

Tove Midtsundstad

## **Seniorpolitikk i staten**

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

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



Tove Midtsundstad

## **Seniorpolitikk i staten**

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

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

© Fafo 2003  
ISSN 0804-5135

# Innhold

Forord .....	5
<b>Innledning .....</b>	<b>7</b>
Data .....	8
<b>Del 1 Seniorpolitikk og tiltaksspekter .....</b>	<b>9</b>
Tiltak overfor eldre arbeidstakere .....	9
Seniorpolitiske tiltak .....	10
Ulike typer av tiltak .....	11
Tiltak overfor langtidssykmeldte og yrkeshemmede .....	15
Hvilke tiltak mener arbeidsgiver vil være effektive? .....	16
Hvordan forklarer arbeidstakerne selv sin avgang, og hvilke tiltak har de mest tro på? .....	18
<b>Del 2 Holdninger og erfaringer hos arbeidsgivere og arbeidstakere .....</b>	<b>21</b>
Arbeidsgivernes erfaringer med eldre arbeidstakere .....	21
Erfaringsforskjeller mellom virksomhetsområder .....	23
Eldre arbeidstakeres erfaring med arbeidsplassen .....	24
Aldersdiskriminering .....	25
Kort om arbeidsbelastninger og forholdet til ledere og kollegaer .....	28
Omstilling og eldre arbeidstakere .....	30
<b>Oppsummering .....</b>	<b>33</b>
De fleste statlige arbeidsplasser har seniortiltak .....	33
Tiltakene avviker fra dem arbeidstakerne ønsker seg .....	33
Positive til eldre .....	34
Overraskende mange har opplevd aldersdiskriminering .....	34
Lederne – alfa og omega ? .....	35
Litteratur .....	36
Vedlegg 1 Grupperinger av virksomheter og etater .....	37



## Forord

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

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

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

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

Oslo, juni 2003

Tove Midtsundstad  
Prosjektkoordinator



# Innledning

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

Vi vet likevel lite om hvilke tiltak som kan være effektive virkemidler for å forlenge yrkeskarrieren blant statsansatte og forhindre utstøting av eldre arbeidstakere. Vi har derfor gjennomført en større studie av tidligpensjoneringsproblematikken og seniorutfordringen i staten på oppdrag fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet for å få et grep om «hvor skoen trykker» og hva som kan være egnede måter å håndtere tidligpensjonsutfordringene på. Dette notatet gir en første oversikt over personalpolitikken overfor eldre arbeidstakere og tiltaksbruken, slik den var i 2002. Vi redegjør også kort for arbeidstakernes opplevelse av arbeidsmiljø og aldersdiskriminering, samt deres vurdering av ulike seniortiltak. Fafo vil senere utgi en rapport som gir en bredere analyse av årsakene til tidligpensjoneringen blant statsansatte, hvor vi blant annet ser avgangen i sammenheng med arbeidsmiljø, opplevd diskriminering, ledelsens holdninger til eldre, eldres omstillingserfaring og – ikke minst – virksomhetenes tiltaksbruk, i tillegg til klassiske «pull»- og «push»-faktorer som trekk ved pensjonssystemet, familiære rammebetingelser samt den enkeltes helse, økonomiske situasjon og yrkes- og utdanningsløp (Midtsundstad 2003b).

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

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

<sup>1</sup> Det er her tatt hensyn til at noen går av med delpensjon.

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

## Data

Dataene som refereres er hentet fra to surveyer Fafo har gjennomført for Arbeids- og administrasjonsdepartementet om tidligpensjonering og seniorpolitikk i staten. Hovedsurveyen kartlegger eldre arbeidstakeres pensjoneringsmønster og årsaker til tidlig avgang med utgangspunkt i en undersøkelse blant 1800 tidligere og nåværende arbeidstakere. Svarene som i hovedsak refereres i dette notatet baserer seg, derimot, på telefonintervju med de personalansvarlige i de statlige virksomhetene disse arbeidstakerne har vært eller er ansatt i, med unntak for ansatte i politi og forsvar.<sup>3</sup> Arbeidstakerutvalget derimot, omfatter alle arbeidstakergruppene.

Personalledersurveyen dekker dermed arbeidsplassene til et representativt utvalg på 1155 nåværende og tidligere statsansatte mellom 59 og 65 år, som alle var i arbeid i staten som 55-åring.<sup>4</sup> Utvalget er slik sett representativt for statlige virksomheter som har hatt eldre arbeidstakere ansatt i løpet av det siste tiåret.

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

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

<sup>4</sup> Svarene er derfor veid, da flere av arbeidstakerne kan ha samme arbeidsgiver (personalansvarlige).

## Del 1 Seniorpolitikk og tiltaksspekter

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

IA-avtalens tre hovedmål er å redusere sykefraværet, øke integreringen av yrkeshemmede og øke den forventede pensjoneringsalderen. For å oppnå dette ønsker en gjennom samarbeidsavtaler på den enkelte virksomhet å dels pålegge og dels oppmuntre til iverksetting av særskilte tiltak overfor henholdsvis sykmeldte, eldre, yrkeshemmede og personer med redusert funksjonsevne. Siden IA-avtalene i de fleste statlige virksomheter var av relativt ny dato, eller ennå ikke var implementert, da vi gjennomførte våre telefonintervju høsten 2002, har vi ikke hatt som hovedmål å kartlegge mulige virkninger av avtalen. Målet var heller å kartlegge om og i hvilken utstrekning virksomhetene allerede hadde etablert tiltak overfor de nevnte gruppene – det vil si uavhengig av IA-avtalen – og hvilke tiltak dette i hovedsak dreide seg om. Denne studien fokuserte hovedsakelig på tiltak overfor eldre arbeidstakere, men vi har også spurt virksomhetene om de hadde tiltak rettet mot langtidssykmeldte og personer med redusert funksjonsevne. Slike tiltak er ikke seniortiltak, men vil også være relevante for mange eldre arbeidstakere. I tillegg kan utbredelsen av slike tiltak kunne si noe om virksomhetens generelle bevissthet omkring helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeid), og behovet for forebygging og tilrettelegging for grupper av ansatte.

### Tiltak overfor eldre arbeidstakere

I dette notatet er seniorpolitikk definert som alle former for tiltak eller virkemidler arbeidsgiver benytter seg av i den hensikt å forebygge tidligpensjonering og tidlig avgang blant sine arbeidstakere. Vi har valgt å skille mellom tre hovedformer for tiltak: Forebyggende tiltak, tilretteleggingstiltak og attraksjonstiltak. *Forebyggende tiltak* eller *utviklingstiltak* som tar sikte på å forebygge helseskader, eller tap av arbeidsevne og/eller arbeidsmotivasjon. Slike tiltak omfatter blant annet tilbud om etter- og videreutdanning for å opprettholde kompetansen, og tiltak som er innrettet mot å bevare den enkeltes fysiske og psykiske arbeidsevne og motivasjon, som for eksempel trim i arbeidstiden, hospitering, jobbrotasjon og tilbud om andre og mer utfordrende arbeidsoppgaver. I utgangspunktet kan det være vanskelig å skille disse formene for tiltak fra virksomhetenes generelle forebyggende arbeidsmiljøtiltak. *Tilretteleggingstiltak* er derimot tiltak som tar sikte på å bøte på de helseskadene eller svekkelsene av arbeidsevnen som eventuelt har funnet sted, slik at den enkelte,

til tross for sin reduserte arbeidsevne, har mulighet til å fortsette i arbeid. Det kan dreie seg om tilbud om lettere og/eller mindre krevende arbeid, kortere eller mer fleksibel arbeidstid, mulighet til å jobbe hjemmefra, mulighet til å ta ut delpensjon og lignende. I tillegg har vi tiltak som tar sikte på å gjøre arbeidet mer attraktivt ved å gjøre det mer lønnsomt å jobbe lenger eller ved å gjøre det lettere å kombinere ønsket om mer fritid med fortsatt arbeid. Vi har kalt disse for *attraksjonstiltak*. Til tiltak som kan øke lønnsomheten ved arbeid framfor fritid hører for eksempel ekstra lønn eller pensjon hvis en står lenger i jobb, eller redusert pensjon hvis en går av tidlig. Til denne gruppa hører også tiltak som fleksibel delpensjon, mulighet for ta ut lengre perioder med permisjon uten lønn og tilbud om ekstra feriedager, samt ulike typer av stipendieordninger. Enkelte av tiltakene vil også være delvis overlappende med det vi har kalt forebyggende tiltak. Det dreier seg særlig om motivasjonstiltak av typen tilbud om nye og mer utfordrende arbeidsoppgaver eller etter og videreutdanning.

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

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

### **Seniorpolitiske tiltak**

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

<sup>5</sup> Vi har ikke spurt arbeidstakerne om de kan oppgi hvilke tiltak deres virksomhet tilbyr, da det er tvilsomt om de vil ha en komplett oversikt over dette, annet enn for de tilbudene de selv måtte ha fått eller blitt tilbudt. Svakheten ved å spørre bare arbeidsgiver eller personalleder er selvfølgelig at disse kan overdrive tiltaksbredden, eller de kan nevne alle tiltakene de i prinsippet har mulighet til å anvende uten at dette betyr at de aktivt anvender dem. Det finnes likevel få alternative måter å få en samlet oversikt på.

