	Offentlig	155	164
76–150 ansatte	Privat	104	102
76–150 ansatte	Offentlig	110	117
151+ ansatte	Privat	220	198
151+ ansatte	Offentlig	219	219
Sum		1419	

Opprinnelig hadde vi en målsetting om 1500 intervjuer, men på grunn av at flere virksomheter enn antatt hadde ansatte som i løpet av de siste fem årene hadde vært 60 år eller eldre, ble antallet virksomheter nedjustert fra 1500 til 1420. Når det gjelder utvalgsplanen og hvordan fordelingen i populasjonen faktisk er, viser tabellen at noen av kvotene er noe overrepresentert, mens det ble oppnådd færre intervjuer i de største virksomhetene i privat sektor. Det er kjent at det er vanskelig å få svar fra denne kategorien virksomheter. Ettersom den faktiske fordelingen i populasjonen er kjent, har vi utarbeidet vektorer, slik at virksomhetene vi har trukket ut i de ulike kategoriene, betyr like mye som de hadde gjort dersom antall intervjuer hadde truffet utvalgsplanen helt.

I undersøkelsen ble det gjennomført fullstendige intervjuer med 1420 respondenter, mens Respons Analyse forsøkte å opprette kontakt med totalt 7664 stykker (tabell 2.3).

Tabell 2.3 Antall i ulike frafallskategorier og antall intervjuer.

Frafall	Antall
Ubesvart	4443
Nekt	1800
Antall intervjuer	1421
Brutto	7664

Kategorien «ubesvart» inneholder de Respons Analyse forsøkte å ringe uten å få kontakt med den som skal svare på undersøkelsen (HR-leder/personalleder). I noen tilfeller kan dette dreie seg om at telefonen ikke blir besvart, i andre tilfeller at vedkommende de skulle snakke med, ikke var til stede eller var opptatt. Kategorien «nekt» inneholder bedrifter der Respons Analyse fikk snakke med rette vedkommende, men der denne ikke ville delta i undersøkelsen. Tar vi utgangspunkt i antall intervjuer og antall nekt, blir svarprosenten 44.

Ettersom Respons Analyse trakk ut virksomheter etter størrelse og sektor, er det også mulig å studere frafallet etter disse kjennetegnene.

Tabell 2.4 Frafall privat og offentlig sektor.

		I alt
Privat sektor	Ubesvart	851
	Nekt	346
	Antall intervjuer	198
	Brutto	1395
Offentlig sektor	Ubesvart	399
	Nekt	85
	Antall intervjuer	219
	Brutto	703

Tabell 2.4 viser tydelig at svarprosenten, andelen intervjuer i forhold til antall nekt, er høyere i privat sektor enn i offentlig sektor. Samtidig er det ingen klare forskjeller i svarvillighet etter størrelse innad i de to sektorene (tall ikke vist her).

## Sektor

NACE-kodene gir ikke tilgang på informasjon som kan gi sikker kunnskap om hvorvidt en virksomhet er offentlig eller privat, men ut fra kjennskap til arbeidslivet kan vi gjøre antakelser rundt hvilke næringer de offentlige og private virksomhetene dominerer i. Samtidig er det slik at både stat, fylke og kommuner har etablert ulike AS for sine virksomheter. Av den grunn er ikke slik informasjon sikker. Det er derfor inkludert et spørsmål i intervjuet (spørreskjemaet) for å avklare sektortilhørigheten. Spørsmålet lød: «Tilhører din virksomhet ... 'Privat sektor', 'Statlig sektor', 'Kommunal eller fylkeskommunal sektor', eller 'Fristilt offentlig virksomhet'». Det var også mulig å svare «Ikke sikker». Tabell 2.5 viser fordelingen i utvalget etter disse kjennetegnene.<sup>9</sup>

Tabell 2.5 Utvalg av virksomheter etter sektor basert på næringskoder og spørsmål i skjemaet. Virksomheter med 10 ansatte eller mer.

	Privat sektor	Statlig sektor	Kommunal eller fylkeskommunal sektor	Fristilt offentlig virksomhet	Ikke sikker	I alt
Privat (næringshovedgruppe A-N, R, S og U)	662	20	44	25	5	756
Offentlig (næringshovedgruppe O-Q)	97	71	481	10	5	664
I alt	759	91	525	35	10	1420

I beskrivelsene og analysene i rapporten bruker vi spørsmålet i spørreskjemaet til å skille mellom offentlige og private virksomheter.

Undersøkelsens utvalgsstrategi bygger som nevnt på å sikre en fordeling etter sektor og antall ansatte som samsvarer med fordelingen av virksomheter etter de samme kjennetegnene i arbeidslivet, slik de fordeler seg etter sysselsetting. Det finnes ikke kjennetegn som identifiserer om virksomheter er kommunal, fylkeskommunal eller statlig i registre, og det finnes derfor ikke muligheter for å sikre en representativ fordeling også innad i offentlig sektor. Tabell 2.4 viser at av 616 virksomheter var 91, eller 6 prosent av virksomhetene, er statlige. Det er i svært liten grad tilgjengelig offentlig statistikk som viser sysselsetting innad i offentlig sektor, fordeling av virksomheter etter

<sup>9</sup> Selv om de fleste skoler, sykehjem, barnehager og barnevernsinstitusjoner er offentlige, finnes det også en del private virksomheter innenfor disse feltene. Og det finnes en del offentlige virksomheter innenfor næringene som er dominert av private virksomheter.

sysselsetting innad i offentlig sektor, eller fordelingen av virksomheter innad i offentlig sektor. Levekårsundersøkelsen om Arbeid 2013, som *ikke* er en virksomhetsstudie, men en befolkningsstudie, viser at rundt 16 prosent av de sysselsatte i virksomheter med mer enn ni ansatte arbeider i staten. Selv om også Levekårsundersøkelsen om arbeid kun kan gi et anslag er det grunn til å mene at ledere i staten er representert i mindre grad enn de skulle i virksomhetsstudien, mens ledere i kommunal og fylkeskommunal sektor er tilsvarende overrepresentert. I enkelte undersøkelser benyttes vektorer for å veie opp en slik skjevfordeling. Det er imidlertid 91 ledere i staten som har svart på undersøkelsen, og det lave antall intervjuer innebærer at svarfordelingen er preget av usikkerhet. Å veie opp svarene til lederne i staten og veie ned svarene til ledere i kommunal og fylkeskommunal sektor vil innebære å øke betydningen av resultatene fra de statlige lederne, som det hefter en viss usikkerhet ved. Vi har derfor ikke veid tallene i undersøkelsen etter denne skjevheten.

Hva betyr så denne skjevheten for resultatene i undersøkelsen? I kapittel 3 estimerer vi andelen av de sysselsatte som omfattes av ulike aldersgrenser relatert til sektor (figur 3.1). På grunn av skjevheten bruker vi ikke virksomhetsstudien, men Levekårsundersøkelsen om Arbeid for å anslå andelen sysselsatte som hører inn under lovverket for henholdsvis staten (aldersgrenseloven) og kommune/fylkeskommune (tariffavtale under Arbeidsmiljøloven). Anslagene for fordelingen i stat og kommune i figuren bygger på en annen kilde, og ettersom det er krevende å skille de ulike delene av offentlig forvaltning er disse tallene usikre. Utvalgsskjevheten har ingen betydning for resultatene innad i kommunal og fylkeskommunal sektor, mens det lave antallet respondenter i staten som nevnt innebærer at tallene der blir mer usikre. I tilfeller hvor svarfordelingen blant ledere i stat skiller seg *sterkt* fra svarfordelingen blant lederne i kommune eller fylkeskommune *kan* skjevheten påvirke totaltallene for alle lederne (hele arbeidslivet) noe. Imidlertid, selv i tilfeller hvor forskjellen i svarfordelingen mellom ledere i stat og kommune er på 20 prosentpoeng påvirkes totaltallene kun med ett til to prosentpoeng.

## 2.5 Spørreskjemaet

Undersøkelsene skal gi en oversikt over arbeidsgiveres (virksomhetsundersøkelsen) og seniorarbeidstakeres (seniorundersøkelsen) praksis, holdninger og erfaringer relatert til særordningene for seniorer og aldersgrensene i loven eller bedriftsinterne aldersgrenser. Begge spørreskjemaene var begrenset til i overkant av 20 spørsmål eller til et intervju på noe over syv minutter. Det var et bevisst valg, da vi av erfaring vet at frafallet øker med lengden på spørreskjemaet.

Av denne grunn var det ikke rom for å undersøke enkelte forhold knyttet til de tre særordningene, herunder spørsmål om virksomhetene har andre seniorgoder eller

seniortiltak, enten tariffestet eller gjennom andre bestemmelser, og om de lovfestede særordningene har konsekvenser for disse ordningene. Det er mulig at både virksomhetenes og seniorenas syn på særordningene og hvordan de virker, *kan* være noe påvirket av om virksomhetene har egne seniortiltak ved siden av de lovfestede ordningene. Det er for eksempel mulig at jo flere ferieuker arbeidstakerne har rett på når de fyller 60, jo større utfordringer kan dette skape for virksomhetene. På samme måte er det mulig at behovet for redusert arbeidstid påvirkes av hvor mange ekstra ferieuker den enkelte har rett på.

Spørreskjemaene finnes som vedlegg 2 og 3 i rapporten.

### **Analysestrategi spørreundersøkelser**

Spørreundersøkelsene ble gjennomført i en periode hvor arbeidsledigheten økte i Norge, og mange virksomheter hadde vært og var gjennom store omstillingsprosesser. Dette innebærer at erfaringene til arbeidstakere og arbeidsgivere i større grad kan tenkes å preges av forhold som er knyttet til nedbemanning, enn til forhold som dreier seg om rekruttering av seniorer. Det kan synes som om mange virksomheter, i alle fall innen oljerelatert industri, for tiden tilbyr sluttpakker og tidligpensjonsordninger. Bruken av særordninger for seniorer og «trender» i virksomheters seniorpolitikk ellers vil naturlig nok preges av konjunktursituasjonen.

I presentasjonen av data legger vi frem resultatene på de enkelte spørsmålene og i tillegg, *der det er relevant*, fordelingen etter et utvalg bakgrunnsvariabler, slik som fordeling mellom offentlig og privat sektor, etter virksomhetsstørrelse og etter en grov næringshovedgruppering. For å holde mengden tabeller ned og øke leservennligheten presenterer vi ikke tall for næringer der det ikke er signifikante forskjeller mellom næringer, eller etter sektor der det ikke er signifikante forskjeller mellom sektorene.

Spørreundersøkelsen blant virksomheter er som nevnt designet slik at den gjenspeiler sysselsettingen i norske virksomheter. Det vil si at dersom et fenomen er til stede blant 25 prosent av virksomhetene, må dette forstås som virksomheter som representerer 25 prosent av sysselsettingen. For at fremstillingen ikke skal bli for språklig tung, vil vi i rapporten i hovedsak referere til prosent av virksomhetene, dette må da forstås som prosentandel av den totale sysselsettingen for den angjeldende gruppen.

Denne rapporten har først og fremst som formål å beskrive hvordan virksomheter og seniorer forholder seg til særordningene for seniorer og generell aldersgrense og bedriftsintern aldersgrense i arbeidsmiljøloven. På grunn av det beskrivende formålet og begrensede tids- og kostnadsrammer har vi i svært begrenset grad gjennomført analyser ved hjelp av regresjon eller andre tilsvarende metoder. Store deler av rapporten bygger på to utvalsundersøkelser. Som ved alle utvalsundersøkelser hefter det en liten usikkerhet ved om svargivingen i vårt utvalg er identisk med svarene vi hadde fått dersom vi hadde spurt alle virksomhetene eller alle seniorer som er arbeidstakere i Norge. I

rapporten kommenterer vi bare forskjeller som er signifikante på 5-prosentnivå. Det innebærer at forskjellene vi finner mellom grupper, for eksempel offentlig og privat sektor, eller mellom kvinnelige og mannlige seniorer, minst 95 av 100 ganger også vil gjenfinnes om vi kunne spurt absolutt alle virksomheter eller alle seniorer i aldergruppen vi er opptatt av (Hellevik 1991).

## **2.6 Intervjuer blant arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner**

Vi har også gjennomført intervjuer med fire arbeidsgiverorganisasjoner (KS, NHO, SPEKTER og VIRKE) og fire hovedorganisasjoner på arbeidstakersiden (LO, YS, UNIO og Akademikerne) for å få mer kunnskap som sentrale parter i arbeidslivet har gjennom sin dialog med medlemmer/medlemsbedrifter av særordningene for seniorer om rapportens problemstillinger. En viktig grunn til at vi gjorde dette, er at endringene av bedriftsinterne aldersgrenser og den generelle aldersgrensen for oppsigelse i AML ikke har virket lenge. Det er derfor ikke sikkert at særlig mange virksomheter har forholdt seg aktivt til de nye reglene og har synspunkter knyttet til at arbeidsgiver skal drøfte lavere (bedriftsinterne) aldersgrenser med de tillitsvalgte, og til hvordan bedriftsinterne aldersgrenser fungerer. Flere av organisasjonene stilte med flere personer i intervjuene for å sikre at vi skulle få god informasjon innenfor temaene vi var opptatt av. Alt i alt deltok 21 personer i de åtte intervjuene. Intervjuene bidro til økt kjennskap til sammenhengene mellom problemstillingene vi er opptatt av i rapporten. Intervjuene ga informasjon og innspill som var verdifulle bidrag i arbeidet med rapporten og analysene av de to spørreundersøkelsene, som er rapportens hovedkilder.





## 3 Aldersgrenser for opphør av stilling

### 3.1 Innledning

Arbeidsmiljølovens § 15-13 a åpner opp for at arbeidsgiver kan bringe arbeidsforholdet til opphør. I juli 2015 ble denne paragrafen endret, fra at arbeidsforholdet *kan* bringes til opphør ved 70 år, til at det nå kan bringes til opphør ved 72 år. Samtidig åpner arbeidsmiljølovens § 15-13 a opp for at virksomheter kan ha bedriftsinterne aldersgrenser som er lavere enn 72, men ikke lavere enn 70 år. Imidlertid sier loven i samme paragraf, 2. ledd, at «lavere aldersgrense kan fastsettes der det er nødvendig av hensyn til helse eller sikkerhet.» Mens arbeidsmiljøloven gir mulighet for at virksomhetene kan si opp ansatte fra 72 år, kreves det av virksomheter som har bedriftsintern aldersgrense, at aldersgrensen praktiseres konsekvent, det vil si at alle ansatte som når den bedriftsinterne aldersgrensen, i utgangspunktet må sies opp. Denne regelen kan kun unntaksvis tillate at enkelte arbeidstakere får fortsette etter oppnådd bedriftsintern aldersgrense. Det er en forutsetning at det kun gjelder et fåtall tilfeller, og «... at det i hovedsak er knyttet til særlige og tidsavgrensede behov». Hvor nivået skal ligge, er ikke mulig å si noe eksakt om. Det legges imidlertid til grunn som et akseptabelt omfang at inntil 10 prosent ansatte får fortsette (over en periode på rundt 5 år) uten at det rokker ved inntrykket av at aldersgrensen er praktisert konsekvent ...» (Prop. 48 L:86).

I dette kapitlet er vi opptatt av undersøkelsenes problemstilling 1:

- Hvordan tilpasser virksomhetene seg hevingen av arbeidsmiljølovens generelle aldersgrense og nedre grense for bedriftsinterne aldersgrenser?

Vi presenterer funn fra virksomhetsundersøkelsen når det gjelder hvor stor andel av virksomhetene i Norge som har bedriftsinterne aldersgrenser. Videre undersøker vi om lederne i virksomhetene mener at den økte generelle aldersgrensen i arbeidsmiljøloven påvirker deres vilje til å rekruttere eldre arbeidstakere.

I hvilken grad har virksomheter innført bedriftsinterne aldersgrenser i tiden rundt endringen i arbeidsmiljøloven § 15-13 a? I tillegg til å undersøke når de bedriftsinterne aldersgrensene ble opprettet, undersøker vi hvilke aldersgrenser som gjelder, og virksomhetenes begrunnelser for å ha lavere aldersgrense enn 72 år. Ettersom arbeidsmiljøloven har en bestemmelse om at bedriftsinterne aldersgrenser skal praktiseres *konsekvent*, undersøker vi om lederne i slike virksomheter som følge av dette kravet opplever at de vil kunne komme til å si opp ansatte de ønsker å beholde, om de mener

de mister verdifull og produktiv kompetanse. Bedriftsintern aldersgrense innebærer at virksomhetene kan si opp ansatte tidligere enn hva den generelle aldersgrensen på 72 år i arbeidsmiljøloven legger opp til, og vi spør derfor lederne i disse virksomhetene om noen av de ansatte vil bli sagt opp tidligere enn de selv ønsker, på grunn av aldersgrensen.

I forbindelse med endringene i arbeidsmiljøloven § 15-13 a ble det innført en bestemmelse om at arbeidsgiverne skal drøfte innføring av bedriftsintern aldersgrense med de tillitsvalgte (eller andre representanter for ansatte), og til slutt i kapitlet kommer vi kort inn på drøftingsplikten og erfaringene med denne.

## 3.2 Aldersgrenser i norske virksomheter

Virksomheter i staten følger aldersgrenseloven, hvor hovedregelen som beskrevet i kapittel 1 er en aldersgrense på 70 år, men med enkelte unntak.<sup>10</sup> Legger vi Levekårsundersøkelsen om arbeid fra 2013 til grunn er anslagsvis 16 prosent av sysselsatte i virksomheter med 10 ansatte eller mer i norsk arbeidsliv sysselsatt i statlige virksomheter (figur 3.1).<sup>11</sup> Alle andre virksomheter i norsk arbeidsliv er omfattet av arbeidsmiljølovens § 15-13 a:

§ 15-13 a. Opphør av arbeidsforhold grunnet alder

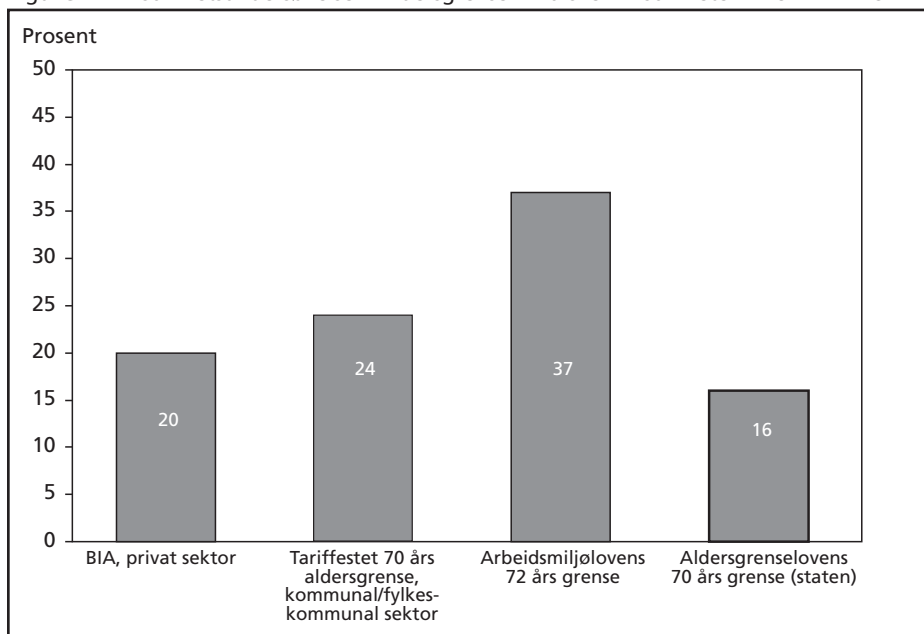
- (1) Arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 72 år.
- (2) Lavere aldersgrense kan fastsettes der det er nødvendig av hensyn til helse eller sikkerhet.
- (3) Lavere aldersgrense, men ikke under 70 år, kan fastsettes dersom grensen gjøres kjent for arbeidstakerne, den praktiseres konsekvent av arbeidsgiver og arbeidstaker har rett til en tilfredsstillende tjenestepensjonsordning. Arbeidsgiver skal drøfte lavere aldersgrense med de tillitsvalgte.
- (4) Lavere aldersgrense fastsatt i medhold av andre eller tredje ledd må være saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende, jf. § 13-3 andre ledd (Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles er ikke i strid med forbudet mot indirekte diskriminering, diskriminering på grunn av alder eller diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt).
- (5) Arbeidstaker har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden. Fratreden kan tidligst kreves seks måneder etter den første dag i måneden etter at varslet er kommet frem til arbeidstaker.
- (6) Før varsel gis skal arbeidsgiver så langt det er mulig innkalle arbeidstaker til en samtale, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.
- (7) Arbeidstaker som ønsker å fratre, har en tilsvarende varslingsfrist på en måned, likevel slik at kravet til skriftlighet ikke gjelder.

<sup>10</sup> Se kapittel 1 hvor en del av unntakene er beskrevet.

<sup>11</sup> Andelen sysselsatte vil kunne være noe lavere enn andel av virksomhetene ettersom enkelte yrkesgrupper i enkelte av virksomhetene har særaldersgrenser, noe vi ikke har oversikt over omfanget av.

Arbeidsmiljølovens § 15-13 a åpner opp for en lavere aldersgrense enn 72 år, men etter lovendringen ikke lavere enn 70 år. I kommunal og fylkeskommunal sektor er det tariffestet en 70-årsgrense. Fra den nye tariffavtalen ble vedtatt 1. juni 2016, er også denne hjemlet i arbeidsmiljølovens § 15-13 a (KS 2016). Virksomhetene i kommune og fylke, som anslagsvis står for om lag 24 prosent av sysselsettingen i virksomheter med over 9 ansatte når vi legger Levekårsundersøkelsen om arbeid 2013 til grunn. 24 prosent av i virksomhetene har derfor i utgangspunktet 70 års aldersgrense.<sup>12</sup> Virksomhetsundersøkelsen viser at 20 prosent av alle virksomhetene er private virksomheter med en bedriftsinternt fastsatt aldersgrense. Av alle virksomheter i norsk arbeidsliv, offentlige og private, er det i alt 37 prosent hvor opphør av stilling på grunn av alder styres av arbeidsmiljølovens § 15-15 a punkt 1 og aldersgrensen på 72 år (figur 3.1).

Figur 3.1 Virksomhetsundersøkelsen: Aldersgrenser i norske virksomheter. Alle. N = 1419.



Note: Anslagene for kommunal og fylkeskommunal sektor, og staten, baserer seg på sysselsatt i Statistisk sentralbyrå sin Levekårsundersøkelsen om arbeid 2013.

Alle statlige, kommunale og fylkeskommunale virksomheter har i utgangspunktet som nevnt en aldersgrense på 70 år. Når det gjelder de private virksomhetene, har 38 prosent en bedriftsintern aldersgrense, mens 62 prosent følger arbeidsmiljølovens generelle aldersgrense på 72 år.

<sup>12</sup> Andelen sysselsatte vil kunne være noe lavere enn andel av virksomhetene ettersom enkelte yrkesgrupper i enkelte av virksomhetene har særaldersgrenser, noe vi ikke har oversikt over omfanget av.

Tabell 3.1 Arbeidsmiljøloven eller bedriftsintern grense i privat sektor. Etter næring\* og antall ansatte. Prosent og N.

		Bedriftsintern aldersgrense	72-årsgrense i arbeidsmiljøloven	Totalt	N
<b>Alle virksomheter</b>	<b>Eldre ansatte i virksomheten?</b>				
	Har eller har hatt eldre ansatte	43	57	100	655
	Har ikke eldre ansatte	7	93	100	114
	<b>Næring</b>				
	A–E Vareproduserende	57	43	100	155
	F Bygg og anlegg	33	67	100	75
	G–I Varehandel, faglært	34	66	100	232
	J–N, S Varehandel, kontor	40	60	100	177
	<b>Antall ansatte</b>				
	1–19 ansatte	20	80	100	144
	20–49 ansatte	29	71	100	136
50–199 ansatte	47	53	100	124	
200 ansatte eller flere	55	45	100	68	
<b>Kun virksomheter som har, eller har hatt, eldre ansatte siden 2011</b>	<b>Næring</b>				
	A–E Vareproduserende	59	41	100	148
	F Bygg og anlegg	35	65	100	65
	G–I Varehandel, faglært	40	60	100	191
	J–N, S Varehandel, kontor	57	53	100	152
	<b>Antall ansatte</b>				
	1–19 ansatte	26	74	100	128
	20–49 ansatte	34	66	100	155
	50–199 ansatte	50	50	100	222
200 ansatte eller flere	57	43	100	149	

Note: Næringsgruppene O–R er dominert av offentlige virksomheter, og det er for få private virksomheter til at vi presenterer tall for disse næringene.

Utbredelsen av bedriftsinterne aldersgrenser varierer mellom virksomheter i privat sektor etter om virksomheten har, eller har siden 2011 hatt, eldre ansatte. Blant virksomheter som har eldre ansatte, eller som har hatt det siden 2011, har 43 prosent en bedriftsintern aldersgrense. Blant virksomheter som ikke har hatt eldre ansatte de senere årene, er det bare 7 prosent som har en slik aldersgrense. Innføring av bedriftsintern

aldersgrense henger naturlig nok tett sammen med hvor aktuell problemstillingen er (tabell 3.1). Utbredelsen av bedriftsintern aldersgrense varierer også etter størrelse og innen næringer. Tabell 3.1 viser at andelen virksomheter i privat sektor som har bedriftsintern aldersgrense, er høyest innen vareproduserende næringer, men selv der er det mer enn 4 av 10 virksomheter som forholder seg til den generelle aldersgrensen på 72 år. Ellers er andelen virksomheter nokså jevn (NACE A-N, S). Det er særlig store virksomheter som har en bedriftsintern aldersgrense, men selv blant de største virksomhetene reguleres eldres stillingsvern av generell aldersgrense på 72 år. Når vi kun konsentrerer oss om virksomheter som har eldre ansatte, reduseres andelen som har bedriftsintern aldersgrense, men forskjellene mellom næringer og etter størrelse forblir nokså konstant.

### 3.3 Endring i utbredelsen av bedriftsinterne aldersgrenser

Som nevnt i kapittel 2 er virksomhetene i denne studien representativ for virksomheter i Norge etter *sysselsettingen* de representerer. Det er en høy andel små virksomheter i Norge, men disse betyr svært lite for sysselsettingen, og vice versa, det er få store virksomheter, men en stor andel av de sysselsatte befinner seg i disse virksomhetene. Vi finner som nevnt at 38 prosent av de private virksomhetene har en bedriftsintern aldersgrense per april 2016. Ifølge Larsen og Gleinsvik (2013) oppga 27 prosent av foretakene i 2010, målt etter hvor mange ansatte som var omfattet, at de hadde en bedriftsintern aldersgrense under 70 år (som da var øvre aldersgrense i arbeidsmiljøloven). Undersøkelsen til Larsen og Gleinsvik (2013) var imidlertid ment å være representativ for *foretak* i privat sektor med 10 ansatte eller mer, og ikke antall ansatte. Ettersom virksomhetene ikke hadde ulik trekk sannsynlighet etter hvor stor andel av sysselsetting de representerte, gir den ikke representative anslag på andelen sysselsatte som omfattes av bedriftsinterne aldersgrenser.<sup>13</sup> Målt etter andelen *foretak*, altså uavhengig av sysselsettingen foretakene representerer, oppga 16 prosent at de hadde en bedriftsintern aldersgrense.

Økningen i den generelle aldersgrensen for opphør av arbeidsforhold i arbeidsmiljøloven fra 70 til 72 år kan ha medført at mange virksomheter i perioden da endringen ble vedtatt, innførte bedriftsintern aldersgrense for å sikre seg en lavest mulig aldersgrense

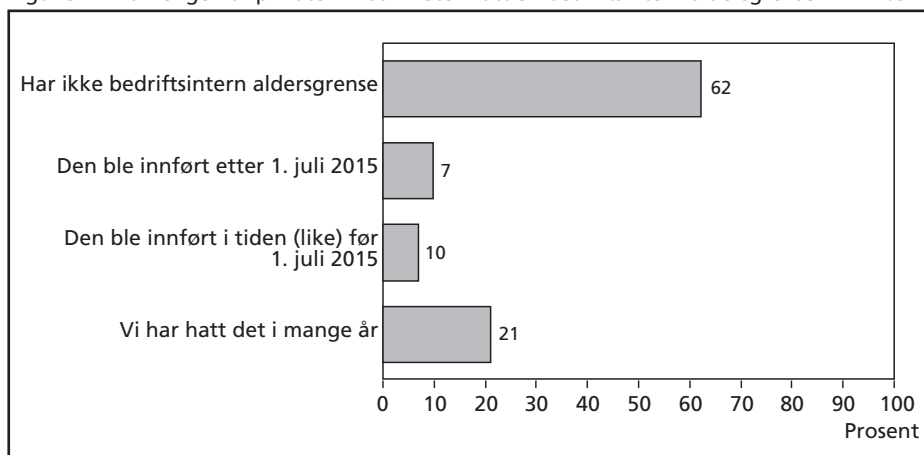
<sup>13</sup> I et tilfeldig utvalg foretak vil det bli for mange små virksomheter og for få store i forhold til hvordan sysselsettingen fordeler seg i store og små virksomheter. Små virksomheter vil dermed «veie» tyngre enn de skulle gjort i forhold til hvor stor andel av sysselsettingen de representerer. Undersøkelsen til Larsen & Gleinsvik viste at små virksomheter i klart mindre grad enn store hadde bedriftsinterne aldersgrenser, og et reelt, representativt tall *etter sysselsetting* var derfor antakelig høyere enn det som kom frem av deres utvalg.

og mest mulig styringsrett for virksomheten. Av den grunn spurte vi virksomhetene om hvor lenge de som har bedriftsintern aldersgrense, har hatt det. Dataene om bedriftsinterne aldersgrenser som presenteres i resten av kapitlet, omfatter virksomheter som har svart at de tilhører privat sektor, og de virksomheter som har svart «ikke sikker» på spørsmål om hvilken sektor de tilhører. Den siste kategorien virksomheter dekker således virksomheter som, selv om de er usikre på sektortilhørighet, har svart på spørsmålene om bedriftsinterne aldersgrenser.

Kun hver femte virksomhet har hatt bedriftsintern aldersgrense lenge før nedre grense for bedriftsinterne aldersgrenser ble innført i arbeidsmiljøloven. Med usikkerhetsmarginer ved virksomhetsundersøkelsen vi har gjennomført, og Probas (Larsen & Gleinsvik, 2013) spørreundersøkelse i 2010 tatt i betraktning er resultatene for utbredelsen av bedriftsinterne aldersgrenser for noen år tilbake ikke signifikant forskjellige.

En del virksomheter har innført bedriftsintern aldersgrense de senere år. 10 prosent av virksomhetene (75 virksomheter) innførte bedriftsintern aldersgrense etter innføringen av nedre aldersgrense på 70 år 1. juli 2015, mens knappe 7 prosent (53 virksomheter) innførte aldersgrense kort tid før denne datoen (figur 3.2). Merk at figuren inkluderer alle virksomheter. Virksomheter som har eldre ansatte, er ikke signifikant forskjellige, med unntak av at andelen som ikke har bedriftsintern aldersgrense, er lavere (se tabell 3.1). For de som innførte bedriftsintern aldersgrense kort tid før 1. juli 2015, er virkningen kun at de da ville omfattes av overgangsreglene og ha lengre tid på seg før aldersgrensen må heves til 70 år. Det må antas at de virksomheter som gjorde en slik tilpasning, uansett ville ha innført aldersgrense (lavere enn 72 år) for å «sikre seg» en mulighet til å avslutte arbeidsforhold tidligere enn ved den aldersgrensen som de ellers måtte forholde seg til, det vil si oppsigelsesvernet opp til fylte 72 år.

Figur 3.2 Hvor lenge har private virksomheter hatt en bedriftsintern aldersgrense? N = 769.



Ikke overraskende viser tabell 3.2 at andelen virksomheter som har hatt bedriftsintern aldersgrense i mange år, øker med størrelsen. Mens vel 30 prosent av virksomhetene med 200 eller flere ansatte lenge har hatt bedriftsintern aldersgrense, gjelder dette for kun 23 prosent av virksomhetene som har færre enn 20 ansatte. Tilsvarende forskjell gjelder også for de virksomhetene som innførte bedriftsintern aldersgrense etter 1. juli 2015. Det er ikke signifikante forskjeller mellom alle virksomheter og virksomheter som har eldre ansatte (tall ikke vist).

Tabell 3.2 Hvor lenge har virksomhetene hatt en bedriftsintern aldersgrense. Etter antall ansatte. N = 769.

	1-19	20-49	50-99	100-199	200 eller flere
Vi har hatt det i mange år	13	16	24	26	31
Den ble innført i tiden (like) før 1. juli 2015	2	5	12	8	12
Den ble innført etter 1. juli 2015	4	9	9	16	13
Har ikke bedriftsintern aldersgrense	81	71	55	50	45
Totalt	100	100	100	100	100
N	185	192	111	127	154

Tabell 3.3 viser at andelen virksomheter som har hatt bedriftsintern aldersgrense i mange år, er størst innen privat vareproduksjon (blant annet industrien) med 32 prosent. Andelen virksomheter med bedriftsintern aldersgrense er høyest innen privat vareproduserende næringer (43 prosent). Dette kan skyldes at det historisk sett har vært vanlig å ha bedriftsintern aldersgrense på 67 år i store industrivirksomheter, noe som kan ha sammenheng med at de fleste av disse virksomhetene også hadde ytelsespensjonsordning med pensjonsalder tilsvarende den bedriftsinterne aldersgrensen på 67 år.

Tabell 3.3 Om virksomheten har en bedriftsintern aldersgrense. Utvalgte næringer.

	A-E Vareprodu- serende	F Bygg og anlegg	G-I Varehandel, faglært	J-N, S Varehandel, kontor
Vi har hatt det i mange år	32	16	18	22
Den ble innført i tiden (like) før 1. juli 2015	10	5	7	8
Den ble innført etter 1. juli 2015	16	11	9	9
Har ikke bedriftsintern aldersgrense	43	68	66	61
Totalt	101	100	100	100
N	155	74	235	181

I alle de øvrige næringene er andelen virksomheter som ikke har bedriftsintern aldersgrense per april 2016, over 60 prosent. Av de større næringene er andelen som ikke har

aldersgrense, størst i varehandel, faglært. Det er ikke signifikante forskjeller mellom alle virksomheter og virksomheter som har eldre ansatte (tall ikke vist).

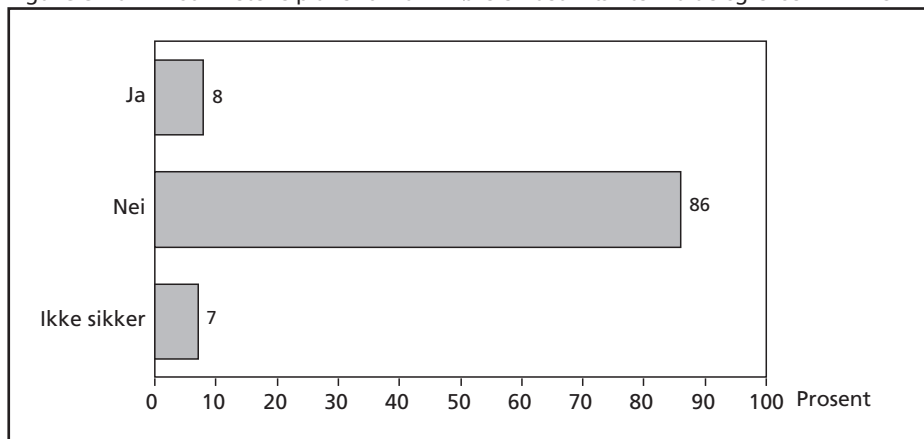
Ifølge Larsen og Gleinsvik (2013) sin undersøkelse var bedriftsinterne aldersgrenser mest utbredt innen petroleumsutvinning og gruvedrift, finansnæringen og eiendomsforvaltning. 90 prosent av foretakene hadde en aldersgrense på 67 år.

Midtsundstad (2015) undersøkte gjennom Tillitsvalgtpanelet hvor utbredt bedriftsintern aldersgrense på 67 år var i ulike bransjer. Variasjonene mellom bransjene var relativt store, fra 26 prosent i varehandelen til 54 prosent innen industrien.

Forskjellene mellom vår virksomhetsundersøkelse og Probas undersøkelse og funnene fra Tillitsvalgtpanelet skyldes nok i hovedsak at det er lagt til grunn ulike utvalg. Proba bruker foretak (som kan bestå av mer enn 1 bedrift) som enhet, og de er ikke trukket for å være representative etter sysselsettingen foretakene representerer, mens vår virksomhetsundersøkelse omfatter bedrifter som er trukket etter sysselsettingen de representerer. Tillitsvalgtpanelet omfatter tillitsvalgte i fagforeninger tilknyttet LO.

Mange virksomheter har innført bedriftsintern aldersgrense de siste par årene. Er det mange flere virksomheter som har slike planer, eller har de fleste virksomhetene som ønsker en bedriftsintern aldersgrense, nå innført det? Av de 479 virksomhetene som ikke har bedriftsintern aldersgrense per april 2016, svarer 86 prosent at de ikke har planer om å innføre slik aldersgrense. Kun 8 prosent har slike planer, mens 7 prosent er usikre.

Figur 3.3 Har virksomhetene planer om å innføre en bedriftsintern aldersgrense? N = 479.



Det er små forskjeller mellom virksomheter etter næringer, og de minste virksomhetene har i minst grad planer om å innføre bedriftsintern aldersgrense (vedleggstabell 3.1). Det er ikke signifikante forskjeller mellom alle virksomheter og virksomheter som har eldre ansatte (tall ikke vist).

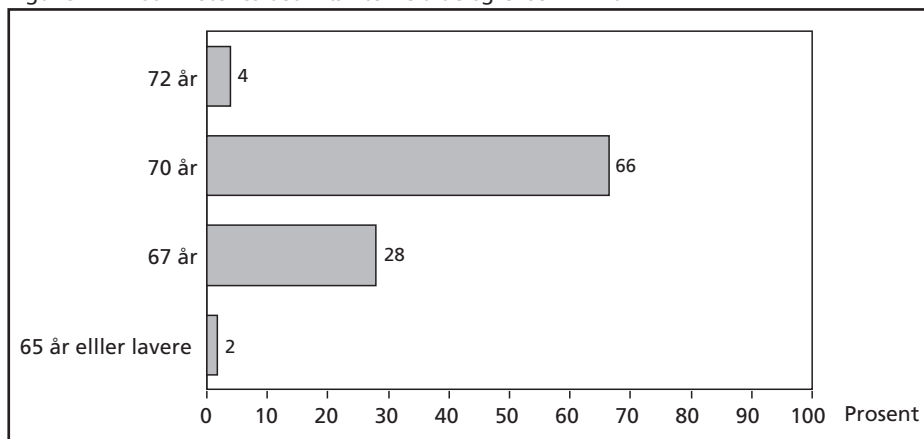


Vi vet ikke sikkert hva som ligger i at en virksomhet har «planer om å innføre» en bedriftsintern aldersgrense, hvor konkrete disse planene faktisk er, eller hvor raskt disse planene eventuelt gjennomføres. Det er ikke sikkert alle som har planer om dette, faktisk gjennomfører dem. Men dersom vi likevel antar at de gjør det, vil andelen virksomheter etter sysselsetting som har bedriftsintern aldersgrense i privat sektor, alt annet likt, øke fra 38 prosent til 42 prosent.

### 3.4 Bedriftsintern aldersgrenser

Langt de fleste av de 281 virksomhetene som har en bedriftsintern aldersgrense, har 70 år som aldersgrense per april 2016 (vel 66 prosent) (figur 3.4). De 28 prosentene som har 67 års aldersgrense, må i løpet av overgangsperioden heve denne til 70 år. Noen få virksomheter (4 prosent) har samme bedriftsintern aldersgrense som ny aldersgrense i arbeidsmiljøloven, det vil si 72 år. Det kan hende at noen av respondentene har misforstått spørsmålet og blandet det sammen med den generelle 72-års grensen i arbeidsmiljøloven. Det er også mulig at enkelte virksomheter, for å signalisere at de ønsker seniorer i sin virksomhet, har hatt en høyere bedriftsintern aldersgrense enn det som var klart mest vanlig tidligere (67 år). Enda færre, 1,7 prosent, har en bedriftsintern aldersgrense på 65 år eller lavere.

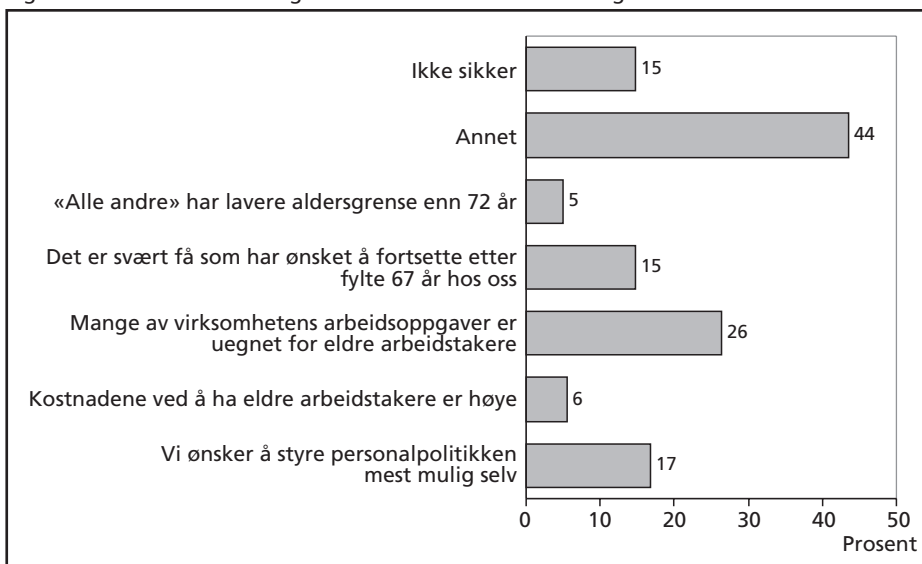
Figur 3.4 Virksomhetenes bedriftsinterne aldersgrense. N = 281.



### 3.5 Begrunnelser for å ha lavere grense enn 72 år

Det kan være flere grunner til at en har bedriftsinterne aldersgrenser som er lavere enn den generelle aldersgrensen i arbeidsmiljøloven. Det kan være for å sikre lederne størst mulig styringsrett, mulighet til å si opp eldre ansatte tidligst mulig, fordi kostnadene ved tilrettelegging for eldre er for høye, eller av andre grunner. Kravet er imidlertid blant annet at de ansatte tilbys en tilfredsstillende tjenstepensjonsordning. I virksomhetsundersøkelsen undersøkte vi hvorfor virksomhetene velger å ha en lavere aldersgrense enn den nye øvre aldersgrensen i arbeidsmiljøloven på 72 år.

