



## Bidrar virksomhetenes seniortiltak til lengre yrkeskarrierer?

**Etter undertegning av IA-avtalen i 2001, har mange virksomheter innført en seniorpolitikk og ulike seniortiltak for å holde på sine eldre arbeidstakere. De fleste seniortiltakene er universelle og standardiserte tiltak som tilbys alle fra samme alder. I dette prosjektet undersøkes det om tiltakene har bidratt til lengre yrkeskarrierer.**

Bakgrunnen for prosjektet er de politiske målene om at flere eldre skal stå i arbeid til en høyere alder; nedfelt blant annet i IA-avtalens delmål 3 om å øke antall år i yrkesaktivitet etter fylte 50.

Tidligere forskning på seniorpolitikk har gitt oss relativt god kunnskap om og i hvilken grad norske virksomheter faktisk gjør noe for å forhindre tidlig pensjonering, samt hvilke faktorer som bør være på plass for å oppnå en vellykket implementering. Det er likevel begrenset kunnskap om hvorvidt virksomhetenes tiltak faktisk har effekt på ansattes pensjoneringsadferd. Foreliggende studier (primært kvalitative) har i stor grad undersøkt tiltakenes betydning for arbeidskapasitet, jobbtillfredshet, kompetanse, jobbmotivasjon og mestring.

Dette prosjektet er en oppfølging av Fafø-prosjektet «Inkluderende arbeidsgivere? Virksomhetenes arbeidskraftsstrategier overfor eldre arbeidstakere», finansiert av forskningsrådets arbeidslivsprogram, hvor vi så på virksomhetenes tilslutning til IA-avtalens delmål 3, og deres implementering av seniorpolitikk og seniortiltak på arbeidsplassen. Prosjektet inkluderte også to effektanalyser (Midtsundstad et al. 2012a, 2012b). I disse analysene så man imidlertid bare på effekten av de tiltakene virksomhetene tilbød i 2005, hvor kun en tredjedel av de norske virksomhetene hadde en seniorpolitikk, og langt færre tilbød seniortiltak. Man så også kun på samleeffekten av å bli tilbudt et eller annet

seniortiltak, og ikke på effekten av konkrete enkelttiltak. Disse analysene viste ingen effekt på eldres pensjoneringsadferd av å ha seniorpolitiske tiltak.

I dette prosjektet undersøkes det om enkelte av seniortiltakene likevel kan ha effekt på eldres arbeidsmarkedsdeltakelse og pensjoneringsadferd. Herunder undersøkes det om seniortiltakenes effekt er betinget av henholdsvis virksomhetenes muligheter for tilrettelegging og av deres økonomiske situasjon (om de var rammet av finanskrisen).

For å besvare prosjektets problemstillinger, benyttes kombinerte survey- og registerdata og fast-effektsmodeller. Opplysningene om tiltakene (hva slags tiltak, når de ble etablert og hvem som hadde rett til dem) og andre virksomhetskjennetegn er hentet fra representativ survey blant 800 norske virksomheter fra 2010. Undersøkelsen ble gjennomført i forbindelse med et prosjekt finansiert av NAV/FARVE. Til disse virksomhetsdataene ble det i 2013 koblet på registeropplysninger fra Statistisk sentralbyrå (SSB) om alle ansatte som i løpet av perioden 2000–2010 jobbet i virksomhetene som deltok i surveyundersøkelsen. Datasettet er slik sett unikt, og har gjort det mulig å gjennomføre ulike kausalanalyser.