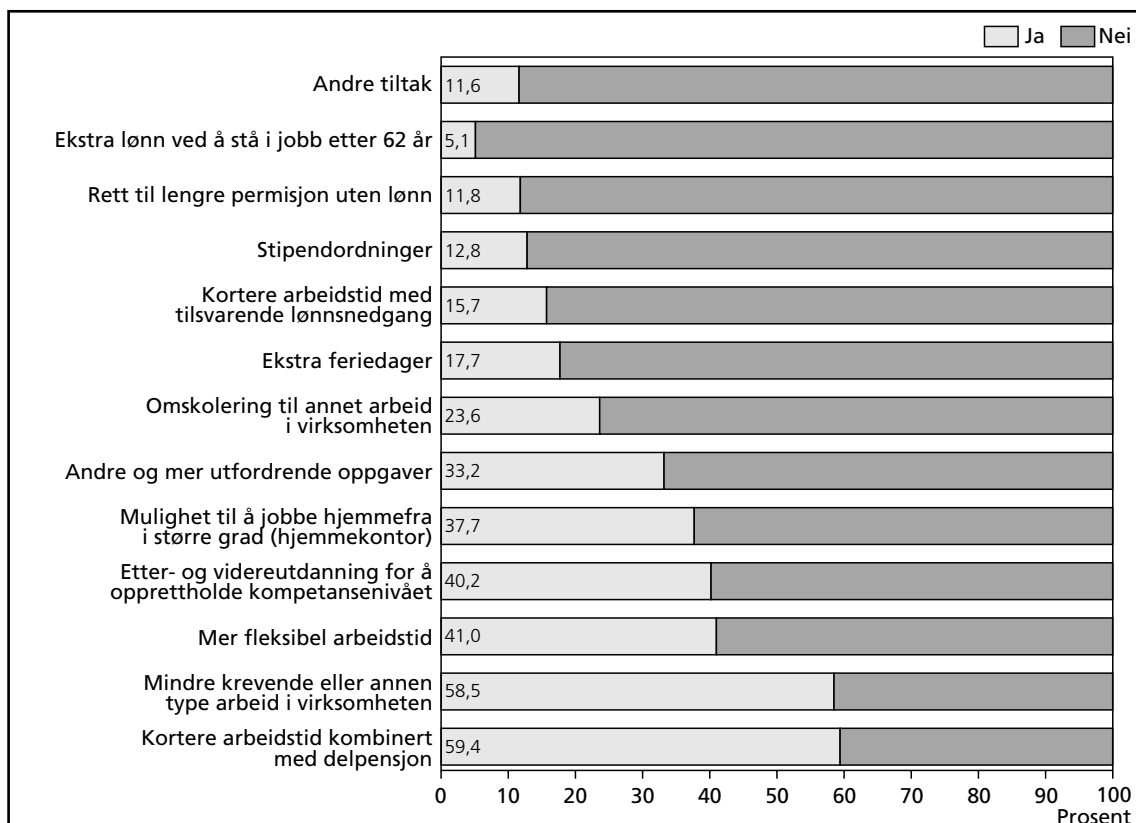
Ikke uventet er det de største virksomhetene som oppgir å ha det bredeste spekteret av tiltak. Dette kan enten bety at de har mer ressurser tilgjengelig til å utforme og håndheve en aktiv personalpolitikk overfor sine seniorer, eller det kan skyldes at de har hatt flere eksempler å ta av og derfor flere tiltak å nevne, da de rett og slett har flere arbeidstakere i de aktuelle aldersgruppene og behovet derfor har meldt seg noe oftere.

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

### Ulike typer av tiltak

Figur 1 viser at de statlige arbeidsplassene i første rekke tilbyr eldre arbeidstakere fleksible arbeidstidsløsninger, som delpensjon eller fleksibel arbeidstid, eller de tilbyr arbeidstakerne overgang til mindre krevende arbeid. Førstnevnte kan både oppfattes som et forebyggende tiltak, et tilretteleggingstiltak og et attraksjonstiltak, mens sistnevnte vil være et typisk

Figur 1 Andelen av eldre arbeidstakere som jobber i en virksomhet som har følgende tiltak overfor eldre arbeidstakere. Svarene er basert på opplysninger fra deres personalledere. N=303 personalansvarlige, som dekker et representativt utvalg på 1155 eldre arbeidstakere i staten i 2002.



tilretteleggingstiltak for dem som allerede har helseplager eller redusert arbeidsevne. Nedfor tar vi for oss de ulike tiltaksformene mer i detalj.

### **Delvis pensjonering**

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

I utgangspunktet kan det derfor virke selvsagt at arbeidsgiver oppgir at eldre arbeidstakere i staten, som jo omfattes av AFP-ordningen, gis mulighet til å kombinere arbeid og pensjon, men å ta ut delvis AFP er ingen rettighet for arbeidstakere over 62 år som er omfattet av AFP-ordningen. Det er bare mulig å velge en delpensjonsløsning hvis arbeidsgiver godtar det. Oversikt over uttak av delpensjon tyder på at svært mange statsansatte gis en slik mulighet. I 2000 valgte rundt halvparten av dem som gikk av med AFP 62 år gamle delpensjon, og rundt 30 prosent av dem som gikk av med AFP det året. Uttak av delpensjon er likevel ingen entydig indikator på hvorvidt arbeidsgiver stiller seg positiv til delpensjonsløsninger, da mange kan velge full pensjon selv om de gis en slik mulighet.

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

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

Sammenlignet med privat sektor kan dermed staten som arbeidsgiver virke langt mer fleksible enn arbeidsgivere i privat sektor. Det er i alle fall ikke grunn til å tro at det er flere statsansatte enn ansatte i privat sektor som ønsker en delpensjonsløsning i utgangspunktet, gitt samme utdanning og yrkesstatus. Deler av fleksibiliteten i staten kan imidlertid skyldes type arbeid. Det kan hevdes at undervisning og forskning – eller si saksbehandling – lettere lar seg kombinere med deltid og fleksible pensjonsløsninger enn for eksempel arbeid i prosessindustrien. Andre vil tvert om hevde at lite bruk av delpensjonsløsninger i

LO og NHO-området heller skyldes negative holdninger til deltidsarbeid i den tradisjonelle mannsdominerte industrisektoren. Her har arbeid for de fleste vært ensbetydende med heltidsarbeid. Ser vi det slik, kan staten og arbeidstakerne i staten dermed rett og slett ha vært mer positivt innstilt til delpensjonsløsninger, og dermed kanskje også mer innstilt på å få til dette i praksis. Bruk av deltid i kombinasjon med delpensjon er uansett mer utbredt blant høgutdanningsgruppene enn i arbeideryrkene, også i staten.

### **Tilrettelegging av arbeidet**

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

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

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

### **Tilbud om forebyggings- og utviklingstiltak**

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

Tilbud om etter- og videreutdanning for å opprettholde kompetansenivået refereres allerede i dag som et utbredt tiltak på arbeidsplassene til fire av ti eldre arbeidstakere i staten, og på arbeidsplassen til en av tre tilbys de eldre nye og utfordrende arbeidsoppgaver hvis de ønsker det, ifølge personallederne (jf. figur 1). Etter- og videreutdanning synes likevel ikke å være like velkomment hos alle eldre. En av ti AFP-pensjonister i staten forteller at de nettopp gikk av fordi de ikke ønsket å ta del i etter- og videreutdanning på tampen av karrieren (Midtsundstad 2003b). Det kan likevel være forskjell på arbeidstakernes holdning til tilbud om kontinuerlig etter- og videreutdanning over livsløpet for å opprettholde sin «employability», og kompetanse- og utdanningskrav som oppleves som påtvungne sent i yrkesløpet som følge av endrings- og omstillingsprosesser. Det er holdningen til den sistnevnte formen for etter- og videreutdanning som gjenspeiles hos de nevnte ti prosentene. Tilbud og etter- og videreutdanning for å opprettholde kompetanse og tilbud om omskolering til annet arbeid er de to seniortiltakene arbeidsgiver, eller personalledere, synes å ha minst tro på (jf. figur 4).

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

#### **Ekstra lønn, ekstra fridager og andre attraksjonstiltak**

Ekstra lønn for å holde på eldre rapporteres bare brukt av arbeidsgivere som sysselsetter om lag fem prosent av de eldre årskullene vi følger. Tilbud om ekstra fridager er mer vanlig; snaut en av fem eldre arbeidstakere rapporteres å ha vært dekket av et slikt tilbud. I det statlige tariffoppgjøret i 2002 ble det, som et virkemiddel for å forebygge tidligpensjonering med AFP, åpnet for at virksomhetene kunne bruke ekstra lønn og/eller ekstra fridager til arbeidstakere over 62 år for å beholde dem. Da vår virksomhetsundersøkelse refererer seg til august/september 2002, gjenspeiler trolig ikke denne endringen seg ennå i vår undersøkelse.

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

#### **Andre tiltak**

Ut over disse tiltakene nevner en av ti av personallederne også andre virkemidler. Det dreier seg blant annet om utforming av egne seniorprogram, egne fagkurs, frivillige seniorkurs, individuell tilpasning, milepælsamtaler, ordning med sabbatsår, tilbud om seniorrådgiverstillinger til eldre ledere (med samme lønn), seniorkurs, arbeidshelsesamtale og trim i arbeidstida. Enkelte oppgir også at virksomheten har tatt del i egne seniorprosjekter og

derfor har iverksatt spesielle tiltak, ut over de vi har spesifisert, som for eksempel spaserturer i lunsjpausen og mulighet for hospitering i andre land.

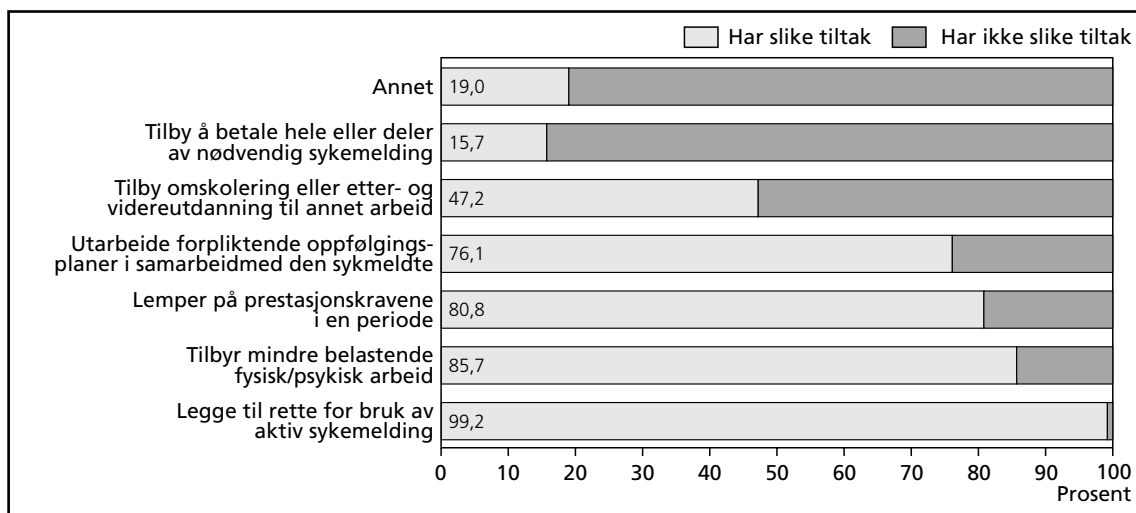
## Tiltak overfor langtidssykmeldte og yrkeshemmede

Alle statlige virksomheter som har eldre ansatte oppgir at de legger til rette for aktiv sykemelding. De fleste statlige virksomhetene oppgir også at de tilpasser arbeidet til langtidssykmeldte, enten ved å lempe på prestasjonskravene eller ved å tilby mindre belastende fysisk og/eller psykisk arbeid. Drøyt åtte av ti av de eldre har også jobbet i eller jobber fortsatt i en virksomhet som tilbyr slik tilrettelegging. Like vanlig er det at arbeidsgiver utarbeider forpliktende opplæringsplaner i samarbeid med den sykmeldte. Halvparten sier også at de enten tilbyr omskolering til annet arbeid eller etter- og videreutdanning. Det tiltaket som er minst utbredt – i den forstand at de dekker færrest – er arbeidsgiverbetalt behandling (jf. figur 2). Færre enn en femtedel jobber i virksomheter hvor slike tiltak er vanlig.