Figur 3.5 Virksomhetenes begrunnelser for å ha lavere aldersgrense enn 72 år. N = 277.



Figur 3.5 viser at noe mer enn hver fjerde virksomhet (av totalt 277) svarer at årsaken til at de har lavere aldersgrense enn 72 år, er at mange av arbeidsoppgavene er uegnet for eldre arbeidstakere. 17 prosent svarer at de ønsker å styre personalpolitikken mest mulig selv, mens 15 prosent synes at det er få ansatte som ønsker å fortsette etter fylte 67 år.

Hele 44 prosent av virksomhetene svarer «annet» på spørsmålet om hvorfor aldersgrensen er lavere enn 72 år, og indikerer at det er mange begrunnelser som kan ligge bak. En nærmere gjennomgang av de konkrete begrunnelsene som ligger bak annet-kategorien, viser at omtrent 30 prosent oppgir begrunnelser som tungt fysisk og krevende arbeid, yrkets natur, høyt sykefravær blant eldre, takler ikke arbeidspresst, vanskelig å følge med faglig / krav til kompetanse osv. Noen virksomheter (om lag 10 prosent av «annet») begrunner lavere aldersgrense med at det gir mulighet til å kunne rekruttere yngre arbeidstakere. Noen peker på at ansatte har særaldersgrense,

og/eller at aldersgrensen er lavere av sikkerhetshensyn. Andre begrunnelser er: praksis i hele konsernet, aldersgrensen er allerede hevet til 70 år, 70 år er en passende alder å gå av på, endelig aldersgrense er ikke bestemt, fleksibilitet knyttet til nedbemanning, en følger tariffavtalens bestemmelser, en har gode pensjonsordninger, og at en ikke har ansatte som er over 70 år.

### 3.6 Konsekvent praktisering av bedriftsinterne aldersgrenser

Når en virksomhet har innført en bedriftsintern aldersgrense, må bestemmelsene om konsekvent praktisering følges. Arbeidsmiljølovens § 15-13 a punkt 2-4 presiserer at lavere aldersgrenser enn 72 år må praktiseres konsekvent. Dette gjelder både private virksomheter med bedriftsintern aldersgrense og kommunale eller fylkeskommunale virksomheter som for tiden har en tariffavtale som regulerer hele sektoren.

Dersom tre ansatte blir 70 år omtrent samtidig, innebærer bestemmelsen om konsekvent praksis at alle de disse tre må slutte ved oppnådd bedriftsintern aldersgrense på 70 år. Bare unntaksvis kan denne regelen fravikes. Virksomheten kan med andre ord ikke videreføre en ordinær ansettelse for noen og ikke for andre.

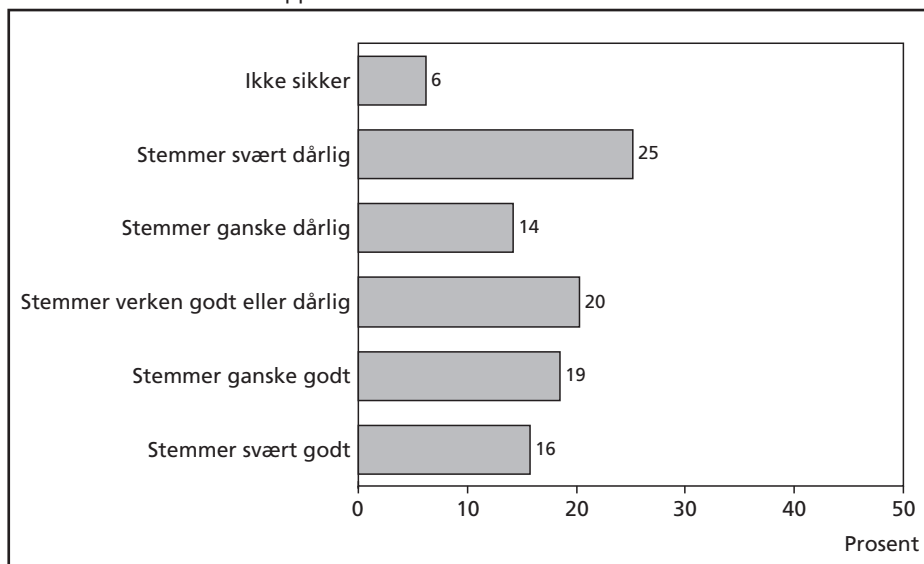
Dersom en virksomhet ikke har aldersgrense hjemlet i arbeidsmiljølovens § 15-13 a tredje ledd, gjelder arbeidsmiljølovens generelle aldersgrense på 72 år. I slike tilfeller kan virksomheten forskjellsbehandle ansatte som har oppnådd aldersgrensen. Dette vil si at om en ansatt som har nådd aldersgrensen og ønsker å fortsette (eller virksomheten ønsker det), så kan en videreføring av arbeidsforholdet praktiseres, mens virksomheten kan si nei til andre som ønsker å jobbe lenger. Dermed kan en si at når en virksomhet innfører en bedriftsintern aldersgrense, har den akseptert en praksis om at alle må gå ved oppnådd bedriftsintern aldersgrense (så fremt ikke unntak kan gjøres).

Figur 3.6 viser hva de private virksomhetene har svart på spørsmål om hvorvidt reglene om konsekvent praktisering vil *kunne* medføre at enkeltansatte som virksomhetene ønsker å beholde, må slutte ved oppnådd bedriftsintern aldersgrense.<sup>14</sup> Vel 34 prosent av 282 virksomheter mener at påstanden om hvorvidt reglene om konsekvent praktisering av bedriftsinterne aldersgrenser vil kunne medføre at virksomheten vil si opp enkeltansatte de ønsker å beholde, stemmer svært godt eller ganske godt, mens noen flere, 39 prosent, svarer at dette stemmer ganske eller svært dårlig. Svarene

<sup>14</sup> Spørsmålene om konsekvenser av konsekvent praktisering gikk kun til private virksomheter. Reglene om konsekvent praktisering gjelder fra juni 2016 også for kommunale og fylkeskommunale virksomheter, da det ble underskrevet en ny tariffavtale i sektoren, men dette var ikke tilfellet da undersøkelsen ble gjennomført i april 2016.

tyder på at regelen om konsekvent praktisering i relativt mange tilfeller kan føre til at virksomheten må avslutte arbeidsforholdet til ansatte de ønsker skal fortsette. Men for at det skal skje, må virksomhetene ha ansatte som arbeider til aldersgrensen, og som ønsker å fortsette.

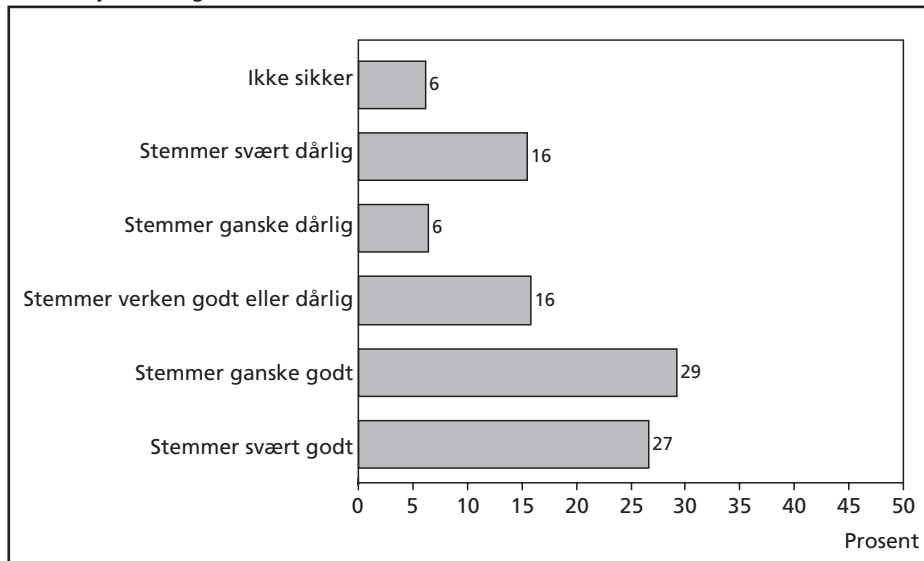
Figur 3.6 Reglene om konsekvent praktisering av bedriftsinterne aldersgrenser vil kunne medføre at virksomheten vil si opp enkeltansatte en ønsker å beholde. N = 282.



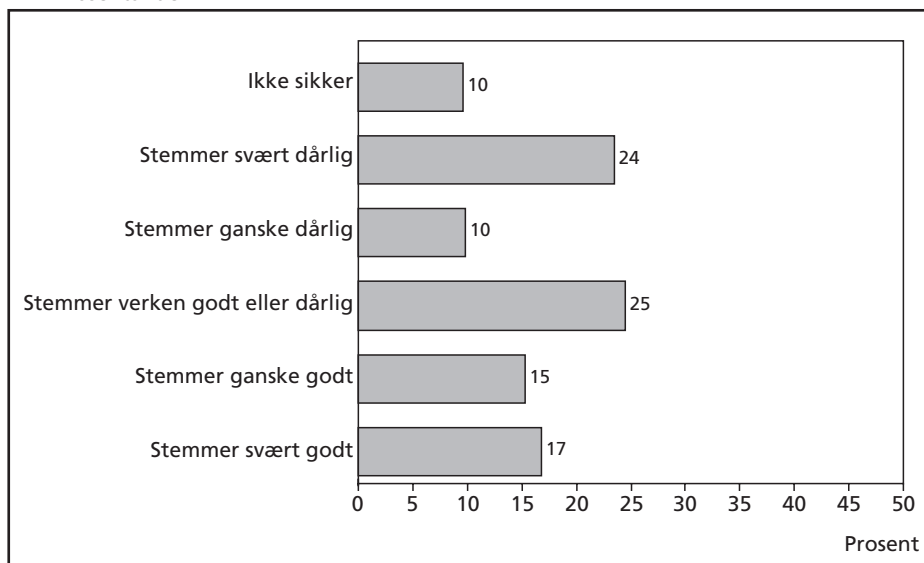
At virksomhetene kan komme til å måtte si opp ansatte de ønsker å beholde, innebærer at de kan miste kompetanse og produktivitet. Imidlertid er det også mulig at virksomhetene, på grunn av bedriftsinterne aldersgrenser, kan komme til å si opp ansatte som selv ønsker å fortsette (uavhengig av om virksomheten ønsker det eller ikke). Om det skjer, vil det kunne medføre at den enkelte seniors mulighet til å arbeide så lenge som vedkommende selv ønsker, reduseres. Vi spurte derfor om regelen om konsekvent praktisering vil kunne medføre at virksomheten må si opp ansatte som ved oppnådd bedriftsintern aldersgrense ønsker å fortsette arbeidsforholdet. 56 prosent av virksomhetene svarer at det stemmer ganske eller svært godt. Virksomhetene svarer med andre ord slik at det i betydelig større grad vil kunne være et problem for ansatte som ønsker å fortsette å jobbe ved oppnådd aldersgrense, enn det vil kunne være et problem for virksomheten å måtte si opp ansatte de ønsker å beholde når aldersgrensen er nådd.

De virksomheter som i dag *ikke* har bedriftsintern aldersgrense, fikk også spørsmål om de vil kunne måtte si opp ansatte som virksomheten ville ønsket å beholde (figur 3.8), eller om de vil kunne måtte si opp ansatte som de tror ville ha ønsket å fortsette å jobbe i virksomheten etter oppnådd aldersgrense (3.10).

Figur 3.7 Reglene om konsekvent praktisering av bedriftsinterne aldersgrenser hvor alle må sies opp ved aldersgrensen, vil kunne medføre at vår virksomhet vil si opp enkeltansatte som ønsker å jobbe lenger. N = 282.



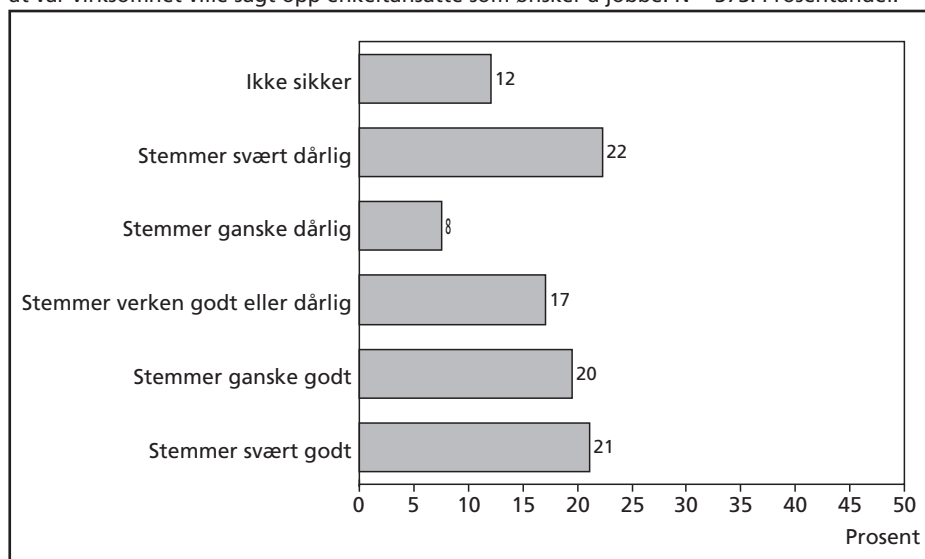
Figur 3.8 Reglene om konsekvent praktisering av bedriftsinterne aldersgrenser hvor alle må sies opp ved aldersgrensen, om vi hadde hatt bedriftsintern aldersgrense, ville kunne medført at vår virksomhet ville sagt opp enkeltansatte vi ønsker å beholde. N = 373. Virksomheter uten BIA. Prosentandel.



Når vi sammenligner figur 3.8 med figur 3.6, kommer det frem at det ikke er noen forskjeller i svarene mellom bedrifter uten bedriftsintern aldersgrense og de som har slik aldersgrense, når det gjelder å kunne beholde ansatte de ønsker å beholde etter arbeidstakeren har nådd aldersgrensen.

Når det gjelder spørsmål om hvorvidt virksomheten ville måtte si opp ansatte som ønsker å jobbe etter oppnådd aldersgrense, er det en forskjell mellom de som har slik aldersgrense (figur 3.8), og de som ikke har (men svarer ut fra hva de mener ville vært tilfellet om de hadde en bedriftsintern aldersgrense). Figur 3.9 viser at 41 prosent av virksomhetene som i dag ikke har bedriftsintern aldersgrense, mener at utsagnet stemmer svært godt eller ganske godt, mot 56 prosent blant virksomhetene som har en aldersgrense (figur 3.7).

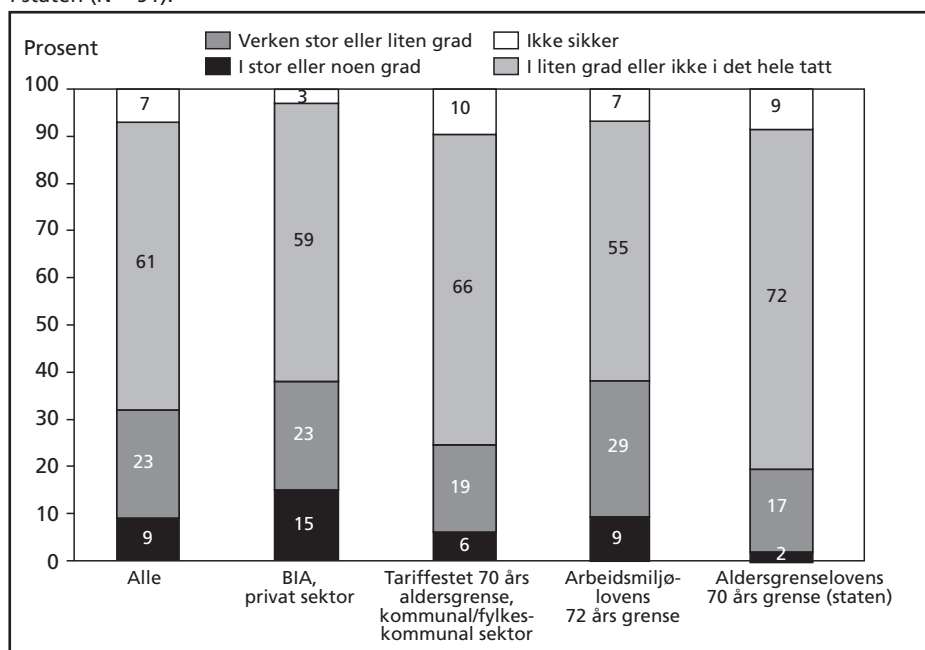
Figur 3.9 Reglene om konsekvent praktisering av bedriftsinterne aldersgrenser hvor alle må sies opp ved aldersgrensen, om vi hadde hatt bedriftsintern aldersgrense, ville kunne medført at vår virksomhet ville sagt opp enkeltansatte som ønsker å jobbe. N = 373. Prosentandel.



### 3.7 Aldersgrense 72 år og rekruttering av eldre

Endringen i aldersgrensene i arbeidsmiljøloven kan påvirke virksomheters vilje til å rekruttere eldre arbeidstakere. Virksomhetene ble spurt om de nye aldersgrensene påvirker virksomhetenes rekruttering av eldre arbeidstakere.

Figur 3.10 Virksomhetsundersøkelsen. I hvilken grad påvirker endringene i oppsigelsesvernet i arbeidsmiljøloven til 72 år virksomhetens rekruttering av eldre arbeidstakere? Alle (1419), virksomheter som reguleres av arbeidsmiljølovens 72-årsgrense (N = 471), bedriftsintern aldersgrense (BIA) (N = 289), tariffestet aldersgrense i kommune/fylke (N = 525) og aldersgrenseloven i staten (N = 91).



Figur 3.10 viser at svært få virksomheter opplever at denne endringen påvirker virksomhetenes rekruttering av eldre arbeidstakere. Kun 9 prosent svarer at hevingen av oppsigelsesvernet til 72 år påvirker rekrutteringen av eldre arbeidstakere i svært stor eller i noen grad. Drøye 60 prosent svarer at det kun påvirker dem i liten grad eller ikke i det hele tatt.

Figuren viser at det er forskjeller mellom virksomhetene etter hvilken aldersgrense de selv har. Virksomheter i staten, i kommunal og fylkeskommunal sektor, og de som følger 72-årsaldersgrensen i arbeidsmiljøloven, svarer i mindre grad enn de som har bedriftsinterne aldersgrenser, at endringene i oppsigelsesvernet påvirker virksomhetenes rekruttering av eldre arbeidstakere. Selv om vi finner slike forskjeller, er det viktig å legge vekt på at hovedtrekkene likevel er likhet. I alle typene virksomheter er det et

lite mindretall virksomheter som mener at dette i noen eller stor grad har betydning for deres rekruttering av eldre arbeidstakere.

### 3.8 Avslutning

I dette kapitlet har vi sett at knappe 40 prosent av virksomhetene har bedriftsintern aldersgrense. Utbredelsen av slike aldersgrenser i privat sektor er størst i vareprodukerende næringer og blant de største virksomhetene. Hver fjerde virksomhet har hatt bedriftsinterne aldersgrenser lenge, og igjen er det vareproduksjon og store virksomheter som i størst grad har hatt dette. Dette betyr at en god del virksomheter innførte bedriftsintern aldersgrense like før eller etter lovendringen om aldersgrensene 1. juli 2015 (17 prosent).

Av de virksomheter som i dag ikke har bedriftsinterne aldersgrenser, er det svært få (1 av 10) som har planer om å innføre slik aldersgrense.

Hovedforklaringen på at virksomheter i privat sektor har lavere aldersgrense enn 72 år, er at arbeidsoppgavene eller arbeidet som sådan er uegnet for eldre arbeidstakere (hver fjerde virksomhet svarer dette). Andre sentrale begrunnelser er at virksomheter ønsker å styre personalpolitikken selv, og at det er få ansatte som ønsker å jobbe etter 67 år. At få arbeidstakere i virksomheten ønsker å arbeide lenge, og at dette skal være et godt argument for å innføre en lavere bedriftsintern aldersgrense som må praktiseres konsekvent, oppleves imidlertid som en noe merkelig begrunnelse for innføring av en slik grense.

Regelen om konsekvent praktisering av bedriftsinterne aldersgrenser betyr at en virksomhet som hovedregel må si opp alle ansatte som når denne aldersgrensen. Hver tredje virksomhet svarer at dette kan medføre at virksomheten må si opp ansatte som de ønsker å beholde, mens 56 prosent mener at det vil kunne medføre at de må si opp ansatte som ønsker å fortsette å jobbe etter oppnådd aldersgrense. Blant virksomheter som ikke har bedriftsinterne aldersgrenser, er det en lavere andel som mener at konsekvent praktisering vil kunne føre til at ansatte må slutte selv om de skulle ønske å fortsette, enn for de virksomheter som har bedriftsintern aldersgrense.

Hevingen av generell aldersgrense i arbeidsmiljøloven og innføringen av nedre grense for bedriftsinterne aldersgrenser ser ikke ut til å påvirke rekrutteringen av eldre arbeidstakere negativt, siden mindre enn hver tiende virksomhet svarer at dette vil kunne skje i stor eller svært stor grad. 6 av 10 virksomheter mener at det har liten eller ingen betydning i det hele tatt.



## 4 Seniorers ekstra ferieuke

### 4.1 Innledning

Arbeidstakere har etter arbeidsmiljølovens § 5 rett på en ekstra ferieuke fra det året de fyller 60 år. I dette kapitlet ser vi nærmere på omfanget og bruken av den ekstra ferieuken, det vil si om ferieuken faktisk tas ut.

Arbeidsgiveres og arbeidstakeres rettigheter og plikter til ferie gis gjennom ferieloven. Arbeidstaker plikter i utgangspunktet å ta ut ferien, også dersom hun skifter arbeidsgiver, og arbeidsgiver plikter å sørge for at arbeidstaker tar ut all lovbestemt ferie i løpet av ferieåret. Samtidig hender det at arbeidstakere på grunn av for eksempel sykdom ikke får tatt ut all ferie. Etter endringer i ferieloven 1. juli 2014 får arbeidstaker kompensert for all sykdom i ferien, samtidig som muligheten til å få kompensert ikke-avviklede feriedager i form av ekstra feriepenger eller lønn er fjernet. Ubrukt ferie skal derfor overføres til året etter. Den eneste gyldige grunnen til å få utbetalt feriepenger for ferie som ikke er avviklet, er dersom arbeidsforholdet opphører (ferieloven § 11 tredje ledd).

Arbeidstakere får ikke lønn under ferien. I stedet finansieres feriedager gjennom opptjening av feriepenger. Feriepenger beregnes på grunnlag av arbeidsvederlaget (lønn, bonus og provisjonsbasert lønn). Dette skal være utbetalt i opptjeningsåret (ferieloven § 10). Mens alle arbeidstakere under 60 år har rett på minimum 10,2 prosent av dette feriepengegrunnlaget, har de som fyller 60 år i ferieåret, rett på minimum 12,5 prosent. Mange, men ikke alle, arbeidstakere har fem ferieuker i Norge. Retten til den femte ferieuken er enten en del av tariffavtalen der den enkelte jobber, eller så er den nedfelt i arbeidstakeres individuelle lønnsavtale. Arbeidstakere under 60 år som har fem ferieuker, har krav på å få 12 prosent av feriepengegrunnlaget, mens de som er over 60 år, har rett på 14,3 prosent. Dette innebærer at arbeidsgiverne har høyere kostnader knyttet til å dekke ferien til arbeidstakere som har rett på en ekstra ferieuke på grunn av alder, også dersom de ikke tar ut ferien.

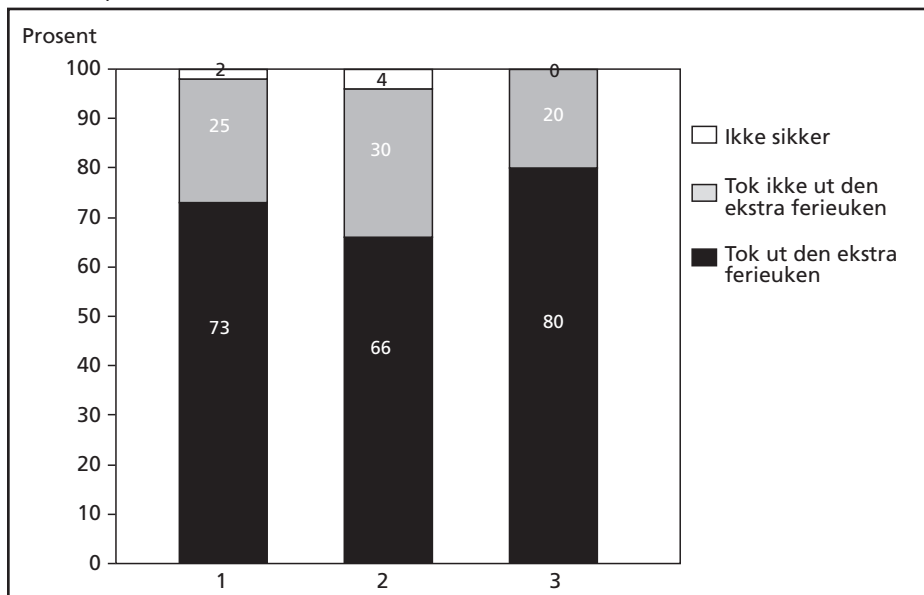
## 4.2 Uttak og uttaksmåte

### Uttak

I tabellene som gjelder den ekstra ferieuken, har vi utelatt 78 arbeidstakere som i 2015 var 59 år, det vil si er født i 1956. Dette årskullet kan ta ut den ekstra ferieuken fra 01.01.16. Selv om alle har rett (og en plikt) til å ta ut den ekstra ferieuken fra og med året de fyller 60 år, viser figur 4.1 at hver fjerde senior mellom 60 og 70 år ikke tok ut den ekstra ferieuken i 2015. At ferieuken en hadde rett på, faktisk ikke ble tatt ut, betyr ikke nødvendigvis at den gikk tapt, den kan ha blitt overført til 2016. Videre vil det være noen, selv blant seniorer, som har en ny jobb hvor de ikke har opptjente ferierettigheter. Endelig, blant arbeidstakere med «småjobber», små, midlertidige jobber som slutter samme år, eller hvor den enkelte arbeider i sesong og ved behov, som eldre som arbeider som eksamensvakter på videregående skoler, høyskoler og universiteter, vil det i en del tilfeller ikke være aktuelt å «ta ut ferie» året etter.

Kvinner har en noe høyere uttaksgrad enn menn. Figur 4.1 viser at knappe 80 prosent av kvinnene tar ut den ekstra ferieuken, mot 66 prosent for menn.

Figur 4.1 Seniorer: Valgte du å ta ut den ekstra ferieuken i 2015? N = 922, (457 kvinner og 465 menn).



Tabell 4.1 viser at de eldste seniorenne i utvalget (de over 67 år) i mindre grad enn de yngre seniorgruppene tok ut den ekstra ferieuken i 2015. Her er det faktiske utvalget

relativt lavt, slik at vi ikke kan konkludere sikkert at dette vil gjelde for hele populasjonen (seniorene samlet i befolkningen).

Tabell 4.1 Seniorer: Uttak av ferieuke. Etter alder. Prosent. N.

	Tok ut den ekstra ferieuken	Tok ikke ut den ekstra ferieuken	Ikke sikker	Totalt	N
Alder					
60–61 år	75	24	1	100	248
62–64 år	79	20	1	100	357
65–66 år	74	24	3	100	166
67–70 år	54	42	5	100	151

Det er også mulig at arbeidstakernes arbeidstid, og om de kombinerer arbeid og uttak av pensjon, kan påvirke uttak av ferie. Tabell 4.2 indikerer, men det kan ikke konkluderes, at arbeidstakere med fulltidsstilling i litt større grad enn de med deltidsstillinger tok ut den ekstra ferieuken i 2015.

Tabell 4.2 Seniorer: Uttak av ferieuke. Etter arbeidstid. Prosent. N.

	1–19 timer	20–36 timer	37 timer eller mer	Ikke sikker / varierer
Ja	70	72	76	59
Nei	29	26	23	35
Ikke sikker	1	2	2	6
Totalt	100	100	100	100
N	126	226	505	63

Tabell 4.3 viser uttak av den ekstra ferieuken i 2015 blant de som kombinerer arbeid og pensjon, og for de som ikke gjør det, det vil si de som bare jobber og ikke har tatt ut noe pensjon. Det er en noe større uttaksrate blant de som kun jobber (dvs. ikke tar ut alderspensjon i tillegg), og de som kombinerer arbeid og pensjon.

Tabell 4.3 Seniorer: Uttak av ferieuke. Blant de som kombinerer arbeid og pensjon, og de som ikke tar ut pensjon. Prosent og N.

	Kombinerer arbeid og pensjon	Kombinerer ikke arbeid og pensjon
Ja	69	76
Nei	29	22
Ikke sikker	2	2
Totalt	100	100
N	435	482

Selv om ferieloven gjelder i hele arbeidslivet, kan det tenkes at forhold knyttet til den enkeltes arbeidsplass har betydning for om arbeidstakerne tar ut «senioruken» eller ikke. Tabell 4.4 viser sammenhengen mellom uttak av ferieuken og arbeidstakernes sektor og antall ansatte i virksomheten de jobber i.

Tabell 4.4 Seniorer: Uttak av ferieuke. Etter sektor og antall ansatte der de jobber. Prosent. N.

	Ja	Nei	Ikke sikker	Totalt	N
<b>Sektor</b>					
Privat	64	33	3	100	412
Statlig	79	19	2	100	175
Kommunal eller fylkeskommunal	82	17	0	100	290
<b>Næringsgruppe</b>					
A–F Vareproduserende	62	36	3	100	197
G–I Varehandel, faglært	73	25	2	100	122
J–N, S Varehandel, kontor	72	27	1	100	90
O–P Offentlig adm., forsvar, trygdeordninger underlagt off. forvaltning, undervisning mv	78	20	1	100	278
Q Helse- og sosialtjenester	76	22	2	100	227
<b>Antall ansatte</b>					
1–19	59	38	3	100	268
20–49	84	15	1	100	172
50–199	77	22	2	100	221
200 eller flere	79	20	1	100	209

Tabell 4.4 viser at uttaket av den ekstra ferieuken er lavere i privat sektor (64 prosent) enn i både statlig (79 prosent) og kommunal/fylkeskommunal sektor (82 prosent). Det er også slik at uttak av den ekstra ferieuken er klart lavere i vareproduserende næringer, som er mannsdominerte, enn i offentlig administrasjon, forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, undervisning mv. og i helse- og sosialtjenestene.

Når vi ser på virksomhetene seniorene er ansatt i, er det lavest andel som tar ut den ekstra ferieuken blant de minste virksomhetene (59 prosent). Andelen ellers varierer fra knappe 77 prosent (50–199 ansatte) til vel 84 prosent (20–49 ansatte). Det kan her legges til at ansatte i staten og i kommunene/fylkeskommunene i de fleste tilfeller er i kategorien 200 eller flere ansatte.

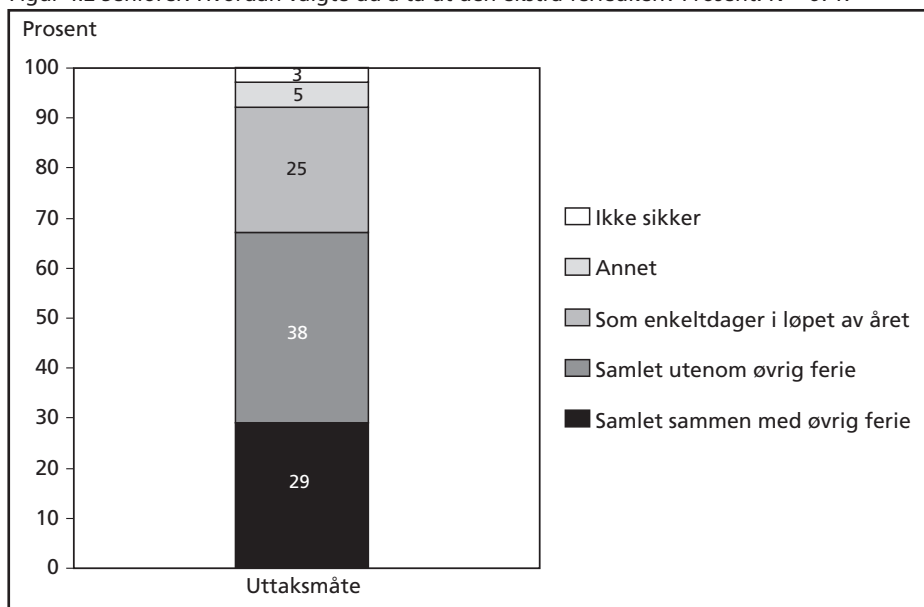
Som nevnt er det i enkelte bransjer som er mannsdominerte en lavere andel som tar ut den ekstra ferieuken. For å skille disse forholdene fra hverandre har vi brukt logistisk regresjon, hvor det er mulig å sammenligne menn med menn som ellers er like, det vil si at de jobber i samme bransje, har samme alder og så videre (vedleggstabell 4.1). Analysen viser at sannsynligheten for ikke å ta ut den ekstra ferieuken er klart

større for de eldste i alderen 67–70 år, alt annet likt. Videre tar menn i mindre grad enn kvinner ut den ekstra ferieuken. Det er dermed en klar kjønnsdimensjon knyttet til uttak av ferie, også når vi sammenligner kvinner og menn med samme alder, innen samme næring og så videre. Det er også slik at de som har en ikke sikker eller varierende arbeidstid, i mindre grad tok ut den ekstra ferieuken. En del av de som ikke tar ut ferie, har derfor sannsynligvis en mindre fast arbeidstid og mindre grunn til å ta ut ferie. Endelig, sammenlignet med offentlig administrasjon, forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, undervisning mv., tar arbeidstakere i vareproduserende næringer i mindre grad ut den ekstra ferieuken.

### Uttaksmåte

Av de 671 seniorerne som valgte å ta ut den ekstra ferieuken i 2015, var det en relativt jevn fordeling når det gjelder de alternative måtene å ta ut ferieuken på (figur 4.2). Størst andel var det som tok ut ferieuken utenom øvrig ferie (38 prosent). 25 prosent tok ut ferieuken som enkelt dager i løpet av året, mens 29 prosent tok den sammen med den øvrige ferien. De siste knappe 8 prosentene svarte «annet» eller «ikke sikker». Med andre ord: De fleste tar den ikke ut som en «ekstra lang» sommerferie.

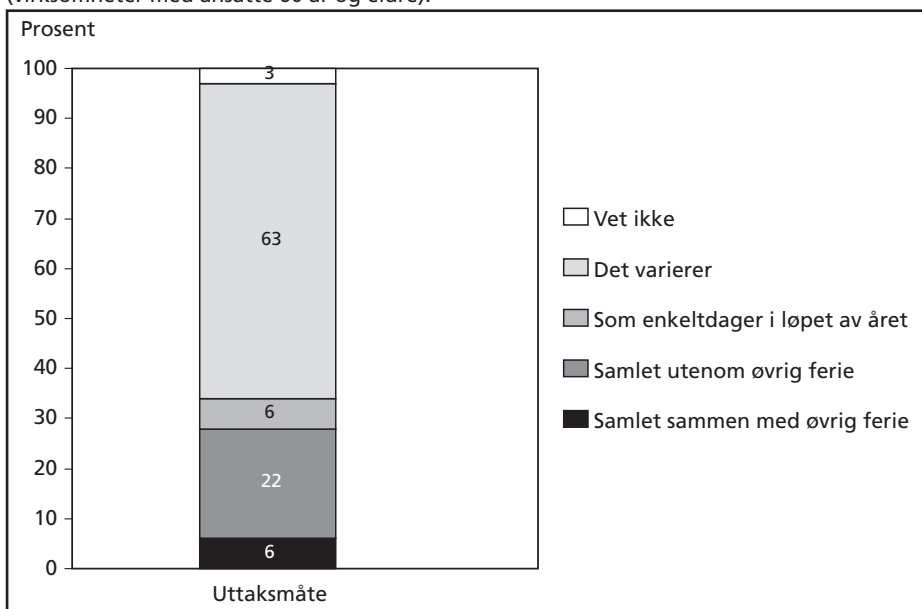
Figur 4.2 Seniorer: Hvordan valgte du å ta ut den ekstra ferieuken? Prosent. N = 671.



13 prosent av virksomhetene (etter sysselsetting) i Norge har ikke ansatte som er 60 år eller eldre. Disse fikk spørsmål om de hadde hatt ansatte som er 60 år eller eldre siden

2011, og i underkant av 10 prosent av virksomhetene har ikke arbeidstakere som er 60 år eller eldre, og har heller ikke hatt det siden 2011. Virksomheter som ikke har eller ikke har hatt eldre arbeidstakere, får ikke spørsmål rettet mot praksis, for eksempel hvordan eldre arbeidstakere tar ut den ekstra ferieuken. Ledere i alle andre virksomheter fikk spørsmål om hvordan den ekstra ferieuken for de over 60 år som regel tas ut i deres virksomhet. Svarene kommer frem i figur 4.3.

Figur 4.3 Ledere i virksomheter: Uttak av den ekstra ferieuken fra fylte 60 år. Prosent. N = 1285 (virksomheter med ansatte 60 år og eldre).



De fleste arbeidsgiverne, mer enn 6 av 10, svarer at det varierer hvordan denne ferieuken tas ut, mens mer enn 1 av 5 oppgir at den tas ut samlet utenom øvrig ferie (figur 4.3). Tallene kan ikke sammenlignes direkte med hva senioren selv svarer, både fordi svaralternativene (naturlig nok) er noe ulike, og fordi lederne i virksomhetene skal svare «på vegne av» alle senioren i virksomhetene. At en del arbeidsgivere har flere ansatte i denne aldersgruppen, øker naturligvis også sannsynligheten for at de vil svare at uttaksmåten varierer. Samtidig bekrefter figuren at arbeidstakerne i liten grad tar ut den ekstra ferieuken som en del av øvrig ferie.

Menn tar i mindre grad enn kvinner ut den ekstra ferieuken, og det er relativt store forskjeller mellom kvinner og menn også når det gjelder *hvordan* ferien tas ut blant de som tar den ut. Flere kvinner enn menn tar ut ferieuken samlet utenom øvrig ferie (44 prosent mot 31 prosent), mens det er en noe større andel menn som tar ut ferieuken

sammen med øvrig ferie (tabell 4.5). Datamaterialet viser ellers (ikke vist her) at det er veldig små forskjeller mellom heltids- og deltidsarbeidende.

Tabell 4.5 Seniorer: Uttaksmåte og kjønn. Prosent og N.

	Menn	Kvinner
Samlet sammen med øvrig ferie	34	26
Samlet utenom øvrig ferie	31	44
Som enkeltdager i løpet av året	27	23
Annet	5	5
Ikke sikker	3	3
Totalt	100	100
N	307	364

Note: virksomheter med ansatte 60 år og eldre

Det er små forskjeller mellom ferieukens uttaksmåte og om seniorene kombinerer arbeid og pensjon eller kun er i arbeid (vedleggstabell 4.2). De som kun er i arbeid og ikke tar ut pensjon samtidig, har noe høyere tilbøyelighet til å ta ut ekstra ferieuke samlet utenom øvrig ferie (knappe 42 prosent mot knappe 34 prosent) enn de som kombinerer arbeid og pensjon, som i noe større grad tar ut ferieuken som enkeltdager i løpet av året.

Tabell 4.4 viste at det var forskjell mellom arbeidstakerne i om de hadde tatt ut senioruken etter hvilken sektor de jobbet i. Et spørsmål blir da om vi kan finne lignende forskjeller når det gjelder hvordan ferien tas ut blant de seniorene som tar ferie. Det er ikke så store forskjeller mellom seniorer i privat sektor, statlig sektor og kommunal eller fylkeskommunal sektor når det gjelder hvordan ferieuken tas ut (tabell 4.6). Seniorer i staten har dog en noe høyere tilbøyelighet til å ta ut ferieuken samlet og ikke som enkeltdager.

Tabell 4.6 Seniorer: Uttaksmåte og sektor. Prosent og N.

	Privat	Statlig	Kommunal eller fylkeskommunal
Samlet sammen med øvrig ferie	33	35	21
Samlet utenom øvrig ferie	32	36	48
Som enkeltdager i løpet av året	28	19	26
Annet	6	4	3
Ikke sikker	2	6	3
Totalt	100	100	100
N	264	138	239

Note: virksomheter med ansatte 60 år og eldre

Hva rapporterer lederne i virksomhetene i ulike sektorer om uttaksmåten til seniorenene i virksomheten der de er ledere?

Tabell 4.7 Lederne i virksomheter: Uttak av den ekstra ferieuken fra fylte 60 år. Etter sektor. Prosent og N.

	Privat	Statlig	Kommunal eller fylkeskommunal
Samlet sammen med øvrig ferie	9	5	2
Samlet utenom øvrig ferie	21	11	26
Som enkeltdager i løpet av året	5	9	7
Det varierer	63	73	62
Vet ikke	3	2	3
Totalt	100	100	100
N	646	88	509

Note: virksomheter med ansatte 60 år og eldre

Tabell 4.7 viser en betydelig forskjell mellom privat sektor og staten når det gjelder uttak av ekstra ferieuke samlet utenom øvrig ferie. Tilsvarende gjelder for svaralternativet «det varierer». Her skal det legges til at antall statlige virksomheter i utvalget er relativt lavt. Når det gjelder uttak av ferieuken samlet sammen med øvrig ferie, er det betydelig forskjell på privat og kommunal/fylkeskommunal sektor.

Tabell 4.8 Lederne i virksomheter: uttak av ferieuke. Etter næring. Prosent og N (virksomheter med ansatte 60 år og eldre).

	A–E Vare- produ- serende	F Bygg og anlegg	G–I Vare- handel, faglært	J–N, S Vare- handel, kontor	O og R Offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordnin- ger underlagt offentlig forvaltning, kultur, under- holdning mv.	P Under- visning	Q Helse- og sosial- tjenester
Samlet sammen med øvrig ferie	5	6	11	9	4	2	4
Samlet utenom øvrig ferie	21	20	23	17	17	37	22
Som enkeltdager i løpet av året	7	6	4	7	8	6	7
Det varierer	65	64	59	65	68	54	66
Ikke sikker	2	4	3	2	5	1	2
Totalt	100	100	100	100	100	100	100
N	167	69	196	191	223	166	274

Note: virksomheter med ansatte 60 år og eldre



Uttaksmåten henger i mindre grad sammen med størrelsen på virksomhetene, selv om seniorer i store virksomheter i mindre grad enn i mindre virksomheter tar ut den ekstra ferieuken samlet utenom øvrig ferie. Virksomhetsundersøkelsen viser samtidig at jo større virksomheten er, desto større er sannsynligheten for at lederne svarer at tidspunktet for uttaket av ferieuken varierer, og at det er mer vanlig å ta ut ferieuken sammen med øvrig ferie i små virksomheter (1–19 ansatte) (vedleggstabell 4.4). Virksomhetsstudien viser at uttaksmåten, som en kan vente, henger sammen med hva virksomhetene produserer, og hvilken næring de er i. I undervisningssektoren svarer 37 prosent av lederne at den ekstra ferieuken tas ut samlet utenom øvrig ferie. Dette er betydelig høyere enn i de andre sektorene og kan være en naturlig konsekvens av at sommerferien for undervisningspersonell er ekstra lang, og at det er ønskelig å ta ut den ekstra ferien ellers i året. Vi ser ellers at lederne i varehandel, faglært i større grad enn andre sektorer svarer at ferieuken tas ut samlet sammen med øvrig ferie.