- Bidrar de seniorpolitiske tiltakene norske virksomheter tilbyr til å redusere førtidspensjonering blant ansatte over 62 år?
- Er effekten ulik for ulike tiltak, og varierer den mellom bransjer og bedrifter – og for ulike grupper av arbeidstakere?
- I hvilken grad påvirker hhv. bedriftens muligheter for tilrettelegging og økonomiske situasjon tiltakenes effekt?
- Surveydata fra 2010 fra et representativt utvalg av 800 norske bedrifter med 10 eller flere ansatte, kombinert med registerdata fra Statistisk sentralbyrå (SSB) for alle over 50 år som var ansatte i disse virksomhetene i perioden 2000–2010.
- Surveydataene gir informasjon om hvilke seniortiltak virksomhetene tilbyr, hvilket år disse ble etablert og tildelingskriteriene.
- For å fastslå om virksomhetenes tiltak har effekt på tidligpensjoneringen, sammenlignes endringen i ansattes sannsynlighet for uttak av full AFP som 62- og 63-åringer i hhv. virksomheter som innfører og ikke innfører seniortiltak i perioden 2001–2010.

## Resultater

En helt sentral målsetning på den sosialpolitiske dagsordenen i Europa er å få flere eldre til å stå lenger i arbeid. I likhet med mange europeiske land har Norge møtt denne utfordringen gjennom bruk av så vel passive som aktive tiltak. Pensjonsreformen representerer den passive delen av Norges strategi, mens avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) representerer den aktive delen.

Med IA-avtalen ble arbeidsgivere oppfordret til å ta et større ansvar for å holde på eldre arbeidstakere. IA-avtalen erkjenner dermed den sentrale rollen arbeidsgiverpolitikken og tiltak på virksomhetsnivå har for å oppnå målet om lengre yrkeskarrierer. I prosjektet har vi undersøkt hva virksomhetene konkret gjør for å holde på eldre arbeidstakere, og om de seniortiltakene som virksomhetene har valgt, har hatt effekt på tidligpensjoneringen.

## Veien fra holdning til handling

Som en del av tiltakskartleggingen undersøkes hvilke faktorer som kan bidra til å forklare at noen virksomheter går fra kun å uttrykke en tilslutning til IA-avtalens delmål 3 til å ha en aktiv seniorpolitikk, i den forstand at de også tilbyr forebyggende tiltak, tilrettelegging og ulike seniortiltak for å fremme lengre yrkeskarrierer (Midsundstad 2017b). Foreløpige funn tyder på at økonomiske faktorer spiller en vesentlig rolle for hvorvidt man går fra holdning til handling. Virksomhetene må med andre ord oppleve at det lønner seg å tilby aktive tiltak.

## Økt bruk av seniortiltak

De vanligste tiltakene som tilbys av norske arbeidsgivere for at de eldre skal bli i jobben etter fylte 62 år, er «ekstra ferie og fridager», «reduert arbeidstid/gradert pensjonering» og «bonuser-/ekstralønn». Analysene viser at bruken av egne seniortiltak har økt betydelig fra 2005 til 2010 (Hermansen & Midsundstad 2015).

Det ser også ut til at virksomhetenes tiltak gjerne inngår i en helhetlig tilnærming til aktiv aldring, hvor man fokuserer på forebygging av helseproblemer og oppdatering av kompetanse gjennom hele yrkeskarrieren (ibid.). Det vil si at virksomheter som tilbyr



ulike former for tiltak for å holde på eldre arbeidstakere, langt oftere enn øvrige virksomheter også tilbyr tiltak for livslang læring og/eller tiltak for å forebygge helseproblemer og redusert arbeidsevne.

Analysene viser også at virksomheter med en avtalesfestet pensjonsordning (AFP) i større utstrekning tilbød slike tiltak. Da AFP før 2011 ga flertallet av virksomhetene et økonomisk insentiv til å forhindre tidligpensjonering, innebærer det at økonomiske insentiver har betydning for arbeidsgivernes innsats.