Personalledere for om lag en femtedel av de eldre arbeidstakerne oppgir også andre tiltak. Dette dreier seg om aktiv oppfølging fra bedriftshelsetjenesten, hjemmearbeid i perioder, at de har et velfungerende attføringsutvalg, avlastningshjelpemidler eller tekniske hjelpemidler, fysioterapeut en gang i uka og trening i arbeidstida, jevnlig kontakt og dialog med den sykmeldte, omplassering og eventuelt skjerming mot brukerkontakten.,

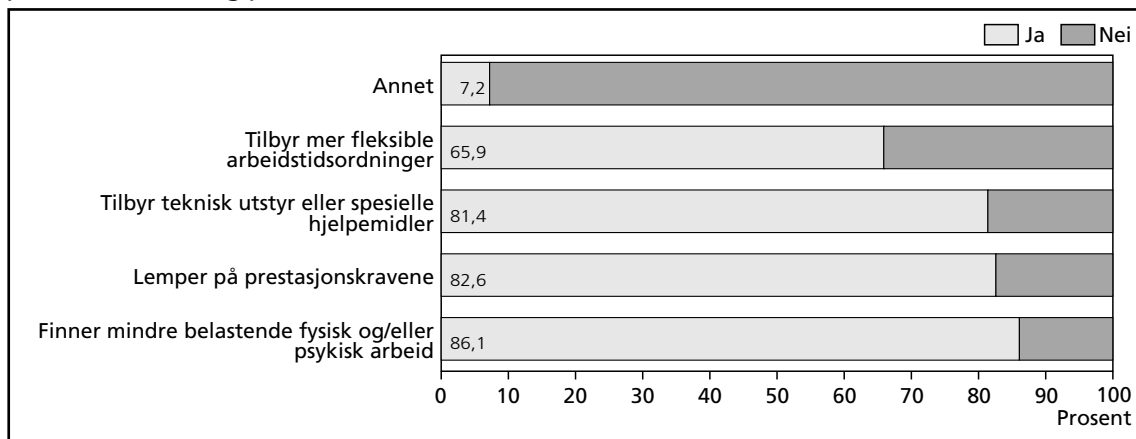
Bare tre av ti av de eldre arbeidstakerne har jobbet eller jobber i en virksomhet hvor antall uføre utgjorde mer enn en prosent av de ansatte siste år.<sup>6</sup> På åtte av ti statlige arbeidsplasser med eldre ansatte er det også tilsatt personer med redusert funksjonsevne, her definert som delvis uføre, yrkeshemmede eller som personer som trenger tilrettelegging av

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



<sup>6</sup> Uføreandelen er her målt som andelen nye uføre i fjor delt på andelen ansatte. Det riktige ville være å måle uføreandelen som andelen av samlet antall ansatte ved inngangen til det aktuelle året. Vi har imidlertid ikke hatt slike data tilgjengelig.

Figur 3 Andelen av arbeidstakerne som jobber i en virksomhet som tilbyr følgende tiltak overfor medarbeidere med redusert funksjonsevne. N=303 personalansvarlige, som dekker et representativt utvalg på 1155 eldre arbeidstakere i staten i 2002.



arbeidet i større eller mindre grad. Så å si alle virksomhetene som har ansatte med redusert funksjonsevne tilbyr også egne eller spesielle tiltak for disse (97,8 prosent). Det vanligste er at en lempet noe på prestasjonskravene eller finner mindre fysisk og psykisk belastende arbeid eller tilbyr teknisk utstyr eller andre hjelpemidler. Det er også relativt vanlig å tilby mer fleksible arbeidstidsordninger.

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

## Hvilke tiltak mener arbeidsgiver vil være effektive?

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

Samlet synes de personalansvarlige å ha størst tro på økonomiske insitamenter, og da i første rekke positive økonomiske insitamenter som økte pensjonsytelser fra 67 år, men også ekstra lønn etter fylte 62 år ble vurdert som velegnet. Snaut 30 prosent mener også at avkorting av pensjonsytelsene ved tidligere avgang (her: 62 år) kan ha en gunstig effekt. Slik sett er personallederne i staten på linje med Pensjonskommisjonen, som i sin foreløpige rapport er opptatt av at det skal lønne seg, i økonomisk forstand, å jobbe lenger (Pensjonskommisjonen 2002). En av fire personalansvarlige mener også at arbeidsmiljøtiltak som tilbud om mindre fysisk eller psykisk belastende arbeid vil kunne forebygge tidligavgangen. Nesten like mange legger vekt på at fritak fra de mest stressende arbeidsoppgave-

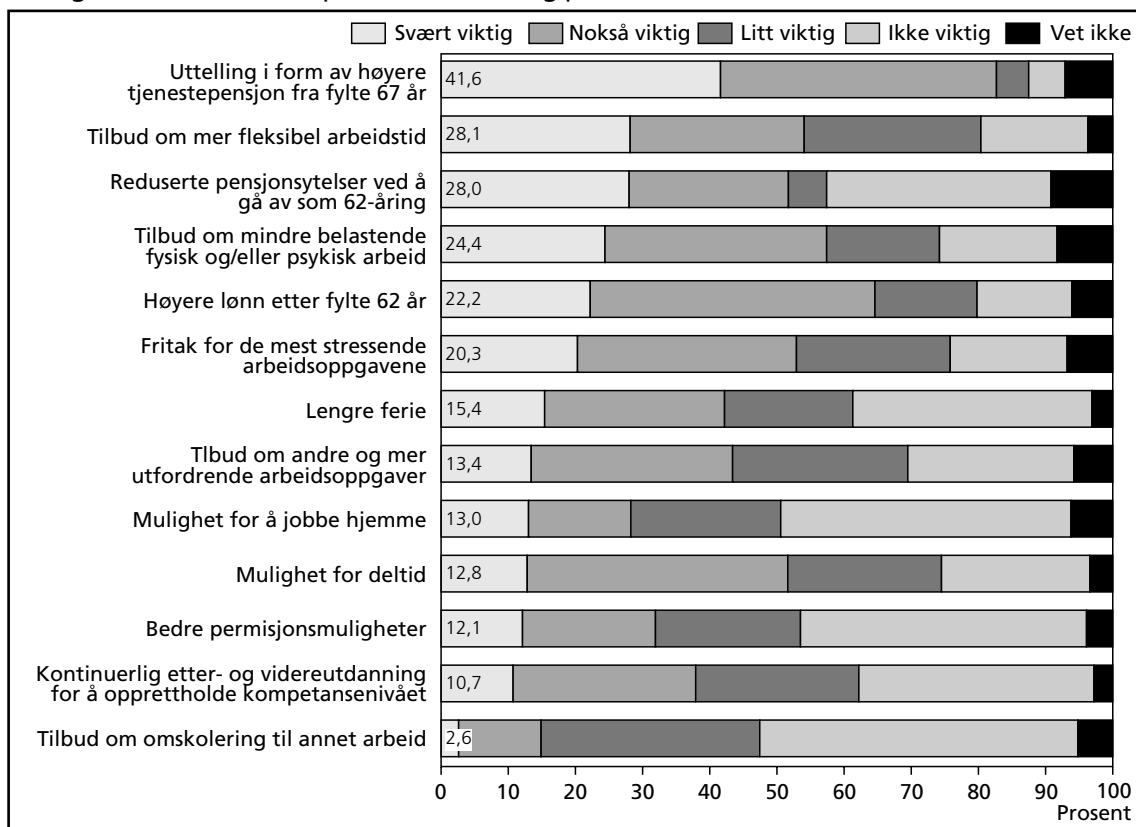
ne kan være et viktig virkemiddel. Drøyt en av fire har også stor tro på nytten av å tilby eldre arbeidstakere fleksibel arbeidstid, noe de også gjør i stort monn i dag, ifølge dem selv (jf. figur 1).

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

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

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

Figur 4 Andelen blant de personalansvarlige i statlige virksomheter som sysselsetter arbeidstakere født enten i 1937, 1939, 1941 eller 1943, og som mener at følgende tiltak er henholdsvis svært viktige, nokså viktige, litt viktige eller ikke er viktige overhodet. N=303 personalansvarlige, som dekker et representativt utvalg på 1155 eldre arbeidstakere i staten i 2002.



følge bruken av disse virkemidlene de kommende årene og se om det får betydning for yrkesdeltakelsen, i tråd med ledernes forventninger.