### **Hvem bestemmer når den ekstra ferieuken tas ut, og spiller det egentlig noen rolle?**

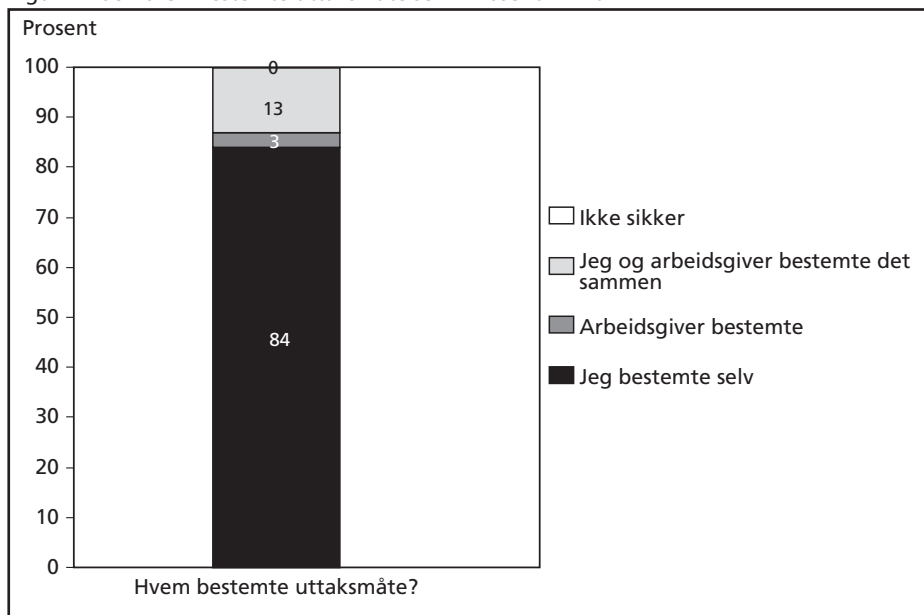
I utgangspunktet er det arbeidstaker som kan bestemme tidspunkt for uttak av den ekstra ferieuken, i motsetning til hva som ellers er utgangspunktet for ferieavvikling, jmfør ferieloven § 6 (1). Vi har likevel spurt senioren om hvem som bestemte når den ekstra ferieuken skulle tas ut, for å se i hvilken grad utgangspunktet stemmer med det som faktisk gjøres.

Noe av grunnen til at den ekstra ferieuken ikke tas ut, kan være at det er vanskelig å få avviklet den på grunn av forhold ved virksomheten, eller fordi lederne bestemmer at senioruken må tas ut på tidspunkter som ikke passer for den enkelte arbeidstaker. Av den grunn spurte vi senioren hvem som bestemte når ferien ble tatt ut, og om dette var viktig for den enkelte arbeidstaker.

84 prosent av senioren bestemte selv hvordan den ekstra ferieuken ble tatt ut (figur 4.4). Bare i svært få tilfeller bestemte arbeidsgiver, mens vel 13 prosent svarte i undersøkelsen at tidspunkt for uttak ble bestemt i fellesskap mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

De aller fleste svarer at de selv bestemmer når de skal ta ut den ekstra ferieuken. Hvor viktig er det for den enkelte arbeidstaker å kunne bestemme tidspunktet for senioruken? På spørsmål om hvor viktig det er selv å velge tidspunkt for uttak av den ekstra ferieuken, svarte samlet 85 prosent av senioren at det er svært viktig eller ganske viktig. En ganske betydelig høyere andel kvinner enn menn mener at det er svært viktig (tabell 4.9). Som ved ferieuttaket er det også her sektorforskjeller. Ansatte i staten synes i mye større grad enn ansatte i kommunal eller privat sektor at det er svært viktig å bestemme uttaksmåten selv (tabell 4.9).

Figur 4.4 Seniorer: Bestemte uttaksmåte selv? Prosent. N = 671.



Tabell 4.9 Seniorer: Hvor viktig er det å bestemme uttaksmåten selv? Alle, etter kjønn og sektor. Prosent og N.

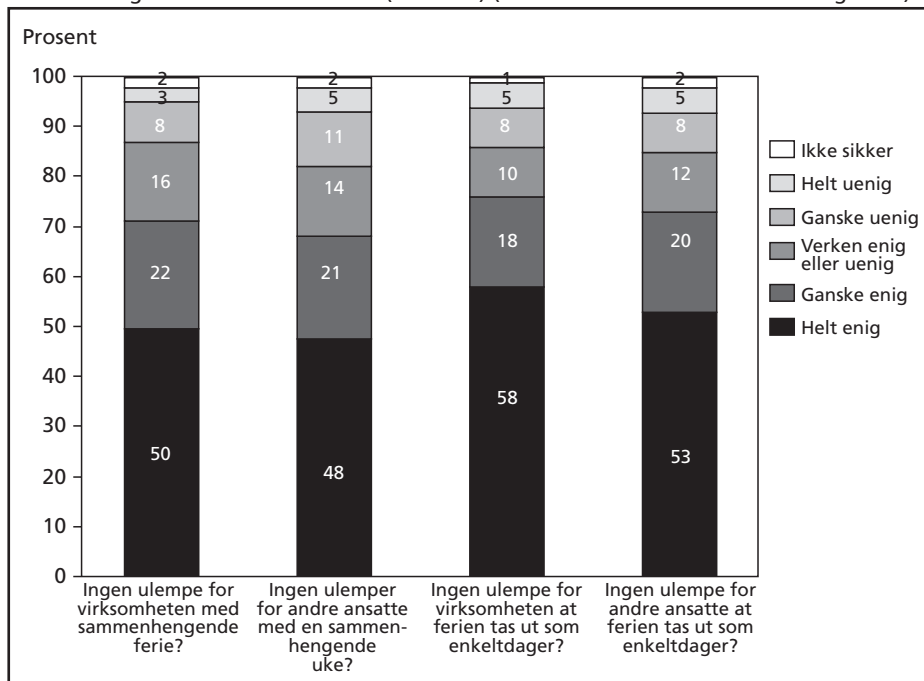
	Svært viktig	Ganske viktig	Verken viktig eller uviktig	Ganske uviktig	Helt uviktig	Ikke sikker	Totalt	N
Alle	57	28	6	2	4	3	100	1 000
Menn	48	32	7	2	6	5	100	508
Kvinner	65	24	5	1	3	2	100	492
Sektor								
Privat	52	28	7	2	6	5	100	438
Statlig	56	33	4	2	3	2	100	188
Kommunal eller fylkeskommunal	63	28	6	1	2	1	101	324

Det er tydelige sektorforskjeller i uttaksmønster og når det gjelder arbeidstakernes ønsker om å styre dette selv. Det går an å anta at enkelte arbeidstakere i mindre grad tar ut ferie på grunn av egne karriereønsker, press fra arbeidsgiver, produksjonskrav eller annet. Etersom uttak av ferie kan påvirkes av krav og behov i virksomheten, undersøkte vi også om det spiller noen rolle for lederne når den ekstra ferieuken tas ut. Lederne ble bedt om å ta stilling til følgende fire utsagn: «Det medfører ingen ulemper for virksomheten at seniorene tar ut den ekstra ferieuken sammenhengende

som en hel uke», «det medfører ingen ulemper for andre ansatte at senioren tar ut den ekstra ferieuken som en sammenhengende uke», «det medfører ingen ulemper for virksomheten at senioren tar ut den ekstra ferieuken som enkeltdager», og «det medfører ingen ulempe for andre ansatte at senioren tar ut den ekstra ferieuken som enkeltdager». Svarkategoriene var «helt enig», «ganske enig», «verken enig eller uenig», «ganske uenig» og «helt uenig». Svarene kommer frem i figur 4.5

Rundt 12 prosent av lederne i virksomhetene (etter sysselsetting) er ganske eller helt *uenig* i at det ikke medfører noen ulemper at den ekstra ferieuken tas ut som en hel sammenhengende uke (figur 4.5). I spørsmålstillingen er det ikke definert hva som ligger i «ingen ulemper», noe som innebærer at det ikke nødvendigvis skal så mye til før noe er en «ulempe». Vel 71 prosent svarer at de er helt eller ganske enig i at uttak av ferieuken samlet ikke er noen ulempe for virksomheten. Virksomhetens evne til å produsere og levere tjenester og produkter avhenger dels av de ansatte. Samtidig kan ferieuttak påvirke andre ansatte for eksempel gjennom at de må utsette sin ferie uten at dette skaper ulemper for virksomheten.

Figur 4.5 Lederne i virksomhetene: Ingen ulempe for virksomheten at det tas ut som en hel sammenhengende ferieuke? Prosent. (N = 1285) (virksomheter med ansatte 60 år og eldre).



Bare 6 prosent av lederne mener at det skaper ulemper for andre ansatte (helt eller ganske uenig). Det er ingen markerte forskjeller etter sektor eller størrelse når det

gjelder dette, men undervisning skiller seg signifikant ut etter næring ved at lederne der i større grad mener dette skaper en ulempe for andre ansatte. At det er såpass få ledere som mener at det skaper ulemper, kan som vi har sett, komme av at arbeidstakerne er fleksible og i stor grad sprer den ekstra ferieuken utover året. Dette setter også virksomhetslederne pris på. Majoriteten av lederne er helt eller delvis enig i at det ikke skaper ulemper for virksomheten eller andre ansatte at feriedagene tas ut som enkeltdager (figur 4.5).

Datamaterialet viser for øvrig at kommunale virksomheter i mindre grad enn virksomheter i privat sektor er enig i at det ikke medfører noen ulemper for virksomheten at den ekstra ferieuken tas ut som en hel sammenhengende uke (vel 76 prosent i privat sektor og 65 prosent i kommunal sektor) (tabell ikke vist). Brutt ned etter næring viser materialet at 21 prosent av undervisningsvirksomhetene er uenig i at det ikke medfører noen ulempe at ekstra ferieuke tas ut som en sammenhengende hel uke, mens kun 3 prosent av virksomhetene i bygg og anlegg er uenige. Det er for øvrig ingen klar sammenheng med størrelse.

Sektor og størrelse (antall ansatte) har liten betydning. Tabell 4.10 viser at det er færrest som er helt eller ganske uenig i at det ikke medfører noen ulemper at den ekstra ferieuken tas ut som enkeltdager i bygg og anlegg, offentlig administrasjon og forsvar mv. (9 prosent). Det er imidlertid mange som er uenige innen undervisning (nesten hver fjerde virksomhet), det vil si som mener at det er ulemper knyttet til det å ta ut ekstra ferieuke som enkeltdager. Også i varehandel, kontor er det relativt flere som er uenige (15 prosent).

Tabell 4.10 Lederne i virksomheter: Medfører ingen ulemper for virksomheten at den ekstra ferieuken tas ut som enkeltdager? Etter næring. Prosent og N (virksomheter med ansatte 60 år og eldre).

	A-E Vare- produ- serende	F Bygg og anlegg	G-I Vare- handel, faglært	J-N, S Vare- handel, kontor	O og R Offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordnin- ger underlagt offentlig forvaltning, kultur, under- holdning mv.	P Under- visning	Q Helse- og sosial- tjenester
Helt enig	57	66	64	62	48	38	49
Ganske enig	21	16	14	13	25	20	25
Verken enig eller uenig							10
Ganske uenig	11	7	9	9	16	19	8,1
Helt uenig	8	9	5	8	4	20	8
Ikke sikker	3	0	7	7	5	4	6
Totalt	1	2	2	1	3	1	3
N	168	68	197	190	222	167	273

## 4.3 Avslutning

I dette kapitlet har vi sett på om arbeidstakerne tar ut den ekstra ferieuken, og hvordan de eventuelt tar den ut. Vi finner at rundt en fjerdedel ikke tar ut den ekstra ferieuken. Dette kan delvis skyldes at en del har små, korte jobber, og at feriepenger og rettigheter ikke nødvendigvis er med fra et år til et annet. Men vi finner også at menn i klart mindre grad enn kvinner, og arbeidstakere i vareproduserende næringer i klart mindre grad enn bransjer preget av offentlige virksomheter, tar ut den ekstra ferieuken. De eldste senioren tar heller ikke ut den ekstra ferieuken i samme grad som de andre senioren.

De fleste senioren tar ut den ekstra ferieuken utenom den vanlige ferien, det vil si enten som enkeltdager eller samlet i resten av året. Samtidig opplever lederne stort sett at den ekstra ferieuken i liten grad er noen ulempe for virksomheten eller for andre ansatte i virksomheten. At det er slik, kan henge sammen med den fleksible uttaks-måten senioren benytter, hvor mange tar denne ferien spredt utover året og utenom vanlige ferier. Det er viktig for de fleste senioren å kunne bestemme når de skal ta ut ferien, spesielt gjelder dette for kvinner, og vi finner da også at arbeidstakerne i stor grad bestemmer dette selv.



## 5 Retten til redusert arbeidstid fra 62 år

### 5.1 Innledning

Retten til redusert arbeidstid fra fylte 62 år er regulert i arbeidsmiljølovens § 10-2 fjerde ledd, og der står det at

«Arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det, har rett til å få redusert sin arbeidstid dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.»

Ordningen trådte i kraft i 2008 og skulle støtte opp om det nye fleksible pensjonssystemet og er ment å skulle stimulere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Prinsippet med fleksibel pensjonering fra 62 år fungerer slik at den enkelte arbeidstaker kan velge tidspunkt for pensjonering og ta ut alderspensjon fra folketrygden (helt eller delvis, under forutsetning av at vilkårene for uttak er oppfylt) og jobbe (helt eller delvis) uten avkorting av alderspensjonen.

I dette kapitlet ser vi på omfanget og bruken av retten til redusert arbeidstid fra fylte 62 år, herunder hvor stor andel av de over 62 år som har benyttet seg av denne retten, og hvordan arbeidstidsreduksjonen eventuelt tas ut. Vi undersøker videre om virksomhetene som har ansatte som benytter seg av retten til redusert arbeidstid, dekker opp arbeidstidsreduksjonen, og i så fall hvordan og om ordningen skaper eller kan skape konfliktsituasjoner mellom grupper av ansatte.

### 5.2 Kjennskap til retten

I rapportens innledningskapittel kom det frem at andelen eldre i arbeid har økt over mange år, og at andelen i alderen 55–74 år som arbeider deltid, har sunket noe de siste 10 årene. Det er likevel mulig at en del, både tidligere heltidsarbeidere og de som arbeider deltid, har redusert arbeidstiden sin på grunn av retten til å arbeide i redusert stilling. Vi spurte senioren om de kjenner til retten til redusert arbeidstid fra fylte 62 år. 63 prosent av de spurte senioren kjenner ordningen (tabell 5.1), og det er marginale forskjeller mellom kvinner og menn. At hver tredje senior svarte at de ikke kjenner til denne retten, som ble innført i 2008, er noe overraskende. Etter 8 års virke skulle det

kanskje forventes at en høyere andel kjenner til denne retten, som er et viktig prinsipp og virkemiddel i lys av pensjonsreformen og dens intensjoner om å stimulere seniorer til å jobbe lenger.

Tabell 5.1 Seniorer: Kjenner du til at arbeidsmiljøloven gir den enkelte rett til redusert arbeidstid fra fylte 62 år? Etter kjønn. Prosent og N.

	Menn	Kvinner	Alle
Ja	61	65	63
Nei	36	33	35
Vet ikke / usikker	2	2	2
Totalt	100	100	100
N	508	492	1 000

Tabell 5.2 viser at en klart lavere andel av de som arbeider deltid, kjenner til retten til redusert arbeidstid enn de som arbeider heltid. Samtidig er det ingen forskjell mellom de som kombinerer arbeid og pensjon, og de som ikke gjør det (tall ikke vist her).

Tabell 5.2 Seniorer. Kjenner du til at arbeidsmiljøloven gir den enkelte rett til redusert arbeidstid fra fylte 62 år? Etter arbeidstid. Prosent og N.

	Ja	Nei	Vet ikke / Usikker	Totalt	N
Deltid	59	38	3	100	369
Heltid	67	31	2	100	562
Ikke sikker / varierer	58	42	0	100	67

Vi ser av tabell 5.3 at andelen som ikke kjenner til retten til redusert stilling fra 62 år, er betydelig høyere i privat sektor (43 prosent) enn i statlig (26 prosent) og kommunal/fylkeskommunal sektor (28 prosent). Når vi vet at systemet med fleksibel pensjonering så langt samlet sett gir sterke (økonomiske) insentiver til og belønning for å jobbe lenger for arbeidstakere i privat sektor, er disse tallene noe overraskende.

Tabell 5.3 viser også kjennskap til retten til redusert arbeidstid fra 62 år fordelt etter sektor og næringer. Kjennskapet er lavest i varehandel, faglært (53 prosent) og varehandel, kontor (55 prosent). Høyest kjennskap finner vi i offentlig administrasjon, forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, undervisning mv., hvor 73 prosent av seniorene kjenner til denne rettigheten. Endelig viser tabell 4.2 at kjennskapet til retten til redusert arbeidstid er lavest blant seniorene i de minste virksomhetene. Andelen i virksomheter med 20–49 ansatte er 35 prosent og vel 27 prosent i virksomheter med 50–199 ansatte. Noe overraskende er det at andelen som ikke kjenner til retten til redusert arbeidstid fra fylte 62 år, er såpass høy som 31 prosent i de største virksomhetene.



Tabell 5.3 Seniorer: Kjenner du til at arbeidsmiljøloven gir den enkelte rett til redusert arbeidstid fra fylte 62 år? Etter sektor og etter næring. Prosent og N.

	Ja	Nei	Vet ikke / usikker	Totalt	N
<b>Sektor</b>					
Privat	55	43	2	100	438
Statlig	71	26	3	100	188
Kommunal eller fylkeskommunal	70	28	2	100	324
Fristilt offentlig virksomhet	58	42	0	100	43
<b>Næring</b>					
A–F Vareproduserende	56	42	2	100	217
G–I Varehandel, faglært	53	46	2	100	127
J–N, S Varehandel, kontor	55	42	3	100	100
O–P Offentlig adm., forsvar, trygdeordninger underlagt off. forvaltning, undervisning mv	73	26	1	100	301
Q Helse- og sosialtjenester	66	31	3	100	247
<b>Antall ansatte</b>					
1–19	55	42	2	100	286
20–49	64	35	2	100	182
50–199	71	27	2	100	248
200 eller flere	67	31	2	100	230

## 5.3 Omfang, uttaksmåte og ulemper

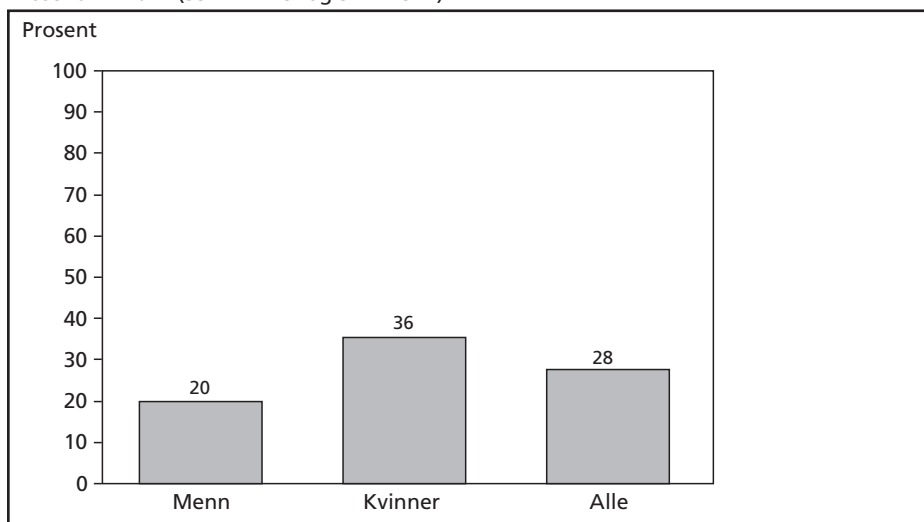
At en del seniorer kjenner til retten til redusert arbeidstid, betyr ikke nødvendigvis at de faktisk benytter seg av denne retten. Vi spurte derfor seniorene om de har redusert arbeidstiden etter fylte 62 år (figur 5.1). 20 prosent av mennene og 36 prosent av kvinnene som er 62 år eller eldre, har redusert arbeidstiden etter fylte 62 år, med andre ord betydelig flere kvinner enn menn. For alle sett under ett er andelen på 28 prosent, en relativt høy andel.

Det er mulig å tenke seg at de som kjenner til retten til redusert arbeidstid ved fylte 62 år, i større grad også vil benytte seg av en slik rettighet. Seniorundersøkelsen viser at mens 32 prosent av de som kjenner til denne rettigheten, har redusert arbeidstiden etter fylte 62 år, gjelder det bare 21 prosent av de som ikke kjenner til denne (lovforankrede) rettigheten. Dette er en ganske stor forskjell.

Mange har altså fått sin arbeidstid redusert uten at de kjente til at dette er en *rett* de har. Samtidig er seniorundersøkelsen en tverrsnittsundersøkelse, og vi kan ikke fastslå årsaksretningen ved hjelp av denne undersøkelsen. Det er også mulig å tenke seg at de

som ønsker å redusere sin arbeidstid, og gjør det, får kjennskap til denne rettigheten når de reduserer sin arbeidstid.

Figur 5.1 Seniorer: Har du redusert arbeidstiden etter at du fylte 62 år? Alle og etter kjønn. Prosent. N = 674 (332 kvinner og 342 menn).



Selv om en klart høyere andel, hele 46 prosent, av de som arbeider deltid, oppgir at de har redusert arbeidstiden etter at de fylte 62 år, er det også en del med heltid som svarer det samme. Dette betyr enten at de har redusert arbeidstiden i praksis ved at de før jobbet en del mer enn 37,5–40 timer i uken, uten at stillingsandelen deres er redusert, eller så har de redusert sin stillingsandel etter at de ble 62, men at de nå arbeider mer igjen.

Tabell 5.4 Seniorer: Redusert arbeidstid. Etter arbeidstid og kombinasjon med hel eller delvis pensjon. Prosent og N.

	Har redusert arbeidstiden etter fylte 62 år	Har ikke redusert arbeidstiden etter fylte 62 år	Totalt	N
<b>Arbeidstid</b>				
Deltid	46	54	100	271
Heltid	12	88	100	349
Ikke sikker	37	63	100	52
<b>Arbeid og pensjon?</b>				
Kombinerer arbeid og pensjon	37	63	100	399
Kombinerer ikke arbeid og pensjon	13	87	100	271
<b>Totalt</b>	<b>28</b>	<b>72</b>	<b>100</b>	<b>670</b>

Endringene i pensjonssystemene har gjort det enklere å kunne arbeide noe (reduisert arbeidstid) og ta ut noe pensjon. Samtidig er det ikke en direkte kobling mellom pensjon og arbeidstid. Av de 186 menn og kvinner som har redusert arbeidstid etter fylte 62 år, har 149 også tatt ut hel eller delvis pensjon (tabell 5.4), det vil si en prosentandel på 80 prosent.

Arbeidstidsreduksjon er klart vanligst i kommunal eller fylkeskommunal virksomhet, hvor 39 prosent av arbeidstakerne svarer at de har redusert arbeidstiden etter at de ble 62 år. Dette er klart høyere enn i statlig eller privat sektor (tabell 5.5). Samtidig er det mye mindre vanlig å redusere arbeidstiden i staten enn i privat sektor.

Det er en høyere andel i de minste virksomhetene som har redusert arbeidstiden.

Tabell 5.5 Seniorer: Har du redusert arbeidstiden etter at du fylte 62 år? Etter sektor og antall ansatte. Prosent og N.

	Ja	Nei	Totalt	N
<b>Sektor</b>				
Privat	25	75	100	309
Statlig	18	83	100	126
Kommunal eller fylkeskommunal	39	61	100	206
<b>Antall ansatte</b>				
1–19	27	73	100	201
20–49	34	66	100	123
50–199	28	72	100	165
200 eller flere	19	82	100	146

De som svarte at de hadde redusert arbeidstiden sin, fikk spørsmål om hvor mange prosent de valgte å redusere arbeidstiden sin (tabell 5.6). En stor andel valgte å redusere arbeidstiden sin med 20 prosent eller mindre, mens 17 prosent reduserte arbeidstiden med mer enn 50 prosent.

Tabell 5.6 Seniorer: Hvor mye ble arbeidstiden redusert? Blant de som reduserte arbeidstiden.

	Andel
10 prosent eller mindre	12
11–20 prosent	26
21–40 prosent	17
41–50 prosent	15
51–60 prosent	7
Mer enn 60 prosent	10
Ikke sikker	15
Total	102
N	186

## 5.4 Omfanget i virksomhetene

I det foregående har vi sett at en del eldre arbeidstakere har redusert arbeidstid. For virksomhetene innebærer dette at mange av dem har en eller flere ansatte med redusert arbeidstid. Det kan kreve tilpasninger av hvordan arbeidsoppgaver fordeles, ansvar fordeles eller produksjonsopplegg gjennomføres. Av den grunn har vi også undersøkt hvor stor andel av virksomhetene som har hatt noen i virksomheten som har fått redusert arbeidstid på grunn av alder siden begynnelsen på 2011. 55 prosent av virksomhetene svarte ja på dette spørsmålet.

Vi presenterer her tall for andelen seniorer som har redusert arbeidstid, og hvor stor andel av virksomhetene som har en eller flere ansatte som har fått sin arbeidstid redusert på grunn av alder. Andelen av seniorene og andelen av virksomhetene kan ikke sammenlignes, siden seniorundersøkelsen viser andelen som på et eller annet tidspunkt har redusert arbeidstiden etter fylte 62 år, mens virksomhetsundersøkelsen viser den andelen av virksomhetenes ansatte som har hatt en arbeidstidsreduksjon siden 2011.

Lederne i virksomheter som ikke har hatt ansatte som har redusert arbeidstiden siden 2011, fikk videre et spørsmål om hva som er årsaken til at ingen har fått redusert arbeidstid på grunn av alder. Nesten 9 av 10 ledere svarte av det skyldes at de ansatte som har hatt rett til arbeidstidsreduksjon, *ikke* har bedt om det (tabell 5.7). En forsvinnende liten andel av virksomhetene har sagt nei fordi dette skaper for store ulemper.

Tabell 5.7 Lederne i virksomheter: Hva er årsaken til at ingen har fått redusert arbeidstid på grunn av alder? Er det fordi ...

	Andel
Ingen har bedt om redusert arbeidstid	89
Virksomheten har sagt nei, fordi det skaper for store ulemper	2
Ikke sikker / ubesvart	9
Totalt	100
N	581

Note: virksomheter med ansatte 60 år og eldre, eller som har hatt det siden 2011

Når vi ser nærmere på de virksomhetene som har ansatte med redusert arbeidstid på grunn av alder, er andelen virksomheter som har hatt ansatte med redusert arbeidstid, størst i kommunal og fylkeskommunal sektor (vel 62 prosent) og lavest i privat sektor (48 prosent) (vedleggstabell 5.1). Det er flest virksomheter som har hatt ansatte med redusert arbeidstid innen vareproduserende næringer, i offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, kultur, underholdning mv. og i undervisningssektoren (tabell 5.8). Lavest andel finner vi i varehandel, faglært, med 37 prosent. At andelen er lav i varehandel, faglært, er ikke overraskende ettersom

deltidsandelen i bransjen er høy uavhengig av alder. Arbeidstidsreduksjon er minst vanlig i de minste virksomhetene (33 prosent), og det er i disse virksomhetene det også er færrest ansatte, noe som betyr at sjansen for å møte et slikt behov vil, alt annet likt, gå ned. Tabellen indikerer at sjansen for at minst én ansatt vil ha redusert arbeidstid, øker kraftig med virksomhetens størrelse, av samme grunn.

Tabell 5.8 Lederne i virksomheter. Redusert arbeidstid etter næring og etter størrelse. Prosent og N (virksomheter med ansatte 60 år og eldre).

	Ja	Nei	Totalt	N
<b>Næring</b>				
A–E Vareproduserende	68	32	100	167
F Bygg og anlegg	48	52	100	69
G–I Varehandel, faglært	37	63	100	197
J–N, S Varehandel, kontor	44	57	100	191
O og R Offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, kultur, underholdning mv	62	38	100	222
P Undervisning	72	29	100	165
Q Helse- og sosialtjenester	53	47	100	274
<b>Antall ansatte</b>				
10–19	33	67	100	195
20–49	46	54	100	324
50–99	61	39	100	240
100–199	64	36	100	223
200 eller flere	66	34	100	303

Note: virksomheter med ansatte 60 år og eldre, eller som har hatt det siden 2011

## 5.5 Uttak og inndekning av arbeidsreduksjoner

Det er mulig å redusere arbeidstiden permanent eller midlertidig (ved at noen har kortere arbeidstid i en periode), og vi spurte arbeidsgiverne om hvordan arbeidstiden reduseres. 3 av 4 virksomheter svarer at de fleste har valgt å ta ut en permanent / redusert stillingsprosent (tabell 5.9). Datamaterialet viser små variasjoner når tallene brytes ned på sektorer, næringer og størrelse.

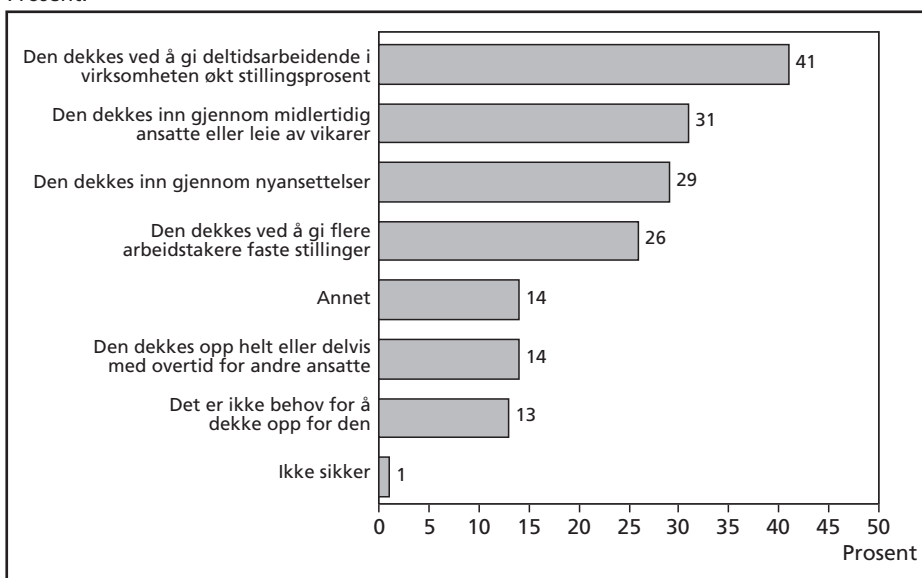
Tabell 5.9 Lederne i virksomhetene: Hvordan seniorer flest tar ut arbeidstidsreduksjonen i virksomheten. Prosent og N.

	Andel
De fleste har valgt å ta ut over kortere periode etter behov	11
De fleste har valgt å ta ut permanent / redusert stillingsprosent	76
Det varierer / vanskelig å si	13
Totalt	100
N	704

Note: virksomheter med ansatte 60 år og eldre, eller som har hatt det siden 2011

Når arbeidstakere i en virksomhet slutter eller reduserer sin stilling, vil virksomheten tilpasse seg dette. Noen steder er det kanskje ikke behov for like mye arbeidskraft som før, og det dekkes derfor ikke opp. Andre steder er det ikke et ønske om å redusere arbeidsstokken gjennom «naturlig avgang», men det er heller behov for å erstatte tapt arbeidskraft, de som reduserer arbeidstiden, med nye krefter på ulike måter.

Figur 5.2 Lederne i virksomheter: hvordan arbeidstidsreduksjonen dekkes inn (flere svar mulig). Prosent.



Note: virksomheter med ansatte 60 år og eldre, eller som har hatt det siden 2011

Figur 5.2 viser hva lederne i virksomhetene svarte på spørsmål om hvordan seniorers arbeidstidsreduksjon dekkes inn. 41 prosent svarer at inndekningen skjer ved å øke stillingsprosenten til deltidsansatte. 31 prosent svarer at arbeidstidsreduksjonen hentes inn ved midlertidige ansettelser eller ved leie av vikarer, og 29 prosent av virksomhetene

svarer at de gjør nyansettelser, og en stor andel (26 prosent) tilbyr flere arbeidstakere faste stillinger. At så vidt mange virksomheter dekker inn seniorers arbeidstidsreduksjon gjennom å hente nye ansatte, betyr at arbeidstidsreduksjonene fremmer mobilitet og skaper dynamikk i arbeidsmarkedet.

Inndekningen av redusert arbeidstid skjer på ulike måter i ulike sektorer (tabell 5.10). Andelen som gir deltidsarbeidende økt stillingsprosent, er størst innen helse- og sosialtjenester og undervisning, hvor det i utgangspunktet er en høy andel små deltidsstillinger. Dette er svært uvanlig innen bygg og anlegg, hvor det er en klart størst andel av ledere som svarer at de ikke har behov for å dekke inn den arbeidstidsreduksjonen som senioren tar ut (42 prosent). I bygg og anlegg er deltidsandelen forsvinnende liten, og andelen eldre klart lavest. Det er også en relativt høy andel av virksomhetene innen helse- og sosialtjenester som dekker inn arbeidstidsreduksjonen gjennom midlertidig ansatte eller leie av vikarer (47 prosent), og en liten andel som svarer at de ikke har behov for å dekke inn arbeidstidsreduksjonen.

Tabell 5.10 Lederne i virksomhetene: Hvordan dekker virksomhetene inn arbeidstidsreduksjonen? Etter næring. Prosent og N. Flere svar mulig.

	A-E Vare- produ- serende	F Bygg og anlegg	G-I Vare- handel, faglært	J-N, S Vare- handel, kontor	O og R Offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordnin- ger underlagt offentlig forvaltning, kultur, under- holdning mv.	P Under- visning	Q Helse- og sosial- tjenester
Ved å gi deltids- arbeidende økt stillingsprosent	23	0	47	19	47	53	60
Gjennom midler- tidig ansatte eller leie av vikarer	25	18	19	24	30	34	47
Gjennom nyansettelser	30	18	29	26	28	34	31
Ved å gi flere arbeidstakere faste stillinger	22	18	19	16	30	31	31
Annet	25	9	15	22	12	11	8
Helt eller delvis med overtid for andre ansatte	22	3	18	12	14	16	5
Ikke behov for å dekke opp for den	13	42	14	21	16	6	5
Ikke sikker	1	3	0	2	1	1	2
N	113	33	73	83	138	118	145

Note: virksomheter med ansatte 60 år og eldre, eller som har hatt det siden 2011

På sektornivå viser tabell 5.11 at andelen som gir deltidsansatte økt stillingsprosent for å dekke inn arbeidsreduksjonen til seniorenene, er klart størst i kommunal/fylkeskommunal sektor, med 54 prosent. Gjennomsnittet for alle virksomhetene er 41 prosent. Andelen i privat sektor er 29 prosent og lavest. Hver fjerde virksomhet i statlig sektor svarer at de ikke har behov for å dekke inn arbeidstidsreduksjonen. Tilsvarende for kommunal/fylkeskommunal sektor er 7 prosent.

Tabell 5.11 Lederne i virksomhetene: Hvordan dekkes arbeidstidsreduksjonen inn? Etter sektorer. Prosent og N. Flere svar mulig.

	Privat sektor	Statlig sektor	Kommunal eller fylkeskommunal sektor	Fristilt offentlig virksomhet
Ved å gi deltidsarbeidende økt stillingsprosent	29	33	54	43
Gjennom midlertidig ansatte eller leie av vikarer	23	23	40	29
Gjennom nyansettelser	29	39	29	24
Ved å gi flere arbeidstakere faste stillinger	20	25	31	24
Annet	29	12	10	10
Helt eller delvis med overtid for andre ansatte	17	15	10	15
Ikke behov for å dekke opp for den	17	24	7	19
Ikke sikker	1	1	1	0
N	309	52	318	21

Note: virksomheter med ansatte 60 år og eldre, eller som har hatt det siden 2011

I virksomhetsundersøkelsen spurte vi om arbeidstidsreduksjonen fører til ulempe for øvrige ansatte. Det vi generelt kan si, er at ulempene samlet sett er relativt beskjedne. Tabell 5.12 viser at 29 prosent av virksomhetene svarer at arbeidstidsreduksjonen til seniorenene fører til ulemper for øvrige ansatte i stor (kun 4 prosent) eller i noen grad. Mer enn 55 prosent svarer at arbeidstidsreduksjonen i liten grad eller ikke i det hele tatt fører til ulemper for øvrige ansatte.

Ulempene for øvrige ansatte er størst i varehandel, faglært (38 prosent svarer i stor eller i noen grad) og lavest i bygg og anlegg (16 prosent svarer i stor eller i noen grad) (tabell 5.13). Andelen virksomheter som svarer at arbeidstidsreduksjonen i noen eller stor grad *er* til ulempe for andre ansattegrupper, er størst i statlig sektor. Andelen av virksomhetene som mener at arbeidstidsreduksjonen ikke er til ulempe for øvrige ansatte i det hele tatt, er størst i undervisning (32 prosent) og varehandel, kontor (32 prosent).



Tabell 5.12 Lederne i virksomheter: I hvilken grad bidrar arbeidstidsreduksjonen til ulemper for øvrige ansatte? Prosent og N.

I stor grad	4
I noen grad	25
Verken stor eller liten grad	15
I liten grad	36
Ikke i det hele tatt	20
Ikke sikker	1
<b>Totalt</b>	<b>100</b>
<b>N</b>	<b>704</b>

Note: virksomheter med ansatte 60 år og eldre, eller som har hatt det siden 2011

Tabell 5.13 Lederne i virksomheter: I hvilken grad bidrar arbeidstidsreduksjonen til ulemper for øvrige ansatte? Etter sektor og næring. Prosent og N.

	I stor grad	I noen grad	Verken stor eller liten grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt	Ikke sikker	Totalt	N
<b>Sektor</b>								
Privat	5	21	17	37	21	0	100	310
Statlig	8	35	19	23	14	2	100	52
Kommunal eller fylkeskommunal	3	24	15	37	21	1	100	317
<b>Næring</b>								
A–E Vareproduserende	7	23	19	35	15	1	100	113
F Bygg og anlegg	3	13	25	38	22	0	100	32
G–I Varehandel, faglært	7	32	7	30	25	0	100	73
J–N, S Varehandel, kontor	2	22	16	35	25	0	100	83
O og R Offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, kultur, underholdning mv.	5	24	20	40	10	1	100	138
P Undervisning	3	25	9	31	32	2	100	118
Q Helse- og sosialtjenester	0	27	15	40	17	1	100	145

Note: virksomheter med ansatte 60 år og eldre, eller som har hatt det siden 2011

## 5.6 Avslutning

I dette kapitlet har vi kartlagt kjennskap til retten til redusert arbeidstid, hvor stor andel av senioren som faktisk har redusert arbeidstiden, og hvordan de har tatt ut den reduserte arbeidstiden. Det viser seg at ganske mange ikke kjenner til at de har en lovgitt rett til redusert arbeidstid, og det gjelder spesielt de som arbeider i private virksomheter, i små virksomheter og de som arbeider deltid. Dette er viktige funn all den tid ordningen ble etablert for å øke mulighetene for å arbeide litt og ta ut pensjon. Muligheten for at disse ordningene benyttes, kan reduseres når de i liten grad er kjent i målgruppen.

Flere seniorer i arbeidslivet arbeider heltid nå enn for noen år tilbake. Til tross for at vi finner at en del ikke kjenner til ordningen med redusert arbeidstid, har mange (28 prosent av senioren) redusert arbeidstiden. Også blant de som ikke kjenner denne lovregulerte rettigheten, er det en del som oppgir at de har redusert arbeidstiden. Det er en betydelig variasjon i bruk av denne ordningen: Kvinner reduserer arbeidstiden i større grad enn menn, og resultatene tyder på at mange bruker ordningen til å arbeide noe mindre og få en noe høyere fleksibilitet i hverdagen. Samtidig kan resultatene tyde på det er vanligere å redusere arbeidstiden i bransjer hvor redusert arbeidstid allerede er nokså vanlig blant andre arbeidstakere.

Retten til redusert arbeidstid betyr endringer i virksomhetene. Når noen jobber mindre, får andre større stillinger. I mange virksomheter virker disse endringene i stillingsprosent direkte inn på arbeidsmarkedet ved at virksomhetene leier inn eller selv ansetter nye krefter. Denne retten bidrar dermed til større mobilitet og større fleksibilitet i arbeidsmarkedet. Ordningen skaper heller ikke nevneverdige utfordringer for virksomhetene. Det er få virksomheter som sier nei på grunn av ulempene dette vil skape, når arbeidstakerne ber om redusert arbeidstid.

## 6 Tilrettelegging på grunn av alder

I arbeidsmiljølovens § 4-2 stilles krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling i arbeidet. I utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal «arbeidet organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger» (§4-2.2). Denne rettigheten har eksistert lenge. I dette kapitlet ser vi nærmere på hvor stor andel som får arbeidet tilrettelagt på grunn av alder, og på hvilken måte. Vi er også opptatt av hvem som tar initiativ til tilretteleggingen, og om og på hvilke områder arbeidsgiverne eventuelt opplever at slik tilrettelegging skaper utfordringer eller kostnader for virksomheten.

