

Tove Midtsundstad

# IA som strategi for lengre yrkeskarrierer

En analyse av virksomhetenes seniorpolitikk og  
dens effekt på tidligpensjoneringsen



Tove Midtsundstad

## **IA som strategi for lengre yrkeskarrierer**

En analyse av virksomhetenes seniorpolitikk og dens effekt på tidligpensjoneringen

Doktoravhandling

© Fafo 2015

ISBN 978-82-324-0257-1 (papirutgave)

ISBN 978-82-324-0258-8 (nettutgave)

ISSN 0801-6143 (papirutgave)

ISSN 2387-6859 (nettutgave)

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

## Forord

Da jeg startet arbeidet med avhandlingen, var ambisjonen å bli ferdig i løpet av fire år. Etter oppstart ble det likevel raskt klart at jeg ikke ville makte å holde meg unna den løpende oppdragsforskningen. Særlig fordi mine fagområder, *pensjon og seniorpolitikk*, konstant var i søkelyset, grunnet den pågående pensjonsreformen og IA-avtalen (sånn er oppdragsforskningsverdenen). Jeg valgte derfor en Ole Brumm-løsning («Ja takk, begge deler»): å forene oppdragsforskning med akademisk fordypning. Stipendpengene har derfor blitt spredt jevnt ut over de fleste av årene jeg har jobbet med avhandlingen. Jeg har, med andre ord, vært både Fafo-forsker og doktorgradsstipendiat. Om et slikt vekselbruk er å anbefale, kan vel diskuteres; men for meg har det fungert (tror jeg). I tillegg tror jeg det har vært et gode for Fafo.

Å jobbe med avhandlingen har vært morsomt, men litt ensomt. Riktignok er jeg en av dem som trives i eget selskap (det er først da man får tenkt). Det har likevel vært godt å ha støttespillere. Jeg vil særlig trekke fram hovedveileder og tidligere Fafo-forsker Axel West Pedersen (nå forsker ved Institutt for samfunnsforskning), for hans alltid gode og sylskarpe kommentarer og innspill. Jeg vil også takke min gode venn og Fafo-kollega Kristine Nergaard, for hennes moralske støtte og oppmuntringer; og ikke alltid like milde, men likevel vennskapelige formaninger (eller oppstrammere). Jeg vil også takke biveileder Arne Mastekaasa for svært gode kommentarer og innspill til kappen (jeg skulle nok ha brukt han flittigere underveis). En takk også til Fafo-kollegaene Roy Nielsen, Åsmund Hermansen og Hanne Bogen for godt samarbeid og for bidrag til enkeltartikler. En særlig takk også til Jon Erik Dølvik, fordi han sa seg villig til å stille som prosjektleder da jeg søkte NFR om prosjektmidler.

Min nærmeste familie, Dagfinn, Vemund og schnauzeren Buster (sistnevnte døde i 2010), skal også ha takk for sin tålmodighet. De lytter (tror jeg da) og oppmuntrer (innimellom), både når jeg renner over av iver etter å fortelle om nye forskningsfunn og -ideer, og når jeg er «møkka lei» både forskningen og Fafo. I tillegg må jeg nevne hytta som vi kjøpte for drøyt ti år siden. Der, langt fra folk, uten strøm og vann, kan jeg glemme jobben og pusle med viktige ting i livet, som fiske, fjellturer, vedhogging, matlaging, skjønnlitteratur, sjakk, sudoku eller yatzy – eller bare sitte og stirre formålsløst ut i været (kan anbefales). Med andre ord: uten hytta, ingen avhandling.

Oslo, mars 2015

Tove Midtsundstad

## Innhold

|  |    |
|--|----|
| Forord .....   | 3  |
| 1 Innledning .....   | 5  |
| 2 Bakgrunn .....   | 8  |
| 2.1 Demografisk endring og eldres arbeidsmarkedstilknytning .....  | 8  |
| 2.2 Pensjonssystemet og vilkårene for tidligpensjonering .....   | 10 |
| 2.3 Avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv .....  | 12 |
| 3 Seniorpolitikkbegrepet .....   | 14 |
| 4 Teoretisk utgangspunkt og tidligere forskning .....  | 17 |
| 4.1 Samfunnsøkonomisk lønnsomhet og virksomheters sosiale ansvar .....   | 17 |
| 4.2 Empiriske studier av seniorpolitisk praksis i arbeidslivet .....   | 31 |
| 4.3 Teorier om pensjoneringsadferd .....   | 35 |
| 4.4 Empiriske studier av tidligpensjonering .....  | 39 |
| 4.5 Sammenhengen mellom tiltak på arbeidsplassen og tidligavgang .....   | 44 |
| 5 Data og metode .....   | 52 |
| 5.1 Virksomhetssurveyen .....  | 52 |
| 5.2 Registerdata på individnivå .....  | 55 |
| 5.3 Analyse av survey- og registerdataene .....  | 55 |
| 5.4 Casestudiene .....   | 59 |
| 6 Sammenfatning av artiklene .....   | 62 |
| 6.1 Presentasjon av artiklene .....  | 62 |
| Artikkel 1: «Virksomheten som sosialpolitisk aktør» .....  | 62 |
| Artikkel 2: «Inclusive workplaces and older employees: an analysis of companies' investment in retaining senior workers» ..... | 64 |
| Artikkel 3: «Seniorpolitikk – behov for justeringer?» Analyse av praksis i seks foregangskommuner .....                        | 65 |
| Artikkel 4: «How the worker collective may moderate active ageing policy and its outcomes» .....                               | 67 |
| Artikkel 5: «Effects of companies' initiatives to reduce early retirement among older workers» .....                           | 68 |
| 6.2 Sammenfattende analyse .....   | 69 |
| 7 Konklusjoner og implikasjoner .....  | 74 |
| 7.1 Bidrag til kunnskap .....  | 74 |
| 7.2 Implikasjoner for forskning og praksis .....   | 75 |
| Referanser .....   | 77 |
| Artiklene .....  | 95 |

## 1 Innledning

Avhandlingen tar for seg norske virksomheters holdninger til og arbeid med å forebygge og forhindre tidligpensjonering. Målet er å gi økt kunnskap om virksomhetenes forutsetninger for å bidra til lengre yrkeskarrierer og økt yrkesdeltakelse blant eldre arbeidstakere.

Bakgrunn for avhandlingen er de demografiske endringene med lavere fødselsrater og økt levealder – en utvikling man ser over hele den vestlige verden (OECD, 2006). Selv om Norge sysselsetter 75 prosent av alle i yrkesaktiv alder og har en av de høyeste sysselsettingsratene blant eldre i Europa (Commission, 2012), forventes endret alderssammensetning av befolkningen å skape utfordringer for arbeidstilbudet på sikt. Når levealderen øker, kan en økende andel av befolkningen forventes å være pensjonister i flere år. Samtidig har kommende pensjonister opparbeidet rett til høyere pensjoner enn dagens pensjonister. Begge er forhold som bidrar til å øke den økonomiske belastningen på den arbeidende delen av befolkningen. Å øke yrkesdeltakelsen blant de eldre anses derfor som viktig både for å dekke arbeidskraftbehovet og for å sikre velferdsordningenes bærekraft framover (Stortingsmelding, 12 (2012–2013)).

Pensjonsreformen og trepartsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) er de politiske hovedsvarene på denne utfordringen i Norge. IA-avtalen kan leses som en videreføring av 1990-tallets arbeidslinje (Drøpping, 2003). Søkelyset er likevel noe endret fra 1990-tallet, da arbeidsgivernes medansvar for tidligavgangen nå tillegges større vekt. IA-avtalens utgangspunkt er at tidlig avgang fra arbeidslivet også er arbeidsplasskapt. Avtalen representerer slik sett et alternativ eller supplement til pensjonsreformen, som utelukkende fokuserer på pensjonssystemets betydning for den enkeltes pensjoneringsadferd (Hippe et al., 2007; NOU, 2004: 1).

Ett av IA-avtalens mål er å øke den forventede pensjoneringsalderen og å bidra til lengre yrkeskarrierer. I IA-perspektiv er utstøting, fordommer og diskriminering viktige årsaker til tidlig avgang og manglende integrering av eldre i arbeidslivet. Gjennom felles innsats har myndighetene og arbeidslivspartene derfor ønsket å endre påstått negative holdninger til eldre arbeidstakere, og å bidra til å spre informasjon om gode virkemidler og virksomhetseksempler for å øke yrkesdeltakelsen – såkalt «best practice» (Drøpping & Midtsundstad, 2003; Midtsundstad et al., 2003). Spørsmålet er likevel om en strategi som i hovedsak baserer seg på informasjon og holdningskampanjer, rådgivning og veiledning, er tilstrekkelig for å få virksomhetene til å endre adferd, slik at målet om å holde flere eldre i arbeid nås.

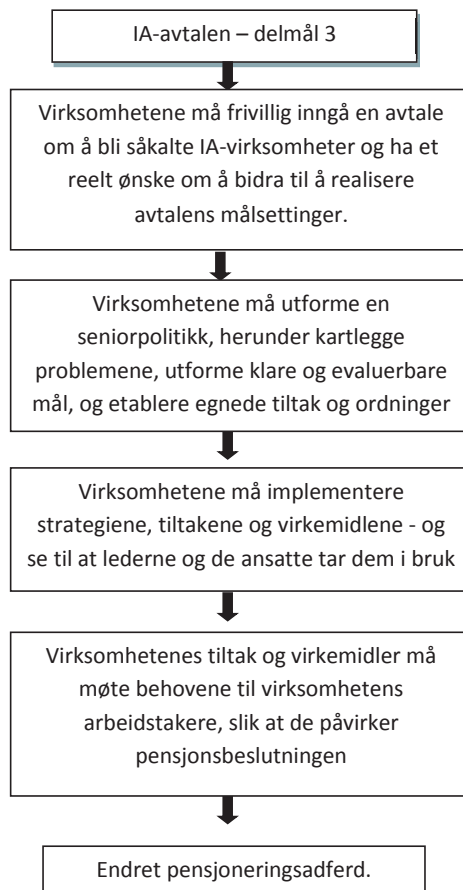
*Avhandlingens formål er å undersøke virksomhetenes holdninger til og faktiske oppfølging av IA-avtalens målsetting om å holde flere eldre i arbeid, samt undersøke om og i hvilken grad virksomhetenes politikk og praksis faktisk påvirker Eldres tidligpensjoneringsadferden og yrkesdeltakelse.*

En av innvendingene som rettes mot den foreliggende tidligpensjoneringsforskningen, har vært at arbeidsgivernes og virksomhetenes prioriteringer og beslutninger i liten grad har vært integrert i analyser av pensjoneringsadferd (Dahl, 1999; Hallberg, 2007; Phillipson & Smith, 2005; Vickerstaff et al., 2004). Få studier har tatt hensyn til koblingen mellom virksomhetenes og individenes beslutninger. Man har dermed oversett om, i hvilken grad og hvordan forhold på arbeidsplassen innvirker på pensjoneringsadferden. Kunnskap om dette er viktig for å kunne klargjøre hvilket potensial for endret pensjoneringsadferd som ligger i IA-avtalen og i virksomhetenes seniorpolitikk.

Utgangspunktet for avhandlingen er IA-avtalen, som er en rammeavtale inngått mellom myndighetene og de sentrale partene i norsk arbeidsliv. For at IA-avtalens mål skal kunne oppnås, må flere forutsetninger være oppfylt. Partene på virksomhetsnivå må, for det første, frivillig inngå en lokal avtale med Arbeids- og velferdsetatens arbeidslivssentre om å bli såkalte IA-virksomheter, og ha et reelt ønske om å bidra til å realisere avtalens målsettinger. For det andre må virksomhetene utforme en politikk på området; kartlegge problemets omfang i sin virksomhet, fastsette klare seniorpolitiske mål og strategier som lar seg evaluere, samt velge egnede tiltak og ordninger. For det tredje må de strategiene, tiltakene og virkemidlene som velges av virksomhetene, implementeres, gjøres kjent og tas i bruk i av virksomhetens ledere og ansatte. Og sist, men ikke minst, må de tiltakene som virksomhetene tilbyr, møte arbeidstakernes faktiske behov og ønsker, slik at de påvirker deres pensjoneringsadferd.

Figur 1 illustrerer denne kjeden av forutsetninger som må være oppfylt for at IA-avtalen skal resultere i endret pensjoneringsadferd.

Figur 1. Veien fra IA til endret pensjoneringsadferd.





Avhandlingen søker å belyse om og i hvilken grad disse forutsetningene kan sies å være oppfylt, og hvilke forhold som synes å innvirke på tilslutning til og implementering av avtalen, og på grad av måloppnåelse. Formålet med analysene er å peke på IA-strategiens muligheter, så vel som dens begrensninger med henblikk på forventet gevinst i form av reduserte tidligpensjoneringsrater og økt arbeidstilbud blant eldre.

En av forutsetningene for at virksomheter skal velge å bli IA-bedrifter og satse på seniorpolitikk, er, som nevnt, at de aksepterer det medansvaret de sentrale avtalepartene har tillagt dem gjennom IA-avtalen. Første problemstilling, som belyses i avhandlingens artikkel «Virksomheten som sosialpolitisk aktør», er derfor: *Erkjenner virksomhetene det sosiale ansvaret som tillegges dem gjennom IA-avtalen?* Artikkelen tar for seg arbeidsgivernes og ledernes forståelse av det ansvaret og den utvidede rollen myndighetene og de sentrale avtalepartene gjennom IA-avtalen har tildelt dem i arbeidsmarkeds- og velferdspolitikken. Analysene baserer seg på surveydata fra 2005, blant et representativt utvalg personalledere/virksomhetsledere i norske virksomheter med ti eller flere ansatte.

For å få et innblikk i de forhold som påvirker virksomhetenes vilje og evne til å satse på seniorpolitikk, må man vite hva som skiller virksomheter som satser på seniorpolitikk fra dem som ikke gjør det. I den andre artikkelen, «Inclusive workplaces and older worker. An analysis of companies' investment in senior employees», er hovedproblemstillingen: *Hva kjennetegner norske virksomheter som har en seniorpolitikk og som tilbyr seniortiltak?* Målet med analysene er å finne ut om det er særtrekk av strukturell art, knyttet til blant annet markedssituasjon og økonomi, rekrutteringssituasjon og arbeidskraftbehov, som i hovedsak skiller virksomheter med og uten seniorpolitikk; eller om politiske, organisatoriske og ideologiske trekk ved virksomheten også spiller en rolle – for eksempel ledelsens holdninger til det sosiale ansvaret de er tillagt gjennom IA-avtalen, deres holdninger til eldre arbeidskraft, og deres vektlegging av humankapital og partssamarbeid. Om sistnevnte faktorer har betydning, kan det være et større potensial for å påvirke virksomhetenes politikk i ønsket retning, enn om innsatsen primært er styrt av bransjespesifikke kjennetegn, markedsførhold og andre strukturelle rammebetingelser.

I artikkel 3, «Seniorpolitikk – behov for justeringer? Erfaringer fra seks foregangskommuner», analyseres seniorpolitikkenes utformings- og implementeringsfase. Hovedproblemstillingen for analysene er: *Hvilke tiltak velges av virksomhetene for å forebygge tidligpensjonering og beholde eldre arbeidstakere, og hva kjennetegner virksomheter som satser på seniorpolitikk og seniortiltak?* I artikkelen kartlegges og drøftes faktorer som kan påvirke og bestemme den menyen av seniortiltak virksomheter tilbyr sine ansatte. Det gjøres med utgangspunkt i data fra en kvalitativ studie av seks kommuner med seniorpolitikk. Analysens formål er å få større innsikt i faktorer og prosesser som synes å påvirke utformingen og praktiseringen av seniorpolitikken på virksomhetsnivå.

Utgangspunktet for den fjerde artikkelen, «How the worker collective may moderate active ageing policy and its outcomes», er de eldre arbeidstakerne selv og det arbeidsfellesskapet de inngår i. Problemstillingen som søkes belyst, er: *Hvilken betydning har uskrevne normer og regler på arbeidsplassen for implementeringen og praktiseringen av seniorpolitikken?* I artikkelen drøftes det om og hvordan felles verdier og normer på arbeidsplassen kan innvirke på utforming og bruken av seniortiltak. Det tas utgangspunkt i Lysgaards (1961) teori om arbeiderkollektivet. Data er hentet fra kvalitative intervjuer blant eldre, tillitsvalgte og ledere i åtte virksomheter med seniorpolitikk, i fire forskjellige bransjer.

I den femte og siste artikkelen, «Effects of companies' initiatives to reduce early retirement among older workers», undersøkes sammenhenger mellom virksomhetenes seniortiltak og de eldre tidligpensjoneringsadferd, og vi spør: *Bidrar virksomhetenes seniortiltak til redusert tidligangang fra arbeidslivet?* Problemstillingen belyses ved å undersøke om eldre som jobber i virksomheter som tilbyr ansatte særskilte seniorpolitiske tiltak og ordninger fra 62 år, har lavere sannsynlighet for å tidligpensjoneres ved fylte 62 år, enn de som jobber i virksomheter som ikke tilbyr slike tiltak.

## 2 Bakgrunn

Holdningene til tidligpensjonering har endret seg kraftig fra 1970-tallet, hvor det så å si var et ikke-tema, til 80-tallets vektlegging av kurs i forberedelse til pensjonsalderen og påpekning av «sliternes» legitime rett til å gå av tidlig, til dagens politikk, som primært vektlegger eldre som en viktig arbeidskraftressurs. Dagens mantra er ikke bare at eldre flest *kan* jobbe lenger, fordi de er friske og raske, men at de *bør* jobbe lenger, fordi det er helsefremmende, og fordi samfunnet trenger deres arbeidskraft og kompetanse (St.meld. 12 (2012–2013), St. meld. nr. 6 (2006–2007)).

For å lage et bakteppe til de etterfølgende analysene og drøftingen av funnene, redegjøres det i det etterfølgende kort for endringene i eldre arbeidsmarkeds- og sysselsettingssituasjon i Norge de siste 30 årene. Det gis også et lite overblikk over den politiske og institusjonelle utviklingen på pensjons- og arbeidsmarkedsområdet i Norge i samme periode, med vekt på endringer i tidligpensjonssystemet og i arbeidsmarkedspolitikken, herunder avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv.

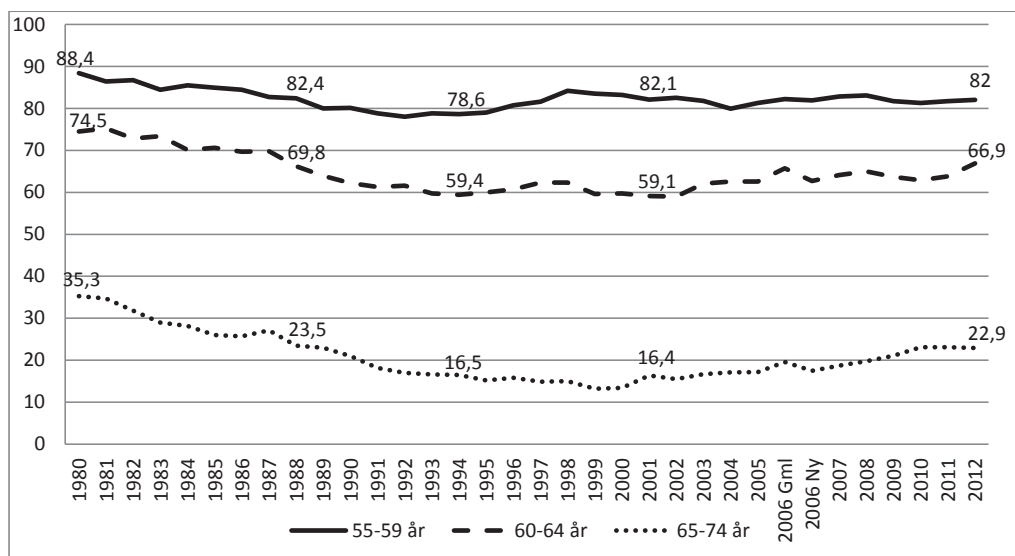
### 2.1 Demografisk endring og eldre arbeidsmarkedstilknytning

Den økte interessen for eldre yrkesdeltakelse hos politikere og forskere og samfunnet generelt, skyldes de demografiske endringene i den vestlige verden, med flere eldre, og færre i yrkesaktiv alder. Da den norske folketrygden ble innført i 1967, var det om lag 3,5 yrkesaktiv for hver alders- og uførepensjonist. I 2009 hadde dette tallet falt til 2,5, og det forventes å falle til om lag 2,0 omkring år 2030 og 1,7 i år 2060 (Christensen et al., 2012).

Den økte forsørgelsesbyrden skyldes ikke bare synkende fødselsrater, men også økt levealder (ibid.). Alder for inntreden i arbeidslivet har også steget, da flere enn før tar høyere utdanning. Samtidig er befolkningens forventede pensjoneringsalder redusert. Som vist i Haga (2010), gikk forventet pensjoneringsalder for en 18-åring ned fra 61,6 år i 1986 til 59,9 år i 2009.

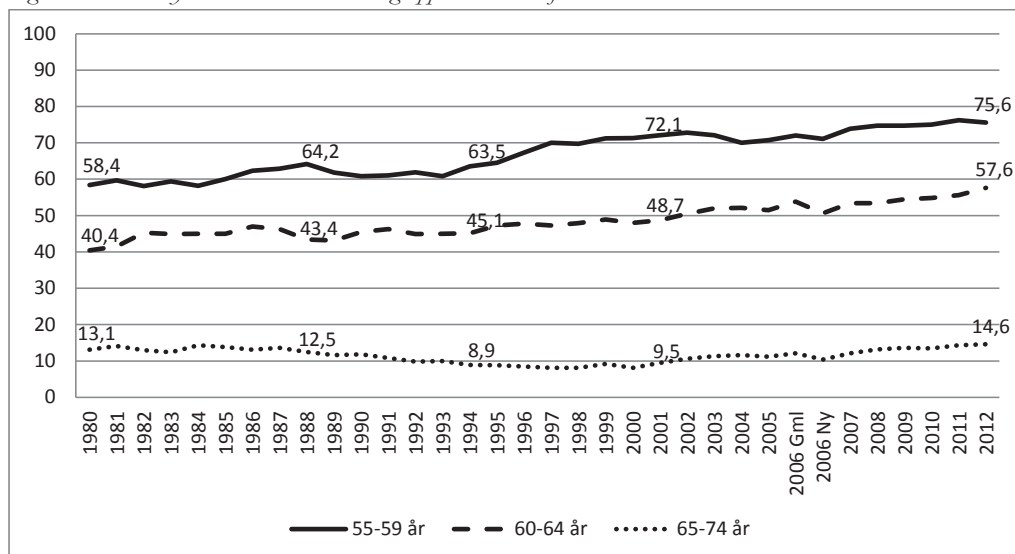
Selv om den demografiske utviklingen kan virke bekymringsfull, er situasjonen i Norge likevel lysere enn i de fleste andre europeiske land. Yrkesaktiviteten blant eldre i Norge er høy i europeisk sammenheng (OECD, 2013). Norske arbeidstakere har også, i likhet med danskene, flest forventede år i arbeid i Europa, med i overkant av 38 år i 2007 (Lien, 2010; Vogler-Ludwig, 2008). Det har heller ikke vært noen nedgang i andelen sysselsatte blant eldre over 55 år i Norge de siste 25 årene, om vi ser på tall fra Arbeidskraftundersøkelsen. I 2012 som i 1988 var om lag samme andel menn i arbeid i aldersgruppene 55–59 år, 60–64 år og 65–74 år (jf. figur 2), og for kvinner i de samme aldersgruppene har andelen sysselsatte over samme tidsperiode økt, og da særlig for kvinner i alderen 55–64 år (jf. figur 3). Antall arbeidede timer per sysselsatte eldre har imidlertid blitt redusert noe over samme tidsrom (Meld. St. 12 (2012–2013)).

Figur 2. Andelen sysselsatte menn i aldersgruppen 55-74 år fra 1972 til 2012.



Kilde: Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelse.

Figur 3. Andelen sysselsatte kvinner i aldersgruppen 55-74 år fra 1972 til 2012.



Kilde: Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelse.

Ser man på den samlede overgangen fra arbeid til pensjon (henholdsvis uførepensjon, avtalefestet pensjon (AFP) og annen tidligpensjon) blant arbeidstakere over 50 år, økte heller ikke denne fra

1988 til IA-avtalens inngåelse i 2001. Reell eller forventet pensjoneringsalder for en 50-åring var 63,5 år i 2001, slik den var i 1987 (Haga, 2013). Og etter 2001 har forventet pensjoneringsalder økt, til 64,2 år i 2007, for så å gå noe ned etter finanskrisen, til 63,7 år i 2010<sup>1</sup> (ibid.). Bakgrunnen for reformarbeidet i 2001 kan dermed ikke begrunnes med en sterk vekst i tidligpensjoneringsratene blant eldre, men må heller ses i sammenheng med forventninger om økte pensjonsutgifter som følge av store etterkrigskull. I tillegg til å være større enn tidligere kohorter, hadde etterkrigskullene opparbeidet seg langt bedre tilleggspensjoner enn tidligere generasjoner. Denne utviklingen var kjent for politikerne, og var, ved siden av økningen i levealderen og det forventede økte behovet for arbeidskraft framover, de viktigste politiske begrunnelsene for både pensjonsreformen (NOU, 2004:1) og for ønsket om satsing på seniorpolitikk gjennom IA-avtalen.

## 2.2 Pensjonssystemet og vilkårene for tidligpensjonering

Seniorpolitikken er nært knyttet til den institusjonelle utviklingen av pensjonssystemet og endringene i adgangen til tidligpensjonering; et velferdsområde som har gjennomgått store endringer de siste 40 årene (Hippe et al., 2007). I 1967 var aldersgrensen i folketrygden 70 år, og det fantes ingen offentlig førtidspensjonsordning. Uførepensjon, med sine medisinske krav, var, med få unntak, eneste mulighet for dem som hadde behov for å gå av tidlig.<sup>2</sup> I 1973 ble pensjonsalderen senket til 67 år, og fra da av kunne man *velge* når man ville ta ut pensjon i aldersspennet mellom 67 og 70 år. Det ble samtidig mulig å kombinere alderspensjon med fortsatt arbeid, og valgte man å utsette avgangen, tjente man fram til 1984 opp et ventetillegg<sup>3</sup>, som ga rett til høyere pensjon.<sup>4</sup> Mellom 1973 og 1984 hadde Norge, med andre ord, en ordning som både gjorde det mulig og lønnsomt å fortsette yrkeskarrieren etter fylte 67 år.

På 1970-tallet var adgangen til å ta ut pensjon før fylte 67 år nærmest et ikke-tema i Norge. Først med Danielsen-utvalget i 1980 ble det foreslått å etablere en frivillig deltids- og førtidspensjon fra fylte 64 år, som en del av folketrygden (NOU 1980: 54). Forslaget ble fremmet, men ikke vedtatt. Men selv uten en førtidspensjonsordning opplevde Norge på 1980-tallet en akselererende tidligpensjonering; og fra 1981 til 1988 ble andelen yrkesaktive menn over 55 år redusert med hele 9 prosentpoeng, fra 61 til 50 prosent (jf. figur 2).<sup>5</sup> Lignende nedgang i eldres yrkesaktivitet finner man også i flere andre europeiske land (Hofäcker, 2010). Årsakene var blant

---

<sup>1</sup> Fra og med 2011 gir det ikke lenger noen mening å se på forventet pensjoneringsalder, da endringene i pensjonssystemet som følge av pensjonsreformen gjør at uttak av pensjon ikke er ensbetydende med at man slutter å jobbe. Før 1.1.2011 var så bare tilfellet for dem som tok ut tjenestepensjon fra offentlig sektor og fortsatte å jobbe i privat sektor, eller fortsatte i en lav deltidsstilling i offentlig sektor som ikke medførte medlemskap i pensjonskasse. Sistnevnte mulighet ble for øvrig fjernet fra og med sommeren 2013.

<sup>2</sup> I tillegg hadde vi, som i dag, tjenestepensjon med særaldersgrenser, som ga ansatte i enkelte utvalgte, og antatt særlig belastende, yrker rett og plikt til å gå av tidlig. Det gjelder for eksempel polititjenestemenn, militært befall, brannmenn, dykkere, flygere m.fl.

<sup>3</sup> Satsen for ventetillegg var fastsatt til 0,75 prosent per måned man utsatte pensjoneringstidspunktet med (dvs. maksimalt 9 prosent per år). Det maksimale ventetillegget for hele perioden kunne da bli 27 prosent av den årlige pensjonen uten ventetillegg, og ble gitt som et tillegg i ytelsen til dem som ventet med å ta ut pensjon til fylte 70 år (Ot.prp. nr. 67 (1971–72)).

<sup>4</sup> I 1984 ble dette tillegget, interessant nok, fjernet, nærmest ved et pennestøk. Bakgrunnen var at ordningen ble lite brukt, og i tillegg betraktet av mange som et gode for de få og privilegerte; advokater, leger og professorer, som hadde både helse og muligheter til å jobbe til de var 70 år. Den passet dermed ikke inn i den overordnede fordelingenstenkingen, som kan sies å ha rådd grunnen på 1980-tallet.

<sup>5</sup> For kvinner finner vi ikke den samme nedgangen, da yrkesdeltakelsen har vært økende siden 70-tallet, og det blant yngre generasjoner av kvinner har blitt mer og mer vanlig å ha inntektsgivende arbeid også i eldre år.

annet krisen i industrien, som økte behovet for strukturtilpasning og rasjonalisering. Resultatet ble nedbemanning, og i Norge økt bruk, og trolig også, misbruk av de eksisterende inntektssikringsordningene, som arbeidsledighetstrygd og uførepensjon. Det var for eksempel mulig for en eldre norsk arbeidstaker på 1980-tallet å motta arbeidsledighetstrygd fra fylte 60,5 år og fram til fylte 67 år.<sup>6</sup> Ti prosent av de sysselsatte jobbet dessuten i bedrifter som tilbød de ansatte gavepensjon i tillegg til uførepensjonen (Hippe & Pedersen, 1992) – noe som framskyndet avgangen.<sup>7</sup> At uførepensjonsordningen i praksis fungerte som en førtidspensjonsordning, kan man også indirekte lese av uførefrekvensene, som var langt høyere i Norge enn i Danmark, hvor man på den tiden hadde innført en egen førtidspensjonsordning, etterlønsordningen (Waldrop, 1990). I tillegg etablerte en rekke private bedrifter på 1980-tallet egne førtidspensjonsordninger (Hippe & Pedersen, 1992). Staten, på sin side, tilbød overflødige ansatte ventelønn og særlige førtidspensjonsordninger finansiert over statsbudsjettet. I offentlig sektor hadde, og har, i tillegg en lang rekke yrkesgrupper særaldersgrenser på henholdsvis 60, 63 og 65 år, som i kombinasjon med 85-årsregelen<sup>8</sup> gjør det mulig å fratre med full tjenestepensjon hele tre år før oppnådd særaldersgrense for yrket, det vil si ved fylte 57, 60 eller 62 år.<sup>9</sup>

Da den tariffavtalefestede pensjonsordningen AFP ble framforhandlet i 1988, hadde Landsorganisasjonene i Norge (LO) lenge hatt som mål å senke den nedre aldersgrensen for uttak av alderspensjon. Tanken var å gi slitne arbeidstakere anledning til en såkalt verdig avgang fra arbeidslivet.<sup>10</sup> Gjennom å avtalefeste ordningen, lyktes det å begrense ordningen til de organiserte delene av arbeidslivet. Myndighetene unngikk dermed en allmenn senkning av pensjonsalderen. AFP-ordningen gjorde det mulig å gå av med en pensjon tilsvarende folketrygdens alderspensjon, fra fylte 66 år i 1989, og fra fylte 65 år fra 1990. I tillegg sikret regjeringen AFP-pensjonistene fortsatt folketrygdopptjening fram til fylte 67 år. Myndighetene dekket 40 prosent av pensjonskostnadene og administrerte deler av ordningen. De øvrige utgiftene ble i for eksempel LO–NHO-ordningen dekket av bedriftene gjennom en kombinasjon av tilskudd i henhold til antall hel- og deltidssysselsatte, samt en egenandel for egne pensjonister<sup>11</sup>. Det var med andre ord en rettighetsorientert tenkning rundt førtidspensjon: de som gikk av, var slitne og hadde behov for å gå av, og skulle ikke tape framtidig pensjon.

Staten som arbeidsgiver fulgte opp AFP-avtalen fra privat sektor, men de avtalte AFP-ytelsene ble langt bedre, da statsansatte med 30 års opptjening fra fylte 65 år fikk rett til en pensjon tilsvarende full tjenestepensjon, det vil si 66 prosent av sluttlønnen, når folketrygdpensjonen ble medregnet. Det samme fikk ansatte innen det kommunale tariffområdet.<sup>12</sup> Senere fikk man også

---

<sup>6</sup> Fra 1973 hadde det også vært adgang til uførepensjonering etter fylte 64 år på grunn av alderssvkkelse. Denne ordningen ble avvirket fra 1990 etter innføringen av AFP (NOU 1994: 2).

<sup>7</sup> Også i dag er bruk av gavepensjoner utbredt. I en undersøkelse fra 2000 blant medlemsbedriftene i LO og NHOs AFP-ordning, oppga en fjerdedel av virksomhetene at de tilbød de ansatte slike tilleggsytelser ut over AFP-pensjonen. Jo høyere inntekt man hadde, desto vanligere var det at man fikk tilbud om slike tilleggsytelser (Midtsundstad, 2002).

<sup>8</sup> 85-årsregelen gjør det mulig å fratre inntil 3 år før særaldersgrensen om summen av alder og opptjeningstid i tjenestepensjonsordningen utgjør 85 år eller mer.

<sup>9</sup> Dette gjelder for eksempel polititjenestemenn, militært befall og brannmenn.

<sup>10</sup> Programfestet for første gang pensjonsalder på 65 år og mulighet for fleksibel avgang fra fylte 60 år i LOs handlingsprogram fra 1985.

<sup>11</sup> I LO og NHOs ordning utgjorde egenandelen 10 prosent av egne AFP-utgifter fra begynnelsen, men ble økt til 25 prosent etter hvert.

<sup>12</sup> Med de samme betingelsene som i statlig sektor.

egne AFP-ordninger i bank- og finansnæringen, og i NAVO-området (nå Spekter).<sup>13</sup> Spekters og finansnæringens ordninger ga de samme ytelsene som LO–NHO-ordningen, men var ulike med hensyn til finansiering og bedriftenes egenandel<sup>14</sup>.

På 1990-tallet ble aldersgrensen for uttak av AFP ytterligere redusert, til man fra 1998 kunne gå av med hel eller delvis AFP-pensjon fra fylte 62 år. Regjeringen valgte å bidra økonomisk da uttaksalderen ble senket til 64 år, men ikke da ordningen ble utvidet til 63-åringene i 1997 og 62-åringene i 1998. Det ble også understreket i Velferdsmeldingen i 1995 at for å finansiere de allerede vedtatte velferdsordningene, var det behov for at flere stod lenger i arbeid, heller enn å stimulere til tidligere avgang (St.meld. nr. 35 (1994–95)). Behovet for å øke avgangsalderen var også tema i Olsen-utvalgets rapport fra 1998 (NOU 1998: 19), hvor det for første gang ble argumentert med behovet for avkortning av pensjonen ved tidlig uttak, for å stimulere til senere avgang. Den gangen førte forslaget til at arbeidstakerorganisasjonene trakk seg fra utvalget, samtidig som debatten om AFP-pensjonistene og årsakene til førtidspensjonering blomstret opp: Hvor viktig var egentlig AFP-ordningen for den samlede avgangen fra arbeidslivet? Og var AFP-pensjonistene primært slitne og overtallige (verdige mottakere) eller friske og raske (og dermed uverdige mottakere)? (Midtsundstad, 2002, 2005a).

Tankene fra Olsen-utvalget ble relansert av Pensjonskommissjonen, og i NOUen om ny folketrygd (NOU 2004: 1) ble sågar støtten til AFP-ordningen foreslått fjernet. Etter en omfattende debatt i 2004 og 2005, ble likevel flertallet i Stortinget i mai 2005 enige om å videreføre det offentlige AFP-tilskuddet. På LO-kongressen samme vår hadde også LO gitt sin tilslutning til pensjonsreformen på den betingelsen. Den nye fleksible folketrygden, basert på prinsippet om aktuarisk nøytralitet, ble vedtatt i 2007. Videre fikk regjeringen det som den ønsket ved tariffoppgjøret i privat sektor i 2008, da AFP-ordningen ble avvirket som førtidspensjon, tilpasset ny folketrygd og omgjort til en livsvarig tilleggspensjon med virkning fra 1.1.2011. Budskapet fra regjeringen og et bredt flertall i Stortinget var entydig: *den enkelte skulle i større grad selv betale for sin egen førtidspensjonering, og det skulle lønne seg å jobbe*. Reformen brakte oss med det tilbake til folketrygdens begynnelse i 1967, hvor man selv måtte betale for egen førtidspensjonering.

### 2.3 Avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv

Parallelt med igangsettingen av arbeidet med pensjonsreformen, inngikk den norske regjeringen i oktober 2001 en trepartsavtale med partene i arbeidslivet<sup>15</sup> om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). Avtalen ble i utgangspunktet inngått for en periode på fire år (ut 2005), og den hadde tre delmål (Arbeids- og administrasjonsdepartementet, 2002):

1. 20 prosent reduksjon av sykefraværet i løpet av avtaleperioden.

---

<sup>13</sup> Tidligere var mange av disse medlemmer av statens AFP-ordning. Enkelte er det også i dag.

<sup>14</sup> NAVO (Spekter) og bank- og forsikringsnæringen har hatt en såkalt 100 prosent egenandel, slik at den enkelte virksomhet selv dekket pensjonsutgiftene for sine AFP-pensjonister, ut over bidraget fra staten, mens kommuner og fylkeskommuner siden 2004 har kunnet velge mellom 0, 50 eller 100 prosent egenandel. I staten, derimot, har den enkelte virksomhet ingen egenandel og dermed heller ingen økonomiske insitamenter til å forebygge tidligpensjonering.

<sup>15</sup> For regjeringen var (og er) det Arbeids- og administrasjonsdepartementet og Sosialdepartementet (SOS) som er de formelle avtalepartene. De seks avtalepartene fra arbeidslivet var (og er) Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), Landsorganisasjonen i Norge (LO), Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH) (Virke), Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS), Kommunenes Sentralforbund (KS) og Akademikerne.

2. Tilsetning av langt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne.
3. Heving av den reelle pensjonerings-/avgangsalderen.<sup>16</sup>

Enkeltvirksomheter kunne slutte seg til IA-avtalen gjennom å inngå en «Samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv» (Arbeids- og administrasjonsdepartementet, 2002) med et av Trygdeetatens (nå: NAVs) fylkesvise arbeidslivssentre. De fikk dermed status som inkluderende arbeidslivsvirksomhet (IA-virksomhet), og med det fulgte særskilte rettigheter, som: 1) Anledning til å benytte aktiv sykmelding uten forhåndsgodkjenning fra trygdeetaten, 2) egen, fast kontaktperson ved det regionale Arbeidslivssenteret til hjelp i oppfølging av sykmeldte, 3) egen refusjonstakst i folketrygden for virksomhetens bedriftshelsetjeneste i arbeidet med å tilbakeføre langtidssykemeldte/uførepensjonister, samt 4) at arbeidstakerne fikk mulighet til å benytte egenmelding i inntil åtte dager per sykefraværstilfelle – med et samlet øvre tak på 24 dager per år. Forutsetningen var at arbeidstakeren benytter en utvidet egenerklæring med vektlegging av funksjonsevne.

Per juli 2003 hadde nesten 4600 virksomheter fra alle bransjer i privat og offentlig sektor tegnet samarbeidsavtaler, noe som betød at snaut 43 prosent av arbeidsstyrken (nesten 820 000 arbeidstakere) på det tidspunktet jobbet i en IA-virksomhet (Rikstrygdeverket, 2003). Om lag to tredjedeler av IA-virksomhetene, som sysselsatte en drøy tredjedel av det totale antallet «IA-arbeidstakere», var å finne i privat sektor (Rikstrygdeverket, 2003).

Det er det tredje delmålet, om *å øke den reelle pensjonerings-/avgangsalderen*, som primært berører eldre yrkesdeltakelse og er utgangspunktet for drøftingene i denne avhandlingen. Da analysene i avhandlingens artikler primært relaterer seg til data innhentet i perioden 2005–2006, er det i det videre IA-avtalen fra før 2006 som er utgangspunktet for avhandlingens drøftinger.

IA-avtalen forutsetter at myndighetene og de sentrale partene i arbeidslivet skal samarbeide om å øke forventet pensjonerings-/avgangsalder og, etter 2010, forventet antall år i yrkesaktivitet. Hovedvirkemiddelet i arbeidet har vært holdningsskapende arbeid og informasjon, samt rådgivning og veiledning til IA-virksomhetene. Dette arbeidet har primært skjedd i regi av NAVs (tidligere Trygdeetatens) arbeidslivssentre og gjennom offentlig støtte til Senter for seniorpolitikk (SSP) sitt arbeid. SSP har blant annet koordinert regjeringens *Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet*, som ble iverksatt av regjeringen i 2001, med sikte på å styrke eldre arbeidstakers muligheter i arbeidslivet og stimulere til lengre yrkeskarrierer. Krafttaket ble organisert som et samarbeid mellom SSP, arbeidslivets organisasjoner og statlige etater, hvor partene forplikter seg til å gjennomføre konkrete tiltak. Det femårige prosjektet ble formelt avsluttet 31.12.05, men videreført ut 2006.

Den norske IA-avtalen kan ses som et ledd i en mer generell dreining av sosialpolitikken i arbeidsmarkedsretning (arbeidslinja). Nye målgrupper, som ikke tidligere var gjenstand for aktive tiltak i særlig grad, som for eksempel langtidsløse, uføre, funksjonshemmede og seniorer m.fl., ble nå gjenstand for aktive arbeidsmarkedspolitiske tiltak. Målet var både å bidra til utvikling av menneskelige ressurser, til økt arbeidstilbud og til å sikre velstand og økonomisk vekst. Med andre ord, mål som ligger tett opp til arbeidsmarkedspolitikken tradisjonelle målsettinger. I

---

<sup>16</sup> Ved reforhandling av avtalen i 2006 ble målet fastsatt til en økning på 6 måneder i forventet pensjoneringsalder for en 50-åring, og fra 2010 til et mål om «å øke forventet antall yrkesaktive år etter fylte 50 år med 6 måneder» (Samarbeidsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv 2010-2013), og ved revisjonen i 2014, til 12 måneder (Samarbeidsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv 2014-2018).

Norge gjenspeilet dette skiftet seg også i departementsstrukturen, ved at vi fra 2005 ikke lenger hadde et Sosialdepartement, men et Arbeids- og sosialdepartementet. I 2006 ble dessuten den statlige arbeidsmarkeds- og trygdeforvaltningen slått sammen og samlokalisert med den kommunale sosialetaten i NAV (Arbeids- og velferdsforvaltningen). Arbeidslinja og insentivtankegangen synes med andre ord å ha fått fullt gjennomslag hos politikerne og partene i Norge det siste tiåret, og da dels på bekostning av rettighetstankegangen. Det er for øvrig helt i tråd med den internasjonale utviklingen på området (Pascual & Magnusson, 2007).

### 3 Seniorpolitikkbegrepet

Noe forenklet kan man si at seniorpolitikk omfatter alle strategier og tiltak som tar sikte på å øke yrkesdeltakelsen blant eldre arbeidstakere, uavhengig av om det er myndighetene, de sentrale arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene eller enkeltvirksomheter som står for politikken. I denne avhandlingen er det primært virksomhetenes seniorpolitikk som er tema, selv om myndighetenes og de sentrale partenes seniorpolitiske mål og strategier også berøres, da dette både setter rammer for og aktivt søker å påvirke virksomhetenes politikk og praksis.

Selv om begrepet seniorpolitikk er hyppig brukt, framstår det i forskningslitteraturen og i praksis ofte som diffust og utflytende. Begrepet seniorpolitikk synes dessuten å være særnordisk. I den internasjonale litteraturen benyttes i stedet benevnelse som «active ageing policy and practice in work life» (Ennals & Salomon, 2011), «age management» (Furunes, 2008) eller «retirement-related human resource policies and practices» (Wang & Shultz, 2010). Bruken av ulike betegnelser kan ha flere årsaker. For det første er det ingen enighet om hva en seniorarbeidstaker eller eldre arbeidstaker er. Seniorpolitikken blir derfor definert og avgrenset på litt ulike måter, avhengig av hvilke målsettinger og tiltak det konkret er snakk om (Hippe, et al. 2012; OECD, 2006). Enkelte har for eksempel unnlatt å definere målgruppen etter kronologisk alder. Det gjelder blant annet den norske regjeringen, som i sin stortingsmelding om seniorpolitikk fra 2006 skriver:

*«Meldinga avgrensar ikkje seniorpolitikken til å omfatte ei fast aldersgruppe. Det er inga eintydig aldersgrense som er slik at når ho blir passert, så blir personen allment oppfatta som seniorar. Oppfatninga av seniorar i arbeidslivet varierer med yrke, men minst like mykje med individuelle kjenneteikn.»* (St.meld. nr. 6 (2006-2007): 6).

Termen «seniorpolitikk» klinger heller ikke like godt i alles ører. Det har dels sammenheng med historien, da seniorpolitikk tidligere gjerne ble oppfattet som synonymt med personalpolitiske tiltak som skulle forberede eldre på overgangen fra arbeid til pensjon. For eksempel ble Senter for seniorpolitikk (SSP), som i dag jobber med å fremme eldres deltakelse i arbeidslivet, i 1991 kalt «Fellesutvalget for forberedelse til Pensjonsalderen». I tillegg forbindes begrepene senior og seniorpolitikk av mange gjerne med det å være «gammel», og dermed med de stereotypiske kjennetegnene som antas å følge med økt alder, som skral helse, utdatert kompetanse, manglende læreevne, omstillingsuvilje, teknologivegring m.v. At slike oppfatninger eksisterer, er godt dokumentert i forskningslitteraturen både i Norge (Dalen, 2013; Midtsundstad, 2005a, 2007; Solem, 2010) og internasjonalt (Conen et al., 2011, 2012; Walker et al., 1998; Warr, 1994).



Fokusering på eldre som problem kan også gjøre det vanskelig å overbevise arbeidsgivere om at eldre er attraktiv arbeidskraft. Mange har derfor valgt å ha det de kaller et *ressursperspektiv på seniorpolitikken*, hvor det primære er å framheve seniorennes kompetanse og erfaring (Hilsen, 2009; Hippe et al., 2012). Faren med en slik tilnærming kan være at helseproblemene, som for de aller fleste kommer med alderen, underkommuniseres, slik at seniorpolitikken og tiltakene ikke tar tilstrekkelig høyde for at dette også er en del av problematikken (ibid.).

Ordet seniorpolitikk erstattes også med begrepet *livsfasetilpasset personalpolitikk*, eller bare *livsfasepolitikk*. Det gjøres for å understreke at ikke bare eldre, men også personer i andre faser av livet kan trenge særskilte personalpolitiske tiltak; for eksempel gravide, småbarnsforeldre, personer med stort omsorgsansvar, eller ansatte som er i en krise grunnet alvorlig sykdom, dødsfall i nær familie, separasjon eller skilsmisse. Til forskjell fra seniorpolitikk retter livsfasetilpasset personalpolitikk seg mot alle arbeidstakere. Siden tidlig avgang fra arbeidslivet i eldre år gjerne har sammenheng med arbeidssituasjonen gjennom hele yrkeslivet, kan det også være hensiktsmessig å anlegge en livsfasetilnærming. Målet for en seniorpolitikk med livsfaseperspektiv vil da være å innrette personalpolitikken slik at behovet for særskilte tiltak i yrkeslivets slutfase, eller særordninger for eldre, gjøres overflødige. En slik tilnærming ble også valgt av regjeringen og partene i arbeidslivet da de reviderte IA-avtalen i 2006, hvor det stod at «virksomhetene skal ha et livsfaseperspektiv som skal inngå i det daglige helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet og i personalpolitikken».<sup>17</sup>

Personalpolitiske strategier for å øke seniorennes yrkesdeltakelse er mangeartede, og det vært anvendt litt ulike inndelinger og kategoriseringer (Ilmarinen, 1999; Ilmarinen & Louhevaara, 1999; Midtsundstad, 2007; Salomon & Hilsen, 2011; Van Dalen et al., 2009). I tidligere arbeider (Midtsundstad, 2005a, 2006b, 2007, 2009; Midtsundstad et al., 2003) har jeg funnet det fruktbart å skille mellom seniorpolitiske strategier, avhengig av om det dreier seg om *forebygging, fastholdelse eller integrering*. Kategoriene er basert på inndeling av virksomheters ulike former for sosialt ansvar i Danmark (se bl.a. Rosdahl 2000; Holt 1997). Inndelingen refererer seg til henholdsvis den posisjon målgruppen for virksomheters sosiale ansvar har på arbeidsmarkedet og deres faktiske tilknytning til virksomheten.

van Dalen et al. (2009) opererer med en lignende inndeling, men skiller da kun mellom tiltak eller *programmer for å holde på eldre arbeidstakere* og *tiltak for å rekruttere eldre arbeidstakere*. Tiltak for å fastholde eldre arbeidstakere deles igjen inn i to grupper, avhengig av om det er tiltak som tar sikte på å forebygge gap mellom produktivitet og lønn, som kompetanseutvikling og livslang læring, eller tiltak som skal bidra til at eldre med helseproblemer og redusert arbeidsevne kan fortsette i arbeid, som for eksempel annet og lettere arbeid, ekstra ferie og fridager, tilbud om redusert arbeidstid o.l.

Salomon og Hilsen (2011) har i tillegg knyttet begrepene forebygging og fastholdelse til ulike livsfaser eller aldere, da de mener behovet for de ulike personalpolitiske strategiene ofte vil variere etter kronologisk alder. De knytter det de kaller *forebyggende personalpolitikk*, med generell fokusering på arbeidsmiljø og kompetanse, til hele yrkeskarrieren, og understreker at dette er viktig fra første arbeidsdag og for alle arbeidstakere (fase 1). Videre snakker de om *direkte støtte* til

---

<sup>17</sup> Det understrekes imidlertid at virksomhetene også skal arbeide for å forhindre for tidlig avgang i omstillingsprosesser, vurdere mulige insentiver for å utsette avgang til frivillige pensjonsordninger, og sette aktivitetsmål for dette arbeidet. Samt synliggjøre disponering av den reduserte arbeidsgiveravgiften for ansatte over 62 år.

enkeltpersoner med særskilte behov, som de mener er særlig viktig etter fylte 50 år (fase 2), da helse- og kompetanseproblemer blir mer synlige i denne aldersfasen. Til slutt snakker de om *økonomiske og sosiale incentiver*, som er tiltak som har til hensikt å stimulere til økt avgangsalder, og som gjerne først gis fra den alderen hvor man har rett til å ta ut pensjon og kan gå av (fase 3).<sup>18</sup> Sistnevnte samsvarer med det jeg i inndelingen over kalte fastholdelsestiltak. De utelater imidlertid integrasjon – eller rekruttering, selv om det også må anses å være en viktig del av seniorpolitikken, om målet er å øke den generelle yrkesdeltakelsen blant eldre arbeidstakere.

I virksomhetenes praktiske politikk vil likevel de konkrete tiltakene som benyttes for å forebygge og fastholde, ofte være overlappende, selv om målgruppen og formålet kan variere, noe flere kartleggingsstudier av ulike forebyggings- og fastholdelsestiltak viser (se f.eks. Midtsundstad, 2007, 2014; Midtsundstad & Bogen, 2011a).

Selv om integrering eller rekruttering også er viktige personalpolitiske strategier for å øke eldres yrkesdeltakelse, er avhandlingen avgrenset til virksomhetenes arbeid for å forebygge tidligpensjonering og fastholde eldre arbeidstakere, da det er dette som har vært hovedintensjonen med IA-avtalen.

De mer generelle, personalpolitiske forebyggings- og fastholdelsesstrategiene beskrevet over, vil i de ulike virksomhetene være konkretisert i form av ulike tiltak og ordninger og programmer. Selv har jeg funnet det fruktbart å inndele tiltakene etter:

- 1) *hva de søker å påvirke/endre*, om det er arbeidstakerens holdninger, individuelle ressurser, arbeidsmotivasjon eller preferanser, eller om det er arbeidsmiljøet, arbeidssituasjonen eller jobbkravene man tar sikte på å endre eller påvirke<sup>19</sup>,
- 2) *hvem de er rettet mot* (tildelingskriteriene), og da primært om tiltaket omfatter alle eller er rettet mot spesifiserte undergrupper, og om det oppfattes som en rettighet (er universelle) eller tildeles mer skjønnsmessig (er behovsprøvd), og
- 3) *hvor fleksible de er*, det vil si om de er «standardiserte» i den forstand at alle tilbys det samme, eller om de er forsøkt «skreddersydd» og tilpasset den enkeltes behov (Hilsen & Midtsundstad, 2014; Midtsundstad & Bogen, 2011).

I avhandlingens ulike artikler har jeg primært konsentrert meg om fastholdelsestiltak som gis til enkeltarbeidstakere fra fylte 62 år, kalt seniortiltak. Slike tiltak kan enten ta sikte på å: 1) *påvirke den enkeltes ressurser og muligheter til å møte jobbkravene* (dvs. arbeidsevnen og arbeidsmotivasjonen), 2) *endre eller tilpasse de kravene som stilles til den enkelte i jobben*, gitt teknologi, arbeidsprosess og organisering, og/eller 3) *gjøre det lettere for den enkelte å være i arbeid, og samtidig møte krav og prioriteringer knyttet til forhold utenfor jobben*, som for eksempel ulike familie- og omsorgsforpliktelser, fritidsønsker m.v. Som vi vil se, er denne tredelingen nært knyttet til de faktorene man i empirisk forskning har funnet påvirker tidligpensjoneringsadferden (jf. avsnitt 4.3).

---

<sup>18</sup> De bruker de engelske begrepene: Phase 1 HR-policies: Work environment and competence management; phase 2: Focus on direct support to specific groups; and phase 3: Increase the real pension age.

<sup>19</sup> Man kan også hevde at van Dalen et al. sitt skille mellom fastholdelsestiltak for å øke den enkeltes produktivitet, f.eks. gjennom utdanning og kompetanseutvikling, og tiltak som gjør det mulig å fortsette til tross for helseproblemer, kompetanseshull m.v. tilsvarer skillet mellom tiltak som tar sikte på å endre de individuelle ressursene og tiltak som tar sikte på å endre kravene som stilles til den enkelte.

## 4 Teoretisk utgangspunkt og tidligere forskning

I det etterfølgende gjennomgås de viktigste teoriområdene og forskningsfeltene avhandlingen drar veksler på; henholdsvis:

1. Teorier om samfunnsøkonomisk lønnsomhet og virksomheters sosiale ansvar (4.1),
2. Studier av virksomheters seniorpolitiske praksis i arbeidslivet (4.2)
3. Teorier om og empiriske studier av tidligpensjonering og dens årsaker (4.3)
4. Studier av sammenhengen mellom ulike personalpolitiske tiltak på virksomhetsnivå og tidligpensjonering (4.4).

### 4.1 Samfunnsøkonomisk lønnsomhet og virksomheters sosiale ansvar

For å forstå virksomhetenes rolle og adferd i IA-sammenheng, har jeg valgt å ta utgangspunkt i begrepet «virksomhetenes sosiale ansvar». Begrepet er ikke entydig definert i litteraturen (Carroll, 1999). De fleste bidragsyterne synes likevel å være enige om at det berører virksomhetsrelatert aktivitet og ansvar som ikke allerede reguleres gjennom lov- og avtaleverk (ibid.). Med andre ord, områder hvor verken myndighetene gjennom lovverket eller partene gjennom forhandlingssystemet har innført restriksjoner, eller hvor dette kun er gjort i begrenset grad. Av det følger at det potensielle virkefeltet for virksomheters samfunnsmessige eller sosiale ansvar vil variere mellom land og over tid, avhengig av de faktiske reguleringene av arbeidsmarkedet, velferdsstatens størrelse og omfang, og av hvor utbygd det kollektive avtalesystemet er. Ytterpunktene utgjøres, sagt litt forenklet, av USA, med lite regulerte arbeidsmarkeder og en begrenset velferdsstat på den ene siden, og de skandinaviske landene, med velregulerte arbeidsmarkeder og velutbygde velferdsstater på den andre siden (Boll, 2002).

Når virksomhetenes sosiale ansvar (VSA) defineres som det som ligger utover forpliktelser i lovgivning og kollektive avtaler, levnes det i utgangspunktet liten plass til fenomenet i et land som Norge. Det er trolig også en av årsakene til at VSA for arbeidskraften ikke ble diskutert før mot slutten av 1990-tallet her. Introduksjonen av VSA i Norge må blant annet ses i sammenheng med diskusjonen om aktiv sysselsetningspolitikk, fattigdomsbekjempelse og sosial inklusjon i EU på dette tidspunktet, slik som i Danmark (Bredgaard, 2004).

Den tradisjonelle mangelen på interesse for virksomhetenes engasjement kan ses i sammenheng med velferdsstatens ekspansjon, som førte til at virksomhetene i økende grad eksternaliserte det sosiale ansvaret til det offentlige. Som Kamp (2003) skriver, har samfunnets forventninger til virksomhetene (i Norden) primært vært at de skal være profittmaksimerende og tjene sine aksjonærer. Ansvaret for arbeidskraftens rekruttering, anvendelse og utvikling har derfor primært blitt regulert av arbeidsmarkedets parter gjennom kollektive avtaler, og/eller vært en sak mellom partene og det politiske systemet, og regulert gjennom arbeidsmarkedslovgivning. Et slikt system betegnes gjerne som en rettighetsorientert modell for sosialt ansvar (Kamp, 2003). Norske arbeidsgivere har da også over flere tiår vært pålagt et omfattende ansvar for å sikre så vel sysselsetting, ordnede lønns- og arbeidsvilkår, etterutdanning og oppkvalifisering gjennom kollektive avtaler og lovgivning.

Min begrunnelse for å benytte begrepet sosialt ansvar om IA-avtalen og virksomhetenes seniorpolitikk, er at IA-avtalen kan leses som en henstilling fra myndighetene til arbeidslivets parter om å påta seg et større ansvar på områder som i Norge tradisjonelt har vært ansett som tilhørende staten, eller myndighetene. Bakgrunnen for avtalen er et ønske om at partene i

arbeidslivet, og særlig arbeidsgiverne, skal påta seg et større ansvar for å bidra til redusert tilstrømning til særlig de offentlig finansierte inntektssikringsordningene. Man ønsker, med andre ord, at virksomhetene i større grad skal ta i bruk arbeidskraften og restarbeidsevnen til grupper som står i fare for å støtes ut, eller allerede står utenfor arbeidsmarkedet, og som dermed alternativt vil måtte forsørges av det offentlige.

Forutsetningen for IA-avtalen er, med andre ord, at enkeltforetak (virksomheter) *frivillig* skal ta hensyn til de samfunnsøkonomiske virkningene av sin aktivitet (eksternalitetene), og følge opp gjennom konkrete tiltak på virksomhetsnivå. De sentrale avtalepartene ønsker at virksomhetene tar ansvar for å forebygge og forhindre tidligavgang fra arbeidslivet, og at de frivillig iverksetter tiltak for å oppnå dette. Et sentralt spørsmål i avhandlingen er derfor: *Under hvilke betingelser vil virksomhetene gjøre det? Hva skulle deres motivasjon være?*

Myndighetenes hovedargument overfor virksomhetene har blant annet vært at alle, også den enkelte virksomhet, vil dra nytte av dette i det lange løp, da de fleste økonomiske og demografiske prognoser spår mangel på arbeidskraft om noen år (St.meld. nr. 12 (2012-2013)). I tillegg påpekes det at redusert vekst i trygde- og pensjonsutgiftene vil kunne redusere behovet for eventuelle framtidige skatteøkninger, noe som også vil kunne ramme bedriftene (ibid.).

Man ønsker med andre ord at virksomhetene, i tillegg til å vurdere hva som er foretaksøkonomisk lønnsomt, skal ta hensyn til hva som er samfunnsøkonomisk lønnsomt, om vi benytter Johansen (1977) sin terminologi. Hans drøfting av begrepet samfunnsøkonomisk lønnsomhet anskueliggjør ellers på en klargjørende måte i hvilke situasjoner og under hvilke forhold det kan rettferdiggjøres at enkeltforetak foretar en utvidet samfunnsøkonomisk lønnsomhetsbetraktning (tar sosialt ansvar). Begrepet samfunnsøkonomisk lønnsomhet avgrenses av ham til å omfatte virkninger som peker ut over dem som inngår i en snever bedriftsøkonomisk kalkyle, herunder blant annet «virkninger som på en forholdsvis klar måte slår ut i kvantifiserbare kostnader eller besparelser hos institusjoner eller personer som normalt ikke opererer med foretaksøkonomiske lønnsomhetskalkyler, slik som personer og husholdninger eller offentlige institusjoner» (s. 18).<sup>20</sup> Man kan argumentere for at de områdene IA-avtalen berører, omfatter nettopp slike forhold, da avtalens utgangspunkt er at virksomheters aktivitet kan føre til sykdom, uførhet og utstøting av arbeidstakere, noe som igjen får virkninger for så vel enkeltpersoner som de offentlige helse- og trygdebudsjettene.

Det kan imidlertid være vanskelig å bringe slike virkninger (eksternaliteter) inn i foretakenes lønnsomhetsbetraktninger, da det ikke alltid vil være like lett å fastslå hva som er sammenhengen mellom foretaks produksjonsaktivitet og de eventuelle virkningene denne har for enkeltpersoner, husholdninger og offentlige institusjoner. Enkeltforetak vil, ifølge Johansen (1977), ofte ha et *for* begrenset informasjonsgrunnlag til at de kan inkludere samfunnsøkonomiske hensyn på en kvantitativt sett riktig måte. Han understreker også at konkurranseforholdene kan gjøre det vanskelig for enkelte virksomheter å ta samfunnmessige hensyn, og skriver i så henseende bl.a.:

---

<sup>20</sup> Ifølge Johansen vil man kunne ha avvik mellom samfunnsøkonomiske og foretaksøkonomiske lønnsomhetsbetraktninger når prisene er utilstrekkelig som informasjonsgrunnlag, i tilfeller hvor man tar hensyn til prisreaksjonene fra foretakenes side, i tilfellet med priser som er forvridd på grunn av skatter eller subsidier, ved arbeidsløshet, i tilfellet av manglende markeder, når det gjelder fellesgoder, fritt disponerte knappe goder, ved indirekte virkninger til andre foretak, publikum eller offentlige institusjoner, ved manglende markeder til framtidige leveringer, langsiktige/kortsiktige lønnsomhetsbetraktninger, vurdering av risiko, omstillingskostnader og av inntektsfordelingshensyn (Johansen, 1977).