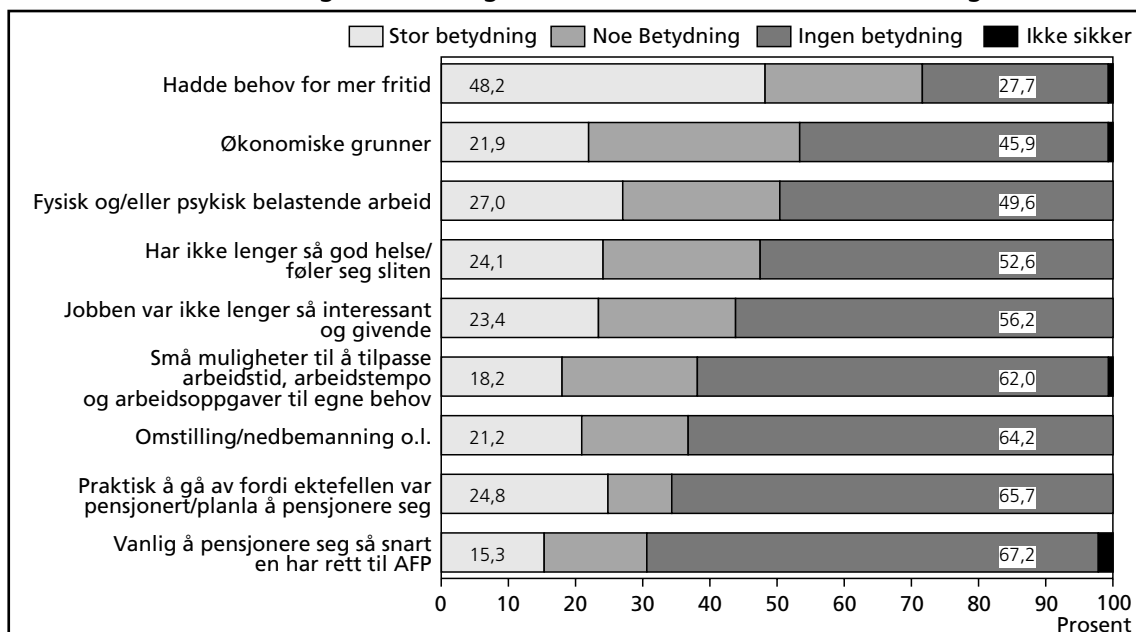
Samsvarer så arbeidsgivernes oppfatninger av hva som er gode og effektive tiltak med det arbeidstakerne selv oppfatter vil være viktige faktorer for dem når de velger mellom pensjonering og fortsatt yrkesaktivitet?

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

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

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

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



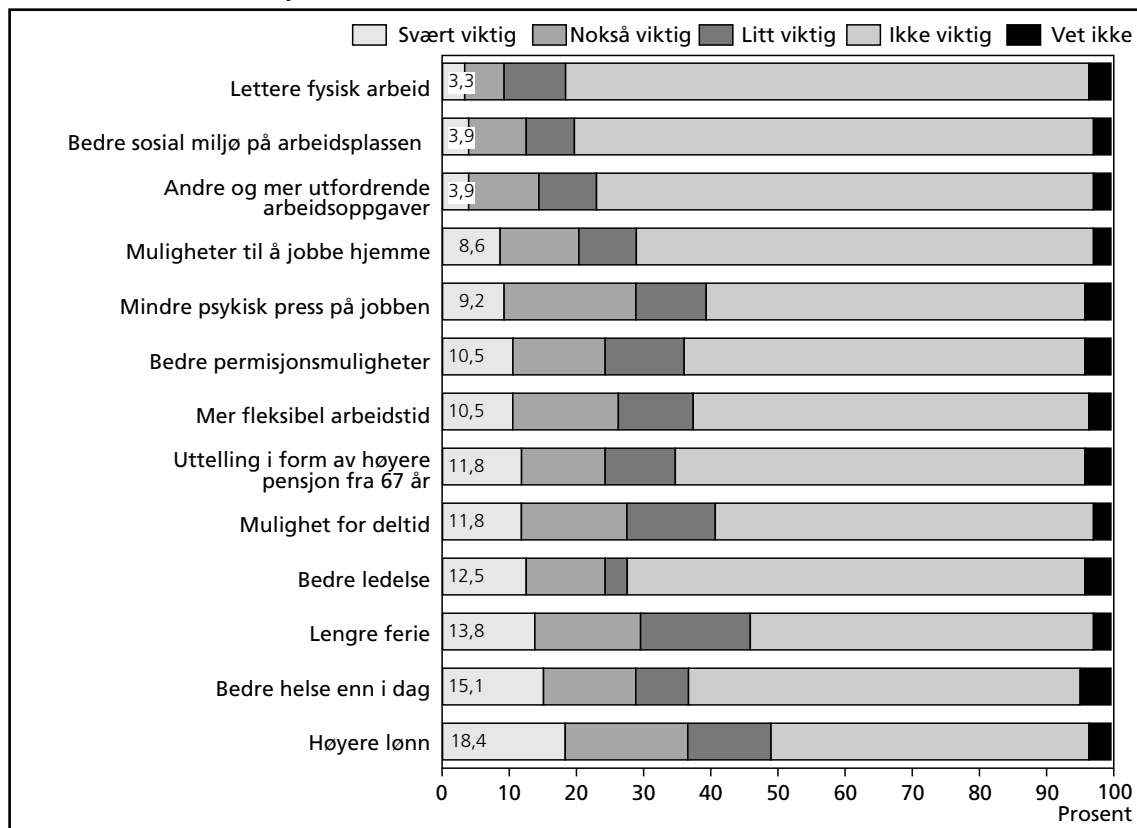
manglende faglige støtte. I tillegg opplevde en del å ha en for stor samlet arbeidsmengde (jf. figur 12).

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

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

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

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



yrkeskarrieren, bør tiltak i arbeidsplassregi kanskje i første rekke rettes mot dem som har dårlig helse og/eller et psykisk belastende arbeidsmiljø. I tillegg synes det å være viktig å jobbe med manglende arbeidsmotivasjon. Hvilke konkrete tiltak det vil være behov for vil selvfølgelig variere fra jobb til jobb og fra person til person, men enkelte trekk ved arbeids-situasjonen og forholdet til ledelsen synes å oppleves som belastende. I neste avsnitt forsøker vi derfor å utdype dette nærmere ved å se på arbeidstakernes egen opplevelse av enkelte trekk ved arbeidsmiljøet, arbeidsbelastningene og forholdet til ledelsen.

## **Del 2 Holdninger og erfaringer hos arbeidsgivere og arbeidstakere**

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

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

### **Arbeidsgivernes erfaringer med eldre arbeidstakere**

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

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

På ett område var personalmedarbeidernes vurdering av eldre arbeidstakere likevel mindre positiv. Eldre arbeidstakere ble i liten grad oppfattet å være en fleksibel arbeids-

<sup>7</sup> Jamfør målene og virkemidlene i så vel IA-avtalen som Krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet.

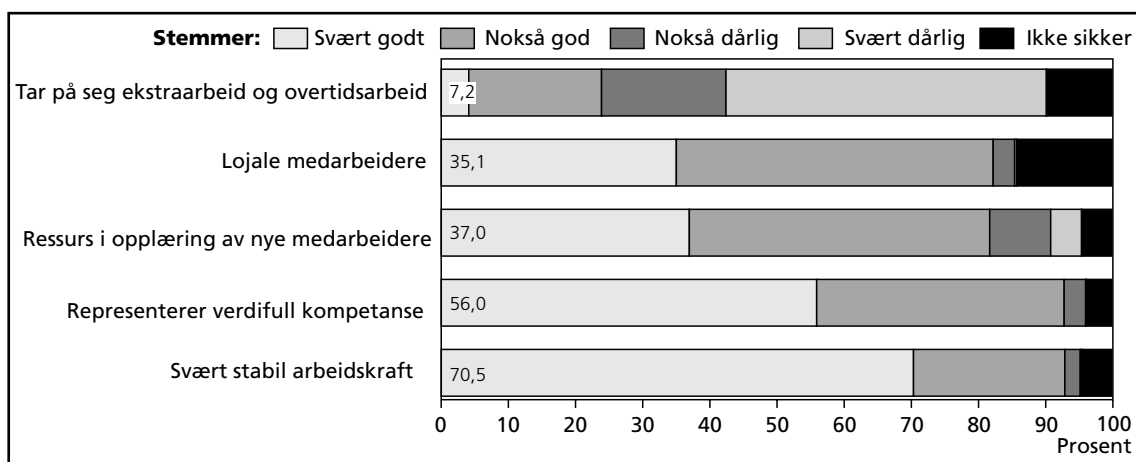
kraftreserve. De fleste personalansvarlige bekreftet påstanden om at de eldre arbeidstakerne de hadde erfaring med hadde vært eller var lite villige til å ta på seg ekstraarbeid og overtid (jf. figur 7).

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

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

Det er også svært få av de personalansvarlige som beskriver dem som kostbar arbeidskraft. Lønnsnivået for yrkesaktive 60-åringer er da heller ikke høyere enn for yrkesaktive 40-åringer i gjennomsnitt i Norge (SSB 2001). Når det gjelder tjenstepensjoner og AFP er imidlertid eldre i mange sammenhenger mer kostbar arbeidskraft enn yngre. Det vil for eksempel kunne lønne seg for en privat bedrift å tidligpensjonere arbeidstakere for å slippe utgiftene til tjenstepensjonsordningene. Vår undersøkelse fra privat sektor i 2001 viste også at halvparten av de virksomhetene som hadde en tjenstepensjonsordning stoppet å betale inn premie etter at arbeidstakeren hadde gått av med AFP (Midtsundstad 2002). Dette gjelder likevel ikke i samme grad for statsansatte, på grunn av spesielle finansieringsordninger for henholdsvis statens tjenstepensjonsordning og AFP-ordning. Pensjonspremien til tjenstepensjonsordningen i staten varierer for eksempel ikke med alder, slik den til en viss grad ennå gjør i privat sektor,<sup>8</sup> men utgjør to prosent av lønna for

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



<sup>8</sup> Etter at vi fikk Lov om foretakspensjon 1.1.2001 er det nå mulig å bygge opp en mer lineær opptjeningsprofil for tjenstepensjonen også i privat sektor. Selv om premien nå også øker med økende alder, er kurven langt slakere. Premiekostnadene for eldre vil derfor kunne være langt lavere nå enn tidligere (jf. NOU 1998: 1).

alle arbeidstakere. Den enkelte virksomhet i staten betaler heller ikke noen egenandel for sine AFP-pensjonister, med unntak for universiteter og høyskoler, hvor utgiftene til en viss grad fordeles via såkalte utligningsordninger.<sup>9</sup>