### 6.1 Innledning

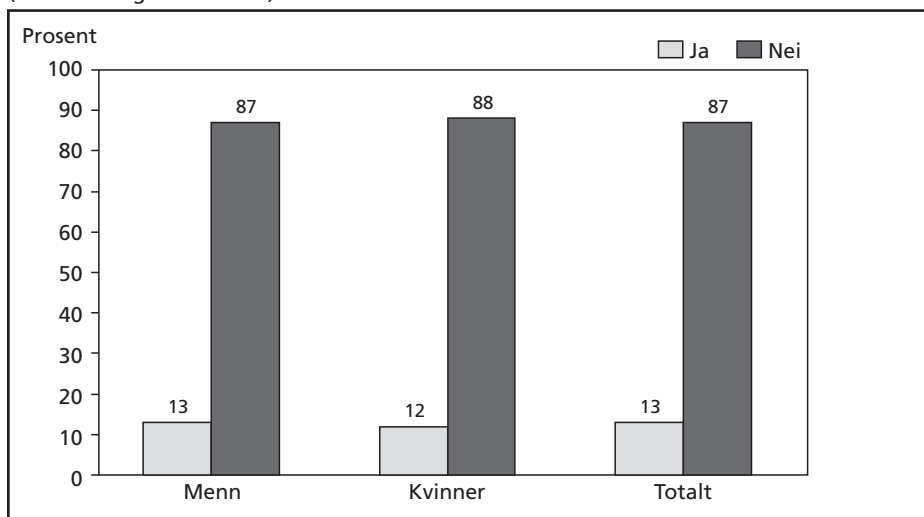
Arbeidsmiljøloven legger vekt på at arbeidet skal tilrettelegges den enkeltes forutsetninger så langt det lar seg gjøre. Også andre sider ved arbeidslivspolitikken, slik som intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen), legger vekt på tilrettelegging og at de enkelte i størst mulig grad skal kunne delta i arbeidslivet i den utstrekning de kan, på tross av helseutfordringer, nedsatt funksjonsevne, alder og annet som kan begrense de enkeltes muligheter i arbeidslivet. I tillegg til at noen kan ha behov for å arbeide redusert, kan det for mange være behov for å få arbeidssituasjonen tilrettelagt på ulike andre måter. Som det ble pekt på i kapittel 1, er det en liten andel av virksomhetene som legger til rette for at arbeidstakere for eksempel skal kunne slippe enkelte oppgaver, få annet arbeid eller få tilbud om andre arbeidstider (Midtsundstad & Bogen 2011b).

I rapporten er vi opptatt av *særorordninger* og at arbeidsmiljøloven også legger vekt på at den enkelte har rett på tilrettelegging på grunn av *alder* alene, og ikke fordi mange får helseplager, opplever slitasje og annet som kan føre til et økt behov for tilrettelegging etter hvert som den enkelte arbeidstaker blir eldre. I praksis vil den enkelte kunne ha vansker med å skille mellom plager som skyldes sviktende helse på grunn av økt alder, og et ønske om tilrettelegging på grunn av alder alene. Begrunnelsene for tilrettelegging flyter gjerne over i hverandre.

## 6.2 Er seniorennes arbeid tilrettelagt?

I seniorundersøkelsen spør vi den enkelte om de har tilrettelagt arbeidet på grunn av alder. 13 prosent av seniorenne svarer ja på det spørsmålet (figur 6.1). Det er en jevn fordeling mellom andelen menn og kvinner som har tilrettelagt arbeid på grunn av alder.

Figur 6.1 Seniorer: Tilrettelagt arbeid på grunn av alder. I alt og etter kjønn. Prosent. N = 1000 (508 menn og 492 kvinner).



Andelen som plages av helseproblemer av ulik art, øker med alder, og det kan dermed tenkes at de eldste seniorenne i større grad enn de som akkurat har fylt 60 år, får arbeidet sitt tilrettelagt. Andelen som har tilrettelagt arbeid, stiger med alderen, fra 9 prosent for aldersgruppen 60–61 år til 20 prosent for den eldste aldersgruppen (67–70 år) (tabell 6.1).

Tabell 6.1 Seniorer: Tilrettelagt arbeid på grunn av alder. Etter aldersgrupper. Prosent og N.

	Aldersgruppering uten 59-åringene			
	60–61 år	62–64 år	65–66 år	67–70 år
Ja	9	12	17	20
Nei	91	89	84	80
Totalt	100	100	100	100
N	282	357	166	151

Seniorundersøkelsen viser at av de som jobber deltid, er det en høyere andel som har redusert arbeidstid, enn det er blant de som jobber heltid (37 timer eller mer). Ande-

lene varierer fra 24 prosent for de med en arbeidstid på opp til 19 timer, til 9 prosent for de som jobber heltid (tabell 6.2). Med andre ord er det svært få heltidsarbeidende som får arbeidet sitt tilrettelagt.

Tabell 6.2 Seniorer: Tilrettelagt arbeid på grunn av alder. Etter arbeidstid per uke. Prosent og N.

	1–19 timer	20–36 timer	37 timer el. mer	Ikke sikker / varierer
Ja	24	15	9	13
Nei	76	85	91	87
Totalt	100	100	100	100
N	128	241	562	67

Pensjonsreformen gjør det mulig å ta ut pensjon og jobbe samtidig. Har dette medført at tilrettelagt arbeid i stor grad går hånd i hånd med å kombinere (litt) arbeid med pensjon? Dobbelt så mange blant de som kombinerer arbeid og pensjon (18 prosent), har arbeidet tilrettelagt på grunn av alder sammenlignet med de som ikke kombinerer arbeid og pensjon (kun jobber) (tabell 6.3).

Tabell 6.3 Seniorer: Tilrettelagt arbeid på grunn av alder. Kombinasjon arbeid og pensjon. Prosent og N.

	Kombinerer arbeid og pensjon	Kombinerer ikke arbeid og pensjon	Ikke sikker
Ja	18	9	0
Nei	82	91	100
Totalt	100	100	100
N	446	549	5

Hvor lett det er å tilrettelegge for eldre arbeidstakere, kan henge sammen med hvor stor virksomheten er, og ulike arbeidsoppgaver og krav i offentlig og privat sektor kan påvirke hvilke muligheter som finnes (Trygstad & Bråten 2011). Midtsundstad og Bogen (2011b) fant for eksempel at ulike former for tilrettelegging, som at virksomhetene gir mulighet for å slippe enkelte oppgaver, eller at de gir arbeidstakere mulighet for annet arbeid eller en annen stilling, var klart vanligere i offentlig enn i privat sektor. Seniorundersøkelsen viser at andelen med tilrettelagt arbeid er høyest i kommunal/fylkeskommunal sektor (17 prosent), mens andelen i privat sektor og statlig sektor er henholdsvis 12 prosent og 10 prosent. Det er òg en noe større andel seniorer med tilrettelagt arbeid i små og mellomstore virksomheter enn i de store virksomhetene (tabell 6.4). Forskjellen etter størrelse henger i stor grad sammen med sektor. Innenfor hver sektor er det små forskjeller i andelen som har tilrettelagt arbeid på grunn av alder mellom arbeidstakere i små, mellomstore og store virksomheter.

Tabell 6.4 Seniorer: Tilrettelagt arbeid på grunn av alder. Etter sektor og antall ansatte. Prosent og N.

	Ja	Nei	Totalt	N
<b>Sektor</b>				
Privat	12	88	100	438
Statlig	10	90	100	188
Kommunal eller fylkeskommunal	17	83	100	324
<b>Antall ansatte</b>				
1–19	12	88	100	286
20–49	18	82	100	182
50–199	15	86	100	248
200 eller flere	8	92	100	230

Arbeidsoppgaver kan tenkes å påvirke hvilken vilje og muligheter som finnes for å tilrettelegge arbeidet på grunn av alder. En betydelig andel av de med tilrettelagt arbeid jobber innen varehandel, faglært og innen offentlig administrasjon, forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, undervisning mv. (tabell 6.5).

Tabell 6.5 Seniorer: Tilrettelagt arbeid på grunn av alder. Etter næringshovedgruppe. Prosent og N.

	Ja	Nei	Totalt	N
A–F Vareproduserende	13	87	100	217
G–I Varehandel, faglært	15	85	100	127
J–N,S Varehandel, kontor	8	92	100	100
O–P Offentlig adm., forsvar, trygdeordninger underlagt off. forvaltning, undervisning mv.	16	84	100	301
Q Helse- og sosialtjenester	9	91	100	247

Vi har sett at det er stor variasjon i andelen seniorer som får arbeidet tilrettelagt: mellom de som arbeider heltid, og de som jobber deltid, mellom de som kombinerer arbeid og pensjon, og de som ikke gjør det. Andelen som får arbeidet tilrettelagt på grunn av alder, varierer også en del etter sektor og næring. Disse forholdene henger dels sammen. Andelen som arbeider deltid, er større i enkelte bransjer som er dominert av offentlige virksomheter, og som har en høy kvinneandel. Antallet respondenter i undersøkelsen innebærer at det er krevende å splitte opp utvalget etter for eksempel både arbeidstid og næring på én gang. For å få bedre tak i hvordan disse forholdene henger sammen med om den enkelte senior får arbeidet tilrettelagt eller ikke, har vi gjennomført en logistisk regresjonsanalyse (se vedleggstabell 6.1). Den viser at når alt annet holdes likt,

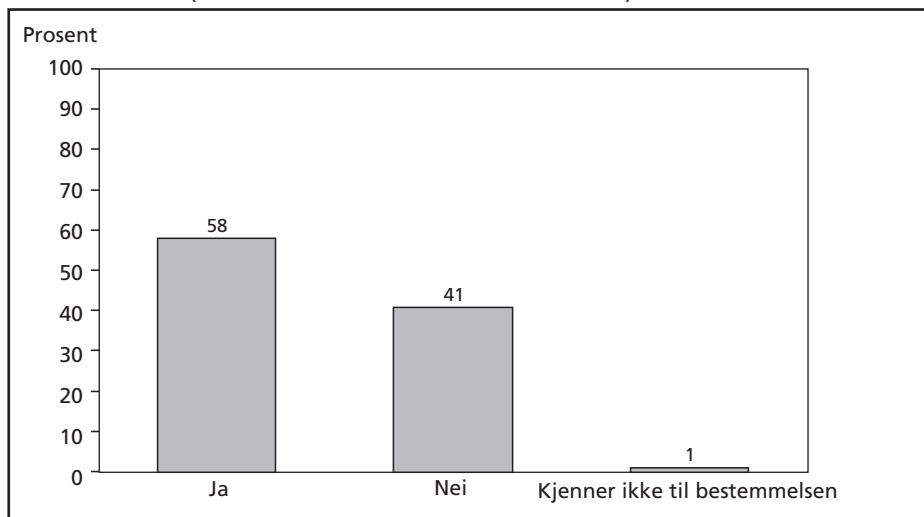
er det en klart høyere andel av de som arbeider deltid, som har arbeidet tilrettelagt, sammenlignet med de som arbeider heltid.

## 6.3 Tilrettelegger virksomhetene?

### Omfang av tilrettelegging

I tillegg til å spørre seniorerne om de får sitt arbeid tilrettelagt, var vi opptatt av om virksomhetene tilrettelegger for sine eldre ansatte, og vi spurte dem derfor om de tilrettelegger arbeidet for ansatte over 60 år i dag. Svaralternativene og resultatene kommer frem av figur 6.2.

Figur 6.2 Lederne i virksomheter: Tilrettelegger virksomheten arbeidet for ansatte over 60 år? Prosent. N = 1285 (virksomheter med seniorer 60 år eller eldre).



58 prosent av virksomhetene oppgir at de tilrettelegger for ansatte over 60 år i dag. Dette er et klart høyere tall enn hva vi fant når vi spurte seniorerne selv (13 prosent), noe som kommer av at mange virksomheter har flere enn én eldre arbeidstaker. Lederne i de store virksomhetene vil svare ja på spørsmålet dersom de tilrettelegger for for eksempel én av hundre. Dette er derfor to størrelser som ikke er sammenlignbare. Virksomhetenes svar gir imidlertid en indikasjon på hvor stor andel av virksomhetene som opplever denne typen spørsmål i virksomheten, og i hvilken grad slike problemstillinger er kjent blant ledere. Figur 6.2 viser videre at lederne er godt kjent med denne bestemmelsen. Det er en klart høyere andel virksomheter i denne undersøkelsen som oppgir at de tilrettelegger, enn hva Midsundstad og Bogen (2011b) fant da de spurte virksomhetene mer konkret

om hvilke tiltak de har innført for å holde på eldre arbeidstakere. At en så vidt stor andel virksomheter svarer at de tilrettelegger for eldre ansatte, kan komme av at flere virksomheter faktisk gjør det, men sannsynligvis henger det sammen med at Midtsundstad og Bogen (2011b) spør om virksomhetene har innført en rekke konkrete tiltak, mens vi kun spør om virksomhetene «tilrettelegger arbeid for ansatte over 60 år». Det er mulig at spørsmålet fanger opp både små og store former for tilrettelegging, noe som kan bidra til at en så vidt høy andel svarer ja på spørsmålet.

Andelen eldre arbeidstakere varierer mellom virksomheter av ulike størrelser i ulike sektorer og næringer. Samtidig viser tidligere forskning (kapittel 1) at ulike tiltak for å holde på eldre arbeidstakere er mer utbredt i offentlig enn i privat sektor (Midtsundstad & Bogen 2011b). En klart høyere andel av virksomhetene i offentlig, statlig eller (fylkes)kommunal sektor svarer at virksomheten tilrettelegger for ansatte over 60 år i dag (tabell 6.6).

Tabell 6.6 Lederne i virksomheter: Tilrettelegger virksomheten arbeid i dag for ansatte over 60 år? Etter sektor. Prosent og N (virksomheter med seniorer 60 år eller eldre).

	Privat	Statlig	Kommunal eller fylkeskommunal
Ja	49	62	70
Nei	51	38	30
Kjenner ikke til bestemmelsen	0	0	1
Totalt	100	100	100
N	646	87	509

Store virksomheter har gjerne en større arbeidsdeling med egne personalkonsulenter/HR-ansatte, og de kan ha egne vaktmestere og andre som har som oppgave å ta seg av ansatte. Det kan gjøre det lettere å få ordnet tilrettelegging for de eldste i virksomheten. I tabell 6.7 kommer vi nærmere inn på forskjeller i virksomhetenes tilrettelegging overfor eldre arbeidstakere i små og store virksomheter og i ulike næringsgrupper. Igjen kommer det frem at virksomhetene i næringer som domineres av offentlig sektor, i større grad tilrettelegger overfor sine eldre ansatte, og videre at en større andel av de største virksomhetene tilrettelegger overfor sine eldre ansatte. At det er slik, henger som nevnt delvis sammen med at størrelse i seg selv kan påvirke sannsynligheten for at virksomheten minst har tilrettelagt overfor én av sine eldre ansatte.



Tabell 6.7 Lederne i virksomheter: Tilrettelegger virksomheten arbeid i dag for ansatte over 60 år? Etter næring og antall ansatte. Prosent og N (virksomheter med seniorer 60 år eller eldre).

	Ja	Nei	Kjenner ikke til bestemmelsen	Totalt	N
<b>Næring</b>					
A–E Vareproduserende	58	42	0	100	167
F Bygg og anlegg	51	49	0	100	69
G–I Varehandel, faglært	44	56	1	100	197
J–N, S Varehandel, kontor	49	50	1	100	191
O og R Offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, kultur, underholdning mv	66	33	1	100	223
P Undervisning	73	26	1	100	165
Q Helse- og sosialtjenester	62	37	1	100	274
<b>Antall ansatte</b>					
1–19 ansatte	43	57	0	100	196
20–49 ansatte	55	44	1	100	324
50–199 ansatte	63	37	0	100	464
200 ansatte eller flere	65	34	1	100	303

### Er det slik at arbeidstakernes krav om tilrettelegging ofte ikke etterkommes?

En del eldre arbeidstakere ønsker om tilrettelegging kan være vanskelig å få til fordi det krever endringer i produksjonsmetoder, skiftordninger eller andre strukturer. I noen tilfeller kan det også være at lederne rett og slett er negative til tilrettelegging og andre tilpasninger som kan ha en kostnad eller være en ulempe på ulike måter for virksomheten. Vi spurte derfor lederne om det er slik at arbeidstakerne i deres virksomhet har fremmet krav om tilrettelegging, som de ikke har etterkommet. Tabell 6.8 viser at det er vanligere å ikke etterkomme krav fra arbeidstakerne i kommunal og fylkeskommunal sektor enn i privat sektor, selv om, som vi har sett, det er mer tilrettelegging i offentlig virksomhet. Faktisk er det mer enn dobbelt så høy andel ledere i kommunal eller fylkeskommunal sektor i utvalget, sammenlignet med i det private, som ikke har etterkommet krav om tilrettelegging.

Tabell 6.8 Lederne i virksomheter: Har det vært fremmet krav om tilrettelegging siden 2011 som ikke er etterkommet? Totalt og etter sektor. Prosent og N (virksomheter med seniorer 60 år eller eldre).

	I alt	Privat	Statlig	Kommunal eller fylkeskommunal
Ja, i noen tilfeller	11	7	13	15
Ja, i mange tilfeller	1	0	1	1
Nei	83	90	82	74
Vet ikke / usikker	6	3	5	9
Totalt	100	100	100	100
N	1285	646	88	509

At slike krav ikke blir etterkommet, kan komme av en rekke forhold. Det kan skyldes at det ikke finnes alternative arbeidsoppgaver for vedkommende, at det blir for kostbart, eller at det ikke finnes egnede tekniske hjelpemidler. Lederne som svarte at det hadde vært fremmet krav som ikke hadde blitt etterkommet, ble derfor spurt om begrunnelsen for at kravet om tilrettelegging av arbeid ikke ble imøtekommet. Svaralternativene og resultatene kommer frem i tabell 5.10. Det var mulig for lederne å velge flere av begrunnelsene. I tillegg til kategorien «annet» var det en stor andel ledere som svarte at det ikke lot seg gjøre å etterkomme kravet om annen arbeidstid, og en stor andel manglet egnede, alternative oppgaver. Kun 14 prosent svarte at det ble for dyrt for virksomheten. En stor andel, 38 prosent, er i tabell 6.9 satt opp med «annet» som svar. De som svarte «annet», fikk så et oppfølgingsspørsmål om hva disse andre grunnene var. Enkelte forhold gikk igjen: Det ble pekt på at det ikke lot seg gjøre å få til tilretteleggingen som var ønsket, uten at det gikk ut over produksjonen eller tjenestene virksomheten skal yte. En del pekte på at en slik tilrettelegging ville ført til en stor ulempe for andre ansatte, og noen la til at de allerede hadde tilrettelagt for andre, og at belastningen for «de friske» etter hvert ble stor. De fikk nå alle de tunge jobbene. Noen av lederne viste til at virksomheten ikke hadde alternative oppgaver senioren kunne jobbe med. I noen tilfeller pekte lederne på at de ikke var enig med arbeidstakeren i at tilrettelegging ville «føre til at den aktuelle personen står lengre i jobb». Imidlertid er ikke retten til tilrettelegging i arbeidsmiljøloven knyttet til sannsynligheten for å stå lengre i jobb. Flere av lederne peker på at arbeidstakernes forventninger til hva de kan få av tilrettelegging, er for høye. Også ledere på ulike nivå ønsker tilrettelegging, og noen av lederne pekte på at det var vanskelig å redusere arbeidstiden til ledere siden de har stillinger som i virksomheten må være fulle (100 prosent) stillinger. I et par av svarene vises det til at virksomheten heller ønsket nye arbeidstakere inn, at det er «sunt med nye yngre», at arbeidstakeren «ble bedt om å fratre», og at arbeidstakerne som ba om tilrettelegging, hadde «for høy alder slik at vi ble nødt til å si dem opp».

Tabell 6.9 Lederne i virksomheter: Hva var begrunnelsen for at kravet om tilrettelegging av arbeid ikke ble imøtekommet? Prosent og N (virksomheter med seniorer 60 år eller eldre).

	Andel (N)
Annet	38
Det lot seg ikke gjøre å etterkomme kravet om annen arbeidstid	27
Vi manglet egnede alternative oppgaver	21
Kravet ble ikke vurdert som reelt	17
Det ble for dyrt for virksomheten	14
Det fantes ikke egnede tekniske hjelpemidler	3
Ikke sikker	1
N	(144)

### Hvordan er arbeidet tilrettelagt?

I tabell 6.1 kom det frem at 13 prosent av seniorene svarer at arbeidet deres er tilrettelagt på grunn av alder. På hvilken måte disse 128 seniorene mente arbeidet deres var tilrettelagt, kommer frem i tabell 6.10. Merk at antallet i undersøkelsen som har fått slik tilrettelegging, er såpass lavt at prosenttallene og forskjellene vi finner, er relativt usikre. De fire tiltakene som er mest utbredt, er lettere arbeid, mer fleksibel arbeidstid, redusert arbeidstid og skiftet stilling /endret på arbeidsoppgaver.

Tabell 6.10 Seniorene: Ulike former for tilrettelegging. Antall og prosent. Flere svar mulig.

Tilrettelegging	Prosent (N = 128)	Antall
Skiftet stilling / endret på arbeidsoppgaver	18	23
Mer fleksibel arbeidstid	23	29
Endret arbeidstidspunktene (endringer av natt/helg)	4	5
Redusert arbeidstid	20	25
Mulighet til å jobbe hjemmefra	7	9
Lettere arbeid	26	33
Tilgang til enkelte tekniske eller ergonomiske hjelpemidler	6	7
Annet	13	17
Ikke sikker / ubesvart	6	7

Antallet som har fått arbeidet tilrettelagt, er såpass lite at det ikke gir særlig mening å splitte tallmaterialet videre opp.

## Initiativ til tilrettelegging av arbeid

I tillegg til å spørre senioren hva slags tilrettelegging de har fått, var vi opptatt av hvem som tok initiativ til tilretteleggingen de har fått. Er dette noe de kom på og ba om selv, eller var arbeidsgiver eller fastlege aktive i denne prosessen?

Tilrettelegging av arbeid skjer som oftest etter initiativ enten fra senioren selv eller fra arbeidsgiver (tabell 6.11). Det er kun i et fåtall av tilfellene at tilretteleggingen har vært initiert av fastlege eller bedriftshelsetjeneste.

Tabell 6.11 Hvem tok initiativ til tilretteleggingen? N = 128. Flere svar mulig.

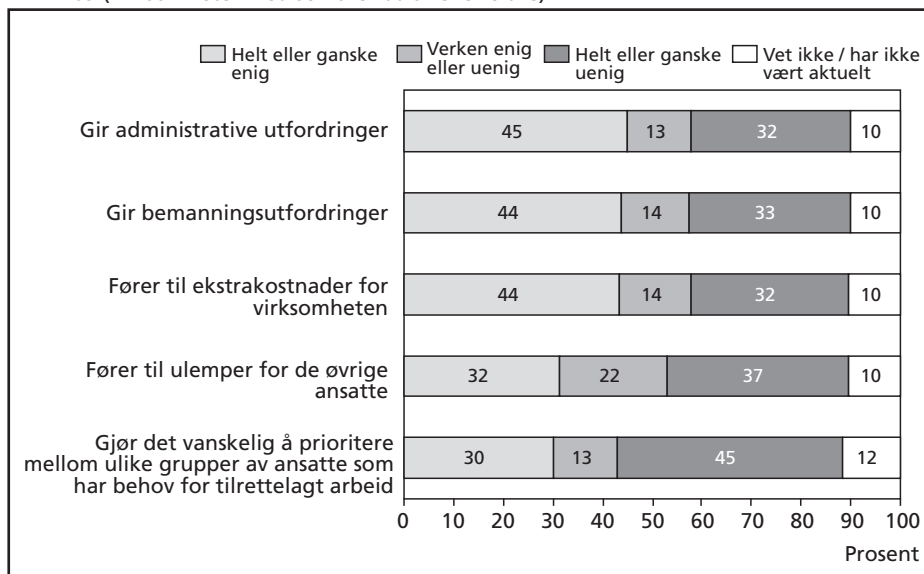
Initiativ	Prosent av svar	Antall
Jeg selv	59	76
Familien	2	3
Arbeidskollegaer	1	1
Arbeidsgiver	38	48
Fastlegen	4	5
Bedriftshelsetjenesten	6	8
Andre	4	6
Ikke sikker	4	5

Antallet som har fått arbeidet tilrettelagt, er såpass lite at det ikke gir særlig mening å splitte tallmaterialet videre opp. Vi finner ingen forskjeller mellom menn og kvinner.

## 6.4 utfordringer og ulemper

De åpne svaralternativene i tabell 6.9 viste at noen få virksomheter ikke etterkom ønsker om tilrettelegging fordi ulempene var for store for kollegaer av de som ønsket tilrettelegging. Vi ba lederne i virksomhetene om å ta stilling til en rekke påstander som dreier seg om hvorvidt ordningen med tilrettelagt arbeid på grunn av alder skaper ulike former for ulemper eller kostnader for virksomheten eller øvrige ansatte i virksomheten. Lederne skulle svare på påstandene ved hjelp av en skala med svaralternativene «helt enig», «ganske enig», «verken enig eller uenig», «ganske uenig», «helt uenig» og «vet ikke». I figur 6.3 kommer det frem hvordan lederne forholdt seg til påstandene.

Figur 6.3 Lederne i virksomhetene: Ordningen med tilrettelagt arbeid på grunn av alder. N = 1285 (virksomheter med seniorer 60 år eller eldre).



Hoveddelen av lederne er helt eller ganske enig i at ordningen med tilrettelagt arbeid på grunn av alder gir noen utfordringer eller fører til kostnader eller ulemper. 45 prosent av lederne er helt eller ganske enig i at ordningen med tilrettelagt arbeid på grunn av alder gir administrative utfordringer, bemanningsutfordringer og/eller fører til ekstrakostnader for virksomheten. Hvor store utfordringer eller kostnader det fører til, gir ikke disse spørsmålene noe svar på. I overkant av 30 prosent av lederne er helt eller ganske enig i at tilrettelagt arbeid på grunn av alder fører til ulemper for andre ansatte, og en like stor andel er helt eller ganske enig i at det gjør det vanskelig å prioritere mellom ulike grupper av ansatte som har behov for tilrettelagt arbeid.

35 prosent av lederne i kommunale/fylkeskommunale virksomheter er helt eller ganske enig i at tilretteleggingen etter alder fører til ulemper for øvrige ansatte (tabell 6.12, noe høyere enn i privat sektor (29 prosent) og statlig sektor (26 prosent)). Gjennomgående er lederne i kommunal/fylkeskommunal sektor i større grad enn i de andre sektorene helt eller ganske enig i at tilrettelegging på grunn av alder skaper utfordringer, ulemper eller kostnader for virksomhetene. Lederne innen helse- og sosialtjenester er de som i størst grad er helt eller ganske enig i at tilretteleggingen skaper ulemper for øvrige ansatte (41 prosent) (tabell 6.12). Dette kan ha sammenheng med at det er mye turnusarbeid og vaktordninger i denne næringen, og at tilrettelegging for én gruppe av ansatte kan føre til en høyere arbeidsbelastning mv. for andre ansatte. Andelen som i minst grad ser på tilretteleggingen som et problem for øvrige ansatte, er lederne innen varehandel, kontor (21 prosent). Dette er også en bransje der det heller ikke er

så mye tilrettelegging (tabell 6.7), noe det heller ikke har vært tidligere (Trygstad & Bråten 2011).

Tabell 6.12 Lederne i virksomhetene: Ordningen med tilrettelagt arbeid på grunn av alder fører til ulemper for de øvrige ansatte. N = 1285 (virksomheter med seniorer 60 år eller eldre). Etter sektor, næring og størrelse. Prosent og N.

	Helt enig	Ganske enig	Verken enig eller uenig	Ganske uenig	Helt uenig	Vet ikke / har ikke vært aktuelt	Totalt	N
<b>Sektor</b>								
Privat	11	18	20	10	28	12	100	646
Statlig	7	19	23	14	26	12	100	89
Kommunal/ fylkeskommunal	10	25	23	11	22	8	100	509
<b>Næring</b>								
A–E Vareproduserende	11	19	26	14	17	13	100	168
F Bygg og anlegg	12	25	17	12	26	9	101	69
G–I Varehandel, faglært	12	19	20	9	29	10	99	196
J–N, S Varehandel, kontor	5	16	19	6	37	17	100	192
O og R Offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, kultur, underholdning mv.	11	23	25	14	19	8	100	224
P Undervisning	7	16	21	15	36	7	102	166
Q Helse- og sosialtjenester	14	27	20	9	20	10	100	274
<b>Antall ansatte</b>								
1–19	8	20	19	8	27	19	101	194
20–49	12	19	22	8	26	14	101	325
50–99	12	19	20	13	28	8	100	241
100–199	7	21	22	13	29	9	101	224
200 eller flere	12	26	24	13	21	6	102	303

Vi finner at det er i de største virksomhetene med 200 ansatte eller flere at høyest andel av ledere i virksomhetene (38 prosent) er helt eller ganske enig i at tilrettelegging fører til ulemper for øvrige ansatte (tabell 6.12). Det er mulig at det kan ha sammenheng med at det i store virksomheter i større grad er flere ansatte som behøver eller får slik tilrettelegging, og at dette gir større utfordringer knyttet til å koordinere arbeidsoppgaver,

skift og andre forhold som blir påvirket av ulike ansattes tilrettelegging. Dessverre gir ikke undersøkelsen mulighet til å undersøke dette nærmere.

Tabell 6.13 Lederne i virksomhetene: Ordningen med tilrettelagt arbeid på grunn av alder fører til administrative utfordringer (N = 1285). Virksomheter med seniorer 60 år eller eldre. Etter sektor, næring og antall ansatte. Prosent og N.

	Helt enig	Ganske enig	Verken enig eller uenig	Ganske uenig	Helt uenig	Vet ikke / har ikke vært aktuelt	Totalt	N
<b>Sektor</b>								
Privat	15	22	15	8	28	13	100	646
Statlig	16	21	15	14	25	10	100	89
Kommunal/ fylkeskommunal	28	30	10	10	15	7	100	508
<b>Næring</b>								
A–E Vareproduserende	19	27	12	12	19	11	100	167
F Bygg og anlegg	19	23	17	9	23	9	100	68
G–I Varehandel, faglært	13	21	14	7	34	10	100	196
J–N, S Varehandel, kontor	11	20	14	8	29	18	100	191
O og R Offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, kultur, underholdning mv.	23	23	13	14	19	8	100	223
P Undervisning	26	29	15	9	16	5	100	165
Q Helse- og sosialtjenester	26	30	9	7	19	9	100	274
<b>Antall ansatte</b>								
1–19	18	25	9	6	26	16	100	194
20–49	23	21	14	7	22	13	100	324
50–99	19	24	15	10	26	6	100	239
100–199	15	27	12	14	24	8	100	225
200 eller flere	22	29	14	11	18	7	100	303

Tabell 6.13 viser at andelen ledere som mener at tilretteleggingen skaper administrative utfordringer, er betydelig høyere innen kommunal/fylkeskommunal sektor (58 prosent) enn i privat (37 prosent) og statlig sektor (37 prosent). Tabellen viser samtidig at tilretteleggingen gir størst administrative utfordringer innen undervisning og helse- og sosialtjenester, og er en forklaring på at en betydelig høyere andel ledere i kommunal

og fylkeskommunal sektor opplever at dette gir administrative utfordringer. Høyt sykefravær i sektoren, bruk av turnus og koordinering for å sikre stabil bemanning innen pleie og omsorg kan bidra til resultatene vi finner.

Fører tilrettelegging til bemanningsutfordringer? Lederne i de største virksomhetene opplever i større grad at ordningen med tilrettelagt arbeid gir slike utfordringer (tabell 6.14).

Tabell 6.14 Lederne i virksomhetene: Ordningen med tilrettelagt arbeid på grunn av alder fører til bemanningsutfordringer. N = 1285. (Virksomheter med seniorer 60 år eller eldre). Sektor, næring og antall ansatte. Prosent og N.

	Helt enig	Ganske enig	Verken enig eller uenig	Ganske uenig	Helt uenig	Vet ikke / har ikke vært aktuelt	Totalt	N
<b>Sektor</b>								
Privat	16	21	16	9	25	12	100	646
Statlig	14	31	9	14	24	9	100	88
Kommunal/ fylkeskommunal	25	27	12	9	19	7	100	509
<b>Næring</b>								
A–E Vareproduserende	20	25	13	11	20	11	100	167
F Bygg og anlegg	16	19	19	12	25	9	100	68
G–I Varehandel, faglært	17	26	17	6	24	11	100	196
J–N,S Varehandel, kontor	12	15	15	11	31	17	100	191
O og R Offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, kultur, underholdning mv.	22	30	14	13	15	8	100	223
P Undervisning	22	22	12	12	27	5	100	165
Q Helse- og sosialtjenester	23	28	11	7	22	9	100	274
<b>Antall ansatte</b>								
1–19 ansatte	19	21	10	8	25	16	100	196
20–49 ansatte	20	24	13	7	22	14	100	324
50–99 ansatte	20	22	15	9	26	7	100	240
100–199	15	25	13	16	24	8	100	224
200 ansatte eller flere	21	28	16	10	19	6	100	303



På spørsmål om tilretteleggingen kan gi bemanningsutfordringer, ser slike utfordringer ut til å være størst innen kommunal/fylkeskommunal sektor (52 prosent er helt eller ganske enig), innen helse- og sosialtjenester (51 prosent) og i virksomheter med 200 eller flere ansatte (tabell 6.14). Også innen vareproduserende næringer er andelen som oppgir at det er bemanningsutfordringer, relativt høy (45 prosent), mens problemet gjelder en lav andel virksomheter (og sysselsatte) i varehandel, kontor (27 prosent). Også når det gjelder dette, er andelen som er enig i at tilrettelegging skaper en utfordring, størst i de største virksomhetene.

Tabell 6.15 Lederne i virksomhetene: Ordningen med tilrettelagt arbeid på grunn av alder fører til ekstrakostnader (N = 1285). Prosent og N (virksomheter med seniorer 60 år eller eldre). Sektor, næring og antall ansatte.

	Helt enig	Ganske enig	Verken enig eller uenig	Ganske uenig	Helt uenig	Vet ikke / har ikke vært aktuelt	Totalt	N
<b>Sektor</b>								
Privat	18	21	15	8	25	12	100	646
Statlig	11	26	16	12	24	11	100	89
Kommunal/fylkeskommunal	25	26	13	10	19	8	100	509
<b>Næring</b>								
A–E Vareproduserende	20	26	16	10	17	11	100	166
F Bygg og anlegg	21	21	13	9	29	7	100	68
G–I Varehandel, faglært	19	19	15	9	28	10	100	197
J–N, S Varehandel, kontor	14	23	10	7	28	18	100	192
O og R Offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, kultur, underholdning mv.	19	24	20	12	16	9	100	223
P Undervisning	29	22	12	8	23	6	100	165
Q Helse- og sosialtjenester	22	24	13	9	22	10	100	274
<b>Antall ansatte</b>								
1–19 ansatte	17	22	9	7	28	17	100	195
20–49 ansatte	22	20	14	7	23	14	100	325
50–99 ansatte	22	22	15	10	24	6	100	241
100–199	17	31	13	8	23	9	100	224
200 ansatte eller flere	23	23	19	13	16	7	100	302

Det samme mønsteret finner vi når det gjelder om tilrettelegging fører til kostnader. Det er flest ledere som mener at tilretteleggingen fører til ekstrakostnader, innen kommunal/fylkeskommunal sektor (51 prosent er helt eller ganske enig i dette), i vareproduksjon (46 prosent), undervisning (51 prosent) og helse- og sosialtjenester (47 prosent) (tabell 6.15).

Tabell 6.16 Lederne i virksomhetene: Ordningen med tilrettelagt arbeid på grunn av alder gjør det vanskelig å prioritere mellom ulike grupper av ansatte som har behov for tilrettelagt arbeid. Prosent og N (virksomheter med seniorer 60 år eller eldre). Sektor, næring og antall ansatte.

	Helt enig	Ganske enig	Verken enig eller uenig	Ganske uenig	Helt uenig	Vet ikke / har ikke vært aktuelt	Totalt	N
<b>Sektor</b>								
Privat	11	13	15	9	38	14	100	646
Statlig	8	19	16	10	35	12	100	89
Kommunal/fylkeskommunal	18	22	10	8	34	9	100	509
<b>Næring</b>								
A–E Vareproduserende	15	18	13	9	32	13	100	167
F Bygg og anlegg	7	13	18	13	38	13	102	68
G–I Varehandel, faglært	12	15	16	9	37	12	101	196
J–N, S Varehandel, kontor	6	9	12	8	45	19	99	191
O og R Offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, kultur, underholdning mv.	15	21	14	9	31	9	99	223
P Undervisning	11	15	12	11	43	7	99	166
Q Helse- og sosialtjenester	18	25	9	7	31	10	100	274
<b>Antall ansatte</b>								
1–19	9	13	11	9	38	20	100	195
20–49	14	16	13	8	34	16	101	324
50–99	14	18	9	10	41	8	100	239
100–199	10	19	11	11	39	9	99	223
200 eller flere	16	19	19	9	31	7	101	303

Kan tilrettelegging av arbeid på grunn av alder gjøre det vanskelig for virksomhetene å prioritere mellom ulike grupper av ansatte som har behov for tilrettelagt arbeid? Eldre

har en lovfestet rett til tilrettelegging, mens andre grupper, som småbarnsforeldre som kan ha behov for for eksempel tilpasset arbeidstid, kanskje må vike. Tabell 6.16 viser igjen at lederne i kommunesektoren, spesielt i helse og sosialtjenestene, i størst grad er helt eller ganske enig i at slik prioritering kan være vanskelig.

## 6.5 Avslutning

I kapitlet fokuserer vi på retten til tilrettelegging av arbeidet på grunn av alder og om seniorer får arbeidet sitt tilrettelagt på grunn av sin alder. 13 prosent av seniorenene får arbeidet sitt tilrettelagt, og andelen øker med alder. De som arbeider deltid, og de som kombinerer arbeid og pensjon, får i større grad arbeidet tilrettelagt. Men det er deltid som er viktigst, de som arbeider deltid, får i stor grad arbeidet sitt tilrettelagt. Tilretteleggingen dreier seg også delvis om tilrettelegging av arbeidstiden, ved at arbeidstiden er redusert eller er lagt opp mer fleksibelt. I tillegg er det en del som har fått lettere arbeid eller annet arbeid.

Det er i stor grad den enkelte som tar initiativ til tilrettelegging, og selv om initiativet kommer fra ansatte og ikke nødvendigvis passer virksomheten, er det nok så få virksomhetsledere som svarer at de har sagt nei til krav om tilrettelegging. Kapitlet viser at offentlige virksomheter tilrettelegger mer, men også at en høyere andel sier nei. I det private er det bare 7 prosent av lederne som har fått krav om tilrettelegging som de ikke har etterkommet. I kommunal/fylkeskommunal sektor er det en dobbelt så høy andel av lederne som har fått krav de har sagt nei til.

Selv om lederne ikke sier nei til krav om tilrettelegging, er ikke det ensbetydende med at tilrettelegging ikke skaper utfordringer eller er til ulempe for virksomhetene i Norge. En ganske høy andel ledere, nesten halvparten, er helt enig i at det gir administrative utfordringer, at det gir bemanningsutfordringer og/eller fører til ekstrakostnader for virksomheten. Det er en klart lavere andel av lederne som er enig i at dette «går ut over» de ansatte eller grupper av ansatte. Det er først og fremst ledere i offentlig sektor, hvor det er en høyere andel som har tilrettelegging, som svarer at dette skaper utfordringer. Spesielt er det en høy andel ledere i helse og sosial som er enig i at slike krav skaper administrative og bemanningsmessige utfordringer. Dette er en bransje hvor lederne i utgangspunktet opplever utfordringer når det gjelder å sette sammen en turnusplan, og hvor små stillinger, turnuser samt kvelds- og nattevakter innebærer en komplisert bemanningssituasjon allerede før enkelte personers tilretteleggingsbehov ytterligere ser ut til å komplisere ledernes arbeid.



# 7 Motiverer særordningene til lengre yrkeskarrierer?

## 7.1 Innledning

Vi har i kapitlene 4–6 presentert de viktigste funnene fra seniorundersøkelsen og virksomhetsundersøkelsen om retten til ekstra ferieuke, retten til redusert arbeidstid og retten til tilrettelagt arbeid på grunn av alder, blant annet om kjennskap til ordningene og hvordan ordningene fungerer. I dette kapitlet ser vi nærmere på disse ordningene, og spør:

1. Hvordan virker særordningene som en motivasjonsfaktor for å få senioren til å stå lenger i arbeid?

Dette diskuteres i lys av de funn som er gjort i seniorundersøkelsen og i virksomhetsundersøkelsen.

## 7.2 Særordninger, insentiver og motivasjon

Som vist har det skjedd en kraftig økning i sysselsettingen blant seniorer de senere år, spesielt etter pensjonsreformen. Det er mulig at særordningene spiller en annen og viktigere rolle når det gjelder å legge til rette for at seniorer kan arbeide lenger enn før, enten fullt eller i kombinasjon med pensjonsuttak. Vi spurte senioren om de tre særordningene motiverer dem til å stå lenger i arbeid. I gjennomgangen er det viktig å ta hensyn til at mens den ekstra ferieuken i prinsippet gjelder alle (kapittel 3 viste at ikke alle tar den ut), er det mange som ikke selv benytter seg av retten til redusert arbeidstid eller retten til tilrettelagt arbeid på grunn av alder.

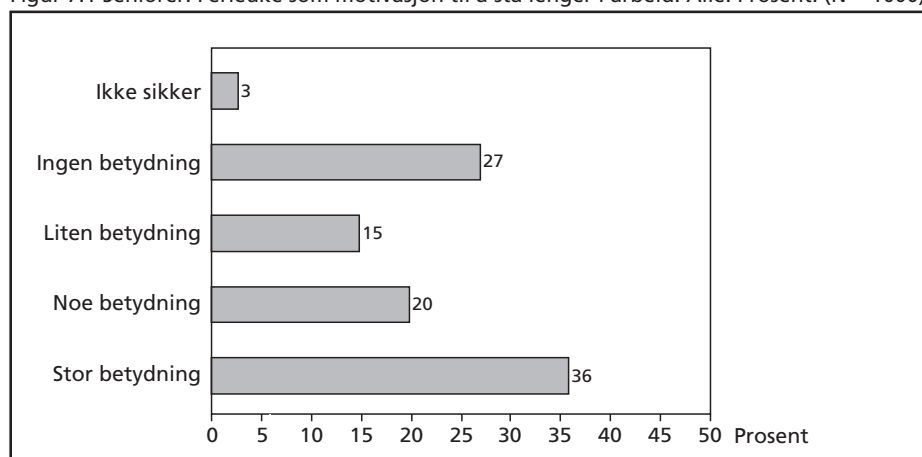
### Ekstra ferieuke

*Hva mener senioren om betydningen av en ekstra ferieuke?*

Hvilken betydning har rett til ekstra ferieuke for seniorenens motivasjon eller beslutning om å stå lenger i arbeid? Samlet svarer 56 prosent at den ekstra ferieuken motiverer dem

til å jobbe lenger (figur 7.1). Det er en markant forskjell mellom kvinner og menn. Mens 43 prosent av kvinnene svarer at den ekstra ferieuken har stor betydning, mener bare 29 prosent av mennene det samme. Samlet svarer knappe 63 prosent av kvinnene og 49 prosent av mennene at ferieuken har stor eller noe betydning som motivasjonsfaktor for å stå lenger i arbeid. 33 prosent av mennene og 21 prosent av kvinnene mener at ferieuken ikke har betydning.