*«Stilt overfor en generell henstilling om å ta samfunnsøkonomiske hensyn, noe som i en situasjon ville fortone seg som en belastning for foretaket, kan det vel subjektivt innse berettigelsen av henstillingen og i og for seg ønske å følge den, men når det enkelte foretak ikke vet i hvilken grad andre foretak vil følge den samme henstillingen, er det vanskelig å fravike de strengt foretaksøkonomiske lønnsombetsbetraktninger» (Johansen, 1977: 55-56).*

Johansens utgangspunkt synes å være at bedrifter (eierne/ledelsen) står overfor et kollektivt handlingsproblem, da de kan innse at de har et samfunnsøkonomisk ansvar, og sågar være villige til å ta et slikt ansvar, men bare om de er sikre på at konkurrerende bedrifter gjør det samme. Johansen synes med andre ord å forutsette at det finnes en genuin moralsk dimensjon i virksomhetens adferd, og at de er *betinget altruistiske*,<sup>21</sup> i den forstand at de kan forventes å handle moralsk bare dersom de er sikre på at også andre handler moralsk.

Det kan imidlertid stilles spørsmål ved om profittmaksimerende virksomheter frivillig kan forventes å ville påta seg de ekstra omkostningene som kan følge av å ta samfunnsmessige hensyn, selv om konkurrentene skulle gjøre det, da bedrifters gevinst (profitt) sannsynligvis vil bli størst om alle andre enn dem selv tok slike hensyn (jf. blant annet «fangens dilemma»-problematikken innen spillteorien).

Denne innvendingen til Johansens resonnement er i tråd med oppfatningen innen den neoklassiske økonomiske tradisjonen (Friedman, 1962; Levitt, 1958), hvor bedriftens hovedoppgave er og blir å tjene penger for sine eiere (Friedman, 1970:122). Samfunnsansvar kan ut fra et slikt ståsted bare aksepteres om det fører til økt profitt for bedriften. Men om så er tilfellet, kan man også hevde at det ikke dreier seg om samfunnsansvar i egentlig forstand, men heller om profittmaksimering under skjul av samfunnsansvar.

Økonomenes hovedargumenter mot at bedrifter bør påta seg samfunnsansvar, er at det vil stjele ressurser fra bedriftens kjerneoppgave (profittmaksimering), og dessuten kan gi skjulte kostnader for bedriftens interessenter (se f.eks. Crook, 2005; Davis, 1973; Mintzberg, 1983). Videre påpekes det at bekljempelse av sosiale problemer primært er myndighetenes og ikke bedriftenes hovedoppgave. Enkelte av dem mener sågar at VSA vil kunne bidra til offentlig armod ved å svekke markedets effektivitet og inntjening, og derigjennom skattegrunnlag. Friedman (1970) hevder i tillegg at tilhengerne av samfunnsansvar ikke egentlig forstår hvordan et marked fungerer.

Tre viktige innvendinger har vært reist mot disse neo-klassiske økonomiske resonnementene (Ihlen, 2011): For det første har det vært påpekt at det ikke er mulig å opprettholde et strengt skille mellom økonomi og samfunn, da de fleste økonomiske avgjørelser også har sosiale konsekvenser og politiske implikasjoner (Mintzberg, 1983; Smith, 2003). Dette er en innvending også Bredgaard (2004) påpeker – noe vi skal komme tilbake til senere. For det andre viser han til at globaliseringen har endret maktforholdene, slik at regjeringer ikke i samme grad som før tør å regulere næringslivet direkte, da de er redd for at selskaper skal «flagge ut» til mer «business-vennlige» land. VSA blir derfor en alternativ strategi. For det tredje vises det til at bedriftsledere ikke alltid inngår kontrakter der de avkreves profittmaksimering for enhver pris (Aune, 2007; Mintzberg, 1983; Stone, 2006) – noe som kan gi et visst rom for virksomhetens samfunnsansvar.

---

<sup>21</sup> Teorier om betinget altruisme er gjerne knyttet til realiseringen av kollektive goder. Det som kjennetegner betingede altruister er at man ved vurdering av om man selv skal bidra/delta, tar hensyn til sannsynligheten for at tilstrekkelig mange av «de andre» også gir sitt bidrag/deltar, slik at det kollektive godet faktisk blir realisert.

Men kritikken av bedrifters samfunnsansvar har, ifølge Ihlen (2011), også kommet fra annet hold. Disse hevder gjerne at samfunnsansvar ikke er annet enn en bevisst manipulasjon fra virksomhetenes og eierens side. I den sammenheng viser han blant annet til at flaggingen av etikk og samfunnsansvar av mange virksomheter bevisst benyttes for å gi miljøskadelig, samfunnsskadelig og utbytende aktivitet et etisk slør (ibid.). Enkelte av kritikerne han viser til (bl.a. Bakan, 2004) påpeker også at kapitalismens grunnleggende funksjonsmåte gjør at samfunnsansvar ikke egner seg som virkemiddel for å løse problemer av mer grunnleggende systemisk karakter. At samfunnsansvar skal være frivillig, blir av disse forfatterne dessuten tolket som en bevisst strategi fra næringslivets side for å unngå at nye områder blir underlagt regulering (Bakan, 2004; Beder, 1998). Det hevdes også fra dette hold at vektlegging av bedrifters samfunnsansvar kan bidra til privatisering av funksjoner som tradisjonelt har vært styrt av myndighetene (Barley, 2007), og det påpekes at markedet ikke nødvendigvis fungerer slik at det å ta samfunnsansvar belønnes.

Disse kritikerne tar isteden til orde for en institusjonalisering gjennom lovverket, for å sikre at alle virksomheter faktisk følger opp (Conrad & Abbott, 2007), og man unngår gratisspassjerproblematikken og et lappeteppe av kortsiktige initiativ og tiltak. Som flere har påpekt (bl.a. Pendleton, 2004; Vogel, 2005; Zadek, 2001), var det ikke næringslivet selv som tok affære i sin tid når det gjaldt manglende miljøtiltak, arbeidstakerrettigheter og menneskerettigheter. Det var noe virksomhetene ble tvunget til å ta hensyn til av samfunnet. Man kan derfor, som Ihlen (2011), spørre seg hvem det er som tjener på dagens agenda for samfunnsansvar. I den sammenheng viser han til debatten som fulgte lanseringen av den norske stortingsmeldingen, hvor det ble hevdet at samfunnsansvar primært var en seier for næringslivets lobbyister.

Det finnes med andre ord mange ulike teorier om hva samfunnsansvar er, og hvordan det må forstås. Ihlen (2011) skiller mellom teorier som vektlegger en snever definisjon av samfunnsansvar (kun profit), teorier som betrakter samfunnsansvar som ren manipulasjon, og/eller påpeker skranker i det økonomiske systemet som hindrer samfunnsansvar, samt teoriretninger som i større eller mindre grad legger vekt på det potensialet som ligger i samfunnsansvar. Til sistnevnte gruppe hører de instrumentelle teoriene, som ser samfunnsansvar som et godt middel for profittmaksimering, teorier som mener samfunnsansvar kan bidra til at sosiale krav integreres i bedriftene, og teorier som vektlegger hvordan næringslivet har en moralsk plikt til å forbedre samfunnet.

Tross kritikken, er den toneangivende oppfatningen, ifølge Ihlen (2011), at samfunnsansvar *lønner seg* både for samfunn og næringsliv. I et slikt perspektiv betraktes for eksempel samfunnsansvar som en strategi for langsiktig profittmaksimering og en form for opplyst egeninteresse. Det legges vekt på at samfunnsansvar kan bedre bedriftens omdømme, tiltrekke kunder, arbeidstakere og investorer, samt øke de ansattes identifikasjon med bedriften (Davis, 1973; Gond et al., 2010). Empirisk forskning viser også at de fleste bedrifter i sin selvforståelse lener seg på slike instrumentelle perspektiver (McWilliams & Siegel, 2001; Snider, Hill, & Martin, 2003). Ifølge Ihlen (2011) gir også flere studier støtte til hypotesen om at samfunnsansvar lønner seg, selv om mange av disse studiene kritiseres for å være for svake metodisk.

Kritikerne av dette optimistiske synet hevder, ifølge Ihlen (2011), at interessentdialoger ikke først og fremst drives for å fremme samfunnets interesser, men som et omdømmeverktøy (og viser til bl. a. Juholin, 2004; Welcomer et al., 2003; Whitehouse, 2006), og derfor ikke alene holder

som etisk begrunnelse (L'Etang, 1994; Vogel, 2005). På den annen side finnes det også dem som mener at resultatene er viktigere enn motivene bak handlingene, og at det er det strategiske potensialet i VSA som gir mest tilbake til så vel samfunnet som bedriftene (Husted & de Jesus Salazar, 2006). De instrumentelle teoriene henter også argumenter fra forskning om legitimitet. De hevder at fordi bedrifter trenger legitimitet (dvs. tilstrekkelig ekstern støtte) for å overleve (Palazzo & Scherer, 2006), må de ta hensyn til (og holde seg innenfor) de grensene og normene som til enhver tid eksisterer i samfunnet. Det gjelder også normer og grenser som ikke eksplisitt er regulert gjennom lov- og avtaleverk.

Enkelte mener derfor at samfunnsansvar heller bør forstås som en nisjestrategi, i den forstand at samfunnsansvar ikke alltid lønner seg for alle, men kan gjøre det for visse bedrifter i visse sektorer, gitt visse omstendigheter (Kendall et al., 2007; Mohr et al., 2001; Vogel, 2005). Og hva når samfunnsansvar ikke lønner seg? Det er jo ikke nødvendigvis slik at markedet straffer dem som ikke tar samfunnsansvar (Bendell & Bendell, 2007).

Den instrumentelle tilnærmingen til samfunnsansvar er koblet til den såkalte *interessentteorien*, eller «stakeholder theory» (Freeman 1984). Ifølge Freeman er virksomhetens interessenter alle som kan påvirke eller bli påvirket av virksomhetens måloppnåelse, slik som kunder, ansatte, leverandører, lokalsamfunn, politikere eller eiere. Ledelsens oppgave er å sørge for tilstrekkelig støtte fra disse interessentene, og balansere dem og maksimere dem over tid. Hans argument er at samfunnet og næringslivet i dag er så tett sammenvevd, at et selskap trenger interessentbegrepet for å kunne håndtere relasjonene til omgivelsene. I stedet for å snakke om «corporate social responsibility», snakker derfor Freeman (2010) om «corporate stakeholder responsibility». Begrepet «interessent» er også svært hyppig brukt i Norge, både i næringslivet og i akademia (Ihlen, 2008). Det skiller da mellom de ulike interessentene, hvor noen tilkjennes en primærrolle, siden de er helt avgjørende for et selskap, som kunder, ansatte og eiere, mens andre får en mer sekundær rolle, siden de mer indirekte påvirkes av virksomhetens aktivitet, som lokalsamfunnet, medier eller politikere.

Interessentteorien har imidlertid, ifølge Ihlen (2011), blitt kritisert for å være vag og utflytende (Argandoña, 1998). Enkelte mener også at den reduserer aksjeeiernes betydning utilbørlig (Hasnas, 1998; Orts & Strudler, 2002), og at den er utilstrekkelig for å forstå og forklare grunnleggende etiske problemstillinger, som at selskaper uansett har et ansvar for å følge lovverket. Enkelte interesser eller interessenter har dessuten en mer abstrakt karakter, som miljøet, og lar seg derfor ikke integrere godt nok i et slikt perspektiv. Hovedanklagen er at interessentteorien reduserer samfunnsansvar til et spørsmål om å bevege seg i pakt med sin samtid (Jones et al., 2005). Den kanskje viktigste innvendingen er likevel at man ikke automatisk ender opp med gode resultater for samfunnet, selv om man tar hensyn til interessentene (Carson, 2003; Ihlen, 2008; Orts & Strudler, 2002, 2009). Det finnes mange ulike versjoner av interessentteorien, men det som uansett står igjen som et viktig bidrag, er påpekningen av betydningen av selskapets relasjon til omgivelsene (Ihlen, 2011). Som jeg kommer tilbake senere, vil dette være særlig viktig i norsk sammenheng, hvor politikk og næringsliv gjerne er tettere sammenvevd enn i mange andre land, og trepartssamarbeidet spiller en vesentlig rolle.

I tillegg har man *de pliktetiske teoriene*, hvor det argumenteres med at næringslivet har et moralsk ansvar for å korrigere de sosiale problemene som forretningsvirksomhet forårsaker. Det vises for eksempel til at bedrifter bare kan oppnå profitt fordi det finnes en infrastruktur som samfunnet har skapt. Det hevdes derfor at næringslivet står i gjeld til samfunnet. For at næringslivets

handlinger skal kunne karakteriseres som etiske, må derfor deltakelse i samfunnet være basert på noe annet enn egeninteresse, eller foretaksøkonomiske lønnsomhetsbetraktninger. Det vil si at bedrifter må ta hensyn til offentlighetens interesser eller ta samfunnsøkonomiske hensyn (Ihlen, Bartlett, & May, 2011; L'Etang, 1994; Werther Jr & Chandler, 2010).

Pliktetikken tar utgangspunkt i Kants kategoriske imperativ om at mennesker må betraktes som selvstendige mål og aldri som midler. Sistnevnte er særlig viktig i tilknytning til drøftingene av sosialt ansvar for arbeidskraften, noe også Bredgaard (2004) kommer inn på i sin avhandling. Når samfunnsansvar først og fremst har som mål å bidra til at organisasjonen når sine mål, kan det derfor ikke karakteriseres som pliktetikk. Pliktetikerne er dermed skeptiske til den instrumentelle tilnærmingen til VSA, da instrumentell tenkning, ifølge dem, undergraver sitt eget mål. For pliktetikerne er motivet viktigere enn handlingen. Da det kan være vanskelig å få grep om de virkelige motivene bak handlinger, har kritikerne derfor ment at det er bedre å fokusere på de faktiske etiske tiltakene og virkningene av disse (Husted & Allen, 2000; L'Etang, 1995). Noen har også forsøkt å tilpasse det pliktetiske perspektivet til næringslivsetikken ved å argumentere med at det å tjene penger også kan betraktes som en plikt for bedriftene og bedriftslederne; ergo er egennyttig profittmaksimering ikke nødvendigvis umoralsk (Bowie, 2002).

For å oppsummere: Samfunnsansvar er blitt kritisert fra dem som mener næringslivet bør konsentrere seg om sin kjernefunksjon – profittmaksimering, da samfunnet er best tjent med det (*neo-klassisk økonomisk teori*), og fra dem som mener at snakk om samfunnsansvar er en bevisst manipulasjonsstrategi fra bedriftenes side, og/eller utilstrekkelig for å bøte på de mer systemiske problemene forbundet med næringslivet og kapitalismen (*kapitalismekritikerne*). Det dominerende synet innen litteraturen er likevel, ifølge Ihlen (2011), at samfunnsansvar har noe for seg, enten fordi samfunnsansvar lønner seg (*instrumentell teori*), fordi samfunnsansvar bidrar til at interessentkrav kan integreres i bedriftenes virksomhet (*interessentteorien/stakeholderteorien*), eller fordi samfunnsansvar er en moralsk plikt (*pliktetiske teorier*). Særlig den instrumentelle retningen har ifølge Ihlen (2011) medvind i næringslivet i dag, det vil si at mange faktisk mener at samfunnsansvar lønner seg.

Selv finner jeg det også fruktbart å ta utgangspunkt i Bredgaards (2004) tilnærming til sosialt ansvar, anvendt i hans analyse av den «nye» rollen virksomhetene ble tillagt i dansk arbeidsmarkeds- og velferdspolitik fra begynnelsen av 1990-tallet, da den har mange paralleller til det skiftet vi kan skimte også i Norge med introduksjonen av i IA-avtalen i 2001 (Drøpping, 2003; Midtsundstad et al., 2003).

Bredgaard (2004) er kritisk til særlig den økonomiske tilnærmingen, som vektlegger ren profittmaksimering. For å forstå virksomheters adferd, må man, ifølge ham, trekke inn teoribidrag som anerkjenner og legger til grunn at virksomhetene også har andre funksjoner og roller enn de rent økonomiske. Han tar derfor også utgangspunkt i litteratur om relasjonen mellom staten og arbeidslivet (Christiansen & Nørgaard, 2003; Dahl, 1959; Lindblom, 1977; Vogel, 1983), nyere bidrag innen økonomifaget og virksomheters sosiale ansvar (Ackerman & Bauer, 1976; Carroll, 1979; Frederick, 1994; Sethi, 1975), i tillegg til stakeholderteorien (Freeman, 1984). Hans tilnærming avviker med andre ord fra den man finner hos mainstream-økonomer, ledelses- og management-forskere, hvor det ikke tas hensyn til at politiske rammebetingelser også kan påvirke virksomheters handlinger og interesser.

Selv om økonomer gjerne avviser at virksomheter har andre motiver og drivere enn de rent bedriftsøkonomiske (profitt), vet vi fra historien at enkeltvirksomheter, også private bedrifter,



frivillig har valgt å ta samfunnsøkonomiske hensyn, selv om det, på kort sikt, kanskje ikke har vært foretaksøkonomisk lønnsomt.

For enkelte virksomheter kan, som nevnt, et *positivt image eller renommé* i forholdet til ulike «stakeholdere» (myndigheter, kunder, leverandører eller egne og potensielle arbeidstakere) framstå som viktig. Empirisk er det imidlertid vanskelig å kartlegge i hvilken grad slike motiver dominerer, da ikke alle virksomheter ønsker å flagge dette som sin hovedmotivasjon, siden det lett kan oppfattes som, og for enkelte kanskje også er, en ren symbolpolitikk. Et annet motiv for å ta samfunnsmessige hensyn eller opptre sosialt ansvarlig overfor arbeidskraften, er, som nevnt, arbeidsgivernes *sehpålagte moralske forpliktelse* til å ivareta sine ansatte (pliktetiske perspektiv). Det vil si at virksomheten eller arbeidsgiver ser det som sin plikt å «ta hånd» om sine arbeidstakere og bidra til at alle får mulighet til å utnytte og utvikle sine evner og ressurser på best mulig måte. Det dreier seg gjerne om familievirksomheter med en sosialt engasjert person, hvor sosialt ansvar er basert på personlig kontakt og individuelle løsninger (Kylling & Aarhus, 1993: 33; Midtsundstad et al., 2003).

VSA kan i nordisk sammenheng, som nevnt, oppfattes som et fremmedelement, da det, som Bredgaard (2004) påpeker, fra tradisjonell sosialdemokratisk og fagforeningspolitisk hold kan tolkes som en tilbakevending til den paternalistiske virksomheten, og som tendensiell privatisering av den universelle, rettighetsbaserte og skattefinansierte velferdsstaten. Ifølge ham har det av den grunn vært viktig i Danmark å overbevise skeptikerne om at det var et interessefellesskap mellom arbeidstakere og arbeidsgivere, hva VSA angikk. Det samme kan vi vel si har vært viktig i Norge, noe som dels gjenspeiler seg i retorikken rundt IA-avtalen.

Men det er også andre beveggrunner som kan tenkes å motivere virksomheter til å vise eller ta sosialt ansvar. Som tidligere nevnt, er det i dag en allmenn oppfatning at samfunnsansvar lønner seg (Ihlen, 2011). Ulike casestudier og surveyundersøkelser av IA-engasjementet har da også vist at ledelsen gjerne begrunner virksomhetens satsing på seniorpolitikk med at de for eksempel sparer utgifter til førtidspensjon (AFP-kostnader), at de beholder verdifull kompetanse som ikke så lett lar seg erstatte, og at de sparer kostnader i forbindelse med nyrekruttering og opplæring (Bogen & Midtsundstad, 2007; Midtsundstad, 2007; Midtsundstad & Bogen, 2011a; 2011b). Det samme gjenfinner vi også i argumentasjonen fra myndighetene (St.meld. nr. 6 (2006-2007) *Om seniorpolitikk*) og fra Senter for seniorpolitikk. Sistnevnte «selger» på sine nettsider for eksempel seniorpolitikk og satsing på eldre arbeidstakere som en vann-vinn-situasjon, og eldre arbeidstakere som en ressurs. Utgangspunktet har med andre ord vært at seniorpolitikk er bedriftsøkonomisk lønnsomt, og at manglende rekruttering og utstøting av eldre arbeidstakere primært skyldes manglende eller feilaktig kunnskap (les: fordommer, stereotypier om Eldres helse, kompetanse, omstillingsvilje og produktivitet). SSP har derfor satset tungt på holdningsskapende arbeid, samt på informasjon om hvor mye virksomheter eventuelt kan spare på (vinne økonomisk) ved å redusere tidligpensjoneringen. I tillegg har SSP vært opptatt av å finansiere og formidle forskning som belyser forholdet mellom arbeidsgivernes ofte negative holdninger til eldre arbeidstakere og de faktiske realitetene hva gjelder deres produktivitet, sykefravær, omstillings- og tilpasningsevne m.v. (Dalen, 2012, 2013; Solem, 2001, 2010; Solem & Mykletun, 2009).

En del virksomheter har imidlertid også framhevet at de er IA-virksomheter og har en seniorpolitikk fordi de ønsker å vise at de *følger opp inngåtte avtaler* (Midtsundstad, 2007). At mange virksomheter begrunner det slik, kan ha sammenheng med den norske arbeidslivsmodellen, hvor myndighetene og partene samarbeider tett. Det kollektive avtalesystemet, med høy

organisasjonsgrad og avtaledekning, gjør det også vanskelig for staten å komme utenom arbeidsmarkedets parter når ny lovgivning og nye initiativ i arbeidsmarkedspolitikken skal forberedes, vedtas og implementeres. De organiserte interessene trekkes derfor med i de politiske beslutningsprosessene. Systemet forutsetter gjerne partenes hjelp for at politikken skal få legitimitet, og for at den skal kunne implementeres på en noenlunde effektiv måte. Denne sammenvevingen av politikk og marked er institusjonalisert gjennom blant annet trepartssamarbeidet, og er en viktig del av det Hernes (1978) betegner som norsk forhandlingsøkonomi og blandingsadministrasjon.

IA-avtalen er en del av dette trepartssamarbeidet, da avtalen er undertegnet i fellesskap av myndighetene og alle de sentrale arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene i Norge. Ved å signere avtalen, har hovedorganisasjonene i arbeidslivet dermed indirekte også forpliktet sine medlemmer til å jobbe for å oppnå avtalens mål, herunder delmål 3, om å heve forventet pensjonsalder for en 50-åring (og etter 2010, å bidra til en økning av antall år i yrkesaktivitet etter fylte 50). Det er imidlertid opp til partene lokalt på den enkelte arbeidsplass om de vil slutte seg til IA-avtalen og etablere en seniorpolitikk (fram til 2006 var det frivillig for IA-bedriftene å jobbe med delmål 3), da hovedorganisasjonene ikke har noen mulighet til å tvinge virksomheter og de lokale tillitsvalgte til å inngå lokale IA-avtaler. De har også få muligheter til å sanksjonere virksomheter som unnlater å følge opp.

Selv om oppfølgingen av avtalen er frivillig, kan man anta at en del medlemsvirksomheter likevel vil føle seg forpliktet til å følge opp sentralt inngåtte avtaler (noe de selv også gir uttrykk for, se Midtsundstad 2007). Å påta seg et utvidet ansvar for arbeidskraften gjennom å undertegne en IA-avtale og etablere en seniorpolitikk, kan da forstås som en tilslutning til det organiserte arbeidslivet og trepartssamarbeidet (den norske modellen), ut fra en overbevisning om at dette samlet sett gagnar næringslivet og enkeltvirksomhetene i det lange løp.

Selv om tilslutningen til IA-avtalen er frivillig, kan man også hevde at det finnes et «ris bak speile». Særlig gjelder dette det forebyggende sykefraværarbeidet, da det ved flere anledninger har vært diskutert om virksomhetene ikke bør bære en større andel av kostnadene knyttet til særlig langtidssykefraværet. Dette ble forslått av Sandman-utvalget (NOU 2000:27), som redet grunnen for IA-avtalen (Drøpping & Midtsundstad, 2003), av Stoltenberg II-regjeringen i 2006 i forbindelse med reforhandlingen av IA-avtalen, og av en offentlig nedsatt ekspertgruppe, som i 2009 oppsummerte eksisterende kunnskap om sykefravær (Ekspertgruppe, 2010).

De forskjellige former for eller motiver for sosial ansvarlighet nevnt over, kan eksistere parallelt. Like interessant som motivene for å vise sosialt ansvar er imidlertid motivene for å la være å ta sosialt ansvar for arbeidskraften. En del virksomheter vil for eksempel kunne oppleve å ha begrensede muligheter til å ta et slikt ansvar, og til å utøve en seniorpolitikk i praksis, selv om viljen til å bidra i utgangspunktet kan være til stede (Conen et al., 2011; Midtsundstad & Bogen, 2011a). For mange virksomheter vil det rett og slett ikke være foretaksøkonomisk lønnsomt å ta samfunnsøkonomiske hensyn, verken på kort eller noe lengre sikt.

Opplevde begrensninger kan være mer eller mindre reelle. Av og til kan virksomhetenes lønnsomhetsbetraktninger skyldes mangelfull kunnskap, som Johansen (1977) påpeker, eller fordommer eller feiloppfatninger, som for eksempel et unyansert eller direkte galt bilde av eldres arbeidsevne og produktivitet, kompetanse, sykefraværssannsynlighet etc. Noen forhold kan imidlertid utgjøre reelle begrensninger for hva det er mulig for virksomheten å foreta seg. Slike begrensninger kan for eksempel være knyttet til de økonomiske rammebetingelsene

(konkurransesituasjon, budsjetterammer og avkastningsmuligheter), eller til bemanningssituasjonen, arbeidstokkens sammensetning og kompetanse, type produksjon eller teknologi (Conen et al., 2012; Friedman, 1962, 1970). Enkelte av disse begrensningene kan imidlertid, som en del av holdningene til eldre arbeidstakere, være fiktive eller overdrevne, eller kun være reelle i et kortsiktig tidsperspektiv, da en bestemt type arbeidsorganisering, personalpolitikk eller rekrutteringsstrategi kan la seg endre på noe lengre sikt. De begrensningene virksomhetene opplever å ha vil være viktige, da myndighetene og de sentrale partenes strategier og virkemidler må være tilpasset eller ta hensyn til disse for å kunne ha noen effekt på virksomhetenes beslutninger og adferd.

Drøftingen over bringer oss til neste tema: *Hvilke strategier og virkemidler har myndighetene til rådighet for å få virksomheter til å ta et større sosialt ansvar for arbeidskraften, her eldre arbeidstakeres sysselsetting?*

### **Myndighetsstrategier og -virkemidler for å påvirke virksomheten**

Ifølge Johansen (1977) kan myndighetene gjennom ulike virkemidler bidra til at foretaksbeslutninger i større grad samsvarer med de samfunnsøkonomiske kriteriene. Han nevner tiltak som:

- 1) *generelle avgifts- eller subsidieordninger*, som kan bidra til å redusere eller eliminere avviket mellom det bedriftsøkonomiske og det samfunnsøkonomiske lønnsomme,
- 2) *stimulering til organisasjonsmessige foranstaltninger* (samarbeid, sammenslutninger osv.) i tilfeller hvor avvikene skyldes forhold av mer særegen karakter mellom et begrenset antall enheter,
- 3) at myndighetene *trer inn som kjøper eller selger* av ting som det tradisjonelt ikke har eksistert markeder for, eller
- 4) *innføring av restriksjoner på foretakenes valgmuligheter*, gjennom for eksempel regler og standarder, utforming av konsesjonsvilkår for enkeltforetak eller på enkeltområder osv.

I tillegg kan man, som han nevner, la det offentlige *kompensere foretakene* for de belastningene eventuell hensyntaken til de samfunnsøkonomiske virkningene måtte påføre dem. Selv om det, ut fra hans ståsted, kan være betenkelig med hensyn til ansvarsfordelingen mellom myndigheter og foretak, og da særlig når det gjelder foretakenes informasjonsgrunnlag for å foreta slike helhetlige vurderinger (ibid.).

Da avvik mellom hva som er lønnsomt for samfunnet og hva som er lønnsomt for enkeltforetak kan skyldes skjev eller mangelfull informasjon, mener han også at det å bidra til å forbedre foretakenes kalkyler ved å *bedre informasjonsgrunnlaget*, kan være hensiktsmessig. Han har imidlertid liten tro på at myndighetene kan endre virksomhetenes adferd gjennom kun å henstille eller oppfordre virksomhetene til det.

Kort oppsummert, myndighetene kan, ifølge Johansen (1977), forsøke å påvirke virksomheter (enklertforetak) til å ta samfunnsansvar gjennom ulike politisk bestemte virkemidler, som *bedret informasjonsgrunnlag, økonomisk kompensasjon, bruk av subsidieordninger, skatter eller avgifter*, eller gjennom *lovreguleringer, konsesjoner* o.l.

Bredgaard (2004:86–87), har en beslektet inndeling av ulike tilgjengelige policyinstrumenter. Han tar utgangspunkt i Lowis (1964, 1972) typologi, som skiller mellom *regulativ, distributiv og redistributiv politikk*, men føyer til *offentlig tjenesteproduksjon* (forskjellige former for organisasjoner,

nettverk og servicetilbud, hvis formål er å avhjelpe ulike individuelle og organisatoriske kompetanse- og ressursunderskudd) og *offentlige aktivitetsprogrammer*, som han mener kan oppfattes som et selvstendig policyinstrument. Med dette som utgangspunkt, ender han opp med følgende fire politiske policyinstrumenter eller myndighetsstrategier: *regulative programmer*, *motivasjonsprogrammer*, *overtalelsesprogrammer* og *aktivitetsprogrammer* (Bredgaard, 2004: 88).

Man kan også ta utgangspunkt i Bemelmans-Videc og Vedung (1998) sin typologi for politisk styring og implementering av offentlig politikk, slik Drøpping (2003) og jeg (Midtsundstad et al., 2003) har gjort i tidligere arbeider, og skille mellom *økonomiske virkemidler*, *lovregulering og informasjon* (carrot, stick and sermons). Men i likhet med Bredgaard (2004) mener jeg det er viktig å tilføye *offentlige tjenester* for å dekke hele det virkemiddelspekteret som er tilgjengelig og som benyttes i en norsk sammenheng (Midtsundstad et al., 2003). I tillegg mener jeg det er interessant å markere et skille mellom myndighetsstrategier og -virkemidler, avhengig av om det er etterspørsels- eller tilbudssiden som er hovedmålgruppen, det vil si om det er virksomhetene og arbeidsgiverne eller arbeidstakerne tiltakene primært er rettet mot, slik jeg gjør i Midtsundstad et al. (2003), og som Bredgaard (2004) også gjør i sin avhandling. Hensikten er å tydeliggjøre at sysselsettingsnivået blant eldre (i mitt tilfelle) avhenger av arbeidstakernes evne og vilje til å arbeide (tilby sin arbeidskraft), men også av den enkeltes mulighet til å få arbeid, som igjen avhenger av virksomhetenes etterspørsel etter arbeidskraft (eller vilje til å rekruttere og beholde). Ved å skille mellom hovedmålgruppen for tiltakene, får en også bedre fram at IA-avtalen og dens virkemidler primært har vært rettet mot etterspørselssiden, mens pensjonsreformen i hovedsak er rettet mot tilbudssiden. En slik distinksjon tydeliggjør videre forskjellen mellom å velge virkemidler som er *direkte* rettet mot dem man ønsker skal endre adferd (i dette tilfellet eldre arbeidstakere), og virkemidler som er mer *indirekte*, hvor formålet er å endre arbeidstakernes adferd gjennom å påvirke virksomhetenes rekrutterings- og personalpolitikk. Valg av sistnevnte strategi kan ut fra en slik kategorisering også forstås som et ønske om å supplere pensjonsreformens ensidige innretning mot tilbudssiden med en oppmerksomhet også mot etterspørselssiden. I tillegg er den i tråd med en oppfatning om at det er virksomhetene som best kjenner den enkelte arbeidstaker og arbeidsplass, og derfor også har best forutsetninger for å vite hvilke tiltak som vil være mest treffsikre.

Som vist i tabell 1, får vi ved en slik inndeling følgende grupper av virkemidler som myndighetene har til rådighet: 1) økonomiske virkemidler rettet mot arbeidstakerne, 2) økonomiske virkemidler rettet mot arbeidsgiverne, 3) lov- og avtalereguleringer rettet mot arbeidstakerne, 4) lov- og avtalereguleringer rettet mot arbeidsgiverne, 5) informasjon og argumentasjon rettet mot arbeidstakerne, 6) informasjon og argumentasjon rettet mot arbeidsgiverne, 7) tjenester rettet mot arbeidstakerne og 8) tjenester rettet mot arbeidsgiverne.

Tabell 1. Virkemidler myndighetene kan benytte for å påvirke arbeidsmarkedets aktører i ønsket retning.

|                                     | <b>Tilbudssiden<br/>(arbeidstakerne)</b>  | <b>Etterspørselssiden<br/>(arbeidsgiverne)</b>  |
|-------------------------------------|---|---|
| <b>Økonomiske virkemidler</b>       | 1 Økonomiske insitamenter rettet mot arbeidstakerne<br>(bl.a. tilgang og ytelsesnivå for pensjoner og trygder, skatter og avgifter) | 2 Økonomiske insitamenter rettet mot arbeidsgiverne<br>(bl.a. finansiering/egenandel knyttet til pensjoner/trygder, samt skatter, avgifter, bøter, subsidier og tilskudd) |
| <b>Lov- og avtaleregulering</b>     | 3 Reguleringer av arbeidstakeradferd<br>(bl.a. avtaler, rettigheter, tillatelser, forbud og påbud)                                  | 4 Reguleringer av arbeidsgiveradferd<br>(bl.a. avtaler, rettigheter, tillatelser, forbud og påbud)  |
| <b>Informasjon og argumentasjon</b> | 5 Kunnskaps- og holdningspåvirkning rettet mot arbeidstakerne<br>(bl.a. informasjon og holdningskampanjer)                          | 6 Kunnskaps- og holdningspåvirkning rettet mot arbeidsgiverne<br>(bl.a. informasjon og holdningskampanjer)  |
| <b>Tjenester</b>                    | 7 Råd og hjelp til arbeidstakere<br>(bl.a. de tjenestene NAV-kontorene yter)  | 8 Råd og hjelp til arbeidsgivere<br>(bl.a. NAV sine tjenester, herunder særlig arbeidslivssentrene bistand til virksomhetene)   |

### Valg av virkemidler

Bredgaard (2004) hevder at en viktig forutsetning for velferdsmiksen mellom stat og marked i Danmark, er at virksomhetslederne har en relativt stor autonomi i sine personaldisposisjoner. En slik autonomi mener han er en av hovedårsakene til at danske politikere har vært tilbakeholdne med å påtvinge virksomhetene et utvidet sosialt ansvar for arbeidskraften, i frykt for at dette skal kunne underminere arbeidsmarkedets dynamikk og fleksibilitet.

En grunnleggende forutsetning for partenes tilslutning til IA-avtalen i Norge, som for partenes tilslutning til VSA i Danmark, er myndighetenes respekt for avtalesystemet, vektleggingen av frivillig deltakelse, og fraværet av tvang og sanksjoner. Norske arbeidsgivere har riktignok ikke den samme autonomi som danske arbeidsgivere hva gjelder rekruttering, disposisjon og avvikling av arbeidskraften, da norsk arbeidsmiljølov og avtaleverk setter en del klare begrensninger. Norge har et sterkere lov- og avtaleregulert ansettelses- og oppsigelsesvern enn Danmark. Arbeidstakere i Norge har et stillingsvern helt fram til fylte 70 år, med visse unntak i privat sektor, knyttet til blant annet tjenestepensjonsordningene, hvor den reelle aldersgrensen mange steder er 67 år, samt for yrker som har en lavere aldersgrense enn 70 år (særaldersgrense). I norsk arbeidsliv er det, med andre ord, ingen «hyr og fyr»-politikk. Muller-Camen et al. (2011) understreker også betydningen av nettopp stillingsvernet i sin sammenligning av seniorpolitikken i Storbritannia og Tyskland, og hevder at ulikt stillingsvern kan være en av forklaringene på forskjellene i omfang og initiativ innen seniorpolitikken i de to landene. Årsaken er, ifølge dem, at stillingsvernet begrenser arbeidsgivers muligheter til å «kvitte seg med» eldre arbeidstakere om de skulle ønske det. Eldre oppfattes derfor som en del av det interne arbeidsmarkedet; noe som gir arbeidsgiverne sterkere insentiver til å utvikle en personalpolitikk overfor eldre arbeidstakere og etablere egne tiltak og ordninger. Den relativt høye øvre aldersgrensen for stillingsvern i Norge, skulle ut fra dette borge for en større interesse for seniorpolitikk her, enn i mange andre land.

Politikernes tilbakeholdenhet og uvilje mot å gripe inn overfor virksomhetenes autonomi, kan, ifølge Bredgaard (2004), påvirke hva staten anser som legitime virkemidler for å få arbeidsmarkedets parter til å bidra. For eksempel vil ulike tvangs- og sanksjonsbaserte virkemidler, som kvoteordninger eller overføring av finansieringsansvar for ulike inntektssikringsordninger til virksomheten, som man kan finne i en del kontinentaleuropeiske land (f.eks. Nederland), bli ansett som mindre aktuelt. At denne typen virkemidler ikke oppfattes som legitime virkemidler å

benytte for norske myndigheter, vitnet også partenes protester om i 2006, da regjeringen forslo å overføre deler av finansieringsansvaret for langtidssykefraværet til arbeidsgiverne.

Ifølge Bredgaard (2004) bidrar en slik selvpålagt innsnevring av virkemiddelapparatet til at myndighetenes mulige rolle reduseres til dels å understøtte, fasilitere og eventuelt stimulere eksisterende sosial ansvarlighet, og dels til å spre budskapet om sosial ansvarlighet gjennom samling og formidling av såkalt «best practice». En slik fortolkning får dels støtte i Muller-Camen et al. (2011) sin komparative analyse av seniorpolitikken på ulike nivåer i henholdsvis Tyskland og Storbritannia. Som vi skal se under, er det denne typen «myke» virkemidler som også primært har vært benyttet for å fremme virksomhetenes sosiale ansvar for eldre arbeidskraft i Norge.

Ser vi på lov- og avtaloregulering på området eldre arbeidstakere i Norge, hadde man allerede før IA-avtalen ble inngått høsten 2001, flere særbestemmelser for eldre arbeidstakere, om enn ikke like mange som i Danmark, Sverige og Finland (se Midtsundstad & Bogen, 2013). Ferieloven har lenge gitt eldre arbeidstakere i Norge rett til ekstra fridager fra fylte 60 år. Arbeidsmiljøloven (AML) har i tillegg bestemmelser om forbud mot aldersdiskriminering i arbeidslivet (AML § 13.1). Disse omfatter alt fra utlysning av stilling, tilsetning, omplassering og forfremmelse, opplæring og annen kompetanseutvikling, lønns- og arbeidsvilkår til opphør av arbeidsforholdet (oppsigelse).<sup>22</sup> I tillegg har arbeidsmiljøloven lenge stilt krav om tilrettelegging, medvirkning og utvikling (AML § 4-2), herunder at arbeidet skal organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, *alder* og øvrige forutsetninger. I tillegg vil AML § 4-6, som omhandler tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne, kunne ha betydning for en del eldre arbeidstakeres mulighet for arbeidsmarkedsdeltakelse.<sup>23</sup> IA-avtalen har ikke medført endringer i lovverket på disse områdene, men har kanskje bidratt til å understreke arbeidsgivernes ansvar for å følge opp arbeidsmiljøloven på disse områdene i noe større grad.

På ett område har imidlertid lovverket blitt styrket. Fra juli 2008 fikk arbeidstakere som har fylt 62 år, eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det, rett til redusert arbeidstid (AML § 10-2 (4)). Vilkåret er at en kan redusere arbeidstiden uten at dette er en vesentlig ulempe for virksomheten.<sup>24</sup>

Foruten avtalen i seg selv, har myndighetene også benyttet økonomiske insentiver. Et av de få konkrete virkemidlene som regjeringen iverksatte som en direkte følge av IA-avtalen, var reduksjonen i arbeidsgiveravgiften for arbeidstakere på 62 år eller eldre, med 4 prosentpoeng fra 1. juli 2002. Denne reduksjonen ble senere opphevet, blant annet grunnet manglende påvisbar

---

<sup>22</sup> Forbudet mot aldersdiskriminering gjelder kun i arbeidslivet, for eksempel ved ansettelser, forfremmelse, oppsigelse og permittering. Det er lovfestet i arbeidsmiljølovens § 13-1. Forbudet gjelder ikke på andre livsområder. Å forskjellsbehandle deg på grunn av alderen din er lov, dersom arbeidsgiveren har et saklig formål å ta hensyn til, forskjellsbehandlingen ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den enkelte, og forskjellsbehandlingen er nødvendig for utøvelsen av arbeidet eller yrket (Likestillings- og diskrimineringsombudet, [http://www.ldo.no/no/Tema/Alder/Sporsmal-og-svar/\[11.072013\]](http://www.ldo.no/no/Tema/Alder/Sporsmal-og-svar/[11.072013])).

<sup>23</sup> Eksempel på tilrettelegging innenfor disse områdene kan ifølge AML for eksempel være: «endringar av rutinar, arbeidstid eller medverknad frå andre arbeidstakarar; anskaffing av hjelpemiddel som verktøy, maskinar og liknande; endringar på arbeidsplassen, for eksempel endringar av inventar, betring av lysforhold med meir eller opplæring, omskolering og arbeidstrening» (AML).

<sup>24</sup> I loven står det formulert slik: «Behovet arbeidstakaren har for arbeidstidsreduksjon, må ein vurdere opp mot dei eventuelle ulempene dette måtte medføre for arbeidsgivaren. Er ein ikkje einig om arbeidstakaren har krav på arbeidstidsreduksjon eller ikkje, kan Tvisteløysningsnemnda avgjere dette. Arbeidstidsreduksjonen kan bety ei kortare dagleg arbeidstid, fri ein eller fleire dagar i veka, arbeid annakvar veke eller andre avvik frå ordinær arbeidstid i verksemda. Når avtalt periode med redusert arbeidstid er over, har arbeidstakaren rett og plikt til å gå tilbake til den tidlegare arbeidstida. Dersom arbeidstakaren ønsker å forlenge tidsperioden for redusert arbeidstid, må det bli søkt på nytt», (§ 10-2 (4), i arbeidsmiljøloven).

effekt (Ellingsen & Røed, 2006)<sup>25</sup>, samt et ønske om omprioritering av IA-midler ved reforhandling av avtalen i 2006. Reduksjonen i arbeidsgiveravgiften for arbeidstakere fra 62 år ble derfor besluttet økt med 1 prosentpoeng i den nye IA-avtalen i 2006, og fjernet fra og med 2007, for å frigjøre penger til andre IA-tiltak.

I tillegg har myndighetene benyttet ulike subsidieordninger (økonomiske virkemidler), som tilbud om lønnstilskudd og tilretteleggingstilskudd til virksomheter som sysselsetter yrkeshemmede og funksjonshemmede. Selv om disse virkemidlene ikke direkte er rettet mot eldre arbeidstakere, er hensikten å forhindre tidlig avgang fra arbeidslivet og å bidra til reintegrering av yrkeshemmede i arbeidslivet. Det vil derfor komme eldre mer enn yngre i arbeid til gode, da sannsynligheten for helseproblemer og redusert arbeidsevne gjerne øker med alderen, og andelen uførepensjonerte er høyest i de eldste aldersgruppene.

Myndighetenes viktigste virkemiddel for å fremme IA-arbeidet har likevel vært opprettelsen av arbeidsmarkeds- og velferdsetatens (NAV)s arbeidslivssentre. Deres hovedoppgave er blant annet å tilby virksomheter veiledning, rådgivning og bistand i IA-arbeidet, herunder bistå og veilede virksomhetene i deres arbeid med seniorpolitikk og livsfasetilpasset personalpolitikk. Dette hører inn under tjenester rettet mot etterspørselsiden, jf. pkt. 8 i tabell 3.

I tillegg bevilger myndighetene midler til Senter for seniorpolitikk (SSP) årlig (som er en NGO), slik at de kan drive informasjonsarbeid om eldre arbeidstakere og seniorpolitikk overfor virksomheter, organisasjoner og arbeidstakere, samt bedre kunnskapsgrunnlaget på området, gjennom å igangsette ulike forskning- og utredningsprosjekter. SSP fungerer også som en viktig kompetansebase for rådgiverne ved NAVs arbeidslivssentre (se f.eks. Midtsundstad & Bogen 2011b; Midtsundstad, 2014).

Med andre ord har myndighetene, som en del av IA-avtalen, benyttet seg av alle de fire hovedvirkemidlene de har for å påvirke arbeidsgiversiden (jf. tabell 3). Hovedgrepet for å fremme delmål 3 i IA-regi synes likevel å ha vært holdningskampanjer, informasjon og rådgivning (Drøpping, 2003; Midtsundstad et al., 2003; Midtsundstad, 2012a).

## **Oppsummering**

Selv om virkemiddelbruken er forsiktig, representerte IA-avtalen et politisk skifte i norsk velferds- og arbeidsmarkedspolitikk sett i et noe lengre historisk perspektiv, da velferds- og arbeidsmarkedspolitikken tidligere ikke i nevneverdig grad har vært rettet mot arbeidsmarkedets etterspørselside eller mot (re)integrasjon på det ordinære arbeidsmarkedet. IA-avtalen har slik sett ført til en økt politisering av virksomhetenes personalpolitiske disposisjoner, siden myndighetene nå mer aktivt søker å dra arbeidsmarkedets etterspørselside inn som en del av arbeidsmarkedspolitikken.

Norge har relativt høy organisasjonsgrad og avtaledekning, og lange tradisjoner for trepartssamarbeid (Stokke et al., 2014), eller det Hernes (1978) i sin tid kalte forhandlingsøkonomi og blandingsadministrasjon. Marked og politikk glir på mange områder over i hverandre: næringslivet er regulert av en rekke lover og avtaler, partsinteressene tar del i offentlige beslutninger, som dels er institusjonalisert, og private virksomheter utøver

---

<sup>25</sup> Som tidligere nevnt, viste evalueringer av ordningen med redusert arbeidsgiveravgift for arbeidstakere fra 62 år, som kom i 2002, at tiltaket ikke har hatt en påviselig effekt på sysselsettingen blant eldre arbeidstakere (Ellingsen & Røed, 2006). Det samme indikerer resultatene av en representativ virksomhetssurvey blant norske ledere fra 2005 (Midtsundstad, 2007: 46-48). Den viste at kun et fåtall av lederne mente at avgiftsreduksjonen hadde bidratt til at de i større grad holdt på sine eldre arbeidstakere (2 prosent) eller rekrutterte nye (7 prosent).

forvaltningsoppgaver for staten. Det gjør at Norge, som de øvrige nordiske landene, skiller seg vesentlig fra de angloamerikanske, hvor VSA-ideen har sitt opphav. Det vil derfor ikke være rimelig å forstå og fortolke norske virksomheters motiver, holdninger og handlinger kun ut fra et snevert økonomisk perspektiv, hvor profittmaksimering alene styrer virksomhetenes beslutninger og adferd. Jeg forutsetter derfor at norske arbeidslivsparters deltakelse i beslutningsprosessen, både forut for og i løpet av IA-prosessen, har hatt betydning. Det gjelder både hvordan VSA på norsk forstås, for avgrensningen av målsettinger og målgrupper, og for statens eller myndighetenes valg av strategier og virkemidler for å påvirke virksomhetene og partene. Tilsvarende vil jeg, som Bredgaard (2004), anta at selve deltakelsen i beslutningsprosessen har påvirket ikke bare hovedorganisasjonene i arbeidslivet, men også enkeltvirksomheters følte forpliktelse til å utøve et større sosialt ansvar for arbeidskraften. Kanskje vil dette også gjelde i enda sterkere grad i Norge enn i Danmark, da drøftingene i Norge ikke bare resulterte i offentlige kampanjer å la «Virksomhetenes sosiale ansvar» og «Det rommelige arbeidsmarked», men i en forpliktende intensjonsavtale mellom myndighetene og arbeidslivspartene. En stor andel norske virksomheter begrunner da også sin tilslutning til IA-avtalen og delmål 3 om seniorpolitikk nettopp med at de føler seg forpliktet til å følge opp inngåtte avtaler (Midtsundstad, 2007). Det gjenspeiler seg dessuten i at seniorpolitikk er langt mer utbredt i den organiserte delen av arbeidslivet, hvor organisasjons- og avtaledekningen er høy.

Nettopp fordi man har vektlagt informasjon, rådgivning og veiledning, og i mindre grad lovregulering og økonomiske insentiver for å fremme delmål 3, samtidig som virksomhetenes oppfølging av avtalen er basert på frivillighet, og sanksjoner fram til 2011 var fraværende<sup>26</sup>, kan det argumenteres for at det innen seniorpolitikkfeltet primært har vært benyttet en «mild» form for appell overfor virksomhetene (arbeidsgiverne) om å vise sosialt ansvar overfor arbeidskraften. Tilslutning til avtalen og oppfølgingen av delmål 3 har derfor i stor grad vært avhengig av virksomhetenes egenmotivasjon – som naturlig nok vil variere.

Ut fra Johansens (1977) forutsetninger og resonnement, vil en slik strategi ha begrenset effekt på virksomhetenes beslutninger og adferd. Ifølge ham kan det i et slikt tilfelle kun forventes at virksomheter tar samfunnsmessige hensyn, om de økte belastningene dette eventuelt medfører, kompenseres. Med andre ord kan ikke virksomheter flest forventes å ta hensyn til hva som er samfunnsøkonomisk lønnsomt av seg selv, herunder ta et sosialt ansvar for eldre arbeidstakere. Om de mot formodning skulle gjøre det, vil det være fordi de også anser det som foretaksøkonomisk lønnsomt, enten på kort eller på noe lengre sikt. Med andre ord, uten særskilte tiltak fra myndighetenes side, ut over henstillinger og appeller, er det lite sannsynlig at norske virksomheter vil være særlig villige til å påta seg et sosialt medansvar for å bidra til redusert tidligpensjonering. Isteden vil det være rimelig å forvente at virksomhetene vil ønske eller kreve økonomisk bistand fra myndighetene for å ta dette medansvaret, det vil si å påta seg de eventuelle merkostnadene økt fastholdelse og integrering av eldre vil kunne medføre. Sistnevnte er i tråd med Johansen (1977) og andre økonomers antakelser om de økonomiske overveielsernes avgjørende betydning, men kan også sies å følge av det som tradisjonelt har vært arbeidsdelingen mellom stat og marked i norsk arbeidsliv- og velferdspolitik, hvor virksomhetenes oppgave har vært og er å tilby godt betalte jobber (innenfor minstetarifffen) til produktive og kompetente arbeidstakere, mens myndighetenes oppgave har vært og er til enhver

---

<sup>26</sup> Fra og med 2011 kan man miste retten til å være IA-virksomhet.



tid å sørge for at det finnes nok kompetent, arbeidsfør, arbeidsvillig og produktiv arbeidskraft tilgjengelig, samt å forsørge dem som ikke tilfredsstiller arbeidslivets produktivetskrav.

Mot dette resonnementet kan det hevdes at mange virksomheter faktisk tar et sosialt ansvar for arbeidskraften ut over det som lov- og avtaleverk pålegger dem. Som litteraturen om sosialt ansvar viser, kan dette, for det første, ha sammenheng med at det for enkelte virksomheter oppfattes å være, eller faktisk er bedriftsøkonomisk lønnsomt å ta et slikt ansvar, i alle fall på noe lengre sikt. For det andre kan enkelte virksomheter anse det som nødvendig for å oppnå legitimitet, gitt de normene som eksisterer i samfunnet. Det kan derfor oppleves som påkrevd å vise at man tar sosialt ansvar for å få tilgang til markeder, kontrakter og arbeidskraft (stakeholder-tankegang). I tillegg er det trolig nødvendig i en norsk sammenheng å ta hensyn til trepartssamarbeidet. Myndighetene og arbeidslivets parter har i Norge en lang tradisjon for i fellesskap å søke løsninger på samfunnsmessige utfordringer hvor alle parter bidrar, noe IA-avtalen er et eksempel på. Forpliktelsen til å følge opp inngåtte trepartsavtaler vil derfor i seg selv trolig være en viktig faktor for å forstå norske virksomheters seniorengasjement, til tross for at beslutningen om å slutte seg til og følge opp avtalen er frivillig, og til tross for at det ikke alltid vil være lønnsomt, ut fra et snevert bedriftsøkonomisk perspektiv. *Disse hypotesene og antakelsene om virksomhetenes holdninger og adferd søkes best gjennom analysene i artikkel 1 og artikkel 2.*

#### **4.2 Empiriske studier av seniorpolitisk praksis i arbeidslivet**

Betydningen av etterspørselssiden og virksomhetenes personalpolitikk for eldres yrkesdeltakelse har lenge vært et forsømt område innen forskningen (Dropping & Midtsundstad, 2003; Midtsundstad, 2006; Vickerstaff et al., 2004; Vickerstaff & Cox, 2005; Hasselhorn & Apt, 2015; Hilsen & Midtsundstad, 2015). Tidlige studier kartla primært forutsetninger som må være til stede for å få til en seniorpolitikk på virksomhetsnivå, eller virksomhetenes motiver, mål og virkemidler i det seniorpolitiske arbeidet (bl.a. Walker, 1997, 2006; Illmarinen, 1999; Solem, 2002; Taylor, 2006; Naegele & Walker, 2006; Hilsen & Steinum, 2006; Hertzberg & Skinnarland, 2007; Bogen & Midtsundstad, 2007). Mye av denne forskningen, særlig den norske, baserer seg utelukkende på materiale fra casestudier og informantintervju, det vil si informasjon fra et begrenset antall informanter i et lite utvalg virksomheter innenfor et fåtall bransjer og sektorer. De gir derfor lite generaliserbar kunnskap, selv om de gir god innsikt i faktorer og forhold som kan påvirke virksomhetenes personalpolitikk overfor eldre arbeidstakere.

Få har kartlagt utbredelsen av seniorpolitikk og seniortiltak på virksomhetsnivå i Norge (bl.a. Grambo, 2005; Midtsundstad, 2003, 2005, 2007, 2011, 2014, 2015; Midtsundstad & Bogen, 2011a; Ose et al., 2009) og internasjonalt (bl.a. Larsen & Müller, 2006; Metcalf & Meadows, 2006; Van Dalen et al., 2006; Eschtruth et al., 2007; van Oorschot & Jensen, 2009; Van Dalen et al., 2009; Conen et al., 2011, 2012), og enda færre har analysert hva som kjennetegner seniorvennlige virksomheter til forskjell fra virksomheter som ikke satser på eldre arbeidstakere og/eller seniorpolitikk (Midtsundstad, 2005a, 2011, 2015; Larsen & Müller, 2006; Eschtruth et al., 2007; Jensen & Moberg, 2012). Det er også få som har evaluert effekten av virksomhetenes politikk og tiltak på området (Hilsen & Midtsundstad, 2015). Med andre ord vet man en del om hva enkeltvirksomheter gjør for å forebygge tidligpensjonering og holde på seniorer, men mindre om hva som kjennetegner arbeidsgivere som satser på seniorpolitikk og eldre arbeidstakere, og nesten ingenting om hvorvidt virksomhetenes politikk og tiltak faktisk har effekt på pensjoneringsadferden.

## Kjennetegn ved seniorvennlige virksomheter

Skal vi kort oppsummere forskning på virksomheters seniorpolitikk og personalpolitikk overfor eldre arbeidstakere, tyder den for det første på at store virksomheter ofte er mer velvillige overfor eldre arbeidstakere enn mindre virksomheter (Maltby, 2009; Metcalf & Meadows, 2006; Midtsundstad, 2005a; Van Dalen et al., 2009; Jensen & Moberg, 2012). Sammenhengen mellom bedriftsstørrelse og seniorenngasjement er likevel ikke entydig. Loretto og White (2006) fant for eksempel i sin studie stor forskjell mellom eksponert politikk og den faktiske dag-til-dag-praksisen: mens de større arbeidsgiverne oftere enn de små rapporterte å ha en aldersvennlig politikk på plass (formelt), ble den ikke nødvendigvis praktisert (ibid.:326). De fant, med andre ord, større sannsynlighet for at små enn store virksomheter utviste god praksis på seniorpolitikkområdet. En forklaring kan være at avstanden mellom hva de profesjonelle HR-avdelingene sier virksomheten jobber med og hva den personalpolitiske praksisen faktisk er, er større i store virksomheter, hvor man har mange avdelinger og ledelsesnivåer, enn i små virksomheter, hvor personalansvarlig ofte har det direkte, daglige ansvaret for medarbeiderne. Likevel, det er fremdeles få studier av seniorpolitikk i små og mellomstore virksomheter. Man har derfor ennå begrenset kunnskap om hvorfor man finner slike forskjeller etter bedriftsstørrelse (Hasselhorn & Apt, 2015).

Flere studier indikerer imidlertid at mellomlederne kan ha en nøkkelrolle med hensyn til eldres beslutning om å gå av, kontra å fortsette i arbeid utover normal pensjonsalder (Vickerstaff, 2006; Vickerstaff et al., 2004; Flynn, 2010). Mellomledernes holdninger og adferd kan påvirke eldres beslutning på flere måter. Forskning viser at eldre arbeidstakere som føler seg lite verdsatt eller diskriminert, har større sannsynlighet for å forlate arbeidslivet tidlig (Midtsundstad, 2005b). Ledere som tror eldre er mindre kompetente og innsatsvillige enn yngre, kan også gi færre tilbud om opplærings- og utviklingsmuligheter til eldre, og dermed indirekte diskriminere dem (Solem, 2010) – noe som i seg selv kan bidra til en tidligere avgang. I tillegg kan holdninger til seniorer i arbeidslivet også påvirke hvordan arbeidsgiver, kolleger og den enkelte senior selv håndterer for eksempel omstillingsprosesser. Slike prosesser kan påvirke pensjoneringsadferden direkte, i form av såkalt naturlig avgang eller som forventninger om at de eldre bør gå først, da de likevel snart skal pensjonere seg. Men det kan også føre til at enkelte eldre arbeidstakere føler seg «presset» til å gå av tidligere enn vedkommende egentlig vil, enten presset artikuleres direkte eller er opplevde forventninger fra omgivelsene. Midtsundstad (2002, 2005b) fant for eksempel i sine undersøkelser fra henholdsvis privat og statlig sektor at rundt en fjerdedel av arbeidstakerne som hadde gått av med AFP tidlig, egentlig hadde ønsket å jobbe lenger. Svært mange ga også uttrykk for at arbeidsgiver ikke lenger hadde behov for deres arbeidskraft eller kompetanse, og at dette var en viktig årsak til tidligpensjoneringen. Det vil si at en ikke ubetydelig andel av disse trolig hadde blitt presset ut av arbeidslivet i forbindelse med nedbemanning og omstilling, eventuelt som følge av innføring av ny teknologi. Andre undersøkelser indikerer også at eldre arbeidstakere oftere enn yngre presses over på sykelønn, som første etappe mot varig uførepensjonering (Hilsen et al., 2006). Lederes og kollegers holdninger kan i denne sammenhengen ha stor betydning for den endelige tidligpensjoneringsbeslutningen, men også for den enkeltes følelse av å mestre (eller ikke mestre) arbeidet og de endrede jobbkravene (ibid.).

I tillegg vil mellomledernes holdninger kunne ha direkte betydning for om vedtatt seniorpolitikk implementeres, og for hvordan den praktiseres (Furunes, 2008; Phillipson & Smith, 2005). McNair og Flynn (2005) fant for eksempel i sin studie fra Storbritannia at arbeidstakerne i

virksomheter med mulighet for fleksibel pensjonering, ofte selv måtte ta initiativ og spørre om det eksisterte slike muligheter. Med andre ord brukes ikke seniorpolitiske virkemidler nødvendigvis aktivt av mellomlederne, selv om de finnes.

Forskningen viser da også at mange ledere har en negativ oppfatning av eldre arbeidstakere, selv om mange vektlegger eldre arbeidstakeres positive sider (Hilsen & Midtsundstad, 2015). Furunes et al. (2011) fant i sin analyse av 1138 ledes holdninger at de ofte koblet aldring til bedre ledelsesevner, økte mellommenneskelige ferdigheter, kreativ problemløsning og god arbeidsmoral, samtidig som de forbandt aldring med redusert læringskapasitet og reduserte basisferdigheter. Det er godt dokumentert at mange negative stereotyper er knyttet til eldre arbeidstakere, som at de er mindre motiverte, har utdatert kompetanse, er mindre produktive, har mindre utviklingspotensial, har større risikoaversjon, er mindre villige til omstilling og endring, er mindre kreative osv. (se f.eks. Warr, 1994; Henkens, 2000, 2005; Solem, 2001; Midtsundstad, 2005b, 2014; Thorsen et al., 2012; Henkens & van Dalen, 2011).

Lederes oppfatning av eldre arbeidstakere avhenger av flere forhold, både av ledernes opplevde handlingsrom og av deres egen alder, og hva slags planer de selv har for egen pensjonering og arbeid i eldre år (Furunes, 2008). Lederne er heller ikke alene om å ha stereotypiske holdninger til eldre. Van Dalen et al. (2010b) fant at holdningene til eldre arbeidstakere var ganske like hos ledelsen og de ansatte, selv om lederne hadde en tendens til å vurdere eldre som noe mindre produktive enn hva de ansatte (kollegaene) gjorde.