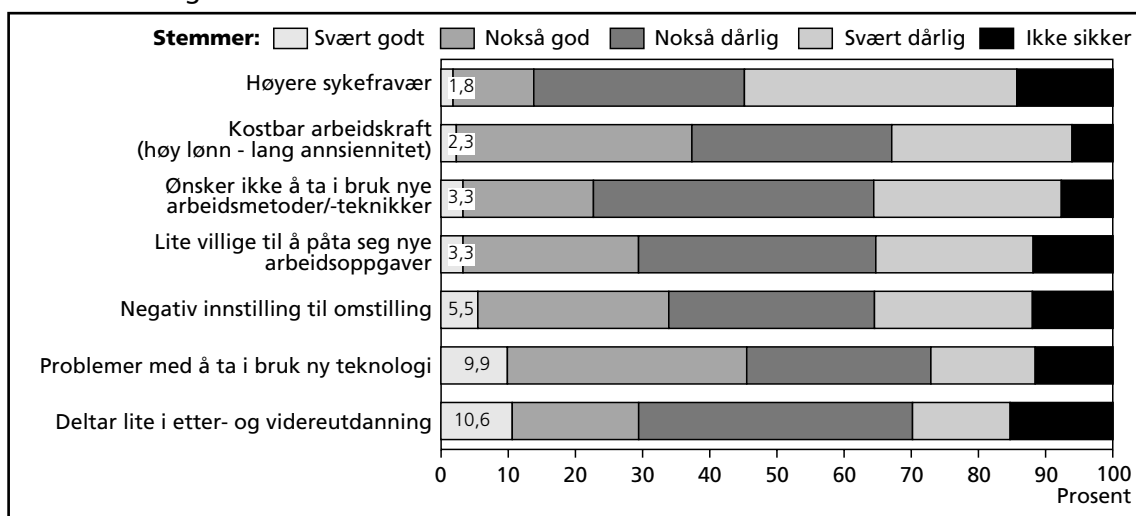
Vår undersøkelse viser heller ikke at personallederne oppfatter at eldre arbeidstakere takler omstilling, nye arbeidsmåter eller nye arbeidsoppgaver dårligere enn yngre arbeidstakergrupper. Det var langt flere som mente at seniorene hos dem hadde taklet slike prosesser godt, enn andelen som mente det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

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

### Erfaringsforskjeller mellom virksomhetsområder

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

Figur 8 Grad av negative erfaringer med eldre arbeidstakere i statlig virksomhet som har arbeidstakere over 55 år. N=303 personalansvarlige/personalkonsulenter, som dekker et representativt utvalg av eldre arbeidstakere over 55 år.



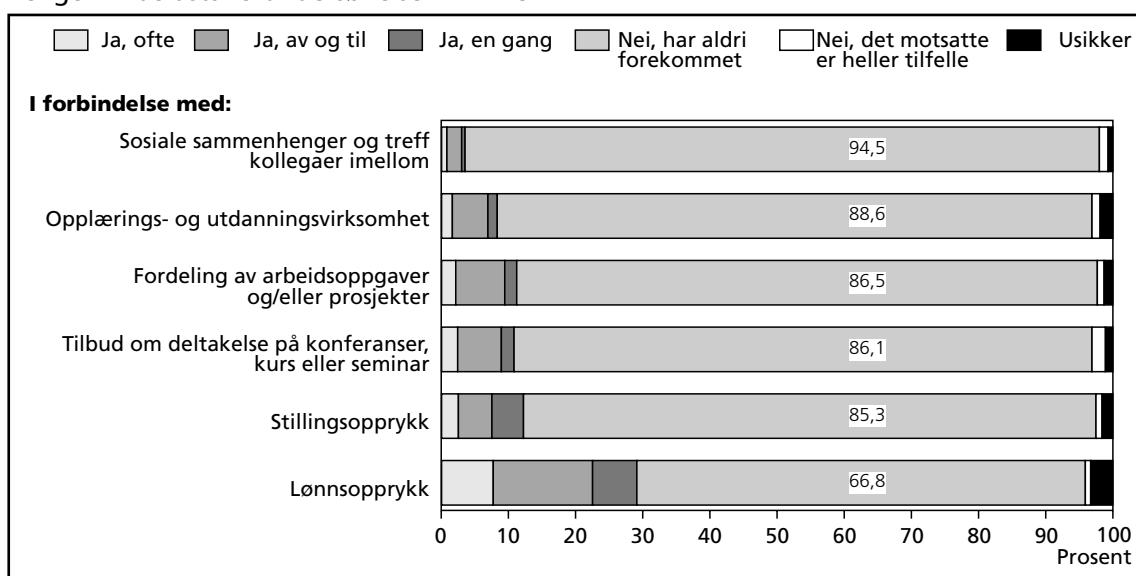
<sup>9</sup> De fire universitetene utgjør for eksempel en egen finansieringspool.

kompetanse for virksomheten enn innen for eksempel tjenesteyting og produksjon. Det er en høyest andel virksomheter innen tjenesteyting og produksjon som gir uttrykk for negative erfaringer med en eldre arbeidsstokk. Langt flere personalledere her enn innen for eksempel administrasjon/forvaltning og undervisning/forskning er skeptiske til de eldres etter- og videreutdanningsengasjement og deres evne til å ta i bruk ny teknologi. Flere mener også at eldre arbeidstakere generelt er mer skeptiske til omstilling enn yngre.

## Eldre arbeidstakers erfaring med arbeidsplassen

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

Figur 9 Andelen eldre arbeidstakere som mener seg utsatt for aldersdiskriminering på arbeidsplassen i forbindelse med lønns- og/eller stillingsopprykk, tildeling av arbeidsoppgaver/prosjekter, deltakelse på kurs, seminarer el., etter- og videreutdanning og/eller i sosiale sammenhenger. Arbeidstakerundersøkelsen. N=1497<sup>10</sup>



<sup>10</sup> Kan du oppgi om og i hvilken grad du har opplevd deg forbigått i arbeidssituasjonen etter passerte 55 år. Angi om det har skjedd 1: Ofte, 2: Av og til, 3: En gang, 4: Har aldri forekommet, 5: Det motsatte er heller tilfelle, 6: Usikker.

både psykiske og fysiske arbeidsbelastninger, selv om tidligere analyser vi har gjort på materiale fra privat sektor og staten har vist at arbeidstakerne selv i svært liten grad synes å foreta denne koblingen (jf. Midtsundstad 2002 og 2003a). Når det gjelder sammenhengen mellom forholdet til nærmeste leder og ønske om å gå av tidlig, vil en forvente at en dårlig relasjon fremmer en tidligere avgang, både fordi lederen ofte er nøkkelen til fordeling av det vi kan kalle «arbeidets goder», som lønnsopprykk, stillingsopprykk, deltakelse, utvikling og motivasjon, og dermed vil kunne påvirke hva den enkelte får ut av jobben og derigjennom også den enkeltes ønske om å gå av kontra fortsette i jobben. Men også fordi lederen direkte kan «støte ut»/«presse» den enkelte til å gå av ved å gi uttrykk for at vedkommende er uønsket, en belastning eller oppfattes som overflødig.

### **Aldersdiskriminering**

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

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

### **Fire av ti i staten rapporterer om aldersdiskriminering**

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

Det er ingen spesiell hopning av diskriminering, men 30 prosent av dem som rapporterer om forbigåelse på grunn av alder i forbindelse med lønnsopprykk rapporterer også at de har blitt forbigått i forbindelse med stillingsopprykk. Dette er kanskje ikke så overraskende, da stillingsopprykk også i mange sammenhenger vil innebære høyere lønn. Noe av forklaringen på de høye tallene, sett i relasjon til for eksempel den finske undersøkelsen og EU-undersøkelsen referert over, kan være at vi spør om opplevd diskriminering i hele perioden fra fylte 55 år til intervjuutidspunktet hvor arbeidstakerne/pensjonistene er fra 58 til 65 år gamle, og ikke bare i løpet av de tolv siste månedene, som i EU-undersøkelsen. Mest sannsynlig er det likevel å sette det i sammenheng med utdanningsnivå. Som

vi kan lese av figur 10 er det mest vanlig å rapportere om aldersdiskriminering hvis en er ansatt i høgscoleyrker, akademikeryrker eller i forsvaret. I disse yrkene har mellom fire og fem av ti en slik erfaring (jf. figur 10). Blant ansatte i typiske arbeideryrker er det få som rapporterer om diskriminering – bare to av ti (ibid.). Samtidig vet vi at andelen med utdanning på høgscole- og universitetsnivå er langt høyere i staten enn i arbeidslivets ellers.

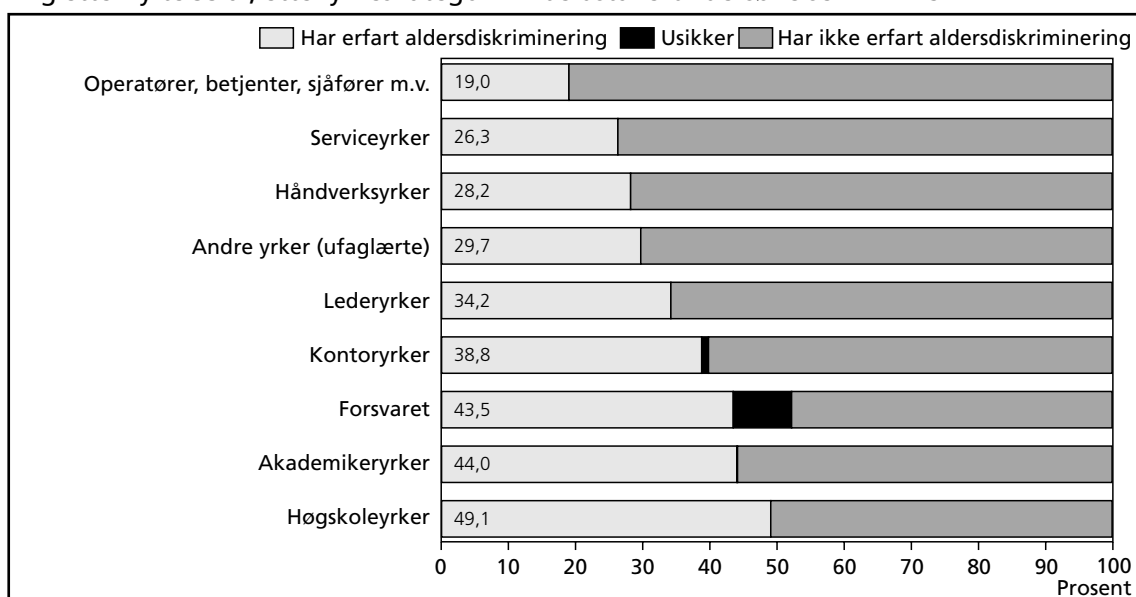
Det er små forskjeller i rapportert aldersdiskriminering mellom menn og kvinner; henholdsvis 38 prosent med slik erfaring blant menn mot 45 prosent blant kvinner, og forskjellen er her som for de andre gruppene særlig markert i forbindelse med lønns- opprykk. Det er imidlertid store etatsforskjeller,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