### Gradvis nedtrapping – en mulighet for alle?

Vi ser også nærmere på hvor lett eller vanskelig det er for norske virksomheter å tilby eldre som ønsker det, deltid, slik at de kan trappe gradvis ned fra arbeidslivet – og hva som karakteriserer virksomheter som finner det særdeles vanskelig (Midtsundstad 2017a). Foreløpige funn viser at en betydelig andel av norske virksomheter mener det er svært vanskelig for virksomheten å tilby eldre redusert arbeidstid/deltid om de har behov for eller ønsker det. Særlig gjelder det virksomheter i privat sektor. Det synes dessuten å være slik at virksomheter som sysselsetter grupper som normalt har størst behov for redusert arbeidstid (gitt sykefraværs- og tidligpensjonsrater), også er de som har minst mulighet til å tilby slike tilpassede arbeidstidsløsninger.

### Noen tiltak har effekt – andre ikke

Det å bli tilbudt seniortiltak betyr ikke at eldre ansatte automatisk endrer adferd. Vi har derfor undersøkt om de mest utbredte seniortiltakene i norsk arbeidsliv i 2010, som bonuser/ekstra lønn, ekstra ferie og fridager og redusert arbeidstid (dels med lønnskompensasjon), reduserte sannsynligheten for tidlig avgang fra arbeidslivet (dvs. uttak av full AFP-pensjon fra fylte 62 eller 63 år). Disse effektanalysene er, så vidt oss bekjent, de første forsøkene (nasjonalt og internasjonalt) på å klargjøre den kausale effekten på eldres yrkesaktivitet av virksomheters ulike seniortiltak.

Analysene viste at ekstra ferie/fridager (Hermansen 2014) og ekstra lønn/bonus fra fylte 62 år (Hermansen & Midtsundstad 2017) førte til at flere eldre arbeidstakere valgte å stå i jobben (ikke tok ut full AFP-pensjon som 62- og 63-åring), mens muligheten til redusert arbeidstid (hvorav i de fleste tilfeller også innebær hel- eller delvis lønnskompensasjon) ikke bidro til at flere sto lenger i arbeid (Hermansen 2015).

De foreløpige analysene hvor vi tar hensyn til virksomhetenes selvrapporterte muligheter for tilrettelegging av arbeidstiden (som varierer sterkt), viser heller ingen effekt av redusert arbeidstid (Midtsundstad & Hermansen 2017a). Tilsvarende finner vi at heller ikke finanskrisen har hatt noen

påvisbar betydning for de vanligste tiltakenes effekt på tidligpensjoneringen (Midtsundstad & Hermansen 2017b). I alle fall er det ikke slik at tiltakseffektene varierer etter hvor sterkt berørt virksomheten var av finanskrisen i 2008.



Da mange eldre arbeidstakere i Norge uførepensjoneres før de fyller 62 år, nyter de ikke godt av de nevnte tiltakene. Det kan derfor være at redusert arbeidstid/gradert pensjonering tilbys for sent til at de kan påvirke muligheten for fortsatt arbeid. Tiltak som ekstra ferie/fridager og ekstra lønn/bonus kan også sies å «spille på» såkalte ytre motivasjonsfaktorer hvis formål primært er å «lokke» den enkelte til fortsatt arbeid ved hjelp av økonomiske virkemidler. Alternativt kunne man tenke seg at virksomhetene i større grad forsøkte å påvirke den enkeltes mulighet til å kunne fortsette i arbeid gjennom enten å tilpasse arbeidsoppgavene/ redusere kravene og/eller ved å gjøre den enkelte bedre i stand til å møte arbeidskravene (f.eks. gjennom ulike helse- og kompetansefremmende tiltak). Eventuelt forsøke å påvirke den enkeltes arbeidsmotivasjon gjennom å tilby mer spennende/utfordrende arbeidsoppgaver, for slik å vise at de verdsettes, og/eller ved å bedre det sosiale miljøet på arbeidsplassen. Tiltak for å forebygge helseproblemer og redusert arbeidsevne vil også i større grad være et reelt supplement til pensjonsreformens hovedvirkemiddel, som jo er økonomiske insentiver (at det skal lønne seg å jobbe).