For arbeidsgivere kan særlig oppfatningen av arbeidstakernes produktivitet relativt til arbeidskostnadene være avgjørende for om de ønsker å rekruttere eller beholde en arbeidstaker. Conen et al. (2009) har undersøkt hvilke endringer i virksomhetens arbeidskostnadsproduktivitetsgap ledere i Danmark, Frankrike, Tyskland, Italia, Nederland, Polen og Sverige forventet med en aldring av arbeidsstokken på fem år. De fant at nærmere halvparten av lederne assosierte en aldring av arbeidsstokken med et økende gap mellom arbeidskostnader og produktivitet. Dette var dels koblet til et ansiennitetsbasert lønssystem og et sterkt stillingsvern, som begge var faktorer som økte sannsynligheten for at lederne antok at aldring av arbeidsstokken ville øke arbeidskostnadsproduktivitetsgapet. Men selv i tilfeller hvor man ikke hadde slike ordninger, var det 40 prosent som forventet at nettokostnadene ville øke. De fant også ut at ledernes oppfatning av et gap mellom arbeidskostnader og produktivitet påvirket deres rekruttering og fastholdelse av eldre arbeidstakere. Analyser fra en virksomhetssurvey fra 2013 viser at norske ledere har tilsvarende oppfatninger av forholdet mellom aldring av arbeidsstokken og endringer i arbeidskostnadsproduktivitetsgapet (Midtsundstad, 2014). I Norge ble dette primært koblet til økte kostnader som følge av lønns- og pensjonssystemet, og i mindre grad til forventninger om lavere produktivitet.

Selv om myndighetenes budskap til virksomhetene gjerne er at det er lønnsomt å rekruttere og holde på eldre arbeidstakere, er med andre ord ikke dette like åpenbart for alle virksomhetsledere (Vickerstaff et al., 2009). Som Johansen (1977) påpeker, vil dette heller ikke alltid være reelt, da vurderinger av bunnlinja og det bedriftsøkonomisk lønnsomme vil være det avgjørende for virksomhetsledere flest når de tar sine beslutninger. Som Vickerstaff et al. (2009) poengterer, har tidligpensjonering ofte vært en viktig kilde til kostnadskontroll for arbeidsgiverne, da seniorer nesten alltid blir betraktet som dyrere å ha ansatt enn yngre. Virksomhetenes kostnadsvurderinger vil naturlig nok påvirkes av at eldre arbeidstakeres marginale produktivitet innen mange yrker synker med årene (Illmakunnas et al., 2004; Jones, 2005; Skirbekk, 2008; Van Dalen et al., 2010b).

Mange arbeidsgivere vil derfor kunne få mindre igjen for sine lønnskostnader, opplæringskostnader og andre HR-investeringer om de velger å satse på en eldre arbeidstaker, som har mulighet til å pensjonere seg, framfor en yngre arbeidstaker, som potensielt har mange år foran seg i virksomheten (og arbeidslivet).

Bekymring eller opptatthet av kostnadsspørsmål fører gjerne til at arbeidsgivere har et kortsiktig arbeidskraftperspektiv – noe man gjenfinner i hele Europa ifølge Walker (2006: 86). En kombinasjon av kortsiktighet i økonomiske spørsmål og en ad hoc-tilnærming til arbeidskraftsressursene, sammen med en stor grad av «selvtilfredshet» hos arbeidsgivere som ennå ikke har opplevd arbeidskraftmangel, og en viss fatalisme knyttet til globaliseringens utfordringer, virker ifølge Loretto og White (2006) ofte sammen, og bidrar til å forsterke passiviteten og mangelen på aktivitet på dette området hos mange arbeidsgivere.

Det er også andre årsaker til at noen virksomheter forsøker å holde på sine eldre ansatte gjennom en aktiv personalpolitikk, mens andre lar være (Hurd, 1993; Mayer & Schoepflin, 1989; Quinn, 1981). Ytelsesbaserte tjenstepensjonsordninger kan for eksempel gjøre det mindre attraktivt, da pensjonskostnadene for eldre i en slik ordning vil være høyere enn for yngre med tilsvarende lønn (se f.eks. Even & Macpherson, 2004). Slike og lignende forhold er trolig også grunnen til at andelen deltidsarbeidende og andelen virksomheter som tilbyr gradvis pensjonering, varierer såpass mye mellom bransjer og næringer både internasjonalt (Fallick, 1999; Watson-Wyatt, 2000) og nasjonalt (Midtsundstad & Bogen, 2011b).

For bedrifter med høye faste kostnader kan også et seniortiltak som deltid bli kostbart (Hurd, 1993). Tilbud om redusert arbeidstid for seniorer kan dessuten være vanskelig eller uønsket i virksomheter hvor team-organisering er utbredt, da den gjensidige avhengigheten arbeidstakere imellom vil gjøre det komplisert å la noen få annen arbeidstid eller redusert tilstedeværelse (Hutchens, 2010; Latulippe & Turner, 2000; Midtsundstad & Bogen, 2011b). Foruten høye faste kostnader og team-organisering, kan, ifølge Even og Macpherson (2004), høye opplæringskostnader, kapitalintensiv produksjon og en produksjonsteknologi som krever utstrakt koordinering, også påvirke tilbudet av seniorordninger. At tilsvarende faktorer har betydning for tilbudet av seniortiltak, er også funnet i andre internasjonale (Fallick, 1999; Watson-Wyatt, 2000) og nasjonale (Midtsundstad & Bogen, 2011a) studier.

Fleire studier viser dessuten stor variasjon i satsingen på seniorpolitikk og i den seniorpolitiske praksisen mellom sektorer og bransjer (Hertzberg & Skinnarland, 2007; Jensen & Moberg, 2012; Larsen & Miiller, 2006; Midtsundstad, 2007, 2008, 2014; Midtsundstad & Bogen, 2011a). Dette er en forskjell som dels synes å ha sammenheng med bedriftsstørrelse, men også med at ulike bransjer gjerne har ulik produksjonsteknologi og arbeidsorganisering, ulik konkurransesituasjon og lønnsomhet, samt ulikt arbeidskraftbehov og tilgang på arbeidskraft, og dermed svært ulik rekrutteringssituasjon (Midtsundstad, 2005a; Midtsundstad & Bogen, 2011a).

Studier viser da at også arbeidsmarkedssituasjonen og rekrutteringssituasjonen har betydning (Chung, 2007; Chung, Kerkhofs, & Ester, 2007; Hutchens & Grace-Martin, 2006; Jensen & Moberg, 2012; Leber & Wagner, 2007; Midtsundstad, 2005b, 2011; Midtsundstad & Bogen, 2011b; Tros, 2010; Van Dalen et al., 2009, 2010a). Tilbud om seniortiltak påvirkes av konjunkturedringer; «*the business-cycle hypothesis*». Conen et al. (2011) fant for eksempel at arbeidsgiverne særlig økte sin innsats for å holde på eldre arbeidstakere i perioder med mangel på arbeidskraft. Conen et al. (2012) fant også at seniortiltak var mer utbredt i land med lav arbeidsledighet enn i land hvor arbeidsledighetsratene var høye – noe som indikerer at

arbeidsmarkedssituasjonen og tilgangen på arbeidskraft har betydning for arbeidsgiveres holdninger til og adferd overfor eldre arbeidstakere. At virksomhetens arbeidskraftbehov på kort sikt påvirker seniorsatsingen, viser også norske studier (Midtsundstad, 2005b).

Studier viser videre at økt tilgang på arbeidskraft, som man for eksempel fikk ved EU-utvidelsen i 2004, kan påvirke seniorsatsingen. Dette fant blant andre Danson (2009) var tilfellet for Skottland, hvor tilbudet av utenlandsk arbeidskraft i en kortere periode bidro til at arbeidsgivere ikke lenger så noen fordeler ved å sysselsette eller holde på eldre arbeidstakere. Betydningen av arbeidskraftbehovet og rekrutteringssituasjonen for virksomhetens vilje til å holde på seniorenne, bekreftes også av andre internasjonale studier på feltet (bl.a. Van Dalen et al., 2009).

Manglende mulighet til å tilby deltidsarbeid, som er et av de mest brukte seniortiltakene, blir gjerne referert til som «*the minimum hours constraints hypothesis*» (Gustman & Steinmeier, 1983). Hutchens og Grace-Martin (2006) fant at virksomheters vilje til å tilby gradert pensjonering var mest utbredt i virksomheter som hadde fleksibel arbeidstid og mange deltidsansatte, og hvor det allerede var utbredt å dele på jobbene. Conen et al. (2011) finner dessuten at virksomheter som baserer sin aktivitet på høyt utdannet arbeidskraft, generelt er mer opptatt av å holde på sine eldre arbeidstakere enn andre. Det underbygger «*the human-capital hypothesis*», om at høykompetent og/eller erfaren arbeidskraft, som løpende tilegner seg ny kunnskap og nye ferdigheter, er attraktiv for arbeidsgiver å beholde. Norske studier bekrefter dette, da mange ledere begrunner sin satsing på seniortiltak nettopp med ønsket om å beholde kompetent arbeidskraft (Midtsundstad, 2007).

Artikkel 2 i avhandlingen analyserer hva som kjennetegner norske virksomheter som satser på seniorpolitikk, til forskjell fra dem som ikke gjør det, og undersøker i hvilken grad dette, som tidligere studier og foreliggende teori indikerer, samvarierer med bedriftsstørrelse, arbeidskraftkostnader, opplæringstid/-kostnader, arbeidskraftbehov, rekrutteringssituasjon, vektlegging av personalpolitikk og holdninger til eldre.

### 4.3 Teorier om pensjoneringsadferd

Et hovedmål med virksomhetenes seniorpolitikk er å påvirke tidligpensjoneringen og dermed Eldres arbeidstilbud. Men andre motiver kan også ligge bak, som ønsket om å øke eldre arbeidstakeres produktivitet. Seniorpolitikk er dermed tett forbundet med begrepet arbeidsmotivasjon. Forståelsen av hva som motiverer oss til arbeid, har vekslet opp gjennom historien, og det har vært introdusert så vel instrumentelle som sosiale og psykologiske forklaringer (Esser, 2005; Svendsen, 2011). Vektleggingen av de ulike forklaringene har dessuten variert over tid, og varierer til dels også i dag mellom ulike fagretninger. De ulike forståelsene av arbeid og arbeidsmotivasjon har også gitt opphav til ulike teorier om arbeidsorganisering (taylorismen, fordismen, human relation-skolen og den sosio-tekniske retningen). Mens *1800-tallets utilitarister, taylorismen og (gårs)dagens nyliberale økonomer* antar at vi har et instrumentelt forhold til arbeid, legger tilhengere av *human relation-skolen og den sosio-tekniske retningen* innen organisasjonsteorien større vekt på de sosiale aspektene, og på arbeidets sosiale og selvrealiserende funksjon.

De ulike forståelsesmodellene gjenfinnes også i teorier som søker å forklare variasjonen i individuell pensjoneringsadferd. De ulike forklaringsmodellene representerer ulike syn på hva arbeid er, hva som motiverer oss til arbeid og hvilken frihet vi har til selv å velge når, hvor mye

og til hvem vi vil tilby vår arbeidskraft. Slik sett berører den også et av sosiologiens kjernetema, *forholdet mellom individuelle og strukturelle forklaringer på menneskelig adferd* (Aakvaag, 2008) – her arbeidsmarkedsadferd. Mange av de teoretiske bidragene innen sosiologien har da også sirklet rundt disse to grunnbegrepene, aktør og struktur, og forholdet dem imellom (ibid.). Mens klassikerne valgte side – enten eller, har de nyeste bidragsyterne forsøkt å bygge helhetlige teorier, med plass til både et velgende individ og et strukturerende samfunn.

Studier av tidlig avgang fra arbeidslivet har, som nevnt, hentet inspirasjon fra flere forskningsfelt, og det finnes en rikholdig nasjonal og internasjonal litteratur på området, med til dels ulike teoretiske tilnærminger og forklaringsmodeller (Kohli et al., 1991; Visher & Midtsundstad, 1993; Dahl & Midtsundstad, 1994; Dahl, 1999; Solem, 2001; Hernæs et al., 2000; Snartland & Øverbye, 2003; Jensen, 2005; Phillipson & Smith, 2005; Midtsundstad, 2006a, 2012b; Hallberg, 2007; Wang & Shultz, 2010; Moen, 2012; Hasselhorn & Apt, 2015).

Mange av disse har forklart Eldres arbeidstilbud og tidlige avgang fra arbeidslivet med utgangspunkt i en utstøtingsmodell (push-faktorer) eller en attraksjons- eller insentivmodell (pull-faktorer), eller kombinasjon av de to.

*Attraksjons- eller insentivmodeller* er en samlebetegnelse på ulike økonomiske forklaringer på trygdeadferd. I tråd med klassisk økonomisk teori, ses pensjonering i slike modeller som individuelle rasjonelle valg, hvor den enkelte arbeidstaker avveier fordeler og ulemper knyttet til arbeid og fritid (se bl.a. Bratsberg et al., 2008; Hernæs et al., 2002). Ut fra et slikt perspektiv blir det derfor viktig å studere hvilke faktorer som kan innvirke på verdsettingen av arbeid kontra fritid. De faktorene som i første rekke er trukket inn, er ytelsesnivået (inkludert subsidiering av framtidig pensjonsinnbetaling og skatt), samt tilgangen til de ulike inntektssikringsordningene, herunder førtidspensjonsordninger og alderspensjon. Modellen forutsetter at den enkelte arbeidstaker står fritt til å velge pensjoneringstidspunkt. Individene antas å foreta rasjonelle valg mellom arbeid og fritid ut fra klare rangerte verdier og prioriteringer.

*Utsøtingsmodellen* søker isteden å forklare Eldres arbeidstilbud og/eller tidlige avgang med utgangspunkt i forhold på arbeidsplassen, enten det er arbeidsmiljøet som bidrar til svekket helse eller skade hos arbeidstakerne, eller strukturelle forhold på arbeidsmarkedet, som for eksempel strukturendringer, rasjonaliseringer, økte jobbkrav eller kvalifikasjonskrav, som presser eldre, og dermed antatt mindre produktiv og kvalifisert arbeidskraft, ut av arbeidsmarkedet. Utsøtingsmodellen oppfatter derfor tidligavgang fra yrkeslivet som en ufrivillig og tvungen situasjon for den enkelte arbeidstaker. Halvorsen (1994) har valgt å skille mellom økonomisk utstøting, som primært er knyttet til effektivitetskrav i arbeidslivet, helsemessig utstøting, som er opptatt av hvordan arbeidslivet bryter ned arbeidstakernes helse og arbeidsevne, og sosial utstøting, som relaterer seg til press fra ledelsen og/eller arbeidskamerater om tidligpensjonering.

Til dette kan man kanskje også føye det Jensen og Øverbye (2013) betegner som pensjonssystemets, og da særlig aldersgrensenes, *signaleffekt* om at det forventes at man går av på et bestemt tidspunkt. Dette er tidligere også omtalt i Midtsundstad (2002), som en norm som eksisterer på mange arbeidsplasser, om når det er naturlig å gå av.

De nevnte pull- og pushfaktorene suppleres i en del sammenhenger også med en tredje variant, som vektlegger fritidens betydning for tidligpensjoneringen, *jump*-faktorer (Jensen, 2005; Solem, 2006). Disse omfatter forhold ved fritiden, som gjør det ekstra attraktivt å gå av tidlig. Herunder sorterer for eksempel ulike fritids- og familiepreferanser, som ønske om å reise, være mer på

hytta, få mer tid til hobbyer, eller rett og slett mer tid til å være sammen med venner, ektefelle/samboer, barn og/eller barnebarn.

Snartland og Øverbye (2003) har i tillegg innført begrepene «stuck» og «stay», for å betegne faktorer som får folk til å stå lenger i jobb enn de strengt tatt må og/eller ønsker. «Stay»-faktorene representerer spesielt attraktive forhold ved arbeidet og arbeidssituasjonen, som en særlig morsom og interessant jobb, inspirerende arbeidsoppgaver, godt sosialt miljø o.l., mens «stuck»-faktorer er forhold som «tvinger» den enkelte til å fortsette i jobben selv om vedkommende både kan og helst vil gå av med pensjon. Solem (2006) betegner «stuck» som en form for strukturell tvang, «tvungen innstøting». Eksempler på dette kan være økonomiske forhold som gjør at en må jobbe lenger enn en egentlig vil, da pensjonsytelsen ikke vil være tilstrekkelig for å opprettholde ønsket levemåte eller dekke økonomiske forpliktelser, eller det kan være et begrenset sosialt liv utenfor arbeidet som gjør at man foretrekker arbeid framfor «ensomhet». Faktorene er i store trekk de samme som forklarer tidligpensjonering, men med omvendt fortegn, da de primært tar sikte på å begrunne hvorfor enkelte velger å fortsette i arbeid. Begrepene tilfører derfor ikke noe kvalitativt nytt i forhold til den tradisjonelle push-pull-modellen.

Oppsummert: utstøtingsmodellen betoner forklaringer på det strukturelle og sosioøkonomiske nivået, mens de økonomiske teoriene som oftest er relatert til faktorer på det institusjonelle-administrative nivået, det vil si policy-variabler.<sup>27</sup> I IA-sammenheng kan imidlertid også forklaringsfaktorene i utstøtingsmodellene betraktes som policy-variabler, da IA-avtalens hensikt jo er at man gjennom politiske beslutninger kan påvirke virksomhetenes personalpolitikk, og derigjennom også arbeidstakernes pensjoneringsadferd.

Tabell 2 gir en skjematisk framstilling av de to hovedforklaringene på tidligpensjonering – push- og pullmodellen. De illustrerer samtidig hvordan ulike forståelser av arbeid og arbeidsmotivasjon gjerne fører til vektlegging av ulike forklaringer på tidligpensjoneringsadferd, og dermed også kan gi opphav til svært ulike politiske løsninger og forslag om hva som er egnede virkemidler for å påvirke blant annet eldres arbeidsmarkedstilpasning og pensjoneringsadferd.

---

<sup>27</sup> I statsvitenskapelig terminologi kalles faktorer på institusjonelt-administrativt nivå også instrumentvariabler (Egeberg, 1989: 15–26; Sorensen, 1989). Det vil si at de offentlige tiltakene eller ordningene det gjelder kan betraktes som instrumenter som har som mål å påvirke borgernes adferd på ulike arenaer.

Tabell 2 De to hovedforklaringer på tidligpensjonering; deres forståelse av arbeid, forholdet mellom individ og samfunn, forståelse av tidligpensjoneringsbeslutningen, og derav egnede virkemidler (policy-variabler).<sup>28</sup>

|                              | Utstøtingsmodellen  | Attraksjonsmodellen   |
|------------------------------|---|---|
| <b>Forutsetning</b>          | Mennesket anser arbeid som et gode.   | Mennesker anser arbeid som en byrde.  |
| <b>Valgfrihet</b>            | Pensjonering ses som en tvungen situasjon for den enkelte, hvor valget ikke er fritt, men påvirkes av utenforliggende forhold eller andres beslutninger og adferd   | Pensjonering oppfattes som en individuell beslutning, hvor den enkelte foretar et fritt og rasjonelt valg mellom arbeid og fritid.                                    |
| <b>Forklaringsvariabler</b>  | Egen helse, kompetanse og ressurser som begrenser valgfriheten, strukturelle forhold på arbeidsmarkedet, som konjunkturedringer, omstillinger og rasjonaliseringer, samt forhold på arbeidsplassen som personalpolitikk, arbeidssituasjon og arbeidsvilkår. | Tilgjengeligheten til og ytelsene fra ulike inntektssikringsordninger. Pensjonsalder og forholdet mellom lønnsinntekt etter skatt og pensjon etter skatt er sentralt. |
| <b>Politiske virkemidler</b> | Arbeidsmarkeds- og sosialpolitikken: Lover og avtaler som regulerer arbeidsmarkedet og arbeidsmiljøet, og offentlige tiltak og ordninger med sikte på å styrke den enkeltes ressurser og muligheter på arbeidsmarkedet.                                     | Velferdspolitikken: inntektssikringsordningene og skatte- og avgiftspolitikken.   |

For at IA-avtalen og dens virkemidler skal ha effekt, må en betydelig andel av tidligpensjoneringen være forårsaket av forhold virksomhetene kan påvirke. IA-avtalen og seniorpolitikken er derfor primært relatert til utstøtingsperspektivet, da det er disse forklaringene som hovedsakelig fokuserer på arbeidsmarkedet og arbeidsplassene. Hensikten med seniorpolitikk blir dermed å motvirke de kreftene som bidrar til å støtte eldre ut av arbeidslivet for tidlig. Herunder hører også de arbeidsmarkedsrelaterte «stay»-faktorene, som kan få arbeidstakerne til å ønske å stå i jobben lenger enn de kanskje i utgangspunktet hadde planlagt. I Ut fra et seniorpolitisk perspektiv vil det da være viktig å bidra til å øke betydningen av, eller stimulere nettopp slike «stay»-faktorer.

Men virksomhetenes seniorpolitikk må også ta hensyn til attraksjonsfaktorene om den skal fungere. Selv om de ikke kan påvirke ytelsesnivå, uttaksregler og aldersgrenser direkte, da de i stor grad bestemmes av myndighetene, vil inntektssikringsordningenes utforming være med på å avgrense eldre arbeidstakers handlingsrom og valgmuligheter. Aldersgrensene kan i tillegg fungere som en norm for hva som er den forventede avgangsalderen (signaleffekten), samt indirekte påvirke virksomhetenes syn på hvem det «dønner seg» å investere i (gi utfordrende og utviklende oppgaver, tilbud om kompetanseutvikling og opplæring m.v.). Som Jensen og Øverbye (2013) skriver, vil det å tilby eldre arbeidstakere særskilte ordninger og tiltak, som for eksempel ekstra fridager eller ferie, på sin side kunne motvirke den kulturelt bestemte forestilling om når

<sup>28</sup> En variasjon over denne modellen er tidligere presentert i flere foredrag jeg har holdt de siste ti årene, og sist i Midtsundstad 2012b.



eldre arbeidstakere bør forlate arbeidsmarkedet, gjennom å signalisere at arbeidsgiver ønsker at de skal fortsette i virksomheten. Seniorpolitikken signaleffekt kan, med andre ord, også være av betydning når eldre arbeidstakere veier fordelene og ulempene ved å forlenge yrkeskarrieren opp mot det å forlate arbeidslivet fullt og helt. Bevissthet om attraksjonsfaktorenes innvirkning er derfor også essensiell når seniorpolitikken utformes og tiltak velges.

Det samme gjelder de nevnte «jump»-faktorene, knyttet til hjemmesfæren og privatlivet. Selv om virksomhetene ikke vil ha mulighet til å endre eldres preferansene for mer fritid, tid til hobbyer, partner, barn og barnebarn direkte, kan de likevel, gjennom tilrettelegging av arbeidet og/eller arbeidstiden, gjøre det mulig for flere å få oppfylt noen av disse ønskene, uten at det betyr at de trenger å gå av.

I neste avsnitt gjennomgås hovedfunn fra den empiriske forskningen om tidligpensjonering og pensjoneringsadferd. Da avhandlingen primært fokuserer på *bedriftsbestemte faktorer og beslutninger, og om og hvordan man kan påvirke disse*, rettes søkelyset i gjennomgangen primært på arbeidsrelaterte årsaker til tidligpensjoneringen.

#### 4.4 Empiriske studier av tidligpensjonering

Før vi gjennomgår ulike studier og forskningsfunn, kan det være nyttig å gjøre et skille mellom studier som forsøker å forklare hvorfor noen *ønsker* eller *planlegger* å gå av tidlig, og studier som forsøker å forklare hvorfor noen *faktisk går av* tidlig, det vil si henholdsvis studier av holdninger til pensjonering blant yrkesaktive og studier av faktisk pensjoneringsadferd. I gjennomgangen refereres primært sistnevnte type studier, da de i større grad måler hva som faktisk betyr noe for pensjoneringsbeslutningen og arbeidstilbudet, siden individene faktisk har foretatt valget, selv om nyere forskning også viser at det er en viss samvariasjon mellom planer og faktisk adferd (Solem et al., 2014). Videre kan man skille mellom studier som baserer seg på *individenes egne begrunnelser* for å gå av tidlig eller fortsette i arbeid, og studier som ser på *samvariasjonen* mellom tidligpensjonering og en hel rekke faktorer som antas å påvirke tidligpensjoneringsbeslutningen, det vil si multivariate analyser basert på kvantitative data, enten surveydata eller registerdata eller kombinasjoner av disse. Jeg baserer gjennomgangen på funn fra begge typer av analyser. Begrunnelsen er at kunnskap fra kvalitative studier og informantintervjuer også gir viktige innspill til forståelsen av pensjoneringsbeslutningen, selv om de ikke uten videre er generaliserbare.

#### Attraksjonsfaktorer

Det er godt dokumentert at *nivået på ytelsene fra velferdsordningene* påvirker sannsynligheten for å bruke slike ordninger (se bl.a. Hernæs et al., 2002; Bratsberg et al., 2008; OECD 1998, 2006; Gruber & Wise, 1999; Börsch-Supan, 2000). Flere studier indikerer dessuten at *velstandsnivå*, og det å ha råd til å gå av, uavhengig av hva man måtte tape økonomisk på tidligavgangen, påvirker pensjoneringsbeslutningen (inntektseffekten). En studie fra Sveits (Bütler et al., 2004) viser dessuten at velstående arbeidstakere har en tendens til å trekke seg fra arbeidslivet tidligere enn mindre velstående. Det gjaldt selv om et aktuarisk nøytralt pensjonssystem førte til at de fikk lavere årlig pensjon livet ut. De fant også at mange fattige personer fortsatte i arbeid; antakelig fordi de ikke har råd til å pensjonere seg (ibid.). Forfatterne antyder derfor at velstandøkningen, i kombinasjon med preferanser for mer fritid, kan være en av hovedforklaringene på økningen i tidligpensjoneringen på 1990-tallet og tidlig 2000-tall, selv i land hvor man ikke endret pensjonssystemet (ibid.). En amerikansk studie (Pang et al., 2009) viser også at økning i alle

former for velstand/formue (pensjoner, boligformue og annen finansformue) øker den individuelle pensjoneringssannsynligheten.

Ut over tilgjengeligheten til og ytelsesnivået i ulike tidligpensjonsordninger, kan supplerende pensjonsytelser fra arbeidsgiver ha en insentivvirkning. Studier viser for eksempel at rett til en ytelsesbasert tjenstepensjon (YTP), og dermed en forutsigbar pensjonsytelse livet ut, sammenlignet med rett til innskuddsbasert tjenstepensjon (ITP), øker sannsynligheten for å forlate arbeidslivet tidlig (Emmerson & Tetlow, 2006: 41; Phillipson & Smith, 2005: 27-8). Dette forklares ikke bare med at YTP gir arbeidstakerne en større inntektssikkerhet, men også med at arbeidsgivers kostnader ved YTP-ordninger gjerne er høyere jo eldre arbeidstakerne er. Arbeidsgivere i virksomheter med YTP-ordninger har dermed interesse av å kvitte seg med eldre arbeidstakere, da de er dyrere for virksomheten å ha ansatt enn yngre.

En del virksomheter har også egne bedriftsfinansierte førtidspensjonsordninger (Hippe & Pedersen, 1988), eller de tilbyr sluttpakker og gavepensjon (Midtsundstad, 2002b). Studier viser for eksempel at arbeidstakere som ble tilbudt gavepensjon i tillegg til avtalefestet pensjon (AFP) i Norge på begynnelsen av 2000-tallet, hadde en høyere sannsynlighet for å gå av som 62-åringer enn dem som ikke fikk slike tilleggssytelser fra arbeidsgiver (Midtsundstad, 2002). Det samme gjaldt for dem som ble sikret fortsatt opptjening i tjenstepensjonsordningen når de gikk av med AFP (ibid.). Slike ekstraytelser tilbys gjerne i forbindelse med omorganiseringer og nedbemanninger, hvor mange eldre vil føle seg «tvunget» til å gå av, i solidaritet med de yngre.

### **Arbeidsforhold**

Pensjoneringsbeslutningen påvirkes også av *arbeidsmiljø*, og den enkeltes *arbeidstilknytning og arbeidstilfredshet* (se f.eks. Vickerstaff et al., 2004: 18-19; Loretto et al., 2005: 45; Smeaton & McKay, 2003: 36; Hasselhorn & Apt, 2015). Flere studier dokumenterer at stress og press på jobben påvirker tidligpensjoneringssannsynligheten (Higgs et al., 2003; Barnes et al., 2002; Arthur, 2003). Hurd og McGarry (1993), som har studert tidligpensjonering i USA, har også funnet at *store fysiske så vel som mentale jobbkra*v framskynder tidligpensjoneringen. En svensk studie (Stattn, 2005) framhever i tillegg hvordan *selve arbeidet og arbeidslivets kvalitet* innvirker på ønsket pensjoneringstidspunkt. Blant de få som kunne tenke seg å arbeide fram til den offisielle pensjonsalderen, hadde de fleste et positivt bilde av eget arbeid (ibid.). Tilsvarende fant man i en dansk studie (Larsen, 2004). Også her var det grad av tilfredshet med henholdsvis arbeidssituasjonen og arbeidstiden, hva som ble betraktet som den normale pensjonsalderen på arbeidsplassen, og vanskeligheter med å tilfredsstille jobbkravene (kompetanseutvikling, bruk av ny teknologi og tilpasning til nye arbeidsoppgaver) som var det utslagsgivende. Effekten av arbeidsmiljøfaktorer på ønsket tidligpensjonering var også sterkere for kvinner enn for menn. Studier av Midtsundstad (2002, 2005a, 2005b) understreker videre betydningen av *jobbmotivasjon* for viljen til å fortsette i arbeid. Analyser av AFP-pensjonering blant statsansatte viste dessuten at fravær av aldersdiskriminering, opplevelse av å kunne tilfredsstille jobbkravene og det å ha et utfordrende arbeid økte sannsynligheten for en senere avgang hos statsansatte (Midtsundstad, 2005a, 2005b). Funnene er i tråd med utstøtingsmodellens vektlegging av arbeidssituasjon og arbeidsmiljø. Flere studier viser da også at autonomi og kontroll i arbeidssituasjonen, variasjon i arbeidet, grad av utfordringer i arbeidet og relasjon til nærmeste leder har stor betydning for om man makter og ønsker å fortsette i jobb (se bl.a. Solem & Mykletun, 1996; Henkens, 1998;

Huhtanen & Piispa, 1999; Holte et al., 2000; Mykletun et al., 2000; Blekesaune & Øverbye, 2001).

Videre finner Midtsundstad (2002, 2005) og Larsen (2004) at *endrede jobbkrav* knyttet til for eksempel kompetanseoppgradering og innføring av ny teknologi, var en vesentlig faktor når pensjonistene selv skulle begrunne sin tidlige avgang fra arbeidslivet. I Midtsundstads studier var det drøyt en tredjedel av dem som hadde gått av som 62-åringer i staten (2005a), som selv tilla disse forholdene stor betydning for avgang, og en fjerdedel i privat sektor (2002).

Betydningen av ulike arbeidsmiljøfaktorer varierer imidlertid etter yrke, utdannings- og inntektsnivå. I en finsk studie (Gould, 2006: 525), fant man at høyutdanningsgruppene, som gjerne har god kontroll over arbeidssituasjonen, hadde større sannsynlighet for å bli i jobben til den offisielle pensjonsalderen. Det samme dokumenterer en rekke norske studier (Midtsundstad 2002, 2005, 2006, 2009; Hauge & Årethun, 2008).

Hurd og McGarry (1993) dokumenterer også at pensjoneringskulturen på arbeidsplassen (*det vil si hva arbeidstakerne anser er den vanlige avgangsalderen i deres yrke på arbeidsplassen*) påvirker tidligpensjonerings sannsynlighet. Det samme finner Larsen (2004) i Danmark. I analyser av AFP-pensjonering i privat sektor i Norge, fant man også (Midtsundstad, 2002) at mange begrunnet sin tidlige avgang med at det var vanlig på deres arbeidsplass å gå av så tidlig som mulig. Med andre ord setter gjerne den laveste aldersgrensen en norm for når det forventes at man går av. Det Jensen & Øverbye (2013) kalte signaleffekt. Slike «avgangsnormer» synes å være viktigere for menn enn for kvinner, og langt viktigere for ansatte i arbeideryrker enn for ansatte i akademiker-/høgskoleyrker og for lavere funksjonærer (Midtsundstad, 2002).

### **Helse og arbeidsevne**

En annen faktor som begrenser eldre arbeidstakers mulighet til å velge avgangstidspunkt, er *dårlig helse og redusert arbeidsevne*, uavhengig av om dette skyldes slitasje på grunn av arbeid eller medfødt sårbarhet eller livsstil. Som Elstad (2010) viser i sin artikkel «Klasseforskjeller i helse: Et spørsmål om arbeid?», er betydningene av disse faktorene sterkt klasseavhengige. Ifølge ham ble halvparten av ufaglærte arbeidere født på 1930-tallet som fremdeles var i arbeid som 50-åringer, uførepensjonert eller de døde før de fylte 65 år, mens den tilsvarende andelen blant høyere funksjonærer var 20 prosent blant menn og 30 prosent blant kvinner. Overhyppighet av dødsfall og helserelatert avgang fra yrkesaktivitet blant ufaglærte arbeidere må, ifølge ham, forstås som et resultat av ulike helsebelastninger og akkumuleringen av disse over hele livsløpet. Levekårsundersøkelsene viser da også store forskjeller i arbeidsforhold mellom ulike yrkesgrupper (ibid.). Philipsons (2012) konklusjon er også at helse er den definitivt viktigste årsaken til at arbeidstakere pensjoneres tidlig, og den veier tyngre jo tidligere i yrkeskarrieren avgangen skjer.

Norske studier av AFP-pensjonering i privat sektor viser også at det å være sliten og/eller ha helseplager som går ut over arbeidsevnen (egerapportert), øker sannsynlighet for å ta ut AFP tidlig (Midtsundstad, 2002). Når den enkelte selv bes om å oppgi begrunnelse for henholdsvis å bli eller å forlate jobben, vektlegges helse også som en av de viktigste faktorene av den enkelte for

å forklare valget, og da primært av ansatte i tradisjonelle arbeideryrker (Midtsundstad, 2002a, 2005b). Flere danske studier dokumenterer det samme (Larsen, 2004; Friis, 2010).<sup>29</sup>

Belastende arbeid kan bidra til dårlig helse (bl.a. Elstad, 2003; Hilt et al., 2003; Phillipson & Smith, 2005).<sup>30</sup> Flere studier tyder på at slitasje på grunn av tungt og monotont fysisk arbeid med statiske påkjenninger, er en viktig årsak til for eksempel muskel- og skjelettlidelser (Armstrong et al., 1993). Det samme viser en forskningsoppsummering fra Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI, 2008: 14-17). En hel rekke studier viser dessuten at arbeidstakere i arbeideryrker, som har lange yrkeskarrierer, lav utdanning og helseplager, har større sannsynlighet for å gå av tidlig (Pedersen, 1997; Midtsundstad, 1999, 2001, 2002a, 2002b, 2003a, 2005a, 2005b, 2006, 2009; Phillipson & Smith, 2006; Hallberg, 2007; Haugen & Årethun, 2008). Som det også antydes av Casey (2009) og av Phillipson (2009), er kronisk og langvarig sykdom disproportjonalt fordelt, i den forstand at det i stor grad gjelder arbeidsklassen, som har tilbrakt mesteparten av sitt liv i rutinejobber eller manuelle jobber. Hagen et al. (2006) fant også at forskjeller i arbeidsforhold var en sentral faktor bak utdanningsforskjellene i uføretrygding, etter kontroll for andre risikofaktorer, blant annet livsstil. Det samme fant man i en svensk studie (Lundberg, 1991), og i en nederlandsk studie av forskjeller i selvrapportert helse (Schrijvers et al., 1998). Nyere finske studier peker på det samme (Lahelma et al., 2009; Aittomaki et al., 2007). En dansk studie viste dessuten at forverring i selvrapportert helse i løpet av en femårsperiode var tydelig relatert til forskjeller i fysiske og psykososiale arbeidsforhold (Borg & Kristensen, 2000).

Selv om resultatene ikke er entydige, finner mange studier, i tråd med Karaseks (1979) teorier, at arbeidssituasjoner med lite variasjon, høye krav til produksjon, liten jobbkontroll og få materielle og psykologiske belønninger (faktorer som kjennetegner mange arbeideryrker) øker risikoen for hjerte- og karlidelser og stressrelaterte sykdommer (Siegrist & Theorell, 2006).

Dårlig arbeidsforhold kan også gjøre det vanskeligere å stå i jobben, om man har helseproblemer. Mange av AFP-pensjonister med dårlig helse og redusert arbeidsevne, tillta for eksempel psykiske og fysiske arbeidsbelastninger stor betydning for avgangsbeslutningen (Midtsundstad, 2002, 2005). Dette var gjerne arbeidstakere med svært lange yrkeskarrierer (ibid.)<sup>31</sup>. Å ha eller oppleve å ha store arbeidsbelastninger kan, uavhengig av helsetilstand, også fremme ønsket om tidligpensjonering, ut fra et ønske om å forebygge ytterligere helseslitasje. I en kvalitativ studie av pensjoneringsprosessen blant eldre arbeidstakere i Norge, fortalte for eksempel flere at de ønsket å slutte «å tide», slik at de hadde helse til å nyte alderdommen og pensjonisttilværelsen (Fossland, 2006).

---

<sup>29</sup> Larsen (2004) dokumenterer også at selvrapportert helse, selv om det er omdiskutert, synes å være et anvendbart mål på faktisk helsesituasjon. Studier viser også at selvrapportert helse har en klar sammenheng med for eksempel forventet levealder. Det vil si at de som selv vurderer å ha dårlig helse, også dør tidligere enn dem som rapporterer at helsa er god.

<sup>30</sup> Undersøkelsen av Hilt et al. (2003) fra en kystkommune i Nord-Trøndelag, viste at 40 prosent av de sykdommene/helseplagene kvinnelige arbeidstakere oppsøkte lege for, ble antatt å ha sikker (9 prosent) sammenheng med arbeidet eller mulig (30 prosent) sammenheng med arbeidet. Blant menn gjaldt det over halvparten, hvorav 24 prosent mente det var en sikker sammenheng, mens 30 prosent mente det var en mulig sammenheng med arbeidet. Ensidig gjentakende arbeid og tungt arbeid var de arbeidsmiljøpåvirkningene som oftest ble angitt som årsak til aktuell sykdom/plage. Unntaket var undervisning, der psykososiale faktorer ble hyppigst nevnt.

<sup>31</sup> Fram til slutten av 1950-årene var det i Norge bare obligatorisk med syvårig skolegang – det vil si at de fleste var ferdige med skolegangen som 14-åring.

## Strukturelle forhold på arbeidsmarkedet

Forklaringene på økningen i tidligavgang, søkes også i flere studier i de *strukturelle forholdene på arbeidsmarkedet*, som for eksempel *bedriftsnedleggelse*, *rasjonaliseringer*, *økte kvalifikasjonskrav*, som presser eldre, antatt mindre produktiv og kvalifisert arbeidskraft ut av arbeidsmarkedet (bl.a. Olsen, 1986; Walker, 1982, 1985; Laczko et al., 1988; Westergaard et al., 1989). Én av fire AFP-pensjonister oppga i en studie av tidligpensjonering i privat sektor i 2000 at innføring av ny teknologi var en vesentlig grunn til at de valgte å gå av tidlig (Midtsundstad, 2002). Det kan være en indikator på at de blir presset ut av arbeidsgiver, dels på grunn av foreldet kompetanse, og dels på grunn av manglende vilje hos arbeidsgiver til å bekoste nødvendig etterutdanning. Men forklaringen kan også være at arbeidstakerne selv ikke ønsker å satse på kunnskapsoppdatering så sent i yrkesløpet (se avsnitt 4.4). I en undersøkelse av tidligpensjoneringen i statlig sektor fra 2002-2003 oppga hele 20 prosent av arbeidstakerne at de hadde valgt å ta ut AFP som 62-åringer, for å slippe å måtte oppdatere seg kompetansen, hvorav 60 prosent tilla det stor betydning for avgangen (Midtsundstad, 2005a: 120). Flere undersøkelser viser at interessen for og den faktiske deltakelsen i utdanning og opplæring i jobbsammenheng avtar med økende alder (Hagen & Skule, 2001).

## Privatliv og hjemmesfære

Familiesituasjonen og særlig ektefelles yrkes- og pensjoneringsstatus innvirker også på avgangsmønsteret: Kvinner går av tidlig for å tilpasse sin avgang til ektefellen/samboeren, mens menn gjerne utsetter avgangen fordi ektefellen/samboeren ennå ikke har rett til å gå av (Blekesaune & Øverbye, 2001; Midtsundstad, 2002, 2005b; Vickerstaff, 2015). Familieforpliktelser i form av omsorgsansvar eller pleietrengende i nær familie, det vil si forhold i privatsfæren som trekker deg ut av arbeidslivet, ofte imot dine egne ønsker, er derimot mindre studert (Vickerstaff, 2015). Det har likevel vært en økende interesse for temaet internasjonalt (Vitaanen, 2007; Evandrou et al., 2002; Phillips, 2002; Taylor, 2006; Phillipson & Smith, 1995; OECD, 2006) og i Norge (Gautun, 2007, 2008; Fevang et al., 2008; Midtsundstad, 2009). Studier som har sett på forholdet mellom omsorgsforpliktelser og tidligpensjonering, antyder likevel at omsorgsforpliktelser har hatt relativt liten betydning for tidligpensjoneringsbeslutningen. Mooney og Statham (2002) fant for eksempel ingen sterke indikasjoner på at arbeidstakere går av for å utføre omsorgsoppgaver, selv om slike forpliktelser kan gå ut over den enkeltes liv og personlige velferd. I en britisk studie forteller likevel 22 prosent av dem som nettopp hadde blitt pensjonert, at deres beslutning om å pensjonere seg var påvirket enten litt eller mye av deres omsorgsforpliktelser (Mooney et al., 2002). Norske studier har også vist at omsorgsforpliktelser har minimal betydning for den samlede tidligpensjoneringen blant eldre arbeidstakere (Midtsundstad, 2009a, 2009b): selv om de fleste som har syke og/eller pleietrengende i nær familie går av, er det svært få i dag som har det når de er 62 år eller eldre. Slike forpliktelser synes likevel å ha en viss innvirkning på sykefraværet blant middelaldrende (Fevang et al., 2008; Gautun & Hagen, 2010).

## Oppsummering

Om seniorpolitikk og seniortiltak har som mål å motvirke tidligpensjonering, må den forholde seg til og/eller være et svar på problemene og behovene til arbeidstakere som ønsker å forlate arbeidslivet tidlig. På bakgrunn av litteraturgjennomgangen legges det til grunn at individene til en

viss grad velger pensjoneringstidspunkt selv, men at valgfriheten betinges av individuelle ressurser, av samfunnsmessige strukturer og institusjoner, av pensjonssystemet, av private og familiære forhold, og, ikke minst, av *bedriftsbestemte faktorer og beslutninger*.

Som gjennomgangen viser, kan arbeidsrelaterte faktorer, som *arbeidsbelastninger og arbeidsmiljø, pensjoneringskulturen på arbeidsplassen, omstillinger og nedbemanning, samt type tjenstepensjonsordning, gavepensjoner og sluttpakker*, ha betydning for tidligpensjoneringsbeslutningen. Gitt at årsakene til tidligpensjonering er sammensatte, og varierer mellom ulike yrkesgrupper, virksomheter og bransjer, tilsier det også at seniorpolitikken og tiltaksspekteret bør være bredt om de skal forventes å ha effekt på pensjoneringsadferden (Midtsundstad & Bogen, 2011; Hilsen & Midtsundstad, 2014). Analysene i artikkel 5, og dels 3 og 4, tar utgangspunkt i de ulike teoriene og den empiriske forskningen om tidligpensjonering som er gjennomgått over.

Da hovedtemaene i avhandlingen er virksomhetenes seniorpolitikk, og om de seniorpolitiske tiltakene påvirker tidligpensjoneringsadferden, redegjøres det i neste avsnitt for studier av ulike aktive mottiltak som virksomhetene har vært anvendt for å redusere tidligpensjoneringen, og deres effekter på eldres pensjoneringstidspunkt og arbeidstilbud.

#### **4.5 Sammenhengen mellom tiltak på arbeidsplassen og tidligavgang**

Ifølge en nylig publisert litteraturoppsummering (Hasselhorn & Apt, 2015), har få sett på årsakssammenhengen mellom forebyggende tiltak og seniortiltak og eldres pensjoneringsadferd og arbeidsmarkedsdeltakelse. De fleste studier har undersøkt om, og i hvilken grad, slike tiltak eller intervensjoner påvirker arbeidsevne, arbeidsglede, kompetanse, jobbmotivasjon, jobbmestring og/eller produktivitet. Enkelte har også kartlagt om ledere i virksomheter med slike tiltak, mener disse har bidratt til at ansatte står lenger i arbeid enn før, eller de har kartlagt hvorvidt de eldre arbeidstakerne selv er fornøyd/misfornøyd med tiltakene, eventuelt om de mener de har hatt betydning for deres pensjonering og arbeidstilpasning (Hilsen & Midtsundstad, 2015).

De få studiene av intervensjoners og seniortiltaks effekter på tidligpensjonering og arbeidsmarkedsdeltakelse som finnes, har enten sett på effekten av det å ha seniortiltak generelt, til forskjell fra det å ikke tilby slike tiltak (f.eks. Midtsundstad, 2005b; Midtsundstad, Nielsen et al., 2012, Midtsundstad, Hermansen et al. 2012, Midtsundstad et al., 2013; Midtsundstad & Nielsen, 2014, 2015), eller studert sammenhengen mellom enkelttiltak, som økt arbeidstidsfleksibilitet, arbeidstidsreduksjoner, ekstra ferie og fridager, bonuser o.l. og forventet eller faktisk avgang fra arbeidslivet (f.eks. Charles & DeCicca, 2007; Becken, 2011, 2012; Graf et al., 2011; Boockmann et al., 2012; Huber et al., 2013; Hermansen, 2014, 2015). Nedenfor gjennomgås et utvalg studier som har sett på effekten av de tiltakstyper som har vært mest vanlig å tilby som en del av seniorpolitikken.

#### **Helsefremmende tiltak og tilrettelegging**

Da Finland er et av de landene som har hatt den sterkeste økningen i yrkesdeltakelsen blant eldre arbeidstakere innen EU de siste ti årene (Eurostat, 2012), og nettopp har satset på tiltak for å opprettholde og styrke arbeidsevnen, har dette blitt tolket som at slike tiltak har stor effekt på tidligpensjoneringen (Sterdyniak, 2007). Disse konklusjonene baserer seg imidlertid ofte på enkle sammenhenger på makronivå, uten kontroll for andre relevante forhold. Man har ikke testet om sammenhengene holder på individnivå, og vet derfor ikke om, og i hvor stor grad, den generelle

økningen i yrkesdeltakelsen blant eldre i Finland kan tilskrives satsingen på helseforebyggende tiltak, eller om den heller bør tilskrives den økte etterspørselen etter arbeidskraft i perioden (Sterdyniak, 2007).

Av helsefremmendetiltak som kan bidra til å redusere eldres tidligavgang fra arbeidslivet, synes effekten av *ordninger for å bedre og/eller opprettholde den enkeltes fysiske arbeidsevne og mentale helse* å være best dokumentert. Flere finske studier i regi av blant annet FinnAge-programmet har påvist at en *helsefremmende livsstil*, både fysisk, psykisk og sosialt, kan være viktig for å forebygge en altfor tidlig reduksjon av arbeidskapasitet og funksjonsevne hos eldre arbeidstakere; framfor alt hos personer med kroniske helseproblemer (Ilmarinen & Louhevaara, 1999). Tilsvarende har finske undersøkelser dokumentert positive effekter på helsepersonells arbeidsevne av *trening og trim i arbeidsplassregi* og av ulike *ergonomiske tiltak* (Pohjonen, 2001; Parkatti et al., 1999). Studier har også vist at *tilpasning av skiftordninger og ulike typer av ønsketurnusordninger* kan ha en positiv effekt på eldre helsearbeideres helse og arbeidsevne (Kandolin, 1999). Flere av disse studiene tar utgangspunkt i Ilmarinens (2009) *Work Ability Index*, hvor balansen mellom individuelle ressurser (helse, fysisk og psykisk kapasitet, evner, utdanning og opplæring, verdier, holdninger og motivasjon) og jobbkrav (fysiske og psykososiale belastninger og krav, arbeidsorganisering og ledelse) er essensiell.<sup>32</sup>

Analysen av tidligpensjonering i Norge, indikerer også at lettelsener i og tilpasninger av arbeidet kan ha betydning for eldres pensjoneringsbeslutning. Førti prosent av dem som stod i jobb ut over 62 år i privat sektor i Norge på begynnelsen av 2000-tallet, oppga at det hadde vært viktig for deres beslutning at de hadde hatt *mulighet til å tilpasse arbeidstempoet og arbeidsoppgavene* til egne ønsker og behov (Midtsundstad, 2002). Tilsvarende oppga rundt en tredjedel at det hadde vært viktig at de kunne *tilpasse arbeidstiden til egne behov*. For statsansatte utgjorde andelen henholdsvis 45 og 50 prosent (Midtsundstad, 2005a). Det som likevel synes å ha vært mest utslagsgivende for dem som fortsatte i jobben, var følgende to forhold: At de trivdes i lag med arbeidskameratene, og at de fremdeles oppfattet jobben som interessant og givende. Likevel var det svært få som oppga at de hadde sluttet fordi de mistrikket i lag med arbeidskameratene eller fordi de ikke lenger fant jobben interessant og givende (ibid.). Det samme viser flere senere norske surveyundersøkelser (Bakke & Bråten, 2012; Midtsundstad & Nielsen, 2013). Hurd og McGarry (1993) har også vist at mulighet til å skifte til en mindre krevende jobb (lettere arbeid) eller få redusert arbeidstiden hos samme arbeidsgiver, økte sannsynligheten for at en ønsket å pensjonere seg senere. Sistnevnte er også funnet i en studie av Panis et al. (2002). Det er likevel ikke dokumentert at det å skifte til lettere arbeid faktisk reduserer tidligpensjoneringssannsynligheten.

Selv om helseplager og opplevde arbeidsbelastninger kan være en indikator på behovet for tilrettelegging, viser enkelte undersøkelser at arbeidstakerne ikke nødvendigvis foretar denne koblingen. Langt færre enn de som oppga helseplager og arbeidsbelastninger som en viktig begrunnelse for å gå av tidlig fra henholdsvis privat sektor og staten i Norge, mente for eksempel at manglende mulighet til tilpasset arbeidstempo, arbeidsoppgaver og arbeidstid ville ha fått dem til å stå lenger i arbeid (jf. Midtsundstad, 2002, 2003a). At det ikke nødvendigvis er noe én-til-én-forhold mellom helseproblemer og ønske om tilrettelegging i arbeidslivets slutfase, indikerer også funn fra en kvalitativ studie blant kommunalt ansatte på Sørlandet (Halvorsen et al., 2002), der relativt få uttrykte ønske om en mer fleksibel pensjonsalder tilpasset sin reelle helsetilstand.

---

<sup>32</sup> WAI inkluderer syv ulike dimensjoner, hhv. (i) de fysiske og (ii) mentale krav jobben stiller, (iii) diagnostiserte lidelser (diseases), (iv) erfarte begrensninger i arbeidsevne pga. disse lidelsene, (v) forekomsten av sykefravær de siste 12 månedene, (vi) arbeidsevneprognose, og (vii) mentale ressurser (Esa-Pekka & Seitsamo, 2015).

Det kan skyldes at mange da for lengst har nådd det Fugelli (2010) kaller «nokpunktet». Svarene kan også skyldes at en del eldre arbeidstakere ikke tror at det er mulig å få til en tilstrekkelig tilrettelegging eller tilpasning av arbeidet – noe som flere studier viser kan være vanskelig på mange arbeidsplasser (Midtsundstad & Bogen, 2011; Trygstad & Bråten, 2011; Bråten & Nicolaisen, 2013). For en del kan dessuten «verdighetsargumentet» (Midtsundstad & Bogen, 2011a, 2011b) spille en rolle: I en norsk kvalitativ studie av åtte virksomheter i fire ulike bransjer fra 2009-2010, oppga flere arbeidstakere at de hadde sluttet, eller ønsket å slutte, før de nådde det punktet hvor de ikke lenger klarte å tilfredsstillte arbeidskravene (produktivitetsnormen på arbeidsplassen) (ibid.). Det er derfor uklart i hvilken grad tilretteleggingstiltak i yrkeslivets slutfase, for eksempel rett før fylte 62 år i Norge, vil kunne påvirke pensjoneringsbeslutningen.

En ny norsk studie av Midtsundstad og Nielsen (2013, 2015), som er basert på en kombinasjon av surveydata fra 2005 og registerdata for perioden 2001–2007, finner imidlertid at arbeidstakere over 50 år som jobbet i virksomheter som hadde ett eller flere tiltak for dem med helseproblemer, hadde en signifikant lavere sannsynlighet for å bli uførepensjonert i løpet av en treårsperiode, enn arbeidstakere på samme alder i virksomheter uten slike tiltak. De Boer et al. (2004) fant også, i en RTC-studie i Nederland, at et helseprogram, bestående av rådgivning, kartlegging av behov og en tilretteleggingsplan, reduserte sannsynligheten for tidligpensjonering. Tilsvarende fant man i en svensk NTC-studie (Goine, 2004) at finansiell støtte og betalte rehabiliteringsprogrammer, i kombinasjon med bruk av ny teknologi og bedringer av det fysiske arbeidsmiljøet, reduserte risikoen for tidligpensjonering før formell pensjonsalder.

### **Tiltak for å redusere negative holdninger og aldersdiskriminering**

I debatten om seniorpolitikk og livsfasetilpasset personalpolitikk blir det av mange satt likhetstegn mellom tidligpensjonering og utstøting. Det hevdes at det foregår en ikke ubetydelig aldersdiskriminering, og at mange eldre, mer eller mindre bevisst, mobbes eller presses ut av arbeidslivet (jf. bl.a. Solem, 2001; Lunde, 2001). Conen et al. (2011) fant da også at arbeidsgivere som trodde en aldring av arbeidsstokken medførte et økt gap mellom arbeidskostnader og produktivitet, var mindre villige til å rekruttere og fastholde eldre arbeidstakere. To svenske studier viser videre at lederens holdning kan påvirke eldre arbeidstakeres ønske om å fortsette i arbeid (Nilsson, 2011; Soidre, 2005), mens en norsk studie viser at opplevd aldersdiskriminering øker sannsynligheten for å gå av med AFP-pensjon tidlig i staten, kontrollert for en rekke andre forhold (Midtsundstad, 2005c). Tilsvarende finner Midtsundstad og Nielsen (2013) at kommuneansattes tidligpensjoneringssannsynlighet ble redusert om de eldre ansatte følte seg verdsatt, og/eller om de oppga å ha et godt forhold til sin nærmeste leder. Ulike andre studier indikerer noe av det samme – at det å føle seg verdsatt og tatt vare på av sin arbeidsgiver, kan redusere tidligpensjoneringssannsynligheten (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2010; Bamberger & Bacharach, 2014; Midtsundstad & Bogen, 2011; Hilsen, 2009).

I seniorpolitikken i Norge og internasjonalt satses det derfor mye på informasjons- og opplysningskampanjer for å endre arbeidsgiveres så vel som arbeidstakeres holdninger til seniorer i arbeidslivet. Likevel, få har undersøkt hvilken faktisk effekt tiltak for å endre ledere og kollegaers holdninger og eventuelle diskriminerende adferd har på Eldres tidligpensjonering og arbeidsdeltakelse. Tall fra surveyundersøkelser gjennomført årlig av Synovate, på oppdrag for Senter for seniorpolitikk (seniorpolitisk barometer), som måler arbeidsgiveres og ansattes holdninger til seniorer, indikerer riktignok at arbeidsgivere har fått en mer positiv holdning til



eldre de siste ti årene (Dalen, 2013). Vi vet imidlertid ikke om den positive utviklingen i ledernes syn på eldre arbeidstakere skyldes det økte søkelyset på seniorpolitikk i arbeidslivet etter inngåelsen av IA-avtalen i 2001. Undersøkelser viser dessuten at lederes holdninger til eldre kan være følsomt for endringer i arbeidsmarkedet. Ifølge Solem (2012) bidro for eksempel finanskrisen i 2008 til at ledernes holdninger til eldre kjølnet noe en kortere periode i Norge. Med andre ord, uttrykte holdninger er heller ikke uavhengige av arbeidsmarkedsforholdene.

### **Kompetanse- og karriereutvikling**

Flere enkeltstudier antyder også at *kompetanseutvikling og oppgradering over hele yrkeskarrieren* (livslang læring) kan være viktig for at eldre skal være i stand til å møte jobbkravene, særlig på arbeidsplasser hvor arbeids- og kompetansekrav endres kontinuerlig (se Ilmarinen, 2003; Blichfeldt, 2002; Jørgensen et al., 2005; Yeatts et al., 1999). Dokumentasjonen av sammenhengene mellom opplæring, kompetanseutvikling og redusert tidligpensjonering er likevel uklare. I en norsk utredning om forskning på voksnes læring, finner Aspøy og Tønder (2012) at det foreligger mye forskning om hvilke grupper som deltar i ulike former for kompetanseutvikling, men lite om sammenhengen mellom deltakelse i etter- og videreutdanning og arbeidsmarkedstilknytning. Det samme kommer fram i en gjennomgang av britisk forskning på feltet (Phillipson & Smith, 2005), og i en gjennomgang av Mayhew og Rijkers (2004). De understreker derfor behovet for mer forskning på dette området.

Få, om noen studier har påvist at de som har fått kontinuerlig opplæring i arbeidsplassregi over hele yrkesløpet, faktisk går av senere enn dem som ikke har fått en slik mulighet, når det samtidig kontrolleres for andre relevante faktorer, som for eksempel utdanningsnivå og type jobb. Det kan ha sammenheng med typen av opplæringstilbud som gis. Tidligere forskning har for eksempel vist at eldre arbeidstakere generelt har mindre sannsynlighet for å motta opplæring enn yngre, spesielt gjelder det med hensyn til produksjonsteknologi (Brook & Taylor, 2005) og informasjonsteknologi (Duncan & Loretto, 2004). Denne ulikebehandlingen skjer gjerne fordi man antar at eldre arbeidstakere mangler evnen til å lære ny teknologi (Brook & Taylor, 2005) eller mer generelt motsetter seg endringer (Chieu et al., 2001). Slike stereotypier er ofte også internalisert av de eldre selv (Ford, 2005: 9) og kan føre til institusjonalisert ageisme (Loretto & White, 2006). Konsekvensene er at kompetansen foreldes, at det oppstår karriereterskler og i siste instans tidlig avgang fra arbeidslivet (Brook & Taylor, 2005: 426) – noe som i seg selv kan forsterke arbeidsgivernes oppfatning om at investering i opplæring av eldre arbeidstakere gir liten eller ingen avkastning.

En mulig årsak til lavere deltakelse blant eldre, er at de har dårligere læringsvilkår enn yngre. Hagen og Nadim (2009), som viser til Streeck (1989), påpeker at utdanning og kompetanseutvikling er nært knyttet til identitetsutvikling, og at utdanningsbeslutninger derfor ikke utelukkende kan forstås som resultat av rasjonelle investeringer for å fremme individuelle mål, slik humankapitalteorien gjør (Becker, 1962). En viktig forklaring er at eldre har utviklet en sterkere yrkesidentitet og har større bevissthet både om sin kompetanse og sitt framtidige kompetansebehov. Om yngre lærer lettere enn eldre, er det derfor ikke nødvendigvis på grunn av alder, men fordi de er unge og ennå ikke har utviklet en tydelig yrkesidentitet. Det vises også til Illeris (2005), som hevder at deltakelse i voksenopplæring kan *utfordre* den enkeltes identitet, fordi man gjennom utdanningen må forandre deler av sin identitet og bli en annen enn den man har vært, og dermed også må innrømme overfor seg selv at man ikke helt «holder mål» etter jobbens

krav. Deltakelse i videreutdanning kan derfor være forbundet med en form for dobbelthet eller ambivalens.

Sverige er et av de landene i verden som tradisjonelt har satset på voksenopplæring i form av tilbud om grunnskole og videregående skole. Siden 1969 har det vært obligatorisk for svenske kommuner å tilby slik opplæring. Deltakelse i opplæringen er gratis, og fulltidsstudenter kan søke om økonomisk støtte til livsopphold under opplæringen (en kombinasjon av lån og stipend). Svært mange deltar i slik opplæring. Svenske forskere har undersøkt om voksenopplæring øker sannsynligheten for å utsette pensjoneringen (de Luna et al., 2008). De sammenlignet personer som gjennomførte voksenopplæring som 42-åringer, med personer på samme alder som ikke gjennomførte slik opplæring. De to gruppene hadde i utgangspunktet elleve eller færre års skolegang, og ble fulgt over en 20–25-årsperiode. Deres konklusjon er at voksenopplæring ikke ser ut til å ha noen effekt på tilbøyeligheten til å utsette tidligpensjonering. De som deltok i voksenopplæring, hadde *ikke* større tilbøyelighet enn kontrollgruppen til å stå lenger i arbeid. Men, som forskerne understreker, opplæringen kan likevel ha hatt betydning for den enkelte, i form av høyere lønn eller andre og mer tilfredsstillende arbeidsoppgaver, forhold som er viktige nok, men som altså gir andre effekter enn utsatt pensjonering.

I Norge har Proba samfunnsanalyse (2011) undersøkt utfall på arbeidsmarkedet for personer som fullfører videregående utdanning som voksne. Undersøkelsen viser at de som fullfører videregående opplæring som voksne, har betydelig høyere yrkesfrekvens enn dem som aldri fullfører. Særlig har det å fullføre en yrkesfaglig videregående utdanning en positiv effekt. Det å fullføre videregående opplæring som voksen, gir også færre uføredager per person per år sammenlignet med dem som ikke fullfører videregående opplæring i løpet av livet. Undersøkelsen er basert på forløpsdata, der personer følges fra de er 20 år og fram til det året de fyller 61 år. I en annen norsk studie finner Wiborg et al. (2013) at videreutdanning har positive effekter i form av økt yrkesdeltakelse, høyere inntekt og økt yrkesstatus. De fant også at videreutdanning på universitets- og høyskolenivå ga høyere avkastning enn videreutdanning på videregående skolenivå.