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

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

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

Figur 10 Andelen eldre arbeidstakere som mener at de har vært utsatt for aldersdiskriminering etter fylte 55 år, etter yrkeskategori. Arbeidstakerundersøkelsen. N=1497<sup>11</sup>

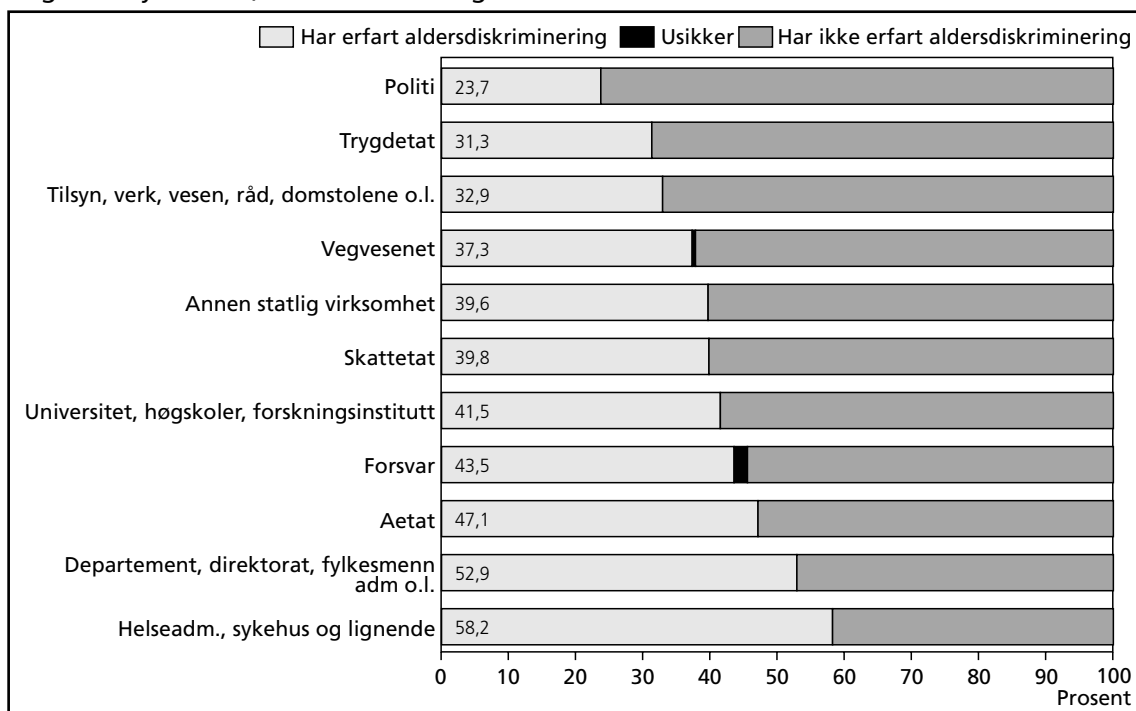


<sup>11</sup> Kan du oppgi om og i hvilken grad du har opplevd deg forbigått i arbeidssituasjonen etter passerte 55 år. Angi om det har skjedd 1: Ofte, 2: Av og til, 3: En gang, 4: Har aldri forekommet, 5: Det motsatte er heller tilfelle, 6: Usikker.

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

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

Figur 11 Andelen eldre arbeidstakere som mener at de har vært utsatt for aldersdiskriminering etter fylte 55 år, etter etatstilhørighet. N=1497<sup>12</sup>



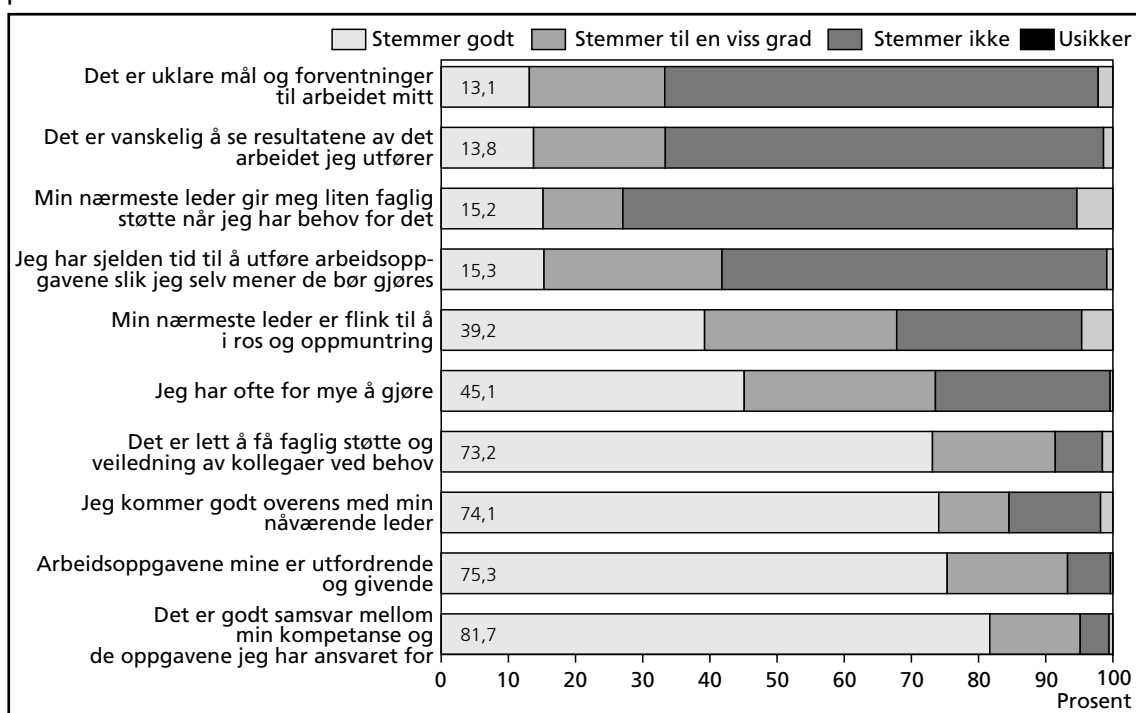
<sup>12</sup> Kan du oppgi om og i hvilken grad du har opplevd deg forbigått i arbeidssituasjonen etter passerte 55 år. Angi om det har skjedd 1: Ofte, 2: Av og til, 3: En gang, 4: Har aldri forekommet, 5: Det motsatte er heller tilfelle, 6: Usikker.

## Kort om arbeidsbelastninger og forholdet til ledere og kollegaer

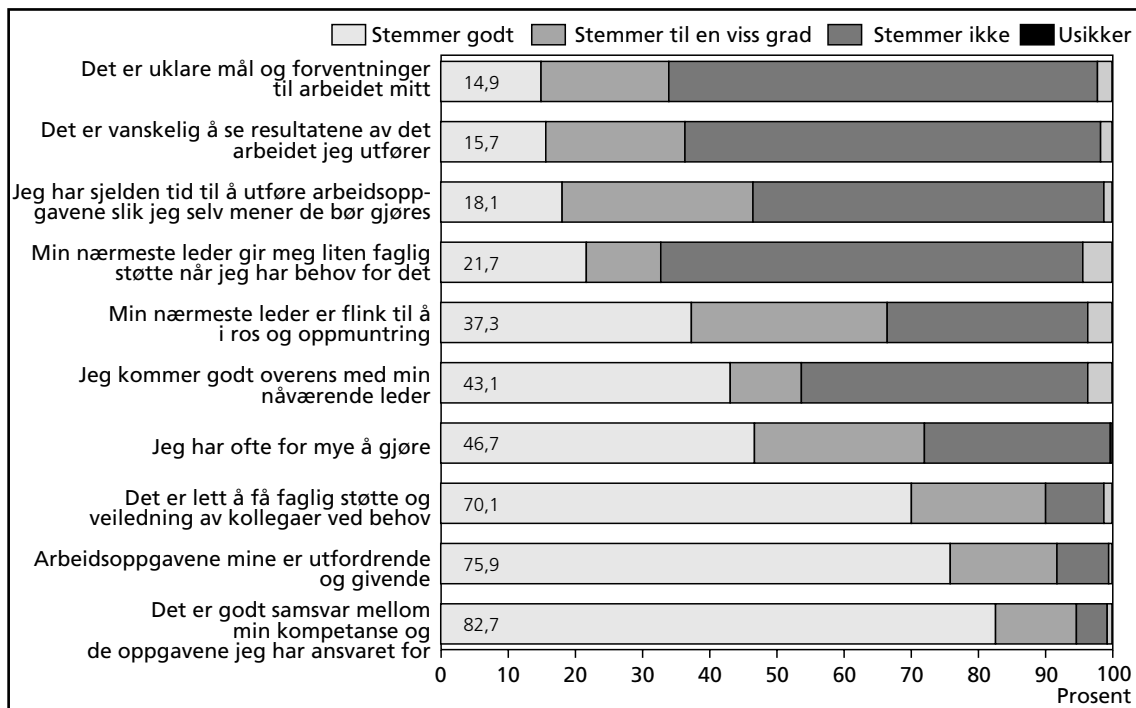
Vi har også kartlagt statsansattes erfaringer med arbeidsplassen og da i første rekke deres relasjon til kollegaer og nærmeste ledelse. Undersøkelsen viser at de aller fleste av de statsansatte, både de yrkesaktive og de pensjonerte, er fornøyd med jobben og arbeidsoppgavene. Over 80 prosent mente også det var godt samsvar mellom egen kompetanse og de oppgavene de var satt til å gjøre. Tre av fire arbeidstakere sa dessuten at det stemte svært godt at arbeidet deres var utfordrende og givende. Nesten like mange gir uttrykk for at det var lett å få faglig støtte og veiledning fra kollegaer ved behov. Dette samsvarer godt med resultatene fra en kartlegging av statsansattes arbeidsforhold fra 1998, hvor syv av ti hadde opplevd å få anerkjennelse fra kollegaer henholdsvis ofte eller av og til (Rudlaug og Teigum 1998).