### Universelle, standardiserte tiltak versus behovsprøvde, skreddersydde tiltak

Som en del av prosjektet drøftes også i hvor stor grad de typiske seniortiltakene som tilbys av norske virksomheter, er hensiktsmessige (Hilsen & Midtsundstad 2014). Utgangspunktet er at de vanlige universelle, standardiserte tiltakene (redusert arbeidstid, ekstra fridager og bonuser) ikke alltid er like målrettede, da mange som takker ja til disse tiltakene ville ha fortsatt i arbeid uten å få et slikt tilbud. I artikkelen drøftes styrker og svakheter ved behovsprøvde og

skreddersydde ordninger versus universelle, standardiserte tiltak. Målet er å klargjøre hvilke faktorer som er viktige for at tiltak skal fungere i den institusjonaliserte dialogen mellom partene lokalt så vel som for seniorene. I artikkelen drøftes også en mulig alternativ modell for valg og tildeling av seniortiltak på virksomhetsnivå, hvor innslaget av individuell vurdering av behov og ønsker er større enn i de typiske universelle og standardiserte tiltakene som virksomheter flest til nå har tilbudt (såkalte «one size-fits-all» tiltak).

## Publisering

### PhD-avhandling

Hermansen, Å. (2016). *Retaining older workers*. PhD Dissertation. Fafo-report 2016:45. Oslo: Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning.

### Artikler

1. Hermansen, Å. & Midtsundstad, T. (2015). Retaining older workers - analysis of company surveys from 2005 and 2010. *International Journal of Manpower*, vol. 36(8):1227-1247.
2. Hermansen, Å. (2015). Retaining older workers: The effect of phased retirement on delaying early retirement. *Nordic Journal of Social Research*. Vol. 2015(6):44-67.
3. Hermansen, Å. (2014). Additional leave as the determinant of retirement timing—retaining older workers in Norway. *Nordic Journal of Working Life Studies*. Vol. 4(4):89-109.
4. Hilsen, A.I. & T. Midtsundstad. T. (2014). Seniorpolitikk – behov for nytt kart og kompass? *Søkelys på arbeidslivet*, vol. 31 (1-2):157-182.

### Artikler i arbeid/under ferdigstilling

5. Hermansen, Å. & Midtsundstad, T. (2017). The effect of retaining bonuses on delaying early retirement – financial incentives revisited.
6. Midtsundstad (2017a). Tilbud om deltid til elder i norsk arbeidsliv.
7. Midtsundstad, T. & Hermansen, Å. (2017a). The effect of retaining measures on retirement timing — depending on the companies' economic situation.
8. Midtsundstad, T. & Hermansen, Å. (2017b). The effect of retaining measures on retirement timing — depending on company's possibility to adjust the work environment.
9. Midtsundstad, T. (2017b). From attitudes to action.

Prosjektets nettside:

<http://www.fafo.no/index.php/nb/forskningstema/prosjekter/aktive-prosjekter/item/senior-policy-for-whom-2>

### Om programmet Sykefravær, arbeid og helse (2007-2016)

Det overordnede målet for programmet er å *skape forutsetninger for godt arbeidsmiljø og -helse og høy arbeidsmarkedsdeltakelse* ved å framskaffe forskningsbasert kunnskap om:

- sykefravær, uførhet, frafall og utstøting fra arbeidslivet
- samspillet mellom arbeid, arbeidsmiljø og -helse
- effektive virkemidler for å forebygge og redusere sykefravær, uførhet og arbeidsrelatert sykdom og fremme godt arbeidsmiljø og -helse.

Disse målene søkes oppnådd gjennom å stimulere til forskning av høy kvalitet. Programmet skal også bidra til å styrke forutsetningene for kunnskapsbasert undervisning.

[www.forskningsradet.no/sykefravaer](http://www.forskningsradet.no/sykefravaer)

### Kolofon

Tove Midtsundstad  
Bidrar virksomhetenes seniortiltak til lengre yrkeskarrierer?

© Fafo  
Postboks 2947 Tøyen  
NO-0608 Oslo

[www.fafo.no](http://www.fafo.no)