Det vil alltid være utfordringer knyttet til analysen av denne typen datasett. At det er en statistisk sammenheng mellom deltakelse i kompetanseutvikling og ulike arbeidsmarkedsutfall, betyr ikke nødvendigvis at høyere lønnsnivå og større sannsynlighet for å være i jobb er en effekt av å ha tatt videreutdanning eller å ha gått på kurs. Det er likevel mye som tyder på at deltakelse i livslang læring har betydning for ansettbarhet. Samtidig er det behov for mer kunnskap om årsakssammenhenger og mekanismer som ligger bak statistisk samvariasjon, og for å få slik informasjon er det behov for å se kvantitative og kvalitative undersøkelser i sammenheng (Aspøy & Tønder, 2012: 30).

Det viktige, og samtidige mest utfordrende med forskningsfunnene referert over, er at voksne og eldre arbeidstakere ikke nødvendigvis selv erfarer at kompetanseaspektet er vesentlig for å fortsette i jobb. Uansett om arbeidstakerne her skulle ta feil, er det viktig å vite noe om arbeidstakernes egen forståelse av behovet for kompetanse for å kunne lage relevante kompetansetilbud som faktisk benyttes. Hagen og Nadims (2009) undersøkelse viser at mange voksne og eldre arbeidstakere vurderer den læringen som skjer på jobben, som viktigere enn «skole»-utdanning, og at de foretrekker korte og yrkesrettede kurs. Hirsch (2009), på sin side, understreker at et bærekraftig arbeidsliv fordrer at man forplikter seg til kompetanseopplæring og -utvikling, hvor både arbeidsgiver og eldre arbeidstakere lærer å forvalte sin egen humankapital.

Brook og Taylor (2005) framhever i denne sammenhengen betydningen av opplærings- og utviklingsstrategier som kan integrere arbeidstakere på ulike alderstrinn.

### **Redusert arbeidstid og gradvis nedtrapping**

Når det gjelder seniorpolitikk og tiltak for å redusere tidligpensjoneringen, har muligheten for *reduert arbeidstid, med og uten lønnskompensasjon*, delvis pensjonering m.v. lenge vært ansett som særlig egnede virkemidler for å øke arbeidstilbudet blant eldre arbeidstakere. OECD (2006: 98-101) som i sin gjennomgang av aldring og arbeidsmarkedspolitikken i 21 land argumenterte for en ny agenda for en aldersvennlig sysselsettingspolitikk og -praksis, understreker nettopp mer fleksible veier til pensjonering som et viktig virkemiddel for å forlenge yrkeskarrierene.

I hvilken utstrekning et mer fleksibelt arbeidsliv vil gi eldre større valgfrihet med hensyn til tidligpensjonering, er likevel lite studert. Undersøkelser tyder riktignok på at eldre arbeidstakere som jobber deltid er mer tilfredse med livet enn dem som jobber heltid (Dean, 2003: 8; McNair, 2006: 492) – noe som kan indikere at en mer fleksibel og gradvis overgang til pensjonisttilværelsen er i overensstemmelse med hvordan eldre flest ønsker å organisere yrkeslivets slutfase. I kartlegginger av hva arbeidstakerne selv tror vil bidra til utsatt pensjonering i Norge og Sverige, er også redusert arbeidstid det enkelttiltaket som flest arbeidstakere vektlegger (se f.eks. Midtsundstad, 2005b, 2006, 2009; Mykletun et al., 2002, Torgen et al., 2001). Van Soest et al. (2007), som så på forholdet mellom oppfattede tidligpensjoneringsmuligheter og preferanser for tidligpensjonering, fant dessuten at mange arbeidstakere kunne overtales til å fortsette etter fylte 65 år (før endelig pensjonering som 70-åringer), om de fikk jobbe deltid og fikk en rimelig økonomisk kompensasjon.

En ILO-rapport viser imidlertid at eldre har mindre mulighet enn andre til å arbeide fleksibelt (Williams & Jones, 2005: 10): mens om lag to tredjedeler av 16–24-åringene i arbeid hadde en jobb som ga mulighet for fleksibilitet, gjaldt det bare litt under 50 prosent av arbeidstakere som var 55 år og eldre. Ifølge Phillipson og Smith (2005) er forekomsten av deltidsordninger, deltidspensjonering og fleksibel pensjonering begrenset, og i tillegg ofte forbeholdt spesielle grupper av arbeidstakere eller ansatte i særskilte yrker. Som Vickerstaff et al. (2004) skriver, er det også en mulighet kun de færreste har tenkt på, har mulighet til eller forsøkt å få i stand. Slike ordninger synes dessuten å bli vurdert svært ulikt av menn og kvinner; en kjønnsforskjell som til nå har vært lite studert (Vickerstaff & Loretto, 2015).

At få eldre i privat sektor i Norge, sammenlignet med offentlig sektor, velger å kombinere delpensjon med fortsatt arbeid (Midtsundstad, 2002; Bakke & Bråten, 2012), kan også tolkes som at mange i privat sektor har liten reell mulighet til å få til en fleksibel overgang til pensjonisttilværelsen. I virksomheter i privat sektor som ikke har hatt delpensjonister, begrunnet lederne i 2000 det med at deltid ikke lot seg forene med bedriftens arbeidsoppgaver, at skiftarbeid og turnus i virksomheten vanskeliggjorde deltid, eller at bedriften rett og slett ikke ønsket deltidansatte, eller at ordningen i første rekke var forbeholdt arbeidstakere i småbarnsfasen (Midtsundstad, 2002). De begrunnet det likevel i første rekke med manglende interesse fra arbeidstakernes side (ibid.). Det naturlige oppfølgingsspørsmålet blir da hvorfor interessen for slike fleksible løsninger skulle være mindre blant ansatte i privat enn i offentlig sektor. Nyere surveyundersøkelser indikerer at mye av årsaken likevel kan ligge hos virksomhetene (Midtsundstad & Bogen, 2011a; Midtsundstad, 2014): en tredjedel av lederne i en undersøkelse fra 2010 oppga for eksempel at det var svært vanskelig for dem å tilby ansatte over 55 år

deltidsarbeid. Studier viser dessuten at tilgangen til slike ordninger ofte er sosialt skjevt fordelt (Kantarchi, 2012; Philipson & Smith, 2005).

Den amerikanske tradisjonen med at eldre arbeidstakere tar såkalte «bridge jobs» etter at de har pensjonert seg fra sitt opprinnelige yrke/stilling eller sin hovedarbeidsgiver, er også lite utbredt i Norge (for en beskrivelse av situasjonen i USA, se Ruhm, 1990; Quinn & Kozy, 1996; Cahill et al., 2006). I USA er dette langt vanligere, men ikke like tilgjengelig for alle. Mens velkvalifiserte akademikere og ledere gjerne forlater en karrierejobb for å gjøre noe nytt og interessant eller for å arbeide for seg selv, er de mindre kvalifiserte, med lav inntekt og formue, gjerne tvunget til å ta såkalte tilgjengelige «bridge jobs» i mangel av noe annet (Lissenburgh & Smeaton, 2003).

Selv om det er, og har vært, stor interesse og oppmerksomhet hos så vel politikere som arbeidstakere for å fremme en mer fleksibel vei til pensjonering, er de påviste effektene av slike ordninger uklare. Mye av forskningen viser at fleksibel pensjonering for ikke har bidratt til å redusere tidligpensjonering i den grad man ønsket eller trodde (Phillipson & Smith, 2006), og det er usikkert om tilgangen til å jobbe redusert egentlig bidrar til utsatt eller framskyndet avgang. Ifølge Laretto et al. (2005) er det derfor behov for ytterligere forskning for å finne ut mer om deltidsarbeid og Eldres erfaring med slike ordninger. Man trenger dessuten, mener de, mer kunnskap om hvordan gradvis eller fleksibel tidligpensjonering implementeres på arbeidsplassene. Philipson og Smith (2006) etterlyser også studier som ser på betydningen av virksomhetsspesifikke og organisatoriske forhold, herunder hvordan personalpolitikken og mellomlederne påvirker tilbud om og bruk av fleksibel pensjonering, samt hvilken betydning politiske faktorer, som skatt og pensjonsregler, kan ha for effekten. De fleste eksisterende effektevalueringer av deltidsarbeid og delpensjonering er basert på makro-indikatorer (f.eks. Delsen & Reday-Mulvey, 1998; Latulippe & Turner, 2000). Visser (2002), som har studert forholdet mellom tilgangen til deltidsarbeid og yrkesdeltakelsen i ulike EU-land, særlig Nederland, finner at mulighet for deltidsarbeid øker kvinners yrkesdeltakelse i betydelig grad. Andre studier viser en lignende effekt på unges arbeidstilbud, da det muliggjør kombinasjonene av arbeid og studier (Ryan et al., 1991). Det samme kan gjelde for delvis uføre og for eldre arbeidstakere, noe Wadensjö (2006) antyder på bakgrunn av sine analyser av den svenske offentlige ordningen med subsidiert delpensjonering, som eksisterte fra 1976 til 2000. Han fant at ordningen hadde en positiv effekt på arbeidstilbudet (antall arbeidede timer), særlig hos kvinner, men han antyder også at kompensasjonsraten var vesentlig for de Eldres ønsker om å ta ordningen i bruk. En konklusjon var at ordningen må framstå som økonomisk attraktiv for at den skal ha en positiv effekt. En indirekte effekt av delpensjoneringsordningene, i tillegg til økning av arbeidstilbudet, antas å være redusert helselitasje og belastninger, noe som kan bidra til at folk rett og slett opprettholder arbeidsevnen lenger, og dermed orker å stå i jobb lenger.

Andre studier har derimot antydnet at fleksibel pensjonering, særlig om den er subsidiert, heller fører til at flere av dem som ville ha fortsatt på heltid, reduserer sin arbeidstid, enn at andelen som fortsetter på deltid blant dem som ellers ville ha tatt ut full pensjon, øker. En studie av effektene av å introdusere en delpensjonsordning ved et Universitet i USA (Allan, 2004a; Allen et al., 2004b), viste for eksempel at andelen som valgte å pensjonere seg tidlig, økte etter at ordningen ble introdusert, selv om andelen som valgte å pensjonere seg på fulltid, var lavere enn andelen som tok ut delpensjon. Forskerne så også nærmere på hva som kjennetegnet dem som valgte delpensjon til forskjell fra full pensjon eller fulltidsarbeid, og fant at delpensjonistene lignet mest på dem som fortsatte i arbeid på fulltid. Det samme fant for øvrig Midtsundstad (2002,

2005b) i sine studier av AFP-pensjonistene i Norge i henholdsvis statlig sektor og i privat sektor på begynnelsen av 2000-tallet. Det kan indikere at det er flere som velger delpensjon blant dem som ellers ville ha fortsatt, enn blant dem som alternativt ville ha valgt å ta ut full pensjon og avslutte arbeidsforholdet. I en fersk analyse av effekten av norske virksomheters tilbud om gradvis pensjonering til eldre arbeidstakere (62+), finner man også at slike ordninger ikke har hatt noen påviselig effekt på arbeidstilbudet ved 62/63 år (Hermansen, 2014). På den annen side finner Hermansen (2015) at eldre som får tilbud om ekstra fridager eller ferie fra fylte 62 år, har redusert sannsynlighet for å ta ut AFP ved fylte 62/63 år. I utgangspunktet er det pussig at de to tiltakstypene gir ulike effekt, da det i begge tilfeller dreier seg om subsidierte arbeidstidsreduksjoner. En mulig forklaring kan være at gradvis pensjonering innebærer endret stillingsprosent, og dermed også endrede oppgaver og status, noe som ikke vil være tilfellet med ekstra fridager og ferie.

Da mangfoldet blant dem over 50 år er stort, er det heller ikke entydig hva eldre arbeidstakere ønsker mot slutten av sitt arbeidsliv. Hvis det finnes en fellesnevner, synes det å være at folk verdsetter valgmuligheten, og gjerne selv vil bestemme når og hvordan de skal pensjonere seg (Vickerstaff, 2006: 509-10). På den annen side kan ensidig fokusering på fleksibel pensjonering, ifølge Vickerstaff (2009), også lett føre til at man ignorerer at økt fleksibilitet kan være et behov over hele yrkeslivet. Mulighet for karriereavbrekk og livslang læring kan for eksempel bidra til å redusere de negative effektene arbeid kan ha på enkeltes helse. Å utforme et mer helsefremmende arbeidsliv, ikke bare for eldre arbeidstakere, men for alle arbeidstakere, er etter hennes mening derfor avgjørende for å redusere tidligpensjoneringsansynligheten.

### **Økonomiske insentiver**

En rekke studier indikerer at økonomiske insentiver har effekt på arbeidstilbudet (se bl.a. Brinch et al., 2012; Bratsberg et al., 2008; Hernæs et al., 2002). Brinch et al. (2012) viser i tillegg at endringer i insentiver som gir umiddelbar økonomisk uttelling, har større effekt på arbeidstilbudet enn forventningen om økt framtidig pensjon. I utgangspunktet kan man derfor forvente at tilbud om bonus eller økt lønn vil kunne bidra til utsatt avgang. Dette er likevel en sannhet med modifikasjoner (se f.eks. Røed, 2012; Krüger & Meyer, 2002). Ifølge Røed (2012) viser empirisk forskning at insentiver kan ha stor betydning for beslutningen om deltakelse i arbeidsmarkedet, særlig for personer med utsikter til lav inntekt, men ha relativt liten innvirkning på antall arbeidstimer som tilbys når man først er i jobb. Andre studier viser dessuten at det skal store tillegg eller fratrukk til før pensjoneringsadferden blir endret (Hernæs et al., 1999; Krueger & Pischke, 1992). På direkte spørsmål svarte da også bare et mindretall av arbeidstakerne i en surveyundersøkelse fra 1996, at de ville ha utsatt avgangen om det hadde ført til høyere pensjonsytelser (Pedersen, 2007). Studier av pensjoneringsønsker i privat sektor fra 2010, viste imidlertid at flere enn før ønsket å jobbe til en høyere alder etter reformen, hvor utsatt avgang innebærer økt årlig pensjonsytelse (Midtsundstad & Hyggen, 2011; Grambo & Myklebø, 2008). Ferske analyser viser også at flere enn før har valgt å jobbe etter fylte 62 år etter reformen (Hernæs et al., 2014; Midtsundstad & Nielsen, 2014). Tall fra NAV tyder imidlertid på at reformen ikke har ført til at flere kombinerer pensjon og deltidsarbeid i privat sektor (Dahl & Lien, 2011), slik de ga uttrykk for at de ønsket i en surveyundersøkelse blant ansatte i privat sektor fra 2010 (Midtsundstad & Hyggen, 2011).

Konteksten kan imidlertid også ha betydning, da det kan oppleves som svært forskjellig å få økte pensjons- og trygdeytelser som følge av et stortingsvedtak, og det å få bonus eller økning i lønna lokalt, på arbeidsplassen. Det kan tenkes at det å bli prioritert av det lokale arbeidsfellesskapet og arbeidsgiver har noen tilleggseffekter ut over de rent økonomiske. Det kan gi den enkelte en følelse av å bli verdsatt av ledelsen og kollegaene – noe senioren selv for eksempel trekker fram i kvalitative intervjuer som betydningsfullt (Hilsen & Salomon, 2010; Hilsen, 2010; Midtsundstad & Bogen, 2011b).

### **Oppsummering**

Skal vi oppsummere, viser gjennomgang at få av de seniortiltakene og tilretteleggingstiltakene som tilbys i Norge og internasjonalt, er evaluert. Sammenhengen mellom eldre arbeidstakers arbeidstilbud og tilbud om seniortiltak, som bonuser, subsidierte arbeidstidsreduksjoner, eventuelt tilrettelegging og tilpasning av arbeidet, er heller ikke entydig i den forskningen som finnes.

Den samlede effekten av det å bli tilbudt en eller annen form for seniortiltak fra fylte 62 år i Norge i 2005, evalueres i avhandlingens artikkel 5, hvor det samtidig kontrolleres for ulike individ- og virksomhetskjennetegn.

## **5 Data og metode**

For å besvare avhandlingens problemstillinger, er det benyttet en kombinasjon av kvalitative og kvantitative data og metoder, såkalt «mixed methods» (Guest, 2013). Konkret er følgende datakilder brukt.:

- En *surveyundersøkelse* blant ledere i 713 norske virksomheter fra november/desember 2005 (benyttes i artikkel 1, 2 og 5).
- *Registerinformasjon* fra SSBs ulike administrative registre fra perioden 2000–2007, om alle over 50 år som var ansatt i en av virksomhetene som deltok i surveyundersøkelsen i 2005 (jf. pkt. 1) (benyttet i artikkel 5).
- Data fra *casestudier* av seniorpolitikk i 6 kommunale virksomheter over perioden 2006–2007 og 8 ulike virksomheter i fire ulike bransjer over perioden 2009 og 2010 (benyttet i artikkel 3 og 4).

Under gis en grundig gjennomgang av datakildene og metodene, med vekt på vesentlige sider som ikke ble dekket i artikkeltekstene.

### **5.1 Virksomhetssurveyen**

Formålet med virksomhetssurveyen var å kartlegge om og i hvilken grad norske virksomhetsledere oppfattet å ha et sosialt ansvar for IA-avtalens mål og målgrupper (artikkel 1), samt å analysere hva som kjennetegner virksomheter med seniorpolitikk, til forskjell fra virksomheter uten en slik politikk (artikkel 2). I tillegg skulle undersøkelsen kartlegge om virksomhetene hadde etablert særskilte tiltak og ordninger som en del av sin seniorpolitikk, og hvilke konkrete tiltak dette dreide seg om. Da det ikke finnes et register over seniortiltak og -ordninger, slik tilfellet er for eksempel for ulike offentlige arbeidsmarkedstiltak, var det nødvendig å gå veien om en surveyundersøkelse for å få oversikt over virksomhetenes tilbud av

tiltak. I 2010 ble det i tillegg innhentet informasjon fra Statistisk sentralbyrås ulike administrative registre om alle arbeidstakere som var 50 år og eldre i perioden fra 2000 til og med utgangen av 2007, og som var ansatt i virksomhetene som deltok i virksomhetssurveyen i 2005 (se under). De kombinerte survey- og registerdataene gjorde det mulig å analysere om det å tilby seniortiltak hadde hatt effekt på eldre ansattes pensjonerings sannsynlighet.

Gjennom surveyundersøkelsen ble virksomhetens seniorpolitikk i vid forstand kartlagt; herunder leders oppfatning av virksomhetens holdning til IA-avtalen, dens målsettinger og målgrupper, virksomhetens tilbud av seniortiltak og -ordninger, deres mål og begrunnelser for henholdsvis å igangsette en seniorpolitikk og etablere tiltak, samt et utvalg bakgrunnsvariabler. På det tidspunktet undersøkelsen ble utformet, forelå det svært få, om noen, nasjonale og internasjonale spørreundersøkelser om virksomheters seniorpolitikk. Spørsmålene ble derfor utformet med bakgrunn i funn og erfaringer fra foreliggende kvalitative undersøkelser og casestudier. Enkelte spørsmål var også tidligere testet ut i en tilsvarende telefonintervjuundersøkelse blant statlige ledere, som kartla seniorpolitikk i staten i 2003 (Midtsundstad, 2003, 2005b), og gjennom Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2003, hvor jeg hadde ansvaret for å utforme spørsmålene knyttet til blant annet inkluderende arbeidsliv, funksjonshemmede og eldre arbeidstakere. Siste er blant annet analysert i Midtsundstad (2005a).

Spørreskjemaet ble i tillegg testet av SSB gjennom ekspertevaluering av spørsmålene og kognitive intervjuer med reelle brukere (to i offentlig sektor og to i privat sektor). Kognitive intervjuer er kvalitative intervjuer foretatt ansikt til ansikt, der formålet er å avdekke problemer med spørsmålsformuleringer, begreper og/eller strukturen i spørreskjemaet som benyttes. På bakgrunn av resultatene fra de kognitive intervjuene ble begrepsbruken noe forandret og forenklet, og svaralternativer på enkelte av spørsmålene ble endret. I tillegg ble det lagt inn ekstra informasjon i noen av spørsmålene i form av hjelpetekst til intervjueren.

### **Populasjon og utvalg**

Det ble valgt en delpopulasjon av virksomheter ved å avgrense trekkgrunnet til bedrifter med ti eller flere ansatte. Bedrift er her definert som en lokalt avgrenset funksjonell enhet som hovedsakelig driver virksomhet innenfor en bestemt næringsgruppe (Gravem & Villund, 2007). Begrunnelsen for å utelukke små bedrifter, er at disse ellers ville ha utgjort en uforholdsmessig stor andel av trekkgrunnet, samtidig som de sysselsetter en relativt liten andel av befolkningen. Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2003 (ABU 2003) viste dessuten at få virksomheter, kun 20 prosent, hadde etablert særskilte tiltak med det formål å holde på eldre arbeidstakere, og utbredelsen var større i store enn i små virksomheter (Midtsundstad, 2005c). Avgrensningen ble derfor også gjort for å sikre et tilstrekkelig utvalg virksomheter med tiltak.

Da hovedhensikten med studien var å undersøke virksomhetenes seniorpolitikk, ble bedrifter uten ansatte i alderen 60–67 år i perioden 2000–2005 heller ikke tatt med i trekkgrunnet. Dette vil trolig kunne bidra til at andelen virksomheter med seniorpolitikk og seniortiltak i utvalget overvurderes noe, da det er grunn til å tro at utbredelsen av seniorpolitikk vil være mindre i virksomheter uten eldre ansatte, enn i virksomheter med eldre arbeidstakere. I tillegg ble en del små og uensartede næringer unntatt, blant annet jordbruk og fiske (se Gravem & Villund, 2007). Resultatene gjelder derfor ikke disse næringene.

Fra delpopulasjonen på 27 000 bedrifter ble det trukket et utvalg på 976 nåværende bedrifter (av over 160 000 i Arbeidstakerregisteret).<sup>33</sup> Kort oppsummert er utvalget trukket tilfeldig blant bedrifter som i nyere tid har hatt ansatte i alderen 60–67 år.

### **Gjennomføring av undersøkelsen**

Dataene ble samlet inn gjennom telefonintervju med personalansvarlig (daglig leder i små bedrifter). Det ble i forkant sendt ut et informasjonsbrev til daglig leder/personalsjef i virksomhetene (se Gravem & Villund, 2007). Intervjuene i hovedundersøkelsen ble gjennomført i perioden fra 21.11.–22.12. 2005 av SSBs sentrale intervjuerkorps. I tillegg til selve intervjuingen, bestod intervjuernes arbeid i å identifisere rett svarperson i virksomheten, samt å legge avtaler til tidspunkter svarpersonene hadde anledning til å svare. Intervjuerne ettersendte dessuten, på forespørsel fra virksomheter, informasjon om undersøkelsen og papirversjon av spørreskjema til orientering.

### **Svarprosent, frafall og utvalgsskjevhet**

Av de 976 virksomhetene som utgjør bruttoutvalget, ble 713 intervjuet, det vil si 73 prosent. 21 virksomheter var enten nedlagt eller midlertidig ute av drift, og er ikke inkludert i bruttoutvalget. Den hyppigste frafallsårsaken var at virksomheter som var trukket ut, ikke ønsket å bli intervjuet. Disse utgjorde nesten to tredjedeler av alt frafallet. Det er også den viktigste frafallsgrunnen i samtlige næringer, ansattegrupper og landsdeler.

I de ulike næringsgruppene var det stor variasjon i svarprosent. Særlig næring i offentlig sektor og undervisning, og til dels helse- og sosialtjenestene, hadde lavt frafall. SSBs erfaring er også at foretak innen offentlig sektor generelt er mer villige til å besvare undersøkelser enn foretak i privat sektor (Gravem & Villund, 2007). Sett under ett, lå svarprosenten i offentlig sektor på 88 prosent, mens den i privat sektor lå på 68 prosent. For næringsgruppene varehandel, hotell og restaurant og transport og kommunikasjon, hvor svarprosenten kun var på 59 prosent, er «ikke truffet» en viktig frafallsårsak, i tillegg til «ønsker ikke å delta» for varehandel.<sup>34</sup> De geografiske variasjonene i frafall er mindre. Ser vi bort fra Akershus/Oslo og Trøndelagsfylkene, er variasjonen på 5 prosentpoeng. Akershus og Oslo skiller seg ut i negativ retning, med en svarprosent på 67 prosent, mens Trøndelagsfylkene utmerker seg med 81 prosent svar. SSBs erfaring er også at det generelt er vanskeligere å få folk til å svare på intervjuundersøkelser i hovedstadsområdet enn i resten av landet. Det gjelder både for personundersøkelser og bedriftsundersøkelser. Variasjonen når det gjelder frafallsårsaken «ikke truffet» er liten.

Frafall kan føre til skjevhet mellom bruttoutvalget og nettoutvalget når fordelingen av et bestemt kjennemerke er annerledes blant dem som svarer (nettoutvalget), enn blant dem som ble forsøkt intervjuet (bruttoutvalget). Skjevhet innebærer at nettoutvalget ikke er statistisk

<sup>33</sup> Frafallet fra 160 000 til 27 000 skyldes primært at det er et stort antall bedrifter med færre enn 10 ansatte.

<sup>34</sup> Det kan enten skyldes at det ikke er oppnådd kontakt med bedriften overhodet, eller at det ikke har vært mulig å få tak i et intervjuobjekt/svarperson. Frafallsårsak – «ikke truffet» – kan også gjenspeile en bedriftsstruktur hvor daglig leder/personalansvarlig vanligvis ikke befinner seg på samme sted som de uttrukne enhetene eller er lett tilgjengelig. Men det kan også skyldes at de uttrukne enhetene ikke har vært det man kan kalle «naturlige enheter». I tillegg kan det være en del skjulte avganger inkludert, det vil si nedlagte virksomheter, som har fått status som frafall i stedet for avgang (Gravem & Villund, 2007).



representativt for målgruppen.<sup>35</sup> I en utvalgsundersøkelse kan det oppstå ulike former for skjevhet, blant annet skjevhet som følger når fordelingen av et bestemt kjennetegn er annerledes i utvalget enn i populasjonen som undersøkelsen skal si noe om (utvalgsvarians). For det andre kan det oppstå skjevhet i forbindelse med avganger, som følge av at virksomheter er nedlagt, midlertidig ute av drift, eller har færre enn ti ansatte. Siden utvalget er trukket fra bedrifts- og foretaksregisteret så nært opp til intervjustart som mulig, anser likevel SSB at frafall som skyldes avganger inne denne undersøkelsen, er uproblematisk (Villund & Gravem, 2007). Da næring og sektor inngår som kontrollvariabel i de fleste av analysene i avhandlingen, har det varierende frafallet også mindre å si for de resultatene som presenteres.

Enkelte skjevheter i utvalget kan sjekkes ved å sammenligne fordelingen i bruttoutvalget med fordelingen i nettoutvalget for et utvalg opplysninger som finnes for begge utvalgene. Man får likevel ikke tatt hensyn til alle tenkelige skjevheter på den måten. Det kan for eksempel være slik at virksomheter som er IA-bedrifter og har en seniorpolitikk, vil være noe mer tilbøyelige til å delta, da de naturlig nok vil kunne anse undersøkelsens tematikk som mer viktig, interessant eller aktuell for seg. Om så har vært tilfellet, har vi ikke hatt mulighet til å undersøke. Vurderingen av skjevheter i denne undersøkelsen tar kun utgangspunkt i kjennemerkene næringstype, ansattegruppe (antall ansatte) og landsdel (Gravem & Villund, 2007). Analysene av frafallet med hensyn til disse opplysningene viser visse skjevheter i nettoutvalget i forhold til bruttoutvalget. Det gjelder blant annet for næringstype, hvor transport og kommunikasjon er mest underrepresentert, mens undervisning er mest overrepresentert. Det er likevel kun små avvik. Ifølge SSB er det derfor lite sannsynlig at disse skjevhetene vil ha noen vesentlig innvirkning på estimatene (ibid.).

Hvis temaet som studeres har en særlig sterk sammenheng med kjennetegn som er skjevt fordelt i utvalget, kan en vurdere å vekte datamaterialet for å redusere effekten av skjevhetene. I de fleste tilfeller vil imidlertid skjevhetene være for små til at vektning har noen hensikt. Det gjelder ifølge SSB også for denne undersøkelsen. Det er derfor ikke foretatt noen vektning av resultatene i de ulike analysene.

## **5.2 Registerdata på individnivå**

For å analysere om virksomhetenes seniortiltak har hatt effekt på eldre arbeidstakers pensjoneringsadferd (artikkel 5), ble det benyttet en kombinasjon av data fra virksomhetssurveyen, beskrevet over, og registerdata på individnivå. Individutvalget består av alle personer 50 år og over som i løpet av perioden 2001 til og med 2007 jobbet i en av de 713 virksomhetene, som deltok i en surveyundersøkelse i 2005 (jf. 5.1). Data om ansattes bakgrunn, arbeid og pensjoneringsadferd m.v. er hentet fra SSBs ulike administrative registre.

## **5.3 Analyse av survey- og registerdataene**

For å belyse avhandlingens problemstillinger, er det benyttet ulike metoder, både enkle tabellanalyser, regresjonsanalyser, samt metoder hvor en forsøker å nærme seg årsakssammenheng mellom tiltak og pensjoneringsadferd, som difference-in-differences. I det

---

<sup>35</sup> Likevel, skjevheter med hensyn til ett kjennetegn, medfører ikke nødvendigvis at nettoutvalget er skjevt med hensyn til andre kjennetegn. Godt samsvar mellom fordelingene i nettoutvalget og bruttoutvalget for ett eller flere kjennetegn, gir på den annen side heller ingen garanti for at utvalget ikke er skjevt med hensyn til andre kjennetegn.

etterfølgende drøfter jeg nærmere valget av metode for å belyse en eventuell kausalsammenheng. Dette for å supplere og utdype metodedelene i artikkel 5.

### **Analyse av årsakssammenhenger**

De fleste forskere vil ha et ønske om å kunne dokumentere årsakssammenhenger. I dette tilfellet om virksomhetenes seniortiltak har effekt på tidligpensjonerings sannsynligheten; det vil si om tiltakene gir redusert sannsynlighet for avgang fra arbeidslivet, slik hovedintensjonen med tiltakene er. Det ideelle for å kunne fastslå kausalitet vil være å gjennomføre kontrollerte eksperimenter, hvor det er tilfeldig hvem som får og hvem som ikke får tilbud om for eksempel seniortiltak, og så måle om det er observerbare forskjeller mellom individene i de to gruppene i tidligpensjonerings sannsynlighet før og etter at tiltaket blir gitt. Å gjennomføre slike eksperimenter innen samfunnsvitenskapen er likevel praktisk vanskelig, og gjerne også etisk problematisk. Det er også svært tids- og ressurskrevende. I de aller fleste tilfeller må derfor samfunnsvitere nøye seg med å utnytte såkalte naturlige eksperimenter.

For å kunne fastslå om det foreligger en kausal sammenheng eller ikke med utgangspunkt i observasjonsdata, må dataene tilfredsstillende ett sett av forutsetninger (jf. bl.a. Finseraas & Kotsadam 2013): For det første at Y ikke påvirker X (problem 1), for det andre at utelatte variabler ikke påvirker både Y og X (problem 2), og, for det tredje, at ingen kontrollvariabler er delvis påvirket av X, slik at disse bidrar til at deler av effekten av X på Y kontrolleres bort (problem 3).

Det er utviklet ulike metoder som i ulik grad skal sørge for at disse forutsetningene kan antas å være oppfylt. De mest vanlige er trendanalyser eller såkalt *difference-in-differences* (DID) og kontroll for *enhets- og tidsfaste effekter* (fixed effects (FE)). I tillegg kan man anvende kvasi-eksperimentelle strategier som *Regression Discontinuity-design* (RD) og *Instrumentvariabel-metoden* (IV). Metodene har ulike fortrinn og svakheter, og tar, som nevnt, i ulik grad hensyn til de problemene (1-3) man anser som vesentlige for å kunne fastslå om det foreligger kausalitet.

I analysen av de kombinerte survey- og registerdataene, har vi valgt å benytte en *difference-in-differens-tilnærming* (Wooldridge, 2006; Angrist & Pischke, 2009), da datamaterialet verken gir grunnlag for bruk av RD eller IV. Da vi ser på utfall ved fylte 62 år, og ikke følger de samme individene over tid, kan vi heller ikke se på såkalte individfaste effekter. På grunn av liten N i mange av virksomhetene i utvalget, og derav liten variasjon innen den enkelte virksomhet, mener vi også det ville vært problematisk å benytte bedriftsfaste effekter, selv om en slik metode ville vært å foretrekke, for å unngå problem 2, nevnt over (at utelatte variabler forklarer hele eller deler av sammenhengene mellom X og Y).

For å kunne benytte trendanalyser å la DID bør man, for det første, kunne *skille mellom en periode hvor ingen i utvalget fikk tilbud om tiltak, og en periode hvor enkelte i utvalget har vært eksponert for tiltak, mens de øvrige ikke har vært det.*

Data fra surveyundersøkelsen fra 2005, som anvendes i avhandlingens artikkel 5, kartlegger kun om individene i utvalget jobber/jobbet i en virksomhet som hadde etablert tiltak mot slutten av 2005 eller ikke. Den forteller oss dessverre ikke når de aktuelle seniortiltakene ble etablert. I en tilsvarende surveyundersøkelse jeg gjennomførte sommeren 2010 (Midtsundstad & Bogen, 2011b), spurte vi imidlertid i tillegg om hvilket år virksomheten etablerte de mest utbredte seniortiltakene (ekstra fri og feriedager, redusert arbeidstid til samme lønn og bonuser/høyere lønn). Den viser at de aller fleste tiltakene av denne typen først ble etablerte etter 2004. Vi anser

det derfor som sannsynlig at det var få, om noen av virksomhetene i vårt utvalg som tilbød seniortiltak for 2005 også. Med det som forutsetning sammenliknes ansattes sannsynlighet for å ta ut henholdsvis AFP-pensjon og uføretrygd som 62-åringer i perioden 2002 til og med 2004, hvor det, som nevnt, antas at få eller ingen fikk tilbud om seniortiltak, med sannsynligheten for å bli AFP-er eller uføretrygdet som 62-åring i perioden fra og med 2005 til og med 2007, hvor vi med stor sikkerhet vet hvilke av de ansatte som jobbet i en virksomhet som tilbød seniortiltak, og hvilke som ikke gjorde det.

Det kan for så vidt også innvendes at man heller ikke vet hvor mange av de aktuelle virksomhetene som oppga å ha tiltak i 2005, som fortsatt hadde det i 2006 og i 2007, og hvor mange av de virksomhetene som ikke hadde tiltak mot slutten av 2005, som faktisk hadde etablert slike i 2006 og 2007. Vi kan imidlertid få en indikasjon på endringen ved å se på veksten i andelen virksomheter som tilbyr seniortiltak fra 2005 og 2010. Ifølge Midtsundstad (2014), synes veksten å ha vært relativt liten. At bruttotallene har endret seg lite, utelukker likevel ikke at det kan ha skjedd forskyvninger med hensyn til hvem som har og hvem som ikke har tiltak fra 2005 til 2007. Det er imidlertid lite som tyder på at mange virksomheter har avvirket alle sine seniortiltak løpet av 2006-2007. Om det er gjort endringer, er det heller enkelttiltak som er avvirket eller endret, noe en surveyundersøkelse fra 2013 viser (Midtsundstad 2014). Det betyr at de aller fleste virksomheter som oppga å ha et eller flere seniortiltak ved utgangen av 2005 fremdeles vil tilby en eller annen form for seniortiltak i 2006 og 2007. Det kan imidlertid likevel være slik at noen av virksomhetene i kontrollgruppa, som ikke hadde tiltak ved utgangen av 2005, har innført slike i 2006 eller 2007. Dette vil likevel trolig bare dreie seg om en marginal gruppe av virksomheter.

Bruk av difference-in-differences-metodikken forutsetter, for det andre, at *fordelingen på tiltaks- og kontrollgruppa er uavhengig av den underliggende trenden i verdien på den avhengige variabelen over tid*. Man forutsetter med andre ord at endringen over tid i tidligpensjoneringsratene blant de ansatte i tiltaksbedriftene, i dette tilfellet ville ha vært den samme som blant ansatte i kontrollbedriftene, om tiltakene ikke hadde blitt iverksatt. Om det eksisterer en slik felles underliggende trend i tidligpensjoneringsratene vil DID-estimatoren gi et riktig bilde av den sanne (gjennomsnittlige) tiltakseffekten. For å benytte metoden bør man derfor helst kunne sannsynliggjøre at trendene i tiltaks- og kontrollgruppa har vært tilnærmet parallelle i en lengre observasjonsperiode forut for tiltaket ble innført i tiltaksgruppa. Figur 1 i artikkelen indikerer at det var en relativt lik trend i tidligpensjoneringsansynlighet i kontroll og tiltaksbedriftene fram til og med 2004 når vi ser på uttakratene for AFP og for uførepensjonering for 62-åringene (jf. figur 2 og 3 i artikkel 5). I tillegg kunne vi ha gjennomført ulike tester for å utelukke at dette kan skyldes tilfeldig variasjon. Det er dessverre ikke gjort.

Når det gjelder problem 1 (nevnt over)– det vil si *om Y påvirker X*, kan det i utgangspunktet synes som om dette problemet vanskelig kan unngås, da innføringen av seniortiltak i virksomheter ikke er obligatorisk eller tvungen, men frivillig for virksomhetene. Det kan for eksempel virke rimelig å anta at virksomheter som har høye tidligpensjoneringsrater for 62-åringene i utgangspunktet, også er mer tilbøyelig til å etablere seniortiltak for å forhindre tidligpensjonering, enn virksomheter som i utgangspunktet har lave tidligpensjoneringsrater. Data fra virksomhetssurveyen fra 2005 tyder imidlertid ikke på at det eksisterer en slik sammenheng (ikke vist). At det ikke synes å eksistere en slik sammenheng kan skyldes at enkelte norske virksomheter er forpliktet av sentrale avtaler til å innføre seniortiltak. Det gjelder for eksempel

alle statlige virksomheter, hvor alle har rett til minimum 8 ekstra fridager (evt. ytterligere seks dager etter lokale avtaler) fra fylte 62 år. Dette er tariffavtalefestet. I tillegg ser vi i våre analyser på sammenhengen mellom X og Y på individnivå, og ikke på virksomhetsnivå. Det som vi i vårt tilfelle bør ha en formening om er, med andre ord, om *arbeidstakernes* sannsynlighet for å ta ut AFP eller uførepensjon som 62-åring påvirker sannsynligheten for å motta seniortiltak. Som tidligere nevnt er dette lite sannsynlig, da surveyundersøkelser viser at de aller fleste virksomheter med seniortiltak er universelle og standardiserte og dermed tilbys alle arbeidstakere fra fylte 62 år.

Det kan likevel tenkes at eldre arbeidstakere med et sterkt ønske om å få «seniorgoder» bevisst har søkt seg til virksomheter med slike tiltak, for å øke sin sjanse for å kunne fortsette, eller at arbeidstakere som uansett hadde tenkt å fortsette skifter til en virksomhet med seniorordninger, for å kunne nyte godt av disse ekstragodene. Analyser av data viser imidlertid at de fleste over 60 år som jobbet i virksomhetene i utvalget hadde blitt ansatt lenge før 2004-2005, da seniortiltakene i de fleste tilfeller ble etablert. Generelt er det da også få norske arbeidstakere som skifter jobb etter fylte 50 år (Lien, 2014). Likevel kan man ikke utelukke at ressurssterke seniorer med høy utdanning, og derav lavere tidligpensjonerings-sannsynlighet, om de utgjør en rimelig stor gruppe på en arbeidsplass, i større grad har fremmet, og kanskje også fått gjennomslag for en innføring av seniortiltak. I så fall vil seniorer med tilbud om seniortiltak utgjøre en sterkt selektert gruppe med lavere tidligpensjonerings-sannsynlighet. Men det motsatte kan også være tilfelle; at det er seniorer i virksomheter med høy avgang ved fylte 62 år som har fremmet og fått gjennomslag for seniorpolitikk og seniortiltak. I så fall vil seniorer med tilbud om seniortiltak også være en selektert gruppe, men da med enn høyere tidligpensjonerings-sannsynlighet enn gjennomsnittet. Analyser viser imidlertid at det ikke er noen signifikant sammenheng mellom andelen eldre i en virksomhet og det å tilby seniortiltak, eller andelen høyt utdannede alternativt lavt utdannede i en virksomhet og det å tilby seniortiltak (Midtsundstad 2005, 2011, 2015). Og som nevnt over, synes det heller ikke å være en sammenheng mellom høye og lave tidligpensjonerings-rater i utgangspunktet og sannsynligheten for å tilby seniortiltak.

Angående problem 2; at utelatte variabler ikke kan påvirke både Y og X, har vi i vår modell hatt mulighet til å kontrollere for en hel rekke relevante individ- og virksomhetskjennetegn. Likevel, når enhetene ikke er tilfeldig fordelt på kontroll- og tiltaksgruppa, slik de i større grad vil være i et eksperiment, kan vi aldri helt utelukke at det er vesentlige kjennetegn vi ikke kontrollerer for, som påvirker både X og Y, og dermed den observerte sammenhengen mellom X og Y. Det kan for eksempel tenkes at de forholdene som kjennetegner virksomheter som tilbyr tiltak til forskjell fra de som ikke gjør, også er forhold som påvirker tidligpensjonerings-sannsynligheten, da studier viser at det ikke er tilfeldig hvilke virksomheter som tilbyr tiltak og hvilke som ikke gjør det. I privat sektor gjelder det for eksempel faktorer som rekrutteringssituasjonen, om man har en ytelsesbasert tjenstepensjonsordning og om ledelsen opplever å ha et ansvar for å redusere tidligpensjeringen (jf. artikkel 2). Spørsmålet er da om disse faktorene også påvirker tidligpensjonerings-sannsynligheten blant privatansatte. Det vet vi dessverre ikke. For virksomheter i statlig sektor, er bildet annerledes. Statlige virksomhetene bestemmer i liten grad selv om de skal tilby seniortiltak eller ikke, da tilbudet av slike tiltak, som nevnt over, stort sett avgjøres i sentrale forhandlinger mellom staten og arbeidstakerorganisasjonene, og er en del av hovedtariffavtalen.

Til slutt, problem 3 (nevnt over), det vil si at ingen av kontrollvariablene er delvis påvirket av X, slik at disse bidrar til at deler av effekten av X på Y kontrolleres bort. I vårt tilfelle vil

forutsetningen være oppfylt om det å få seniortiltak eller ikke, ikke påvirker de individ- og virksomhetskjennetegnene vi kontrollerer for. I denne sammenheng er det rimelig å anta at sannsynligheten for å motta seniortiltak i hvert fal ikke påvirker individuelle kontrollvariabler som kjønn, alder, sivilstand eller utdanningsnivå. Det er også rimelig å anta at næring ikke påvirkes av seniortiltakstilbudet. Det samme gjelder de fleste virksomhetsvariablene vi kontrollerer for, også om man er IA-virksomhet, da årsakssammenhengen der i de aller fleste tilfeller vil være motsatt, det vil si at det å være IA-virksomhet øker sannsynligheten for at man har seniortiltak.

Som drøftingen viser er DiD ingen skuddsikker universalløsning på problemet med å avdekke kausaleffekter, men en metode som kan sannsynliggjøre at det eksisterer en kausalsammenheng, under visse strenge forutsetninger. Slik jeg vurderer det er likevel DiD den eneste metoden vi kunne anvende for å nærme oss årsakssammenhengene mellom virksomhetenes seniortiltak og tidligpensjoneringen, gitt de dataene vi hadde tilgjengelig. Bruk av metoden fordrer imidlertid at resultatene fortolkes med forsiktighet. Det gjelder også resultatene av analysene i artikkel 5. Hovedkonklusjonen i artikkelen var at vi ikke kunne påvise noen signifikant effekt av tiltakene. Manglende påvisbar effekt kan skyldes substansielle forhold, som funnene i særlig artikkel 3 og 4 indikerer, men, det kan også ha metodiske årsaker. Min hovedkonklusjon på bakgrunn av funnene i artikkel 5 er derfor at man bør foreta flere analyser på nyere og bedre data med flere og ulike metoder, som for eksempel kontroll for bedriftsfaste effekter, før man kan konkludere noe sikrere om seniortiltakenes effekter.

#### 5.4 Casestudiene

Formålet med casestudiene har vært eksplorative. Hensikten har vært å få fram variasjonen i virksomhetenes erfaringer med IA-avtalen, seniorpolitikken og de ulike seniortiltakene. Da utvalget av virksomheter i de to casestudiene som beskrives under ikke er tilfeldig trukket, er ikke funnene representative for norske virksomheter flest. Vi kan derfor ikke generalisere funnene til å gjelde virksomheter generelt i Norge, ei heller til kommune-Norge samlet, eller til alle virksomheter med seniorpolitikk innen de fire valgte bransjene som casene er valgt fra.

I studien har søkelyset primært vært rettet mot virksomhetenes valg av virkemidler. Dette for å få et klarere bilde av hvilke forhold og faktorer som kan tenkes å ha betydning for valgene. Det gjelder både de konkrete tiltakene virksomhetene har valgt å tilby de ansatte, og de konkrete kriteriene for tildeling av tiltak, og, ikke minst, virksomhetenes begrunnelser for valg av henholdsvis tiltak og kriterier. Synes for eksempel valgene å være relatert til, eller betinget av, virksomhetenes institusjonelle og/eller økonomiske rammebetingelser, dens arbeidskraftbehov og rekrutteringssituasjon, eller er det andre forhold som synes å ha vært avgjørende? Formålet har, med andre ord, vært å få fram mest mulig kunnskap om disse forholdene, for blant annet å få økt innsikt i de sammenhengene og korrelasjonene man fant i analysene av hva som kjennetegnet virksomheter med seniortiltak. I tillegg har det vært viktig å bidra til generering av hypoteser om andre mulige sammenhenger og forklaringer, som senere vil kunne testes ved hjelp av kvantitative data og statistiske analyser.

Artiklene i avhandlingen bygger på materiale fra to ulike casestudier: en studie av seks kommuner i perioden 2006–2007 og en studie av åtte virksomheter i fire ulike bransjer i perioden 2009–2010. Under redegjøres det nærmere for de to studiene.

## Studie av seks foregangskommuner

Utgangspunktet for studien av de seks kommunene var et ønske om å undersøke hva som kjennetegnet kommuner med såkalt god praksis<sup>36</sup> på seniorpolitikkområdet, for om mulig å lære av dem. Den ideelle måten å velge gode praksisvirksomheter på, ville ha vært å plukke ut kommuner som hadde hatt en klart definert seniorpolitikk med seniortiltak over noen år, og som kunne dokumentere at det hadde ført til redusert sannsynlighet for tidligpensjonering.

Siden det ikke finnes noe sentralt register over kommuner som har klart å redusere tidligpensjoneringen ved hjelp av seniortiltak, og slik sett har vært vellykkede, ble det valgt en mer indirekte utvalgsmetode. Kommunene ble plukket ut gjennom en screeningprosess, som dels bestod i at Kommunesektorens organisasjon (KS) tipset oss om kommuner de allerede kjente til og som de mente kunne være aktuelle for å delta i undersøkelsen, og dels ved at KS gjennom sitt informasjonsnettverk oppfordret kommuner til selv å ta kontakt dersom de mente at de hadde interessante erfaringer på dette området.<sup>37</sup> KS tok også kontakt med andre organer (Trygdeetatens arbeidslivssentre og Kommunal Landspensjonskasse - KLP), for å høre om disse hadde kjennskap til kommuner som kunne være aktuelle å studere nærmere. Vårt utvalg av kommuner består derfor ikke av kommuner som har kunnet dokumentere at deres seniorpolitikk har vært vellykket ved at de alle hadde klart å redusere tidligpensjoneringen. Snarere er det kommuner som hadde en ambisjon om å klare dette gjennom å satse på seniorpolitikk, og som ved prosjektoppstart var kommet godt i gang med å etablere en politikk på området. Enkelte av dem hadde sågar fått pris av Senter for seniorpolitikk for sitt engasjement. Med disse forbeholdene, kan utvalget av kommuner likevel sies å peke seg ut ved at de hadde en ekstra sterk satsing på livsfase- og særlig seniorpolitikk. Det fantes imidlertid andre kommuner som hadde kommet tilsvarende langt i seniorarbeidet på det tidspunktet undersøkelsen ble gjennomført, og derfor like gjerne kunne vært valgt ut.

Etter ønske fra prosjektets oppdragsgiver, ble hovedvekten i tre av de utvalgte kommunene lagt på pleie- og omsorgssektoren, og i de tre andre på undervisningssektoren. Bakgrunnen var høy gjennomsnittsalder blant de ansatte innen særlig undervisningssektoren, og forventet økt arbeidskraftbehov innen disse kommunale sektorene om kort tid.

Kartleggingen av kommunenes seniorpolitikk ble gjennomført gjennom studier av kommunens egne dokumenter om seniorpolitikk, og gjennom semistrukturerte intervjuer med ledere, tillitsvalgte og ansatte på ulike nivåer. I alle kommunene var det en kontaktansvarlig for seniorsatsingen, enten en personalsjef eller en annen person innen administrasjonen, som hadde ansvaret for å koordinere kommunens seniorsatsing. Denne kontaktansvarlige stod for utvelgelse av det skriftlige materialet (om bakgrunn, beslutningsgrunnlag, utforming av tiltak, foreløpige erfaringer) som ble benyttet i dokumentanalysene.

I tillegg til den sentralt ansvarlige i kommunen, ble lederen for henholdsvis skolesektoren og pleie- og omsorgssektoren i de seks kommunene intervjuet<sup>38</sup>, samt hovedtillitsvalgt for henholdsvis lærerne (Utdanningsforbundet) og for pleie- og omsorgspersonellet (Fagforbundet og Sykepleierforbundet). Innen hver kommune ble det også valgt ut en enkelt enhet (skole eller sykehjem), hvor lederen, plasstillitsvalgte for de respektive yrkesgruppene, samt 4–7 av de ansatte

---

<sup>36</sup> Som er en mildere form for utvelgelse enn «best practice».

<sup>37</sup> E-mail til alle KS' regionkontorer, annonse i Kommunal Rapport.

<sup>38</sup> I de tilfellene hvor det ikke fantes en egen sektorsjef innenfor henholdsvis skole og pleie og omsorg, ble lederen for en enhet, for eksempel en skole (det vil si rektor), intervjuet.

ble intervjuet, både noen som hadde valgt å fortsette i arbeid etter fylte 62 år og noen som hadde sluttet, eller nærmet seg den alderen hvor de eventuelt kunne velge tidligpensjonering. Pensjonister ble intervjuet fordi vi også ønsket å høre historien til et utvalg av dem som hadde valgt å gå av, til tross for kommunens intensjoner og tiltak for å få flere til å stå lenger i arbeid. De konkrete intervjuguidene finnes som vedlegg til Fafo-rapport 2007:28 (se Bogen & Midtsundstad, 2007).

### **Casestudie av åtte virksomheter med seniorpolitikk i fire ulike bransjer**

Formålet med denne casestudien var, som i studien beskrevet over, å studere virksomheters seniorpolitiske praksis. Det ble derfor valgt ut virksomheter som hadde kommet godt i gang med det seniorpolitiske arbeidet, og som hadde etablert ulike seniortiltak og -ordninger. Siden studier av tidligpensjoneringsadferd viser at pensjoneringsprosessen og begrunnelsene for å gå av tidlig kan variere mye mellom ulike yrker og sektorer, var det også et mål å undersøke om variasjoner i tidligpensjoneringsrater og årsaker til tidligpensjonering ga seg utslag i ulike seniorpolitiske strategier, og i valg av ulike seniortiltak og tildelingskriterier. Det ble derfor valgt ut åtte virksomheter fra fire ulike bransjer, med ulike hovedyrkesgrupper og dels ulik kjønns sammensetning, henholdsvis fra:

- *Prosessindustrien*, hvor hovedyrkesgruppa er *industriarbeidere*, hvor det tradisjonelt jobber mange menn med lav utdanning, som gjerne har lange yrkeskarrierer, og hvor det ofte er et fysisk belastende arbeid (bl.a. støy, tunge løft, skiftarbeid), og hvor det dessuten er mer utbredt med helseproblemer og høye uførerater.
- *Pleie- og omsorgssektoren*, hvor hovedyrkesgruppene er *sykepleiere*, *hjelpepleiere* og *pleiemedhjelpere*, hvor det jobber mange kvinner med lav eller mellomlang utdanning, og hvor arbeidet ofte er fysisk så vel som psykisk belastende (bl.a. tunge løft, turnus, krevende brukere og pårørende, lav bemanning), og hvor det er utbredt med helseproblemer, høyt sykefravær og høye uførerater.
- *Entreprenørbransjen*, hvor hovedyrkesgruppen er *sivilingeniører*, hvor det tradisjonelt jobber mange menn med høy utdanning, som har selvstendig arbeid med stor grad av kontroll over egen arbeidssituasjon, og hvor sykefraværet og tidligpensjoneringsratene tradisjonelt er lave.
- *Offentlig forvaltning (departementer/direktorater)*, hvor hovedyrkesgruppen er *saksbehandlere* med midlere eller høyere utdanning, som ofte har selvstendig arbeid med stor grad av kontroll over egen arbeidssituasjon, og hvor sykefraværet og tidligpensjoneringsratene tradisjonelt er svært lave.

For å kunne fange opp noe av den bransjevise variasjonen, ble det plukket ut to virksomheter innen hver av de nevnte fire bransjene. Studien fulgte i stor grad samme mal som vår casestudie i de seks kommunene (beskrevet over). I hver av de åtte virksomhetene ble det gjennomført intervjuer med aktører på ulike nivåer for å få et bredest mulig bilde av virksomhetenes arbeid. Vi intervjuet derfor både personalledere, 1–3 tillitsvalgte, samt 1–2 mellomledere og et utvalg på 5–8 av virksomhetens eldre arbeidstakere og pensjonister. For å sikre at respondentene kunne uttale seg mest mulig fritt, slik at vi kunne få fram bredden i positive og negative erfaringer, ble virksomhetene og intervjuobjektene anonymisert. I intervjuene ble det benyttet semistrukturerte intervjuer, for å sikre at de samme temaområdene ble dekket i alle intervjuene. De konkrete

intervjuguidene finnes som vedlegg i Midtsundstad og Bogen (2011); her er også casene nærmere beskrevet. Hvert intervju varte fra ca. 1 til 1,5 time, og svarene (samtalene) ble notert ned av begge intervjuerne underveis. Notatene fra intervjuene ble så skrevet ut av begge forskerne. Vi hadde, med andre ord, to dels uavhengige kilder for hvert intervju. Deretter ble det laget egne casebeskrivelser, basert på alle intervjuene fra den aktuelle virksomheten, samt det skriftlige bakgrunnsmateriale. Til slutt ble de ulike casene sammenlignet med sikte på å finne mønstre og mulige sammenhenger.

## 6 Sammenfatning av artiklene

I avhandlingen er målet å se på kjeden fra IA-avtalen, via virksomhetenes respons og arbeid med seniorpolitikk, til eventuelle effekter på eldre arbeidstakeres pensjoneringsadferd (jf. figur 1 s. 6). Formålet har vært å undersøke om den økte vektleggingen av virksomhetenes sosiale ansvar for arbeidskraften i siste instans har bidratt til å øke den reelle pensjoneringsalderen, slik målet var, samt å belyse faktorer i ulike trinn i prosessen som kan ha betydning for resultatet. Avhandlingen inneholder fem artikler som hver i sær belyser ulike sider av problemstillingen. I dette avsnittet oppsummeres artiklene. Da enhver vitenskapelig studie har sine begrensninger og svakheter, gjennomgås og drøftes også en del av disse.

### 6.1 Presentasjon av artiklene

#### **Artikkel 1: «Virksomheten som sosialpolitisk aktør»**

*Publisert i Tidsskrift for Velferdsforskning, årgang 11, nr. 1 2008.*

Artikkelen tar for seg myndighetenes og partenes strategi med å trekke enkeltvirksomhetene mer aktivt inn i arbeids- og velferdspolitikken, konkretisert gjennom avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). Det tas utgangspunkt i begrepet «corporate social responsibility» (CSR), men ses kun på den delen som berører virksomhetenes rolle overfor arbeidskraften. Det argumenteres for at myndighetene gjennom IA-avtalen ber virksomhetene om i større grad å ta samfunnsøkonomiske hensyn, og bidra i arbeidet med å forebygge og forhindre tidligpensjonering (delmål 3), slik at offentlige utgifter til pensjon og trygd kan reduseres.

For at IA-avtalens mål skal realiseres, må virksomhetene *frivillig* slutte seg til og følge opp avtalen. Virksomhetene og dets ledere må, med andre ord, selv oppfatte at de har en rolle og et ansvar for de mål og målgrupper avtalen omfatter. Myndighetenes hovedstrategi for å få virksomhetene med, har, utover selve IA-avtalen og de forpliktelser som ligger i denne, vært informasjon, rådgivning og veiledning. Hovedproblemstillingen i artikkelen er derfor: *I hvilken grad har norske virksomheter tatt til seg denne nye aktive rollen de er tildelt i arbeidsmarkeds- og sosialpolitikken gjennom IA-avtalen?*

For å belyse dette, undersøkes det først hva norske ledere legger i begrepet «virksomheters samfunnsmessige og sosiale ansvar», og om de mener deres virksomhet viser et slikt ansvar. For det andre undersøkes det om og i hvilken grad norske ledere oppfatter at deres virksomhet har et spesielt ansvar for de målene og målgruppene IA-avtalen omfatter. Deretter kartlegges det hva lederne mener myndighetene bør bidra med av tiltak for å fremme IA-arbeidet på virksomhetsnivå. Til slutt undersøkes det om ledernes holdning gjenspeiles i virksomhetenes



adferd, det vil si, om det er sammenheng mellom hva lederne sier og hva virksomhetene deres faktisk foretar seg. Data som benyttes, er hentet fra en surveyundersøkelse fra november/desember 2005 blant et representativt utvalg personalledere i norske virksomheter med ti eller flere ansatte, hvorav minst én ansatt var 60 år eller eldre (jf. 5.1).

Funnene viser at lederne til en viss grad mener at virksomheten har et medansvar på de områdene hvor IA-avtalen ønsker at de skal påta seg økte forpliktelser. Det er flest som oppfatter at de har et medansvar for å forebygge sykefravær. *Langt færre mener at virksomheten har et ansvar for å bidra til redusert tidligpensjonering, og enda færre at de har et ansvar for å bidra til å øke eldres sysselsetting.* Minst ansvar føler lederne likevel at de har for å integrere grupper som i dag står helt eller delvis utenfor arbeidsmarkedet, som funksjonshemmede, etniske minoriteter, sosialhjelpsklienter og/eller langtidsledige.<sup>39</sup> Man føler med andre ord mest ansvar for egne ansatte. Funnene viser også at lederne i offentlig sektor i større grad opplever at de har et slikt medansvar, enn ledere i privat sektor. Det skyldes trolig at offentlige virksomheter ikke behøver å ta de samme bedriftsøkonomiske hensyn som private virksomheter, men også at offentlige virksomheter i større grad enn private blir pålagt å følge opp IA-avtalen.

Det er også betydelige forskjeller i opplevd sosialt ansvar mellom ledere i ulike næringer innen privat sektor. Særlig oppleves ledere innenfor varehandelen og i bygg- og anleggssektoren at de har et begrenset ansvar for å bidra til redusert tidligpensjonering og økt sysselsetting blant eldre. Det kan ha sammenheng med den økte tilgangen på arbeidskraft det siste tiåret i disse bransjene, som følge av økt arbeidsinnvandring.

Analysene viser også at det ikke nødvendigvis er et én-til-én forhold mellom ledernes opplevde ansvar og virksomhetenes politikk og praksis. Andelen IA-bedrifter utgjør for eksempel langt færre enn andelen som uttrykker et ansvar for avtalens mål og målgrupper. Andelen som jobber i virksomheter som har forpliktet seg til å jobbe med delmål 3 og/eller som tilbyr særskilte seniortiltak, er også langt lavere enn andelen i virksomheter hvor ledelsen opplever å ha ansvar for å bidra til redusert tidligpensjonering.

Myndighetenes hovedvirkemiddel for å fremme virksomhetenes sosiale ansvar på seniorpolitikkområdet har vært informasjon, rådgivning og veiledning. De fleste virksomhetsledere som etterspør tiltak, ønsker imidlertid økonomisk kompensasjon for å bidra. De etterspør derfor flere økonomiske støtteordninger. Det understøtter oppfatningen om at virksomhetenes primære interesse er det bedriftsøkonomisk lønnsomme, og at de ikke uten videre anser fastholdelse og/eller rekruttering av eldre som lønnsomt, eller som sitt ansvar. En mulig forklaring er at virksomheters sosiale ansvar tradisjonelt har vært lite vektlagt i de nordiske velferdsstatene, men resultatet synliggjør også svakheter ved en strategi som kun baserer seg på overtalelse og frivillig medvirkning.

Da informasjonen som benyttes for å belyse problemstillingene er innhentet gjennom telefonintervju med virksomhetenes personalansvarlige (daglige leder), er det ledernes holdninger og oppfatninger vi kartlegger. For å sikre validiteten på svarene, kunne jeg ha valgt å intervju flere i samme virksomhet, for eksempel sentrale tillitsvalgte og mellomledere, i tillegg til personalansvarlige/daglig leder. Begrensede ressurser til datainnhenting gjorde det imidlertid ikke mulig å gjennomføre mer enn ett intervju per virksomhet.

---

<sup>39</sup> Selv om det kan være stor variasjon i virksomhetenes holdning til og ønske om å rekruttere blant de ulike marginaliserte gruppene er det ikke skilt mellom disse her, da undersøkelsen primært omhandler eldre arbeidstakere og seniorpolitikk.

I artikkelen analyseres data ved hjelp av enkle frekvensfordelinger, da hovedhensikten er å vise holdningsforskjeller mellom sentrale sektorer og bransjer. Alternativt, eller som et tillegg, kunne man ha gjennomført multivariate regresjonsanalyser, for å få et bilde av hva som kjennetegner virksomheter som uttrykker et sosialt ansvar for den eldre arbeidskraften, til forskjell fra dem som ikke gjør det. Det ble imidlertid besluttet å belyse dette nærmere i en egen artikkel (jf. artikkel 2), hvor konkrete tiltak, framfor holdninger, er hovedtema.