Mange uttrykte likevel misnøye med arbeidsmengden: Nesten halvparten sa at de ofte har/hadde for mye å gjøre. Rundt en fjerdedel var også misfornøyd med ledernes evne til å gi ros og oppmuntring når de hadde behov for det (jf. figur 12). På dette området er det ingen forskjell mellom de som fortsatt er i arbeid og de som er pensjonerte (jf. figur 13 og 14). Andelen som ikke føler de får slik støtte fra lederne er også lavere enn i en arbeidsforholdsundersøkelse blant statsansatte fra 1998. I denne undersøkelsen oppga 31 prosent at de sjelden fikk anerkjennelse fra overordnede når de gjorde en god jobb, og 13 prosent oppga at de aldri fikk slik oppmuntring (Rudlaug og Teigum 1998). Samme undersøkelse viste dessuten at de eldste i langt mindre grad får anerkjennelse enn de yngste. Femtifem prosent av de eldste oppga at de sjelden eller aldri fikk anerkjennelse fra ledelsen for godt utført arbeid. Blant de yngste gjaldt det bare 33 prosent. Våre tall er slik sett noe mer optimistiske. Statsansatte i 1998 utgjorde imidlertid andre arbeidstakergrupper enn i 2002.

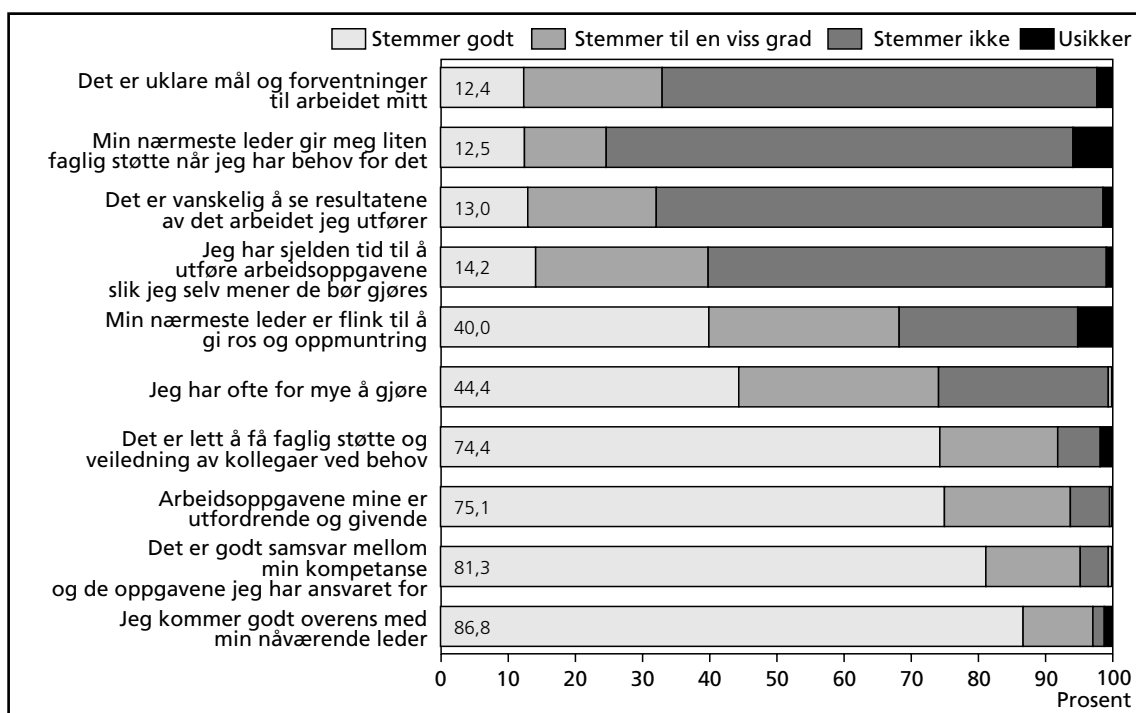
Figur 12 Andelen av de nåværende og tidligere arbeidstakerne som sa seg enig i følgende påstander. Arbeidstakerundersøkelsen. N=1423.



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



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



En del store statlige etater med særlig lavere utdannede er for eksempel i mellomtiden overført til NAVO-området.

Nærmere 75 prosent i vår arbeidstakerundersøkelse sier også at de kommer svært godt overens med sin leder (jf. figur 12). På dette området er det likevel en interessant forskjell mellom dem av de eldre som har pensjonert seg og dem som fortsatt er yrkesaktive. Over 40 prosent av de tidligpensjonerte mente de hadde hatt et dårlig forhold til sin leder (jf. figur 13). Blant de yrkesaktive gjelder det knappe to prosent (jf. figur 14). En lignende, men ikke like sterk forskjell, finner vi mellom henholdsvis de tidligpensjonerte og de fortsatt yrkesaktives vurdering av lederens evne til å gi faglig støtte ved behov. Det var en større andel tidligpensjonerte enn yrkesaktive som var misfornøyd med lederne på dette området (jf. figur 13 og 14).

Forholdet til nærmeste leder kan dermed være en vesentlig faktor for å forstå tidligpensjoneringen blant statsansatte. En finsk undersøkelse (Huuhtanen og Piispa 1999 ref. i Solem 2001) bekrefter også at en dårlig relasjon til nærmeste overordnede kan være en viktig begrunnelse for å slutte så snart dette er mulig.

Udlaugs og Teigums kartlegging av statsansattes arbeidsforhold fra 1998 viste også at det er en relativt utbredt oppfatning at ledelsen i staten i liten grad bidrar til å stimulerer en til å gjøre en god jobb. Denne oppfatningen var generelt mer utbredt blant de eldste (+55 år) enn blant de yngste arbeidstakerne i denne undersøkelsen. Enkelte arbeidstakere mente sågar at ledelsen hemmet dem i å gjøre en god jobb: De fleste (58 prosent) mente riktignok at dette bare var tilfellet i liten grad. Likevel var det en tredjedel som mente ledelsen i noen grad bidro til å hemme dem i å gjøre en god jobb. Syv prosent mente at dette var tilfellet i stor grad, og tre prosent svarte i svært stor grad. De aller yngste var mer positive enn eldre aldersgrupper (Rudlang og Teigum 1998).

### **Omstilling og eldre arbeidstakere**

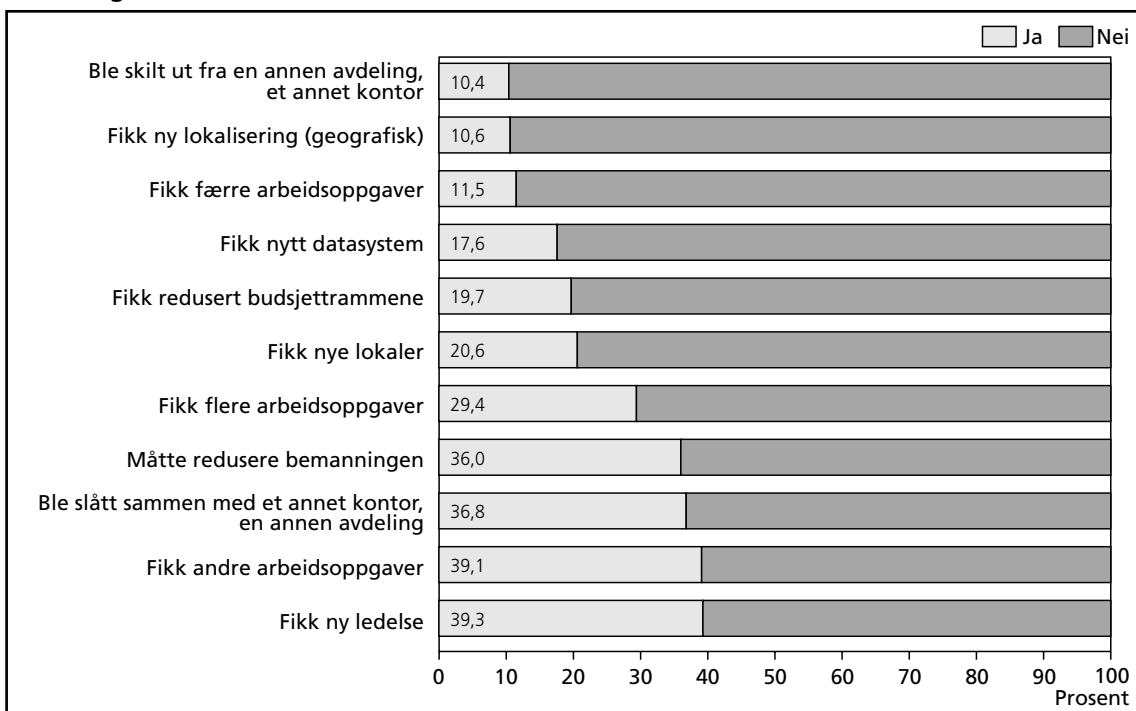
Hele tre av fire statsansatte har opplevd omstillinger på arbeidsplassen og/eller venter slike endringer i løpet av de nærmeste to årene. Kun en fjerdedel har ikke vært gjennom omstillings- og endringsprosesser og venter heller ikke å ta del i slike prosesser i løpet av de to nærmeste årene. Vi har også kartlagt en del konsekvenser, henholdsvis om endringene/omstillingene medførte nye arbeidsoppgaver, annen stilling, tilpasning til ny teknologi, skifte av arbeidssted, ny leder/ledelse, nye arbeidskollegaer, økt arbeidsmengde, redusert ansvarsområde, utvidet ansvarsområde, behov for omskolering eller reduksjon i arbeidstida.

Drøyt en tredjedel av omstillingene/endingene førte ifølge arbeidsgiver til behov for å redusere bemanningen. Dette ble i første rekke gjennomført ved hjelp av interne flyttinger eller ved at en del av arbeidsstokken gikk av med AFP. En fjerdedel nevner også at enkelte ansatte fikk tilbud om omskolering eller etter- og videreutdanning, og en fjerdedel hadde ansatte som fikk tilbud om arbeid i annen etat eller statlig virksomhet.