Figur 7.1 Seniorer: Ferieuke som motivasjon til å stå lenger i arbeid. Alle. Prosent. (N = 1000).



I kapittel 4 kom det frem at det var en del arbeidstakere som ikke benyttet seg av den ekstra ferieuken. I den grad den ekstra ferieuken bidrar til at den enkelte ønsker å stå lenger i jobb, må vi anta at det er de som har tatt ut ferieuken, som først og fremst blir mer motiverte. Tabell 7.1 viser at det er en klar forskjell mellom de som har benyttet seg av den ekstra ferieuken, og de som ikke har det. Også blant de som har benyttet seg av den ekstra ferieuken, er det en høyere andel kvinner enn menn som motiveres av den ekstra ferieuken.

I en tverrsnittsundersøkelse som dette har vi ikke mulighet til å finne ut noe sikkert om årsakssammenhengen mellom bruk av den ekstra ferieuken og om ordningen motiverer til å stå lenger i arbeid. Det er naturlig å tenke seg at de som faktisk har brukt ordningen, i større grad kan oppleve at den gir økt motivasjon, men det er også mulig at de som ikke lar seg motivere av mer ferie, lar være å bruke den ekstra ferieuken.

Det er ikke særlig store forskjeller mellom aldersgruppene når det gjelder om ferieuken er en motivasjonsfaktor til å stå lenger i arbeid. Når vi sammenligner de som har tatt ut ferieuken i ulike aldersgrupper, viser det seg at den ekstra ferieuken motiverer dem som har tatt den ut, like mye blant de eldste som blant de yngste seniorene, med unntak av at de som er i aldersgruppen 65–66, lar seg motivere noe sterkere av denne særordningen (vedleggstabell 7.1).

Tabell 7.1 Seniorer: Ferieuke som motivasjon til å stå lenger i arbeid. Alle, kvinner og menn. Etter om seniorene har benyttet den ekstra ferieuken eller ikke. Prosent. N.

		Benyttet seg av muligheten til å ta ut den ekstra ferieuken i 2015	Benyttet seg ikke av muligheten til å ta ut den ekstra ferieuken i 2015
<b>Alle</b>	Stor betydning	43	19
	Noe betydning	22	15
	Liten betydning	14	15
	Ingen betydning	20	46
	Ikke sikker	2	5
	Totalt	100	100
	N	671	233
<b>Kvinner</b>	Stor betydning	48	22
	Noe betydning	20	20
	Liten betydning	13	16
	Ingen betydning	16	38
	Ikke sikker	2	4
	Totalt	100	100
	N	364	92
<b>Menn</b>	Stor betydning	36	18
	Noe betydning	24	12
	Liten betydning	16	13
	Ingen betydning	23	52
	Ikke sikker	1	5
	Totalt	100	100
	N	307	141

Muligheten for å kombinere deltidarbeid og pensjonsuttak er ment å bidra til å gjøre det lettere å arbeide litt, heller enn å stå helt utenfor. Når vi spør om betydningen av den ekstra ferieuken for den enkeltes motivasjon eller beslutning om å stå lenger i arbeid, er det ingen forskjell mellom de som kombinerer arbeid og pensjon, og de som ikke gjør det (vedleggstabell 7.2). Det er heller ingen forskjell når vi ser på kvinner og menn hver for seg, og på de som har benyttet seg av den ekstra ferieuken, og de som ikke har det (tall ikke vist).

Videre er det mulig å tenke seg at en ekstra ferieuke i større grad innebærer et nødvendig pusterom for de som i utgangspunktet arbeider fulltid, men det er ingen signifikante forskjeller mellom de som jobber heltid, og de som jobber deltid, knyttet til motivasjonen den ekstra ferieuken eventuelt gir, heller ikke når vi bare ser på de som tok ut den ekstra ferieuken i fjor.

Det er en noe lavere andel seniorer i privat sektor (tabell 7.2) som svarer at ferieuken har stor eller noe betydning som motivasjon til å stå lenger i jobb (48 prosent), enn det er i statlig (58 prosent) og kommunal/fylkeskommunal sektor (66 prosent). Samtidig er det forskjell på ferieukens betydning for motivasjon til å stå lenger internt i offentlig sektor, da en klart større andel av seniorenene i kommunal eller fylkeskommunal sektor mener at ferieuken har stor eller noe betydning for deres motivasjon eller beslutning om å stå lenger i arbeid. Forskjellene opprettholdes når vi bare konsentrerer oss om de som tok ut den ekstra ferieuken i 2015.

Tabell 7.2 Seniorer: Ferieuke som motivasjon til å stå lenger i arbeid. Etter sektor. Blant alle og de som tok ut den ekstra ferieuken. Prosent og N.

		Privat	Statlig	Kommunal eller fylkeskommunal
<b>Alle</b>	Stor betydning	32	35	42
	Noe betydning	16	23	24
	Liten betydning	16	15	12
	Ingen betydning	33	25	20
	Ikke sikker	4	2	2
	Totalt	100	100	100
	N	438	188	324
<b>De som tok ut den ekstra ferieuken</b>	Stor betydning	42	38	47
	Noe betydning	19	23	24
	Liten betydning	15	17	11
	Ingen betydning	22	21	16
	Ikke sikker	2	1	2
	Totalt	100	100	100
	N	264	138	239

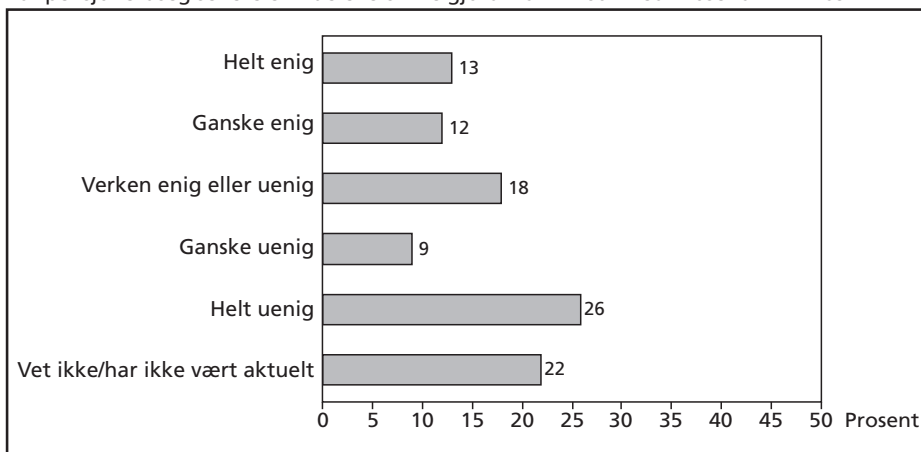
### *Hva mener virksomhetene om betydningen av en ekstra ferieuke?*

Lederne i virksomhetene ble bedt om å ta stilling til en påstand som lød: «Retten til ekstra ferieuke ved 60 år har bidratt til at ansatte har pensjonert seg senere enn de ellers ville gjort i vår virksomhet». Svaralternativene kommer frem i figur 7.2. For mange av virksomhetene har dette ikke vært en aktuell problemstilling, eller lederne vet ikke.

For alle virksomhetene sett under ett er nesten hver fjerde spurte leder helt eller ganske enig i at den ekstra ferieuken har bidratt til at ansatte har stått lenger i arbeid i virksomheten enn de ellers ville gjort (figur 7.2). 35 prosent er helt eller ganske uenige. Vi har tidligere vist at 56 prosent av de spurte seniorenene mente at den ekstra ferieuken har stor eller noe betydning som motivasjon til å stå lenger i arbeid, og det er tydelig at arbeidstakerne i større grad mener denne ordningen er viktig for deres motivasjon eller beslutning om å stå lenger i arbeid.



Figur 7.2 Lederne i virksomhetene: Rett til ekstra ferieuke ved 60 år har bidratt til at ansatte har pensjonert seg senere enn de ellers ville gjort i vår virksomhet. Prosent. N = 1285.



Det er en betydelig lavere andel av virksomhetene som er enig i, helt eller delvis, at ekstra ferie har bidratt til lenger yrkeskarriere i virksomheten, i privat sektor enn i offentlig sektor (tabell 7.3). Sagt på en annen måte: Virksomheter i privat sektor er i langt større grad uenig i at ferieuken har hatt en slik betydning (41 prosent mot 29 prosent i kommuner/fylkeskommuner og 35 prosent i staten).

Tabell 7.3 Lederne i virksomhetene: Rett til ekstra ferieuke ved 60 år har bidratt til at ansatte har pensjonert seg senere enn de ellers ville gjort i vår virksomhet. Sektor. Prosent og N.

	Privat	Statlig	Kommunal eller fylkeskommunal
Helt enig	10	20	14
Ganske enig	8	15	15
Verken enig eller uenig	19	17	16
Ganske uenig	10	8	9
Helt uenig	31	23	21
Vet ikke / ikke vært aktuelt	22	18	24
Totalt	100	100	100
N	646	89	508

Det er størst andel virksomheter innen næringer som domineres av offentlige virksomheter, som offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, kultur, underholdning mv. (32 prosent), helse- og sosialtjenester (28 prosent) og undervisning (27 prosent) som er helt eller ganske enig i at ferieuken har forlenget ansattes yrkeskarriere (tabell 7.4). Lavest er andelen i varehandel, faglært (15 prosent) og varehandel, kontor (19 prosent).

Tabell 7.4 Lederne i virksomhetene: Rett til ekstra ferieuke ved 60 år har bidratt til at ansatte har pensjonert seg senere enn de ellers ville gjort i vår virksomhet. Næringer. Prosent og N.

	A–E Vare- produ- serende	F Bygg og anlegg	G–I Vare- handel, faglært	J–N, S Vare- handel, kontor	O og R Offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordnin- ger underlagt offentlig forvaltning, kultur, under- holdning mv.	P Under- visning	Q Helse- og sosial- tjenester
Helt enig	12	19	10	8	14	13	15
Ganske enig	12	4	5	11	18	13	13
Verken enig eller uenig	15	19	21	18	20	17	15
Ganske uenig	13	9	11	8	10	6	8
Helt uenig	25	29	29	37	22	25	22
Vet ikke / ikke vært aktuelt	23	19	25	17	17	26	26
Totalt	100	100	100	100	100	100	100
N	166	68	196	191	223	166	273

Note: Virksomheter med seniorer 60 år eller eldre

Andelen som er helt eller ganske enig i ferieukens betydning, er størst blant virksomheter med 50–99 ansatte (tabell 7.5). Blant de minste virksomhetene er det en større andel som svarer at dette ikke har vært en aktuell problemstilling, eller at de ikke vet.

Tabell 7.5 Lederne i virksomhetene: Rett til ekstra ferieuke ved 60 år har bidratt til at ansatte har pensjonert seg senere enn de ellers ville gjort i vår virksomhet. Størrelse (antall ansatte). Prosent og N.

	1–19 ansatte	20–49 ansatte	50–99 ansatte	100–199 ansatte	200 ansatte eller flere
Helt enig	11	12	18	11	11
Ganske enig	10	10	13	14	13
Verken enig eller uenig	14	14	20	17	23
Ganske uenig	8	8	8	13	11
Helt uenig	24	32	23	26	24
Vet ikke / ikke vært aktuelt	32	24	18	20	18
Totalt	100	100	100	100	100
N	195	325	240	223	302

Note: Virksomheter med seniorer 60 år eller eldre

Så langt er konklusjonen at mer enn halvparten av seniorene selv vurderer den ekstra ferieuken som motiverende med hensyn til å stå lenger i arbeid, mens hver fjerde leder i virksomhetene mener at ferieuken har bidratt til at ansatte står lenger i arbeid

i virksomheten enn de ellers ville ha gjort. Det er også en klart høyere andel av ledere i offentlig sektor enn i privat sektor som mener dette.

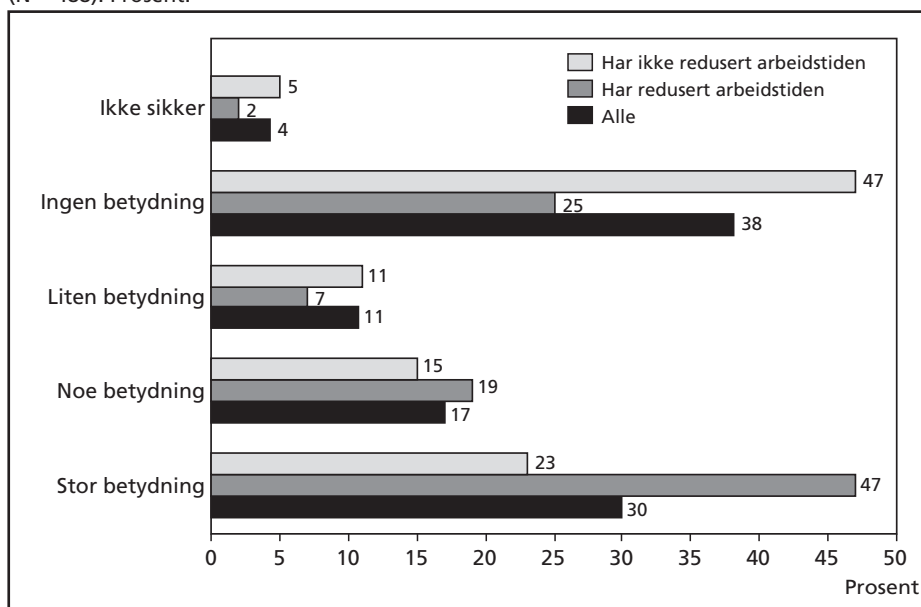
## Redusert arbeidstid som motivasjon

*Hva mener seniorerne om betydningen av redusert arbeidstid som motivasjon til å stå lenger i arbeid?*

En viktig intensjon med reformen av alderspensjonssystemet i folketrygden var å stimulere arbeidstakere til å jobbe lenger, i første rekke ved å etablere økonomiske belønningsmekanismer ved å stå lenge i arbeid. Med det utgangspunktet skulle en forvente at en majoritet av seniorerne mener at retten til slik fleksibilitet og redusert arbeidstid motiverer til videre arbeid.

Vi spurte seniorerne hvilken betydning retten til redusert arbeidstid har for deres motivasjon eller beslutning om å stå lenger i arbeid. Figur 7.3 viser at omtrent halvparten av alle seniorerne (uavhengig av om de har redusert arbeidstiden eller ikke) mener at retten til redusert arbeidstid har stor eller noe betydning for deres motivasjon eller beslutning om videre arbeid. Om lag halvparten svarer at ordningen har liten eller ingen betydning.

Figur 7.3 Seniorer: Rett til redusert arbeidstid som motivasjon til å stå lenger i arbeid. Alle (N = 1000), de som har redusert arbeidstid (N = 188), og de som ikke har redusert arbeidstid (N = 488). Prosent.



Det er en markert forskjell i synet på om retten til redusert arbeidstid motiverer til å stå lenger i arbeid mellom de som *faktisk* har redusert arbeidstiden, og de som ikke har det. Mens 63 prosent av de som har redusert arbeidstiden, mener ordningen har stor eller ganske stor betydning, gjelder dette bare 38 prosent av de som ikke har redusert arbeidstiden (figur 7.3). Nesten halvparten av de som jobber fulltid mener at ordningen ikke har betydning i det hele tatt. I tallene for de som har eller ikke har redusert arbeidstid, er seniorer under 62 år tatt ut (disse har ikke rett til redusert arbeidstid på grunn av alder).

Det er en markert forskjell mellom kvinner og menn (tabell 7.6). Mens 54 prosent av alle kvinnene svarer at retten til redusert arbeidstid har stor (38 prosent) eller noe betydning (17 prosent) for å stå lenger i arbeid, er tilsvarende tall for menn i alt 39 prosent, hvor henholdsvis 22 prosent svarer stor betydning og 17 prosent svarer noe betydning.

Ser vi kun på de som er 62 år og eldre og har redusert arbeidstid, er det 75 prosent av kvinnene og 53 prosent av mennene som mener at ordningen motiverer til lengre yrkeskarrierer. Andelene blant kvinner og menn som ikke har redusert arbeidstid på grunn av alder, er betydelig lavere enn blant de som har redusert arbeidstiden, henholdsvis 45 prosent og 31 prosent. Funnene indikerer dermed at de som faktisk har redusert arbeidstid fra og med fylte 62 år, i stor grad mener at ordningen fungerer som en motivasjonsfaktor og således at ordningen kan sies å fungere. I tillegg har vi vist at kvinner i større grad enn menn har redusert arbeidstiden, noe som forsterker inntrykket av at ordningen fungerer, sett fra seniorennes synspunkt.

Tabell 7.6 Seniorer: Rett til redusert arbeidstid som motivasjon til å stå lenger i arbeid. Etter kjønn. Alle, og blant de som har og ikke har redusert arbeidstid fra 62 år. Prosent og N.

	Alle seniorene		Har redusert arbeidstid		Har ikke redusert arbeidstid	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Stor betydning	22	38	32	57	18	28
Noe betydning	17	17	21	18	13	17
Liten betydning	13	8	12	4	13	8
Ingen betydning	43	33	34	20	51	41
Ikke sikker	5	4	3	2	5	5
Totalt	100	100	100	100	100	100
N	508	492	68	118	274	214

Av de tre «store» sektorene er andelen av alle seniorene som vurderer retten til redusert arbeidstid til å ha stor eller noe betydning som motivasjon til å stå lenger i arbeid, lavest i privat sektor (39 prosent), mens andelen i statlig sektor og kommunal/fylkeskommunal sektor er henholdsvis 48 prosent og 57 prosent (tabell 7.7). Både i privat sektor

og i statlig sektor er det en majoritet av alle senioren som mener at retten til redusert arbeidstid har liten eller ingen betydning. Om lag 45 prosent mener at ordningen ikke har noe betydning som motivasjon til å stå lenger i arbeid.

Blant de som har rett til redusert arbeidstid (62 år eller eldre), viser tabell 7.7 at 6 av 10 seniorer i privat sektor, 8 av 10 seniorer i staten og 7 av 10 seniorer i kommunal/fylkeskommunal sektor mener at ordningen har stor eller ganske stor betydning som motivator for lengre yrkeskarrierer.

Tabell 7.7 Seniorer: Rett til redusert arbeidstid som motivasjon til å stå lenger i arbeid. Etter sektor. Alle, de som har redusert arbeidstid, og de som ikke har redusert arbeidstid. Prosent og N.

	Alle senioren			Redusert arbeidstid			Ikke redusert arbeidstid		
	Privat	Statlig	Kommunal /fylkes-kommunal	Privat	Statlig	Kommunal /fylkes-kommunal	Privat	Statlig	Kommunal /fylkes-kommunal
Stor betydning	23	27	41	38	50	55	21	15	33
Noe betydning	16	21	16	21	27	16	14	17	14
Liten betydning	13	6	10	9	0	8	12	6	10
Ingen betydning	44	45	28	31	18	20	48	61	37
Ikke sikker	5	1	5	1	5	1	5	1	6
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	438	188	324	77	22	80	232	104	126

Bortsett fra den eldste aldersgruppen (67–70 år) svarer alle aldersgruppene likt på spørsmålet om redusert arbeidstid motiverer til å stå lenger i arbeid eller ikke, og de deler seg på midten når vi ser på alle senioren under ett (bortsett fra 59-åringene) (tabell 7.8). Det vil si at halvparten mener ordningen motiverer til å stå lenger i arbeid, mens den andre halvparten mener at den ikke gjør det. Aldersgruppene over 62 år er som nevnt de som etter regelverket har rett til redusert arbeidstid.

Tabell 7.8 Seniorer: Rett til redusert arbeidstid som motivasjon til å stå lenger i arbeid. Etter aldersgrupper. Prosent og N.

	Aldersgruppering uten 59-åringene			
	60–61 år	62–64 år	65–66 år	67–70 år
Stor betydning	29	31	35	20
Noe betydning	20	17	13	16
Liten betydning	12	11	10	9
Ingen betydning	35	38	37	50
Ikke sikker	5	3	5	5
Totalt	100	100	100	100
N	282	357	166	151

Ser vi bare på de som er 62 år eller eldre, ser vi samme tendens (tabell 7.9). For det første ser vi at langt flere av de som har redusert arbeidstid på grunn av alder, mener at ordningen motiverer til å stå lenger i arbeid, enn de som ikke har redusert arbeidstid. For det andre ser vi også her at de eldste i minst grad mener at ordningen motiverer til å stå i arbeid. Det er usikkerhet knyttet til disse resultatene for aldersgruppene siden antall observasjoner er lavt.

Tabell 7.9 Seniorer: Rett til redusert arbeidstid som motivasjon til å stå lenger i arbeid. Etter aldersgrupper. Har redusert arbeidstid / har ikke redusert arbeidstid. Prosent og N.

	Har redusert arbeidstid			Har ikke redusert arbeidstid		
	62–64 år	65–66 år	67–70 år	62–64 år	65–66 år	67–70 år
Stor betydning	52	53	36	26	27	14
Noe betydning	19	19	18	18	11	20
Liten betydning	6	9	5	12	10	14
Ingen betydning	19	19	38	45	46	77
Ikke sikker	3	0	4	4	7	9
Totalt	100	100	100	100	100	100
N	77	53	56	281	113	93

Vi forventet at de som arbeider deltid, kanskje har en annen mening om betydningen av redusert arbeidstid for deres motivasjon til å stå lenger i arbeid enn de som arbeider heltid. Tabell 7.10 viser at blant de som jobber deltid, er andelen som svarer at ordningen med redusert arbeidstid fra 62 år har stor eller noe betydning for deres motivasjon eller beslutning om å stå lenger i arbeid, 51 prosent. Blant de som jobber heltid, er det 44 prosent som svarer at ordningen har stor eller noe betydning for deres motivasjon eller beslutning om å stå lenger i arbeid. Det er altså en noe lavere andel som mener det har stor betydning blant heltidsarbeidende enn blant deltidsarbeidende seniorer.

Tabell 7.10 Seniorer: Rett til redusert arbeidstid som motivasjon til å stå lenger i arbeid. Etter heltid/deltid. Prosent og N.

	Deltid	Heltid	Ikke sikker / varierer
Stor betydning	33	27	39
Noe betydning	18	18	9
Liten betydning	10	12	6
Ingen betydning	33	42	39
Ikke sikker	7	2	8
Totalt	100	100	100
N	369	562	67

Tabell 7.11 viser at 77 prosent av de som har redusert arbeidstiden etter at de fylte 62 år og i dag jobber heltid, mener at ordningen motiverer til å stå lenger i arbeid. Tabellen viser at andelen som mener ordningen stimulerer til videre arbeid, er noe lavere for de som jobber deltid (63 prosent). Det kan være flere forklaringer på at noen sier de har redusert arbeidstiden *samtidig* som de nå jobber fulltid. Det kan være at seniorer over 62 år som på undersøkelsestidspunktet jobbet heltid, tidligere kan ha hatt redusert arbeidstid etter at de fylte 62 år. Det kan også være at seniorer med heltidsstilling tidligere i praksis har jobbet mer enn 100 prosent stilling og nå har trappet ned. Siden antallet heltidsarbeidende er ganske lavt, vil svarene fra disse være beheftet med usikkerhet, men forskjellen er signifikant.

Tabell 7.11 Seniorer: Rett til redusert arbeidstid som motivasjon til å stå lenger i arbeid. Etter heltid/deltid. Prosent og N.

	Har redusert arbeidstiden		Har ikke redusert arbeidstiden	
	Deltid	Heltid	Deltid	Heltid
Stor betydning	46	48	21	22
Noe betydning	17	29	18	15
Liten betydning	7	10	11	11
Ingen betydning	28	14	39	50
Ikke sikker	2	0	11	2
Totalt	100	100	100	100
N	125	42	146	307

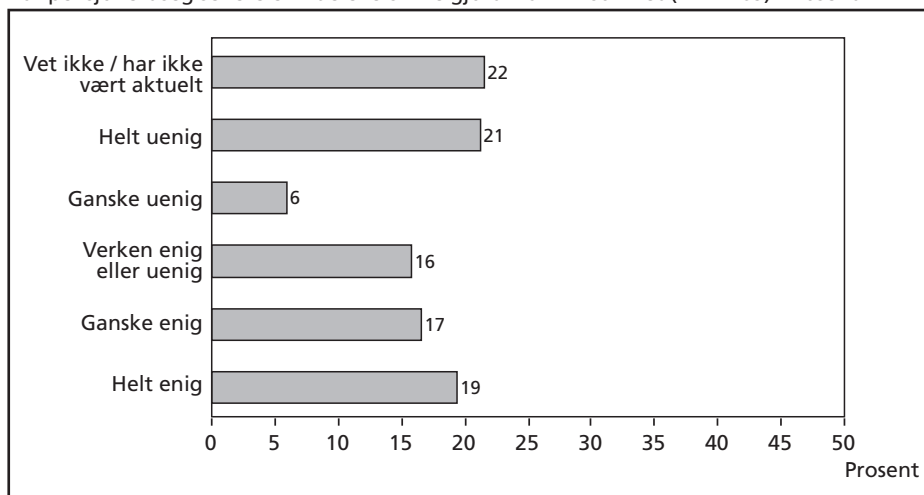
Som vi pekte på i innledningen til dette kapitlet, har pensjonsreformen og mulighetene til å kombinere (redusert) arbeid og pensjon bidratt til økt sysselsetting blant eldre arbeidstakere. Likevel er det ingen forskjell i synet på betydningen av retten til redusert arbeidstid for motivasjon til å stå lenger i arbeid mellom de som kombinerer arbeid og pensjon, og de som kun jobber. Andelen er om lag 50/50 for begge gruppene. Effekten kan skyldes at det kan være de økonomiske insentivene som motiverer til å redusere arbeidstiden og ikke retten i seg selv.

#### *Hva mener virksomhetene om betydningen av retten til redusert arbeidstid?*

Vi spurte også virksomhetene om retten til redusert arbeidstid og ba dem ta stilling til en påstand som lyder: «Rett til redusert arbeidstid fra 62 år har bidratt til at ansatte har pensjonert seg senere enn de ellers ville gjort i vår virksomhet». 36 prosent av lederne er enten helt eller delvis enig i at retten til redusert arbeidstid har bidratt til at ansatte har pensjonert seg senere enn de ellers ville gjort (figur 7.4). 27 prosent er helt

eller ganske uenige. Omtrent hver femte virksomhet svarer at de ikke vet, eller at det ikke har vært en aktuell problemstilling i deres virksomhet.

Figur 7.4 Lederne i virksomheter: Rett til redusert arbeidstid fra 62 år har bidratt til at ansatte har pensjonert seg senere enn de ellers ville gjort i vår virksomhet (N = 1285). Prosent.



Note: Virksomheter med seniorer 60 år eller eldre

Vi har også sett nærmere på om det er noen forskjeller mellom virksomhetene når det gjelder synet på dette. Tabell 7.12 viser at det er en høyere andel av virksomhetene i staten og i kommunene/fylkeskommunene som er helt eller ganske enig i at retten til redusert arbeidstid har bidratt til senere pensjonering blant ansatte, sammenlignet med i private virksomheter.

Andelen som er helt eller delvis enig, er størst innen vareproduserende næringer (41 prosent), offentlig administrasjon og forsvar mv. (44 prosent) og undervisning (39 prosent). Andelen er lavest innen varehandel, kontor (26 prosent) og varehandel, faglært (29 prosent).

Andelen som mener at retten til redusert arbeidstid har bidratt til at ansatte har utsatt pensjoneringen, er størst blant de store virksomhetene, også når vi splitter opp utvalget og sammenligner små og store virksomheter innenfor ulike sektorer. Samlet svarer litt over 45 prosent av de store virksomhetene at de er helt eller ganske enig i dette. Andelen er lavest blant de minste virksomhetene, men her er andelen som svarer at de ikke vet eller at det ikke har vært aktuelt, også klart høyest (34 prosent).

En konklusjon ut fra våre funn er at seniorene som har hatt eller har redusert arbeidstid etter fylte 62 år, i langt større grad enn de som ikke har hatt redusert arbeidstid, mener at ordningen motiverer til å stå lenger i arbeid. I tillegg er det en betydelig større andel kvinner enn menn som mener dette. Blant virksomhetslederne ser vi en markant



større andel i offentlig enn i privat sektor som mener at seniorene pensjonerer seg senere enn de ellers ville gjort som følge av retten til redusert arbeid.

Tabell 7.12 Lederne i virksomheter: Rett til redusert arbeidstid fra 62 år har bidratt til at ansatte har pensjonert seg senere enn de ellers ville gjort i vår virksomhet. Etter sektor og næring. Prosent og N.

	Helt enig	Ganske enig	Verken enig eller uenig	Ganske uenig	Helt uenig	Vet ikke / har ikke vært aktuelt	Totalt	N
<b>Sektor</b>								
Privat	17	12	17	6	25	22	100	645
Statlig	26	17	15	3	23	17	100	89
Kommunal eller fylkeskommunal	20	21	15	6	17	23	100	509
<b>Næring</b>								
A–E Vareproduserende	25	17	13	8	19	19	100	167
F Bygg og anlegg	21	16	15	4	27	18	100	68
G–I Varehandel, faglært	15	14	17	7	24	23	100	197
J–N, S Varehandel, kontor	13	14	17	6	28	23	100	191
O og R Offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, kultur, underholdning mv.	26	18	17	6	18	16	100	224
P Undervisning	17	22	13	2	22	24	100	165
Q Helse og sosialtjenester	20	16	17	7	16	25	100	273
<b>Antall ansatte</b>								
1–19	15	13	15	6	17	34	100	195
20–49	17	12	14	5	25	27	100	323
50–99	21	16	17	6	23	18	100	240
100–199	19	18	13	8	22	21	100	224
200 eller flere	23	22	20	6	12	12	100	303

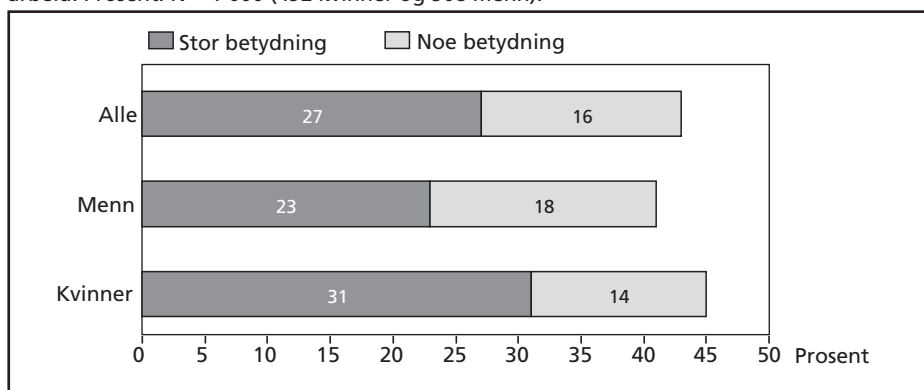
Note: Virksomheter med seniorer 60 år eller eldre

## Rett til tilrettelagt arbeid på grunn av alder som motivasjon

### *Hva mener senioren om betydningen av retten til tilrettelagt arbeid?*

Vi spurte også senioren om hvilken betydning retten til tilrettelagt arbeid på grunn av alder har for deres motivasjon eller beslutning om å stå lenger i arbeid. 43 prosent av senioren mener at retten til tilrettelagt arbeid har stor eller noe betydning for deres motivasjon eller beslutning om å stå lenger i arbeid (figur 7.5). Over halvparten (53 prosent) mener at tilretteleggingen ikke har noe eller har liten betydning for å stå lenger i arbeid.

Figur 7.5 Rett til tilrettelegging på grunn av alder. Betydning for motivasjon til å stå lenger i arbeid. Prosent. N = 1 000 (492 kvinner og 508 menn).



Mens 41 prosent av mennene svarer at retten til tilrettelegging på grunn av alder har stor eller noe betydning for deres motivasjon eller beslutning om å stå lenger i arbeid, svarer 45 prosent av kvinnene det samme. Kjønnsforskjellen er dermed mindre når det gjelder tilrettelegging på grunn av alder enn når det gjelder betydningen av den ekstra ferieuken.

I kapittel 6 så vi at det er et mindretall av senioren som får sitt arbeid tilrettelagt på grunn av alder. Det er grunn til å anta at denne ordningen kan være svært viktig for de som får sitt arbeid tilrettelagt, mens det spiller liten eller ingen rolle for de som ikke benytter seg av denne rettigheten. Tabell 7.13 viser dette.

Retten til tilrettelegging på grunn av alder eksisterer blant annet fordi alder i seg selv kan medføre behov for tilrettelegging. Videre kan helsen svekkes med alder. Når vi tar hensyn til at det er færre i den eldste alderskategorien som mottar tilrettelegging på grunn av alder, finner vi at det ikke er en klar forskjell mellom aldersgruppene i synet på tilrettelegging som motivasjon til å stå lenger i arbeid (vedleggstabell 7.3). I utgangspunktet kunne en tenkt seg at behovet, og synet på dette som viktig, kunne vært at de eldste var mer opptatt av tilrettelegging. Imidlertid er det viktig å ha huske

på at vi i seniorundersøkelsen har intervjuet *seniorer som er i jobb*. Jo eldre senioren er, jo mer selektert er gruppen som er i jobb. De eldste seniorenene i undersøkelsen er representative for arbeidstakere i den alderen, men det er mulig at jo eldre arbeidstakerne er, jo større sjanse er det for at det er de «friskeste» og/eller de med minst fysisk eller psykisk tungt arbeid som fortsatt er i jobb.

Tabell 7.13 Rett til tilrettelegging på grunn av alder. Betydning for motivasjon til å stå lenger i arbeid. Alle, kvinner og menn etter om de har fått arbeidet tilrettelagt eller ikke. Prosent. N

		Har fått arbeidet tilrettelagt på grunn av alder	Har ikke fått arbeidet tilrettelagt på grunn av alder
<b>Alle</b>	Stor betydning	56	23
	Noe betydning	19	15
	Liten betydning	7	10
	Ingen betydning	13	48
	Ikke sikker	5	4
	Totalt	100	100
	N	128	872
<b>Mann</b>	Stor betydning	46	20
	Noe betydning	22	17
	Liten betydning	10	11
	Ingen betydning	16	48
	Ikke sikker	4	4
	Totalt	100	100
	N	67	441
<b>Kvinne</b>	Stor betydning	67	25
	Noe betydning	15	14
	Liten betydning	3	9
	Ingen betydning	10	48
	Ikke sikker	5	4
	Totalt	100	100
	N	61	431

Vi fant at de som jobbet i offentlige virksomheter, i større grad mente at ferieuken har stor betydning for deres motivasjon eller beslutning om å jobbe lenger. Vi finner det samme mønsteret når det gjelder retten til tilrettelegging på grunn av alder. Det er en betydelig høyere andel av seniorenene som jobber i kommunal sektor, som mener at tilretteleggingen har stor eller noe betydning (54 prosent) for å stå lenger i arbeid, enn av seniorer både i staten (41 prosent) og i privat sektor (35 prosent). Det er også i kommunal sektor at tilretteleggingen er klart mest utbredt. Halvparten av seniorenene i

privat sektor mener at ordningen ikke har betydning i det hele tatt (tabell 7.14). Disse forskjellene holder seg også når vi kun ser på de som har fått tilrettelegging på grunn av alder.

Andelen seniorer som mener at tilrettelegging har stor eller noe betydning for deres motivasjon eller beslutning om å stå lenger i arbeid, er høyest innen offentlig administrasjon, forsvar mv. (48 prosent), helse- og sosialtjenester (44 prosent) og varehandel, faglært (44 prosent). 67 prosent av seniorenene innen varehandel, kontor mener at ordningen har liten eller ingen betydning. Det er relativt store forskjeller mellom næringer, og forskjellene holder seg når vi kun ser på de som har fått tilrettelegging også.

Tabell 7.14 Rett til tilrettelegging på grunn av alder. Betydning for motivasjon til å stå lenger i arbeid? Sektor, næring og antall ansatte. Prosent og N.

	Stor betydning	Noe betydning	Liten betydning	Ingen betydning	Ikke sikker	Totalt	N
<b>Sektor</b>							
Privat	23	12	10	49	5	100	438
Statlig	25	16	11	46	3	100	188
Kommunal eller fylkeskommunal	35	19	7	36	23	100	324
<b>Næring</b>							
A–F Vareproduserende	25	14	8	46	7	100	217
G–I Varehandel, faglært	31	13	12	40	4	100	127
J–N, S Varehandel, kontor	17	11	12	55	5	100	100
O–P Offentlig adm., forsvar, trygdeordninger underlagt off. forvaltning., undervisning mv.	30	19	10	40	2	100	301
Q Helse- og sosialtjenester	28	16	9	44	4	100	247
<b>Antall ansatte</b>							
1–19	21	17	8	49	5	100	286
20–49	38	17	12	31	2	199	182
50–199	29	18	10	40	4	100	248
200 eller flere	24	13	10	49	4	100	230

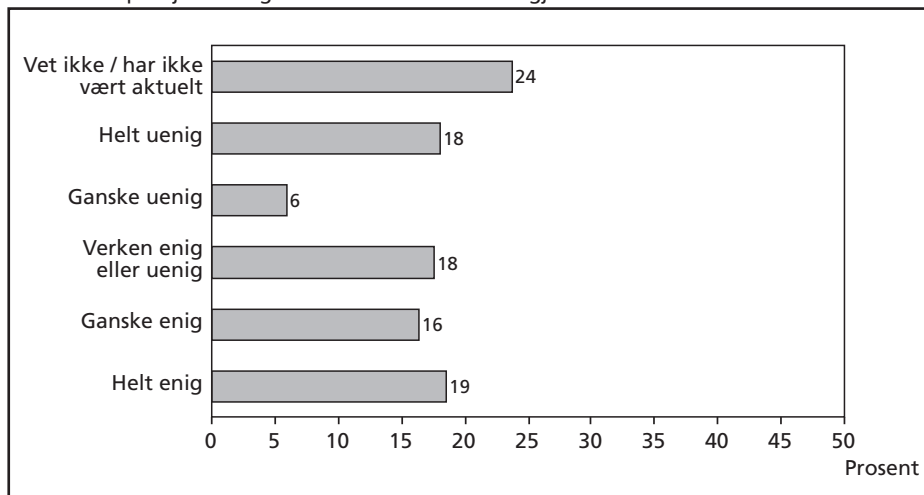
Endelig viser tabell 7.14 at andelen seniorer i virksomheter med mellom 20–49 ansatte som mener at tilrettelegging har betydning for deres motivasjon eller beslutning om å jobbe lenger, er høyere enn andelen seniorer i både mindre og større virksomheter. 55 prosent av seniorer i disse virksomhetene svarer at tilrettelegging på grunn av alder har stor eller noe betydning. Også en relativt høy andel av seniorenene i virksomheter

med 50–199 ansatte svarer at dette har en stor eller noe betydning. Forskjellene holder seg også når vi kun ser på de som har fått tilrettelegging på grunn av alder.

#### *Hva mener virksomhetene om betydningen av retten til tilrettelagt arbeid?*

Vi spurte arbeidsgiverne også om hvordan de oppfatter retten til tilrettelagt arbeid. Lederne fikk forelagt følgende påstand: «Rett til tilrettelagt arbeid på grunn av alder har bidratt til at ansatte har pensjonert seg senere enn de ellers ville gjort i vår virksomhet». Svaralternativene kommer frem i figur 7.6. 35 prosent av lederne svarer at de er helt eller ganske enig i at retten til tilrettelagt arbeid på grunn av alder har bidratt til at ansatte har pensjonert seg senere. Kun 24 prosent er helt eller ganske uenige, mens en tilsvarende andel svarer at de ikke vet, eller at det ikke har vært en aktuell problemstilling i virksomheten. At så vidt mange svarer at de ikke vet, eller at dette ikke har vært aktuelt, henger ganske sikkert sammen med at det er en liten andel av seniorene som faktisk har tilrettelegging på grunn av alder. Dermed er det også mange av lederne som ikke har hatt ansatte som har hatt slik tilrettelegging, og dermed blir det vanskelig for disse å svare.

Figur 7.6 Lederne i virksomheter: Rett til tilrettelagt arbeid på grunn av alder har bidratt til at ansatte har pensjonert seg senere enn de ellers ville gjort i vår virksomhet. Prosent. N = 1285.



Note: Virksomheter med seniorer 60 år eller eldre

Ledere i offentlig sektor opplever i langt større grad at retten til tilrettelagt arbeid har bidratt til at ansatte i deres virksomhet har pensjonert seg senere enn de ellers ville ha gjort (tabell 7.15). For statlig sektor er andelen som svarer at de er helt eller ganske enige, 47 prosent, mens den er 42 prosent i kommunal sektor og 28 prosent i privat

sektor. Legg merke til at andelen som svarer «vet ikke / har ikke vært aktuelt», er relativt høy i privat (25 prosent) og kommunal (23 prosent) sektor.

Tabell 7.15 Lederne i virksomheter: Rett til tilrettelagt arbeid på grunn av alder har bidratt til at ansatte har pensjonert seg senere enn de ellers ville gjort i vår virksomhet. Etter sektor, næring. Prosent og N.

	Helt enig	Ganske enig	Verken enig eller uenig	Ganske uenig	Helt uenig	Vet ikke / har ikke vært aktuelt	Totalt	N
<b>Sektor</b>								
Privat	16	12	19	6	22	25	100	645
Statlig	24	20	16	6	17	18	100	89
Kommunal eller fylkeskommunal	21	21	16	5	14	23	100	509
<b>Næring</b>								
A–E Vareproduserende	22	16	18	7	15	23	100	168
F Bygg og anlegg	21	15	13	3	27	22	100	68
G–I Varehandel, faglært	14	11	21	7	21	26	100	197
J–N, S Varehandel, kontor	12	14	17	7	23	27	100	192
O og R Offentlig administrasjon og forsvar, trykdeordninger underlagt offentlig forvaltning, kultur, underholdning mv.	22	21	21	5	15	17	100	222
Undervisning	22	21	13	5	19	21	100	166
Q Helse- og sosialtjenester	19	16	16	7	14	28	100	273
<b>Antall ansatte</b>								
1–19	19	10	17	4	14	36	100	195
20–49	15	11	15	4	25	31	100	325
50–99	23	16	18	6	17	20	100	240
100–199	17	19	13	12	18	21	100	224
200 eller flere	20	24	24	5	14	13	100	303

Note: Virksomheter med seniorer 60 år eller eldre

Tabell 7.15 viser videre at andelen som svarer at de er helt eller ganske enig i at tilrettelegging har bidratt til videre arbeid for seniorer, er 43 prosent i offentlig administrasjon og forsvar mv. og 42 prosent i helse- og sosialtjenestene. Klart lavest andel finner vi innen varehandel, både faglært og kontor. Tabellen viser videre at andelen som svarer

«vet ikke / har ikke vært aktuelt», er klart større i de minste virksomhetene enn i de store virksomhetene. Andelen blant virksomhetene med 1–19 ansatte er på 36 prosent, mens andelen blant de med 200 eller flere ansatte er på 13 prosent. Dette har naturlig nok sammenheng med at det er mer sannsynlig at store enn små virksomheter har hatt minst én ansatt med tilrettelegging.