I innledningen til artikkelen vises det med utgangspunkt i Røed (2006) til at en av fire i den yrkesaktive delen av befolkningen; kun én av seks (Horgen 2014). Senere analyser tyder imidlertid på at det er langt færre som står helt utenfor arbeidsmarkedet. Det gjøres for øvrig oppmerksom på at begrepene tilbudssiden og etterspørselssiden i artikkelteksten på s. 21 og s. 22 (men ikke i overskriften til tabell 2) i den publiserte artikkelen fra 2008, dessverre er byttet om.

**Artikkel 2: «Inclusive workplaces and older employees: an analysis of companies' investment in retaining senior workers»**

*Publisert i The International Journal of Human Resource Management, volume 22, Issue 6, 2011.*

Selv om to av tre norske virksomheter ved utgangen av 2005 hadde sluttet seg til avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv, og halvparten av alle norske virksomheter med mer enn ti ansatte på det tidspunktet mente at de hadde et ansvar for å forebygge tidligpensjonering, betyr ikke det at alle disse virksomhetene jobbet like aktivt for å nå avtalens mål.<sup>40</sup>

I artikkel 2 undersøkes andelen ansatte som i 2005 jobbet i virksomheter i privat sektor med særskilte tiltak for henholdsvis: 1) å forebygge helseproblemer og utbrenthet, 2) å muliggjøre fortsatt arbeid blant arbeidstakere med helseproblemer og/eller redusert arbeidsevne, 3) å muliggjøre fortsatt kompetanse- og karriereutvikling blant eldre arbeidstakere, og 4) å stimulere arbeidstakere til å fortsette i jobb etter fylte 62 år (seniortiltak). Deretter undersøker jeg hva som kjennetegner virksomheter, hvor personalleder/daglig leder sier at virksomheten har tiltak innenfor ett eller flere av de nevnte tiltaksområdene, til forskjell fra virksomheter som mangler slike tilbud, samt hva som kjennetegner virksomheter som tilbyr seniortiltak til forskjell fra dem som ikke gjør det. I analysene ses det kun på virksomheter i privat sektor.

Som artikkelen viser, var det stor forskjell også i seniorenngasjement mellom virksomheter innen privat sektor ved utgangen av 2005. Analysen viser at rekrutteringsproblemer, det å tilby tjenestepensjon, samt det å ha ledere som erkjenner av å ha et medansvar for å bidra til redusert tidligpensjonering, øker sannsynligheten for at virksomheter har særskilte tiltak for å holde på de eldste (62+). I tillegg viser resultatene at virksomheter innen bygg og anlegg, og innen hotell, restaurant og annen tjenesteyting, har mindre sannsynlighet for å ha slike tiltak enn virksomheter i øvrige næringer. Når det gjelder sannsynligheten for å ha tiltak på minst ett av de fire tiltaksområdene, øker denne om en har høye opplæringskostnader, er IA-bedrift, om det dreier seg om en stor bedrift, om fagforeningsgraden er høy, om ledelsen har en positiv holdning til rekruttering av eldre arbeidstakere, og om ledelsen erkjenner å ha et ansvar for å bidra til redusert tidligpensjonering.

---

<sup>40</sup> I alle fall var det ikke nødvendigvis tilfellet for 2006, hvor IA-virksomhetene gjennom avtalen ikke ble pålagt å utforme en politikk innenfor alle avtalens 3 delområder.

Resultatene indikerer dermed at virksomhetens, eller ledelsens holdninger til eldre arbeidstakere og det sosiale ansvaret for arbeidskraften kan ha en viss betydning for seniorsatsingen. Videre indikerer resultatene at kostnader kan spille en viss rolle, da det å ha en ytelsesbasert tjenstepensjonsordning, som medfører at årlige pensjonskostnader øker med ansattes alder og tjenestetid (som var det vanlige i privat sektor fram til 2006), reduserer sannsynligheten for at seniortiltak tilbys. Sistnevnte er i tråd med Emmerson og Tetlows (2006) studie, som viste at tidligpensjoneringssannsynligheten økte om man hadde en ytelsesbasert tjenstepensjonsordning, da arbeidsgiver i slike tilfeller ofte anser det som lite lønnsomt å holde på de eldste ansatte. Analysene i artikkel 2 viser dessuten at virksomhetens rekrutteringssituasjon spiller inn, da ledere i virksomheter som har problemer med å rekruttere kompetent arbeidskraft, oftere enn andre oppgir å ha seniortiltak for å holde på de eldste ansatte. At bygg og anlegg og dels hotell og restaurant i mindre grad enn andre bransjer synes å satse på tiltak for å beholde egne seniorer, indikerer, på sin side, at det å ha tilgang til alternative arbeidskraft som følge av arbeidsinnvandring, kan redusere seniorsatsingen i enkelte næringer – slik en studie fra Skottland også viser (Danson, 2009).

Funnene i artikkel 2 er basert på data fra virksomhetssurveyen fra 2005 (jf. 5.1), hvor respondentene er personalleder/daglig leder. Som tidligere nevnt, kan det diskuteres om man ikke burde ha hatt en alternativ informasjonskilde i hver virksomhet i tillegg til personalleder (daglig leder i mindre virksomheter), for å kvalitetssikre svarene. I artikkelen analyseres imidlertid kun tilbudet av konkrete personalpolitiske tiltak. Personalleder er derfor trolig den beste informasjonskilden.

Da analysene er gjort på bakgrunn av tverrsnittsdata, kan vi ikke si noe om årsaksforholdene, det vil si om de kjennetegnene vi observerer som «typiske» for tiltaksbedriftene, også kan oppfattes som forklaringer på forskjellene i seniorsatsing. Datagrunnlaget gir heller ikke grunnlag for å si noe om hvordan og hvorfor disse kjennetegnene synes å ha betydning for seniorsatsing, det vil si hva mekanismene er. Vi begrenses derfor til å presentere et utvalg plausible forklaringer.

### **Artikkel 3: «Seniorpolitikk – behov for justeringer? Analyse av praksis i seks foregangskommuner»**

*Med Hanne Bogen som annenforfatter. Publisert i Søkelys på arbeidslivet, årgang 28, nr. 1-2, 2011. (<http://www.idunn.no/spa/2011/01-02/art08>)*

For at IA-avtalens delmål 3 om å øke den reelle pensjoneringsalderen skal nås, må arbeidsgiver og arbeidstakere samarbeide om å utvikle egnede arbeidsplass tiltak som kan bidra til å redusere tidligpensjoneringen. Hvilke tiltak og tildelingskriterier som til slutt velges, kan være avgjørende for om de tas i bruk og om de har effekt.

For å belyse noen av de utfordringene som kan oppstå når seniorpolitikken skal utformes og iverksettes, studeres seks kommuner med såkalt «god praksis» på seniorpolitikkområdet. Gjennom intervjuer med ledere på ulike nivåer, tillitsvalgte og eldre arbeidstakere og pensjonister, ble følgende problemstillinger belyst: 1) Hva motiverer arbeidsgiverne til å satse på seniorpolitikk og etablere særskilte seniorpolitiske tiltak, og hva mener de karakteriserer en vellykket implementeringsprosess? 2) Hvilke valg og prioriteringer gjøres, for eksempel mellom: tiltak for fastholdelse versus forebygging, og mellom universelle, standardiserte tiltak versus mer behovsprøvede og skreddersydde tiltak, og hvorfor? 3) Hvilke erfaringer har de sentrale aktørene (lederne, de tillitsvalgte og arbeidstakerne) med bruken av tiltak og deres effekter?

Analysene av de seks casekommunene viste at de alle tilbød et bredt spekter av ulike seniortiltak med sikte på å redusere tidligpensjoneringen. De tiltakstypene som oftest ble nevnt av informantene, og også hyppigst tilbudt av mellomlederne og benyttet av de ansatte, var likevel bonuser, redusert arbeidstid med hel eller delvis lønnskompensasjon og betalt ekstra ferie og fridager. Dette er hva jeg i senere arbeider kaller *universelle, standardiserte tiltak*, da tiltakene er de samme for alle og gis til alle fra samme alder (Hilsen & Midtsundstad, 2014). Selv om casekommunene la vekt på at de hadde et livsfaseperspektiv, var inntrykket at dette ikke alltid ble gjenspeilet i praksis. Det var derfor mindre vanlig å benytte såkalte forbyggende og langsiktige tiltak, og/eller behovsprøvde, skreddersydde tiltak i casekommunene.

De prioriterte tiltakene var, i de fleste tilfeller, rettet mot *alle* over en viss alder (normalt 62 år), enten de hadde behov for tiltak eller ikke. Dette var tilfellet selv om tiltakene ifølge ledelsen ikke var en rettighet, men skulle tildeles etter vurdering av individuell behov. Senere casestudier viser at statlige så vel som private virksomheter har gjort de samme prioriteringene (Midtsundstad & Bogen, 2014). Det til tross for at ulike sektorer og bransjer har svært ulike arbeidstakergrupper, og dermed også ulike tidligpensjoneringsutfordringer og behov hos de ansatte. At en slik prioritering har vært det vanlige, viser også senere surveyundersøkelser hvor utbredelsen av norske virksomheters seniorpolitikk er kartlagt (Midtsundstad & Bogen, 2011b; Midtsundstad, 2014).

Casekommunenes prioriterte seniortiltak framstår derfor mer som *rettighetsbestemte «seniorgoder»*, enn som målrettede tiltak for å redusere tidligpensjoneringen. De mest omtalte og brukte tiltakene innebar i de fleste tilfellene også en form for *økonomisk insentiv*, enten direkte, som økt lønn/bonus, eller indirekte, i form av redusert arbeidstid med hel eller delvis lønnskompensasjon, eller betalt ekstra ferie eller fridager. Slik sett kan de heller ikke sies å utgjøre noe klart alternativ til pensjonsreformens vektlegging av nettopp økonomiske insentiver rettet mot arbeidstakerne.

Informantenes begrunnelser for valg av tiltak indikerer at valgene ikke alltid hadde vært like bevisste. Ifølge flere av informantene hadde de mer eller mindre kopiert tiltak fra andre virksomheter med seniorpolitikk, som de hadde hørt eller lest om. Valget for flere synes derfor å ha vært en litt ukritisk etterligning av andre kommuners politikk, mer enn resultatet av en grundig kartlegging og vurderinger av egen virksomhets og arbeidstakeres behov. Dette synes å ha vært tilfellet selv om effekten av de kopierte tiltak ikke hadde vært evaluert. Gjennom intervjuene kom det også fram at ledelsen ikke hadde ønsket å utfordre de sterke kollektive verdiene hos fagforeningene og de ansatte om rettferdighet og likebehandling. Selv om man var seg bevisst at behovsprøving av tiltak og individuell vurdering av tiltaksbehov kunne være mer målrettet, var man også oppmerksom på at et slikt system lett kunne føre til ulikebehandling av ansatte, og dermed ha negative konsekvenser for arbeidsmiljøet og produktiviteten. Det ble også påpekt av en del mellomledere at de ikke hadde organisatorisk og økonomisk handlingsrom til å foreta tidkrevende vurderinger av individuelle behov, slik skreddersydde tiltak ofte vil fordre. Ledelsen endte derfor opp med å prioritere universelle, standardiserte tiltak i form av «tid og penger», da disse ble opplevd å være langt mindre tid- og ressurskrevende å administrere og tildele. For fagforeningene og de tillitsvalgte framstod også tildeling av «tid og penger» som lettere å håndtere, da dette er områder de vanligvis forhandler om. Universelle og standardiserte tiltak er dessuten mer håndfaste og synlige, når ledere og tillitsvalgte ønsker å vise at de «gjør noe» på feltet.

#### **Artikkel 4: «How the worker collective may moderate active ageing policy and its outcomes»**

Med Hanne Bogen som annenforfatter. Publisert i Richard Ennals and Robert H. Salomon (red.), *Older Workers in a Sustainable Society. Labour, Education & Society, volume 21, 2011. Peter Lang Verlag.*

For fullt ut å kunne forstå inklusjon i og eksklusjon fra arbeidslivet, er det viktig også å undersøke den rollen kollektive verdier og normer kan ha for seniorpolitikken utfall. I artikkel 4 undersøkes det hvordan slike felles normer blant arbeidstakerne kan innvirke på implementering av seniorpolitikken, og dens resultater. I analysene tas det utgangspunkt i Lysgaards (1961) begrep om arbeiderkollektivet.

Materialet som analyseres, er hentet fra intervjuer med litt over 40 arbeidstakere og pensjonister, og tolv tillitsvalgte i åtte ulike virksomheter innen fire ulike bransjer, henholdsvis to helse- og omsorgsenheter, to direktorater/departementer, to industribedrifter og to ingeniørvirksomheter (jf. avsnitt 5.4).

Analysen av intervjuene indikerer at det finnes felles normer og verdier for arbeidsutførelse, samhandling og solidaritet blant arbeidstakere på en del arbeidsplasser. Slike normer var lettest å gjenfinne blant arbeiderne på de to tradisjonelle industriarbeidsplassene og blant pleiepersonellet på de to sykehjemmene, og mindre synlig blant saksbehandlerne i de to departementene/direktoratene og blant ingeniørene i de to entreprenørvirksomhetene.

En konsekvens av arbeidsplassnormene synes å være at arbeidstakere som trenger tilrettelegginger eller tilpasninger for å kunne være i arbeid, kan komme til å takke nei til slike ordninger, om de tror det har en negativ innvirkning på deres arbeidskollegaer – noe jeg har valgt å kalle *solidaritetsargumentet*. Sannsynligheten for at de skal «takke nei» til særordninger synes også å være større om det arbeidsteamet de tilhører, ikke blir kompensert i form av økte ressurser og økt bemanning (f.eks. vikarer). Tilsvarende kan det synes som om enkelte arbeidstakere nekter å ta imot særskilte tilpassede ordninger og tiltak om de mener at de ikke lenger mestrer det de anser å være «arbeidsnormen» for en arbeidstaker i deres yrke eller stilling – noe jeg velger å kalle *verdighetsargumentet*. Denne selvdisciplinerende adferden syntes for mange å være sterkere enn et eventuelt opplevd press fra arbeidskollegaer, som på generell basis kan være skeptiske til å beholde personer som de oppfatter ikke lenger oppfyller produktivitsnormen. Med andre ord, eksistensen og styrken av de kollektive normene og verdiene på arbeidsplassen kan også ha betydning for den effekten seniorpolitikken og seniortiltakene får.

I våre åtte case syntes de nevnte mekanismene å være mest uttalte blant lavere utdannede yrkesgrupper som industriarbeidere og pleiepersonell, og mindre synlige blant de høyt utdannede yrkesgruppene, som saksbehandlerne og ingeniørene innen henholdsvis offentlig forvaltning og ingeniør-/entreprenørvirksomhet. Som antydnet i Midtsundstad og Bogen (2011b), hvor materialet analyseres mer inngående, kan det ha sammenheng med typen arbeid og utdanningsnivå; to faktorer som ofte bestemmer hvor avhengig man er av andre for å kunne utføre eget arbeid, og hvor mye ens eget arbeid påvirker andres arbeid og arbeidsinnsats. Det synes med andre ord å henge sammen med hvor autonomt og selvstendig arbeidet er, samt hvor frikoblet man er fra et fast arbeidssted, faste arbeidstider, fra kollegaer, maskiner og annet produksjonsutstyr.

Funnene fra de åtte casene indikerer med andre ord at felles verdier og normer blant arbeidstakere om hva som er godt arbeid, riktig arbeidsutførelse, og rettferdig arbeidsfordeling, i visse situasjoner *kan* påvirke hva som tilbys av seniortiltak, det vil si hvilke tiltak som konkret

prioriteres av mellomledere, og tas i bruk av arbeidstakerne. På bakgrunn av casestudiene kan vi likevel ikke si noe om hvor utbredt slike normer er, eller hvor vanlig de sammenhengene vi mener å finne, er. Formålet med studien var da også eksplorerende. For å bekrefte hypotesene trengs derfor flere studier på større og mer representative utvalg.

**Artikkel 5: «Effects of companies' initiatives to reduce early retirement among older workers»**

*Med Åsmund Hermansen og Roy A. Nielsen som henholdsvis annen – og tredje forfattere. Publisert i Nordic Journal of Working Life Studies, volume 2, nr. 2, 2012.*

Formålet med artikkelen er å undersøke om seniortiltak iverksatt i virksomheten har effekt på den individuelle tidligpensjoneringssansynligheten. Analysen omfatter bare de tiltakene som ble tilbudt arbeidstakere fra fylte 62 år. De utgjør slik sett en avgrenset del av virksomhetenes seniorpolitikk. På den annen side ble nettopp disse tiltakene ansett av mange ledere som kjernen i seniorpolitikken i 2005 (Midtsundstad 2007b). Vi ser også kun på samleeffekten av det å tilby en eller flere typer av seniortiltak, og ikke på enkelttiltakenes mulige effekter. Dataene som benyttes i analysene, gir ingen informasjon om *hvem* som er eksponert for tiltaket, bare at virksomheten de jobber i, har seniortiltak. De fleste særskilte tiltak av denne typen gjøres imidlertid tilgjengelig for alle fra den fastsatte alderen. De aller fleste 62-åringene i utvalget som jobber i virksomheter med seniortiltak, vil derfor ha tilgang til de tiltakene vi analyserer effekten av. Vi undersøker også bare om tiltakene påvirker sannsynligheten for å motta henholdsvis uførepensjon og AFP-pensjon det året de fyller 62 år.

I analysene benyttes data om seniortiltak og virksomhetskjennetegn fra en surveyundersøkelse blant et representativt utvalg norske virksomheter med ti eller flere ansatte fra november/desember 2005, kombinert med registerdata for alle ansatte som jobbet i disse virksomhetene og som i løpet av perioden 2001 til og med 2007 fylte 62 år. For å undersøke om det finnes en årsakssammenheng mellom tiltakene og pensjonsuttak, benyttes en difference-in-differences-tilnærming. Bruk av DiD forutsetter at en del modellbetingelser er oppfylt. En del av disse drøftes i artikkelen. De øvrige utdypes i metodeavsnittet foran (jf. avsnitt 5.3).

En viktig forutsetning for bruk av DiD er at de underliggende trendene i utviklingen (her: av tidligpensjonering) er den samme i tiltaks- og kontrollvirksomhetene. Troen på denne forutsetningen styrkes hvis det kan dokumenteres at trendene var relativt like før et utvalg av virksomheter begynte å tilby tiltak (her: før 2005) – noe analysene viser at de var i store deler av perioden. Med et visst forbehold, forutsetter vi derfor at uttaket av avtalefestet pensjon (AFP) og uførepensjon ved fylte 62 år i tiltaksvirksomhetene ville ha utviklet seg som i kontrollvirksomhetene om seniortiltakene ikke hadde blitt innført fra og med 2005. Finner vi signifikante avvik i utviklingen fra og med 2005, kan det da indikere at det er en kausaleffekt av tiltakene.

Resultatene av analysene viser at det å jobbe i virksomheter med seniortiltak, ikke har noen signifikant effekt på den individuelle sannsynligheten for uttak av henholdsvis AFP og uførepensjon fra fylte 62 år. På bakgrunn av analysene kan man, med andre ord, ikke påvise at den «samlepakken» av tiltak virksomhetene i utvalget tilbød i 2005–2007, bidro til å dempe eller redusere AFP- og uførepensjonsuttaket blant 62-åringene.

Manglende effekt kan ha en substansiell forklaring. Ifølge surveyundersøkelsen fra 2005, var det ene tiltaket som omfattet flest seniorer, redusert arbeidstid med full eller delvis lønnskompensasjon. Den manglende påvisbare effekten kan ha sammenheng med at dette enkelttiltaket ikke fungerte etter hensikten. Senere effektanalyser av dette tiltaket har for eksempel ikke kunnet påvise at det påvirker den individuelle sannsynligheten for uttak av AFP som 62-/63-åring (Hermansen, 2015). Funn fra casestudiene (Bogen og Midtsundstad, 2007; Midtsundstad og Bogen, 2011b) indikerer også at mange arbeidstakere som fortsetter, ville ha stått i jobben selv om de ikke hadde fått tilbud om seniortiltak.

Men manglende påvisbar effekt kan også ha metodiske årsaker, da forutsetningene som fordres for å gjennomføre en DID analyse er krevende å oppfylle (jf. 5.3). En hovedkonklusjon er derfor at det trengs flere og grundigere analyser av nyere og bedre data, hvor det anvendes flere ulike metoder, som for eksempel bruk av bedriftsfaste effekter, før man kan slutte noe sikrere om seniortiltakenes effekt på eldres arbeidsmarkedsdeltakelse og tidligpensjonering.

## 6.2 Sammenfattende analyse

Formålet med avhandlingen er å belyse de muligheter og begrensninger som ligger i en myndighetsstrategi som oppfordrer virksomhetene til å vise større sosiale ansvar i arbeidsmarkeds- og velferdspolitikken. Konkret har jeg sett på om og hvordan norske virksomheter har fulgt opp delmål 3 i IA-avtalen av 2001 (til 2006), om å bidra til heving av den forventede pensjoneringsalderen.

For at IA-avtalens mål skal nås må enkeltforetak (virksomheter) *frivillig* ta hensyn til de samfunnsøkonomiske virkningene av sin aktivitet (eksternalitetene), og følge opp gjennom konkrete tiltak på virksomhetsnivå. En oppnåelse av delmål 3 om å heve forventet pensjoneringsalder forutsetter med andre ord at virksomhetene tar et større ansvar for å forebygge og forhindre tidligavgang fra sin arbeidsplass, og frivillig iverksetter tiltak for å oppnå dette. Et sentralt spørsmål i avhandlingen er derfor: *Under hvilke betingelser vil virksomhetene gjøre det? Hva skulle deres motivasjon være?* Eller, mer konkret: *Hva er IA-strategiens potensial med hensyn til å endre virksomhetenes adferd, og derigjennom eldres pensjonerings- og arbeidsmarkedsadferd?*

Tradisjonelt har virksomheter i norsk og nordisk sammenheng blitt tillagt en relativt begrenset rolle i arbeidsmarkeds- og velferdspolitikken (Boll, 2002; Midtsundstad et al., 2003; Drøpping, 2003; Bredgaard, 2004). Selv om norske myndigheter lenge har satt rammer for private og offentlige virksomheters aktivitet gjennom ulike lover og reguleringer, har det i liten grad blitt forventet at norske virksomheter skal ta samfunnsøkonomiske hensyn. Ut over lovreguleringer, har uønskede effekter av markedet og virksomhetenes aktivitet (eksternaliteter), i stor grad, blitt tatt hånd om av staten. IA-avtalens vektlegging av virksomheters sosiale ansvar i arbeidsmarkeds- og velferdspolitikken representerer slik sett et skifte i norske politikk (Midtsundstad et al., 2003; Drøpping, 2003).

For å besvare problemstillingen, tas det utgangspunkt i ulike teorier som forsøker å forstå, og forklare, hvorfor enkelte virksomheter likevel velger å ta samfunnsøkonomiske hensyn. Tar vi utgangspunkt i neo-klassisk økonomisk teori (f.eks. Fridman, 1961), bidrar den i begrenset grad til å forklare slik virksomhetsadferd (jf. Bredgaard, 2004). Litteraturen om stakeholder- eller interessenteorien og det pliktetiske perspektivet bidrar, på sin side, til økt forståelse av virksomheters sosiale engasjement. Disse bidragene synes likevel ikke å være tilstrekkelige for å

forstå virksomhetenes sosiale engasjement i en norsk og nordisk kontekst, hvor statens og partenes rolle i arbeidsmarkeds- og velferdspolitikken er, og har vært, en helt annen enn den man finner i angloamerikanske og kontinentaleuropeiske land.

I Norge (og i Norden for øvrig), hvor vi har sentraliserte og sterke interesseorganisasjoner i arbeidslivet og et institusjonalisert trepartssamarbeid, har partene til dels betydelig innflytelse på offentlig politikk, og vice versa (Dølvik, 2013). Det er grunn til å tro at dette særtrekket kan bidra til at norske virksomheter i større grad tar samfunnsøkonomiske hensyn, enn i land hvor partene i arbeidslivet står svakere. Internasjonale studier viser at det er et relativt begrenset antall europeiske virksomheter som frivillig har valgt å ha en seniorpolitikk og som har etablert ulike fastholdelsestiltak (se bl.a. Henkens, 2005; Van Dalen et al., 2009, 2010a, 2010b, 2012; Jensen & Møberg, 2012, Holt et al., 2013). Selv om det også i Norge er en begrenset andel ledere som anser at deres virksomhet har et ansvar for å bidra til henholdsvis redusert tidligpensjonering og økt sysselsetting blant eldre, og få som har fulgt opp ved å etablere en seniorpolitikk og seniortiltak, synes andelen å være noe høyere enn i de fleste andre europeiske land. Analysene i artikkel to viste da også at høy organisasjonsgrad økte sannsynligheten for at virksomheten hadde enten forebyggende tiltak og/eller fastholdelsestiltak. Tidligere undersøkelser viser også at sterke partsforhold øker sannsynligheten for å være IA-bedrift (Midtsundstad, 2005a). Høy organisasjonsgrad i virksomheten økte likevel ikke sannsynligheten for at virksomheten tilbød særskilte seniortiltak i 2003. Fagbevegelsen har da også tradisjonelt vært mer opptatt av slitne arbeidstakeres rett til å gå av tidlig enn av deres mulighet til å stå lenger i arbeid, selv om pensjonsreformen og enigheten om omlegging av AFP-ordningen ved tariffoppgjøret i privat sektor i 2008 indikerer en endret holdning.

Ifølge Johansens (1977) resonnement, vil man heller ikke kunne forvente at virksomheter og deres ledere frivillig tar samfunnsøkonomiske hensyn. At en strategi som kun satser på informasjon og rådgivning og baserer seg på frivillighet fra arbeidsgiverne kan ha begrenset effekt, indikerer også funn fra en surveyundersøkelse blant personalledere i norske bedrifter fra 2010 (Midtsundstad & Bogen, 2011b), som viste at andelen som oppga å ha en seniorpolitikk, økte betraktelig etter at den nye IA-avtalen fra 2006 påla IA-bedriftene å følge opp delmål 3.

I tråd med Johansens (1977) resonnementer viste analysene også en betydelig holdningsforskjell mellom ledere i ulike sektorer: statlige og kommunale ledere synes jevnt over å være mer villige til å påta seg et ansvar for å forhindre tidligpensjonering og å øke rekrutteringen av eldre arbeidstakere, enn ledere i privat sektor. Johansen begrunner det med at de fleste virksomheter innen offentlig sektor ikke trenger å ta de samme bedriftsøkonomiske hensynene som private bedrifter. I tillegg er offentlige virksomheter, særlig de statlige, i større grad pålagt å ha en seniorpolitikk, blant annet gjennom sentrale tariffavtaler; det vil si at offentlige virksomheters beslutning om å vise sosialt ansvar ikke alltid er like frivillig som i privat sektor. Dessuten har mange kommunale virksomheter, særlig innen undervisning og pleie- og omsorgssektoren, en arbeidsstokk med svært høy, og økende gjennomsnittsalder, og i tillegg stort behov for flere ansatte på sikt (Bogen & Midtsundstad, 2011c), noe flere casestudier indikerer er en del av bakgrunnen for kommunenes noe større seniorenngasjement (Bogen & Midtsundstad, 2007; Midtsundstad & Bogen, 2011b, Bogen & Hilsen, 2014).

På spørsmål om hva man ønsker at myndighetene skal bidra med for å fremme fastholdelse av seniorenne, svarer virksomhetsledere i privat sektor at de ønsker flere økonomiske støtteordninger for å satse på seniorenne. Relativt få oppgir at de har behov for mer informasjon, rådgivning og



veiledning, som er det myndighetene primært har satset på til nå. At de prioriterer slik, er også i overenstemmelse med Johansens (1977) resonnement, om at det er bedriftens økonomi og bunnlinje som til syvende og sist er avgjørende for virksomhetenes overveielser og beslutninger, herunder også deres arbeidskraftstrategi. Offentlige ledere, på sin side, ønsker seg økte budsjetter og/eller økt bemanning (som jo også i prinsippet vil måtte innebære en økning av budsjettmidlene for å realiseres). Med andre ord ønsker ledere i offentlige virksomheter heller ikke nødvendigvis å ta et utvidet sosialt ansvar for arbeidskraften om eventuelle kostnader ved et slikt val ikke inndeckes via økte budsjettbevilgninger, slik Johansen (1977) også antyder.

At økonomiske overveielser kan ha betydning for virksomheter i privat sektor, indikerer også funnene i artikkel 2. Analysene viste at norske virksomheters sannsynlighet for å ha seniortiltak økte om de ikke hadde en tjenestepensjonsordning (ytelsesbasert i 2005). Andre undersøkelser har vist at lang opplæringsstid, og, må vi anta, høyere kostnader ved eventuelt å bytte ut eldre med yngre, også reduserer sannsynligheten for å tilby ulike seniortiltak (Midtsundstad 2005a; 2015).

Men analysene viste også at det var vanligere at virksomheter med seniortiltak i privat sektor hadde ledere som følte ansvar for å bidra til redusert tidligpensjonering enn at de ikke hadde det. Om dette «følte» ansvaret er en årsak til eller en følge av seniorsatsingen, er det likevel vanskelig å slutte noe sikkert om, da analysene er basert på tverrsnittsdata. Det er likevel grunn til å tro at noe engasjement må ha vært der til å begynne med, siden virksomheten har engasjert seg på feltet, men det kan også tenkes at arbeidet og satsingen i seg selv har bidratt til å forsterke dette. Det betyr samtidig at holdninger er viktig, og at holdningsskapende arbeid også kan ha en viss betydning for virksomhetenes villighet til å satse på seniorpolitikk og seniortiltak.

Interessant, om enn ikke overraskende, var det også at virksomhetene som hadde seniortiltak for å holde på de eldste (62+), også var virksomheter som opplevde å ha rekrutteringsproblemer; de trengte med andre ord trolig å holde på de ansatte de alt hadde, uansett alder, for å fylle arbeidskraftsbehovet. Det indikerer at arbeidsmarkedssituasjonen og knapphet på visse typer av kompetanse kan være en viktig drivkraft for seniorpolitikken. Ifølge surveyundersøkelsen fra 2005 var også en av de viktigste grunnene lederne oppga for å ha en seniorpolitikk, nettopp behovet for å beholde verdifull kompetanse (Midtsundstad, 2007b). Samtidig rekrutteringsproblemenes betydning, at seniorpolitikk og etterspørsel etter eldre arbeidskraft kan være følsomt for svingninger i arbeidsmarkedet, og trolig også for endringer i tilbudet av utenlandsk arbeidskraft, noe de bransjevise forskjellene i seniorengasjement i artikkel 1 også tyder på, og som Dansons (2009) analyser fra Skottland viser.

Med utsikter til generell mangel på arbeidskraft de nærmeste tiårene, kan man dermed kanskje forvente en generell økning i interessen for seniorpolitikk, og fastholdelse og rekruttering av eldre på sikt. På den annen side er virksomheters tidshorisont som oftest kort. Ifølge en studie av Midtsundstad (2005a) basert på data fra Arbeids- og bedriftsundersøkelsen fra 2003, var det for eksempel behovet for økt arbeidskraft de nærmeste tolv månedene som primært kjennetegnet virksomheter som hadde etablert seniortiltak de første årene etter at IA-avtalen ble undertegnet. Det er derfor usikkert hvor mange ledere i næringslivet det er som anser forebygging og fastholdelse av eldre arbeidstakere som en nødvendig strategi for å sikre tilstrekkelig arbeidskraft i årene som kommer. Som studier av van Dalen et al. (2009, 2010a) viser, er det mange virksomhetsledere i Europa som erkjenner at aldringen av arbeidsstyrken er en av de store utfordringene framover, uten at dette har blitt gjenspeilet i virksomhetenes arbeidskraftstrategier, eller i andelen som har etablert særskilte tiltak eller ordninger for å holde på eldre ansatte. 71

Som avhandlingens to første artikler viser kan veien fra oppfordring om økt sosialt ansvar for eldre arbeidstakere, via endret holdning til etablering av seniorpolitikk og seniortiltak være lang. IA-avtalens mål er likevel ikke nådd, selv om virksomhetene har en seniorpolitikk og seniortiltak. De tiltakene som etableres må også være egnet til å endre de Eldres tidligpensjoneringspreferanser og – adferd. Virksomhetene satser imidlertid ofte på den samme buketten av tiltak: bonuser, redusert arbeidstid med hel eller delvis lønnskompensasjon, og betalt ekstra ferie og fridager. Dette bekreftes også av flere surveyundersøkelser, som viser at disse tiltaksformene er vanlig å tilby i de fleste virksomheter med seniortiltak i Norge, uavhengig av sektor og bransje (Midtsundstad, 2007a, 2014, 2015; Midtsundstad & Bogen, 2011b). Med andre ord, synes virksomhetene å velge samme type tiltak selv om årsakene til tidligpensjonering er svært forskjellig i ulike bransjer og innen ulike yrkesgrupper.

Analysene viser dessuten at ledernes og de tillitsvalgtes intensjon om å utforme målrettede tiltak, tilpasset den enkelte arbeidstaker, lett kan forvitte underveis i beslutningsprosessen. I de fleste casene vi undersøker tilbys derfor såkalte «one-size-fits-all»-ordninger, som i tillegg til å være kostbare heller ikke alltid er like treffsikre. At de prioriterte seniortiltakene har vært kostbare har dessuten ført til at tiltak har blitt avvirket eller endret i en del virksomheter i de senere årene, av økonomiske årsaker (Midtsundstad, 2014) – noe vi allerede i 2007 påpekte kunne bli en konsekvens på sikt om virksomhetenes økonomi endret seg (se f.eks. Bogen & Midtsundstad, 2007). Beslutninger om å avvike tiltak har samtidig ført til konflikter mellom partene i enkelte virksomheter, blant annet i kommunesektoren (Bogen & Hilsen, 2013; Midtsundstad & Bogen, 2014), da det å bli fratatt et gode ofte vekker sterkere følelser og kan ha større effekt, enn det å få tildelt et gode i utgangspunktet.

En undersøkelse av prosessene i enkeltvirksomheter fram mot valg av konkrete seniortiltak, og tildelingskriterier og tildelingspraksis viser at prioriteringen av seniorgodene dels skyldes at virksomhetene, bevisst eller ubevisst, kopierer hverandre. Problemet med en slik strategi er at seniortiltakene etableres fordi andre har dem, og ikke fordi de har en påviselig effekt på tidligpensjoneringsadferden. Fokuseringen på bonuser, redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon og ekstra ferie og fridager, synes også å ha sammenheng med de lokalt tillitsvalgtes prioriteringer. Tradisjonelt står «tid og penger» høyt i kurs hos fagforeningene, da dette for dem er vante størrelser å håndtere i forhandlingssammenheng. I tillegg vil bruk av slike tiltak gjerne være lettere å måle, kontrollere og etterprøve bruken av, enn såkalte behovsprøvede og individuelt tilpassede tiltak, slik vi senere har vist i Hilsen & Midtsundstad (2014). Behovet for at tiltakene og tildelingen av disse skal føles rettferdig, synes også å spille inn. De fleste seniortiltakene i casekommunene blir derfor tilbudt alle fra en viss alder, både dem som trenger ekstra stimulans for å fortsette noen år til, og dem som ikke nødvendigvis gjør det. At denne praksisen er vanlig ikke bare i de seks casekommunene, men også i de fleste virksomhetene med slike tiltak, bekrefter også funn fra to virksomhetssurveyen fra henholdsvis 2005, 2010 og 2013 (Midtsundstad, 2007b, 2014; Midtsundstad & Bogen, 2011). I alle tre surveyene var det over 80 prosent som oppga at det var vanlig praksis at slike tiltak ble gitt til alle. I tillegg kom det fram gjennom informantintervjuene at praksisen i casekommunene, selv i tilfeller hvor intensjonen var å tildele tiltakene etter individuell vurdering, var at alle fikk tilbudet.

I tillegg synes prioriteringen av tiltak og tildelingskriterier å være påvirket av mellomledernes tilgjengelige tid og ressurser. Mellomlederne opplevde det som både enklere og mindre belastende å tilby alle de samme, ferdigdefinerte tiltakene, enn å igangsette en kartlegging og vurdering av

individuelle behov, med sikte på å tilby tilpassede ordninger og opplegg. At ledernes opplevde handlingsrom og dermed virksomhetenes seniorpolitiske praksis kan være avhengig av mellomledernes holdninger og håndtering, rapporteres også i andre studier (se for eksempel Furunes, 2008).

Som vist i artikkel fire, kan kollektive normer og verdier kollegaer imellom på arbeidsplasser, også ha betydning for arbeidstakernes holdninger til og bruk av virksomhetenes vanlige seniortiltak, ved å påvirke eldre arbeidstakeres villighet til å ta imot og bruke ulike særordninger. Slike normer synes ellers å være mer uttalt blant lavere utdannede enn blant høyere utdannede. Det syntes dels å ha henge sammen med arbeidets art, og særlig om og i hvilken grad de var avhengig av andre for å utføre sitt daglige arbeid, og motsatt, hvorvidt deres arbeid, og dermed også eventuelle uttak av fridager og ferie, påvirket andres arbeidshverdag. Hvorvidt dette er et mønster som kan gjenfinnes i norsk arbeidsliv generelt, er det likevel ikke mulig å trekke noen slutninger om ut fra disse åtte casene. Til det trengs mer omfattende og representative studier.

I den femte og siste artikkelen gjennomføres en kausalanalyse (difference-in-differences) for å undersøke om seniortiltakene som ble tilbudt i 2005, har effekt på tidligpensjoneringsadferden, slik målet for de fleste virksomheter er. Analysene kan imidlertid ikke bekrefte at det finnes en slik sammenheng, da vi ikke fant noen signifikant effekt av å tilby slike tiltak på sannsynligheten for uttak av henholdsvis AFP-pensjon og uførepensjon som 62-åring. Det kan ha metodiske årsaker, som vi drøfter særskilt i avsnitt 5.3. Hovedkonklusjonen er derfor at det trengs flere ulike analyser av tiltakenes effekter på nyere og bedre data, hvor det også brukes flere ulike metoder, herunder også fast-effekt analyser, før man kan slutte noe sikrere om seniortiltakenes effekter.

Men, som nevnt, kan den manglende påvisbare effekten kan også ha sammenheng med at de tilbudte tiltakspakkene er relativt standardiserte på tvers av ulike bransjer og sektorer, individuelle behov og ønsker, samt at de ofte tilbys alle; både dem som står i risiko for å gå av tidlig og dem som ville ha fortsatt uansett tiltak eller ikke. Årsaken til den manglende effekten av seniortiltakene kan derfor være at universelle, standardiserte tiltak, eller «one-size-fits-all»-løsningene i begrenset grad treffer de eldre arbeidstakernes ulike ønsker og behov. For at tiltakene skal ha effekt, må seniorene også kjenne til sine rettigheter, noe flere studier indikerer at de ikke alltid gjør (se bl.a. Bogen & Midtsundstad, 2007; Midtsundstad & Bogen, 2011a).

Manglende effekt kan også skyldes faktorer knyttet til kollektive normer og verdier, da de kan påvirke den enkeltes villighet til å ta i bruk de tiltakene som tilbys. Ikke minst, kan det være viktig for tiltakenes effekt at den eller de som tildeler tiltak har tilstrekkelig tid og ressurser til å foreta en grundig vurdering av den enkeltes behov, slik at tiltakene eventuelt kan tilpasses (skreddersys) den enkelte, noe funnene i artikkel 3 indikerer at ikke alltid er tilfellet. Med andre ord, er det ikke nødvendigvis tilstrekkelig å tilby seniorpolitiske tiltak i seg selv, om ikke forholdene i virksomheten ellers er lagt til rette for at tiltakene skal tas i bruk; for eksempel at arbeidet er organisert slik at tilpasset arbeid, redusert arbeidstid eller gradert pensjonering oppleves som en reell valgmulighet for den enkelte senior og hans/hennes leder.

Ifølge forskningslitteraturen kan veien fra oppfordring om sosialt ansvar til endret virksomhetsadferd være lang. Som avhandlingen viser gjelder det også på seniorpolitikkområdet. Selv om makrotall viser at vi fikk en økning i forventet pensjoneringsalder for eldre over 50 år fra 2001 til 2007 (Haga, 2013), indikerer avhandlingens ulike analyser at den ikke uten videre kan tilskrives IA-avtalen, dens målsettinger, strategier og virkemidler.

## 7 Konklusjoner og implikasjoner

### 7.1 Bidrag til kunnskap

Avhandlingen gir ny kunnskap om virksomheters sosiale ansvar gjennom å kartlegge og drøfte lederne oppfatning av det medansvaret myndighetene og de sentrale partene i arbeidslivet kan sies å ha tillagt dem i arbeidsmarkeds- og velferdspolitikken gjennom undertegning IA-avtalen. Et viktig bidrag er understrekningen av begrensningene i en myndighetsstrategi som baserer seg på oppfordring om frivillig medvirkning, hvor hovedvirkemidlene har vært og er informasjon, veiledning og rådgivning. Som de empiriske analysene viser har strategien hatt begrenset virkning, da langt fra alle norske virksomheter erkjenner sitt ansvar for å bidra til redusert tidligpensjonering, og enda færre har fulgt opp ved å etablere en seniorpolitikk og konkrete seniortiltak.

Ved å analysere hva som skiller virksomheter som har etablert ulike seniortiltak, fra dem som ikke har gjort det, bidrar avhandlingen også til økt innsikt i faktorer som kan være viktige for å påvirke virksomheter til å vise sosialt ansvar for arbeidskraften, her seniorene, og, ikke minst, hvilke rammebetingelser – markedsmessige, økonomiske og andre – som kan bidra til å fremme, eventuelt hemme, virksomheters mulighet til å vise sosialt ansvar.

Avhandlingen gir også ny innsikt i noen av de vurderingene, avveiningene og dilemmaene ledere, tillitsvalgte og ansatte kan stå overfor i arbeidet med å utforme og implementere en konkret seniorpolitikk på virksomhetsnivå, og hvilke følger prioriteringene, i neste omgang, kan få for valg av tiltak, tildelingskriterier og tildelingspraksis, og, til syvende og sist, tiltakenes effekter.

Gjennom å studere prosessen som leder fram til valg av tiltak og tildelingskriterier, viser jeg at det å etablere seniortiltak i seg selv ikke er tilstrekkelig for måloppnåelse. Det er også viktig hva man tilbyr, og hvem som får tilbudet, og om organisasjonen legger til rette for bruk av ordningene. Analysene indikerer for eksempel at «dynamikken» i de lokale partsdrøftingene og de lokale partenes tendens til å hensynta også andre faktorer enn eldres fastholdelse, lett ender med valg av såkalte universelle, standardiserte tiltak, eller «one-size-fits-all»-løsninger, som i tillegg til å være kostbare heller ikke er særlig treffsikre. Analysene viser dessuten at selve implementering av tiltakene er viktig for måloppnåelsen, og da særlig grad av hensyntaken til de faktiske kostnadene forbundet med tildeling og bruk. Kompenseres ikke slike, men forskyves ned til lederne, kollegaene og den enkelte eldre ansatte, kan resultatene i en del tilfeller, heller bli økt enn redusert tidligpensjonering.

Videre er det for første gang gjennomført en kausalanalyse av mulige effekter på pensjoneringsadferden av norske virksomheters seniortiltak, basert på data og metoder som gir langt sikrere kunnskap enn tidligere analyser. Analysene viste imidlertid ingen signifikant effekt av seniortiltakene i perioden 2005–2007. På den annen side, bør man heller ikke konkludere om seniorpolitikk og seniortiltak eventuelle effekter på bakgrunn av en enkeltstående analyse. Som nevnt, kan manglende påvisbar effekt i vårt tilfelle ha metodiske årsaker. Som jeg konkluderer med i artikkel fem, må det derfor flere og grundigere analyser til, på nyere og bedre data, hvor det anvendes flere ulike metoder, for man kan si noe sikrere om hvilke tiltak som kan fungere for hvilke typer av arbeidstakere i hvilke situasjoner.

## 7.2 Implikasjoner for forskning og praksis

Norsk seniorpolitikk har de siste 15–20 årene primært konsentrert seg om den friske og arbeidsføre delen av den eldre befolkningen. Det gjelder både NGOer, som Senter for seniorpolitikk (se Hippe et al., 2012) og myndighetene (St.meld. nr. 6 (2006-2007)). Det synes dels å ha sammenheng med økningen i levealderen de siste tiårene, og dels at det kan oppfattes som enklere å «selge» eldre til arbeidslivet når de omtales som friske, raske og arbeidsvige, enn om de omtales som slitne arbeidstakere, med redusert arbeidsevne og behov for tilrettelegging. Søkelyset på det økende antallet «friske» eldre har også påvirket forskningen, hvor mange har vært opptatt av at «alderisme» og negative holdninger til eldre er den viktigste årsaken til tidlig avgang fra arbeidslivet (se f.eks. Furunes, 2008; Solem, 2010; Dalen, 2013). Som en følge av dette forskningsfokuset, har seniorpolitikken primært satset på informasjon og holdningskampanjer som skal avlive påståtte «myter» om eldre arbeidstakere som mer syke og slitne, mindre omstillingsvillige og produktive enn yngre, osv. En slik tilnærming til seniorpolitikkfeltet er dels berettiget, da en del friske og produktive eldre synes å bli skjovet urettmessig ut av arbeidslivet for tidlig. Forskningen viser likevel at helseproblemer og slitenhet, kombinert med arbeidsbelastninger, har vært, og fremdeles er, en av de viktigste årsakene til at eldre forlater arbeidslivet tidlig, og at helseproblemer er viktigere for beslutningen desto tidligere man pensjoneres (jf. 4.4). Helseproblemers og arbeidsbelastningers betydning for tidligpensjoneringen er i tillegg skjevt fordelt mellom ulike arbeidstakergrupper, og bidrar til at særlig personer med lav utdanning og/eller i manuelle yrker må forlate yrkeslivet tidlig. Siden seniorpolitikken har brydd seg mindre om helseproblematikken og forebygging av arbeidsbelastninger, har dette også ført til at dagens seniorpolitikk i liten grad har truffet de svakeste arbeidstakergruppene.

Som funn i artikkel 3 indikerer, kan vektleggingen av ressursperspektiver også å ha ført til en noe skjev prioritering hos enkelte av arbeidsgiverne. I stedet for å jobbe langsiktig og forebyggende for å bedre arbeidsmiljøet og arbeidstakernes arbeidsevne, slik for eksempel finnene har gjort siden midten av 1990-tallet (Sterdyniak, 2007; Ilmarinen, 1999), har seniorpolitikk i Norge i stor grad blitt ensbetydende med stimulerings tiltak som kan få antatt friske eldre til å velge arbeid framfor fritid, som bonuser, flere ferie- eller fridager eller andre former for subsidierte arbeidstidsreduksjoner. Tiltakene har derfor ikke blitt det supplementet til pensjonsreformen som man kanskje kunne ha forventet, da tiltakene i stor grad er økonomiske insentiver, som begunstiger de «friske og raske». I tillegg har de fleste seniortiltakene først blitt gjort tilgjengelige fra fylte 62 år (Midtsundstad, 2007, 2014; Midtsundstad & Bogen, 2011b), det vil si etter at en stor andel av dem med lav utdanning og/eller i manuelle yrker har forlatt arbeidslivet. Seniorpolitikk på virksomhetsnivå i Norge synes dermed mer å ha fått karakter av å være generelle «seniorgodter» enn målrettede tiltak for å forebygge og forhindre tidligpensjonering. Man kan da heller ikke dokumentere at den samlede pakken av seniortiltak som norske virksomheter tilbød i 2005, (og fremdeles tilbyr), har hatt noen innvirkning på pensjoneringsadferden til 62-åringene.

På bakgrunn av funnene i artikkel 3, er det kanskje også grunn til å advare mot strategien som benyttes i Norge, så vel som i Europa ellers, med å utbre seniorpolitikk gjennom spredning av antatt gode eksempler. Man bør i alle fall ikke selge virksomheters seniortiltak som «best practise» før man kan dokumentere at de aktuelle tiltakene fungerer, det vil si inntil de har vært utprøvd en stund, og blitt tilstrekkelig evaluert. Som resultatene viser, er det heller ikke nødvendigvis slik at de virkemidlene og tiltakene som tas i bruk i én bransje, eller overfor én type arbeidstakere, er like

anvendbare i alle bransjer og overfor alle typer arbeidstakere. Det synes med andre ord å ha vært en tendens til å «selge skinnen før bjørnen er skutt», i den forstand at nye seniortiltak og -ordninger ofte spres som vellykkede lenge før man vet hvilken effekt de faktisk har hatt på eldres pensjoneringsadferd, eventuelt produktivitet.

Som funnene og drøftingene i avhandlingen indikerer, vil implementeringen og utøvelsen av seniorpolitikken på virksomhetsnivå også som oftest medføre en eller annen kostnad for noen, enten i form av økte utgifter, merarbeid og/eller økt arbeidsbelastning. Som erfaringene fra casene viser, kan slike kostnader, om de ikke tas hensyn til av virksomhetens ledelse, men skyves nedover til mellomlederne, den enkelte senior eller hans eller hennes kollegaer, i en del tilfeller føre til at effekten av seniorpolitiksatsingen blir framskyndet heller enn utsatt avgang.

Det vil også være viktig å undersøke hva det er ved virksomhetene, deres politikk og implementering av tiltak som bidrar til at en satsing på seniortiltak tilsynelatende ikke alltid påvirker tidligpensjoneringsadferden. Dette kan for eksempel gjøres ved å kontrollere for en del av de forholdene som ifølge de kvalitative analysene kunne være kontraproduktive, som for eksempel typen tildelingskriterier, ressurser avsatt til implementering av tiltak, m.v.

Som nevnt, gir ikke analysene av seniortiltakenes effekter grunnlag for å trekke bastante konklusjoner. Metodisk er det svært vanskelig å måle effekten av denne typen tiltak. Selv om vi kontrollerer for en rekke individ- og virksomhetskjennetegn, er det ikke tilfeldig hvilke virksomheter som har seniortiltak eller tilbyr seniortiltak. Det er derfor behov for flere nasjonale og komparative analyser, basert på nyere og bedre data, og andre metoder, før man kan si noe sikrere om slike intervensjoners betydning, og for å kunne ha noen klar formening om hvilke tiltak som virker og hvilke som ikke gjør det. Særlig er det behov for å undersøke om enkelte av de seniortiltakene som er i bruk, kan ha effekt på enkelte gruppers pensjoneringsadferd, eller ha effekt i visse situasjoner og i noen bransjer, selv om vår analyse ikke kunne dokumentere at den samlede pakken av seniortiltak som var i bruk i 2005-2007, hadde noen innvirkning på tidligpensjoneringssansynligheten hos 62-åringene. Videre bør man, i tillegg til å se på tiltakenes virkning på avgangssansynligheten ved fylte 62 år, også undersøke om tiltakene kan bidra til at flere står i arbeid til en høyere alder enn tidligere, og/eller om enkelte av tiltakene kan tenkes å bidra til at det samlede arbeidstilbudet etter fylte 62 år øker, eventuelt bidrar til økt produktivitet i eldre år. Mye av dette er vi alt i gang med, i et pågående forskningsrådsprosjekt, «Senior Policy for Whom?», hvor de foreløpige resultatene indikerer at ekstra fridager og ferie kan ha en effekt på uttak av AFP for 62- og 63-åringene (Hermansen, 2014), om enn i begrenset grad, mens redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon ikke har det (Hermansen, 2015).

Seniorpolitikk er fremdeles et relativt ferskt forskningsfelt nasjonalt og internasjonalt (Hasselhorn & Apt, 2015). Det er derfor et begrenset utvalg tiltak og ordninger som til nå har vært utprøvd og evaluert. Det kan derfor finnes andre tiltak og ordninger enn dem som tilbys i dag (og som man har hatt mulighet til å evaluere), som kan vise seg å være effektive for å redusere tidligpensjoneringen. Det kan derfor også være behov for å prøve ut og evaluere flere nye og alternative ordninger i et utvalg virksomheter.

## Referanser

- Ackerman, R. W. & Bauer, R. A. (1976). *Corporate social responsiveness: The modern dilemma [sic]*. Reston publishing company.
- Aittomaki, A., Lahelma, E., Rahkonen, O., Leino-Arjas, P. & Martikainen, P. (2007). The contribution of musculoskeletal disorder and physical workload to socioeconomic inequalities in health. *European Journal of Public Health*, 17, 145–150.
- Allen, S. G. (2004). *The Value of Phased Retirement*. NBER Working Paper No. W10531. Cambridge MA: National Bureau of Economic Research.
- Allen, S. G., Clark, R. L. & Ghent, L. S. (2004). Phasing into Retirement. *Industrial and Labor Relations Review*, 58(1), 112–127.
- Andersen, J. G. & Jensen, P. H. (2011). *Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet – årsager og effekter*. Frederiksberg: Bogforlaget Frydelund.
- Angrist, A. D. & Pischke, J.-S. (2009). *Mostly harmless econometrics. An empirists Companion*. Princeton: Princeton University Press.
- Arbeids- og administrasjonsdepartementet. (2002). *Samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv – hvordan virksomheter og myndigheter skal gå fram i arbeidet for et mer inkluderende arbeidsliv*. Oslo.
- Argandoña, A. (1998). The stakeholder theory and the common good. *Journal of Business Ethics*, 17(9–10), 1093–1102.
- Armstrong, T.J., Buckle, P., Fine, L.J., Hagberg, M., Jonsson, B., Kilbom, A., Kuorinka, I.A., Silverstein, B.A., Sjøgaard, G., Viikari-Juntura, E.R. (1993). A conceptual model for work-related neck and upper-limb musculoskeletal disorders. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 19(2), 73-84.
- Armstrong-Stassen, M. & Schlosser, F. (2010). When hospitals provide HR practices tailored to older nurses, will older nurses stay? It may depend on their supervisor. *Human Resource Management Journal*, 20(4), 375–390.
- Arthur, S. (2003). *Money, Choice and Control*. Bristol/York: The Policy Press for Joseph Rowntree Foundation.
- Aspøy, T. M. & Tønder, A. H. (2012). *Utredning om forskning på voksnes læring. En litteraturgjennomgang*. Fafo-notat 2012:17. Oslo: Fafo.
- Aune, J. A. (2007). How to Read Milton Friedman. I S. May, G. Cheney & j. Roper (red.), *The debate over corporate social responsibility* (s. 207–218). New York: Oxford University press.
- Bakan, J. (2004). *The Corporation: The Pathological Pursuit of Profit and Power*. London: Constable.
- Bamberger, P. A. & Bacharach, S. B. (2014). Predicting Retirement Upon Eligibility: An Embeddedness Perspective. *Human Resource Management*, 53(1), 1–22.
- Barley, S. R. (2007). Corporations, democracy, and the public good. *Journal of Management Inquiry*, 16(3), 201–215.
- Barnes, H. & Taylor, R. (2006). *Work, Saving and Retirement among Ethnic Minorities: A Qualitative Report*. Department of Work and Pension Research Report 396. Leeds: Department of Work and Pension.
- Barnes, H., Parry, J. & Taylor, R. (2002). *Forging a New Future: The Experiences and Expectations of People Leaving Paid work over 50*. Bristol: The Policy Press.
- Becken, L. E. (2011). Redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon blant seniorer med rett til AFP i fire statlige etater. *Søkelys på arbeidslivet*, 28(4), 374–393.
- Becken, L. E. (2012). Seniortiltak og pensjoneringsadferd for seniorer med rett til AFP i statlig sektor. *Søkelys på arbeidslivet*, 29(4), 349–367.
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70, 9–49.
- Beder, S. (1998). *The new engineer: Management and professional responsibility in a changing world*. Macmillan Education AU.

- Bemelmans-Videc, M.-L. & Vedung, E. (1998). Conclusions: Policy instruments types, packages, choices, and evaluation. I M.-L. Bemelmans-Videc, R. C. Rist & E. Vedung (red.), *Carrots, sticks and sermons: Policy instruments and their evaluation* (s. 249–274.) New Brunswick, New Jersey: Transaction Publishers
- Bendell, J. & Bendell, M. (2007). Facing corporate power. I S. May, G. Cheney & J. Roper (red.), *The debate over corporate social responsibility* (s. 59–73). Oxford University press.
- Blekesaune, M. & Øverbye, E. (2001). *Levekår og livskvalitet hos uførepensjonister og mottakere av avtalefestet pensjon. Om overgangen til fortidspensjon*. NOVA-rapport 10/01. Oslo: NOVA.
- Blichfeldt, J. F. (2002). *En framtid som lærer? En studie av utviklingsarbeidet ved åtte skoler med sikte på kvalitativ forbedring og forlenging av yrkeskarrieren*. Rapport 3/2002. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Bogen, H. & Hilsen, A. I. (2014). *Seniorpolitikke under skiftende forhold. Gjenbesøk i seks kommuner*. Fafo-rapport 2013:07. Oslo: Fafo.
- Bogen, H. & Midtsundstad, T. (2007). *Noen år til. Erfaringer med seniorpolitikke i seks kommuner*. Fafo-rapport 2007: 28. Oslo: Fafo.
- Boll, J. (2002). Virksomhedernes sociale ansvar og velfærdsstaten. I J. Kvist (red.), *Beskæftigelsespolitik i et nyt Europa*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Boockmann, B., Fries, J. & Göbel, C. (2012). *Specific measures for older employees and late career employment*. ZEW discussion paper 12-059. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH/Center for Economic Research.
- Borg, V. & Kristensen, T. S. (2000). Social class and self-rated health: can the gradient be explained by differences in life style or work environment? *Social Science & Medicine*, 51, 1019–1030.
- Bowie, N. E. (2002). *The Blackwell guide to business ethics*.
- Bratsberg, B., Roed, K. & Rauum, O. (2008). Må arbeid lønne seg i et inkluderende arbeidsliv? *Tidsskrift for velferdsforskning*, 11(1), 49–61.
- Bredgaard, T. (2004). *Virksomhedernes sociale ansvar – fra offentlig politikk til virksomhetspolitikk*. PhD-thesis. Ålborg: Institutt for Økonomi, Politikk og Forvaltning & Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA), Aalborg Universitet.
- Brinch, C. N., Hernæs, E. & Jia, Z. (2012). *Labor supply on the eve of retirement. Disparate effects of immediate and postponed rewards to working*. Discussion papers no. 698. Oslo: Statistics Norway. Research department.
- Brook, L. & Taylor, P. (2005). Older workers and employment: managing age relations. *Ageing & Society*, 25(3), 415–429.
- Bråthen, M. & Bakken, F. (2012). Seniorer i arbeidslivet – Hva påvirker beslutningen om å fortsette i jobb? *Arbeid og velferd*, 3.
- Bråthen, M. & Bakken, F. (2013). *Arbeid eller pensjon? En studie av hvilke faktorer som påvirker seniorennes beslutning om å fortsette i jobb?* NAV-rapport 2013:1. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet (NAV).
- Bråten, M. & Nicolaisen, H. (2013). *Tilrettelegging i buss, renhold og vakthold. Hvorfor så vanskelig?* Fafo-rapport 2013:32. Oslo: Fafo.
- Bütler, M., Huguenin, O. & Teppa, F. (2004). *What triggers Early Retirement? Results from Swiss Pension Funds*. Discussion paper No. 4394. London: Center for Economic Policy Research.
- Börsch-Supan, A. (2000). Incentive effects of social security on labor force participation: evidence in Germany and across Europe. *Journal of public economics*, 78(1), 25–49.
- Carroll, A. B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of management review*, 4(4), 497–505.
- Carroll, A. B. (1999). Corporate social responsibility evolution of a definitional construct. *Business & society*, 38(3), 268–295.



- Carson, T. L. (2003). Self-interest and business ethics: Some lessons of the recent corporate scandals. *Journal of Business Ethics*, 43(4), 389–394.
- Casey, B. (2009). The employment of older people: can we learn from Japan? I W. Loretto, S. Vickerstaff & P. White (red.), *The future for older workers. New perspectives*. Bristol: The Policy press, University of Bristol.
- Chaill, K. E., Giandrea, M. D. & Quinn, J. E. (2006). Employment patterns from career employment. *Gerontologist*, 46(4), 514–523.
- Charles, K. K. & DeCicca, P. (2007). Hours flexibility and retirement. *Economic Inquiry*, 45(2), 251–267.
- Chieu, W., Chan, A., Snape, E. & Redman, T. (2001). Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: an East-West comparison. *Human Relations*, 54(5), 629–661.
- Christensen, A. M., Fredriksen, D., Lien, O. C. & Stølen, N. M. (2012). Pension reform in Norway: combining an NDC approach and distributional goals. I R. Holzmann, E. Palmer & D. Robalino (red.), *Nonfinancial Defined Contribution Pension Schemes in a Changing Pension World: Vol. 1. Progress, Lessons, and Implementation* (s. 129–158). Washington DC: The World Bank.
- Christiansen, P. M. & Nørgaard, A. S. (2003). *Faste forhold – flygtige forbindelser. Stat og interesseorganisationer i Danmark i det 20. århundrede*: Magtudredningen/Aarhus Universitetsforlag.
- Chung, H. (2007). *Do countries matter? Explaining the variation in the use of numerical flexibility arrangements across European companies using a Multi-level Model*. Discussion papers, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung. WZB.
- Chung, H., Kerkhofs M. & Ester, P. (2007). *Working time flexibility in European companies*. Luxembourg: Office for Official Publications of European Communities.
- Conen, W. S., Henkens, K. & Schippers, J. (2010). *Are Employers Changing Their Behavior Toward Older Workers? An analysis of employers' surveys 2000-2009*: Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement.
- Conen, W. S., Henkens, K. & Schippers, J. (2011). Are Employers Changing Their Behavior Toward Older Workers? An Analysis of Employers' Surveys 2000–2009. *Journal of aging & social policy*, 23(2), 141–158.
- Conen, W. S., Henkens, K. & Schippers, J. (2012). Employers' attitudes and actions towards the extension of working lives in Europe. *International Journal of Manpower*, 33(6), 648–665.
- Conen, W. S., van Dalen, H. P. & Henkens, K. (2009). Ageing and employers' perceptions of labour costs and productivity: A survey among European employers. *International Journal of Manpower*, 33(6), 629–647.
- Conrad, C. & Abbott, J. (2007). Corporate social responsibility and public policy making. I S. May, G. Cheney & j. Roper (red.), *The debate over corporate social responsibility* (s. 417–437). Oxford University press.
- Crook, C. (2005). The good company. *The Economist*, 22, 3–18.
- Dahl, E. & Midtsundstad, T. (1994). Hvorfor går eldre arbeidstakere av før ordinær pensjonsalder; vil de gå eller må de? I NOU 1994: 2, *Fra arbeid til pensjon* (Vedlegg V).
- Dahl, E. H. & Lien, O. C. (2011). Pensjonsreformen: Effekter på sysselsettingen. *Arbeid og velferd*, 4, 35–42.
- Dahl, R. A. (1959). Business and Politics: A Critical Appraisal of Political Science. *American Political Science Review*, 53(01), 1–34.
- Dahl, S.-Å. (1999). Uføre- og fortidspensjonering. I H. T. Hansen (red.), *Kunnskapsstatus for den nordiske trygdeforskningen på 1990-tallet*. Bergen: SNF.
- Dalen, E. (2012). *Norsk Seniorpolitisk Barometer 2012. Yrkesaktiv befolkning*. Oslo: Ipsos MMI AS.