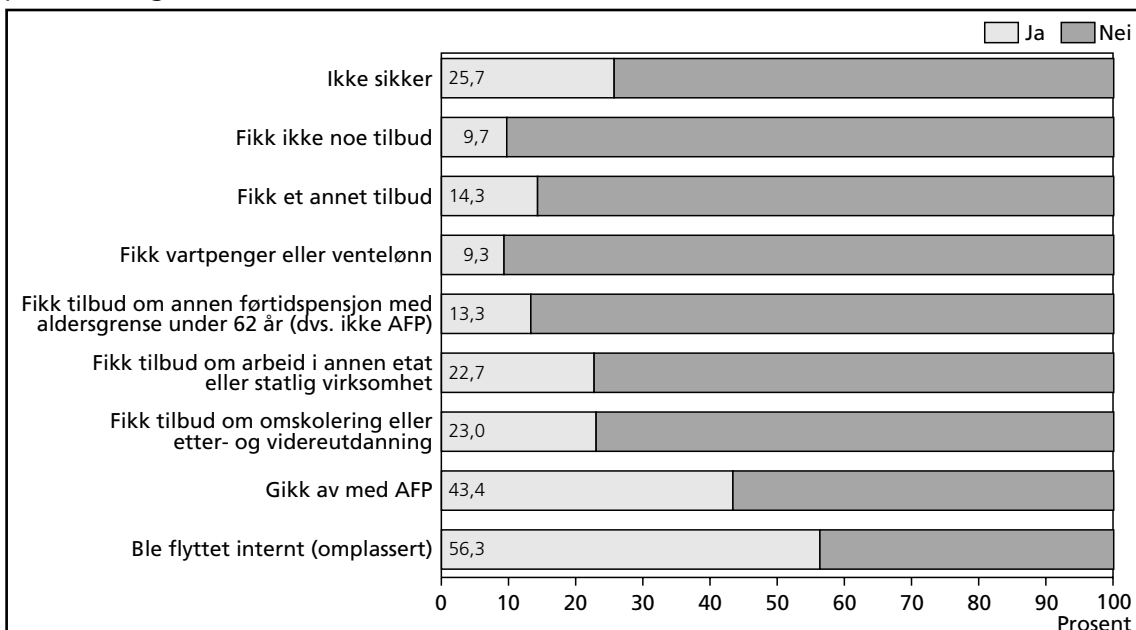
Ser vi på konsekvensene av omstillinger/endinger, er det stor variasjon virksomhetsområdene imellom. Innen det vi har kalt tjenesteyting/produksjon medførte omstillingen i første rekke reduksjoner i bemanning, reduserte budsjetter og/eller flere arbeidsoppgaver. Innen administrasjon, saksbehandling og forvaltning var det mer vanlig med ny ledelse og andre arbeidsoppgaver. En betydelig andel rapporterte også at de hadde blitt slått sammen med andre kontorer eller avdelinger. Innen universitets- og høyskolesektoren

medførte omstillingene i første rekke sammenslåinger med andre kontorer og avdelinger, som i flere tilfeller også innbefattet nye lokaler, ny ledelse og/eller andre arbeidsoppgaver.

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



Figur 16 Andelen av arbeidstakerne i utvalget som var omfattet av følgende tiltak i forbindelse med behovet for å redusere bemanningen. N=303 personalarbeidere som omfattet. 1155 av personutvalget.



Det er med andre ord innen tjenesteyting/produksjon omstillingene i første rekke har medført reduksjoner i bemanningen, og dermed fare for framskyndet avgang gjennom bruk av AFP eller andre førtidspensjonsordninger. Innen tjenesteyting/produksjon jobber eller har om lag halvparten av arbeidstakerne jobbet i en virksomhet som har måttet redusere bemanningen i perioden 1998–2002. I de fleste tilfeller har bemanningsreduksjonen skjedd ved at en del i de aktuelle aldersklassene har gått av med AFP, eller ved omplassering av personell internt. Svært få rapporterer om bruk av ventelønn eller virksomhetsfinansierte sluttpakker.

## Oppsummering

### De fleste statlige arbeidsplasser har seniortiltak

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

De tiltakene som i første rekke tilbys er fleksibilitet i form av kombinasjoner av arbeid og pensjon eller mer fleksibel arbeidstid, men også overgang til mindre krevende arbeid og tilbud om etter- og videreutdanning er utbredt. De fleste personalansvarlige har også tro på denne typen forebyggings- og tilretteleggingstiltak, selv om troen på ulike økonomiske virkemidler, eller attraksjonstiltak, nok er mer utbredt. Det vil si insitament som gjør det mer økonomisk lønnsomt for den enkelte arbeidstakere å stå i jobb noen år ut over aldersgrensen i AFP på 62 år, enten fordi pensjonen øker (evt. reduseres hvis en velger å gå av før en fyller 67 år), eller fordi en får høyere lønn ved å jobbe etter fylte 62 år. På intervjutidspunktet (august 2002) var det de færreste personalansvarlige som selv rapporterte at de hadde økonomiske virkemidler tilgjengelig.

### Tiltakene avviker fra dem arbeidstakerne ønsker seg

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

Spør en de mellom 55 og 61 år, som ønsker å gå av som 62-åring, om hva som skal til for at de skal velge å stå lenger i jobb, svarer de mer lønn/pensjon, ekstra ferie og/eller bedre helse. Ved tariffoppgjøret i 2002 ble det åpnet for å bruke nettopp ekstra lønn eller fridager for å stimulere eldre arbeidstakere til å stå lenger i jobb. Det blir derfor interessant framover å se om og i hvilken grad disse virkemidlene tas i bruk og om de synes å ha noen betydning for de statsansattes pensjoneringsatferd.

## Positive til eldre

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

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

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

## Overraskende mange har opplevd aldersdiskriminering

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

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

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

## **Lederne – alfa og omega ?**

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

## Litteratur

- AAD (2001), *Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv*. Oslo: Arbeids- og administrasjonsdepartementet
- ECON-analyse (2003), *Er seniorer god butikk?* Utarbeidet for senter for seniorpolitikk. Rapport 2003–045. Oslo: ECON og SSP
- Halvorsen, Anne, Hans Kjetil Lysgård og Torunn Olsen (2002), *Når løsninger på arbeidsplassen blir nasjonale problemer. Om tidlig avgang fra arbeidslivet*. Rapport 4/2002. Kristiansand: Agderforskning
- Huuhtanen, P. og M. Piispa (1999), Attitudes towards early retirement and work, in J. Immarinen og V. Louhevaara (eds.), *FinnAge – Respect for the aging: Action programme to promote health, work ability and well-being of aging workers 1990–96* (19–30). Research Report 26. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health
- Kauppinen, K. og L. Kandolon (1998), *Gender and working conditions in the European Union*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Lunde, Åsmund (2000), *Voksne i arbeid. Fra avvikling til utvikling*. Oslo: Tiden Norsk Forlag
- Marsh, Alan and Melahat Sahin-Dikmen (2003), *Discrimination in Europe*. Eurobarometer 57.0 Executive summary. London: EEIG and Policy studies Institute
- Midtsundstad, Tove (2003b, under publisering), *Yrke, utdanning og avgang. beskrivelse og analyse av tidligpensjonering og seniorpolitikk i staten*. Fafo-rapport. Oslo: Fafo
- Midtsundstad, Tove (2003a), «Yrke bestemmer avgangen. En beskrivelse av tidligpensjonering blant statsansatte.» *Søkelys på arbeidsmarkedet, 2003, 19(1):103–112*
- Midtsundstad, Tove (2002), *AFP-pensjonisten: Sliten – eller frisk og arbeidsfør? En analyse av tidligpensjonering og bruk av AFP i privat sektor*. Fafo-rapport 385. Oslo: Fafo
- Mykletun, A., R.J. Mykletun og P.E. Solem (2000), *Holdninger til alder og arbeid i kom-munesektoren. Muligheter for å motvirke tidlig yrkesavgang*. KLP-rapport 2000. Oslo: KLP forsikring
- NOU 1998: 1 *Utkast til lov om foretakspensjon*. Finansdepartementet
- Pensjonskommisjonens foreløpige rapport 2002
- Rudlaug og Teigum (1998), *Statsansattes vurdering av arbeidsforhold 1998*. Dokumentasjons- og tabellrapport. Notat 1998: Oslo: SSB
- Senter for seniorpolitikk (2001), *Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk. Revidert tiltaksplan 2001–2005*. Oslo: Senter for seniorpolitikk
- Solem, P.E. (2001), «Diskriminering av eldre i arbeidslivet.» *Søkelys på arbeidsmarkedet, 2001, 17(1): 93–99*

## Vedlegg 1 Grupperinger av virksomheter og etater

### Tjenesteyting/produksjon (N=110)

Trygdekontor  
Ligningskontor  
Aetat – lokale kontor  
Sykehus  
Vegvesenet  
Hjelpemiddelsentraler  
Fengsler  
Bispekontorene  
Bibliotekene  
Teatrene

---

### Administrasjon, saksbehandling og forvaltning o.l. (N=140)

Departementer  
Direktorater  
Tilsyn  
Aetat – fylkeskontorene  
Fylkestyngdekontor  
Stortinget  
Sametinget  
Fylkesmennene  
Den Norske Stats Husbank  
Statens lånekasse for utdanning  
Kystverket  
Jernbaneverket  
Statens kartverk  
Det kongelige hoff  
Statsbygg  
Riksadvokaten  
Norsk kulturråd  
Fylkeslegene  
Skattefogder  
Statens innkrevingsentral  
Forbrukerrådet  
Justervesenet  
NVE  
Statsarkivene  
Statens forvaltningstjeneste  
Statens utdanningskontorer  
Statistisk sentralbyrå  
Riksantikvaren  
Riksrevisjonen  
Statens Pensjonskasse  
Trygderetten  
Statens legemiddelverk  
Reindriftsforvaltningen  
Jordskifteverket  
Statens landbruksforvaltning

---

### Forskning og undervisning (N=53)

Universitetene  
Høgskolene  
Forskningsinstituttene  
Statskonsult





# Seniorpolitikk i staten



Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-notat 2003:14  
Bestillingsnummer 712  
ISSN 0804-5135