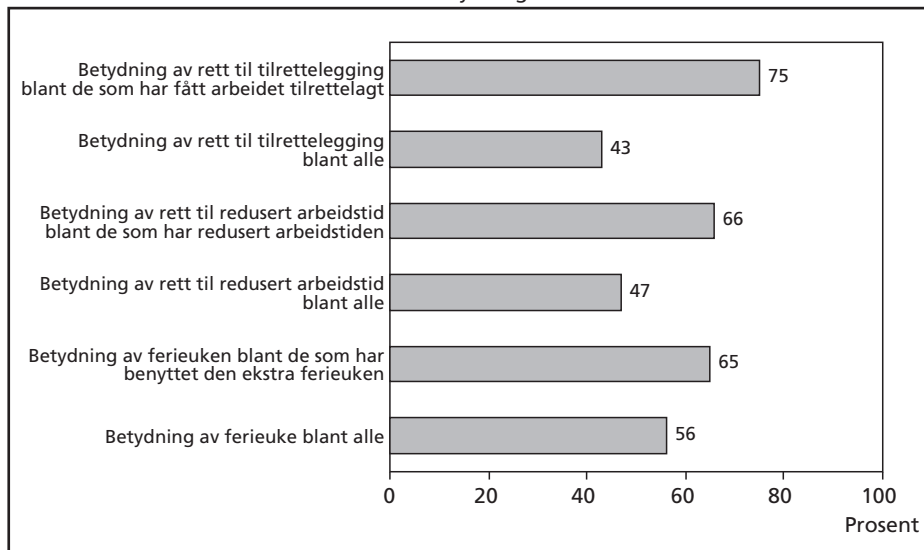
Tallmaterialet viser at det er få seniorer som får tilrettelagt arbeid på grunn av alder, og at 4 av 10 av disse mener at tilrettelegging bidrar til at de står lenger i arbeid enn de ellers ville gjort. 3 av 10 virksomhetsledere mener at seniorenene i deres virksomhet på grunn av tilrettelagt arbeid pensjonerer seg senere enn de ellers ville gjort. Det er en høyere andel ledere som mener dette i offentlig sektor enn i privat sektor, og særlig i kommunal sektor (som for retten til redusert arbeidstid).

Siden omfanget av tilrettelegging er beskjedent, må tallmaterialet for seniorenene tolkes med varsomhet.

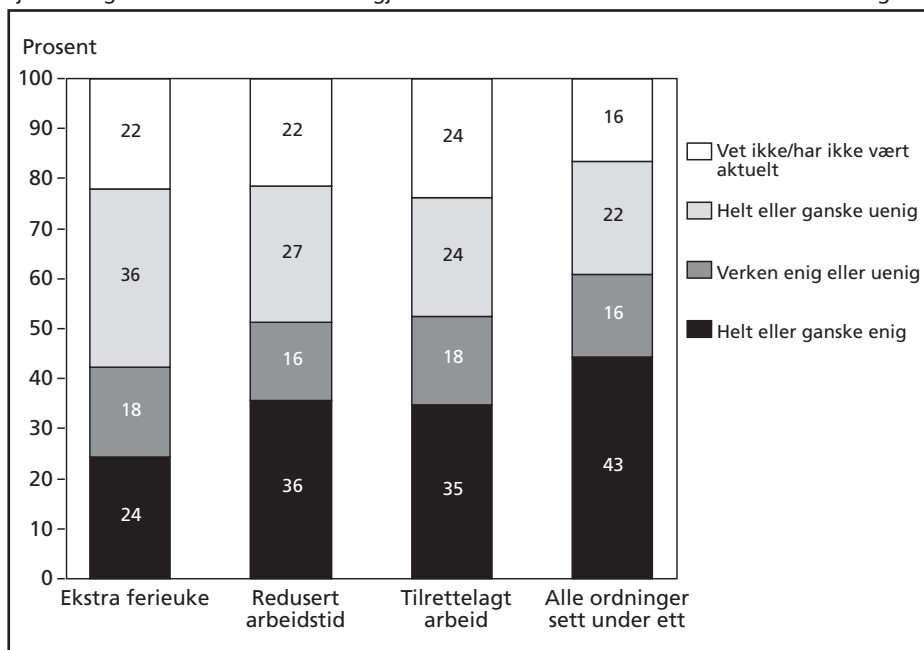
### **7.3 Særordningenes betydning alt i alt**

Hittil i kapitlet har vi stort sett diskutert de tre særordningene og virkningen de har på eldres motivasjon til å stå lenger i arbeid, hver for seg. Figur 7.7 oppsummerer hva seniorenene mener om de tre særordningenes betydning for deres motivasjon eller beslutning om å stå lenger i arbeid. Kanskje er det noe overraskende at det er den ekstra ferieuken som gis størst betydning og tilrettelegging av arbeid som har minst betydning. Svarene kan være preget av at ferieuken er en vel innarbeidet ordning, mens tilrettelegging og særlig rett til redusert arbeidstid er av nyere dato. Samtidig har kapittel 4, 5 og 6 vist at mens de aller fleste «tar ut» den ekstra ferieuken, er det en klart lavere andel som benytter seg av de to andre særordningene. For de som ikke har redusert arbeidstid eller tilrettelagt arbeidssituasjonen på grunn av alder, vil ordningene heller ikke nødvendigvis ha noen særlig betydning for deres egen motivasjon eller beslutning om å stå lenger i arbeid. Det viser også figur 7.7. Når vi konsentrerer oss om de som har benyttet disse ordningene, viser figuren at det er de som får tilrettelegging, som i størst grad svarer at dette har noe eller stor betydning for deres motivasjon til å jobbe lenger, fulgt av retten til redusert arbeidstid.

Figur 7.7 Seniorer: Særordningens betydning for seniorers motivasjon til å stå lenger i arbeid. Andel som svarer at det har stor eller noe betydning.



Figur 7.8 Lederne i virksomheter: Om særordningene samlet har bidratt til at ansatte har pensjonert seg senere enn de ellers ville gjort i vår virksomhet. Alle virksomheter. Prosent og N.





I tillegg til å spørre lederne i virksomhetene om de tre ordningene hver for seg har bidratt til at eldre i deres virksomhet har pensjonert seg senere enn de ellers ville gjort, fikk lederne spørsmål om særordningene for seniorer *samlet* har bidratt til at ansatte har pensjonert seg senere enn de ellers ville gjort. Figur 7.8 viser for det første at mens senioren som helhet opplever at den ekstra ferieuken er viktig for deres motivasjon eller beslutning om å stå lenger i arbeid, er det færre av lederne som opplever at denne ordningen bidrar til at noen pensjonerer seg senere. Resultatene tyder videre på at lederne opplever at alle ordningene samlet har hatt større betydning enn den enkelte ordning hver for seg. Vi legger for øvrig merke til at andelen som har svart «vet ikke / ikke vært aktuelt», er en del lavere på spørsmålet om ordningene samlet enn den er for ordninger hver for seg. Vel 43 prosent av virksomhetene svarer at de er helt eller ganske enig i at ordningene samlet har bidratt til senere pensjonering enn ellers, mens andelen for ordningene hver for seg varierer mellom 24 prosent og 36 prosent.

## 7.4 Avslutning

I dette kapitlet har vi sett nærmere på og diskutert om og hvordan særordningene virker som en motivasjonsfaktor for å få senioren til å stå lenger i arbeid. Kapitlet viser at særordningene bidrar til å motivere eller påvirke beslutningen om å stå lenger i arbeid for en stor andel seniorer. Spør vi alle senioren, er det en høyest andel som opplever at den ekstra ferieuken har stor betydning for deres motivasjon eller beslutning om å stå lenger i arbeid. Det kan skyldes at de aller fleste seniorer tross alt benytter seg av den ekstra ferieuken, mens de andre ordningene kun benyttes av et mindretall. Spør vi de som faktisk bruker ordningene, er betydningen av rett til redusert arbeidstid og rett til tilrettelagt arbeid av større betydning enn den ekstra ferieuken. At det er slik, er ikke overraskende. Mens disse to ordningene er behovsbaserte og i stor grad bygger på et individuelt behov for tilrettelegging av arbeidstid og arbeidssituasjon, er den ekstra ferieuken en rettighet alle som fyller 60 år, får, uavhengig av behov eller ønske om mer ferie.

Det ser ut til at det er kjønnsforskjeller i betydningen av disse særordningene. Kvinnelige seniorer uttrykker i større grad at disse ordningene påvirker deres motivasjon eller beslutning om å stå lenger i arbeid.

Også en del ledere i virksomhetene mener at den ekstra ferieuken, retten til redusert arbeid og muligheten til tilrettelagt arbeid på grunn av alder gjør at senioren pensjonerer seg senere enn de ellers ville gjort. Spesielt gjelder dette retten til redusert arbeidstid og tilrettelegging på grunn av alder. Lederne i offentlig sektor mener i større grad enn ledere i privat sektor at disse ordningene har slike virkninger, noe senioren selv også uttrykker. Det skal legges til at det også er relativt mange ledere som mener

at ordningene har liten eller ingen betydning for om seniorene pensjonerer seg senere enn de ellers ville gjort. 22 prosent av lederne oppgir at de er uenig i at ordningene sett under ett bidrar til senere pensjonering. Resultatene i kapitlet tyder på at lederne opplever at alle ordningene samlet har hatt større betydning enn den enkelte ordning hver for seg.

## **8 Særordningenes betydning ved rekruttering og nedbemanning**

### **8.1 Innledning**

Pensjonsreformen og IA-avtalen legger opp til at seniorer i størst mulig grad skal kunne jobbe så lenge de ønsker, og det er et politisk mål at yrkesdeltakelsen skal øke blant de eldste. At det tilrettelegges for at flere eldre kan jobbe lenger, og at ulike ordninger bidrar til at flere eldre ønsker å jobbe lenger, er imidlertid ikke nødvendigvis nok for at yrkesdeltakelsen blant eldre skal øke. Særordningene for seniorer vil kunne skape ulemper og medføre kostnader for virksomhetene, og det kan i sin tur medføre at virksomhetene ikke i særlig stor grad ønsker eldre arbeidstakere. I så fall kan slike ordninger kunne påvirke virksomheters rekruttering av eldre arbeidstakere og virksomhetenes beslutninger og prioriteringer når de står overfor større nedbemanningsprosesser. I dette kapitlet stiller vi følgende spørsmål:

1. Hvordan påvirker særordningene for seniorer arbeidsgiveres rekrutterings- og nedbemanningsbeslutninger?

Dette diskuteres i lys av data fra seniorundersøkelsen og virksomhetsundersøkelsen.

### **8.2 Påvirker særordningene virksomheters syn?**

Andelen eldre som er sysselsatt, henger sammen med om senioren som ikke har en jobb, klarer å få seg en jobb / kommer seg inn på arbeidsmarkedet, og om de eldre som er i jobb, klarer å stå i jobb og unngå å miste den jobben de har. Særordningene for eldre arbeidstakere kan innebære at virksomhetene må bruke tid og ressurser på å tilrettelegge for den enkelte senior. Forhold ved pensjonsordninger som gjør eldre arbeidstakere dyrere, kan også gjøre eldre arbeidstakere mindre attraktive som ansattgruppe i den enkelte virksomhet. Lederes oppfatninger av om virksomhetene har eller vil pådra seg ekstra kostnader ved å ha eldre ansatte, kan påvirke både virksomhetenes rekruttering av seniorer og om lederne nedbemanner eldre arbeidstakere i nedbemanningsprosesser. Dette gjelder uavhengig av om slike oppfatninger stemmer med realitetene eller

ikke. Spørsmålet om hvorvidt ulike velferdsordninger, rettigheter og særordninger for seniorer påvirker rekrutteringen av eldre arbeidstakere, er derfor svært interessant og viktig. Vi har spurt virksomhetene om særordningene for seniorer, det vil si retten til ekstra ferieuke, retten til redusert arbeidstid og retten til tilrettelagt arbeid, påvirker ikke bare virksomhetenes rekruttering av eldre arbeidstakere, men også om ordningene har betydning når det skal gjøres utvelgelser i forbindelse med nedbemanningsprosesser.

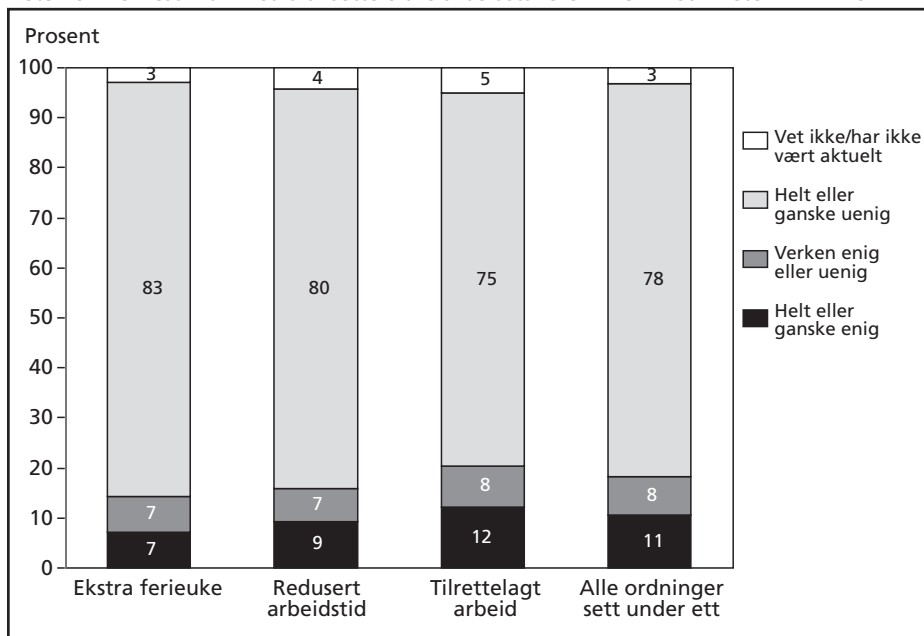
## 8.3 Rekruttering av eldre arbeidstakere

### Virksomhetsundersøkelsen

Vi presenterer i dette avsnittet funn fra undersøkelsen som kartlegger virksomhetenes syn på rekruttering av eldre arbeidstakere i lys av særordningene, og om særordningene har innvirkning i nedbemanningsprosesser. I virksomhetsundersøkelsen ble lederne i alle virksomhetene, uavhengig av om de selv har eller har hatt eldre ansatte siden 2011, spurt om særordningene for seniorer har eller kan ha ført til at virksomheten er mer restriktiv med å ansette eldre arbeidstakere. Svaralternativene på spørsmålet var «helt enig», «ganske enig», «verken enig eller uenig», «ganske uenig» og «helt uenig». Figur 8.1 viser at særordningene har svært liten betydning for rekrutteringen av eldre arbeidstakere. Kun 7 prosent av virksomhetene har svart at de er helt eller ganske enig i at den ekstra ferieuken fører til at de er mer restriktive med hensyn til å rekruttere eldre arbeidstakere. 9 prosent av virksomhetene er helt eller ganske enig i at retten til redusert arbeidstid har ført til at de er mer restriktive med å ansette eldre arbeidstakere. Omtrent det samme gjelder for retten til tilrettelagt arbeid, hvor 12 prosent er helt eller noe enige. For alle ordningene under ett er det bare 11 prosent som er helt eller ganske enig i at særordningene bidrar til at virksomheten er restriktiv med hensyn til å ansette eldre arbeidstakere. Over 3 av 4 virksomheter er helt eller delvis uenig i at særordningene fører til at virksomhetene har en restriktiv holdning til det å ansette seniorer, og i det store bildet har dermed virksomhetene gitt et klart svar på spørsmålet: Særordningene betyr lite i rekrutteringss spørsmålet.

Nesten 1 av 10 av virksomhetene har ikke ansatte over 60 år, og de har heller ikke hatt det siden 2011. Fra forskning på inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne vet vi at virksomheter som ikke har erfaring med personer med nedsatt funksjonsevne, i større grad er skeptiske til å ansette denne arbeidstakergruppen (Svalund & Hansen 2014). Det antas i den sammenhengen at forståelsen av risiko for sykdom, kostnader og lignende endres når virksomhetslederne har egne erfaringer med ansatte fra den gruppen. Det er grunn til å spørre seg om det er slik også når det gjelder rekruttering av eldre arbeidstakere.

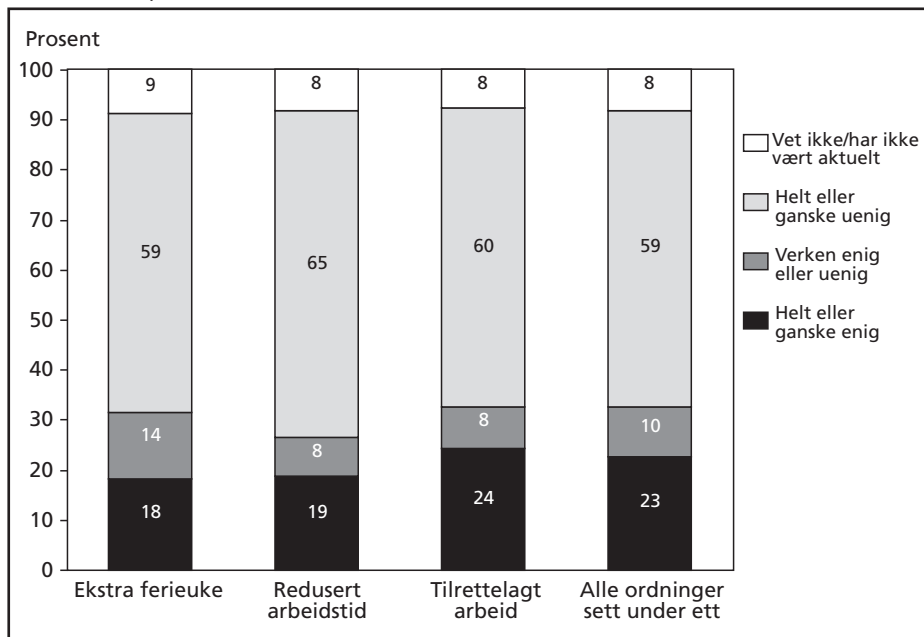
Figur 8.1 Lederne i virksomheter: Har eller kan særordningene for seniorer føre til at virksomheten er mer restriktiv med å ansette eldre arbeidstakere? Alle virksomheter. N = 1419.



Figur 8.2 viser andelen ledere fra virksomheter uten egne eldre ansatte som er helt eller noe enig i at det fører til at virksomhetene er mer restriktive med å ansette eldre arbeidstakere. Figuren viser at en klart høyere andel av disse virksomhetslederne er skeptiske til å rekruttere eldre arbeidstakere på grunn av særordningene. 23 prosent, nesten 1 av 4, svarer at særordningene for seniorer har ført til eller kan føre til at virksomheten er mer restriktiv med å ansette eldre arbeidstakere. Hver tredje leder er helt eller delvis enig i utsagnet.

Figur 8.1 og 8.2 viser at lederne i liten grad skiller mellom de ulike ordningene. De påvirker virksomhetenes rekruttering av eldre på nokså lik måte. Av den grunn har vi i det følgende avsnittet, når vi ser nærmere på forskjeller mellom virksomheter i ulike sektorer, næringer og størrelser, konsentrert oss om svarene som er gitt om ordningene sett under ett. Vi konsentrerer oss om alle virksomheter, uavhengig av om de har egne eldre ansatte eller ikke.

Figur 8.2 Lederne i virksomheter uten eldre ansatte.: Har særordninger for seniorer ført til, eller kan de føre til, at virksomheten er mer restriktiv med å ansette eldre arbeidstakere? N = 134.



Bare 5 prosent av virksomhetene i kommunal/fylkeskommunal sektor er helt eller ganske enig i at særordningene kan føre til at virksomheten deres blir mer restriktiv til å ansette eldre arbeidstakere. I statlig sektor er andelen 4 prosent og i privat sektor 15 prosent (tabell 8.1). Disse sektorforskjellene gjenspeiler seg i tallene fra ulike næringsgrupper. Virksomhetene innen helse- og sosialtjenester (8 prosent), offentlig administrasjon og forsvar mv. (5 prosent) og undervisning (5 prosent) gir i minst grad uttrykk for at de er helt eller ganske enig i at særordningene for seniorer bidrar til at virksomhetene er eller kan bli mer restriktive med å ansette eldre arbeidstakere. Varehandel, faglært har den høyeste andelen virksomheter som er enig i at dette kan påvirke rekrutteringen til deres egen virksomhet.

Tabell 8.1 Lederne i virksomheter: Har eller kan særordningene for seniorer føre til at virksomheten er mer restriktiv med å ansette eldre arbeidstakere? Etter sektor og næring. Prosent og N.

	Helt enig	Ganske enig	Verken enig eller uenig	Ganske uenig	Helt uenig	Vet ikke / har ikke vært aktuelt	Totalt	N
<b>Sektor</b>								
Privat	7	8	10	10	61	4	100	761
Statlig	2	2	1	1	78	6	100	91
Kommunal eller fylkeskommunal	2	3	6	11	76	2	100	525
<b>Næring</b>								
A–E Vareproduserende	6	8	13	10	61	2	100	174
F Bygg og anlegg	8	8	6	5	69	4	100	78
G–I Varehandel, faglært	9	9	10	13	56		100	242
J–N, S Varehandel, kontor	6	7	6	13	65	3	100	223
O og R Offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, kultur, underholdning mv.	3	2	6	11	74	4	100	234
P Undervisning	1	4	6	10	78	5	100	173
Q Helse- og sosialtjenester	4	4	7	9	72	2	100	298

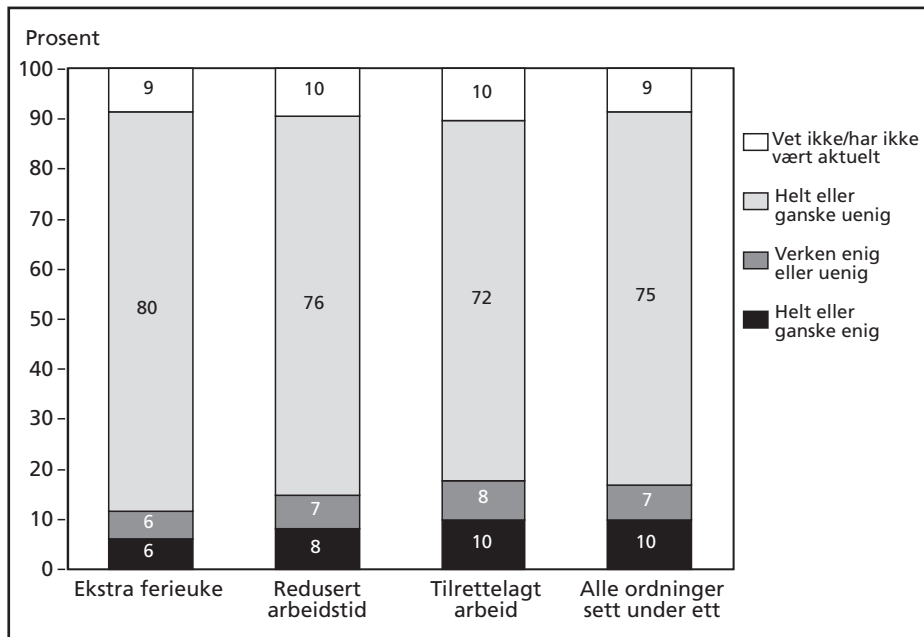
## 8.4 Utvelgelse av eldre arbeidstakere ved nedbemanningsprosesser

Seniorenes yrkesdeltakelse er ikke bare avhengig av om de rekrutteres og får en jobb, men vel så mye av om de klarer å beholde den jobben de har. Tilrettelegging og mulighetene for redusert arbeidstid kan spille en rolle for seniorenes mulighet til å fortsette i arbeidslivet. Samtidig mister arbeidstakere i noen tilfeller arbeidet sitt på grunn av forhold knyttet til virksomheten, som at den møter raske etterspørselsskift, må endre sin produksjonsmåte for å møte ny etterspørsel eller for å ta i bruk ny teknologi og så videre. I noen tilfeller innebærer dette at virksomhetene må si opp ansatte. Mens arbeidsmiljøloven i liten grad gir klare kriterier for hvordan denne utvelgelsesprosessen skal foregå, bortsett fra at det må finnes systematiske kriterier for hvem som velges, viser hovedavtalen mellom NHO og LO og tariffavtaler fra andre hovedorganisasjoner

gjerne til ansiennitetskriterier. Den som sist ble ansatt, skal være den første som skal slutte i en nedbemanningssituasjon. Dette vil systematisk gi et sterkere vern til eldre arbeidstakere, da de i større grad har hatt mulighet til å opparbeide seg ansiennitet (Elster 1992). Samtidig åpnes det opp for fleksibilitet ved at det gjøres unntak for nøkkelpersonell og av sosiale grunner mv. (Svalund 2015; Svalund et al. 2013). I en del tilfeller forsøker også virksomhetene å «unngå» ansiennitetsreglene ved å få ansatte til å slutte «frivillig» ved å tilby dem sluttpakker, gavpensjoner o.l. Virksomhetene har derfor spillerom når det gjelder å påvirke hvem som skal slutte i en nedbemanningssituasjon.

I virksomhetsundersøkelsen ba vi lederne i virksomheter som har eller har hatt eldre ansatte siden 2011, om å svare på følgende spørsmål: «Har eller kan særordningene for seniorer føre til at eldre velges ut i nedbemanningssituasjoner i min virksomhet?». Også når det gjelder om virksomhetene mener at særordningene har ført til eller kan føre til at eldre velges ut i nedbemanningssituasjoner, er det klart flest som er helt eller ganske uenig i dette (figur 8.3). Sett under ett er 3 av 4 virksomheter uenige. Med andre ord er særordningene ikke å betrakte som et problem når det gjelder spørsmålet om nedbemanning og utstøting av eldre arbeidstakere. Kun 10 prosent er helt eller ganske enig i at eldre blir valgt ut eller kan velges ut på grunn av særordningene når det skal nedbemannes.

Figur 8.3 Lederne i virksomheter: Har eller kan særordningene for seniorer føre til at eldre velges ut i nedbemanningssituasjoner i min virksomhet? Virksomheter med seniorer 60 år og eldre. N = 1285.





I tabell 8.2 kommer vi nærmere inn på hvordan svarene varierer mellom offentlig og privat sektor og i ulike næringer. Tabellen viser at en høyere andel virksomheter i statlig sektor er uenig i at eldre velges eller kan velges ut i nedbemanningsprosesser (84 prosent), sammenlignet med i privat sektor (70 prosent) og kommunal/fylkeskommunal (79 prosent) sektor.

Som for spørsmålet om å være restriktiv til å ansette eldre arbeidstakere er andelen virksomheter som er helt eller ganske uenig i at eldre velges ut i nedbemanningsprosesser, høyest innenfor helse- og sosialtjenester (76 prosent), undervisning (86 prosent) og offentlig administrasjon og forsvar mv. (77 prosent). Lavest andel finner vi innen bygg og anlegg (66 prosent) og varehandel, faglært (68 prosent).

Når vi ser på hvor stor andel som er enig i at særordningene påvirker eller kan påvirke utvelgelsen av seniorer i nedbemanningsprosesser, finner vi ikke store forskjeller etter virksomhetenes størrelse (tall ikke vist).

Tabell 8.2 Lederne i virksomheter: Har eller kan særordningene for seniorer føre til at eldre velges ut i nedbemanningsprosesser i min virksomhet? Etter sektor, næring og antall ansatte. Prosent og N.

	Helt enig	Ganske enig	Verken enig eller uenig	Ganske uenig	Helt uenig	Vet ikke / har ikke vært aktuelt	Totalt	N
<b>Sektor</b>								
Privat	4	9	9	9	61	9	100	647
Statlig	2	3	1	8	76	9	100	88
Kommunal eller fylkeskommunal	3	4	6	6	73	9	100	510
<b>Næring</b>								
A–E Vareproduserende	4	11	9	7	63	6	100	166
F Bygg og anlegg	4	13	6	9	57	10	100	68
G–I Varehandel, faglært	7	8	9	12	57	8	100	196
J–N, S Varehandel, kontor	2	6	6	11	65	9	100	191
O og R Offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, kultur, underholdning mv.	2	5	5	6	71	11	100	223
P Undervisning	1	2	4	6	79	7	100	165
Q Helse og sosialtjenester	3	4	8	7	70	8	100	274

## 8.5 Avslutning

I kapitlet har vi vært opptatt av om og hvordan virksomhetene mener at særordningene påvirker deres egen virksomhets rekrutterings- og nedbemanningsbeslutninger.

Vi kan konkludere med at kun 1 av 10 virksomhetsledere mener at særordningene for seniorer samlet anses for å være et problem når det gjelder det å være restriktive med å ansette eldre arbeidstakere, og at de virksomheter som selv ikke har eldre arbeidstakere, er mer restriktive enn alle virksomhetene sett under ett.

Særordningene vurderes heller ikke som et problem når det gjelder utvelgelse av eldre arbeidstakere i forbindelse med nedbemanninger. Kun 1 av 10 mener at ordningene har medført eller kan medføre at eldre arbeidstakere velges ut i nedbemanningsprosesser i virksomheten. Utfordringene er noe større i privat sektor enn i offentlig sektor i både rekrutterings- og nedbemanningsspørsmålet.

## 9 Er det behov for særordningene?

### 9.1 Innledning

Hittil i rapporten har vi sett nærmere på om og hvordan særordningene for seniorer blir brukt, og hvordan de virker for seniorene selv og for virksomhetene. Vi finner at de motiverer en del seniorer, og at de fleste virksomhetene ikke lar være å rekruttere eldre ansatte på grunn av disse særordningene. Samtidig har vi sett at særordningene skaper noen utfordringer og ulemper for virksomhetene.

I dette kapitlet ser vi nærmere på seniorers og virksomheters syn på spørsmål om det er behov for den ekstra ferieuken i det hele tatt, og om det er behov for spesifikke endringer i disse særordningene, og hvilke utfordringer og løsninger de eventuelt peker på.

### 9.2 Er det behov for en ekstra ferieuke for seniorer?

I kapittel 4 så vi nærmere på bruk av den ekstra ferieuken som alle som fyller 60 år, har rett på. I tillegg til å undersøke faktisk bruk spurte vi lederne i virksomhetene om de etter egen vurdering mener at det er behov for å ha en ekstra ferieuke for seniorer. 64 prosent svarte ja, mens 25 prosent svarte nei. 11 prosent er ikke sikre. Ledere i kommunal/fylkeskommunal sektor (72 prosent) mener dette er nødvendig i større grad enn lederne i privat (58 prosent) og statlig sektor (60 prosent) (tabell 9.1). Det er ikke signifikante forskjeller etter størrelse.

Tabell 9.1 Lederne i virksomheter: Er det etter din vurdering behov for en slik ordning med ekstra ferie fra fylte 60 år? Alle virksomhetene. I alt og etter sektor. Prosent og N.

	I alt	Privat	Statlig	Kommunal eller fylkeskommunal
Ja	64	58	60	72
Nei	25	30	25	19
Ikke sikker	11	12	14	9
Totalt	100	100	100	100
N	1 419	759	91	525

Det foregår en rekke ulike aktiviteter og typer produksjon i både private og offentlige virksomheter. Av den grunn er det interessant å undersøke forskjeller etter næring. Vi ser av tabell 9.2 at det er høyest andel av lederne som svarer at det er behov for en ekstra ferieuke innen helse- og sosialtjenester (75 prosent), undervisning (68 prosent) og offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, kultur, underholdning mv. (63 prosent). Andelen som svarer ja, er lavest i vareproduserende næringer (56 prosent).

Tabell 9.2 Lederne i virksomheter: Er det etter din vurdering behov for en slik ordning med ekstra ferie fra fylte 60 år? Alle virksomhetene. Etter næring. Prosent og N.

	A-E Vare- produ- serende	F Bygg og anlegg	G-I Vare- handel, faglært	J-N, S Vare- handel, kontor	O og R Offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordninger un- derlagt offentlig forvaltning, kultur, underholdning mv.	P Under- visning	Q Helse- og sosial- tjenester
Ja	56	62	60	59	63	68	75
Nei	32	30	31	30	23	19	18
Ikke sikker	12	9	10	11	14	14	7
Totalt	100	100	100	100	100	100	100
N	174	78	242	223	234	173	296

Våre analyser viser at det er en ganske stor støtte blant virksomhetslederne til at det er behov for den ekstra ferieuken for seniorer.

## 9.3 Bør aldersgrensen for den ekstra ferieuken endres?

### Hva mener virksomhetene?

Aldersgrensen for rett og plikt til uttak av en ekstra ferieuke er fra det året en fyller 60 år. På spørsmål om aldersgrensen bør endres eller ikke, svarer hele 80 prosent av seniorene at aldersgrensen bør være som i dag. Kun 6 prosent mener grensen bør heves, 5 prosent at den bør reduseres, mens 9 prosent svarer at de ikke er sikre.

En del virksomhetsledere mener at det ikke er behov for ordningen med ekstra ferieuke. Vi har også spurt lederne om aldersgrensen bør endres. 57 prosent av lederne mener at aldersgrensen bør være som i dag. Dette er en betydelig lavere andel enn det seniorene svarte (80 prosent – jf. tabell 9.6 under). 32 prosent av lederne mener at aldersgrensen bør heves. Det er et relativt klart skille mellom virksomheter som har eldre ansatte, og de som ikke har det. Mens 1 av 3 virksomheter som har eldre ansatte, ønsker å heve aldersgrensen for den ekstra ferieuken, gjelder dette om lag 1 av 5 virksomheter som ikke har eldre ansatte. På den andre siden ønsker en høyere andel av disse virksomhetene å senke aldersgrensen.

Tabell 9.3 Lederne i virksomheter: Bør aldersgrensen for en ekstra ferieuke være 60 år som i dag, eller bør den heves eller senkes? Alle, og etter om virksomheten har eldre ansatte eller ikke. Prosent og N.

	Alle virksomheter	Virksomheter med eldre ansatte	Virksomheter uten eldre ansatte
Bør være som i dag	57	58	57
Bør heves	32	33	21
Bør senkes	3	3	7
Ikke sikker	7	6	16
Totalt	100	100	100
N	1 419	1285	134

Tabell 9.1 viste at 25 prosent av virksomhetene mener at det ikke er behov for en ordning med en ekstra ferieuke for seniorenene. Svarene på om aldersgrensen bør endres eller ikke, henger tett sammen med holdningen til hele ordningen (tabell 9.4). Blant ledere som mener at det er behov for ordningen, svarer hele 75 prosent at aldersgrensen bør være som i dag, mens 16 prosent mener aldersgrensen bør heves. Blant de som i utgangspunktet svarer at det ikke er et behov for ordningen, er det kun 20 prosent som oppgir at ordningen bør være som i dag, mens 71 prosent mener aldersgrensen bør heves. Også blant de som er usikre på om det er et behov for ordningen med en ekstra ferieuke for seniorer, er det en høyere andel som mener aldersgrensen bør heves.

Tabell 9.4 Lederne i virksomheter: Bør aldersgrensen for en ekstra ferieuke være 60 år som i dag, eller bør den heves eller senkes? Alle virksomheter. Etter om det er behov for ordningen eller ikke. Prosent og N.

	De som mener det er behov for ordningen	De som mener det ikke er behov for ordningen	De som er usikre
Bør være som i dag	76	20	37
Bør heves	16	71	41
Bør senkes	5	2	0
Ikke sikker	4	8	23
Totalt	100	100	100
N	909	356	155

Det er noen forskjeller mellom lederne etter sektor og næring (tabell 9.5). Ledere i privat sektor (37 prosent) og i statlig sektor (37 prosent) ønsker i noe større grad enn i kommunal/fylkeskommunal sektor (30 prosent) at aldersgrensen skal heves. Videre er det slik at lederne i vareproduserende næringer i langt større grad enn ledere i andre næringsgrupper ønsker å heve aldersgrensen for retten til ekstra ferieuke (42 prosent mot gjennomsnittet på 32 prosent) (tabell 9.5). Lavest andel som mener at aldersgrensen bør heves, finner vi innen undervisning (26 prosent) og helse- og sosialtjenester

(28 prosent). Disse forskjellene følger i stor grad forskjellene vi fant når det gjaldt holdningen til behovet for den ekstra ferieuken generelt (tabell 9.1 og 9.2).

Tabell 9.5 Lederne i virksomheter: Bør aldersgrensen heves? Alle virksomheter. Etter sektor og næring. Prosent og N.

	Bør være som i dag	Bør heves	Bør senkes	Ikke sikker	Totalt	N
<b>Sektor</b>						
Privat sektor	55	34	3	8	100	760
Statlig sektor	54	34	6	7	100	91
Kommunal eller fylkeskommunal sektor	61	30	3	6	100	525
<b>Næring</b>						
A–E Vareproduserende	49	42	2	7	100	173
F Bygg og anlegg	59	32	3	6	100	78
G–I Varehandel, faglært	59	30	2	9	100	242
J–N,S Varehandel, kontor	59	34	3	5	100	222
O og R Offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, kultur, underholdning mv.	54	34	3	9	100	234
P Undervisning	60	26	4	10	100	172
Q Helse- og sosialtjenester	61	28	6	5	100	296

### Hva mener seniorene?

Vi har også undersøkt hva seniorene mener om den ekstra ferieuken, og om aldersgrensen bør endres. Seniorundersøkelsen viser at 80 prosent mener aldersgrensen bør være som i dag, mens 6 prosent mener den bør heves (tabell 9.6). Andelen kvinner som svarer at aldersgrensen for uttak av den ekstra ferieuken bør være som i dag, er 10 prosentpoeng høyere enn for menn, og menn mener i større grad at aldersgrensen bør heves.

Holdningen til den ekstra ferieuken og aldersgrensen for den henger sammen med om seniorene selv benytter seg av ordningen (tabell 9.7). Andelen som ønsker at aldersgrensen skal være som den er, er høyere blant de som benyttet seg av ordningen i 2015, enn blant de som ikke gjorde det. Blant de som ikke hadde en ekstra ferieuken, er det en høyere andel som ønsker at aldersgrensen skal heves.

Tabell 9.6 Seniorer: Bør aldersgrensen for en ekstra ferieuke være 60 år som i dag, eller bør den heves eller senkes? I alt og etter kjønn. Prosent og N.

	I alt	Menn	Kvinner
Bør være som i dag	80	75	85
Bør heves	6	9	3
Bør reduseres	5	5	5
Ikke sikker	9	11	7
Totalt	100	100	100
N	1000	508	492

Tabell 9.7 Seniorer: Bør aldersgrensen for en ekstra ferieuke være 60 år som i dag, eller bør den heves eller senkes? Etter om de benyttet seg av den ekstra ferieuken eller ikke i 2015. Prosent og N.

	Benyttet seg av den ekstra ferieuken i 2015	Benyttet seg ikke av den ekstra ferieuken i 2015
Bør være som i dag	84	70
Bør heves	3	12
Bør reduseres	6	4
Ikke sikker	7	14
Totalt	100	100
N	671	233

Andelen som svarer at aldersgrensen for uttak av ekstra ferieuke bør økes, øker med alder, og motsatt når det gjelder reduksjon av aldersgrensen (tabell 9.8). Aldersgruppen 67–70 år har den laveste andelen som svarer at aldersgrensen bør være som i dag. Denne forskjellen kommer av, som vi så i kapittel 4, at de eldste i mindre grad benytter seg av den ekstra ferieuken. Blant de som benyttet seg av den ekstra ferieuken i 2015, er andelen som mener aldersgrensen bør være som den er, ikke lavere blant de eldste, mens det er fortsatt slik at de yngste i større grad ønsker at aldersgrensen bør senkes.

I virksomhetsundersøkelsen kom det frem at det spesielt var lederne i kommunal og fylkeskommunal sektor som mente det var behov for ordningen, og at aldersgrensen ikke burde heves. Motsatt mente spesielt lederne i vareproduserende næringer at aldersgrensen burde heves. Tabell 9.9 viser at andelen seniorer som mener at aldersgrensen for ekstra ferieuke bør være som i dag, er høyest for seniorer i kommunal/fylkeskommunal sektor, som blant virksomhetene. For øvrig er forskjellene små.

Tabell 9.8 Seniorer: Bør aldersgrensen for en ekstra ferieuke være 60 år som i dag, eller bør den heves eller senkes? Etter aldersgrupper. Prosent og N.

		Aldersgruppering uten 59-åringene			
		60–61 år	62–64 år	65–66 år	67–70 år
Alle	Bør være som i dag	80	83	81	73
	Bør heves	4	6	7	9
	Bør reduseres	9	4	4	2
	Ikke sikker	7	8	7	17
	Totalt	100	100	100	100
	N	282	357	166	151
De som tok ut den ekstra ferieuken i 2015	Bør være som i dag	81	86	86	83
	Bør heves	2	2	6	4
	Bør reduseres	11	4	3	1
	Ikke sikker	6	7	5	12
	Totalt	100	100	100	100
	N	186	282	122	81

Tabell 9.9 Seniorer: Bør aldersgrensen for en ekstra ferieuke være 60 år som i dag, eller bør den heves eller senkes? Etter sektor. Prosent og N.

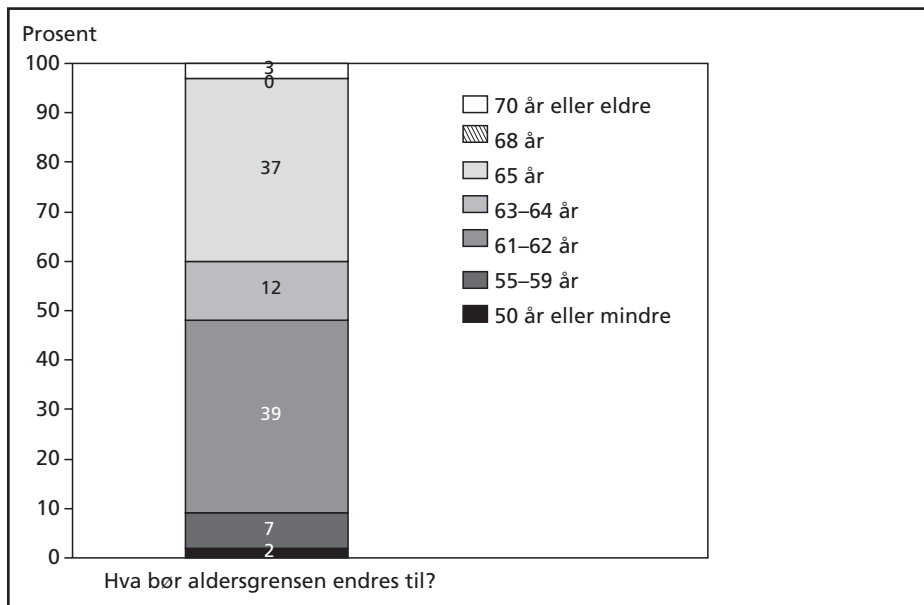
	Privat	Statlig	Kommunal eller fylkeskommunal	Fristilt offentlig virksomhet
Bør være som i dag	75	80	87	72
Bør heves	8	8	2	12
Bør reduseres	6	4	4	12
Ikke sikker	12	7	6	5
Totalt	100	100	100	100
N	438	188	324	43

### Hva bør aldersgrensen endres til?

Vi har sett at en del virksomheter og en liten andel seniorer mener at aldersgrensen bør endres. Ledere som mente den burde endres, fikk spørsmål om hva aldersgrensen for å få en ekstra ferieuke bør endres til.