- Dalen, E. (2013). *Norske Seniorpolitiske Barometer 2013. Kommentarrapport. Ledere i arbeidslivet*. Oslo: Ipsos MMI AS.
- Danson, M. (2009). Older workers in the labour market: The demographic context. I W. Loretto, S. Vickerstaff & P. White (red.), *The future for older workers. New perspectives*. Bristol: The Policy press, University of Bristol.
- Davis, K. (1973). The case for and against business assumption of social responsibilities. *Academy of Management journal*, 16(2), 312–322.
- de Boer, G., van Beek, J. C., Durinck, J., Verbeek, J. H. & van Dijk, F. J. (2004). An occupational health intervention programme for workers at risk for early retirement: a randomised controlled trial. *Occupational and Environmental Medicine*, 61(11), 924–929.
- de Luna, X., Stenberg, A. & Westerlund, O. (2008). *Can adult education delay retirement from the labour market?* Working paper 6/2008. Stockholm: Institutet för social forskning (SOFI).
- de Vroom, B. de & Guillemard, A. M. (2002). From externalisation to integration of older workers: Institutional changes at the end of the worklife. I J. G. Andersen & P. H. Jensen (red.), *Changing labour markets, welfare policies and citizenship*. Bristol: The Policy press.
- Dean, M. (2003). *Growing Older in the 21<sup>st</sup> century. Report on the ESRC Growing Older Programme*. Swindon: Economic and Social research Council.
- Delsen, L. (1996). Gradual retirement: Lessons from the Nordic countries and the Netherlands. *European Journal of Industrial Relations*, 2(1), 55–67.
- Delsen, L. & Reday-Mulvey, G. (red.) (1996). *Gradual Retirement in the OECD Countries*. Aldershot: Dartmouth.
- Dølvik, J. E. (2013). *Grunnpilarene i de nordiske modellene. Et tilbakeblikk på arbeidslivs- og velferdsregimenes utvikling*. NordMod 2030. Delrapport 1. Fafo-rapport 2013:13. Oslo: Fafo.
- Dropping, J. A. (2003). Et mer inkluderende arbeidsliv: Kontinuitet og nyorientering i arbeidslinja. *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 20(1), 119–124.
- Dropping, J. A. & Midtsundstad, T. (2003). *Forskning og utredning med relevans for Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv*. Fafo-rapport 417. Oslo: Fafo.
- Duncan, C. & Loretto, W. (2004). Never the right age? Gender and age-based discrimination in employment. *Gender, Work and Organisation*, 11(1), 95–115.
- Dwelly, T., Bennion, Y. & Goldsmith, K. (2003). *Time To Go Home: embracing the homeworking revolution*. London: Work Foundation.
- Econ (2010), *Tidligpensjonering i pleie- og omsorgssektoren*. Rapport 2010–006.
- Egeberg, M. (1989). *Institusjonspolitikk og forvaltningsutvikling. Bidrag til en anvendt statsvitenskap*. Oslo: TANO.
- Ekspertgruppe (2010). *Tiltak for reduksjon i sykefravær: Aktiviserings- og nærvarsreform*. Ekspertgrupperapport til Arbeidsdepartementet 01.02.10 ifølge mandat av 27.11.09 (Mykletunutvalget). Oslo: Arbeidsdepartementet.
- Ellingsen, G. & Røed, K. (2006). *Analyse av aldersdifferensiert arbeidsgiveravgift*. Frisch rapport 2006/5. Oslo: Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning (Ragnar Frisch Centre for Economic Research).
- Elstad, J. I. (2003). Lifestyles, working conditions, and health inequalities among men aged 55. *Tidsskrift for Den norske lægeforening*, 123(16), 2289–2291.
- Elstad, J. I. (2010). Klasseforskjeller i helse: Et spørsmål om arbeid? I K. Dahlgren & J. Ljunggren (red.), *Klassebilder. Ulikhet og sosial mobilitet i Norge*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Emmerson, C. & Tetlow, G. (2006). Labour market transitions. I J. Banks, E. Breeze, C. Lessof & J. Nazroo (red.), *Retirement, Health and Relationships of the Older Population in England: The 2004 English Longitudinal Study of Ageing*. London: Institute for Fiscal Studies.
- Ennals, R. & Salomon, R. H. (2011). *Older workers in a sustainable society*: Labour, Education & Society, vol. 21. Peter Lang Verlag.

- Eschtruth, A. D., Sass, S. A. & Aubrey, J.-P. (2007). *Employers lukewarm about retaining older workers*. Boston, MA: Center for Retirement Research at Boston College.
- Esser, I. (2005). *Why Work? Comparative studies on Welfare Regimes and Individuals' Work orientations*. Stockholm : Swedish Institute for Social Research.
- Evandrou, M., Glaser, K. & Henz, U. (2002). Multiple Role Occupancy in Midlife: Balancing Work and Family Life in Britain. *The Gerontologist*, 42(6), 781–789.
- Even, W. E. & Macpherson, D. A. (2004). *Do Pensions Impede Phased Retirement?* Discussion Paper No. 1353. Bonn, Germany: Institute for the Study of Labor (IZA).
- Eurostat (2012). *Active ageing and solidarity between generations. A statistical portrait on the European Union 2012*. Luxembourg: Publications Office. Eurostat statistical books.
- Fallick, B. C. (1999). Part-time work and industry growth. *Monthly Lab. Rev.*, 122(22).
- Fevang, E., Kverndokk, S. & Røed, K. (2008). *Informal care and Labour Supply*. Working paper 2008:8. Oslo: Frischsenteret, University of Oslo.
- Finseraas, H. & Kotsadam, A. (2013). Hvordan identifisere årsakssammenhenger i ikke-eksperimentelle data? En ikke-teknisk introduksjon. *Tidsskrift for Samfunnsforskning*, 54(3), 390–406.
- Flynn, M. (2010). The United Kingdom government's 'business case' approach to the regulation of retirement. *Ageing and Society*, 30(3), 421–443.
- Ford, G. (2005). *Am I still needed?* Derby: Centre for Guidance Studies, University of Derby.
- Fossland, T. (2006). *Nye generasjoner i forandringens tid. En sosiologisk studie av ulike grupper eldres fortellinger om sine liv*. Tromsø: Institutt for sosiologi, Universitetet i Tromsø.
- Frederick, W. C. (1994). From CSR1 to CSR2 The Maturing of Business-and-Society Thought. *Business & society*, 33(2), 150–164.
- Freeman, R. E. (1984). *Stakeholder management: framework and philosophy*. Pitman, Mansfield, MA.
- Freeman, R. E. (2010). *Strategic management: A stakeholder approach*. Cambridge University Press.
- Friedman, M. (1962). *Capitalism and freedom* (3 ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Friedman, M. (1970, 13. september). The Social Responsibility of Business is to Increase its profits. *The New York Times Magazine*.
- Friis, K. (2010). Er tidlig tilbaketrekning helbredsbeinet? Tilbaketrekning og risiko for tidlig død. I J. G. Andersen & P. H. Jensen (red.) 2010, *Tilbaketrekning fra arbeidsmarkedet – årsaker og effekter*. København: Frydelund Academic.
- Fugelli, P. (2008). *Nokpunktet. Essays om helse og verdighet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Furunes, T. (2008). *Managing Older Workers. Perception, attitudes, discriminatory Intentions, and decision latitudes*. PhD-thesis. Stavanger: Faculty of Social Science. Norwegian School of Hotel Management.
- Furunes, T. & Mykletun, R. (2011). Managers' Decision Latitude for Age Management: Do managers and employees have the same (implicit) understanding? I R. Ennals & R. Salomon (red.), *Older Workers in a sustainable society*. Labour, Education & Society, vol. 21. Peter Lang Verlag.
- Furunes, T., Mykletun, R. J. & Solem, P. E. (2011). Age management in the public sector in Norway: exploring managers' decision latitude. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(6), 1232–1247.
- Gautun, H. (2007). Hvordan gjøre det lettere for senioren å kombinere jobb med omsorg for gamle foreldre? *Søkelys på arbeidslivet*, 24(1).
- Gautun, H. (2008). Hvordan kombinerer eldre arbeidstakere jobb med omsorgsforpliktelser for gamle foreldre? *Søkelys på arbeidslivet*, 25(2).
- Gautun, H. & Hagen, K. (2010). How do middle-aged employees combine work with caring for elderly parents? *Community Work & Family*, 13(4), 393–409.

- Goine, H., Knutsson, A., Marklund, S. & Karlsson, B. (2004). Sickness absence and early retirement at two workplaces – effects of organisational interventions in Sweden. *Social Science & Medicine*, 58(1), 99–108.
- Gond, J.-P., El-Akreimi, A., Igalens, J. & Swaen, V. (2010). *Corporate social responsibility influence on employees*. Research Paper Series (54-2010).
- Gould, R. (1996). Pathways of Early Exit from Work in Finland in a Period of High Unemployment. Paper presentert på konferansen «Work after 45», Stockholm.
- Graf, N., Hofer, H. & Winter-Ebmer, R. (2011). Labor supply effects of a subsidized old-age part-time scheme in Austria. *Journal for Labour Market Research*, 44(3), 217–229.
- Grambo, A.-C. (2005). Seniorpolitikk og IA-avtalens delmål om å øke pensjoneringsalderen RTV-rapport (Vol. 2005). Oslo: Rikstrygdeverket (RTV).
- Grambo, A.-C. & Myklebø, S. (2008). *Hvordan vil pensjonsreformen påvirke pensjoneringsatferden?* NAV-rapport 1/2008. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet.
- Gravem, D. & Villund, O. (2007). *Undersøkelse om seniorpolitikk i norske virksomheter, fase 1. Dokumentasjonsrapport*. SSB-notater 2008/6. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Gruber, J. & Wise, A. (1999). *Social security programs and retirement around the world*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Guest, G. (2013). Describing Mixed Methods Research An Alternative to Typologies. *Journal of Mixed Methods Research*, 7(2), 141–151.
- Gustman, A. L. & Steinmeier, T. L. (1983). Minimum-Hours Constraints and Retirement Behavior. *Contemporary Economic Policy*, 1(3), 77–91.
- Haga, O. (2010). Forventa pensjoneringsalder 1986–2009. *Arbeid og velferd*, 2, 30-35.
- Haga, O. (2013). Forventa pensjoneringsalder og yrkesaktivitet. *Arbeid og velferd*, 2, 102–116.
- Hagen, A. & Nadim, M. (2009). *Hvordan kan kompetanse bidra til å holde folk i arbeid? Delrapport 3 Liv og arbeid – muligbetenes arbeidsliv for alle? Et prosjekt om forutsetningene for et bedre og lengre yrkesliv*. Fafo-rapport 2009:10. Oslo: Fafo.
- Hagen, A. & Skule, S. (2001). *Yrke, opplæringsbehov og interesse for etter- og videreutdanning*. Fafo-rapport 372. Oslo: Fafo.
- Hagen, K. B., Tambs, K. & Bjerkedal, T. (2006). What mediates the inverse association between education and occupational disability from back pain? – A prospective cohort study from the Nord-Trøndelag health study in Norway. *Social Science & Medicine*, 63, 1267–1275.
- Hallberg, D. (2007). *Åldres arbeidsutbud och möjligheter till sysselsättning, en kunskapsöversikt*. DS 2007:2. Stockholm: Finansdepartementet, Sverige.
- Halvorsen, A., Lysgård, H. K. & Olsen, T. S. (2002). *Når løsninger på arbeidsplassen blir nasjonale problemer. Om tidlig angang fra arbeidslivet*. Rapport 4/2000. Kristiansand: Agderforskning.
- Halvorsen, K. (1994). Velger folk trygd for vinnings skyld? I D. Bruusgaard, A. Hatland & A. Syse, *Et nødvendig gode: Folketrygdens plass i Velferds-Norge* (s. 225–242). Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Hasnas, J. (1998). The normative theories of business ethics: a guide for the perplexed. *Business Ethics Quarterly*, vol. 8 (1), 19–42.
- Hasselhorn H.-M. & Apt, W. (2015). *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges*. Research Report. Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS) and Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA). Berlin: BMAS/ BAuA.
- Haugen, L. & Årethun, T. (2008). *Kven går av med AFP?* NAV-rapport 3 2008. Oslo: Arbeids og Velferdsdirektoratet, seksjon for statistikk og utredning.
- Hedström, P. & Ylikoski, P. (2010). Causal Mechanisms in the Social Sciences. *Annual Review of Sociology*, 36, 49–67.
- Henkens, K. (1998). *Older workers in transition: Studies of the early retirement decision in the Netherlands*. NIDI report no. 53. The Hague: Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute.

- Henkens, K. (2000). Supervisors' attitudes about early retirement of subordinates. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 833–852.
- Henkens, K. (2005). Stereotyping older workers and retirement: the manager's point of view. *Canadian Journal on Aging*, 24, 353–366.
- Henkens, K. & Schippers, J. (2012). Active ageing in Europe: the role of organisations. *International Journal of Manpower*, 33(6), 604–611.
- Henkens, K. & van Dalen, H. (2011). *The Employer's Perspective on Retirement*. Discussion paper 05/2011-053. Network for Studies of Pension, Age and Retirement (Netspar), Tilburg University.
- Henkens, K., Remery, C. & Schippers, J. (2005). Recruiting personnel in a tight labour market: an analysis of employers' behaviour. *International Journal of Manpower*, 26(5), 421–433.
- Henkens, K., Remery, C. & Schippers, J. (2008). Shortages in an ageing labour market: an analysis of employers' behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(7), 1314–1329.
- 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.
- Hermansen, Å. & Midtsundstad, T. (2012). Kunnskap om arbeidsmarkedsbaserte pensjoner i privat sektor. *Søkelys på arbeidslivet*, 32(1), 107–123.
- Hernes, G. (1978). *Forhandlingsøkonomi og blandingsadministrasjon*: oslo: Universitetsforlaget.
- Hernæs, E. (2014). Arbeidsincentiver og yrkesaktivitet etter pensjonsreformen. Presentasjon for Pensjonsforum, 22. november. Oslo: Ragnar Frisch Centre for Economic Research.
- Hernæs, E., Roed, K. & Strøm, S. (2002). *Yrkesdeltakelse, pensjoneringsadferd og økonomiske insentiver* Rapport 4/2002. Oslo: Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning (Ragnar Frisch Centre for Economic Research).
- Hernæs, E., Sollie, M. & Strøm, S. (2000). Early retirement and economic incentives. *The Scandinavian Journal of Economics*, 102(3), 481–502.
- Hertzberg, D. & Skinnarland, S. (2007). *Too old to rock'n roll? Seniorpolitisk praksis i norske industribedrifter*. Fafo-rapport 2007:06. Oslo: Fafo.
- Higgs, P., Mein, G., Ferrie, J., Hyde, M. & Nazroo, J. (2003). Pathways to early retirement: structure and agency in decision-making among British civil servants. *Ageing & Society*, 23(3), 761–778.
- Hilsen, A. I. (2009). *“Go for a senior”: From work ability to senior resources, changing perceptions of seniors in working life*. PhD-theses, NTNU. Trondheim: Tapir Uttrykk.
- Hilsen, A. I. & Midtsundstad, T. (2014). Seniorpolitikk – behov for nytt kart og kompass? *Søkelys på arbeidslivet*, 31(1–2), 157–182.
- Hilsen, A. I. & Midtsundstad, T. (2015). Domain: Human resource management and interventions. Full versjon av det respektive kapitlet I H. M. Hasselhorn & W. Apt (red.), *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges*. Research Report. Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS) and Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA). BMAS/ BAuA, Berlin.
- Hilsen, A. I. & Salomon, R. (2010). *Seniorpolitikk – virker virkemidlene?* AFI-rapport 4/2010. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Hilsen, A. & Steinum, T. (2006). *Fortell meg at jeg er ønsket. Sluttrapport fra Livsfaseprosjektet i trygdestaten, et prosjekt under Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet (AFI).
- Hilt, B., Kvenild, K. & Stenersen, H. (2003). Arbeidsrelaterede sykdommer i allmennpraksis. *Tidsskrift for den norske lægeforening*, 123(15), 2065–2067.

- Hippe, J. M. & Pedersen, A. W. (1992). *Når jobben betaler. En analyse av velferdsordninger i arbeidsmarkedet*. Fafo-rapport 136. Oslo: Fafo.
- Hippe, J. M., Midtsundstad, T. & Veland, G. (2007). Dit ingen trodde man skulle., I J. E. Dølvik et al. (red.), *Hamskjifte. Den norske modellen i endring*. Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Hippe, J. M., Midtsundstad, T. I., Seip, Å. A., Bogen, H. E. & Hernes, G. (2012). *When I'm Sixty-Four – seniorpolitiske framtidbilder*. Fafo-rapport 2012: 02. Oslo: Fafo.
- Hirsch, D. (2009). Sustaining working lives: the challenge of retention. I W. Loretto, S. Vickerstaff & P. White (red.), *The future for older workers. New perspectives*. Bristol: The Policy press, University of Bristol.
- Hofäcker, D. (2009). *Older Workers in a Globalizing World. An international Comparison of Retirement and Late-Career Patterns in Western industrialized Countries*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Hofäcker, D. (2010). *Older workers in a globalizing world: an international comparison of retirement and late-career patterns in Western industrialized countries*. Cheltenham, England: Edward Elgar Publishing.
- Holt, H. (1997). *En kortlægning af virksomhedenes sociale ansvar*. SFI-rapport 98:1. København: Socialforskningsinstituttet.
- Holt, H. (1999). *En moderne virksomhed og det sociale ansvar – en case-analyse*. Arbejdsrapport, december 1999. København: Socialforskningsinstituttet.
- Holt, H., Jakobsen, V. & Jensen, S. (2013). *Virksomheders Sociale engasjement. Årbog 2013*. Rapport 13/40. Oslo: SFI – Det national forskningscenter for velfærd.
- Horgen, E. H. (2014). *Personer på velferdsytelser utenfor arbeidslivet*. Rapport 2014/34. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Huber, M., Lechner, M. & Wunsch, C. (2013). *The effect of firms' partial retirement policies on the labour market outcomes of their employees*. IZA Discussion Paper.
- Hult, C. & Edlund, J. (2008). Age and labour market commitments in Germany, Denmark, Norway and Sweden. *Work, Employment and Society*, 22, 109.
- Hurd, M. D. (1993). *The effect of labor market rigidities on the labor force behavior of older workers*. National Bureau of Economic Research.
- Hurd, M. D. & McGarry, K. (1993). *The relation between job characteristic and retirement*. National Bureau of Economic Research, Working Paper, no. 4558.
- Husted, B. W. & Allen, D. B. (2000). Is it ethical to use ethics as strategy? *Journal of Business Ethics*, 27(1-2), 21-31.
- Husted, B. W. & de Jesus Salazar, J. (2006). Taking Friedman Seriously: Maximizing Profits and Social Performance. *Journal of Management Studies*, 43(1), 75–91.
- Hutchens, R. (2010). Worker characteristics, job characteristics, and opportunities for phased retirement. *Labour Economics*, 17(6), 1010–1021.
- Hutchens, R. & Grace-Martin, K. (2006). Employer willingness to permit phased retirement: why are some more willing than others? *Industrial and Labor Relations Review*, 525–546.
- Huuhtanen, P., Nygård, C.-H., Tuomi, K. & Martikainen, R. (1997). Changes in stress symptoms and their relationship to changes at work in 1981-1992 among elderly workers in municipal occupations. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, suppl 23, 1, 36-48.
- Huuhtanen, P. & Piispa, M. (1999). Attitudes towards early retirement and work. I J. Ilmarinen & V. Louhevaara (red.), *FinnAge – Respect for the aging. Action programme to promote health, work ability and wellbeing of aging workers 1990–96* (s. 19–30). Research Reports 26. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Ihlen, Ø. (2008). Mapping the environment for corporate social responsibility: Stakeholders, publics and the public sphere. *Corporate Communications: An International Journal*, 13(2), 135–146.
- Ihlen, Ø. (2011). *Samfunnsansvar på norsk. Tradisjon og kommunikasjon*. Bergen: Fagbokforlaget.

- Ihlen, Ø., Bartlett, J. & May, S. (2011). *The handbook of communication and corporate social responsibility* (Vol. 16). John Wiley & Sons.
- Illeris, K. (2005). Livslang læring – tilbud eller tvang? I K. Illeris & S. Berri (red.), *Tekster om voksenalering*. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag.
- Illmakunnas, P., Maliranta, M. & Vainiomäki, J. (2004). The role of employer and employee characteristic for plant productivity. *Journal of Productivity Analysis*, 21(3), 249–275.
- Ilmarinen, J. (1999). *Ageing workers in the European Union: status and promotion of work ability, employability, and employment*. Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Ministry of Labour.
- Ilmarinen, J. (2003). Promotion of Work Ability during Ageing. I M. Kumashiro (red.), *Ageing and Work*. London: Taylor & Francis.
- Ilmarinen, J. (2009). Work ability – a comprehensive concept for occupational health research and prevention. *Scandinavian journal of Work, Environment & Health*, 35(1), 1–5.
- Ilmarinen, J. & Louhevaara, V. (1999). *FinnAge – Respect for the aging. Action programme to promote health, work ability and well-being of aging workers in 1990-96*. Finnish Institute of Occupational Health.
- Jensen, P. (2005). Reversing the Trend from “Early” to “Late” Exit: Push, Pull and Jump Revisited in a Danish Context. *Geneva Papers on Risk and Insurance – Issues and Practice*, 30(4), 656–673. DOI: 10.1057/palgrave.gpp.2510046.
- Jensen, P. H. & Moberg, R. J. (2012). Age Management in Danish Companies: What, How, and How Much? *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(3), 49–66.
- Jensen, P. H. & Øverbye, E. (2013). *Down and out – or free at last? Causes and effects of early exit/retirement in the Nordic countries*. Logos Verlag Berlin.
- Johansen, L. (1977). *Samfunnsøkonomisk lønnsombet*. Rapport nr. 1 1977. Oslo: Industri-økonomisk institutt.
- Jones, B. (2005). *Age and great invention*. Working Paper Series No. 11359. Cambridge, MA.: National Bureau of Economic Research.
- Jones, C., Parker, M. & ten Bos, R. (2005). *For Business Ethics: A Critical Approach*. New York: Routledge.
- Juholin, E. (2004). For business or the good of all? A Finnish approach to corporate social responsibility. *Corporate Governance*, 4(3), 20–31.
- Jørgensen, M. S., Larsen, M. & Rosenstock, M. (2005). *Et lengre arbeidsliv. Tilbaketrekningsordninger og arbeidsplassens muligheter*. Rapport 05:03. København: Socialforskningsinstituttet.
- Kandolin, I. (1999). Using the experience of ageing persons to improve the planning of shift schedules of health care workers. I J. Ilmarinen & V. Louhevaara (red.), *FinnAge – Respect for the aging*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Kantarchi, T. (2012). *Essays on Partial Retirement*. PhD-thesis 2012: 031. Network for studies on Pension, Aging and Retirement.
- Kantarchi, T. & van Soest, A. (2008). Gradual retirement: Preferences and limitations. *The Economist*, 156, 113–144.
- Karaseks, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–307.
- Kendall, B. E., Gill, R. & Cheney, G. (2007). Consumer activism and corporate social responsibility: How strong a connection. I S. May, G. Cheney & J. Roper (red.), *The debate over corporate social responsibility* (s. 241–264). Oxford University press.
- Kohli, M., Rein, M., Guillemard, A.-M. & van Gunsteren, H. (1991). *Time for retirement: Comparative studies of early exit from the labor force*. Cambridge University Press.
- Krueger, A. B. & Meyer, B. D. (2002). Labor supply effects of social insurance. *Handbook of public economics*, 4, 2327–2392.

- Krueger, A. B. & Pischke, J.-S. (1992). The effect of social security on labour supply: A cohort analysis of the notch generation. *Journal of Labour Economics*, 10(4), 412–437.
- Kylling, A.-B. (1993). *Socialt engagement i danske virksomheder: en pilotundersøgelse*. Aarhus, Formidlingscenter Aarhus (arbejdsrapport juni 1993).
- L'Etang, J. (1994). Public relations and corporate social responsibility: Some issues arising. *Journal of Business Ethics*, 13(2), 111–123.
- L'Etang, J. (1995). Ethical corporate social responsibility: a framework for managers. *Journal of Business Ethics*, 14(2), 125–132.
- Laczko, F. et al. (1988). Early Retirement in a period of High Unemployment. *Journal of Social Policy*, 17, Part 3.
- Lahelma, E., Laaksonen, M. & Aittomaki, A. (2009). Occupational class inequalities in health across employment sectors: the contribution of working conditions. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82, 185–190.
- Larsen, M. (2004). *Retaining Older Workers in the Danish labour market*. PhD thesis. Department of Economics. Aarhus: Aarhus School of Business.
- Larsen, M. (2006). *Fastholdelse og rekruttering af ældre. Arbejdspladsers indsats*. Rapport 06:09. København: Socialforskningsinstituttet.
- Larsen, M. & Müller, M. M. (2006). *Rekruttering og fastholdelse af personer over 50 år*. København: Socialforskningsinstituttet, Arbejdsrapport, 4.
- Latulippe, D. & Turner, J. (2000). Partial retirement and pension policy in industrialized countries. *International Labour Review*, 139(2), 179–195.
- Leber, U. & Wagner, A. (2007). *Early and phased retirement in European companies: Establishment Survey on Working Time 2004–2005*. Luxembourg: Office for Official Publications of European Communities.
- Levitt, T. (1958). The Dangers Of Social-Responsibility. *Harvard business review*, 36(5), 41–50.
- Lien, O. C. (2010). Halvannet år i arbeid for hvert år som pensjonist. *Arbeid og velferd*, 2, 36–45.
- Lien, O. C. (2014). Få bytter jobb etter fylte 50 år. *Arbeid og velferd*, 1, 37–50.
- Likestillings- og diskrimineringsombudet, [http://www.ldo.no/no/Tema/Alder/Sporsmal-og-svar/\[11.072013\]](http://www.ldo.no/no/Tema/Alder/Sporsmal-og-svar/[11.072013])
- Lindblom, C. E. (1977). *Politics and markets: the world's political economic systems*. New York: Basic Books.
- Lindquist, G. S. & Wadensjö, E. (2009). *Arbetsmarknaden för de äldre*. Studier i finanspolitik 2009/7. Stockholm: Finanspolitiska rådet.
- Lissenburgh, S. & Smeaton, D. (2003). *Employment transition of Older Workers: The Role of Flexible Employment in Maintaining Labour Market Participation and Promoting Job Quality*. York: Joseph Rowntree Foundation.
- Loretto, W. & White, P. (2006). Employers' attitudes, practices and policies towards older workers. *Human resource management journal*, 16(3), 313–330.
- Loretto, W., Vickerstaff, S. & White, P. (2005). *Older Workers and Options for Flexible Work*. Manchester: Equal Opportunities Commission.
- Loretto, W., Vickerstaff, S. & White, P. (2009). Introduction. I W. Loretto, S. Vickerstaff & P. White (red.), *The future for older workers. New perspectives*. Bristol: The Policy press, University of Bristol.
- Lowi, T. J. (1964). American business, public policy, case-studies, and political theory. *World politics*, 16(04), 677–715.
- Lowi, T. J. (1972). Four systems of policy, politics, and choice. *Public administration review*, 32 (4), 298–310.
- Lundberg, O. (1991). Causal explanations for class inequality in health – an empirical analysis. *Social Science & Medicine*, 32, 285–393.
- Lunde, Å. (2000). *Voksne i arbeid: fra utvikling til utvikling*. Tiden Norsk Forlag.



- Lysgaard, S. (1961). *Arbeiderkollektivet: En studie i de underordnedes sosiologi*. Oslo/Bergen: Universitetsforlaget.
- Maltby, T. (2009). The employability of older workers: What works? I W. Loretto, S. Vickerstaff & P. White (red.), *The future for older workers. New perspectives*. Bristol: The Policy press, University of Bristol.
- Mayer, K. U. & Schoepflin, U. (1989). The state and the life course. *Annual review of sociology*, 15, 187–209.
- McNair, S. (2006). How different is the older labour market? Attitudes to work and retirement among older people in Britain. *Social policy and society*, 5 (4), 485–494.
- Mayhew, K. & Rijkers, B. (2004). *How to improve the human capital of older workers or the sad tale of the magic bullet*. Paper prepared for the joint EC-OECD Seminar on Human Capital and Labour Market Performance, Brussels, Dec 8, 2004.
- McNair, S. & Flynn, M. (2005). *The age dimension of employment practices: employer case studies*. London: Department of Trade and Industry
- McWilliams, A. & Siegel, D. (2001). Corporate social responsibility: A theory of the firm perspective. *Academy of management review*, 26(1), 117–127.
- Meld. St. 12 (2012–2013). *Perspektivmeldingen 2013*.
- Metcalfe, H. & Meadows, P. (2006). *Survey of employers' policies, practices and preferences relating to age*. London: Department of Work and Pensions.
- Midtsundstad, T. (2002). *AFP-pensjonisten: sliten – eller frisk og arbeidsfør? En analyse av tidlig pensjonering og bruk av AFP i privat sektor*. Fafo-rapport 385. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2003a). *Seniorpolitikk i staten: en foreløpig beskrivelse av tiltak, holdninger og noen erfaringer hos arbeidsgivere og arbeidstakere*. Fafo-notat 2003:14. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2003b). Yrke bestemmer avgangen. En beskrivelse av tidligpensjonering blant statsansatte. *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 19(1), 103–112.
- Midtsundstad, T. (2005a). Virksomhetenes sosiale ansvar. I H. Torp (red.), *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Midtsundstad, T. (2005b). *Ikke nødvendigvis sliten – en analyse av tidligpensjonering og seniorpolitikk i staten*. Fafo-rapport 482. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2005c). Ikke nødvendigvis sliten... En analyse av AFP-pensjonering i staten. *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 22(2), 217–232.
- Midtsundstad, T. (2006). *Hvordan bidra til lengre yrkeskarrierer? Erfaringer fra norsk og internasjonal forskning om tidligpensjonering og seniortiltak*. Fafo-rapport 534. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2007a). *Fra utstøting til inkludering? En kartlegging av norske virksomheters arbeidskraftstrategier overfor eldre arbeidstakere*. Fafo-rapport 2007:37. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2007b). Vil arbeidslivet ha senioren? En oversikt over norske virksomheters seniorenengasjement. *Søkelys på arbeidslivet*, 24(1), 95–111.
- Midtsundstad, T. (2008). Virksomheten som sosialpolitisk aktør. *Tidsskrift for velferdsforskning*, vol. 11 (1), 17–33.
- Midtsundstad, T. (2009a). Går vi av tidlig for å pleie mor? *Søkelys på arbeidslivet*, 26(2), 237–252.
- Midtsundstad, T. (2009b). *Bedre helse, mindre slit og mer familie*. Fafo-notat 2009:16. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. I. (2011). Inclusive workplaces and older employees: an analysis of companies' investment in retaining senior workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(06), 1277–1293.
- Midtsundstad, T. (2012a). *The Long Road from Attitudes to Action. Mutual learning programme. Host country discussion paper – Norway*. 22.04.2012. EUs Peer Review on Extending Working Life: The tripartite cooperation and the role of the Centre for Senior Policy programme. Norway, 24.–25. May, Oslo.

- Midtsundstad, T. (2012b). Pengene eller livet? Eldres arbeidsmotivasjon og yrkesdeltakelse. I S. Stjernø & E. Øverbye (red.), *Arbeidslinja. Arbeidsmotivasjonen og velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Midtsundstad, T. (2014). *Voksende seniorenngasjement i norske arbeidsliv. En virksomhetsundersøkelse fra 2013*. Fafo-rapport 2014:30. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2015). Tiltak for å holde på eldre arbeidstakere. I H. Dale-Olsen (red.), *Norsk arbeidsliv i turbulente tider*. Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Midtsundstad, T. & Bogen, H. (2011a). Seniorpolitikk – behov for justering? Analyse av praksis i seks foregangskommuner. *Søkelys på arbeidslivet*, 28(1–2), 89–106.
- Midtsundstad, T. & Bogen, H. (2011b). *Ulikt arbeid – ulike behov : seniorpolitiske praksis i norsk arbeidsliv*. Fafo-rapport 2011:10. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. & Bogen, H. (2011c). *Flere bender i pleie og omsorg. Hvordan kan seniorpolitikken bidra?* Fafo-rapport 2011:08. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. & Bogen, H. (2013). *Hvordan øke eldres yrkesdeltakelse? Tiltak for å redusere tidligpensjonering i Sverige, Danmark og Finland*. Fafo-rapport 2013:04. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. & Bogen, H. (2014). Active Aging Policies between Individual Needs and Collective Goods. A Study of Active Aging Policies and Practices in Norway. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 4(2), 139–158.
- Midtsundstad, T. & Hilsen, A. I. (2014). Seniorpolitikk – behov for nytt kart og kompass? *Søkelys på arbeidslivet*, 31(1–2), 157–182.
- Midtsundstad, T. & Hyggen, C. (2011). *Pensjoner på børs – valg og risiko*. Fafo-notat 2011:05. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. & Nielsen, R. A. (2013). *Arbeid, pensjon eller begge deler? En analyse av kommunalt ansattes pensjoneringsadferd*. Fafo-rapport 2013:12. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. & Nielsen, R. A. (2014). Do work-place initiated measures reduce sickness absence? Preventive measures and sickness absence among older workers in Norway. *Scandinavian Journal of Public Health*, 42(2), 207–214.
- Midtsundstad, T. & Nielsen, R. A. (2014). *Arbeid og pensjon i kommunal sektor. Analyse av survey- og registerdata fra før og etter pensjonsreformen*. Fafo-rapport 2014:45. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. & Nielsen, R. A. (2015). Do establishment measures to prevent injury and exhaustion reduce disability rates? (Paper til vurdering i tidsskrift).
- Midtsundstad, T., Djuve, A. B. & Dropping, J. A. (2003). *Inkluderende arbeidsliv på norsk. En beskrivelse av tiltak rettet mot eldre arbeidstakere og etniske minoriteter i Norge, med sideblikk til Nederland og Danmark*. Fafo-notat 2003: 13. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T., Nielsen, R. A. & Hermansen, Å. (2013). *Virksomhetenes seniortiltak. Har de effekt på seniorennes sykefravær og tidligpensjonering?* Fafo-notat 2013:01. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T., Nielsen, R. A. & Hermansen, Å. (2012). Tiltrettelegging og seniortiltak – påvirker det kommuneansattes sykefravær og tidligpensjonering. *Søkelys på arbeidslivet*, 29(1–2), 130–150.
- Mintzberg, H. (1983). The case for corporate social responsibility. *Journal of Business Strategy*, 4(2), 3–15.
- Mitchell, O. S. (1988). Worker Knowledge of Pension Provision. *Journal of Labour Economics*, 6(1), 21–39.
- Moen, P. (2012). Retirement Dilemmas and Decisions. I J. W. Hedge & W. C. Borman (red.), *The Oxford Handbook of Work and Ageing*, (s. 549–569.). Oxford: Oxford University Press,.
- Mohr, L. A., Webb, D. J. & Harris, K. E. (2001). Do consumers expect companies to be socially responsible? The impact of corporate social responsibility on buying behavior. *Journal of Consumer Affairs*, 35(1), 45–72.
- Mooney, A., Statham, J. & Simon, A. (2002). *The pivot generation. Informal care and work after 50*. Bristol, UK: The Polity Press and the Joseph Rowntree Foundation.

- Muller-Camen, M., Croucher, R., Flynn, M. & Schröder, H. (2011). National institutions and employers' age management practices in Britain and Germany: 'Path dependence' and option exploration. *Human relations*, 64(4), 507–530.
- Munell, A. H., Sass, S. & Soto, M. (2006). *Employers' Attitudes Towards Older Workers: Survey Results*. Series 3, July. Massachusetts: Boston College, Center for Retirement Research.
- Munell, A. H., Soto, M. & Golub-Sass, A. (2008). *Will people be Healthy Enough to Work Longer?* Working paper 2008:11. Boston: Center for Retirement Research at Boston College.
- Munell, A. H., Muldoon, D. & Sass, S. A. (2009). *Recession and older workers*. Issue in brief, January 2009, Number 9-2. Boston: Center for Retirement Research at Boston College.
- Mykletun, A., Mykletun, R. J. & Solem, P. E. (2000). *Holdninger til alder og arbeid i kommunesektoren. Muligheter for å motvirke tidlig yrkesavgang*. KLP-rapport 2000. Oslo: KLP forsikring.
- Mykletun, R. J., T. Furunes & P. E. Solem (2005). *Public Sector Managers' Beliefs About Means to Extend Senior Workforce Careers*. Paper presented at Promoting Active Ageing in Work Life Conference, Oslo, June 2005.
- Møberg, R. J. (2011). Betydningen av etteruddannelse for fastholdelse af ældre på arbejdsmarkedet. I J. G. Andersen & P. H. Jensen (red.), *Tilbaketrækning fra arbejdsmarkedet – årsager og effekter* (s. 129–135). København: Frydenlund.
- Naegele, G. & Walker, A. (2006). *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. A guide to good practice in age management*. Brussel: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- NAV (2011). *Økt? kunnskap om alderspensjon*. <http://www.nav.no/Pensjon/%C3%98kt+kunnskap+om+alderspensjon.286973.cms>
- Nilsson, K. (2011). Attitudes of managers and older employees to each other and the effects on the decision to extend working life. I R. Ennals & R. H. Salomon (red.), *Older Workers in a Sustainable Society*. Labour, Education & Society, vol. 21. Peter Lang Verlag.
- NOU 1980: 54. *Deltidspensjon og fortidspensjon fra folketrygden* (Danielsen-utvalget).
- NOU 1994: 2. *Fra Arbeid til pensjon*.
- NOU 1998: 19 *Fleksibel pensjonering*.
- NOU 2000: 27. *Sykefravær og uførepensjonering. Et inkluderende arbeidsliv*.
- NOU 2004: 1. *Modernisert folketrygd. Bærekraftig pensjon for framtida*.
- NOU 2010: 13. *Arbeid for helse. Sykefravær og utstøting i helse- og omsorgssektoren*.
- Nylén, L. & Torgén, M. (2002). *Under vilka förhållanden vill äldre personer yrkesarbeta?* Arbetslivsrapport nr. 2002:2. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- OECD (1998). *The retirement decision in OECD countries*. Working paper no. 1 on macroeconomic and structural policy analysis (ECO/CPE/WPI(98)2). Paris: OECD.
- OECD (2000). *Reform for an Ageing Society*. Social issues. Paris: OECD publishing.
- OECD (2006). *Live longer, work longer*. Paris: Organization for Economic Cooperation and Development
- OECD (2013). *Ageing and Employment Policies: Norway 2013 Working Better with Age*. Paris: OECD.
- Olsen, H. (1985). Er efterlønsmodtagerne udstødte? *Samfundskøkonomien*, 4.
- Orts, E. W. & Strudler, A. (2002). The ethical and environmental limits of stakeholder theory. *Business Ethics Quarterly*, 12(2), 215–233.
- Orts, E. W. & Strudler, A. (2009). Putting a stake in stakeholder theory. *Journal of Business Ethics*, 88(4), 605–615.
- Ose, S. O., Bjerkan, A. M., Pettersen, I., Hem, K.-G., Johnsen, A., Lippestad, J., Paulsen, B., Mo, T. O. & Saksvik, P. Ø (2009). *Evaluering av LA-avtalen (2001–2009)*. SINTEF rapport nr. A11947. Trondheim: SINTEF Helse.
- Ot.prp. nr. 67 (1971–72). *Om lov om endringer i lov av 17. juni 1966 nr. 12 om folketrygd og andre lover*.
- Palazzo, G. & Scherer, A. G. (2006). Corporate legitimacy as deliberation: A communicative framework. *Journal of Business Ethics*, 66(1), 71–88.

- Palmer, E. (2006). Exit from the Labour Force – An Institutional perspective. I H. Emanuel (red.), *Ageing and the Labour Market: Issues and Solutions. Or are There?* International Series on Social Security, vol. 12. Oxford: Intersentia.
- Pang, G., Warshawsky, M. & Weitzer, B. (2009). The Retirement Decision: Current Influence on Timing of retirement among Older Workers. I M. Micocci, G. Gregoriou & G. Masala (red.), *Pension Fund Risk Management: Financial and Actuarial modeling*. Chapman Hall.
- Panis, C., Hurd, M., Loughran, D. & Zissimopoulos, J., Haider, S. & StClair, P. (2002). *The effect of Changing Social Security Administration's Early Entitlement Age and the Normal Retirement Age*. Santa Monica.
- Parkatti, T., Kinnunen, U. & Rasku, A. (1999). Work, well-being and health among ageing teachers. I J. Ilmarinen & V. Louhevaara (red.), *FinnAge – Respect for the aging*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Pascual, A. S. & Magnusson, L. (2007). *Reshaping welfare states and activation regimes in Europe*. Work & Society, Vol. 54. Peter Lang.
- Parsons, D. O. (1982). The male Labour Force Participation Decision: Health, reported health, and Economic Incentives. *Economica*, 49, 81–91.
- Pedersen, A. W. (1997). *Mellom arbeid og pensjon. Rapport fra en spørreundersøkelse*. Fafo-rapport 223. Oslo: Fafo.
- Pendleton, A. (2004). The real face of corporate social responsibility. *Consumer Policy Review*, 14(3), 77–82.
- Phillips, J. et al. (2002). *Juggling work ad care. The experiences of working carers of older adults*. Bristol, UK: The Polity Press.
- Phillipson, C. (2009). Is extending working life possible? Research and policy issues. I W. Loretto, S. Vickerstaff & P. White (red.), *The future for older workers. New perspectives*. Bristol: The Policy press, University of Bristol.
- Phillipson, C. & Smith, A. (2005). *Extending working life: A review of the research literature*. Leeds: Department for Work and Pensions.
- Pohjonen, T. (2001). Perceived work ability of home care workers in relation to individual and work-related in different age groups. *Occupational Medicine*, 51(3), 219–217.
- Proba samfunnsanalyse (2011). *Utfall på arbeidsmarkedet for personer som fullfører videregående utdanning som voksne*. Proba Rapport 2011-04.
- Quinn, J. F. (1981). The extent and correlates of partial retirement. *The Gerontologist*, 21(6), 634–643.
- Quinn, J. F. & Kozy, M. (1996). The role of bridge jobs in the retirement transition: Gender, race, and ethnicity. *The Gerontologist*, 36 (3), 363–372.
- Redaymulvey, G. (2000). Gradual retirement in Europe. *Journal of Aging & Social Policy*, 11(2–3), 49–60.
- Rikstrygdeverket (2003). Inngåtte IA-avtaler per 05.07.03. Oslo: Rikstrygdeverket.
- Rosdahl, A. (2000). *The Social Responsibility of Enterprises. Some Conceptions and Perspectives*. Working Paper 02:2000. København: Socialforskningsinstituttet (SFI).
- Ruhm, C. J. (1995). Secular Changes in the Work and Retirement Patterns of Older Men. *Journal of Human Resources*, 30 (2), 362–385.
- Ryan, P., Garonna, P. & Edwards, R. (1991). *The Problem of Youth: the Regulation of Youth Employment and Training in Advanced Economics*. London: MacMillan.
- Røed, K. (2006). Veier ut av arbeidslivet – og inn igjen. *Arbeid, velferd og samfunn*. Oslo: Arbeids- og velferdsetaten (NAV).
- Røed, K. (2012). Når og for hvem virker incentiver – og når virker de ikke? Foredrag. Oslo: Stiftelsen Frischsentert for samfunnsøkonomisk forskning.

- Salomon, R. & Hilsen, A. I. (2011). A Three Phase Perspective on Senior Policies. In R. Ennals & R. Salomon (red.), *Older Workers in a Sustainable Society. Labour, Education & Society*, vol. 21. Frankfurt am Main: Peter Lang Publishing Group.
- Schirle, T. (2008). Why Have the Labour Force Participation rates of Older Men Increased since the Mid-1990's? *Journal of Labour Economics*, 26, 549–594.
- Schrijvers, C. T. M., van der Mheen, K., Stronks, K. & Mackenbach, J. P. (1998). Socioeconomic inequalities in health in the working population: the contribution of working conditions. *International Journal of Epidemiology*, 27, 1011–1018.
- Seitsamo, J. & Immarinen, J. (1997). Life-style, ageing and work ability among active Finnish workers in 1981-1992. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, suppl 23, 1, 20–26.
- Sethi, S. P. (1975). Dimensions of Corporate Social Performance: An Analytical Framework. *California Management Review*, 17(3) .
- Siegrist, J. & Theorell, T. (2006). Socio-economic position and health. The role of work and employment', I J. Siegrist & M. Marmot (red.), *Social inequalities in health. New evidence and policy implications* (s. 73–100). Oxford: Oxford University Press.
- Skirbekk, V. (2008). Age and productivity capacity: Descriptions, causes and policy options. *Ageing horizons*, 8(4), 12.
- Smeaton, D. & McKay, S. (2003). *Working After State Pension Age: Quantitative Analysis*. Bristol: The Policy Press for the Joseph Rowntree Foundation.
- Smith, N. C. (2003). *Corporate social responsibility: not whether, but how*. Center for Marketing Working Paper (03-701).
- Snartland, V. & Øverbye, E. (2003). *Skal jeg bli eller skal jeg gå. Pensjonsforventinger hos lærere og ingeniører*. NOVA-rapport 21/2003. Oslo: NOVA.
- Snider, J., Hill, R. P. & Martin, D. (2003). Corporate social responsibility in the 21st century: a view from the world's most successful firms. *Journal of Business Ethics*, 48(2), 175–187.
- Soidre, T. (2005). Vilka vil arbete till 65? Synen på arbete och privatliv hos den äldre arbetskraften. Tema: åldrande. *Sosiologisk Forskning*, 3.
- Solem, P. E. (2001). *For gammel? Kunnskapsstatus om aldring, arbeid og pensjonering*. Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring. NOVA-Rapport 4/2001. Oslo: NOVA.
- Solem, P. E. (2002). *Yrkesliv, aldring og livsløp: Arbeidsmiljø og personalpolitikk. Resultater fra et forskernettverk 1995–2001*. Oslo: Senter for seniorpolitikk.
- Solem, P. E. (2006). Inkludering av eldre i arbeidslivet. I: Hammer, T. og E. Øverbye (red.), *Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier*. (s. 173-191). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Solem, P. E. (2010). *Eldres posisjon i arbeidslivet ved konjunkturomslag*. NOVA-rapport 5/2010. Oslo: NOVA.
- Solem, P. E. (2012). Possible Effects of the Financial Crisis on Managers' Attitudes to Older Workers. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(3), 129–142.
- Solem, P. E. & Mykletun, R. J. (1996). *Arbeidsmiljø og yrkesavgang. Effekter av arbeidsmiljø på sannsynligheten for tidlig avgang fra yrkeslivet*. NGI Rapport nr. 2/1996. Oslo: Norges Gerontologiske Institutt.
- Solem, P. E. & Mykletun, R. J. (2009). *Endringer for seniorer i arbeidslivet fra 2003 til 2008*. NOVA-rapport 20/2009. Oslo: NOVA.
- Solem, P. E., Syse, A., Furunes, T., Mykletun, R. J., De Lange, A. H., Schaufeli, W. & Ilmarinen, J. (2014). To leave or not to leave: retirement intentions and retirement behaviour. *Ageing & Society*. doi: <http://dx.doi.org/10.1017/S0144686X14001135>
- SSP (2001). *Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk. Revidert tiltaksplan 2001-2005*. Oslo: Senter for seniorpolitikk.
- STAMI (2008). *Arbeid som årsak til muskelskjelettlidelser: Kunnskapsstatus 2008*. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt, Avdeling for arbeidsrelaterte muskelskjelettlidelser.

- Stattin, M. (2005). De ålder och arbete – externalisering eller integration, arbete eller exit? Tema: åldrande. *Sociologisk Forskning*, 3, 13-18.
- Sterdyniak, H. (2007). *Active Ageing Strategies to Strengthen Social Inclusion*. Discussion paper. EUs Peer Review, Helsinki, 22.-23. Juni 2007.
- Stone, H. (2006). Environmental Law As A Driver For Sustainability. Paper presented at the An International Forum on Sustainability.
- St.meld. nr. 6 (2006-2007). *Om seniorpolitikken*.
- St.meld nr. 35 (1994-95). *Velferdsmeldingen*.
- St.meld. nr. 10 (2008-2009). *Næringslivets samfunnsansvar i en global økonomi*.
- Streeck, W. (1989). Skills and the limits of neo-liberalism: The enterprise of the future as a place of learning. *Work, employment & Society*, 3(1), 89-104.
- Svendsen, L. F. (2011). *Arbeidets filosofi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Sykes, W., Hedges, A., Finch, H., Ward, K. & Kelly, J. (2005). *Financial Plans for Retirement: Women's Perspectives*. Departement for Work and Pensions Research Report 247. Leeds: department for Work and Pensions.
- Sørensen, R. J. (1989). *Fra teori til empirisk utprøving*. Foredrag ved forskerkurset «Modeller i samfunnsvitenskapene», ISF, Oslo, 25. oktober 1989.
- Takala, E-P. & Seitsamo, J. (2015). Domain: Work ability. Den fulle versjonen av kapittel i: H. M. Hasselhorn & W. Apt (red.), *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges*. Research Report. Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS) and Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA). Berlin: BMAS/ BAuA.
- Taylor, P. (2006). *Employment initiatives for an ageing workforce in the EU15*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Thorsen, S., Rugulies, R., Løngård, K., Borg, V., Thielen, K., Bjørner, J. (2012). The association between psychosocial work environment, attitudes towards older workers (ageism) and planned retirement. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85(4), 437-435.
- Thøgersen, Ø., Bratberg, E. & Holmås, T. H. (1998). *Normer, incentiver og tidligpensjonering*. SNF rapport nr. 33/98. Bergen: SNF.
- Torgén, M., Stenlund, C., Ahlberg, G. & Marklund, S. (2001). *Ett hållbart arbetsliv för alle åldrar*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Tros, F. (2010). *Flexibility and security for older workers: HRM-arrangements in four European countries*. Working and ageing. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Trygstad, S. (2006) *Sykefravær og sosialt ansvar*. Fafo-rapport 542. Oslo: Fafo.
- Trygstad, S. & Bråten, M. (2011). *Tilrettelegging i arbeidslivet*. Fafo-rapport 2011:22. Oslo: Fafo.
- van Dalen, H. P., Henkens, K. & Schippers, J. (2009). Dealing with older workers in Europe. A comparative survey of employers' attitudes and actions. *Journal of European Social Policy*, 19(1), 47-60.
- van Dalen, H. P., Henkens, K. & Schippers, J. (2010a). How do employers cope with an ageing workforce? Views from employers and employees. *Demographic Research*, 22(32), 1015-1036.
- van Dalen, H. P., Henkens, K. & Schippers, J. (2010b). Productivity of older workers. Perceptions of employers and employees. *Population and Development Review*, 36(2), 309-330.
- van Dalen, H. P., Henkens, K. & Wang, M. (2014). Recharging or Retiring Older Workers? Uncovering the Age-Based Strategies of European Employers. *The Gerontologist*, 2014 June 4<sup>th</sup>. pii: gnu048. (Epub ahead of print).

- van Dalen, H. P., Henkens, K., Henderikse, W. & Schippers, J. (2006). *Dealing with an ageing labour force. What do European Employers expect and do?* NiDi Report, No. 73. Haag: Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute (NiDi).
- van Oorschot, W. & Jensen, P. H. (2009). Early retirement differences between Denmark and The Netherlands. A cross-national comparison of push and pull factors in two small European welfare states. *Journal of Aging Studies*, 23(4), 267–278.
- van Soest, A., Kapteyn, A. & Zissimopoulos, J. (2007). *Using Stated Preferences Data to Analyze Preferences for Full and Partial Retirement*. IZA DP No. 2785, May 2007. Tilburg: Institute for the Study of Labor, Tilburg University.
- Vickerstaff, S. (2006). Life course, youth and old age. I P. Taylor-Gooby & J. Zinn (red.), *Risk in Social Science*. Oxford: Oxford University Press.
- Vickerstaff, S. (2009). What do older workers want? Gradual retirement? *Social & Public Policy Review*, 1(1). Social & Policy Research Group, University of Plymouth.
- Vickerstaff, S. (2015). Domain: Domestic and Household Factors. Den fulle versjonen av kapittel i: H. M. Hasselhorn & W. Apt (red.), *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges*. Research Report. Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS) and Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA). Berlin: BMAS/ BAuA.
- Vickerstaff, S. & Cox, J. (2005). Retirement and risk: The individualisation of retirement experiences? *Sociological Review*, 53(1), 77–95.
- Vickerstaff, S. & Loretto, W. (2015). Gender, age and flexible working in later life. *Work, Employment & Society*. Published online before print February 20, 2015, doi: 10.1177/0950017014545267.
- Vickerstaff, S., Baldock, J. C., Cox, J. & Keen, L. (2004). *Happy Retirement? The impact of employers' policies and practice on the process of retirement*. Bristol: Policy Press/Joseph Rowntree Foundation.
- Vickerstaff, S., Cox, J. & Keen, L. (2003). Employers and the management of retirement. *Social Policy & Administration*, 37(3), 271–87.
- Vickerstaff, S., Loretto, W. & White, P. (2009). The future of older workers: opportunities and constraints. I W. Loretto, S. Vickerstaff & P. White (red.), *The future for older workers. New perspectives*. Bristol: The Policy press, University of Bristol.
- Visher, M. & Midtsundstad, T. (1993). *Utgang fra arbeidslivet. En studie av eldre arbeidstakere, førtidspensjonering og AFP*. Fafo-rapport 154. Oslo: Fafo.
- Visser, J. (2002). The first part-time economy in the world: a model to be followed? *Journal of European Social Policy*, 12(1), 23–42.
- Vitaanen, T. J. (2007). Informal and formal care in Europe. Paper presented at the 8<sup>th</sup> Congress of the European Sociological Association, Glasgow September 3.–6. 2007.
- Vogel, D. (1983). The power of business in America: a re-appraisal. *British Journal of Political Science*, 13(01), 19–43.
- Vogel, D. J. (2005). Is There a market for virtue? The business case for corporate social responsibility. *California Management Review*, 47(4).
- Vogler-Ludwig, K. (2008). *Monitoring the duration of active working life in the European Union. Final Report*. Contract, 105, 0602.
- Wadensjö, E. (2006). Part-time pensions and part-time work in Sweden. Bonn: The Institute for the Study of Labor.
- Waldrop, A. (1990). *Før vi vet ordet av det. En analyse av personalpolitiske tiltak for eldre arbeidstakere*. Fafo-rapport 133. Oslo: Fafo.
- Walker, A. (1982). The Social Consequences of Early Retirement. *Political Quarterly*, 53.
- Walker, A. (1985). Policies for Sharing the Job Shortage: Reducing or Redistributing Unemployment? I R. Klein & M. O'Higgins (red.), *The Future of Welfare*. Basil Blackwell.

- Walker, A. (1997). *Combating age barriers in employment: European research report*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Dublin.
- Walker, A. (2006). Active ageing in employment: Its meaning and potential. *Asia-Pacific Review*, 13(1), 78–93.
- Walker, A. & Foster, L. (2006). Caught between virtue and ideological necessity. A century of pension policies in the UK. *Review of Political Economy*, 18(3), 427–448.
- Walker, A., & Taylor, P. (1998). *Combating age barriers in employment: A European portfolio of good practice*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Wang, M. & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36(1), 172–206.
- Ward, S. (2009). Women's knowledge of, and attitudes to, pension. I W. Loretto, S. Vickerstaff & P. White (red.), *The future for older workers. New perspectives*. Bristol: The Policy press, University of Bristol.
- Warr, P. (1994). Age and job performance. I J. Snel, R. Cremer & H. Kemper, (red.), *Work and ageing: a European perspective* (s. 309–321). London: Taylor and Francis.
- Watson-Wyatt (2000). *Current Practice in Phased Retirement: Transforming the End of Work* (People Management Resources ed.). Lake Oswego, Or.: Watson Wyatt Worldwide.
- Welcomer, S. A., Cochran, P. L., Rands, G. & Haggerty, M. (2003). Constructing a Web Effects of Power and Social Responsiveness on Firm-Stakeholder Relationships. *Business & society*, 42(1), 43–82.
- Werther Jr, W. B. & Chandler, D. (2010). *Strategic corporate social responsibility: Stakeholders in a global environment*. Sage Publications.
- Westergaard, J. et al. (1989). *After Redundancy – The Experience of Economic Insecurity*. Cambridge: Polity press.
- Whitehouse, L. (2006). Corporate social responsibility: Views from the frontline. *Journal of Business Ethics*, 63(3), 279–296.
- Wiborg, Ø., Børing, P. & Skule, S. (2013). *Livslang læring og mobilitet i arbeidsmarkedet: en studie av formell og uformell videreutdanning bant norske arbeidstakere basert på Lærevilkårsmonitoren og registerdata*. NIFU-rapport 8/2013.
- Williams, L. & Jones, A. (2005). *Changing Demographics*. London: The Work Foundation.
- Wooldridge, J. (2006). *Introductory Econometrics: A Modern Approach*. Mason, Ohio: Thomson/South-Western.
- Yeatts, D. E., Folts, W. E. & Knapp, J. (1999). Older workers's adaption to a changing workplace: Employment issues for the 21<sup>st</sup> century. *Educational Gerontology*, 25(1), 331–347.
- Zadek, S. (2001). *The civil corporation: the new economy of corporate citizenship*. London: Earthscan.
- Aakvaag, C. G. (2008). *Moderne sosiologisk teori*. Oslo: Abstrakt forlag.







# Virksomheten som sosialpolitisk aktør

Tove Midtsundstad

## Companies as agents of social policy

Norway is dependent on a high employment rate to finance the welfare state. Therefore the existence of a large number of persons outside the labour market gives rise to political concern. Although the government have made efforts to promote reintegration for many years, one person out of four is still unemployed. In 2001 the tripartite Inclusive Working Life (IWL) agreement was signed, calling for the enterprises to accept greater responsibility with regard to labour markets and social policy. The majority of Norwegian enterprises do, indeed, admit that they have – and also insist on taking – social responsibility for labour, primarily their own employees. However, they ask for more economic support and state subsidies. One possible explanation could be the limited role traditionally assigned to enterprises in the Norwegian welfare state, but the results also illustrate the weakness of the chosen government strategy, based on *consensus*, *voluntariness* and *persuasion*.

Tove Midtsundstad  
Forsker  
Fafo  
tove.midtsundstad@fafo.no

*For å finansiere den offentlige velferden er Norge avhengig av høy yrkesdeltakelse. Det vekker derfor politisk bekymring at en fjerdedel i yrkesaktiv alder til enhver tid står utenfor arbeidsmarkedet. I 2001 fikk vi trepartsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv. Den appellerer til virksomhetene om å ta et større ansvar i arbeidsmarkeds- og sosialpolitikken. Et flertall av virksomhetene mener at de har og til en viss grad tar et slikt ansvar – i alle fall for egne ansatte, men mange forventer samtidig at myndighetene skal betale deler av kostnadene. En mulig forklaring er at virksomhetenes sosiale ansvar (VSA) tradisjonelt har vært lite vektlagt i de nordiske velferdsstatene, men resultatene synliggjør også svakhetene ved en strategi basert på konsensus, frivillighet og overtalelse.*

## Bakgrunn og problemstillinger

De nordiske velferdsstatene er avhengig av høy yrkesdeltakelse for å finansiere sitt velferdsnivå. Arbeid betraktes dermed både som et mål og et middel for velferdspolitikken (Esping-Andersen 1990; Kautto mfl. 1999; Goodin 2001). Det vekker således politisk bekymring når en stor andel står utenfor arbeidsmarkedet, enten dette skyldes sykdom, uførhet, ledighet, førtidspensjonering eller annet. Svaret på utfordringen har tradisjonelt vært ulike tiltak i offentlig regi for å øke den enkeltes arbeidsevne, og dermed arbeidsmuligheter. Myndighetene har primært satset på rehabilitering, attføring og opplæring, kombinert med gode, men ikke forause inntektssikringsordninger, for å sikre de økonomiske incitamentene; stimulansen til å stå i arbeid. Felles for tiltakene er at de først og fremst har vært rettet mot arbeidstakerne og etterspørselssiden, og i liten grad mot arbeidsgiverne og tilbudssiden i arbeidsmarkedet. Standpunktet synes å ha vært at arbeidslivet alltid trenger og ønsker mer arbeidskraft, men at alle arbeidstakere ikke nødven-

digvis har den riktige kompetansen, er friske nok eller motiverte nok til å ta arbeid.

Til tross for innsatsen over år for å fremme «arbeidslinja» står en fjerdedel i yrkesaktiv alder i dag utenfor arbeidsmarkedet (Røed 2006). Myndighetene har gjennom sitt tradisjonelle tjenestetilbud og sine etablerte inntektssikringsordninger i svært begrenset grad maktet å reintegrere de som støtes ut, ei heller lyktes i å få marginale grupper i arbeid. Statens tradisjonelle løsninger synes å ha kommet til kort, og det har over tid blitt mer og mer tydelig at man er avhengig av andre aktørers innsats for å kunne løse problemene. Det var også en av grunnene til at man på slutten av 1990-tallet var på leting etter nye strategier og et utvidet partnerskap i arbeidsmarkeds- og sosialpolitikken, i likhet med blant annet EU-landene. I Norge ble resultatet «Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv» (IA-avtalen)<sup>1</sup>, mellom arbeidslivets parter og myndighetene, hvor særlig arbeidsgiverne ble anmodet om å ta et større sosialt ansvar for arbeidskraften. Gjennom å intensivere sitt arbeid med så vel forebygging av sykefravær og tidligpensjonering som fastholdelse og integrering av eldre og yrkeshemmede, skulle virksomhetene bidra til å demme opp for den økende utstøtingen og få flere integrert i arbeidslivet.

I denne artikkelen ønsker jeg å undersøke om og i hvilken grad norske virksomheter har tatt til seg den nye aktive rollen de er tildelt i arbeidsmarkeds- og sosialpolitikken. For å belyse dette har jeg tatt utgangspunkt i hva norske ledere sier de forstår med begrepet «virksomheters samfunnsmessige og sosiale ansvar», og spurt om de mener at deres virksomhet viser et slikt ansvar. Jeg har også kartlagt om og i hvilken grad norske ledere oppfatter at deres virksomhet har et spesielt ansvar i forhold til de målene og målgruppene IA-avtalen omfatter, herunder hva de forventer eller ønsker at myndighetene skal bidra med av tiltak for å fremme arbeidet på virksomhetsnivå. Endelig har jeg undersøkt om ledernes holdninger har gitt konkrete utslag i virksomhetens atferd – om det er sammenheng mellom hva lederne sier og hva virksomhetene deres faktisk foretar seg. Det gjelder i første rekke tilslut-

ningen til IA-avtalen og dens delmål 3 om å øke den reelle pensjoneringsalderen.

Før vi ser nærmere på empirien, skisseres det teoretiske bakteppet for drøftingene. Jeg redegjør først kort for hva som ligger i begrepet «virksomhetenes sosiale ansvar» (VSA) i en norsk og nordisk kontekst, til forskjell fra den tradisjonelle forståelsen av «Corporate Social Responsibility» (CSR). Deretter gir jeg en oversikt over de virkemidlene myndighetene har tilgjengelig for å påvirke aktørene i arbeidsmarkeds- og sosialpolitikken, før jeg til slutt drøfter de siste års endringer i strategi og virkemiddelbruk.

### **Virksomhetenes sosiale ansvar (VSA) og den norske velferdsmodellen**

Som Carroll (1999) viser, er CSR et begrep som har utviklet seg over tid og som har blitt definert og operasjonalisert på mange ulike måter. Fra i utgangspunktet å ha en lokal orientering har det i økende grad blitt assosiert med virksomhetenes internasjonale og globale aktiviteter. EU benytter følgende definisjon i sitt *Green Paper on Promoting a European framework for corporate social responsibility*, fra 18. juli 2001 (European Commission 2001):

CSR is a concept whereby companies integrate social and environmental concerns in their business operations and in their interaction with their stakeholders on a voluntary basis. (...) Being socially responsible means not only fulfilling legal expectations, but also going beyond compliance and investing 'more' into human capital, the environment and the relations with stakeholders.

Forskjeller i velferdsstatlige tradisjoner og arbeidsmarkedsregimer gjør det vanskelig å direkte importere den brede internasjonale forståelsen av CSR til en nordisk kontekst. Forskningen om CSR er dessuten lite teoretisk utviklet og det finnes kun et begrenset antall relevante empiriske studier. Resultatene av disse er sprikende (se Bredgaard 2004). I den strengeste definisjonen betraktes CSR kun rent filantropisk, og bare etisk forankrede

beslutninger som ikke er bedriftsøkonomisk lønnsomme inkluderes. Dette kan lett resultere i at ingen virksomhetsatferd egentlig kan betraktes som CSR. Slik jeg ser det er kjernen i begrepet heller at virksomheter tar et ansvar ut over det rent kortsiktige bedriftsøkonomiske, uten at dette trenger å være ulønnsomt, verken på kort eller lang sikt. At virksomheten viser samfunnsmessig og sosialt ansvar vil rett og slett si at de tar hensyn til samfunnsmessige og sosiale konsekvenser når de fatter sine beslutninger. Overført til en IA-kontekst: selv om det synes mest rasjonelt og lønnsomt for en virksomhet på kort sikt å kvitte seg med syke, yrkeshemmede og eldre arbeidstakere – for eksempel i en nedbemanningssituasjon – har dette store samfunnsmessige kostnader i form av økte trygde- og pensjonsutgifter og reduksjon av arbeidskrafttilbudet, i tillegg til betydelige sosiale kostnader for enkeltmennesker. Dette tar sosialt ansvarlige virksomheter hensyn til selv om det medfører kostnader for bedriften på kort sikt, da de innser at det eksisterer en gjensidig avhengighet mellom samfunn og bedrift og at virksomheten i tillegg kan tjene på det på lang sikt, om ikke direkte, så i alle fall indirekte. Det handler dermed i stor grad om forholdet mellom individuell og kollektiv rasjonalitet (jf. blant andre Olsen 1965).

Statens tradisjonelle store betydning i de nordiske velferdsstatene, både som inntektssikrer og som tjenestetilbyder og arbeidsgiver, innebærer at CSR dels har utviklet seg til en offentlig politikk. Ifølge Bredgaard (2004) kan CSR derfor best forstås som et samspill og motspill mellom offentlige interesser og virksomhetsinteresser. Det finnes likevel ingen offisiell og omforent forståelse av hva CSR er. De senere årene har begrepet utviklet seg i to ulike retninger: en mer tradisjonell forståelse, hvor det primært forbindes med globale handels-spørsmål og en bærekraftig utvikling, og en annen, hvor det i større grad assosieres med sosiale spørsmål og områder som tradisjonelt har blitt tillagt velferdsstaten, herunder bestrebelsene om å gjøre arbeidslivet mer inkluderende (*ibid.*). For mitt formål, som er å se IA-avtalen i forhold til virksomhetenes sosiale ansvar i arbeidsmarkeds- og sosialpolitikken, synes det fruktbart å benytte den andre

definisjon, heretter kalt virksomhetens sosiale ansvar (VSA). I VSA forsøker aktørene å forene og balansere den offentlige sosial- og arbeidsmarkedspolitikken og virksomhetenes politikk. Målet er å tilskynde og motivere virksomhetene til å begrense utstøtningen fra arbeidsplassene og fremme integrasjonen av personer utenfra.

VSA skiller seg dermed fra den tradisjonelle angloamerikanske forståelsen av CSR, ved at den som oftest er drevet fram av regjeringen, myndighetene og partene sentralt, og kun retter seg mot virksomhetenes ansvar for arbeidskraften og ikke mot samfunnet som helhet – som miljømessig ansvar, ansvar for lokalsamfunnet, menneskerettigheter, den tredje verden og så videre. Den skiller seg også fra den amerikanske «Human Resource Management (HRM)-tradisjonen,» som primært er drevet fram av næringslivet eller enkeltstående virksomheter, og som utelukkende tar hensyn til bedriftsinterne forhold og interesser og dermed har lite å gjøre med CSR slik jeg har definert begrepet her. I EUs bredere forståelse har man ifølge Bredgaard (*ibid.*) også en tendens til å undervurdere eller overse samspillet mellom staten og næringslivet (som er viktig i VSA), da EU tillegger staten en svært tradisjonell rolle som regulator.

Skille mellom ulike former for CSR er kontekstsavhengig (Epstein 1989). CSR tar derfor svært ulike former i henholdsvis angloamerikanske land, kontinentaleuropeiske land og nordeuropeiske land, blant annet på grunn av ulike velferds- og arbeidsmarkedsregimer. Benytter vi Esping-Andersens (1990) inndeling av ulike velferdsstatsmodeller kan myndighetenes og de sentrale partenes påkalling av CSR, slik jeg vil hevde IA-avtalen innebærer, betraktes som et brudd, eller en vridning, av den tradisjonelle arbeidsdelingen i de nordiske velferdsstatene hvor virksomhetene til nå i liten grad har vært trukket inn som selvstendig ansvarlig aktør i arbeids- og sosialpolitikken. Dette er primært en angloamerikansk tradisjon. Særlig i USA, men også i Storbritannia, blir CSR ofte betraktet som en nødvendighet. Svært forenklet kan det hevdes at virksomhetene tradisjonelt har blitt pålagt et større sosialt ansvar i disse liberale velferdsregimene, siden staten har tatt et relativt be-

grenset ansvar for velferdsproduksjon og sosial sikkerhet. I slike regimer er det derfor nærmest forventet at det er virksomhetene som tilbyr de primære velferdsgodene, som pensjon og sykeforsikring. I de sosialdemokratiske velferdsregimene har det derimot vært svært viktig at det er de statlige institusjonene som i første rekke skal stå for denne typen velferd. Begrunnelsen er at man vil sikre høy standard og likeverdige ytelser og tjenester for alle. I en slik stat har det derfor tradisjonelt vært mindre plass for virksomhetene og familiene som

velferdsarenaer. Ifølge Boll (2002: 92–93) har de liberale velferdsstatene i stor grad basert seg på arbeidsgiverfinansierte frivillige ordninger, den konservative velferdsstaten på arbeidsgiverbetalte, men tvungne ordninger og statlige regulerte eller alminnelige ordninger, mens man i den sosialdemokratiske modellen i stor grad har basert seg på skattefinansierte, universelle ordninger. Tabell 1 gir en oversikt over VSAs rolle i ulike velferdsregimer, slik Boll ser det.

Tabell 1 Virksomheters sosiale ansvars rolle i forskjellige velferdsstatstyper.

|   | LIBERAL (EKS. USA OG STORBRITANNIA)  | KONSERVATIV (EKS. TYSKLAND OG FRANKRIKE)                      | SOSIALDEMOKRATISK (EKS. NORGE, DANMARK OG SVERIGE)      | EKS-KOMMUNISTISK   |
|---|--|---|---|--|
| Betydning i velferdsområdet<br>Frivillighet | Stor<br>Hovedsakelig frivillig   | Stor<br>Forhandlet/pålagt                                     | Liten<br>Nesten utelukkende frivillig                   | Moderat/liten (avtagende)<br>Frivillig/med gamle forpliktelser |
| Politisk kontroll/styring                   | Begrenset<br>Holdningspåvirkning og enkelte lovbestemte programmer                     | Betydelig<br>Lovgivning og trepartsavtaler                    | Liten<br>Holdningspåvirkning og enkelte trepartsavtaler | Liten<br>Overveiende fokusering på beskjeftigelsen             |
| Historisk stilling                          | Lang historie<br>Har sin bakgrunn i etiske og strategiske overveielser i virksomhetene | Lang historie<br>Utviklet gjennom en korporatistisk tradisjon | Ingen tradisjonell rolle                                | Frigjørelse fra et meget vesentlig ansvar i planøkonomien      |

Kilde: Tabellen er hentet fra Boll (2002:96).

Ifølge denne klassifisering har de ulike velferdsregimene også i ulik grad tatt politisk kontroll over utviklingen av VSA, og virkemidlene varierer i tråd med dette. Ser vi på de hovedtypene av virkemidler myndighetene rår over (jf. tabell 3), mener Boll å se at myndighetene i større grad baserer seg på holdningskampanjer og avtalebaserte konsensusløsninger i de sosialdemokratiske regimene enn i for eksempel de konservative regimene, hvor lovgivning synes å være mer vanlig.

I neste avsnitt redegjør jeg for myndighetenes mulige virkemidler i arbeidsmarkeds- og sosialpo-

litikken. Formålet er å vise at norske myndigheters strategi og virkemiddelbruk de senere årene er utvidet og til en viss grad endret både hva gjelder målgruppe, tiltak og ideologi.

### Skifte i myndighetsstrategi

De virkemidlene myndighetene har tilgjengelig for å påvirke aktørene i arbeidsmarkedet i ønsket retning omfatter økonomiske virkemidler – herunder ulike inntektssikringsordninger, lovgivning og avtaler, informasjons- og holdningspåvirkning, og ulike former for offentlige tjenester og ytelser av

ikke-økonomisk art (Bredgaard 2004). Tabell 2 gir en skjematisk oversikt over disse. Dette settet av virkemidler kan enten rettes direkte mot etterspørselsiden (arbeidstakerne/arbeidssøkerne) eller mot tilbudssiden i arbeidsmarkedet (arbeidsgiver-

ne), og ha enten et forebyggende/preventiv eller et reparerende/kompenserende siktemål. Videre kan det skilles mellom virkemidler av overveiende positiv eller negativ karakter – det vil si om det i første rekke dreier seg om «pisk» eller «gulrot».

Tabell 2. Virkemidler myndighetene kan benytte for å påvirke arbeidsmarkedet i ønsket retning.

|                                      | TILBUDSSIDEN<br>(ARBEIDSTAKERSIDEN)   | ETTERSPØRSELSIDEN<br>(ARBEIDSGIVERSIDEN)   |
|--------------------------------------|---|--|
| Økonomiske virkemidler               | 1 Økonomiske incitament<br>(bl.a. tilgang og ytelsesnivå for pensjoner og trygder, skatter og avgifter) | 2 Økonomiske insitament<br>(bl.a. finansiering/egenandel knyttet til pensjoner/trygder, samt skatter, avgifter, bøter subsidier og tilskudd) |
| Lovregulering og avtaler             | 3 Reguleringer<br>(bl.a. avtaler, rettigheter, tillatelser, forbud og påbud)                            | 4 Reguleringer<br>(bl.a. avtaler, rettigheter, tillatelser, forbud og påbud)   |
| Informasjon- og holdningspåvirkning  | 5 Kunnskaps- og holdningspåvirkning<br>(bl.a. informasjon og holdningskampanjer)                        | 6 Kunnskaps- og holdningspåvirkning<br>(bl.a. informasjon og holdningskampanjer)   |
| Tjenester og ikke økonomiske ytelser | 7 Råd og hjelp<br>(bl.a. de tjenestene NAV yter)  | 8 Råd og hjelp<br>(bl.a. NAVs tjenester, herunder særlig arbeidslivssentrene og jobbservice)   |

Tabellen bygger på en inndeling Bredgaard benytter i sin avhandling (Bredgaard 2004) og ble blant annet presentert i et foredrag for Arbeids- og inkluderingsdepartementet i juni 2005 (Midsundstad 2005) og på Fafos jubileumskonferanse i februar 2007 (Djuve og Midsundstad 2007)

Ser vi denne inndelingen i forhold til den politikken norske myndigheter har ført i arbeids- og sosialpolitikken på 1980- og 1990-tallet, kan vi si at de fram til årtusenskiftet i første rekke benyttet tiltak for å påvirke arbeidstakerne – eller etterspørselsida (1, 3, 5 og 7 i tabell 2). Det er først de siste 6-7 årene vi kan øyne et skifte av grep. Det betyr ikke at de har forlatt arbeidslinja eller oppmerksomheten om etterspørselsiden på arbeidsmarkedet, men vektleggingen mellom de fire ulike virkemiddeltypene har endret seg. Det er for eksempel lagt økt vekt på den enkeltes rett til hjelp til å få seg arbeid (og plikt til å ta i mot hjelp) framfor retten til økonomiske ytelser (fra welfare to workfare), eller fra passive til aktive tiltak om man vil (se for eksempel Lødemel og Trickey 2000). I tillegg er de økonomiske insitamentene styrket ved omlegging av inntektssikringsordningene. Dette kommer tydeligst til syne i pensjonsreformen, der Regjeringen og Stortings-

flertallet ønsker å gå over til en fleksibel folketrygd med svært sterke økonomiske insentiver til fortsatt arbeid (St. meld. nr. 5 (2006–2007); Innst. S. nr. 168 (2006–2007)). Den enkelte skal nå i større grad betale for sin egen tidligpensjonering – for, som politikerne sier: «det skal lønne seg å jobbe.» I velferdsteoretisk språkdrakt betyr det at man går fra et system som i stor grad er basert på rettighetstenkning, til et system hvor insentivtankegangen i større grad råder. Vi kan også spore det samme i omleggingen av sosialhjelpen, hvor aktiv arbeidssøking skal gi høyere ytelser enn passivitet (St.meld. 9, 2006–2007).

Denne siste omleggingen er i tråd med et skifte av aktiveringsregime som kan gjenfinnes i flere europeiske land, beskrevet blant annet av Pascual og Magnusson (2007). Ifølge dem har det nye aktiveringsparadigmet tre kjennetegn: Det ene er en *individuell tilnærming*, både med hensyn til hvem til-

takene rettes mot og fordi det i større grad ønskes eller kreves deltakelse/involvering fra den enkelte i integreringsbestrebelsene. Hovedformålet er å endre den individuelle atferden, så vel som motivasjon og holdninger. Det andre kjennetegnet er *vektlegging av arbeid*. Det innebærer at oppmerksomheten i økende grad flyttes til det økonomiske aspektet ved statsborgerskapet (citizenship) fra det politiske og det sosiale. Et tredje kjennetegn er økt vekt på *avtaler*. Det gjelder både avtaler som skal legitimere politikken og avtaler som skal «teste» borgernes holdninger og villighet til arbeidsmarkedsdeltakelse. Den enkelte må i større grad enn før vise at han/hun har gjort seg fortjent til tjenestene og ytelsene fra det offentlige. Vi ser en lignende utvikling i Norge gjennom den renessansen det gamle uttrykket «gjør din plikt og krev din rett» synes å ha fått (jf. for eksempel St.meld. nr. 9 2006–2007).<sup>2</sup>

Det som er nytt i den norske strategien er myndighetenes forsøk på å trekke tilbudssiden og arbeidsgiverne mer aktivt med. Det betyr ikke at partene eller arbeidsgiverne tidligere har vært helt fraværende som aktør i arbeidsmarkeds- og sosialpolitikken.<sup>3</sup> Det betyr heller ikke at myndighetene har overført mer av ansvaret for finansieringen av inntektssikringsordningene til arbeidsmarkedet og arbeidsgiverne (i alle fall ikke ennå), slik en for eksempel finner i mange kontinentaleuropeiske land – og som kjennetegner omleggingen av for eksempel sykeforsikringen i Nederland (Midtsundstad mfl. 2003). Men det betyr at det i større grad appelleres til virksomheten om å ta sosialt ansvar ved å redusere sykefraværet i og forhindre tidligpensjonering fra egen virksomhet, samt bidra til å integrere flere personer som står utenfor arbeidslivet. Myndighetene forsøker, kan man si, å utvide repertoaret av aktive virkemidler ved å inkludere også arbeidsgiverne som viktige aktører, og ved i større grad å utvikle og ta i bruk tiltak eksplisitt rettet mot arbeidsgiversiden.

Det klareste uttrykket for dette politikkskiftet er, som nevnt, IA-avtalen. De konkrete virkemidlene myndighetene har valgt ut over avtalen, eller som er innført for å støtte opp om avtalen, har likevel vært mjuke. Myndighetene har primært valgt positive økonomiske insentiver (gulrøtter), som

tilretteleggingstilskudd, honorar til bedriftshelse-tjenesten, opprettelse av IA-arbeidsplasser, innføring av tilretteleggingsgaranti og i en periode redusert arbeidsgiveravgift for eldre arbeidstakere.<sup>4</sup> I tillegg blir det lagt stor vekt på informasjon, holdningskampanjer, råd og veiledning gjennom blant annet NAVs arbeidslivssentre, Senter for seniorpolitikk (SSP) og Idébanken. IA-avtalen er også en trepartsavtale, basert på frivillig deltakelse. Man skal med andre ord overtale, overbevise og lokke virksomhetene til å endre atferd, heller enn å tvinge dem til å endre atferd gjennom lovgivning og/eller økonomiske virkemidler. Spørsmålet som kan stilles er om og i hvilken grad denne strategien har lyktes. Oppfatter virksomheten at de har blitt tildelt et utvidet ansvar for arbeidskraften – og gir dette seg utslag i deres atferd?

### Datamateriale

Artikkelen bygger på data fra en virksomhetsundersøkelse gjennomført i november/desember 2005.<sup>5</sup> Dataene er innhentet gjennom telefonintervju med daglig leder/personalleder (DL/PL) i et representativt utvalg norske virksomheter i både offentlig og privat sektor. Intervjuene er gjennomført av Statistisk sentralbyrå (SSB). Alle virksomhetene i utvalget har 10 eller flere ansatte og hadde i perioden 2000–2005 en eller flere ansatte mellom 60–67 år. Trekkgrunnlaget bestod av ca. 27 000 virksomheter som sysselsatte til sammen 1 284 424 personer. Det er benyttet stratifisert tilfeldig trekking, der strata bestod av næringer (9 hovednæringer) og bedriftsstørrelse (3 grupper). Svarene som gjengis i artikkelen er veid i forhold til bedriftsstørrelse og næring, slik at de er representative for populasjonen av bedrifter med eldre ansatte. De prosentandelene som gjengis i tabellene og figurene nedenfor er også veid slik at de sier noe om andelen ansatte som jobber i virksomheter med en bestemt kjennetegn og ikke andelen virksomheter med dette kjennetegnet. Ved beregning av signifikansnivå er det tatt utgangspunkt i antall virksomheter og ikke antall ansatte. Nettoutvalget av virksomheter er 713. Svarprosenten var 73,1 prosent. For en nærmere beskrivelse av undersøkelsen; design, spørsmål, utvalg og frafall – se Gravem og Villund (2007).



### Hva legger lederne i begrepet «virksomheters samfunnsmessige og sosiale ansvar»?

For å få et bilde av om norske ledere mener at ivaretagelse av arbeidstakerne inngår i begrepet CSR, ble de stilt følgende åpne spørsmål: *Hva forbinder du med begrepet «virksomheters samfunnsmessige og sosiale ansvar»?* Svarene ble grupperte i henhold til følgende fem forhåndsdefinerte svaralternativer:<sup>6</sup>

- a) Å følge lover og avtaleverk, bidra til etiske investeringer, bekjempe økonomisk kriminalitet, barnarbeid, verne miljøet m.v.
- b) Bidra til virksomhetens nærmiljø, støtte til kulturelle og/eller sosiale aktiviteter, sponse idrett m.v.
- c) Ivaretagelse og utvikling av egne ansatte; ulike sosiale ordninger/velferdsordninger på arbeidsplassen, godt arbeidsmiljø og kompetanseutvikling
- d) Bidra til å redusere sykefraværet og tidligavgangen fra arbeidslivet (blant annet uførepensjonering, AFP-pensjonering)
- e) Ansvar for å sysselsette utsatte grupper på arbeidsmarkedet – som for eksempel etniske minoriteter, yrkeshemmede og eldre arbeidstakere.

Ses disse svaralternativene i forhold til de formene for CSR som jeg omtalte foran, kan EUs definisjon sies å omfatte alle svaralternativene (a–e), den tradisjonelle angloamerikanske forståelsen av CSR svaralternativ a–c, HMR-tradisjonen primært c, mens VSA dekker svaralternativene d og e, og dels c.

Ledere i norske virksomheter synes å ha en relativt tradisjonell forståelse av hva «virksomhetens samfunnsmessige og sosiale ansvar» er (jf. figur 1 nedenfor), nært beslektet med den gjengse angloamerikanske definisjonen. De knytter det først og fremst til enkeltvirksomheters egeninitierte ansvar for ivaretagelse og utvikling av egne ansatte (den amerikanske HRM-tradisjonen) (c), virksomhetenes forpliktelser i forhold til å følge fastsatte lover og avtaler, bidra til etiske investeringer, bekjempe økonomisk kriminalitet og barnarbeid, verne miljøet og lignende (a), og til ansvaret for nærmiljøet (b). Svært få arbeidstakere jobber i virksomhe-

ter som lar begrepet omfatte de områdene som berører målene og målgruppene for IA-avtalen (d). Bare 12 prosent av de sysselsatte er ansatt i virksomheter hvor lederne forstår begrepet slik. I enda mindre grad omfattes ansvaret for å rekruttere og sysselsette funksjonshemmede, innvandrere, langtidsledige og sosialklienter. Dette samsvarer for øvrig godt med Falkenbergs (2006) funn. I en studie av verdier og sosiale normer i 50 store norske virksomheter, fant han at 46 av de 50 bedriftene i undersøkelsen hadde definert ett sett av organisasjonsverdier. Få av virksomhetene la imidlertid vekt på det vi kan kalle typiske IA-relaterte verdier, som inkludering, mangfold, helse, miljø og sikkerhet (HMS), utvikle mennesker, innflytelse, toleranse og så videre. Det gjaldt kun i 8 av de 50 (ibid.: 34–35).

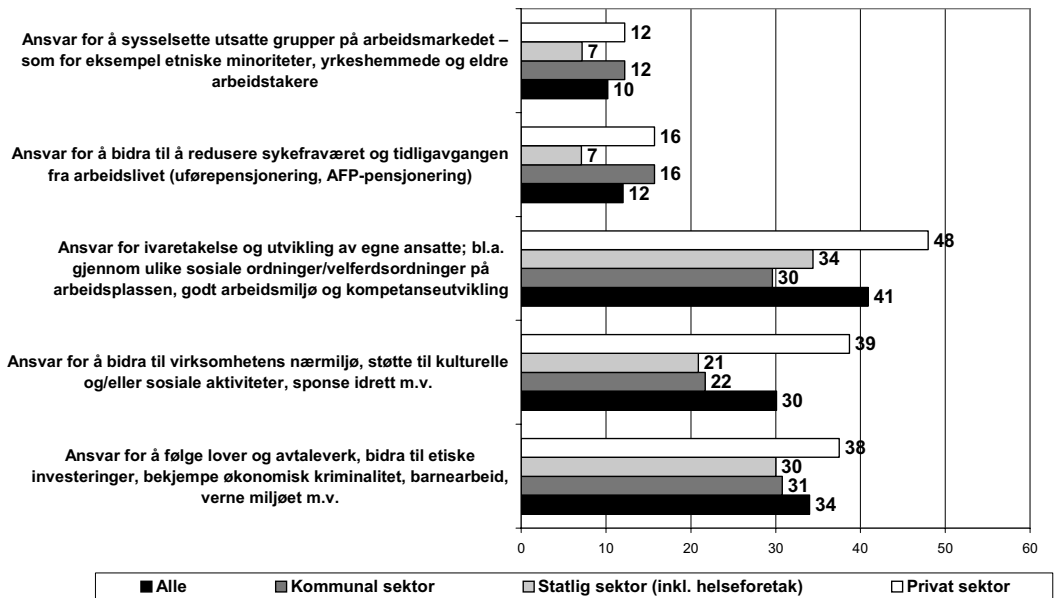
Det er ikke stor variasjon mellom virksomheter i offentlig og privat sektor. Men det er en noe større andel i privat enn i offentlig sektor som mener at CSR omfatter ivaretagelse av bedriftens nærmiljø (b) og ivaretagelse og utvikling av egne ansatte (c). Når det gjelder ansvar for å redusere sykefravær og tidligavgang fra arbeidslivet, og øke sysselsetting av utsatte grupper på arbeidsmarkedet (d og e), er forskjellene mellom sektorene små. Forskjellene her er kun signifikante når vi sammenligner andelen som jobber i virksomheter i staten/helseforetakene som inkluderer ansvaret for sykefravær og tidligpensjonering med tilsvarende andel i henholdsvis kommunal og fylkeskommunal sektor og privat sektor.

### Viser virksomhetene sosialt ansvar?

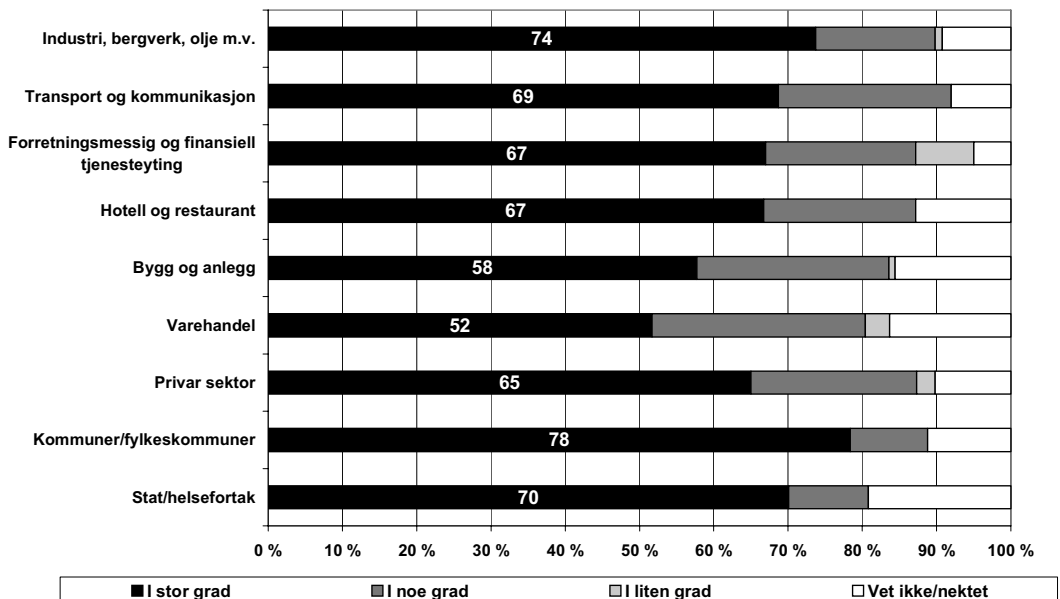
En ting er om virksomhetene mener at «ansvar for arbeidskraften» er en del av CSR. I streng forstand er det et semantisk spørsmål. Viktigere er det å undersøke om norske virksomheter i følge lederne tar et samfunnsmessig og sosialt ansvar i denne forstand.<sup>7</sup> En stor andel av DL/PL mente virksomhetene gjorde det. To tredjedeler av alle ansatte i denne undersøkelsen jobber i en slik virksomhet.

I offentlig sektor har en oftere ledere som mener virksomheten viser samfunnsmessig og sosialt ansvar enn i privat sektor (figur 2). Det skyldes dels at mange ledere i offentlige virksomheter oppfatter

Figur 1 Andel av de ansatte i ulike sektorer som jobber i en virksomhet hvor lederne mener følgende forhold inngår i begrepet virksomhetenes samfunnsmessige og sosiale ansvar. N=713 virksomheter.



Figur 2 Andel av de ansatte som jobber virksomheter som sier de viser sosialt ansvar i hhv. stor grad, noe grad, liten grad, samt vet ikke. N=713 virksomheter.



sine primæroppgaver som en del av sitt samfunnsansvar. Det framkom ved nærmere analyse av svarene som ikke dekkes av de fem svaralternativene (a–e) nevnt ovenfor (det vil si «annet»-kategorien). Det er til en viss grad også riktig, selv om det ikke var hensikten å la primæraktiviteten telle med i denne sammenheng. Mer interessant er det derfor kanskje å se nærmere på variasjonene mellom bedriftene i privat sektor. Som figur 2 viser, er det en mye større andel ansatte i industri, bergverk, olje og gass som har ledere som mener virksomheten viser samfunnsansvar enn det er innen særlig bygg og anlegg og varehandel (forskjellene er signifikante).

### Hva oppfatter virksomhetene som sin rolle i arbeidsmarkeds- og sosialpolitikken?

De refererte funnene viser at flertallet av norske arbeidstakere jobber i virksomheter som, ifølge lederne, viser et samfunnsmessig og sosialt ansvar, men at den gjengse oppfatningen av CSR blant norske ledere i liten grad assosieres med de typiske IA-områdene. Dette betyr likevel ikke at lederne mener at virksomhetene ikke har et ansvar for å bidra i arbeidsmarkeds- og sosialpolitikken, eller at norske virksomheter ikke påtar seg et utvidet ansvar for arbeidskraften. Vi spurte derfor lederne direkte om de oppfattet at deres virksomhet hadde et ansvar for å bidra til:

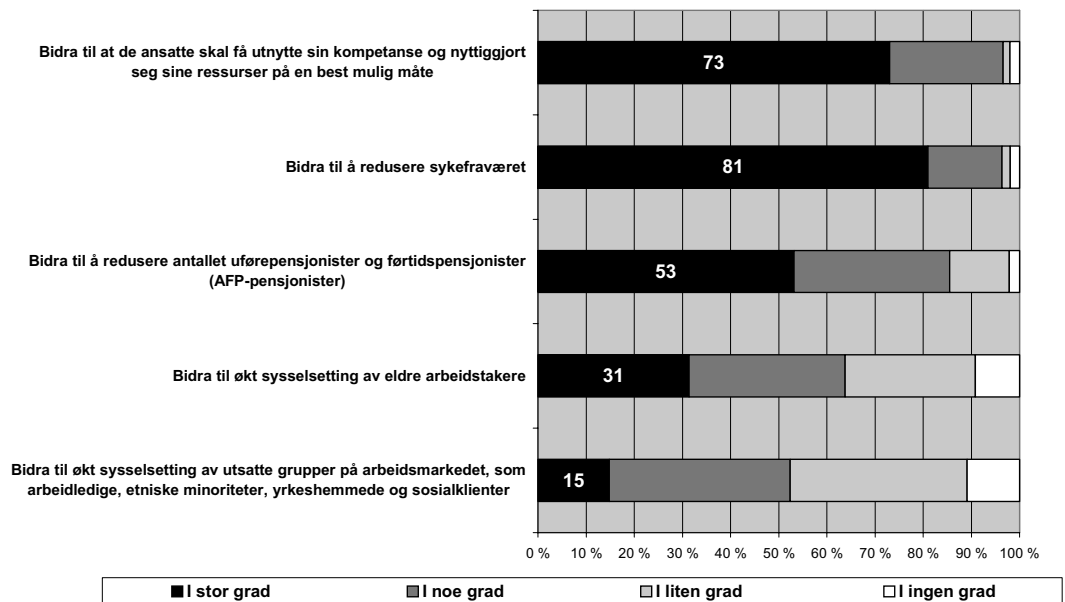
- a) at egne ansattes skal utvikle sin kompetanse og nyttiggjøre sine ressurser på en best mulig måte
- b) å redusere sykefraværet
- c) å redusere antall uførepensjonerte og førtidspensjonister (AFP-pensjonister)
- d) å øke sysselsettingen av eldre arbeidstakere
- e) å øke sysselsettingen av utsatte grupper på arbeidsmarkedet, som for eksempel arbeidsledige, etniske minoriteter, yrkeshemmede og sosialklienter.

Selv om svarene viser at de færreste kobler virksomhetens ansvar og forpliktelser på IA-områdene til CSR, betyr det ikke at virksomhetene ikke mener de har et slikt ansvar. Åtte av ti arbeidstakere jobber i virksomheter hvor lederne oppfatter å ha et ansvar

for å bidra til redusert sykefravær og sju av ti i virksomheter som mener de har et ansvar for å bidra til at de ansatte får brukt sin kompetanse og sine ressurser på best mulig måte. Drøyt halvparten arbeider i virksomheter som anser at de har ansvar for å bidra til redusert tidligpensjonering, snaut en tredjedel i virksomheter som opplever å ha ansvar for å bidra til økt sysselsetting av eldre, men kun en sjettedel i virksomheter som føler ansvar for å bidra til økt sysselsetting blant utsatte grupper (se figur 3 nedenfor). Svarene antyder klart at mange norske virksomheter, i likhet med mange danske (se for eksempel Rosenstock mfl. 2005), har forstått sin nye aktive rolle i arbeidsmarkeds- og sosialpolitikken. Det er likevel slik at norske virksomheter, som de danske (*ibid.*), anser sitt ansvar for særlig utvikling av og forebygging blant og, til en viss grad, fastholdelse av egne ansatte, som langt viktigere enn ansvaret for å inkludere grupper utenfor arbeidslivet. Med andre ord: *jo fjernere målgruppa står fra den enkelte virksomhet, i desto mindre grad føler virksomheten seg forpliktelse til å bidra.* Denne prioriteringen kan skyldes at IA-satsningen til nå i all hovedsak har vært konsentrert om sykefraværsarbeidet. Det var også bare for sykefraværet det var etablert konkrete tallfestede mål i den første avtaleperioden (20 prosent reduksjon). I tillegg har trolig Sandmanutvalgets forslag om sykefraværløsninger (NOU 2000: 27) og Stoltenberg-regjeringens forslag om endringer i sykefraværsordningen høsten 2006 fungert som et «ris bak speilet» for mange virksomheter.

Tabell 3 nedenfor viser variasjonen i svargiving etter hovedsektor og næring. Det er liten forskjell mellom privat og offentlig sektor når det gjelder andelen ansatte som har ledere som legger vekt på ansvaret for å bidra til redusert sykefravær. Det er samtidig noe forskjell mellom offentlig/privat sektor når det gjelder andelen som har ledere som vektlegger ansvaret for ansattes kompetanseutvikling og mulighet til å ta i bruk egne ressurser. Det er likevel størst forskjell mellom sektorene når vi ser på lederne opplevde ansvar for å bidra til redusert tidligpensjonering og økt sysselsetting av eldre og marginale grupper på arbeidsmarkedet. En langt større andel av de ansatte i kommunal/fylkeskom-

Figur 3. Andelen ansatte som har ledere som mener at deres virksomhet i stor grad, i noe grad, i liten grad eller ingen grad har et ansvar på følgende områder. N=713 virksomheter.



munal og statlig sektor (inkludert helseforetakene) enn i privat sektor jobber i virksomheter hvor lederne vektlegger dette. I offentlig sektor synes for øvrig engasjementet for disse IA-målene å være mer utbredt i kommunal og fylkeskommunal sektor enn i statlig sektor (inkludert helseforetakene).

Andelen ansatte i privat sektor som har ledere som opplever at virksomheten har et ansvar for å bidra til redusert sykefravær, varierer fra 85 prosent innenfor transport og kommunikasjon til 76 prosent innenfor bygg og anlegg. Det er likevel verdt å merke seg at andelen sysselsatte i virksomheten som oppfatter å ha et slikt ansvar er langt høyere enn andelen som jobber i virksomheter som faktisk har sluttet seg til IA-avtalen (se figur 5 nedenfor). Dette gjelder særlig innenfor varehandelen, hvor kun 35 prosent er sysselsatt i IA-bedrifter, mens hele 84 prosent er ansatt i bedrifter som mener å ha stort ansvar for å gjøre noe med sykefraværet.

Det er også interessant å observere at virksomheter som dekker drøye 20 prosent av de ansatte i hotell og restaurantnæringen mener de har et ansvar for å bidra til økt rekruttering av etnisk mino-

riteter, arbeidsledige, yrkeshemmede og sosialklienter. Tilsvarende andel innenfor industri, bergverk, olje og gass er kun 3,7 prosent og innenfor bygg og anlegg kun 4,3 prosent (forskjellen er signifikant). Hva den positive holdningen i hotell og restaurantnæringen skyldes er vanskelig å si, men den kan ha sammenheng med at mange av virksomhetene allerede sysselsetter mange personer med etnisk minoritetsbakgrunn. I 2003 utgjorde andelen ansatte med ikke-vestlig innvandrebakgrunn mer enn 10 prosent i omtrent 43 prosent av virksomhetene i hotell- og restaurantnæringen (Djuve 2005).

Det er også en stor forskjell mellom næringene i privat sektor når det gjelder opplevd ansvar for å øke sysselsettingen blant eldre arbeidstakere. Her er det særlig finansiell og forretningsmessig tjenesteyting og til en viss grad transport og kommunikasjon som utmerker seg med en positiv innstilling. I de øvrige næringene utgjør andelen som jobber i bedrifter med tilsvarende holdning bare det halve av det vi finner i for eksempel finansiell og forretningsmessig tjenesteyting. En mulig forklaring

Tabell 3. Andel ansatte i virksomheter innenfor ulike sektorer og bransjer som har ledere som hhv. mener de i stor grad, i noe grad, i liten grad eller ingen grad har et ansvar på følgende områder. Resultatene er veid i forhold til bedriftsstørrelse og næring. N=713 virksomheter.

|  | Bidra til at de ansatte skal få utnytte sin kompetanse og nyttiggjort seg sine ressurser på en best mulig måte | Bidra til å redusere syke-fraværet | Bidra til å redusere antallet uføre- og førtidspensjonister (AFP) | Bidra til økt sysselsetting av eldre arbeidstakere | Bidra til økt sysselsetting av arbeidsledige, etniske minoriteter, yrkeshemmede og sosialklienter |
|--|--|------------------------------------|---|--|---|
| <i>Staten/helseforetakene (N=192)</i>                    |  |                                    |   |  |   |
| I stor grad  | 79,2   | 83,0                               | 61,2  | 36,9   | 17,3  |
| I noe grad   | 20,7   | 15,9                               | 29,9  | 29,2   | 39,9  |
| <i>Kommuner og fylkeskommuner (N=65)</i>                 |  |                                    |   |  |   |
| I stor grad  | 71,5   | 80,8                               | 64,9  | 48,1   | 27,9  |
| I noe grad   | 28,5   | 19,2                               | 34,7  | 37,9   | 34,6  |
| <i>Privat sektor (N=456)</i>                             |  |                                    |   |  |   |
| I stor grad  | 68,6   | 79,3                               | 45,0  | 23,9   | 10,4  |
| I noe grad   | 25,0   | 14,4                               | 33,6  | 33,8   | 36,5  |
| <i>Industri, bergverk og olje (N=58)</i>                 |  |                                    |   |  |   |
| I stor grad  | 69,9   | 76,5                               | 36,8  | 15,9   | 3,7   |
| I noe grad   | 17,3   | 10,7                               | 32,9  | 39,4   | 36,1  |
| <i>Bygg og anlegg (N=79)</i>                             |  |                                    |   |  |   |
| I stor grad  | 61,3   | 75,6                               | 54,5  | 20,5   | 4,3   |
| I noe grad   | 38,7   | 22,9                               | 34,0  | 43,7   | 50,7  |
| <i>Varehandel (N=66)</i>                                 |  |                                    |   |  |   |
| I stor grad  | 62,9   | 83,8                               | 44,5  | 17,3   | 8,6   |
| I noe grad   | 31,6   | 14,4                               | 32,5  | 17,9   | 24,6  |
| <i>Hotell og restaurant (N=112)</i>                      |  |                                    |   |  |   |
| I stor grad  | 57,0   | 81,2                               | 53,2  | 16,9   | 20,3  |
| I noe grad   | 37,0   | 11,6                               | 31,6  | 47,0   | 41,5  |
| <i>Transport og kommunikasjon (N=61)</i>                 |  |                                    |   |  |   |
| I stor grad  | 62,6   | 85,0                               | 48,1  | 27,4   | 14,1  |
| I noe grad   | 35,8   | 12,7                               | 39,0  | 41,2   | 51,5  |
| <i>Finansiell- og forretningsm. tjenesteyting (N=83)</i> |  |                                    |   |  |   |
| I stor grad  | 78,6   | 77,1                               | 48,4  | 37,8   | 17,2  |
| I noe grad   | 18,9   | 18,2                               | 34,5  | 29,3   | 38,1  |

ring kan være at mange ledere i næringer hvor de ansatte har lavt utdanningsnivå, som varehandelen, hotell og restaurant, industri, bergverk, olje og gass og bygg- og anlegg, har opplevd at få ansatte orker å stå i jobb utover fylte 62 år (Midtsundstad

2002). En erfaring som kan ha påvirket dem til å tro at disse yrkene ikke egner seg for eldre arbeidstakere, og dermed fått dem til å mene at virksomheten vanskelig kan ta på seg et ansvar for å sysselsette flere eldre.

Det mest overraskende er kanskje likevel at interessen for å sysselsette eldre arbeidstakere, yrkeshemmede, etniske minoriteter, langtidsledige og så videre, var så lav hos virksomhetene i bygg og anlegg, da man her i 2005 alt hadde store problemer med å skaffe et tilstrekkelig antall kompetente arbeidstakere. En årsak kan selvfølgelig være god tilgang på billig og ung arbeidskraft fra Øst-Europa. Samtidig viser det at det ikke nødvendigvis er en direkte sammenheng mellom stor etterspørsel etter arbeidskraft og ønske om å sysselsette marginale grupper på arbeidsmarkedet.

Det er også store forskjeller mellom næringer når det gjelder opplevd ansvar for å bidra til redusert tidligpensjonering. Andelen som jobber i en virksomhet som opplever et sterk slikt ansvar er høyest innenfor bygg- og anleggsbransjen og i hotell- og restaurantnæringen (se tabell 3 ovenfor). I relasjon til ovenstående kan det bety at bygg- og anleggsbransjen i første rekke satser på import av arbeidskraft, til en viss grad på å forebygge tidligpensjonering, men ikke på å rekruttere marginale grupper på arbeidsmarkedet. En mulig forklaring på at opplevd ansvar for tidligpensjonering er lavere i industri, bergverk, olje og gass enn i for eksempel bygg og anlegg og i hotell- og restaurantnæringen kan være at tilgangen av nye uførepensjonister som andel av sysselsatte i næringen fra førstnevnte næringer er høyere enn fra de to sistnevnte. Dette gjaldt i alle fall i 2006 (NOU 2007: 4). Det betyr samtidig at virksomheter innenfor industri, bergverk, olje og gass har en langt større tidligpensjonsutfordring å ta tak i enn bygg og anlegg og hotell- og restaurant. Et faktum som kan ha ført til at en del ledere rett og slett har resignert. I tillegg må virksomhetene sjelden selv bære kostnadene når egne ansatte uførepensjoneres. De direkte kostnadene ved å unnlate og gjøre noe er derfor også små. Forskjellen kan også skyldes at mange arbeidsgivere i industrien lenge har ansett tidligpensjonsordningene som nyttige redskaper for å bli kvitt overflødig arbeidskraft, og ved utgangen av 2005 ennå ikke helt hadde sett sammenhengen mellom egen framtidig mangel på arbeidskraft og bedriftens høye tidligpensjoneringsrater.

### Virksomhetenes syn på rollefordeling mellom stat og marked

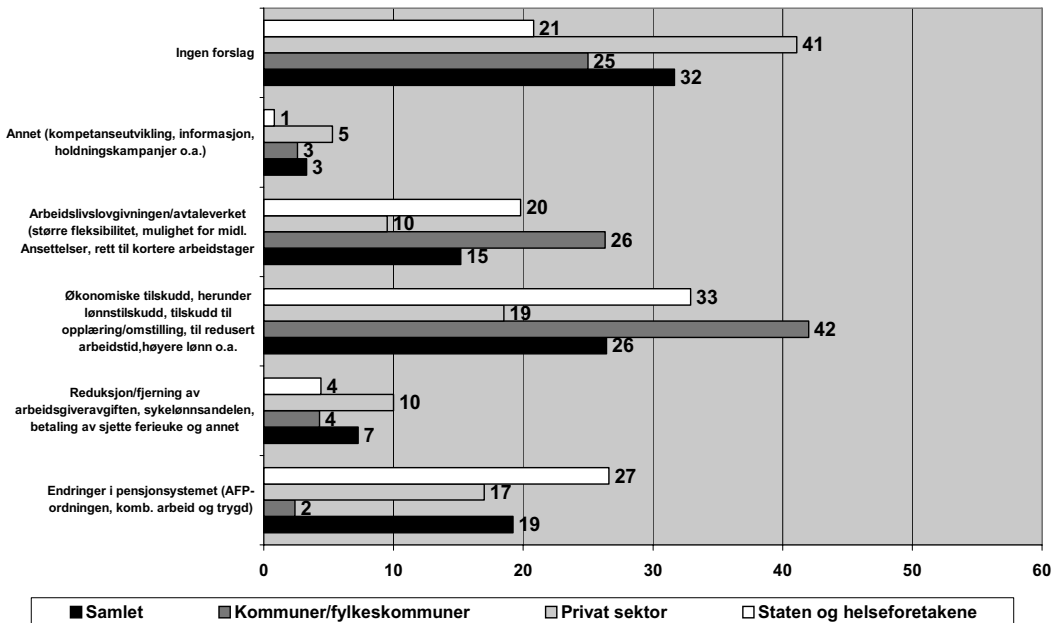
Til nå har myndighetene satset på informasjon, rådgivning og veiledning gjennom NAVs Arbeidslivssentre og Senter for seniorpolitikk (SSP), samt en kortvarig reduksjon i arbeidsgiveravgiften for arbeidstakere over 62 år for å fremme virksomhetenes arbeid med å redusere tidligpensjoneringen (delmål 3). Spekteret av myndighetsstrategier er imidlertid langt bredere (jf. tabell 2 ovenfor). Undersøkelsen kartla derfor hvilke andre tiltak lederne mener myndighetene bør iverksette for å fremme arbeidet med seniorpolitikk på virksomhetsnivå.<sup>8</sup> Drøyt halvparten av lederne hadde et forslag.<sup>9</sup> Disse ble gruppert i fem ulike områder, avhengig om de i hovedsak berørte:<sup>10</sup>

- a) pensjons- og trygdesystemet
- b) egenandeler, skatte- og avgiftssystemet
- c) ulike økonomiske tilskuddsordninger
- d) arbeidslivslovgivningen
- e) informasjon, rådgivning og veiledning.

Som figur 4 viser, er den største andelen sysselsatt i virksomheter hvor DL / PL ikke hadde noen formening om hva de savner av offentlige tiltak utover de eksisterende (32 prosent). Denne andelen var særlig stor i privat sektor (41 prosent). Ser vi på de som svarte, var flest sysselsatt i virksomheter hvor lederne ønsker seg flere økonomiske støtte- og tilskuddsordninger (26 prosent av sysselsatte), endringer i pensjons- og trygdesystemet (19 prosent) eller endringer i arbeidslivslovgivningen (15 prosent). Dette samsvarer for øvrig godt med hva Drøpping (2004) fant i sine kvalitative intervjuer av fire virksomheter i 2003. Her ble også behovet for endringer i AFP-ordningene vektlagt, i tillegg til etterlysning av flere økonomiske støtteordninger.

Vektleggingen av tiltak og virkemidler varierer mellom privat og offentlig sektor, men den største andelen i begge sektorer (når vi ser bort fra dem som ikke har noe forslag) er å finne i virksomheter hvor lederne ønsker seg økonomiske tilskudds- og støtteordninger. Andelen er likevel høyest innenfor offentlig sektor, og særlig i kommunal og fylkeskom-

Figur 4. Andel ansatte i virksomheter som etterlyste følgende tiltak fra myndighetene i forhold til delmål 3 i IA-avtalen. Veid i forhold til bedriftsstørrelse og næring. N=713 virksomheter.



munal sektor (42 prosent). Her etterspør lederne økte budsjettrammer og økt bemanning, reduserte effektivitetskrav eller tilskudd slik at de kan tilby eldre arbeidstakere redusere arbeidstid uten lønnsreduksjon. Videre har en stor andel ansatte i statlige sektor (inkludert helseforetakene) ledere som ønsker endringer av pensjonssystemet (27 prosent), og da først og fremst en styrking av de økonomiske insentivene rettet mot arbeidstakerne, samt økte muligheter til å kombinere arbeid og pensjon uten avkorting av pensjonen. En ikke ubetydelig andel av de ansatte i kommunal og fylkeskommunal sektor har dessuten ledere som ønsker seg utvidede muligheter for midlertidige ansettelser, utvidet prøvetid før fast ansettelse, mulighet for større arbeidstidsfleksibilitet og lignende (26 prosent). I privat sektor er det til sammenligning 17 prosent av de ansatte som har ledere som etterspør endringer i pensjonssystemet – først og fremst i AFP-ordningen, mens 10 prosent jobber i bedrifter hvor ledelsen etterspør lettelse i ansettelseskostnadene, blant annet, reduksjon av egenandelen i sykelønnsordningen og en yt-

terligere reduksjon/fjerning av arbeidsgiveravgiften for eldre arbeidstakere.

Den tradisjonelle rollefordelingen mellom myndighetene og næringslivet i de nordiske velferdsstatene kan formuleres slik: «Virksomhetene skaffer arbeidsplasser, mens staten, for det første, sørger for et tilstrekkelig antall friske og kompetente arbeidstakere, og for det andre, forsørger dem som ikke lenger tilfredsstillende arbeidslivets produktivitetskrav.» Norske virksomheter har dermed ikke vært pålagt noe særlig ansvar for syke, yrkeshemmede, eldre og ledige utover det som lå (og ligger) i arbeidsmiljøloven. Dette synes å gjenspeile seg i virksomhetenes oppfatning av sitt sosiale ansvar, og til en viss grad i deres holdning til hvem som bør bære kostnadene. Dette kommer tydeligst til syne når det gjelder ønsket om mer penger til tilrettelegging og tiltak, og i kravet fra en del om reduserte avgifter, skatter og egenandeler. Spissformulert kan det hevdes: Mange norske virksomheter synes ikke å ha noe imot å holde på eller ansatte flere eldre arbeidstakere, men en del forventer da at

staten tar brorparten av regninga (som før), enten ved å betale deler av lønna eller ved å betale en større andel av de indirekte utgiftene knyttet til det å ha eldre ansatt.

### Gjenspeiler holdningen seg i atferden?

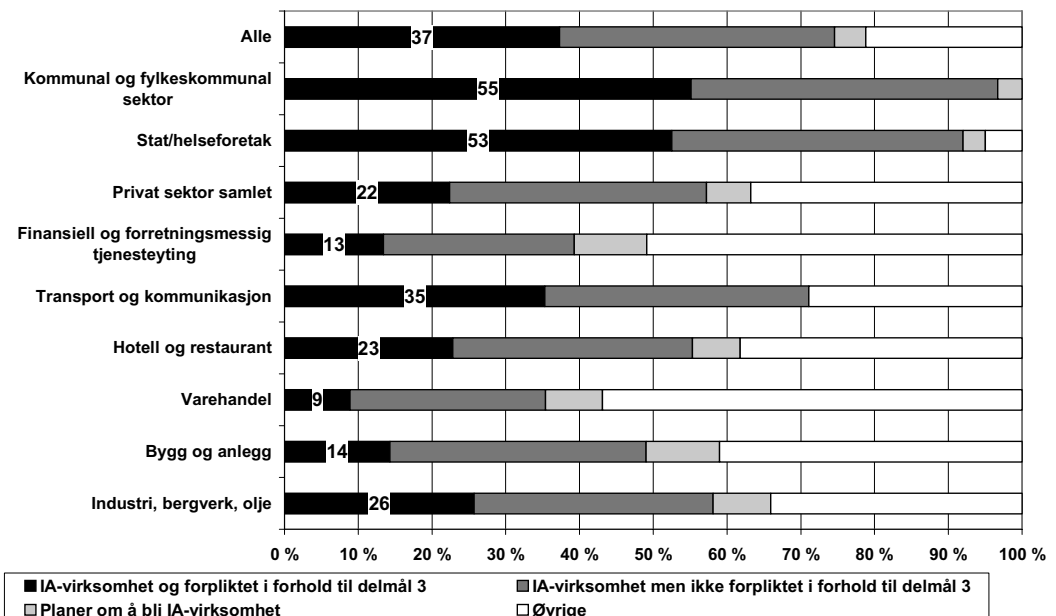
Er det så en sammenheng mellom opplevd ansvar og atferd? Funnene i denne artikkelen viser at det ikke nødvendigvis er det. For eksempel er litt flere ansatt i bedrifter hvor lederne opplever å ha ansvar for å bidra til redusert sykefravær enn andelen som er ansatt i IA-bedrifter, 81 mot 75 prosent. Forholdet er det samme når det gjelder ansvaret for tidligpensjoneringen. Andelen som jobber i bedrifter hvor lederne mener de har et ansvar for å bidra på dette området (55 prosent) er lang høyere enn andelen i virksomheter som har forpliktet seg til å jobbe med delmål 3 i IA-avtalen (37 prosent). Mønsteret er enda tydeligere for andelen som jobber i virksomheter med særskilte tiltak for å holde på arbeidstakere som er 62 år og eldre. Kun 27 prosent av arbeidstakerne jobber i slike virksomheter

(Midtsundstad 2007). Avvikene kan indikere at en del ledere enten mener at virksomhetene har ansvar, men at de ikke ønsker eller ser seg tjent med «å ta det», at mange både opplever å ha og kanskje også tar et visst ansvar, men at de ikke ser behovet for å slutte seg til IA-avtalen eller for å forplikte seg til å jobbe med delmål 3. Det kan også være at de litt uforpliktende svarer det de tror er forventet, og at svaret derfor, naturlig nok, ikke gjenspeiler seg i virksomhetens praksis.

### Frivillighetens grenser

Norske ledere har en ganske tradisjonell forståelse av CSR, lik den angloamerikanske, hvor kjernen er bekjempelse av korrupsjon og barnearbeid, hensyntaken til ytre miljø globalt og lokalt, støtte til nærmiljøet gjennom gaver eller sponing, og (til en viss grad) ivaretagelse av egne ansatte gjennom ulike sosiale ordninger/velferdsordninger, kompetanseutvikling og lignende (HRM-tradisjonen). Flertallet av norske arbeidstakere arbeider også i

Figur 5. Andel ansatte i bedrifter som henholdsvis er tilsluttet IA-avtalen eller har planer om det. Veid i forhold til bedriftsstørrelse og næring. N=713 virksomheter.





virksomheter, som i følge lederne, i stor grad viser et sosialt ansvar i klassisk CSR-forstand.

Spør vi lederne direkte om de mener virksomheten har et ansvar på IA-områdene, sier et stort flertall at de opplever å ha det i forhold til sykefraværet, til en viss grad i forhold til å bidra til redusert tidligpensjonering, men i svært begrenset grad for marginale gruppers sysselsetting. Flertallet av norske arbeidstakere jobber dermed i virksomheter som opplever at de har et visst ansvar for egne ansatte, men ikke i samme grad for integreringen av eldre arbeidstakere, langtidsledige, etniske minoriteter, yrkeshemmede og sosialklienter. Når det kommer til konkret handling, er det også langt færre som er ansatt i virksomheter som har forpliktet seg i forhold til delmål 3 i IA-avtalen (å øke den reelle pensjoneringsalderen), enn i virksomheter som mener de har et ansvar for å bidra til redusert tidligpensjonering. Det er også noe færre sysselsatte i IA-virksomheter enn i virksomheter som mener å ha ansvar for å bidra til redusert sykefravær. Det synes med andre ord å være en viss avstand mellom holdning og handling. En del virksomheter etterlyser dessuten flere økonomiske støtteordninger fra myndighetene eller lettelser i avgifter og egenandeler for å bidra. De mener, med andre ord, at de har et visst ansvar på IA-områdene, uten at dette nødvendigvis gjenspeiles i virksomhetenes faktiske personalpolitikk eller villighet til å bære de kostnadene den økte inkluderingen medfører.

Har da ikke påkallingen av virksomhetenes ansvar noen hensikt? Jo, slik jeg ser det, vil sannsynligheten for å forhindre varig utstøting av arbeidstakere være større om tiltakene faktisk iverksettes på arbeidsplassene før den enkelte faller ut, enn om tiltakene først igangsettes når den enkelte har blitt arbeidsledig, kommet på rehabilitering/attføring, blitt midlertidig eller varig ufør eller alt har valgt førtidspensjon. Dette vil, ut fra min vurdering, være gyldig selv om myndighetene skulle måtte betale en stor del av kostnadene. De ville uansett ha måttet bekoste pensjonene og trygdene for dem som alternativt ble støttet ut. Når det gjelder integrering av marginale grupper på arbeidsmarkedet er jeg langt mer pessimistisk. Med utgangspunkt i virksomhetenes vurdering av sitt ansvar for margi-

nale grupper på arbeidsmarkedet er det rett og slett vanskelig å se hvordan sysselsettingen av etniske minoriteter, langtidsledige, yrkeshemmede og sosialklienter skal kunne økes uten at myndighetene tar i bruk sterkere virkemidler.

Som artikkelen har vist innebærer endringene i arbeidsmarkeds- og sosialpolitikken økt vektlegging av økonomiske insentiver rettet mot arbeidstakere. Omleggingene skal gjøre det mer lønnsomt å velge arbeid framfor passivitet. Samtidig hviler den på en forutsetning om at alle som vil kan få arbeid. Politikken forutsetter dermed at arbeidslivet og virksomhetene faktisk ønsker å beholde sine eldre arbeidstakere, sine syke og dem med redusert funksjonsevne, og at de ønsker å ansette alle som i dag står utenfor arbeidslivet og ønsker arbeid. IA-avtalen er ment å bidra til å sikre at så blir tilfelle. Avtalen er, som avtaler flest, basert på frivillig deltakelse. Virkemidlene myndighetene primært har satset på er informasjon og overtalelse. Undersøkelsen viser at denne strategien til nå har hatt begrenset effekt. Flertallet av norske arbeidstakere jobber i virksomheter som ikke mener de har ansvar for å bidra til redusert tidligpensjonering, og enda færre mener de har ansvar for sysselsetting av marginale grupper på arbeidsmarkedet. Ser vi på andelen som har igangsatt aktive tiltak for å holde på eldre arbeidstakere er tallene enda mer nedslående. Undersøkelsen er riktignok gjennomført før vi fikk arbeidskraftsmangel i de fleste næringer – en utvikling som i seg selv kan antas å bidra til økt sysselsetting. Likevel bør kanskje en så grunnleggende omlegging av arbeidsmarkeds- og sosialpolitikken som er foretatt de siste årene være designet for å fungere under skiftene arbeidsmarkedskonjunkturer.

## Referanser

- Boll, J. (2002): «Virksomhedernes sociale ansvar og velfærdsstaten», i Kvist, J. (red.): *Beskæftigelsespolitik i et nyt Europa*, København: Socialforskningsinstituttet.
- Bredgaard, T. (2004): *Virksomhedernes sociale ansvar – fra offentlig politikk til virksomhetspolitikk*, Ph.d.-afhandling, Juli 2004; Institutt for Økonomi, Politikk og Forvaltning & Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA), Aalborg: Aalborg Universitet.