Figur 9.1 Lederne i virksomheter: Hva bør aldersgrensen for å få en ekstra ferieuke endres til? Prosent. N = 481.



I underkant av 8 prosent mener at aldersgrensen bør senkes. 2 prosent mener aldersgrensen bør være 50 år eller mindre, 7 prosent mellom 55 og 59 år. En stor andel av disse mente 55 år var en passende aldersgrense. 39 prosent mener den bør heves litt, til 61 eller 62 år (de fleste 62 år). En stor andel mener at den bør heves til 65 år, og 3 prosent mener den bør heves til 70 år. Mange av lederne foreslår altså alderskategorier som henger sammen med andre grenser, som AFP-alder, pensjonsalder i deler av arbeidslivet (65 år), vanlig pensjonsalder i folketrygden (67 år) og tidligere aldersgrense når det gjelder oppsigelse (70 år).

## 9.4 Bør aldersgrensen for rett til redusert arbeidstid endres?

### Hva mener seniorene?

I lys av alle endringene i aldersgrenser, pensjonssystem mv. og bruk og uttak av redusert arbeidstid på grunn av alder, var vi i undersøkelsen også opptatt av om seniorene og lederne mente at aldersgrensen for når retten til redusert arbeidstid på grunn av alder slår inn, bør endres. På spørsmål om den nedre aldersgrensen for rett til redusert arbeidstid bør endres, svarte 3 av 4 seniorer at aldersgrensen på 62 år bør beholdes. Andelen er

lik for menn og kvinner. Kun 9 prosent mener at aldersgrensen bør heves (noe høyere for menn enn kvinner), og 7 prosent mener at grensen bør senkes. 9 prosent er usikre på hva de mener om dette spørsmålet. At de fleste mener at aldersgrensen på 62 år bør beholdes, er ikke overraskende, siden denne grensen er nært koblet til pensjonssystemet og nedre aldersgrense på 62 år. De som har benyttet seg av denne ordningen og redusert arbeidstiden sin etter 62 år, er nokså på linje med arbeidstakere flest. Først og fremst er det flere i denne gruppen som er usikre på hva aldersgrensen bør være.

Tabell 9.10 Seniorer: Retten til redusert arbeidstid fra fylte 62 år. Om aldersgrensen bør endres. I alt, etter kjønn og blant de som har redusert arbeidstiden etter 62 år. Prosent og N.

	Alle	Menn	Kvinner	Har redusert arbeidstiden etter fylte 62 år
Heves	9	11	6	9
Senkes	7	6	8	5
Være som nå	76	75	76	72
Usikker / vet ikke	9	8	10	13
Totalt	100	100	100	100
N	1 000	508	492	186

Det er de eldste arbeidstakerne som i minst grad svarer at de vil beholde dagens aldersgrense på 62 år (66 prosent) (tabell 9.11). For de andre aldersgruppene er andelen rundt 75–80 prosent. De eldste har den største andelen som mener at aldersgrensen bør heves (17 prosent). Det store bildet er imidlertid at seniorene ønsker å beholde dagens innslagspunkt på 62 år.

Tabell 9.11 Seniorer: Retten til redusert arbeidstid fra fylte 62 år. Om aldersgrensen bør endres. Etter aldersgrupper. Prosent og N.

	Aldersgruppering uten 59-åringene			
	60–61 år	62–64 år	65–66 år	67–70 år
Heves	5	7	11	17
Senkes	8	7	5	3
Være som nå	79	78	75	66
Usikker / vet ikke	7	8	9	13
Totalt	100	100	100	100
N	282	357	166	151

Det er ingen forskjell mellom seniorene etter hvilken sektor de jobber i, eller hvilken næring de er ansatt i (tall ikke vist).

## Hva mener virksomhetene?

Også virksomhetslederne fikk spørsmål rundt aldersgrensen for rett til redusert arbeidstid. Mens 9 prosent av senioren samlet svarer at aldersgrensen for retten til redusert arbeidstid skal heves, er tilsvarende andel blant virksomhetene 17 prosent (tabell 9.12). Ledere i virksomheter som ikke har eldre ansatte, og som heller ikke har hatt det siden 2011, svarer i mindre grad enn ledere som har eldre ansatte virksomheter, at aldersgrensen bør være som nå. En større andel av lederne i virksomheter uten eldre mener at det ikke er behov for en slik ordning, og en større andel er usikker.

Tabell 9.12 Lederne i virksomheter: Bør aldersgrensen for rett til redusert arbeidstid være høyere eller lavere enn i dag? Alle virksomheter, og etter om de har eldre ansatte eller ikke. Prosent og N.

	Alle virksomheter	Virksomheter med eldre ansatte	Virksomheter uten eldre ansatte
Høyere	17	17	15
Lavere	5	5	7
Som nå	69	70	56
Det er ikke behov for en slik ordning	3	2	7
Vet ikke / usikker	7	6	14
Totalt	100	100	100
N	1419	1285	134

Virksomhetsundersøkelsen viser videre at andelen som ønsker å heve aldersgrensen, er størst i privat sektor (22 prosent) og lavest i kommunal/fylkeskommunal sektor (11 prosent) (tabell 9.13). I sistnevnte sektor svarer nesten 3 av 4 at aldersgrensene bør beholdes som de er i dag (62 år).

Det er en klart høyest andel av virksomhetene som svarer at aldersgrensen bør heves (27 prosent) innen vareproduserende næringer (9.13), som det var på spørsmålet om aldersgrensene for den ekstra ferieuken for seniorer. Andelen er lavest i undervisning (12 prosent), helse- og sosialtjenester (10 prosent) og bygg og anlegg (14 prosent, lavt antall sysselsatte). Andelen som vil beholde dagens aldersgrenser, er høyest i bygg og anlegg (78 prosent), offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, kultur, underholdning mv. (73 prosent) og helse- og sosialtjenester (73 prosent).

Tabell 9.13 Lederne i virksomheter: Bør aldersgrensen for rett til redusert arbeidstid være høyere eller lavere enn i dag? Alle virksomheter. Etter sektor og næring. Prosent og N.

	Høyere	Lavere	Som nå	Det er ikke behov for en slik ordning	Vet ikke / usikker	Totalt	N
<b>Sektor</b>							
Privat	22	4	65	3	7	100	759
Statlig	17	9	70	1	3	100	92
Kommunal eller fylkeskommunal	11	5	74	2	8	100	525
<b>Næring</b>							
A–E Vareproduserende	27	4	61	2	6	100	173
F Bygg og anlegg	15	3	78	1	4	100	78
G–I Varehandel, faglært	21	6	64	3	6	100	241
J–N, S Varehandel, kontor	22	4	66	3	6	100	223
O og R Offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, kultur, underholdning mv.	14	4	73	3	7	100	234
P Undervisning	12	5	70	2	11	100	172
Q Helse- og sosialtjenester	10	7	73	3	6	100	297

### Hva bør aldersgrensen endres til?

I tillegg til å spørre seniorer og virksomheter om aldersgrensen for rett til redusert arbeidstid bør endres, har vi spurt seniorer og ledere som mener den bør endres, om hva den bør endres til.

Vi minner om at 7 prosent av seniorene mente at aldersgrensen for rett til redusert arbeidstid på grunn av alder burde senkes. I tabell 9.14 kommer det frem hva disse seniorene mente den burde senkes til. En mindre andel mente at 55 år ville være riktig alder for denne rettigheten, mens det store flertallet, 89 prosent, mente den burde senkes to år, til 60 år.

Vi spurte også de lederne som mente at aldersgrensen for retten til redusert arbeidstid burde senkes, hvilken alder den burde senkes til. 3 prosent av lederne mente aldersgrensen burde være 50 år eller lavere, mens 11 prosent mente aldersgrensen burde være 55 år. De aller fleste, 79 prosent (55 av 70 ledere), mente at aldersgrensen burde senkes til 60 år. Når det gjelder de seniorene som svarer at aldersgrensen for rett til redusert arbeidstid bør heves, viser tabell 9.15 at majoriteten (45 av totalt 85 seniorer), har svart 65 år. 19 har svart 64 år. 80 prosent svarer med andre ord 64 eller 65 år.

Tabell 9.14 Seniorer: Hvis aldersgrense bør senkes. Til hvilken alder? Prosent og N.

	Andel som foreslår ulike aldersgrenser
50 år	2
55 år	5
57 år	2
58 år	2
60 år	89
61 år	2
Totalt	102*
N	63

Note: \*Over 100 prosent pga avrunding.

Tabell 9.15 Seniorer: Hvis aldersgrense bør heves. Til hvilken alder? Prosent og N.

	Andel
63 år	3
64 år	24
65 år	56
66 år	0
67 år	9
70 år	8
Totalt	100
N	80

Når det gjelder de 231 virksomhetene som svarer at aldersgrensen bør heves, så svarer 68 prosent at grensen bør heves til 65 år (tabell 9.16).

Tabell 9.16 Ledere i virksomheter: Hvis høyere aldersgrense, hva bør aldersgrensen i så fall være? Prosent og N.

	Andel
63 år	2
64 år	14
65 år	68
67 år	13
70 år	4
Totalt	100
N	231

## 9.5 Bør særordningene for seniorer endres?

Hittil i kapitlet har vi til dels fokusert på behovet for den ekstra ferieuken, og om seniorer og virksomheter mener at aldersgrensene for disse særordningene bør endres. Ut over denne litt snevre tilnærmingen var vi opptatt av hvilke endringsbehov virksomhetene generelt opplever når det gjelder særordningene for seniorer. I virksomhetsundersøkelsen ble virksomhetene derfor spurt om det er behov for å gjøre endringer i særordningene for seniorer, og eventuelt hvilke endringer som bør gjøres. 33 prosent av virksomhetene i undersøkelsen (463 virksomheter) svarte at det er behov for å gjøre endringer, mens 67 prosent (956 virksomheter) mente det ikke var behov for det. De som svarte ja, fikk spørsmål om hva som bør gjøres, gjennom et åpent spørsmål. Det generelle inntrykket er at både virksomhetene og senioren ser behovet for å opprettholde særordningene, med visse variasjoner. At det er såpass mange som 463 virksomheter som ytrer seg om særordningene og gir kommentarer/innspill/forslag til endringer, tyder på at det tross alt er mange meninger der ute. Vi går her gjennom dette materialet gjennom å trekke ut de viktigste og mest hyppige kommentarene. Vi presenterer først en tabell som gir en oversikt over de temaene eller problemstillingene som det hyppigst er kommet kommentarer og/eller forslag til.

Tabell 9.17 Ledere i virksomhetene: De mest nevnte kommentarene/forslagene om behov for endringer i særordningene og aldersgrensene for seniorer. N = 463.

Hovedkommentar/ forslag	Antall (ca.)	Kommentarer
Aldersgrensen for særordningene bør heves.	70	Det er i noen tilfeller uklart om respondenten mener aldersgrensene for særordningene generelt eller særordninger spesielt. I sum er det ca. 135 (31 prosent) som mener at aldersgrensen bør heves. 1 nevner lavere aldersgrenser. 4 mener at ordningene bør fjernes.
Aldersgrensen for rett til ekstra ferieuke bør heves.	50	Bør senkes: 3 Bør fjernes: 15
Aldersgrensen for rett til redusert arbeidstid bør heves.	15	Bør senkes: 6 Bør fjernes: 1
Særordningene bør tilpasses individuelt, etter behov i virksomhetene, etter yrker og ikke alder.	65	Respondentene peker på at ordningene bør innrettes etter behov. Synspunktene knyttes til individuelle behov (helse), virksomhetens behov (fleksibilitet, men også individuelle behov) og at det er ulike behov etter bransje/yrker.

Temaene eller kommentarene som lederne trekker frem hyppigst, er

- heving av aldersgrensene for særordningene generelt
- heving av aldersgrensen for de tre særordningene spesielt

- senkning av generelle aldersgrenser, bedriftsinterne aldersgrenser og sammenhengen med grensene for særordningene
- tilpasning av særordningene etter individuelle og virksomhetenes behov

Innspillene i dette åpne spørsmålet følger i stor grad forholdene vi har vært opptatt av tidligere i kapitlet. Mange ledere er opptatt av aldersgrensen. Tabell 9.17 viser at av de 463 virksomhetene som har gitt kommentarer til spørsmålet om behov for endringer i særordningene for seniorer, har rundt 135 virksomheter svart at aldersgrensene bør heves. 70 virksomheter har konkret svart at aldersgrensen generelt for disse ordningene bør heves, mens henholdsvis 50 og 15 virksomheter svarer at aldersgrensen for henholdsvis ekstra ferieuke og rett til redusert arbeidstid bør heves.

En ting er å telle hvor hyppig ulike kommentarer eller innspill opptrer, noe annet er selve innholdet. I boks 9.1 har vi trukket frem noen sitater som dreier seg om retten til en ekstra ferieuke og meninger rundt behovet for denne ordningen.

#### **Boks 9.1 Ledere i virksomheter: utvalgte sitater om retten til ekstra ferieuke**

«Arbeidstaker bør ikke kunne styre den 6. ferieuken selv. Det bør avtales.

«Burde fjerne ekstra ferieuke»

«De bør ikke ha noe mer fri enn andre»

«Den ekstra ferieuken bør brukes til trening og lignende i stedet. Bedre med en aktiv (bokstavelig talt) seniorpolitikk for å minske arbeidsbelastningen»

«Det kunne vært en ytterligere ekstra ferieuke for de over 70 år»

«Tenker at den 6. ferieuken gir liten effekt. Det er ikke den uken som gjør at folk står i arbeid lenger»

«Tenker mest på den 6. ferieuke. Ser at det er mange som har problemer med å få avviklet den»

«Ekstra ferieuke har en del problemstillinger. Ikke minst for lærere som har mye fri fra før. Lærere har seniorordninger fra før i det kommunale systemet»

«Ekstra ferie er ikke nødvendig, tilrettelegging er viktigere»

«Ferieuken skaper problemer i forhold til å få arbeidskabalene til å gå opp»

«I (... selskap) har de fire uker ekstra»

«Synes at dersom vi ønsker å beholde eldre arbeidstakere, så bør vi få enda en ferieuke og enda mer tilrettelegging, men da må det være subsidiert fra staten»

«Tenker at det ikke er behov for ekstra ferieuke og tilrettelegging i alle yrker ...»

«Senior dager i statlig virksomhet bør fjernes. La ferieuken være i fred»

Blant de som kommenterer den ekstra ferieuken, er det flere som gir uttrykk for at ordningen har liten virkning på evnen til å stå lenger i arbeid, og at det av rettferdighetshensyn er vanskelig å argumentere for hvorfor denne gruppen skal ha mer ferie enn andre arbeidstakere.

### Retten til redusert arbeidstid}

I boks 9.2 presenterer vi en del sitater som dreier seg om retten til redusert arbeidstid, og hvilke former for innspill som kom om dette. Noen trekker frem at aldersgrensen er viktig, mens andre trekker frem at det i tillegg finnes andre grupper som kan ha behov for redusert arbeidstid, som småbarnsforeldre. Flere av kommentarene og innspillene vi fikk i virksomhetsundersøkelsen, gjaldt at redusert stilling ikke lar seg gjennomføre for ledere, da de må være til stede.

#### Boks 9.2 Leder virksomheter: utvalgte sitater om retten til redusert arbeidstid

- «Bør beholde den grensen på 62 år for å få redusert arbeidstid»
- «Bør vurdere redusert arbeidstid for familier som har små barn. Trenger ikke ta bort ellers»
- «Den generelle aldersgrensen for redusert arbeidstid på 62 år kan være for lav for gitte yrker. (grense) ... for yrker uten fysisk arbeid kunne vært 65 år»
- «Den retten til redusert stilling midlertidig, er den viktigste»
- «Det som er problematisk, er at når vi har skiftorganisering med helkontinuerlig drift, er deltidstilling vanskelig å kombinere med skiftordninger»
- «... kanskje litt større fleksibilitet når det gjelder arbeidstid»
- «... som styrer kunne jeg tenke meg å ha litt redusert stilling. Men det er ikke for ledere»
- «... for eksempel rektorer kan ikke ha 80 prosent stilling»
- «Gi trygghet i form av redusert arbeidstid og mer ferie, slik at eldre kan jobbe lenger. Dermed kan de eldre bli en ressurs i samfunnet»
- «Kunne godt vært 60 år for å få redusert arbeidstid»
- «Kunne kanskje hatt 6 timers arbeidsdag på enkelte arbeidsplasser, der det er mulig»
- «Måtte jo være det at vi har ferie fra 50 år og redusert arbeidstid fra 50 år»
- «Rett til redusert arbeidstid burde heves eller fjernes»

I virksomhetsundersøkelsen har vi ikke hatt egne spørsmål om aldersgrense og behov for rett til tilrettelegging på grunn av alder. Dette er fordi denne retten er knyttet til alder uten at det er satt en generell aldersgrense. Det er samtidig vanskelig å skille behovet for denne retten basert på alder for rettigheter og behov knyttet til andre forhold som er spesifisert i samme paragraf i arbeidsmiljøloven. I de åpne kommentarene kom det inn en del innspill som dreier seg om retten til tilrettelagt arbeid på grunn av alder (boks 9.3).

Lederne peker på at tilrettelegging i en del tilfeller er vanskelig å få til, samtidig som en del opplever at alder ikke burde være et eget kriterium for tilrettelegging. Her er det greit å minne om at arbeidstakere har rett på tilrettelegging av en rekke grunner, blant annet helse, og at alder bare er én blant flere grunner eller behov som kan føre til krav om tilrettelegging.



### **Boks 9.3 Ledere i virksomheter: utvalgte sitater om rett til tilrettelagt arbeid på grunn av alder.**

«Burde ikke være noen særfordeler om de ikke skal ha tilrettelagt arbeid på grunn av arbeidet/helsen ...»

«De eldre er en viktig ressurs i arbeidslivet, der har erfaring osv. Det burde vært tilrettelagt mer»

«Endringene bør være tilrettelagt arbeid. Det er det primære»

«Ferie er ikke nødvendig, tilrettelegging er viktigere»

«Generelt er disse ordningene litt kunstige. Her det for eksempel ikke tungt arbeid. Folk er høyt kompetente og de har ikke stort behov for tilrettelegging ...»

«... bør redusere alderen når de skal tilrettelegge for seniorer»

«Litt avhengig av hva slags yrke man har, men bare positivt å tilrettelegge for at man kan stå lenger i arbeid»

«Tilrettelegging er avhengig av bedriftens struktur og hvilken bedrift det er»

«Tilretteleggingen bør være uavhengig av alder. Fokus på behov til den enkelte ansatte og litt mer fokus på helsen til den enkelte»

«Tilrettelagt arbeid er i praksis vanskelig å få til»

«Tilrettelegging til alle som har helseplager»

«Tilretteleggingen bidrar til høyere jobbtilfredshet. Blir verdsatt høyere»

«Unødvendig med tilrettelegging»

«Utfordring med tilpassing av arbeidsoppgaver og å gjøre om på stillinger»

«Vanskelig å tilrettelegge for eldre framfor andre som trenger det»

### **Boks 9.4 Utvalgte sitater, lederne i virksomheter som ønsker endringer rundt ulike aldersgrenser**

«60 år er ikke gammelt lenger, og man kan heve aldersgrensen for ekstra ferieuke til 62 år»

«72 år er i mange tilfeller for høyt. Kunne ha beholdt gammel aldersgrense. Folk skal kunne gå av med verdighet når de er 67 år, selv om det forventes at de skal jobbe lenger»

«72-årsgrensen er for høy. Den bremser rekrutteringen av lærlinger»

«Aldersgrensen bør differensieres mellom bransjer og arbeidsoppgaver»

«Behov for heving av særaldersgrensene»

«Bør tilpasses at folk er friskere og lever lenger»

«De som jobber i produksjon, kan ikke stå til de er 72 år»

«Det burde ikke vært en øvre aldersgrense på 72 år. Mange over 72 år klarer seg fint i arbeidslivet»

«Når øvre aldersgrenser øker, bør rettighetene også slå inn senere»

«Det bør være opp til virksomheten å tilby personer over 67 år videre jobb»

«Der er eksempler hos oss på at eldre fra 68 år og oppover «faller litt ut» av arbeidslivet. Synes derfor at man ikke skulle ha økt aldersgrensen i arbeidsmiljøloven til 72 år»

«Forventer at aldersgrensene for særordningene skal heves over tid»

«I større grad være bedriftsinterne aldersgrenser for ulikt typer arbeid, samt at aldersgrensene må holde tritt med tiden»

«Synes aldersgrensene for de ulike ordningene er for lave. Dagens 62-åringer er sprekere enn for ti år siden og enda mer enn for tyve år siden»

Som nevnt var det mange av lederne som hadde kommentarer om særordningenes aldersgrenser. Vi kan ikke gjengi alle kommentarene om aldersgrenser her, men i boks 9.4 har vi trukket ut noen typiske sitater. Noen ledere ser aldersgrensene for opphør av stilling og aldersgrensene for særordningene i sammenheng og mener at disse grensene bør følge hverandre.

## 9.6 Særordninger, aldersgrenser og retten til sykepenger

I virksomhetsundersøkelsen er det fremkommet synspunkter som verken har med særordningene for seniorer som sådan eller aldersgrensene å gjøre direkte, men som kan ha betydning blant annet for virksomhetens seniorpolitikk og rekruttering av eldre arbeidstakere. Dette gjelder sykepengerrettigheter for seniorer over 67 år. Boks 9.5 viser folketrygdens bestemmelser om sykepenger til eldre arbeidstakere og mottakere av AFP.

### **Boks 9.5 Folketrygdlovens bestemmelser om sykepenger til eldre arbeidstakere og mottaker av AFP**

#### § 8-51. Medlem mellom 62 og 70 år

Til et medlem mellom 62 og 70 år ytes det sykepenger etter bestemmelsene i kapitlet her uavhengig av om det er tatt ut alderspensjon.

Til et medlem mellom 67 og 70 år ytes det sykepenger etter bestemmelsene i kapitlet her dersom inntektsgrunnlaget overstiger to ganger grunnbeløpet.

Sykepenger fra trygden ytes i opptil 60 sykepengedager til medlem mellom 67 og 70 år.

0 Endret ved lover 19 des 2008 nr. 107 (ikr. 1 jan 2009), 18 des 2009 nr. 133 (ikr. 1 jan 2010), 17 des 2010 nr. 80 (ikr. 1 jan 2011).

#### § 8-52. Medlemmer med avtalefestet pensjon

Det ytes ikke sykepenger til et medlem som mottar ugradert avtalefestet pensjon. Til et medlem som mottar avtalefestet pensjon etter AFP-tilskottsloven kapittel 2 og 3 (ny ordning), ytes det likevel sykepenger etter reglene i § 8-51. Det samme gjelder et medlem over 65 år som arbeider i privat sektor og som har avtalefestet pensjon fra kommunal pensjonsordning beregnet som tjenestepensjon.

Til et medlem som mottar avtalefestet pensjon som er gradert ut fra arbeidsinntekt eller reduksjon i arbeidstid, ytes det sykepenger etter bestemmelsene i kapitlet her. Når trygden yter sykepenger, fastsettes sykepengegrunnlaget ut fra den arbeidsinntekten som medlemmet har i tillegg til den graderte pensjonen.

0 Endret ved lover 13 juni 1997 nr. 60 (ikr. 1 okt 1997), 19 juni 1997 nr. 86 (ikr. 1 okt 1997), 23 juni 2000 nr. 55 (ikr. 1 aug 2000), 17 des 2010 nr. 80 (ikr. 1 jan 2011).

Folketrygdloven inneholder bestemmelser om sykepenger til arbeidstakere mellom 62 år og 70 år. Aldersgrensen for oppsigelser i arbeidsmiljøloven er hevet til 72 år, og det vurderes å heve denne ytterligere. I de åpne kommentarene er det flere ledere som peker på forhold rundt disse rettighetene som et problem for dem eller for de ansatte (boks 9.6). Sitatene i boks 9.6 gjelder folketrygdlovens § 8-51 om reduserte rettigheter til sykepenger mellom 67 år og 70 år og fraværet av slike rettigheter etter fylte 70 år. Lederne i virksomhetsundersøkelsen (jf. sitatene i boks 9.6) peker på at manglende / fravær av sykepengerrettigheter for eldre arbeidstakere ikke harmonerer med øvrig regelverk og målet om å tilrettelegge for at seniorer skal stå lenger i arbeid. Fra et arbeidstakerperspektiv er det primært et rettighetsspørsmål, mens det fra et arbeidsgiverperspektiv også handler om kostnader, ved at utbetalte sykepenger (enten frivillig eller som følge av tariffavtale) ikke refunderes fra NAV.

#### **Boks 9.6 Ledere i virksomheter: om sykepengerrettigheter**

##### OM SYKEPENGER MM:

«... i tillegg må myndighetene betale sykelønn etter fylte 70 år, slik at bedriftene slipper dette. Da kan folk være ansatt lenger»

«Arbeidsmiljøloven og folketrygdloven fører til at de er forsiktig med å ansette eldre på grunn av refusjon av sykepenger, siden de ikke har mer enn 60 dagers refusjonsrett»

«De eldre har dårligere ordninger når det gjelder sykepenger»

«De er ikke tilpasset med tanke på permitteringer, dagpenger, forsikring og arbeidsavklaringspenger»

«Folketrygdloven burde vært endret. Sykepenger for de over 67 år»

«Det er utstøtende for de ansatte når vi ikke har sykepenger etter fylte 67 år»

«Håpløst med aldersgrense på 70 år/72 år når det ikke er samsvar mellom aldersgrensene og rettighetene til NAV refusjon»

«Problem med ordningen om refusjon av sykepenger. Får bare refundert sykepenger for den første tiden de er sykemeldt, mens tariffavtalen sier at vi må utbetale sykepenger i inntil ett år»

«Skulle vært lettere å si opp arbeidstaker etter 67 år på grunn av sykdom»

«Sykepengeordning bør samsvare med eldres rett til å stå lenger i arbeid. Denne ordningen er veldig begrenset slik den er i dag»

## 9.7 Avslutning

I dette kapitlet har vi for det første sett på om virksomhetsledere og seniorer mener det er behov for en ekstra ferieuke for seniorer. De fleste virksomhetslederne, 64 prosent, mener at det er behov for ordningen med en ekstra ferieuke. Det er en lavere andel i privat sektor og høyere andel innen kommunal/fylkeskommunal sektor og innen næringene helse- og sosialtjenester og undervisning. Vi kan dermed generelt si at virksomhetslederne gir en relativt sterk støtte til ordningen.

For det andre bruker vi mye plass på om det er behov for endringer i særordningene for seniorer, og eventuelt hva arbeidstakere og ledere mener bør endres. Nesten 6 av 10 ledere og 8 av 10 seniorer mener at aldersgrensen for å kunne ta ut ferieuken bør være som i dag (det året en fyller 60 år). 1 av 3 ledere mener at aldersgrensen bør heves. Her er det et klart skille mellom de som har seniorer ansatt, og de som ikke har det, henholdsvis 1 av 3 og 1 av 5. Det er videre stor forskjell på synet på aldersgrensen mellom ledere som mener at det er behov for en ekstra ferieuke, og de som ikke mener at det er et slikt behov. 75 prosent av lederne som ser behov for ordningen, mener at aldersgrensen bør være som i dag, mens 7 av 10 av de som ikke ser behovet, mener at aldersgrensen bør heves. Av de som mener at aldersgrensen bør økes, mener noe under 4 av 10 at den bør heves til 61–62 år, og en tilsvarende andel mener at den bør heves til 65 år. 3 av 4 seniorer mener at aldersgrensen for retten til redusert arbeidstid bør være 62 år som i dag. 7 av 10 virksomhetsledere med ansatte seniorer mener det samme, mens andelen i virksomheter som ikke har eldre arbeidstakere, er 6 av 10. 17 prosent av virksomhetslederne vil heve aldersgrensen, og andelen er størst i privat sektor og innen vareproduksjon (27 prosent). Av de virksomhetsledere som mener at aldersgrensen bør heves, mener nesten 7 av 10 at den bør heves til 65 år.

På generelt spørsmål om det er behov for endringer i særordningene for seniorer, er det heving av aldersgrenser, lavere generelle aldersgrenser i arbeidsmiljøloven og i bedriftsinterne aldersgrenser samt tilpasning av særordningene etter individuelle og virksomheters behov som trekkes frem i størst grad.

## 10 Oppsummering og avsluttende kommentarer

Det generelle oppsigelsesvernet i arbeidsmiljøloven ble med virkning fra 1. juli 2015 hevet fra 70 år til 72 år. Fra samme tidspunkt og i samme lov ble nedre grense for bedriftsinterne aldersgrenser satt til 70 år. Andelen eldre i befolkningen er økende, levealderen øker, og regjeringen ønsker å legge til rette for at eldre skal kunne stå lenger i jobb. Regjeringen har signalisert at den generelle aldersgrensen på 72 år kan bli ytterligere hevet på et senere tidspunkt. Som et ledd i arbeidet frem mot en slik eventuell beslutning skal blant annet de gjeldende særordningene for seniorer vurderes. Denne rapporten handler om bruken og virkningen av disse tre særordningene: retten til ekstra ferieuke fra det året en fyller 60 år, retten til redusert arbeidstid fra 62 år og retten til tilrettelagt arbeid på grunn av alder. I tillegg handler rapporten om aldersgrenser for opphør av stilling og spesielt de bedriftsinterne aldersgrensene.

Rapporten avdekker at de aller fleste seniorene tar ut den ekstra ferieuken, og at bruken er større blant kvinner enn blant menn. Ordningen ble lovfestet i 1976 og hadde da vært tariffestet i en rekke virksomheter og tariffområder. Den er således en kjent og vel innarbeidet ordning. Videre har vi sett at under 1 av 3 seniorer har redusert arbeidstiden etter at de fylte 62 år. Også her er bruken større blant kvinner enn menn. Retten til redusert arbeidstid er av relativt ny dato (2008). Kun noe mer enn 1 av 10 seniorer har fått arbeidet tilrettelagt på grunn av alder, og her er det ingen forskjell etter kjønn. Dette er en ordning hvor tilrettelegging av arbeid kan gjøres etter flere kriterier (uavhengig av alder), hvor alder er et av disse kriteriene.

Et viktig spørsmål er hvordan særordningene for seniorer virker, sett både fra et seniorperspektiv og et virksomhetsperspektiv. Rapporten har kartlagt om særordningene påvirker seniorene til å stå lenger i arbeid. Noe overraskende viser det seg at ferieuken er den ordningen som i størst grad har betydning for seniorenes motivasjon til å stå lenger i arbeid (56 prosent). Noe under halvparten mener retten til redusert arbeidstid har betydning for motivasjonen, og noe mer enn 4 av 10 når det gjelder tilrettelagt arbeid på grunn av alder. Det er imidlertid en langt større andel som mener at ordningene motiverer til lengre yrkeskarrierer blant de som *faktisk* bruker ordningene, enn de som ikke bruker ordningene, noe som forklarer hvorfor den ekstra ferieuken har såpass stor tilslutning. Denne effekten er særlig stor for ordningen med tilrettelagt arbeid, hvor 75 prosent av de som bruker ordningen, mener den har slik motivasjonseffekt.

fekt, mot under 40 prosent blant de som ikke har tilrettelagt arbeid. Om lag 65 prosent av de som tar ut den ekstra ferieuken og de som har redusert arbeidstiden etter 62 år, mener at ordningene stimulerer yrkeskarrierelengden. For de som ikke bruker ordningen, er andelen betydelig lavere (34–38 prosent).

Vel 4 av 10 virksomhetsledere mener at særordningene har medvirket til at seniorer i virksomheten har pensjonert seg på et senere tidspunkt enn de ellers ville ha gjort. Et interessant funn er at virksomhetslederne vurderer ordningene samlet til å ha en større effekt enn hver av ordningene for seg. Hver ordning oppfattes slik som en bit i et større system av ordninger rettet mot denne gruppen arbeidstakere.

En konklusjon er at våre funn viser at særordningene for seniorer fungerer og virker motiverende på eldres motivasjon til å stå lenger i arbeid, når vi ser på seniorenene som faktisk bruker ordningene.

Innslagspunktet til særordningene er alder (i denne rapporten også retten til tilrettelegging). En ting er at ordningene i seg selv ser ut til å fungere. Et annet spørsmål er om aldersgrensene for særordningene bør endres eller ikke. Endring av disse rettighetene vil kunne bety reduserte goder for arbeidstakerne og sparte kostnader for arbeidsgiverne. Endring av ordningene kan imidlertid også ende i en fordel eller et tap for både arbeidsgivere og arbeidstakere. Hypotetisk kan for eksempel heving av aldersgrensen for redusert arbeidstid føre til økt sykefravær, noe som verken er til fordel for arbeidsgivere eller arbeidstakere.

I rapporten har vi kartlagt hva seniorer og virksomheter mener om hvor aldersgrensene til disse ordningene skal slå ut (ekstra ferieuke og redusert arbeidstid). En klar majoritet av seniorenene (rundt 8 av 10) mener at aldersgrensene bør være som i dag. Det er også en majoritet av virksomhetslederne som mener at aldersgrensene bør være som i dag, men 1 av 3 ledere mener at aldersgrensen for ekstra ferieuke bør heves, og noe under 1 av 5 mener at aldersgrensen for rett til redusert arbeidstid bør heves.

Aldersgrensen for retten til redusert arbeidstid kom i 2008 og var koblet til pensjonsreformen og det nye alderspensjonssystemet fra 2011 hvor arbeid og pensjonsuttak kan kombineres fleksibelt. Dette vil si at hver og en som oppfyller kravene (de fleste), kan ta ut hel eller delvis pensjon fra 62 år og kombinere med videre arbeid i hel stilling eller i redusert stilling uten avkorting av pensjonen. Denne nære koblingen til folketrygdens pensjonssystem er et viktig argument for at aldersgrensen for rett til redusert stilling bør følge den nedre aldersgrensen for uttak av alderspensjon i folketrygden. I så fall betyr dette at aldersgrensen for retten til redusert arbeidstid bør økes hvis nedre aldersgrense for uttak av alderspensjon fra folketrygden senere eventuelt økes. Når det gjelder retten til ekstra ferieuke, er det nærliggende å stille spørsmål om denne også bør tilpasses nedre aldersgrense i folketrygden. I så fall vil dette innebære en mulig interessekonflikt mellom arbeidstakere som vil miste et gode, og arbeidsgiverne, som vil kunne redusere sine kostnader og få økt sin utnyttelse av arbeidstakere som i dag har rett på en ekstra ferieuke. At det er så mange seniorer som mener at aldersgrensen bør beholdes, er som

forventet, det er et opparbeidet gode en del benytter seg av, men samtidig mener 1 av 3 virksomhetsledere at aldersgrensen bør økes. Vi tar ikke stilling til om aldersgrensen bør økes, men det er grunn til å tro at det kan være hensiktsmessig å diskutere om det er behov for å samordne aldersgrensene.

En del av virksomhetene i virksomhetsstudien gir uttrykk for at inngangen til seniorordningene ikke bør være alder, men snarere et reelt og begrunnet behov (behovsprøvd). Samtidig, med unntak av ferieuken for seniorer, hvor arbeidsgiver og arbeidstaker har plikt til å avvile ferie i løpet av ferieåret, så er alder i praksis kun ett inngangskriterium. Bare et mindretall reduserer arbeidstiden, eller får arbeidet tilrettelagt, og det er grunn til å anta at mange av disse også har andre behov, andre grunner, som gir dem rett til tilrettelegging og redusert arbeidstid.

Rapporten har avdekket at særordningene i svært liten grad virker negativt på virksomhetenes rekruttering av eldre arbeidstakere. Dette bryter kanskje med den alminnelige oppfatningen om at eldre arbeidstakere er dyrere enn yngre arbeidstakere. Eldre kan ha høy lønn, men oppfatningen om dyre eldre arbeidstakere har tradisjonelt vært knyttet til virksomheter som har eller har hatt ytelsesbaserte tjenstepensjoner. At særordningene medfører ulemper, viser rapporten at de gjør. Særlig gjelder dette tilrettelegging av arbeid, der mellom 4 og 5 av 10 virksomhetsledere mener at ordningen gir administrative utfordringer, bemanningsutfordringer og ekstrakostnader for virksomheten. 1 av 3 mener ordninger er til ulempe for øvrige ansatte, og at det er vanskelig å prioritere mellom grupper av ansatte som kan ha behov for tilrettelegging. 1 av 3 mener også at ordningen med redusert arbeidstid medfører ulemper for øvrige ansatte. Men lederne gir et ganske klart svar om at ordningene ikke påvirker rekrutteringen av eldre arbeidstakere. Vi spurte virksomhetslederne om endringsbehov knyttet til disse ordningene og fikk en rekke ulike innspill og kommentarer. Svært få dreide seg om at senioren og særordningene for seniorer er for dyre, eller at kostnadene er for høye.

Tilsvarende mener 75 prosent av virksomhetslederne at særordningene ikke medfører at eldre velges ut i nedbemanningsprosesser. 1 av 4 ledere mener altså at ordningene medfører at eldre velges ut i nedbemanningsprosesser, noe som er et problem da det vil kunne virke utstøtende overfor seniorer. Det kan reises tvil om hvorvidt det synet som virksomhetslederne oppgir med hensyn til ordningenes påvirkning av rekruttering og nedbemanning, virkelig stemmer med virkeligheten. Det kan være at virksomhetene svarer på undersøkelser normativt og egentlig gir uttrykk for hva de burde mene i stedet for hva de reelt sett mener og gjør. Dette er et metodisk problem ved alle spørreundersøkelser av denne typen. Dersom lederne svarer normativt, er det grunn til å tro at enda flere virksomheter vil velge ut eldre i nedbemanningsprosesser enn det vi finner i denne undersøkelsen.

Rapporten har kartlagt utbredelsen av bedriftsinterne aldersgrenser i privat sektor, og 38 prosent av virksomhetene har slike aldersgrenser. Noe under halvparten av disse (17 prosent av alle private virksomheter) innførte bedriftsintern aldersgrense like før

eller etter endringen i aldersgrensene i arbeidsmiljøloven. Svært få av de 62 prosentene som ikke har bedriftsintern aldersgrense, har planer om å innføre en slik aldersgrense. Dette betyr at majoriteten av virksomhetene i privat sektor dermed forholder seg til den generelle aldersgrensen i arbeidsmiljøloven på 72 år. Med visse unntaksmuligheter skal bedriftsinterne aldersgrenser og andre aldersgrenser enn 72 år (satt gjennom tariffavtaler som i kommunal sektor) praktiseres konsekvent, det vil si at alle må gå av ved oppnådd aldersgrense (nå 70 år). Dette betyr igjen at virksomhetene ikke kan beholde ansatte de eventuelt egentlig ønsker å beholde, ved oppnådd aldersgrense. De kan heller ikke la ansatte som ønsker å fortsette å jobbe, få gjøre det. Vi har vist at en god del virksomheter svarer bekreftende på at de kan måtte la ansatte de vil beholde, slutte (hver tredje virksomhet), og at de kan måtte si opp ansatte som ønsker å fortsette (nesten 6 av 10 ledere), når den bedriftsinterne aldersgrensen er nådd. Det er likevel grunn til å tro at virksomheter heller etablerer bedriftsinterne aldersgrenser fordi det er ønskelig at de ansatte skal slutte ved denne alderen. Virksomhetene har også mulighet til å heve aldersgrensen om dette på et eller annet tidspunkt skulle bli ønskelig.

Det er relativt mange av virksomhetene som gir uttrykk for at de ønsker at alle de øvre aldersgrensene for opphør av stilling skal reduseres. Samtidig er det en del som ønsker å heve de nedre aldersgrensene i særordningene. Pensjonssystemet har lagt opp til at en skal kunne tjene opp pensjonsrettigheter i folketrygden til fylte 75 år. Spørsmålet blir dermed hvordan en setter de endelige aldersgrensene, både de nedre og øvre.

Avslutningsvis er det viktig å peke på at seniorundersøkelsen og virksomhetsundersøkelsen er gjennomført i en tidsperiode med økende arbeidsledighet og press på norsk økonomi og næringsliv. Mange virksomheter innen konkurranseutsatte næringer, og særlig oljevirksomheter og oljerelatert virksomhet, har tøffe tider, og i mange tilfeller er det gjennomført nedbemanning i de siste årene. I slike prosesser har sluttpakker, gavepensjon og førtidspensjon vært brukt som virkemiddel for å redusere bemanningen. Slike situasjoner kan påvirke resultater i spørreundersøkelser, uten at vi kan si på hvilken måte og i hvilket omfang dette kan ha påvirket resultater og funn i vår rapport.



## Referanser

- Bø, T. P. & Håland, I. (2014). *Funksjonshemma på arbeidsmarknaden i 2014*. Oslo: Statistisk sentralbyrå. Rapport 2014/36.
- Dale-Olsen, H. (2015). *Norsk arbeidsliv i turbulente tider*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Elster, J. (1992). *Local justice: how institutions allocate scarce goods and necessary burdens*. New York: Russell Sage Foundation.
- Hellevik, O. (1991). *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hermansen, Å. (2014). Additional Leave as the Determinant of Retirement Timing—Retaining Older Workers in Norway. *Nordic journal of working life studies*, 4(4), 89–108.
- Hermansen, Å. (2015). Retaining older workers: The effect of phased retirement on delaying early retirement. *Nordic Journal of Social Research*, 6, 44–67.
- Hermansen, Å. & Midtsundstad, T. (2015). Retaining older workers—analysis of company surveys from 2005 and 2010. *International Journal of Manpower*, 36(8), 1227–1247.
- Hilsen, A. I. & Midtsundstad, T. (2015). Domain: Human resource management and interventions. I H. M. Hasselhorn & W. Apt (red.), *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges*. Berlin: BMAS/BAuA.
- KS (2016). Opphør av arbeidsforhold grunnet alder. Oppdatert artikkel juni 2016. Hentet 27.06.2016 fra <http://www.ks.no/fagomrader/ks-advokatene/rechtsomrader/arbeidsrett1/opphor-av-arbeidsforhold-grunnet-alder/>
- Larsen, K. A. & Gleinsvik, A. (2013). *Avgangsalder i arbeidslivet: Kartlegging av virksomhetsfatsatte øvre aldersgrenser i privat sektor*. Rapport 2013-01. Oslo: Proba samfunnsanalyse.
- Midtsundstad, T. (2007). *Fra utstøting til inkludering? En kartlegging av norske virksomheters arbeidskraftstrategier overfor eldre arbeidstakere*. Fafo-rapport 2007:37. Oslo: Fafo.

- Midtsundstad, T. (2015). *IA som strategi for lengre yrkeskarrierer*. Fafo-rapport 2015:49. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. & Bogen, H. (2011). *Ulikt arbeid – ulike behov: seniorpolitisk praksis i norsk arbeidsliv*. Fafo-rapport 2011:10. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T., Hermansen, Å. & Nielsen, R. A. (2012a). Effects of Companies' Initiatives to Reduce Early Retirement Among Older Workers. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(3), 89–108.
- Midtsundstad, T., Nielsen, R. A. & Hermansen, Å. (2012b). Tilrettelegging og seniortiltak – påvirker det kommuneansattes sykefravær og tidligpensjonering? *Søkelys på arbeidslivet*, 29(1), 130–150.
- Rogstad, J. & Midtbøen, A. H. (2012). *Diskrimineringens omfang og årsaker: Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv*. Rapport 2012: 001. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Solem, P. E. (2012). *Ny kunnskap om aldring og arbeid*. Rapport 6/12. Oslo: Nova.
- Svalund, J. (2015). Adjusting labour through crisis: A three industry comparison. *Economic and Industrial Democracy*, 36(1), 99–121. doi:10.1177/0143831x13499619
- Svalund, J. & Hansen, I. L. S. (2014). *Inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet*. Fafo-rapport 2013:54. Oslo: Fafo.
- Svalund, J., Casinowsky, G. B., Dølvik, J. E., Håkansson, K., Jarvensivu, A., Kervinen, H. et al. (2013). Stress testing the Nordic models: Manufacturing labour adjustments during crisis. *European Journal of Industrial Relations*, 19(3), 183–200. doi:10.1177/0959680113493838
- Trygstad, S. C. & Bråten, M. (2011). *Tilrettelegging i arbeidslivet*. Fafo-rapport 2011:22. Oslo: Fafo.

# Vedlegg 1 Vedleggstabeller

## Kapittel 3

Vedleggstabell 3.1 Om virksomheten har planer om å innføre en bedriftsintern aldersgrense. Etter næring og antall ansatte.

	Ja	Nei	Ikke sikker	Totalt	N
<b>Næring</b>					
A-E Vareproduserende	14	83	3	100	66
F Bygg og anlegg	12	82	6	100	50
G-I Varehandel, faglært	5	88	8	100	155
J-N, S Varehandel, kontor	6	86	9	100	110
<b>Antall ansatte</b>					
1-19	3	91	7	100	148
20 - 49	7	85	8	100	137
50 - 99	5	90	5	100	61
100 - 199	20	75	5	100	64
200 eller flere	10	84	6	100	68

## Kapittel 4

Vedleggstabell 4.1 Tok du ut den ekstra ferieuken i 2015? (Ja =1, Nei=2). Logistisk regresjon.

	Odds
<b>Alder (ref= 60-61)</b>	
62-64 år	,828
65-66 år	,936
67-70 år	2,309***
<b>Kjønn (ref= menn)</b>	
Kvinner	,613***
<b>Kombinerer arbeid og pensjon (ref= Ja)</b>	
Kombinerer ikke arbeid og pensjon	1,025
<b>Arbeidstid (ref= heltid)</b>	
Deltid	1,237
Variierer/ikke sikker	2,048***
<b>Næring (ref= off. adm mv)</b>	
Vareproduserende	1,836**
Varehandel, faglært	1,177
Varehandel, kontor	1,690
Uoppgitt næring	1,337
Antall ansatte	1,000
Nagelkerke	0,089
N	891

Signifikansnivå: \*\*\*=0,001, \*\*=0,01 og \*=0,05.

Vedleggstabell 4.2 Seniorer: Pensjon og uttaksmåte. Prosent og N.

	Kombinerer jobb med hel eller delvis pensjon	Kombinerer ikke jobb med hel eller delvis pensjon
Samlet sammen med øvrig ferie	29	29
Samlet utenom øvrig ferie	34	42
Som enkeltdager i løpet av året	29	22
Annet	6	4
Ikke sikker	3	3
Totalt	100	100
N	301	368

Vedleggstabell 4.3 Seniorer: Uttaksmåte og antall ansatte. Prosent og N.

	1 - 19	20 - 49	50 - 199	200 eller flere
Samlet sammen med øvrig ferie	33	24	24	34
Samlet utenom øvrig ferie	35	48	46	27
Som enkeltdager i løpet av året	25	22	24	29
Annet	3	6	5	5
Ikke sikker	4	1	1	5
Totalt	100	100	100	100
N	159	145	169	164

Vedleggstabell 4.4 Lederne i virksomheter: Uttaksmåte og virksomheter etter antall ansatte. Prosent og N. (Virksomheter med ansatte 60 år og eldre).

	1 - 19	20 - 49	50 - 99	100 - 199	200 eller flere
Samlet sammen med øvrig ferie	9	5	5	5	4
Samlet utenom øvrig ferie	25	27	23	22	15
Som enkeltdager i løpet av året	5	8	8	3	7
Det varierer	58	57	62	67	72
Ikke sikker	3	3	3	4	1
Totalt	100	100	100	100	100
N	194	324	241	223	303

## Kapittel 5

Vedleggstabell 5.1 Lederne i virksomheter: Redusert arbeidstid etter sektor. (Virksomheter med ansatte 60 år og eldre).

	Privat	Statlig	Kommunal eller fylkeskommunal
Ja	48	58	62
Nei	52	42	38
Totalt	100	100	100
N	646	88	509

## Kapittel 6

Vedleggstabell 6.1 Tilrettelagt arbeid på grunn av alder? (Ja =1, Nei=2). Logistisk regresjon.

	Odds
Alder (ref= 60-61)	
62-64 år	,856
65-66 år	,644
67-70 år	,665
Kjønn (ref= menn)	
Kvinner	,967
Kombinerer arbeid og pensjon (ref= Ja)	
Kombinerer ikke arbeid og pensjon	1,573
Arbeidstid (ref= heltid)	
Deltid	,514**
Variierer/ikke sikker	,778
Næring (ref= off. adm mv)	
Vareproduserende	1,228
Varehandel, faglært	1,389
Varehandel, kontor	1,985
Uoppgitt næring	2,053**
Antall ansatte	1,000
Nagelkerke	0,082
N	941

## Kapittel 7

Vedleggstabell 7.1 Seniorer: Ferieuke som motivasjon til å stå lenger i arbeid. Etter aldersgrupper, og om de tok ut den ekstra ferieuken eller ikke. Prosent. N.

	Aldersgruppering uten 59-åringene				
	60–61 år	62–64 år	65–66 år	67–70 år	
<b>Alle</b>	Stor betydning	36	36	42	29
	Noe betydning	18	25	18	15
	Liten betydning	18	15	13	11
	Ingen betydning	25	23	26	42
	Ikke sikker	4	1	2	3
	Totalt	100	100	100	100
	N	282	357	166	151
<b>De som tok ut den ekstra ferieuken</b>	Stor betydning	42	41	50	40
	Noe betydning	19	26	18	19
	Liten betydning	16	15	11	14
	Ingen betydning	20	17	18	28
	Ikke sikker	3	1	2	
	Totalt	100	100	100	100
	N	186	282	122	81

Vedleggstabell 7.2 Seniorer: Ferieuke som motivasjon til å stå lenger i arbeid. Kombinasjon arbeid og pensjon. Prosent og N.

	Kombinerer hel eller delvis pensjon med arbeid	Kombinerer ikke hel eller delvis pensjon med arbeid
Stor betydning	36	36
Noe betydning	19	20
Liten betydning	14	16
Ingen betydning	30	24
Ikke sikker	2	4
Totalt	100	100
N	250	256

Vedleggstabell 7.3 Rett til tilrettelegging på grunn av alder. Betydning for motivasjon til å stå lenger i arbeid? Aldersgrupper.

		Aldersgrupper uten 59-åringene			
		60–61 år	62–64 år	65–66 år	67–70 år
<b>Alle</b>	Stor betydning	28	26	30	19
	Noe betydning	20	15	13	16
	Liten betydning	11	9	11	7
	Ingen betydning	36	47	44	54
	Ikke sikker	6	3	2	4
	Totalt	100	100	100	100
	N	282	357	166	151
<b>De som har fått tilrettelegging på grunn av alder</b>	Stor betydning	30	28	35	27
	Noe betydning	19	17	12	17
	Liten betydning	12	8	12	6
	Ingen betydning	34	44	38	47
	Ikke sikker	5	2	2	2
	Totalt	100	100	100	100
	N	186	282	122	81

# Vedlegg 2 Undersøkelse om eldre arbeidstakere blant virksomheter

11. MARS - 29. APRIL 2016

INTRO:

God dag, mitt navn er \*? AGENTNAME, og jeg ringer fra Respons Analyse.

I samarbeid med Fafo gjennomfører vi en undersøkelse blant virksomheter i Norge om seniorer i arbeidslivet. I den forbindelse skulle jeg gjerne snakket med daglig leder eller HR-leder i din virksomhet.

NÅR RETTE PERSON ER I TELEFONEN

(Gjenta intro)

INTRO:

God dag, mitt navn er \*? AGENTNAME, og jeg ringer fra Respons Analyse.

I samarbeid med Fafo gjennomfører vi en undersøkelse hvor vi kartlegger forhold knyttet til lovfestede særrettigheter for seniorer, og bedriftsinterne aldersgrenser. I den forbindelse vil vi gjerne intervju deg. Undersøkelsen er anonym og vil ikke kunne føres tilbake til deg. Undersøkelsen gjøres på oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet, og formålet er å gi myndighetene grunnlag for politikkkutforming.

Undersøkelsen vil ta ca. 7 minutter.

1. Tilhører din virksomhet...

LES OPP 1-4

1: Privat sektor

2: Statlig sektor

3: Kommunal eller fylkeskommunal sektor

4: Fristilt offentlig virksomhet

5: Ikke sikker

2. Er det ansatte som er 60 år eller eldre i virksomheten?

1: Ja

2: Nei

HVIS NEI I SPM 2:

3. Har dere hatt ansatte som har vært 60 år eller eldre siden 2011?

1: Ja

2: Nei

HVIS 2 ELLER 3= JA

Nå skal vi spørre deg konkret om hvordan din virksomhet forholder seg til arbeidsmiljølovens bestemmelser om rett til redusert arbeidstid for dem over 62 år og retten til tilrettelagt arbeid under hensyn til alder, og til ferieloven, som gir den enkelte rett til en ekstra ferieuke fra fylte 60 år.



4. Først om retten til en ekstra ferieuke for ansatte over 60 år. Hvordan tas den ekstra ferieuken for dem over 60 år som regel ut i din virksomhet?

LES OPP 1-3

- 1: Samlet sammen med øvrig ferie
- 2: Samlet utenom øvrig ferie
- 3: Som enkelt dager i løpet av året
- 4: Det varierer
- 5: Vet ikke

HVIS 2 ELLER 3= JA

5. Hvor enig eller uenig er du i følgende utsagn om uttak av den ekstra ferieuken i din virksomhet?

a) Det medfører ingen ulemper for virksomheten at senioren tar ut den ekstra ferieuken sammenhengende som en hel uke

LES OPP 1-5

- 1: Helt enig
- 2: Ganske enig
- 3: Verken enig eller uenig
- 4: Ganske uenig
- 5: Helt uenig
- 6: Ikke sikker

b) Det medfører ingen ulemper for virksomheten at senioren tar ut den ekstra ferieuken som enkelt dager

LES OPP 1-5

- 1: Helt enig
- 2: Ganske enig
- 3: Verken enig eller uenig
- 4: Ganske uenig
- 5: Helt uenig
- 6: Ikke sikker

c) Det medfører ingen ulemper for andre ansatte at senioren tar ut den ekstra ferieuken sammenhengende som en hel uke

LES OPP 1-5

- 1: Helt enig
- 2: Ganske enig
- 3: Verken enig eller uenig
- 4: Ganske uenig
- 5: Helt uenig
- 6: Ikke sikker

d) Det medfører ingen ulemper for andre ansatte at senioren tar ut den ekstra ferieuken som enkelt dager

LES OPP 1-5

- 1: Helt enig
- 2: Ganske enig
- 3: Verken enig eller uenig
- 4: Ganske uenig
- 5: Helt uenig
- 6: Ikke sikker

INFOTEKST HVIS SPM 2=2 & SPM 3=2

Ifølge arbeidsmiljølovens bestemmelser har arbeidstakere over 60 år rett til en ekstra ferieuke.

ALLE

6. Er det etter din vurdering behov for en slik ordning med ekstra ferie fra fylte 60 år?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

6b) Bør aldersgrensen for en ekstra ferieuke være 60 år som i dag, eller bør den heves eller senkes?

- 1: Bør være som i dag
- 2: Bør heves
- 3: Bør senkes
- 4: Ikke sikker

HVIS ALDERSGRENSEN BØR HEVES ELLER SENKES

6c) Hva bør aldersgrensen for å få en ekstra ferieuke være?

NOTER ALDER  
99=IKKE SIKKER

ALLE

Så litt om retten arbeidsmiljøloven gir til redusert arbeidstid som følge av alder for de som er 62 år og eldre

HVIS 2 ELLER 3= JA

7. Er det noen i virksomheten som har fått redusert arbeidstid på grunn av alder siden begynnelsen på 2011?

(til intervjuer: 2011 er etter pensjonsreformen)

- 1: Ja
- 2: Nei

HVIS NEI I SPM 7

7b) Hva er årsaken til at ingen har fått redusert arbeidstid på grunn av alder?

Er det fordi...  
LES OPP 1-2

- 1: Ingen har bedt om redusert arbeidstid
- 2: Eller fordi virksomheten har sagt nei fordi det skaper for store ulemper
- 3: Ikke sikker/Ubesvart

HVIS JA I SPM 7

8. Hvordan har senioren flest i din virksomhet valgt å ta ut arbeidstidsreduksjonen siden 2011?

LES OPP 1-2

- 1: De fleste har valgt å ta ut arbeidstidsreduksjon over en kortere periode etter behov
- 2: De fleste har valgt å ta ut arbeidstidsreduksjon permanent i form av redusert stillingsprosent
- 3: Det varierer/Vanskelig å si

HVIS JA I SPM 7

9. På hvilke måter har virksomheten dekket opp for den reduserte arbeidstiden som senioren har tatt ut?

LES OPP 1-7 – FLERE SVAR MULIG

- 1: Den dekkes opp helt eller delvis med overtid for andre ansatte
- 2: Den dekkes ved å gi deltidsarbeidende i virksomheten økt stillingsprosent
- 3: Den dekkes ved å gi flere arbeidstakere faste stillinger
- 4: Den dekkes inn gjennom midlertidig ansatte eller leie av vikarer
- 5: Den dekkes inn gjennom nyansettelser
- 6: Det er ikke behov for å dekke opp for den
- 7: Annet \_\_\_
- 8: Ikke sikker

HVIS JA I SPM 7

10. I hvilken grad bidrar ordningen med arbeidstidsreduksjon for seniorer til ulemper for øvrige ansatte?

LES OPP 1-5

- 1: I stor grad
- 2: I noen grad
- 3: Verken stor eller liten grad
- 4: I liten grad
- 5: Ikke i det hele tatt
- 6: Ikke sikker

HVIS I STOR ELLER NOEN GRAD I SPM 10

- 10b) Har ordningen bidratt til konflikter mellom øvrige grupper av ansatte?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

ALLE

11. Mener du aldersgrensen på 62 år for å få arbeidstidsreduksjon bør være høyere enn i dag, lavere enn i dag eller bør den være som i dag?

- 1: Høyere
- 2: Lavere
- 3: Som nå
- 4: Det er ikke behov for en ordning som gir rett til redusert arbeidstid på grunn av alder
- 5: Vet ikke/usikker

Hva bør aldersgrensen være?  
NOTER ALDER  
99=IKKE SIKKER

Hva bør aldersgrensen være?  
NOTER ALDER  
99=IKKE SIKKER

ALLE

Så noen spørsmål om arbeidsmiljølovens bestemmelse om tilrettelagt arbeid på grunn av alder  
HVIS 2 ELLER 3=JA

12. Tilrettelegger virksomheten arbeid i dag for ansatte over 60 år?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Kjenner ikke til bestemmelsen

HVIS JA PÅ 12

13. Hvilke former for tilrettelegging benytter virksomheten?

FLERE SVAR MULIG

- 1: Vi tilrettelegger ved bruk av tekniske eller ergonomiske hjelpemidler
- 2: Vi tilrettelegger ved å gi andre arbeidsoppgaver
- 3: Vi legger til rette for å redusere arbeidstiden
- 4: Vi gir mulighet til å jobbe hjemmefra
- 5: Vi gir mulighet til mer fleksibel arbeidstid
- 6: Annet \_\_\_\_\_NOTER
- 7: Ikke sikker

HVIS 2 ELLER 3=JA

14. Har det siden 2011 vært fremmet krav eller ønsker fra ansatte om tilrettelegging som virksomheten ikke har etterkommet?

- 1: Ja, i noen tilfeller
- 2: Ja, mange tilfeller
- 3: Ja, alltid
- 4: Nei
- 5: Vet ikke/usikker

HVIS JA PÅ 14

15. Hva er hovedårsaken til at kravene eller ønskene ikke ble etterkommet?

FLERE SVAR MULIG

- 1: Vi manglet egnede, alternative oppgaver
- 2: Det fantes ikke egnede, tekniske hjelpemidler
- 3: Det lot seg ikke gjøre å etterkomme kravet om annen arbeidstid

- 4: Det ble for dyrt for virksomheten
- 5: Kravet ble ikke vurdert som reelt
- 6: Annet\_\_\_\_\_NOTER
- 7: Ikke sikker

HVIS 2 ELLER 3= JA

15. Ta stilling til følgende utsagn:

a) Ordningen med tilrettelagt arbeid fører til ulemper for øvrige ansatte

LES OPP 1-5

- 1: Helt enig
- 2: Ganske enig
- 3: Verken enig eller uenig
- 4: Ganske uenig
- 5: Helt uenig
- 6: Vet ikke/har ikke vært aktuelt

b) Ordningen med tilrettelagt arbeid fører til ekstrakostnader for virksomheten

LES OPP 1-5

- 1: Helt enig
- 2: Ganske enig
- 3: Verken enig eller uenig
- 4: Ganske uenig
- 5: Helt uenig
- 6: Vet ikke/har ikke vært aktuelt

c) Ordningen med tilrettelagt arbeid gir administrative utfordringer

LES OPP 1-5

- 1: Helt enig
- 2: Ganske enig
- 3: Verken enig eller uenig
- 4: Ganske uenig
- 5: Helt uenig
- 6: Vet ikke/har ikke vært aktuelt

d) Ordningen med tilrettelagt arbeid gir bemanningsutfordringer

LES OPP 1-5

- 1: Helt enig
- 2: Ganske enig
- 3: Verken enig eller uenig
- 4: Ganske uenig
- 5: Helt uenig
- 6: Vet ikke/har ikke vært aktuelt

e) Ordningen med tilrettelagt arbeid gjør det vanskelig å prioritere mellom ulike grupper av ansatte som har behov for tilrettelagt arbeid

LES OPP 1-5

- 1: Helt enig
- 2: Ganske enig
- 3: Verken enig eller uenig
- 4: Ganske uenig
- 5: Helt uenig
- 6: Vet ikke/har ikke vært aktuelt

HVIS 2 ELLER 3= JA

16. Ta stilling til følgende utsagn:

a) Rett til ekstra ferieuke ved 60 år har bidratt til at ansatte har pensjonert seg senere enn de ellers ville gjort i vår virksomhet

LES OPP 1-5

- 1: Helt enig
- 2: Ganske enig
- 3: Verken enig eller uenig
- 4: Ganske uenig
- 5: Helt uenig
- 6: Vet ikke/har ikke vært aktuelt

b) Rett til redusert arbeidstid ved fylte 62 år har bidratt til at ansatte har pensjonert seg senere enn de ellers ville gjort i vår virksomhet

LES OPP 1-5

- 1: Helt enig
- 2: Ganske enig
- 3: Verken enig eller uenig
- 4: Ganske uenig
- 5: Helt uenig
- 6: Vet ikke/har ikke vært aktuelt

c) Rett til tilrettelagt arbeid på grunn av alder har bidratt til at ansatte har pensjonert seg senere enn de ellers ville gjort i vår virksomhet

LES OPP 1-5

- 1: Helt enig
- 2: Ganske enig
- 3: Verken enig eller uenig
- 4: Ganske uenig
- 5: Helt uenig
- 6: Vet ikke/har ikke vært aktuelt

d) Sett under ett har særordningene for seniorer bidratt til at ansatte har pensjonert seg senere enn de ellers ville gjort i vår virksomhet

LES OPP 1-5

- 1: Helt enig
- 2: Ganske enig
- 3: Verken enig eller uenig
- 4: Ganske uenig
- 5: Helt uenig
- 6: Vet ikke/har ikke vært aktuelt

ALLE

17. Ta stilling til følgende utsagn om virksomhetens vilje til å ansette arbeidstakere over 50 år.

a) Ordningen med en ekstra ferieuke fra fylte 62 år bidrar til at virksomheten er mer restriktiv med å ansette eldre arbeidstakere

LES OPP 1-5

- 1: Helt enig
- 2: Ganske enig
- 3: Verken enig eller uenig
- 4: Ganske uenig
- 5: Helt uenig
- 6: Vet ikke/har ikke vært aktuelt

b) Ordningen med rett til redusert arbeidstid på grunn av alder bidrar til at virksomheten er mer restriktiv med å ansette eldre arbeidstakere

LES OPP 1-5

- 1: Helt enig
- 2: Ganske enig
- 3: Verken enig eller uenig
- 4: Ganske uenig
- 5: Helt uenig
- 6: Vet ikke/har ikke vært aktuelt

c) Ordningen med rett til tilrettelegging på grunn av alder bidrar til at virksomheten er mer restriktiv med å ansette eldre arbeidstakere

LES OPP 1-5

- 1: Helt enig
- 2: Ganske enig
- 3: Verken enig eller uenig
- 4: Ganske uenig
- 5: Helt uenig
- 6: Vet ikke/har ikke vært aktuelt

d) Sett under ett bidrar særordningene for seniorer til at virksomheten er mer restriktiv med å ansette eldre arbeidstakere

LES OPP 1-5

- 1: Helt enig
- 2: Ganske enig
- 3: Verken enig eller uenig
- 4: Ganske uenig
- 5: Helt uenig
- 6: Vet ikke/har ikke vært aktuelt

HVIS 2 ELLER 3= JA

18. Ta stilling til følgende utsagn om de nevnte særordningene for eldre.

a) Ordningen med ekstra ferieuke har, eller kan føre til at eldre velges ut i nedbemanningsprosesser i min virksomhet

LES OPP 1-5

- 1: Helt enig
- 2: Ganske enig
- 3: Verken enig eller uenig
- 4: Ganske uenig
- 5: Helt uenig
- 6: Vet ikke/har ikke vært aktuelt

b) Ordningen med rett til redusert arbeidstid på grunn av alder har, eller kan føre til at eldre velges ut i nedbemanningsprosesser i min virksomhet

LES OPP 1-5

- 1: Helt enig
- 2: Ganske enig
- 3: Verken enig eller uenig
- 4: Ganske uenig
- 5: Helt uenig
- 6: Vet ikke/har ikke vært aktuelt

c) Ordningen med rett til tilrettelegging for eldre har eller kan føre til at eldre velges ut i nedbemanningsprosesser i min virksomhet

LES OPP 1-5

- 1: Helt enig
- 2: Ganske enig
- 3: Verken enig eller uenig
- 4: Ganske uenig
- 5: Helt uenig
- 6: Vet ikke/har ikke vært aktuelt



d) Sett under ett har, eller kan særordningene for seniorer føre til at eldre velges ut i nedbemanningsprosesser i min virksomhet

LES OPP 1-5

- 1: Helt enig
- 2: Ganske enig
- 3: Verken enig eller uenig
- 4: Ganske uenig
- 5: Helt uenig
- 6: Vet ikke/har ikke vært aktuelt

HVIS PRIVAT SEKTOR/IKKE SIKKER I SPM 1

Til slutt skal jeg stille noen spørsmål om bedriftsinterne aldersgrenser. Aldersgrensen i arbeidsmiljøloven ble hevet fra 70 år til 72 år, og nedre grense for bedriftsinterne aldersgrenser ble hevet fra 67 år til 70 år fra første juli 2015.

19. Har virksomheten en bedriftsintern aldersgrense?

I tilfelle, hvor lenge har dere hatt en slik aldersgrense?

LES OPP 1-3

- 1: Vi har hatt det i mange år
- 2: Den ble innført i tiden (like) før første juli 2015
- 3: Den ble innført etter første juli 2015
- 4: Nei, ingen bedriftsintern aldersgrense

HVIS NEI PÅ SPM 19

19b) Har virksomheten planer om å innføre en bedriftsintern aldersgrense

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

HVIS 19= 1, 2 ELLER 3

20. Hva er virksomhetens bedriftsinterne aldersgrense?

NOTER ALDERSGRENSE

HVIS LAVERE ENN 72 ÅR PÅ SPØRSMÅL 20

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

FLERE SVAR MULIG

- 1: Vi ønsker å styre personalpolitikken mest mulig selv
- 2: Kostnadene ved å ha eldre arbeidstakere ansatt er høye
- 3: Mange av virksomhetens arbeidsoppgaver er uegnet for eldre arbeidstakere
- 4: Det er svært få som har ønsket å fortsette etter fylte 67 år hos oss
- 5: «Alle andre» har lavere aldersgrense enn 72 år
- 6: Annet \_\_\_\_\_NOTER
- 7: Ikke sikker

HVIS 2 ELLER 3 og 19 (1,2 eller 3)

22. Hvor godt stemmer følgende påstand:

Reglene om konsekvent praktisering av bedriftsinterne aldersgrenser hvor alle må sies opp ved aldersgrensen vil kunne medføre at vår virksomhet vil...

a) si opp enkeltansatte vi ønsker å beholde

LES OPP 1-5

- 1: Stemmer svært godt
- 2: Stemmer ganske godt
- 3: Stemmer verken godt eller dårlig
- 4: Stemmer ganske dårlig
- 5: Stemmer svært dårlig
- 6: Ikke sikker

(Reglene om konsekvent praktisering av bedriftsinterne aldersgrenser hvor alle må sies opp ved aldersgrensen vil kunne medføre at vår virksomhet vil...)

b) si opp enkeltansatte som ønsker å jobbe lengre

LES OPP 1-5

- 1: Stemmer svært godt
- 2: Stemmer ganske godt
- 3: Stemmer verken godt eller dårlig
- 4: Stemmer ganske dårlig
- 5: Stemmer svært dårlig
- 6: Ikke sikker

HVIS 2 ELLER 3 OG 19 (4)

23. Hvor godt stemmer følgende påstand:

Reglene om konsekvent praktisering av bedriftsinterne aldersgrenser hvor alle må sies opp ved aldersgrensen, om vi hadde hatt bedriftsintern aldersgrense, ville kunne medført at vår virksomhet ville...

a) sagt opp enkeltansatte vi ønsker å beholde

LES OPP 1-5

- 1: Stemmer svært godt
- 2: Stemmer ganske godt
- 3: Stemmer verken godt eller dårlig
- 4: Stemmer ganske dårlig
- 5: Stemmer svært dårlig
- 6: Ikke sikker

(Reglene om konsekvent praktisering av bedriftsinterne aldersgrenser hvor alle må sies opp ved aldersgrensen, om vi hadde hatt bedriftsintern aldersgrense, ville kunne medført at vår virksomhet ville...)

b) sagt opp enkeltansatte som ønsker å jobbe lengre

LES OPP 1-5

- 1: Stemmer svært godt
- 2: Stemmer ganske godt
- 3: Stemmer verken godt eller dårlig
- 4: Stemmer ganske dårlig
- 5: Stemmer svært dårlig
- 6: Ikke sikker

TEKST LESES OPP HVIS 1= 2, 3, 4:

Nå skal jeg stille et spørsmål om aldersgrenser i arbeidsmiljøloven. Aldersgrensen i arbeidsmiljøloven ble hevet fra 70 år til 72 år i juli 2015.

ALLE

24. I hvilken grad påvirker endringene i oppsigelsesvernet i arbeidsmiljøloven til 72 år virksomhetens rekruttering av eldre arbeidstakere?

LES OPP 1-5

- 1: I stor grad
- 2: I noen grad
- 3: Verken stor eller liten grad
- 4: I liten grad
- 5: Ikke i det hele tatt
- 6: Ikke sikker

ALLE

25. Helt til slutt, synes du det er behov for å tilpasse og endre regelverket for særordningene for seniorer, og hva bør i så fall endres?

- 1: svar\_\_\_\_NOTER
- 2: Nei, ikke sikker

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

# Vedlegg 3 Spørreskjema arbeidstakere 60–70 år

17. MARS - 15. APRIL 2016

## INTRO:

God kveld, mitt navn er \*? AGENTNAME, og jeg ringer fra Respons Analyse. I samarbeid med Fafo gjennomfører vi en undersøkelse blant personer i alderen 60–70 år (fyller 60 år i år). Er du eller noen i din husstand i denne kategorien?

HVIS VEDKOMMENDE ER I MÅLGRUPPEN/DU FÅR SNAKKE MED EN SOM ER I MÅLGRUPPEN

Kunne du tenke deg å svare på noen spørsmål. Undersøkelsen gjøres på oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet, og vil ta ca. 7 minutter.

1b. Hvilket år er du født?

HVIS < 1946 → 999

HVIS > 1956 → 999

999. Da beklager jeg, men siden denne undersøkelsen retter seg mot de som er i arbeid og er i alderen 60–70 år, så er du utenfor den gruppen vi skal intervju. Tusen takk for at du ville svare, og ha en god kveld videre.

1a. Er du i arbeid på heltid eller deltid og ansatt i en virksomhet?

1: Ja

2: Nei → 999

2. Har du hatt fødselsdag i år, eller har du fødselsdag senere på året?

1: Ja, har hatt fødselsdag

2: Nei, har senere i år

3. Er du enslig eller gift/samboer?

1: Enslig

2: Gift/samboer

3: UBESVART

I undersøkelsen er vi interessert i deg som ansatt arbeidstaker, og vi ber deg derfor svare på spørsmålene knyttet til arbeidsplassen hvor du er ansatt.

4. Tilhører virksomheten du arbeider i...

LES OPP 1-4

1: Privat sektor

2: Statlig sektor

3: Kommunal eller fylkeskommunal sektor

4: Fristilt offentlig virksomhet

5: Ikke sikker

5. Hvor mange timer arbeider du vanligvis per uke, alt i alt?

NOTER ANTALL TIMER

99=IKKE SIKKER

6. Kombinerer du jobb med hel eller delvis pensjon?

1: Ja

2: Nei

3: Ikke sikker

Fra og med det året en fyller 60 år har arbeidstakere rett til en ekstra ferieuke.

7. Benyttet du deg av muligheten til å ta ut den ekstra ferieuken i 2015?

- 1: Ja
- 2: NEI → 11
- 3: IKKE SIKKER → 11

8. Hvordan valgte du å ta ut den ekstra ferieuken i 2015?

LES OPP 1-3

- 1: Samlet sammen med øvrig ferie
- 2: Samlet utenom øvrig ferie
- 3: Som enkeltdager i løpet av året
- 4: Annet
- 5: Ikke sikker

9. Kunne du selv bestemme når ferieuken skulle tas ut i 2015, eller var det arbeidsgiver som bestemte?

- 1: Jeg bestemte selv
- 2: Arbeidsgiver bestemte
- 3: Jeg og arbeidsgiver bestemte det sammen
- 4: Ikke sikker

10. Hvor viktig vil du si det er for deg å selv kunne bestemme når du skal ta ut den ekstra ferieuken?

- 1: Svært viktig
- 2: Ganske viktig
- 3: Verken viktig eller uviktig
- 4: Ganske uviktig
- 5: Helt uviktig
- 6: Ikke sikker

11. Bør aldersgrensen for en ekstra ferieuke være 60 år som i dag, eller bør den heves eller senkes?

- 1: Bør være som i dag
- 2: Bør heves
- 3: Bør reduseres
- 4: Ikke sikker

HVIS ALDERSGRENSEN BØR HEVES ELLER SENKES

13) Hva bør aldersgrensen for å få en ekstra ferieuke være?

NOTER ALDER

99=IKKE SIKKER

Så skal jeg stille deg noen spørsmål om retten til redusert arbeidstid.

14. Kjenner du til at arbeidsmiljøloven gir den enkelte rett til redusert arbeidstid fra fylte 62 år?

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

HVIS ALDER < 62 → 25

HVIS 62 ÅR OG ELDRE

19. Har du redusert arbeidstiden etter at du fylte 62 år?

- 1: Ja
- 2: Nei → 23

HVIS JA PÅ SPM 19

20. Omtrent hvor mange prosent har du redusert arbeidstiden din med?

NOTER PROSENTANDEL  
99=IKKE SIKKER

HVIS JA PÅ SPM 19

21. Hvordan valgte du å ta ut den reduserte arbeidstiden?

- 1: Kortere arbeidsdager
- 2: Kortere arbeidsuker
- 3: Lengre friperioder
- 4: Annet \_\_\_\_\_
- 5: UBESVART

22. Hvilken betydning har følgende forhold for at du har redusert arbeidstiden?

a) Ønsket mer fritid

LES OPP 1-4

- 1: Stor betydning
- 2: Noe betydning
- 3: Liten betydning
- 4: Ingen betydning
- 5: Ikke sikker

b) Arbeidet er fysisk eller psykisk belastende

LES OPP 1-4

- 1: Stor betydning
- 2: Noe betydning
- 3: Liten betydning
- 4: Ingen betydning
- 5: Ikke sikker

c) Fikk ikke tilrettelagt arbeidet slik jeg har behov for

LES OPP 1-4

- 1: Stor betydning
- 2: Noe betydning
- 3: Liten betydning
- 4: Ingen betydning
- 5: Ikke sikker

d) For å kunne holde ut lenger i jobben

LES OPP 1-4

- 1: Stor betydning
- 2: Noe betydning
- 3: Liten betydning
- 4: Ingen betydning
- 5: Ikke sikker

c) Arbeidsgiver har ønsket/bedt om det

LES OPP 1-4

- 1: Stor betydning
- 2: Noe betydning
- 3: Liten betydning
- 4: Ingen betydning
- 5: Ikke sikker

f) Ved å kombinere pensjon og jobb kan jeg oppnå den samlede inntekten jeg har behov for

LES OPP 1-4

- 1: Stor betydning
- 2: Noe betydning
- 3: Liten betydning
- 4: Ingen betydning
- 5: Ikke sikker

HVIS GIFT/SAMBOENDE

g) Den jeg bor sammen med ønsker det

LES OPP 1-4

- 1: Stor betydning
- 2: Noe betydning
- 3: Liten betydning
- 4: Ingen betydning
- 5: Ikke sikker

h) Har redusert helse/føler meg litt sliten

LES OPP 1-4

- 1: Stor betydning
- 2: Noe betydning
- 3: Liten betydning
- 4: Ingen betydning
- 5: Ikke sikker

HVIS NEI I SPM 19

23. Hvilken betydning har følgende forhold for at du ikke har redusert arbeidstiden?

a) Ønsker ikke mer fritid

LES OPP 1-4

- 1: Stor betydning
- 2: Noe betydning
- 3: Liten betydning
- 4: Ingen betydning
- 5: Ikke sikker

b) Arbeidet er ikke fysisk eller psykisk belastende

LES OPP 1-4

- 1: Stor betydning
- 2: Noe betydning
- 3: Liten betydning
- 4: Ingen betydning
- 5: Ikke sikker

c) Har fått tilrettelagt arbeidet slik jeg har behov for

LES OPP 1-4

- 1: Stor betydning
- 2: Noe betydning
- 3: Liten betydning
- 4: Ingen betydning
- 5: Ikke sikker

d) Klarer fint å arbeide like mye som før selv om jeg er blitt senior

LES OPP 1-4

- 1: Stor betydning
- 2: Noe betydning
- 3: Liten betydning
- 4: Ingen betydning
- 5: Ikke sikker

e) Har behov for en bestemt samlet inntekt, og da må jeg jobbe like mye som før

LES OPP 1-4

- 1: Stor betydning
- 2: Noe betydning
- 3: Liten betydning
- 4: Ingen betydning
- 5: Ikke sikker

f) Arbeidsgiver ønsker at jeg skal jobbe full tid

LES OPP 1-4

- 1: Stor betydning
- 2: Noe betydning
- 3: Liten betydning
- 4: Ingen betydning
- 5: Ikke sikker

g) Den jeg bor sammen med ønsker ikke at jeg gjør det

LES OPP 1-4

- 1: Stor betydning
- 2: Noe betydning
- 3: Liten betydning
- 4: Ingen betydning
- 5: Ikke sikker

h) Har ikke redusert helse/føler meg ikke litt sliten

LES OPP 1-4

- 1: Stor betydning
- 2: Noe betydning
- 3: Liten betydning
- 4: Ingen betydning
- 5: Ikke sikker

HVIS JA PÅ SPM 19

24. Vi du si at den reduserte arbeidstiden gjør det vanskeligere eller lettere for deg enn tidligere å følge med på de faglige og tekniske endringene som skjer på jobben, eller har det ingen betydning?



- 1: Lettere
- 2: Vanskeligere
- 3: Den reduserte arbeidstiden har ingen betydning
- 4: Vet ikke/usikker

25. I dag er aldersgrensen 62 år for å ha rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven. Synes du at denne aldersgrensen bør heves, senkes, eller være som nå?

- 1: Heves
- 2: Senkes
- 3: Være som nå
- 4: Usikker/vet ikke

HVIS HEVES ELLER SENKES I SPM 25

Hva bør aldersgrensen være?

NOTER ALDER

99=IKKE SIKKER

Nå ønsker vi å stille deg noen spørsmål om arbeidsmiljølovens bestemmelser som gir rett til tilrettelagt arbeid for eldre.

26. Har du fått arbeidet tilrettelagt på grunn av din alder?

- 1: Ja
- 2: Nei

HVIS JA PÅ SPM 26

27. Hvilke former for tilrettelegging dreier det seg om?

FLERE SVAR MULIG

- 1: Skiftet stilling/endret på arbeidsoppgaver
- 2: Mer fleksibel arbeidstid
- 3: Endret arbeidstidspunktene (endringer i forhold til natt/helg)
- 4: Redusert arbeidstid
- 5: Mulighet til å jobbe hjemmefra
- 6: Lettere arbeid
- 7: Tilgang til enkelte tekniske eller ergonomiske hjelpemidler
- 8: Annet \_\_\_\_
- 9: Ikke sikker/UBESVART

HVIS JA PÅ SPM 26

28. Hvem tok initiativet til at ditt arbeid skulle tilrettelegges?

FLERE SVAR MULIG

- 1: Jeg selv
- 2: Familien
- 3: Arbeidskolleger
- 4: Arbeidsgiver
- 5: Fastlegen
- 6: Bedriftshelsetjenesten
- 7: Andre \_\_\_\_NOTER
- 8: IKKE SIKKER

29. Hvilken betydning har de tre særordningene; rett til ekstra ferieuke, rett til redusert arbeidstid og rett til tilrettelegging på grunn av alder for din motivasjon eller din beslutning om å stå lenger i arbeid?

a) Rett til ekstra ferieuke fra 60 år

LES OPP 1-4

- 1: Stor betydning
- 2: Noe betydning
- 3: Liten betydning
- 4: Ingen betydning
- 5: Ikke sikker

b) Rett til redusert arbeidstid fra 62 år

LES OPP 1-4

- 1: Stor betydning
- 2: Noe betydning
- 3: Liten betydning
- 4: Ingen betydning
- 5: Ikke sikker

c) Rett til tilrettelegging på grunn av alder

LES OPP 1-4

- 1: Stor betydning
- 2: Noe betydning
- 3: Liten betydning
- 4: Ingen betydning
- 5: Ikke sikker

30. Hva er din høyeste fullførte utdanning?

- 1: Grunnskole, folkeskole
- 2: Videregående skole
- 3: Universitet eller høyskole lavere grad
- 4: Universitet eller høyskole høyere grad

31. Hvilken bransje/næring/type virksomhet jobber du i?

- 1: Jordbruk, skogbruk, fiske
- 2: Bygg og anlegg, elektrisitet og kraft
- 3: Undervisning og forskning
- 4: Olje/industri
- 5: Overnattings- og serveringsvirksomhet
- 6: Varehandel
- 7: Helsetjenester
- 8: Sosialtjenester
- 9: Transport
- 10: Annet\_\_NOTER
- 11: IKKE SIKKER/UBESVART

32. Kan du anslå antall ansatte der du jobber?

NOTER OMTRENT ANTALL ANSATTE  
9999=IKKE SIKKER

33. Registrer kjønn

- 1: Mann
- 2: Kvinne

34. Takk for at du deltok i undersøkelsen.



# Aldersgrenser for oppsigelse og særordninger for eldre i arbeidslivet

Denne rapporten tar opp bruken og virkningen av tre særordninger: retten til ekstra ferieuke fra man fyller 60 år, retten til redusert arbeidstid fra 62 år og retten til tilrettelagt arbeid på grunn av alder. Datagrunnlaget er to spørreundersøkelser foretatt i 2016; blant virksomhetsledere og blant arbeidstakere 60–70 år. I tillegg tar rapporten opp aldersgrenser i arbeidsmiljøloven generelt og bedriftsinterne aldersgrenser spesielt. Den generelle aldersgrensen i arbeidsmiljøloven ble hevet fra 70 til 72 år den 1. juli 2015, og det ble samtidig innført en laveste grense på 70 år for bedriftsinterne aldersgrenser. Følgende spørsmål blir stilt:

- Hvordan tilpasser virksomhetene seg de nye reglene i arbeidsmiljøloven?
- I hvilken grad brukes særordningene for seniorer?
- Hva er virkningen av – og holdningene til – særordninger for seniorer?
- Er det behov for å endre regelverket for særordningene?



**Fafo**  
Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-rapport 2016:22  
ISBN 978-82-324-0305-9  
ISSN 0801-6143  
Bestillingsnr. 20584