- Carroll, A. B. (1999): «Corporate Social Responsibility. Evolution of a Definitional Construct.» *Business & Society* 38 (3): 268–295.
- Djuve, A. B. (2005): «Hvem inkluderer innvandrere?» i Torp, H. (red.): *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*, Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Djuve, A. B. og T. Midtsundstad (2007): Arbeidsgiverperspektiver på inkludering, Foredrag på Fafos jubileumskonferanse *Likhet, mangfold og inklusjon: De nordiske modellenes utfordringer i en globalisert økonomi*. 15.–16. februar 2007.
- Epstein, E.M. (1989): «Business Ethics, Corporate Goods Citizenship and the Corporate Social Process: A View from United States.» *Journal of Business Ethics*, 8:653–696.
- Esping-Andersen, G. (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge: Polity Press.
- European Commission (2001): *Promoting a European framework for corporate social responsibility. Green Paper*, Employment & Social Affairs, Brussels: European Commission.
- Falkenberg, G. (2006): *Verdier og sosiale normer i store norske virksomheter. Viktige kulturbærere eller fordekt PR?* Fafos Rådsprogram 2006–2008, Fafo-notat 2006:08, Oslo: Fafo.
- Goodin, R. E. (2001): «Work and Welfare: Towards a Post-productivist Welfare Regime.» *British Journal of Political Science*, Volume 31: 13–39.
- Gravem, D. F. og O. Villund (2007): *Undersøkelse om seniorpolitikk i norske virksomheter, fase 1. Dokumentasjonsrapport*, Notater 2007/44, Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Innst. S. nr. 168 (2006–2007): *Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om opptjening og uttak av alderspensjon i folketrygden*.
- Kautto, M., M. Heikkilä, B. Hvinden, S. Marklund og N. Ploug (1999): «Introduction: The Nordic Welfare States in the 1990s». i Kautto, M. mfl. (red.): *Nordic Social Policy. Changing Welfare States*: London og New York: Routledge
- Lødemel, I. og H. Trikey (red.) (2000): *An Offer You Can't Refuse: workfare in international perspective*, Bristol: The Policy Press.
- Midtsundstad, T. (2002): *AFP-pensjonisten: sliten – eller frisk og arbeidsfør? Analyse av tidligpensjonering og bruk av AFP i privat sektor*. Fafo-rapport 385. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2005): *Det nye arbeidslivet – rom for inkludering og sosialt ansvar?* Foredrag holdt på idédugnad for startsskuddet for arbeidet med NAV, Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Oslo 15. juni 2005.
- Midtsundstad, T. (2007): *Fra utstøting til fastholdelse? Norske virksomheters arbeidskraftsstrategier overfor eldre arbeidstakere*, Fafo-rapport 2007, Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T., A.B. Djuve og J.A. Drøpping (2003): *Inkluderende arbeidsliv på norsk. En beskrivelse av tiltak rettet mot eldre arbeidstakere og etniske minoriteter i Norge, med sideblikk til Nederland og Danmark*, Fafo-notat 2003:13, Oslo: Fafo.
- NOU 2000: 27 *Sykefravær og uførepensjonering. Et inkluderende arbeidsliv*, Oslo: Sosialdepartementet.
- NOU 2007: 4 *Ny uførestønad og ny alderspensjon til uføre*, Oslo: Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- Olsen, M. (1965): *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups*, Cambridge: Harvard University Press.
- Ot. prp. nr. 6 (2006–2007): *Om lov om endring i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.)*
- Pascual, A. S. og L. Magnusson (red.) (2007): *Reshaping Welfare States and Activation regimes in Europe*, Brussel: P.I.E. Peter Lang S.A.
- Rosenstock, M., S. Jensen, H. Holt, C. D. Weatherall, og M. S. Jørgensen (2005): *Virksomheders sociale engagement årbog 2005 (2005)*, SFI-rapport 05:13, København: Socialforskningsinstituttet.
- Røed, K. (2006): «Veier ut av arbeidslivet – og inn i igjen,» i *Arbeid, velferd og samfunn 2006*. Oslo: Arbeid- og velferdsdirektoratet.
- St.meld. nr. 5 (2006–2007): *Opptjening og uttak av alderspensjon i folketrygden*. Oslo: Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- St. meld. nr. 9 (2006–2007): *Arbeid, velferd og inkludering*, Oslo: Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

## Noter

- 1) IA-avtalen 2001–2005 ble undertegnet av partene i arbeidslivet og myndighetene høsten 2001 og hadde som mål å: 1) redusere sykefraværet med 20 prosent, 2) bidra til økt ansettelse av personer med redusert funksjonsevne samt 3) heve den reelle pensjonerings-

alderen. Ved årsskiftet 2005/2006 ble partene enige om å forlenge avtalen fram til utgangen av 2009. Det ble enighet om å øke innsatsen i arbeidet med særlig delmål 2 og delmål 3. Målsettingene og virkemidlene ble også konkretisert i større grad enn tidligere, blant annet ble det fastsatt et nasjonalt mål om å øke den reelle pensjoneringsalderen med seks måneder i løpet av perioden fra 2001 til 2009.

- 2) I avsnitt 3. i St.meld.nr 9 (2006–2007) heter det blant annet: «Regjeringen vil gjennom bruken av begrepet velferdskontrakt understreke at det skal være en sammenheng mellom rettigheter og plikter, og at det før forvaltningen treffer vedtak skal foregå en prosess som kan sammenlignes med en kontraktsinngåelse. (...) Rettigheter vil medføre økonomisk sikkerhet, forutsigbarhet og individuelt tilpasset oppfølging. Plikter betyr deltakelse i tilpassede tiltak som både kan motiverer for og fremme overgangen til aktivitet og arbeidsliv, og ikke minst for egen livssituasjon. Pliktene skal også sikre at de som kan arbeide ikke passivt blir gående på stønader. Balanseringen av rettigheter og plikter vil også bidra til økt verdighet og større grad av myndiggjøring.»
- 3) Ansvar for å forebygge utstøting og tilrettelegge for utsatte arbeidstakere har lenge ligget i arbeidsmiljøloven, og ble ytterligere løftet fram og tydeliggjort høsten 2006 (jf. blant annet Ot. prp. nr 6 (2006–2007)).
- 4) Etter avtale med partene er det iverksatt en rekke tiltak og virkemidler for å støtte opp under IA-arbeidet: Tilskudd som tilretteleggingstilskudd, honorar til bedriftshelsetjeneste, tjenester fra arbeidslivssentrene, etablering av IA-plasser og opplæring/bistand til virksomheter som stiller slike til disposisjon, forsøksordning med utdanningspermisjoner/utdanningsvikariater, innføring av en tilretteleggingsgaranti, ordningen med tilskudd til helse- og rehabiliteringstjenester, tiltak for å synliggjøre sniorer som en ressurs, utvikling av en ny samarbeidsmodell mellom Arbeids- og velferdsetaten og arbeidstilsynsmyndighetene, og så videre. Som følge av avtalen er det også vedtatt endringer på det trygde- og arbeidsmiljørettslige området, som endringer i sykepengeregelverket fra 1. juli 2004, samt endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven fra 1. mars 2007, for å bedre tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte (Ot. prp. nr. 6 (2006–2007)).
- 5) Surveyen er finansiert med midler fra Norges forskningsråds arbeidslivsprogram og FARVE – Forsøksmidler arbeid og velferd. Den er utformet av Fafo i samarbeid med Statistisk Sentralbyrå (SSB), og inngår som datagrunnlag i prosjektene «Inkluderende arbeidsgivere? Virksomheters arbeidskraftsstrategier og verfor eldre arbeidstakere» og «Heving av den reelle pensjoneringsalder.»
- 6) Om svaret ikke lot seg kategorisere under et av disse fem alternativene ble de notert under kategorien «annet».
- 7) Spørsmålet som ble stilt var: «I hvilken grad vil du si at din virksomhet viser et samfunnsmessig eller sosialt ansvar i denne forstand? Vil du si i stor grad, i noen grad eller i ingen grad?» Spørsmålet viste til foregående spørsmål som lød: «Hva forbinder du med begrepet «virksomheters samfunnsmessige og sosiale ansvar?» Dette var et åpent spørsmål hvor intervjuer krysset av i forhold til seks forhåndsdefinerte svarkategorier og en «annen»-kategori.
- 8) Spørsmålet som ble stilt til lederne var: «Hvilke andre tiltak utover reduksjonen i arbeidsgiveravgiften mener du myndighetene bør iverksette for å fremme virksomhetenes arbeid med seniorpolitikk/livsfasepolitikk?»
- 9) Drøyt førti prosent hadde ikke noe forslag, mens åtte prosent kom med forslag som ikke var relevante i forhold til spørsmålsstillingen.
- 10) I tillegg til disse fem kategoriene kom det en del forslag (særlig fra offentlige virksomheter) som berørte virksomhetenes rammebetingelser generelt, som bemannings situasjon, økonomiske rammer m.v.



II



## **Inclusive workplaces and older employees: an analysis of companies' investment in retaining senior workers**

Tove I. Midtsundstad\*

*Institute for Labour and Social Research (Fafo), Oslo, Norway*

The inception of the so-called Tripartite Agreement on a More Inclusive Working Life (the IW Agreement) in 2001 marks a shift in Norwegian welfare and labour market policy. This has resulted in employers now being targeted by government initiatives supposed to prevent the exclusion of older employees. The initiatives are purely voluntary and rely on companies' willingness to adopt and support them. The main goal of this article is to identify and explain differences in the propensity of private sector companies to adopt an active policy in line with this strategy. Data used are based on a survey conducted in 2005 of a representative sample of 713 Norwegian companies. The findings show that positive attitudes towards older workers held by the management, a focus on human resource management and a feeling of moral obligation to combat early retirement increase the probability that the companies adopt an active ageing policy. However, economic considerations and labour shortage also influence their policies, especially their willingness to retain older workers of age 62 and above.

**Keywords:** human resources management; inclusive working life; labour market policy; private sector; retaining older workers; senior workers

### **Introduction**

The workforce in most European countries is ageing, a demographic shift that endangers future labour supply and calls into question the sustainability of national pension systems. Consequently, most European Governments are struggling to reform their old-age pension system and retirement age regulations. In addition, measures have been introduced to help stimulate companies to retain and recruit older workers in line with the objectives set by the Stockholm (2001) and Barcelona (2002) Councils (OECD 2006). The Tripartite Agreement on an Inclusive Working life (the IW Agreement) is, together with the ongoing pension reform, the Norwegian strategy to tackle this challenge. Whether public or private, large or small, all companies in Norway are urged to voluntarily sign up to become Inclusive Working life enterprises (IW enterprises). The partners to the 2001 IW Agreement defined the following three objectives as most important: (1) reducing sick leave by at least 20% within 8 years, (2) securing employment for a greater number of people with disabilities and (3) raising the expected effective retirement age by 6 months before 2010. This last objective is the focus of this article.

The philosophy of the IW Agreement is that governmental authorities and social partners should join forces to alter the supposed negative attitudes towards older employees and promote initiatives at company level to encourage integration and avoid exclusion and early exit (Midtsundstad 2008). But are these campaigns for attitudinal changes enough to modify companies' practices as regard retaining more older employees?

---

\*Email: [tim@fafo.no](mailto:tim@fafo.no)

It is often believed that assuming social responsibility for older workers is not profitable for employers. Walker (2006) comments that 'good practice in the employment of older workers remains a minority pursuit'. Nevertheless, some Norwegian companies have chosen to invest in their senior employees, and as Taylor (2006) writes 'If older workers policies and practices are emerging in organizations, it is important to know why.' But *what distinguishes these employers from others?* Is it the type of labour force they employ, possible recruitment problems, early retirement costs, social dialogue within the company or none of these? The main purpose of this article is to identify which employers conduct an active policy towards senior workers, and which do not.

This article will focus specifically on private sector companies. This is partly due to the fact that public sector employers in Norway are instructed to a greater extent to endorse the IW Agreement, though they may to some degree determine the tempo of its implementation. A more important reason is that the public sector is less concerned with economic imperatives and with taking business-related decisions than the private sector, and thus it is not subjected to the same framework conditions and incentives.

The following section describes the national context, especially the labour market situation for older workers in Norway, the IW Agreement, current early retirement regimes and labour market regulations. I then define what is meant by 'social responsibility' in the context of older workers and active ageing policies and practices at company level. I then present a number of hypotheses based on the theory available and earlier research, before I describe the survey data and measure used. In the last section, I present the prevalence of special initiatives and interventions offered by private sector companies in Norway; before I present and discuss what characterizes companies that have an active ageing policy and practice compared with those who do not.

### **The national context**

Welfare policy and labour market policy are more interwoven in Norway and in the rest of Scandinavia than in other welfare regimes. As the sustainability of the Norwegian welfare regime depends on high employment rates, the achievement of an inclusive labour market has been regarded both as the means and end of welfare policy (Esping-Andersen 1990; Kautto, Heikkilä, Hvinden, Marklund and Ploug 1999; Goodin 2001).

Regarding the labour market situation of older workers, Norway differs from other European countries (OECD 2004). The employment rate of 55- to 64-year-olds is one of the highest in Europe and older women account for a high proportion of the labour force. This may be explained by a number of facts. First, the labour market is characterized by low unemployment levels of older people. Second, Norwegian employees were first given the opportunity to retire from the age of 62 in 1998. Third, the tariff-agreed early retirement scheme (AFP) has been expanded to allow individuals to combine part-time work with a part-time pension in 1997. Finally, Norway had a relatively high statutory retirement age (67 for both men and women).

However, Norway, like other European countries, expects a shift in the labour force with a marked increase in the oldest age groups. In addition, almost one out of four between the ages of 16 and 67 was and still is either permanently or temporarily inactive due to illness, disability, unemployment or *early retirement* (Røed 2006).

The political answers to these challenges comprise the ongoing pension reform and the Tripartite Agreement on a more inclusive working life (the IW Agreement). Both the IW Agreement and the pension reform can be regarded as an extension of the Norwegian workfare policy of the 1990s. The IW Agreement, however, emphasizes much more the



responsibility of employers (Midtsundstad, Djuve and Drøpping 2003; Drøpping 2005). This increased focus on companies' social responsibility may be viewed as an 'offensive' strategy to address the forecast labour shortage (NOU 2004:1; Governmental White paper (2006–2007)). This trend towards a renewed and expanded role of employers in welfare and labour market policy is also in line with what has been observed in several other European countries (Goetschy 2000; Jepsen, Foden and Hutsebaut 2002; Kvist 2002).

According to the IW Agreement, IW enterprises are to be given certain advantages with regard to access to state support. This takes the form of advice and financial support systems through the local Employment and Welfare Office (the *Nav* office). In addition, there was a temporary reduction in employers' National Insurance contributions (payroll taxes) on behalf of employees above the age of 60: by 4% points from 1 July 2002 until 1 January 2006 and by 3% points from 1 January 2006 to 31 December 2006. Although part of the IW policy package, this reduction in payroll taxes (and hence labour costs) for older workers was not confined to IW enterprises.

An early retirement option was not part of Norway's National Insurance scheme before 2011, but almost 80% of older workers (40% in private sector) was entitled to benefits from the contractual pension scheme AFP (Midtsundstad 2004).<sup>1</sup> The AFP scheme granted the employees of companies bound by a collective agreement the opportunity to retire from the age of 62. In principle, the benefits of the AFP scheme was equivalent to the old-age pension the employee would have been given from the National Insurance scheme if he or she had continued to work until the age of 67. The scheme is financed by employers and the state in collaboration.

Working conditions are regulated by The Working Environment Act, and the regulation of working hours (i.e. full-time, part-time work, overtime and flexitime) is quite restrictive. Dismissal protection in Norway is also strong, and redundancy regulations mainly follow the principle that seniority prevails (up to the age of 62), meaning that 'the last in is the first out'. However, early exit or 'natural retirement' was an option widely accepted by trade unions and employers for those aged 62 and above entitled to an AFP pension (Midtsundstad 2002).

In short, the legal framework within which Norwegian companies operate and the agreements and pension schemes in place do seem to include some disincentives regarding recruiting and retaining older workers. However, most of these regulations, except the AFP scheme, pertain to all employers and employees, and hence influence the overall prevalence of senior initiatives, and cannot explain variation in active ageing policy and practices between companies.

### **Clarification of key concepts**

The increased emphasis on the company's social responsibility for labour must not be confused with Corporate Social Responsibility (CSR). CSR is a much broader concept encompassing environmental issues, the company's responsibilities towards their stakeholders (including the local community and customers), ethical trading, the abolition of child labour, etc. (cf. e.g. EU 2001). Social responsibility in this article refers only to the companies' social responsibility to their employees and the role they are prescribed in the Nordic labour market and social policy, especially in Norway and Denmark (Boll 2002). As such, the concept has been narrowed considerably compared with the broader concept of CSR (cf. Carroll 1999; Holt 2000; Midtsundstad 2008). Holt's (2000, p.10) claims also holds true for Norway:

Whereas the American debate concentrates on who is responsible for the imperfections of the marketplace and who should resolve them, there has been no doubt in Denmark that the

Table 1. Categories of various forms of enterprises' social responsibility towards employees.

|                                  | <i>Employees currently<br/>in a vulnerable position</i> | <i>Employees not yet<br/>in a vulnerable position</i> |
|----------------------------------|---|---|
| Employees within the enterprise  | Retention (internal)                                    | Prevention (internal)                                 |
| Employees outside the enterprise | Integration (external)                                  |   |

welfare state is responsible for 'repairing' unintended effects of market forces. The reason why the CSR debate has arisen is, after all, the welfare states inability to secure a job on the ordinary labour market for so-called weak groups.

The concept of social responsibility for the labour force can be subdivided into three types: *prevention, retention and integration* (Søndergaard 2004). This categorization is linked both to the target group's position in the labour market and to their connection to the enterprise (see Table 1). The practices and routines for their own employees are referred to as the enterprise's *internal* social responsibility; activities for persons or conditions outside the enterprise are referred to as the enterprise's *external* social responsibilities (Holt 1999).

*Prevention* encompasses long-term efforts to ensure that employees do not end up in a vulnerable position in relation to the labour market. These initiatives are meant to prevent health problems or the loss of working capacity, competence and/or motivation, and are often aimed at all the company's employees and are not restricted to a particular group of employees, for example those over 50.

*Retention* targets individuals who are already in a vulnerable position. They may have been threatened with exclusion, or have access to an early retirement scheme they wish to use. Retention initiatives will not have the same scope and long-term impact as prevention initiatives. Instead, they will be for defined target groups and particular situations. For example, initiatives for the retention of older workers in Norway are often focused on employees around the age of 62 years who can retire on the AFP scheme.

*Integration* includes policy and policy initiatives targeting individuals outside the company, e.g. recruiting people who have typically had difficulty finding jobs and/or permanent employment. As part of an old-age policy, different personnel policy interventions may be used to recruit or re-employ more older workers.

This article focuses only on internal prevention and retention (cf. Table 1).

Whether an organization in fact behaves in a socially responsible way towards its older employees – whether it demonstrates good active ageing policy and practice – may be assessed in a number of ways. If we regard early exit as primarily caused by a mismatch between individual employees' resources and job requirements (cf. Kalleberg 2006), we may distinguish between three sets of initiatives. First, initiatives targeting the individual with the aim of increasing their resources; these may include maintaining and/or improving their health and working ability, or increasing their skills, for example through training, life-long learning and career development. Second, initiatives targeting either the workplace or the individual with the aim of changing or reducing job requirements. Designing a more sustainable working environment with better and healthier jobs, either for the older individual in question and/or for the entire working staff, can attain the latter. Third, there may be different initiatives whose prime aim is to change the individual employee's priority between work and leisure time, or initiatives that make it easier to fulfil caring responsibilities or meet the desire (need) for more time with one's family.

### Earlier research and hypothesis

There are many studies of active ageing policy and practice. However, most of the evidence to date comes from case studies, documentation of the so-called good practice and real-life examples from different companies in the European Union (EU; Karppinen 2008). We, therefore, know quite a lot about what characterizes companies that have a 'good' policy and practice in place, but almost nothing about companies who do not prioritize old-age management.

On behalf of the European Foundation, Taylor (2006) has examined more than one hundred organizations in different EU countries (EU15) which have been long-standing examples of good practice in age management, and have analysed the driving forces and outcomes of workplace development over the last decade. The study builds upon an earlier report from the late 1990s (Walker 1997). According to Taylor (2006), the level of complexity involved in the way organizations approach age management has increased between the mid-1990s and 2006. Examples of the most common interventions related to this approach today are training and development, followed by flexible working hours – both increasing with length of service. Additionally, health and general well-being has become a growing focus in most EU countries, whereas the focus on recruiting older workers appears to be declining. Taylor (2006, p. 47) found that the reasons for starting initiatives varied, but this was more often related to prevailing internal and market conditions, such as business performance and maintaining competitive advantages, than to factors such as public policy.

Whether assuming social responsibility is in fact, altruistic behaviour or a way of maximizing profits cannot be clearly defined *a priori* (Greve 2007). Vickerstaff, Loretto and White (2009) claim that the advantages of having a positive approach to older workers not always are obvious to the companies, because questions of cost always will be decisive. According to Friedman (1962, 1970), companies will only assume social responsibility for their labour force if they deem it profitable because it improves recruitment opportunities and/or leads to more satisfied, loyal, secure and, most importantly, productive employees. From this perspective, internal social responsibility for the labour force may be regarded as part of a traditional personnel management strategy, where it is essential to retain and recruit core labour (Ibsen 1999). The view is partly supported by Karppinen (2008) who claims that companies which introduce an 'active ageing' policy do so to avoid a lack of labour and skills (and associated costs), retain valuable experience, provide good returns on training investments and job satisfaction contributing to greater quality and productivity. The importance of these factors is supported by several empirical studies (cf. Walker 1997; Midtsundstad 2005, 2007; Taylor 2006). Eschtruth, Steven, Sass and Aubry (2007) also found that companies are more likely to accommodate older workers if they expect employment growth, value older workers' institutional knowledge and/or have older workforces. On the opposite side of the coin, employers that view older workers as costly and/or operate in an environment where the pace of technical change is slow were less likely to say that they would accommodate older workers. In the following section, these frameworks and driving forces are described in more detail to deduce hypotheses that can be empirically tested.

According to Taylor (2006), companies with the so-called good practice tended to abandon earlier progressive approaches targeting older employees when they were faced with external factors that demanded labour force reductions. McNair and Flynn (2005), on the other hand, found that employers in declining industries or with changing technologies were putting significant resources into retaining and re-skilling their older workforces, indicating that the connection between redundancies and initiatives to retain older workers

may not be so straightforward. A possible reason for this contradiction may be differences between the exposed policy and the company's day-to-day practice. Although big companies more often seem to have an old-age friendly policy in place, their practice does not necessarily reflect this positive policy (Loretto and White 2006, p. 326). However, in the present analysis, I will assume that companies that are forced or have chosen to cut staff are less likely to have an active ageing policy and to have implemented concrete measures with a view to retain older workers.

Whether the employer is facing a labour shortage or surplus plays a primary role in determining how employers address age management (McNair and Flynn 2005). Eschtruth et al. (2007) found that employers that expected strong growth over the coming decade were more likely to create opportunities for employees to stay on past the traditional retirement age, than those who expected little or no employment growth. The future labour shortage itself is expected to be a driving force pushing companies to assume more social responsibility and make them think alternatively about securing the labour force they need. Although Taylor (2006) found that few organizations viewed demographic ageing as a strategic issue, concerns about the future labour supply were of considerable importance for some enterprises. For companies facing a highly competitive labour market in which there is a limited supply of young workers with the appropriate skills, recruitment and retention of older employees has been found to be an important part of the human resource (HR) strategy. The 'need to retain core labour' is also a widespread argument used by HR managers when asked to state the company's reason for having an old-age policy and practice (Midtsundstad 2007; Ose et al. 2009). Although there was no overall labour shortage in Norway during 2001–2005, companies in certain sectors had difficulty filling their vacant positions. I will, therefore, assume that those companies facing significant recruitment problems will show a greater level of interest in retaining employees through special schemes, in contrast to those facing no such problems.

An additional aim of focusing on improving recruitment is reducing the costs of staff turnover and early exit. As mentioned earlier, traditional economic theories argue that the more dependent a company is on its employees' qualifications – and the higher the training costs – the greater the chances are that it will develop a personnel policy entailing social responsibility for its labour force, including a policy targeting senior employees. My assumption is, therefore, that high training costs (or the need for long training periods for core labour) promote social responsibility for the labour force, because companies will want to ensure a certain return on their earlier training investments by retaining their employees as long as possible. In addition, high training costs often make it more expensive to recruit new employees than retaining those already in positions at the company.

Employers often view older workers as more productive, but also more costly, than someone younger in a similar position (Midtsundstad 2005; Munnell, Sass and Soto 2006). In a survey conducted by Eschtruth et al. (2007), employers were asked to estimate the effect on labour costs if a significant number of older workers stayed on the job past the traditional retirement age. They found that as the perceived costs raised, the likelihood of creating opportunities for older employees to stay declined. In 2005, around 50% of private sector employees in Norway were covered by an occupational pension scheme, mostly defined benefit schemes (Midtsundstad and Hippe 2005). For employers, these schemes become expensive as the average age of their employees increases. Those with an occupational pension scheme in place may then find a financial incentive in both releasing their older workers and hindering recruitment of more senior employees (Delsen 2003). Expanding on the above reasoning, I will assume that companies with an occupational pension scheme will be less interested in preventing early retirement/retaining their

senior employees by offering special incentives than employers who do not have such schemes.

Taylor (2006) concludes that the business case has been shown to be stretched when cost imperatives are involved, for example when the cost of early exit is increasingly borne by businesses. Hence, how the AFPs is financed in the private sector can be a motivational factor to try to prevent early retirement and retain senior employees, as Bogen and Midsundstad (2007) found in their study of Norwegian municipalities. According to the AFP schemes, companies themselves must partly or wholly contribute to the costs when one of their employees retires. Institutions within the financial sectors' in Norway must cover the entire cost of their own early retirees' pensions, while most of the companies under the other AFP schemes in the private sector cover only 25%. The assumption is, therefore, that companies in the financial sector will show a greater interest in retaining their employees through special schemes and initiatives compared with companies which do not have the same economic incentives.

Some workplaces are characterized by a much greater focus on human capital than other work places, and show more interest in taking care of and providing development opportunities for the company's staff. Often these companies will have their own HR manager and provide additional social benefits and welfare goods to their employees (Greve 2007). Studies by Midsundstad (2005) showed that companies with these features in Norway also have a higher probability of being socially responsible with regard to their older employees. It may then be reasonable to assume that companies that have their own HR manager will more often have an overall active ageing policy and special initiatives to retain older workers than other companies. The importance of the HR staff is also acknowledged by Arrowsmith and McGoldrick (1997). They concluded that the main reason why large organizations more often had an age policy was their dedicated HR staff. In line with this reasoning, I also assume that companies with more positive attitudes towards older workers – e.g. a willingness to recruit employees above 55 – are also more likely to have an old-age policy and try to retain older workers than other companies. Furthermore, I would expect that companies that consider that they have a responsibility to help combat early retirement are more likely to have an active ageing policy than companies which do not consider this social responsibility.

A precondition for becoming an IW enterprise is that the employer and the employees, represented by their trade unions where applicable, commit to working together systematically to attain the goals of the IW Agreement. It may well be then that companies with unionized employees will feel a stronger obligation to follow up and implement the joint agreement compared with companies with non-unionized employees. If this is the case, it may then be that the social dialogue about a more inclusive working life also works at the local level. Although earlier experiences tell us that they seldom have played a strong role in promoting age-aware employment policies (Taylor 2006). I then expect that companies who actually have joined the IW Agreement to be more likely to have an active ageing policy than companies who have chosen not to join. In addition, I expect that strong relations between social partners at company level will increase the likelihood that the company will invest in its senior employees.

### **Data and statistical methods**

The data used to investigate the present research question were derived from a representative sample of Norwegian enterprises with more than 10 employees, of whom one or more were aged 61–67. The selected gross sample included 1000 organizations,

and 713 interviews took place (456 in private sector), i.e. the response rate was 71%. The data collected come from interviews with HR managers (in the case of smaller companies, the general manager). Interviews for the survey were conducted through telephone in November/December 2005 by Statistics Norway (Gravem and Villund 2007).

As part of the interview, the HR managers were asked if their enterprise had established any of the following types of initiatives for employees aged 55 or older: (1) preventative health measures, (2) initiatives to retain those with health problems, (3) initiatives to promote training, life-long learning and career development and/or (4) initiatives to retain older workers 62 years or older. The respondents were also asked to list the types of options the older workers were offered as part of the different schemes available.

These indicators, the basis for the present analysis, only cover a limited part of what may be called a company's senior or age management policy. For example, employers' special initiatives and efforts to recruit older workers are not included. Nor can we tell to what extent the different initiatives investigated are offered to and used by older employees. Nevertheless, the data give us an indication of companies' willingness to prevent early exit and retain their oldest employees.

### *Statistical methods and variables*

Because of the use of cross-sectional data, the causal relationships between companies' characteristics and initiatives to retain older workers cannot be ascertained. The analysis can, however, suggest which (internal and external) characteristics of companies that correlate with indicators of socially responsible behaviour towards the company's older employees. The analysis thereby indicates some of the conditions that may motivate the employers to invest in their senior employees. As the dependent variables are dichotomous, logistic regression is used (Hosmer and Lemeshow 2000). The dependent variable is in Model 1: whether the company has one or more initiatives targeting older workers who are older than 55 (=1), either preventative health measures, initiatives to retain those who already have health problems, initiatives to promote training, life-long learning and career development and/or initiatives to retain employees over the age of 61, or not (=0), and in Model 2: whether the company has specific initiatives in place aimed at retaining senior workers above the age of 61 (=1) or not (=0).

The independent variables include three variables that measure *company cost pressure*: the training period for the core labour force (up to 1 month, 1–6 month and 6 months or more = ref); whether the company has an occupational pension scheme (defined benefit) in place (=1) or not (=0); and whether the company downsized in 2004–2005 (=1) or not (=0). In addition we have a variable measuring *the company's situation with regard to the labour market*: whether recruiting skilled/qualified employees is perceived as very easy, fairly easy or very or fairly difficult, where the last of these is used as a reference. To measure *the general management policy*, I use the variable having a HRs manager (=1) or not (=0). To measure *the strength of the social partners*, the following variables were used: whether more than 50% of the workforce is unionized (=1) or not (=0). Finally, two variables measure the company's *attitudes and overall social responsibility*: whether the company perceives it to be its responsibility to contribute to reduced early retirement rates (=1) or not (=0) and whether it considers older workers above 55 as 'attractive' in terms of recruitment (=1) or not (=0). The possible impact of the IW Agreement will also be tested, being an IW enterprise (=1) or not (=0).

In addition, the following control variables were taken into account: *company size* (< 50 = 0; or 50 and more employees = 1) and *industry*<sup>2</sup> (financial and business-related services compared with manufacturing, mining, oil and gas industry; construction industry; wholesale and retail trade; hotel and restaurant industry; transport and communication; commercial services and education, health and care services). The last one also measuring *cost associated with early retirement*.

In Model 1, all companies in the private sector were included (*N* = 447), whereas in Model 2 only companies covered by the AFP scheme were included (*N* = 328), and hence those which have employees who may take voluntary retirement at the age of 62. In the first step of the analyses, I only control for company size and industry, and in the last step for all the other independent variables.

**Prevalence of policies towards senior employees**

Although one of the operational goals of the IW Agreement is to increase the actual retirement age, few Norwegian companies in the private sector had at the end of 2005 set themselves the target of attaining this operational goal or implemented special initiatives to retain older employees above 62 years of age. By the end of 2005, 40% of Norwegian companies in the private sector with 10 or more employees had signed the IW Agreement, but only 13.5% had chosen to pursue the third target of the agreement to increase the real retirement age (cf. Figure 1). The prevalence of IW enterprises working at reducing early retirement was greatest in the transport and communication sector and lowest in the

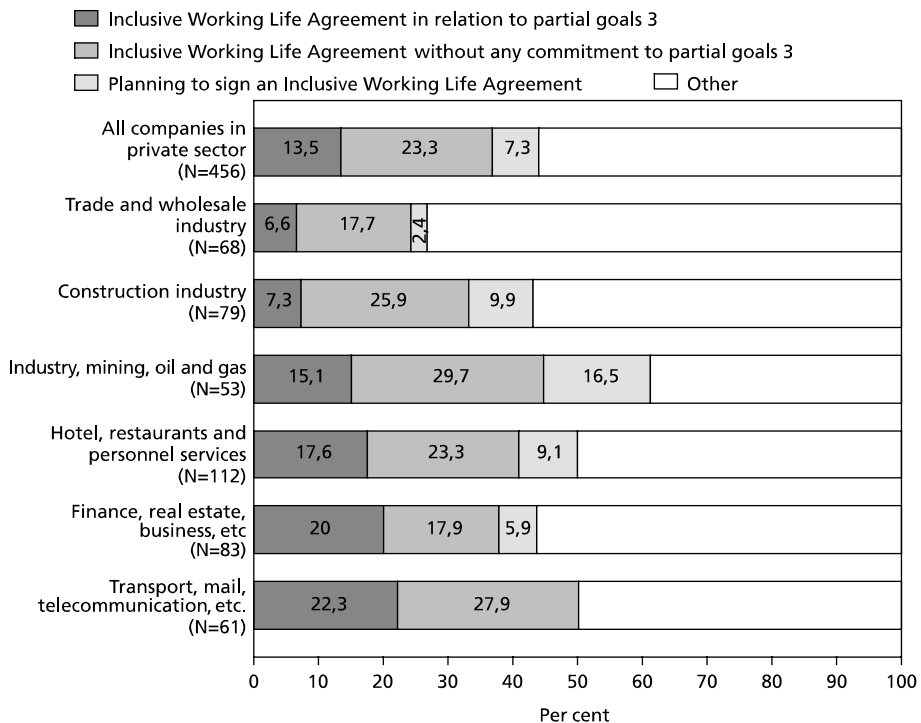


Figure 1. Percentage of Norwegian companies in private sector, which have an IW Agreement in relation to partial goal 3, have an IW Agreement without any commitment to partial goal 3 and those who are planning to sign the IW Agreement (*N* = 456).

wholesale and retail trade (6.6%) and construction industries (7.3%). One explanation may be that during the first few years of the existence of the agreement (2001–2005), IW partners at the national level prioritized initiatives to prevent long-term sick leave over initiatives to retain older workers and initiatives to promote the recruitment of individuals with reduced working capacity (Ose et al. 2009).

Being an IW enterprise does not necessarily indicate anything about a company's efforts to achieve the targets of the agreement. To identify the companies' practices, they were asked to state the specific initiatives available as part of their active ageing policy. Fifty-two per cent of all private sector companies, covering 65% of the employees, had established special initiatives making it possible for older workers with reduced working capacity to continue working. Furthermore, one-third had initiatives in place to prevent health problems and improve work ability. Only 17% of all private sector companies had set up initiatives to promote training, life-long learning and career development for older employees. Similarly, only 17% had devised special schemes or initiatives to retain older employees aged 62 and above.

It was in the manufacturing, mining, oil and gas industries, primarily employing blue-collar workers, that the greatest proportion with active policies was found. By contrast, few of the companies in the wholesale and retail trade had any special initiatives for older workers (cf. Figure 2).

One-third of the companies reported that they had devised and implemented special initiatives in two or more of the four fields investigated. However, in only 2% of the

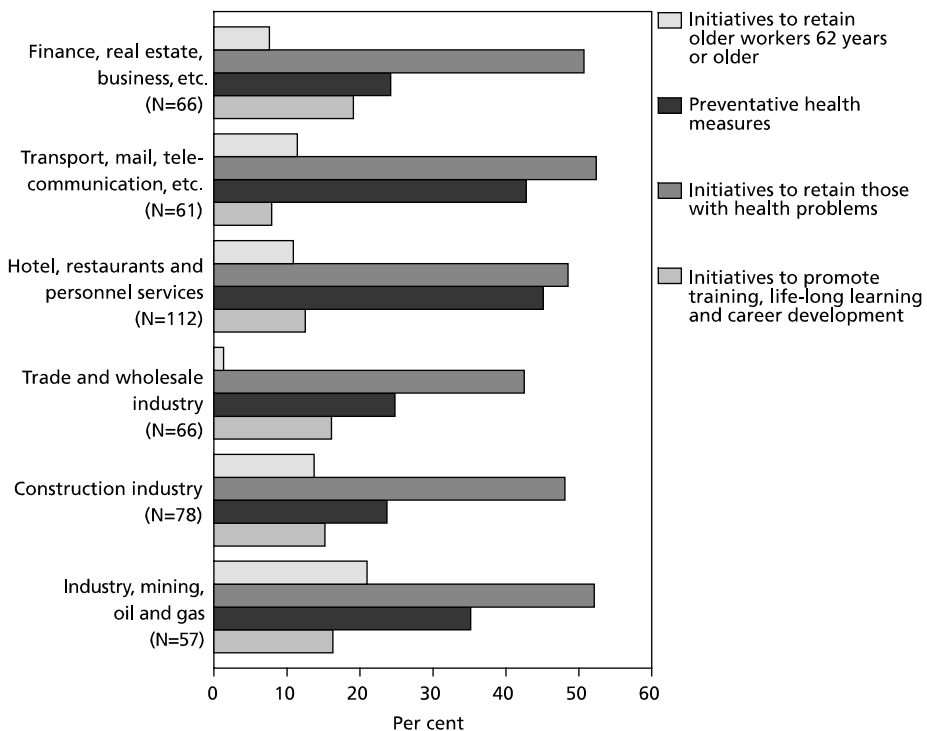


Figure 2. Percentage of Norwegian companies in different industries in private sector, which have the following different active ageing initiatives ( $N = 456$ ).



companies studied did the HR manager report that they had a comprehensive approach with initiatives in all the fields (Midtsundstad 2007).

The most common initiative for preventing health problems and/or retaining older workers with health problems/reduced working capacity appeared to be to adjust work requirements/loads or job tasks and/or technical or ergonomic accommodations. The most common initiatives offered to retain workers aged 62 and above were less strenuous work, reviewing work and tasks in general, the possibility to combine part-time work with part-time pension, shorter working hours (either with or without a pay reduction) and the provision of additional wages/bonuses to retain senior employees longer.

### **What characterizes companies with an ‘active ageing’ policy and practice?**

This section presents the results of the logistic regression analyses where two models were tested (Table 2). Using Aldrich and Nelsons’ (1984) model fit measure, the pseudo  $R^2$  for Model 1 is 0.16 and that for Model 2 is 0.08.<sup>3</sup>

Although it is important to exercise caution when interpreting answers to survey questions, particularly when HR managers respond on behalf of the whole company, the results suggest that *subjectively assessed recruitment problems* do not play an important role for the probability of companies having one or more of the active ageing initiatives studied. On the other hand, it does influence their willingness to keep older workers aged 62 and above in employment.

There is some support for the *training costs hypothesis*: long training periods for the core labour force (over 6 months) increase the probability of having one or more active ageing initiatives in place compared with shorter training periods (1–6 months).

As could be expected, having a *defined pension scheme* does not influence the companies’ overall old-age policy, but decreases the probability that companies will have implemented initiatives to retain senior workers past 62.

However, the hypothesis that companies *downsizing* due to an economic downturn or market pressure would be less interested in devising and implementing initiatives to retain senior employees was not verified.

The analysis provides some support for the thesis predicting that companies that have their own HR managers and positive attitude towards the recruitment of workers above the age of 55 will tend to demonstrate much greater social responsibility towards their senior employees in general compared with companies without a similar role in place. However, this does not seem to influence whether the companies have special initiatives to retain older workers aged 62 and above. Additionally, a distinction exists between companies taking it as their duty to contribute to reducing early exits in society as a whole, and those that do not, with the former more likely to have an overall ‘active ageing’ policy and practice, including initiatives aimed at retaining their oldest employees.

As expected, the IW Agreement does seem to have some effect on company’s active ageing policy: companies that have *signed the agreement* will more often prove socially responsible and invest in their senior employees than in non-IW enterprises. However, it does not increase the probability that companies have implemented special initiatives to retain their workers aged 62 and above. Furthermore, to have a unionized workforce does increase the likelihood to have one or more initiatives in place for older workers, but not the companies’ effort to retain employees aged 62 or more.

Finally, *company size* matters: small businesses (up to 50 employees) are less likely to have one or more initiatives in place to promote active ageing than larger companies (50 or more employees), but does not influence their probability of having initiatives

Table 2. Coefficient ( $\beta$ ) and standard errors (SE) from logistic regressions of different companies' features on active ageing policy and initiatives.

|   | Model 1 (active ageing initiatives in general) |         |  |           |         |  | Model 2 (only initiatives to retain workers 62 years or older) |         |  |          |         |         |
|---|--|---------|--|-----------|---------|--|--|---------|--|----------|---------|---------|
|   | A  |         |  | B         |         |  | A  |         |  | B        |         |         |
|   | $\beta$  | SE      |  | $\beta$   | SE      |  | $\beta$  | SE      |  | $\beta$  | SE      |         |
| Constant  | 0.550  | (0.263) |  | -0.200    | (0.485) |  | -1.266   | (0.345) |  | -0.836   | (0.595) |         |
| Company size (less than 50 = ref)                                 | 1.025***                                       | (0.232) |  | 0.613**   | (0.283) |  | 0.589**  | (0.292) |  | 0.683**  | (0.359) |         |
| Industry (finance, real estate, business, etc., = ref.)           |  |         |  |           |         |  |  |         |  |          |         |         |
| Manufacture, mining, oil and gas industry                         | 0.059  | (0.414) |  | -0.129    | (0.466) |  | -0.184   | (0.461) |  | -0.447   | (0.503) |         |
| Construction industry   | 0.000  | (0.364) |  | -0.392    | (0.434) |  | -0.687   | (0.454) |  | -1.162** | (0.496) |         |
| Trade and wholesale industry                                      | -0.133   | (0.377) |  | 0.209     | (0.422) |  | -0.991 +   | (0.541) |  | -1.060 + | (0.590) |         |
| Hotel, restaurants and personal services                          | 0.233  | (0.340) |  | 0.264     | (0.433) |  | -0.713 +   | (0.428) |  | -1.067** | (0.519) |         |
| Transport, mail, telecommunication etc.                           | 0.200  | (0.401) |  | 0.233     | (0.283) |  | -0.476   | (0.292) |  | -0.722   | (0.350) |         |
| Trainings costs (6 months or more = ref.)                         |  |         |  |           |         |  |  |         |  |          |         |         |
| 1 month or less   |  |         |  | -0.522    | (0.354) |  |  |         |  | -0.239   | (0.395) |         |
| 1-6 months  |  |         |  | -0.923*** | (0.336) |  |  |         |  | -0.200   | (0.387) |         |
| Occupational pension (no = ref)                                   |  |         |  | -0.485    | (0.304) |  |  |         |  | -0.822** | (0.379) |         |
| Recruitment (very or fairly difficult = ref.)                     |  |         |  |           |         |  |  |         |  |          |         |         |
| Very easy   |  |         |  |           |         |  |  |         |  |          |         |         |
| Fairly easy   |  |         |  | -0.115    | (0.398) |  |  |         |  | -0.824 + | (0.504) |         |
| Redundancy in 2004-2005 (no = ref)                                |  |         |  | -0.080    | (0.269) |  |  |         |  | -0.664** | (0.330) |         |
| HR manager (no = ref.)  |  |         |  | 0.050     | (0.342) |  |  |         |  | 0.650 +  | (0.354) |         |
| Interested in recruiting employees above 55 years (no = ref)      |  |         |  | 0.714***  | (0.270) |  |  |         |  | 0.140    | (0.345) |         |
| Feel strong responsibility to combat early retirement (no = ref.) |  |         |  | 0.672***  | (0.247) |  |  |         |  | 0.232    | (0.307) |         |
| IW-enterprise (no = ref)  |  |         |  | 0.881***  | (0.252) |  |  |         |  | 0.641**  | (0.304) |         |
| >50% of employees member of a trade union (no = ref)              |  |         |  | 1.176***  | (0.268) |  |  |         |  | 0.145    | (0.313) |         |
| N   |  | 447     |  | 0.521 +   | (0.274) |  |  | 328     |  | 0.205    | (0.339) | 328     |
| Pseudo $R^2$ (Aldrich and Nelson)                                 |  | 0.047   |  | 0.161     |         |  |  | 0.027   |  | 0.075    |         | 0.075   |
| Pseudo $R^2$ (L&H)  |  | 0.042   |  | 0.164     |         |  |  | 0.028   |  | 0.081    |         | 0.081   |
| 2 log likelihood  |  | 489,90  |  | 427,895   |         |  |  | 320,06  |  | 302,628  |         | 302,628 |

Note: \*\*\* $p < 0.01$ , \*\* $p < 0.05$ , + $p < 0.10$ .

in order to retain employees above 61. The *branch of industry*, on the other hand, does not impact on the company's overall active ageing policy and practices, but companies in the construction and the hotel, restaurant and service industry are less likely to have special initiatives to retain employees aged 62 and older, than companies in other industries.

## Discussion

The analysis indicates that there are significant differences between companies which do invest in special initiatives to prevent early retirement and/or retain senior employees and companies that do not. The fact that *large companies* exhibit more social responsibility for their older workers than small companies is a conclusion in line with previous findings (cf. Arrowsmith and McGoldrick 1997; Bredgaard 2004; Midtsundstad 2005; Larsen and Mølgaard Müller 2006; Metcalf and Meadows 2006; Taylor 2006).

Companies having chosen to become *IW enterprises* and companies that seem to have a tradition of taking care of and developing their human capital by having their own *HR managers* more often have active ageing initiatives than other companies. This indicates that workplaces with dedicated HR staffs who focus on human capital show more interest in taking care of and providing development opportunities for their older workers. Furthermore, companies taking it as their responsibility to combat early retirement and/or which were willing to recruit employees above the age of 55 will more likely have one or more initiative in place to prevent early exit, including initiatives to retain their oldest workers. This implies that companies' or managers' attitudes and awareness of social responsibility do affect the companies' age management policies and practices.

Two findings support the notion that economic considerations and the need to reduce or cut costs may play a role in companies' decision making regarding their policy and practice towards older workers. Having an *occupational pension* scheme decreases the probability that companies take action to retain senior workers. Furthermore, companies in industries with low-AFP costs per employee, such as the construction and the hotel, restaurant and service industry, also have a lower probability of having special schemes to retain workers past 61 years than companies within financial- and business-related services. This indicates that cost associated with early retirement affects the companies' willingness to retain older workers. But the correlation may also be due to the fact that the construction industry in Norway, and partly the hotel, restaurant and service industry, has benefitted from increasing access to less costly and equally competent employees from eastern Europe (Andersen, Bråten, Eldring, Friberg and Ødegaard 2009). During the last 4–5 years, more than 150,000 Polish workers have entered the Nordic labour market (Dølvik and Eldring 2008).

I also find that companies with long training periods for their core labour force have an increased probability of having an old-age policy, but only with regard to other active ageing initiatives than those aimed at retaining older workers aged 62 and above. One possible explanation may be that long-term training periods (6 months or more) are much more common to companies relying on highly skilled employees for their activities. At the same time, highly skilled workers produce lower early retirement rates compared with low-skilled or unskilled employees. Unlike companies with low-skilled workers and short training periods, companies with long training periods may not then experience early retirement as a significant issue affecting the workplace. Hence, they do not have the same need to devise initiatives in retaining their oldest workers.

Contrary to my initial assumptions, downsizing increases the probability of having special initiatives to retain the oldest employees but has no effect on the company's overall

age management policy and practice. The result seems to support McNair and Flynn's (2005) findings. One explanation may be companies' needs to retain their core employees, while looking for possibilities to reduce the overall staff to cut costs. In other words, some older workers are regarded as more valuable for the company than other workers, especially those holding what we may call 'key competence'. Some companies might then find themselves maintaining initiatives to postpone the retirement of employees of crucial importance to the company while trying to get rid of other workers of the same age to reduce staff numbers as a whole.

Earlier studies have found that strong relations between social partners at company level increase the likelihood that companies will act in a socially responsible way and devise special initiatives to prevent health problems leading to sick leave, but not the likelihood of having special initiatives to retain older employees (Midtsundstad 2005). The analysis in this article supports this finding. Since the IW Agreement was initiated by the government and the social partners together, and all are encouraged by their confederations to join the agreement and work to achieve its different goals, these findings are unexpected. One explanation may be that the labour movement in Norway, as in most of Europe, has traditionally been most concerned with the rights of fatigued workers or workers with diminished physical capabilities, and historically has worked towards enabling them to retire early rather than to stay at work longer. Although local trade unions will endorse initiatives aimed at designing healthier workplaces, they may at the same time be sceptical of initiatives to postpone the retirement age of the oldest employees (EC 2006). Although social partners' support of the IW Agreement and the pension reform clearly signal a new direction regarding these questions, at least at the national level, the analyses clearly indicate that the attitudes at the local level have not necessarily changed. The findings then support the EC (2006) hypotheses that the local partners often have short-term focus and do not include externalities.

An important reason for promoting and endorsing the IW Agreement was the anticipated future shortage of labour. From this perspective, one may have expected that companies encountering *difficulties filling their vacancies* would tend to invest more in different active ageing initiatives to try to prevent early exits by their older employees than companies without such problems. However, I did not find any significant correlation between companies' recruitment problems and their overall active ageing policy and practice. On the other hand, the analysis shows that companies struggling to fill vacancies at the core of their activity are more likely to have devised and implemented special initiatives to retain senior employees above the age of 61. These findings are supported by earlier studies (Midtsundstad 2005), which found that companies with recruitment problems and a need to increase the number of employees during the next 12 months more often had special initiatives to retain older workers aged 62 and above than companies without these features.

### **Final remarks**

The present study helps fill a gap which exists in the literature by looking at the importance of the demand side of the labour market to understand the employment situation of older workers. The study does not cover all parts of what may be called a company's active ageing policy and practice, neither does it tell us to what extent the recorded workplace initiatives are actually offered to and used by the older employees in question. It does, however, identify what characterizes those companies that have 'active ageing' initiatives in place, unlike those that do not.

The data analysed were gathered towards the end of 2005, when Norway was enjoying a favourable economic situation and low unemployment rates. Although these two features may be credited with companies' active ageing policies and practices, it is also true that the struggle to remain competitive in a globalized business also had a negative impact on some industries and occupational groups during these periods. These should be taken into consideration when interpreting the results in relation to future policies.

In regard to an ageing workforce and the future expected shortage of labour, it is interesting to note that difficulties associated with recruiting competent employees increase the companies' probability of having special schemes in order to retain workers of age 62 and above. On the other hand, it does not influence their probability of having long-term initiatives to prevent health problems and promote life-long learning. The result then gives some support to the demand side hypotheses; the fact that struggling to recruit an adequate labour force may be one of the main driving forces behind employers' effort to retain older workers, but not necessarily their overall old-age policy. It also tells us that company's interest in retaining older workers will vary over the business cycle. As Taylor (2006: 20) writes, 'this may raise the questions about whether population decline really will result in a strong market pull on older labour ...'

### Acknowledgements

The author would like to thank Axel West Pedersen, Tarja Tikkanen and the two anonymous reviewers for their helpful comments on earlier versions of this article.

### Notes

1. The AFP scheme was changed during the bargaining round in 2008. The new scheme was implemented on 1st of January 2011.
2. The classification is based on the official Norwegian Classification of industries, STYRK.
3. There are several measures for model fit in logistic regression. No consensus has, however, emerged on single best measure. They should, therefore, as Pampel (2000) claims, only be used as rough guides.

### References

- Aldrich, J.H., and Nelson, F.D. (1984), 'Linear Probability, Logit, and Pbit Models,' Sage University Paper, Beverly Hills, CA: SAGE Publications, Inc.
- Andersen, R., Bråten, M., Eldring, E., Friberg, J.H., and Ødegaard, A.M. (2009), 'Norske bedrifters bruk av østeuropeisk arbeidskraft,' Report 2009: 46. Oslo, Fafo.
- Arrowsmith, J., and McGoldrick, A.E. (1997), 'A Flexible Future for Older Workers?' *Personnel Review*, 26, 4, 258–273.
- Bogen, H., and Midtsundstad, T. (2007), 'Noen år til? Erfaringer med seniorpolitikk i seks kommuner,' Report 2007: 25. Oslo, Fafo.
- Boll, J. (2002), 'Virksomhedernes sociale ansvar og velfærdsstaten,' in *Beskæftigelsespolitik i et nyt Europa*, ed. J. Kvist, København: Socialforskningsinstituttet, pp. 89–102.
- Bredgaard, Th. (2004), 'Virksomhedernes sociale ansvar – fra offentlig politikk til virksomhetspolitikk,' Ph.D. dissertation, July 2004, CARMA, Aalborg Universitet, Aalborg.
- Carroll, A.B. (1999), 'Corporate Social Responsibility. Evolution of a Definitional Construct,' *Business & Society*, 38, 3, 268–295.
- Delsen, L. (2003), 'Incentives and Disincentives to Labour Market Activity in Tax and Social Security Systems,' in *A Lifelong Strategy for Active Ageing*, eds. M. Jepsen and D. Foden, M. Hutsebaut, Brussels: ETUI, pp. 35–78.
- Dølvik, J.E., and Eldring, L. (2008), 'Mobility of Labour from New EU States to the Nordic Region. Development Trends and Consequences,' TemaNord 2008: 537. Copenhagen, Nordic Council of Ministers.

- Drøpping, J.A. (2005), 'Et mer inkluderende arbeidsliv: Kontinuitet og nyorientering i arbeidslinja,' *Søkelys på arbeidslivet*, 20, 1, 119–124.
- Eschtruth, A., Steven, A.D., Sass, S.A., and Aubry, J.-P. (2007), 'Employers Lukewarm about Retaining Older Workers,' *Work Opportunities for Older Americans*, Series 10, June 2007. Boston, MA, Centre for Retirement Research.
- Esping-Andersen, G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge: Policy Press.
- European Commission (2001), 'Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility,' Green Paper, Brussels, Employment & Social Affairs.
- European Commission (2006), 'Identification of Good Practice to Increase Job Opportunities and Maintain Older Workers in Employment,' Final Report. Warwick/Munich, Institute for Employment Research/Economic Research & Consulting.
- Friedman, M. (1962, 2002), *Capitalism and Freedom* (3rd ed.), Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Friedman, M. (1970), 'The Social Responsibility of Business is to Increase its Profit,' *The New York Magazine*, September, 13 1970.
- Goetschy, J. (2000), 'The European Union and National Social Pacts: Employment and Social Protection Put to the Test of Joint Regulation,' in *Social Pacts in Europe*, eds. G. Fajertag and P. Pochet, Brussels: ETUI, pp. 1–20.
- Goodin, R.E. (2001), 'Work and Welfare: Towards a Post-productivist Welfare Regime,' *British Journal of Political Science*, 31, 13–39.
- Governmental White Paper. Report No. 5 to the Storting (2006–2007), *Earnings and Drawing Old Age Pension from the National Insurance Scheme*, Oslo: Ministry of Labour and Social Inclusion.
- Gravem, D., and Villund, O.R. (2007), 'Undersøkelse om seniorpolitikk i norske virksomheter, fase 1. Dokumentasjonsrapport,' SN-Report 2007/44. Oslo, Statistic Norway.
- Greve, B. (2007), *Occupational Welfare. Winners and Losers*, Cheltenham: Edward Elgar.
- Holt, H. (1999), 'En moderne virksomhed og det sociale ansvar – en case-analyse,' Working Paper, Dec. 99. Copenhagen, The Danish Institute of Social Research.
- Holt, H. (2000), 'Corporate Social Responsibility in a Danish Context,' The Open Labour Market Working Paper 15: 2000. Copenhagen, The Danish Institute of Social Research.
- Hosmer, D.W., and Lemeshow, S. (2000), *Applied Logistic Regression* (2nd ed.), New York/Chichester: Wiley.
- Ibsen, F. (1999), 'Er det rationelt for virksomhederne at påtage sig et socialt ansvar?' *Tidsskrift for arbejdsliv*, 1, 2, 35–44.
- Jepsen, M., Foden, D., and Hutsebaut, M. (eds.) (2002), *Active Strategies for Older Workers in the European Union*, Brussels: ETUI.
- Kalleberg, A. (2006), *The Mismatched Worker*, New York: Contemporary Societies.
- Karppinen, J. (2008), 'Company Measures for Retention and Reintegration of Workers at Risk of Exclusion: European Experience with Older Workers,' Paper No. 9/2008. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Kautto, M., Heikkilä, M., Hvinden, B., Marklund, S., and Ploug, N. (1999), 'Introduction: The Nordic Welfare States in the 1990s,' in *Nordic Social Policy. Changing Welfare States*, eds. M. Kautto, M. Heikkilä, B. Hvinden, S. Marklund and N. Ploug, London/New York: Routledge, pp. 1–18.
- Kvist, J. (ed.) (2002), *Beskæftigelsespoliti. et nyt Europa*. Report 02:17. Copenhagen: The Danish Institute of Social Research.
- Larsen, M., and Mølgaard Miiller, M. (2006), 'Rekruttering og fastholdelse af personer over 50 år. En kvantitativ undersøgelse fra arbejdssteder,' Working Paper 04: 2006. Copenhagen, The Danish Institute of Social Research.
- Loretto, W., and White, P.J. (2006), 'Population Ageing and Older Workers: Employers' Perceptions, Attitudes and Policies,' *Population, Space and Place*, 12, 5, 341–352.
- McNair, S., and Flynn, M. (2005), *The Age Dimension of Employment Practices: Employer Case Studies*, Employment Relations Research Series No. 42, London: Department of Trade and Industry.
- Metcalf, H., and Meadows, P. (2006), 'Survey of Employers' Policies, Practices and Preferences Relating to Age,' Department for Work and Pensions research report 325/Department of Trade and Industry Employment Relations Research Series 49, Leeds, HMSO.

- Midsundstad, T. (2002), 'Early-Retirees: Burned Out – or Healthy and Capable of Working. Analyses of Early Exit from Private Sector Companies in Norway,' (in Norwegian), Report 385. Oslo, Fafo.
- Midsundstad, T. (2004), 'How many are covered by the AFP Scheme? (in Norwegian),' Working Paper 2004: 04. Oslo, Fafo.
- Midsundstad, T. (2005), 'Companies Social Responsibility,' (in Norwegian), in *Nytt arbeidsliv. Medvirning, inkludering og belønning*, ed. H. Torp, Oslo: Gyldendal Akademiske, pp. 154–171.
- Midsundstad, T. (2007), 'From Exclusion to Inclusion? Analysis of Employers Labour Force Strategies Towards Older Workers (in Norwegian),' Report 2007: 37, Oslo, Fafo.
- Midsundstad, T. (2008), 'Companies as Agents of Social Policy,' (in Norwegian), *Tidsskrift for Velferdsforskning*, 11, 1, 17–33.
- Midsundstad, T., Djuve, A.B., and Drøpping, J.A. (2003), 'Inclusive Working Life the Norwegian Way. A Description of Initiatives Directed Towards Older Workers and Minorities in Norway, Compared with Denmark and The Netherlands (in Norwegian),' Working Paper 2003: 14. Oslo, Fafo.
- Midsundstad, T., and Hippe, J.M. (2005), 'Pensjoner i arbeidsmarkedet,' in *Nytt arbeidsliv. Medvirning, inkludering og belønning*, ed. H. Torp, Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Munnell, A.H., Sass, S.A., and Soto, M. (2006), *Employers Attitudes Towards Older Workers: Survey Results*, Work Opportunities for Older Americans, Series 3, June 2006, Boston, MA: Centre for Retirement Research.
- NOU (2004:1), *Modernized Social Insurance – Sustainable Pensions for the Future*, Oslo: Official Norwegian Report from the Ministry of Finance.
- OECD (2004), *Norway. Ageing and Employment Policies*, Paris: OECD.
- OECD (2006), *Live Longer, Work Longer. Ageing and Employment Policies*, Paris: OECD.
- Ose, S.O., Bjerkan, A.M., Pettersen, I., Hem, K.-G., Johnsen, A., Lippestad, J., Paulsen, B., Mo, T.O., and Saksvik, P.Ø. (2009), *Evaluering av IA-avtalen (2001–2009)*, Trondheim: SINTEF.
- Pampel, F.C. (2000), *Logistic Regression. A Primer*. Series: Quantitative Applications in the Social Sciences, London: Sage Publication Ltd.
- Røed, K. (2006), 'Veier ut av arbeidslivet – og inn i gjen,' in *Arbeid, velferd og samfunn*, Oslo: Arbeid-og velferdsdirektoratet.
- Søndergaard, J. (2004), *Danske virksomheters sociale engagement*, Copenhagen: The Danish Institute of Social Research.
- Taylor, P. (2006), *Employment Initiatives for an Ageing Workforce in the EU15*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Vickerstaff, S., Loretto, W., and White, P. (2009), 'The Future of Older Workers: Opportunities and Constraints,' in *The Future of Older Workers*, eds. W. Loretto, S. Vickerstaff and P.J. White, Bristol: The Policy Press.
- Walker, A. (1997), *Combating Age Barriers in Employment*, Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Walker, A. (2006), 'Active Ageing in Employment. Its Meaning and Potential,' *Asia-Pacific Review*, 13, 1, 78–93.





III



# Seniorpolitikk – behov for justering?

## Analyse av praksis i seks foregangskommuner

Tove Midtsundstad og Hanne Bogen

Tove Midtsundstad

Cand.polit., statsvitenskap, forsker ved Fafo, Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning.  
tim@fafo.no

Hanne Bogen

Mag.art., sosiologi, forsker ved Fafo, Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning.  
heb@fafo.no

**Et av IA-avtalens mål er å øke den reelle pensjoneringsalderen. Det skal skje ved at arbeidsgivere og arbeidstakere samarbeider om tiltak på arbeidsplassen. I et avsluttet prosjekt har vi studert seks kommuner med såkalt god praksis på seniorområdet. Målet er å avdekke og drøfte utfordringer som kan oppstå under utforming og iverksetting av seniorpolitikk på virksomhetsnivå. Et av funnene er at kommunene primært fokuserer på økonomiske insentiver eller arbeidstidsreduksjoner rettet mot *alle* over en viss alder, enten de har behov for tiltak eller ikke, og lite på skreddersøm og forebygging. Foregangskommunenes prioriterte seniortiltak fremstår dermed mer som rettighetsbestemte *seniorgoder* enn som effektive tiltak for å redusere tidligpensjoneringen.**

Høsten 2001 signerte regjeringen og partene i arbeidslivet intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). Et av avtalens mål er å heve den reelle pensjoneringsalderen. Avtalen har et arbeidsplassfokus, og det forutsettes at arbeidsgiverne og arbeidstakerne i fellesskap, med støtte av statlig rådgivning og tiltak, skal bidra til måloppnåelse.

Drøyt halvparten av alle norske arbeidstakere jobber i dag i en IA-virksomhet. Arbeidsgivernes erkjennelse av behovet for en aldersvennlig personalpolitikk er økende. Særlig synes norske kommuner å ha innsett utfordringen som følger av en aldrende arbeidsstyrke (Midtsundstad 2007b; Ose et al. 2009). En viktig bakgrunn er det økende antallet eldre lærere i grunnskolen og det store og økende behovet for flere arbeidstakere innenfor pleie- og omsorgssektoren (Texmon og Stølen 2009). I tillegg gav endringen i finansieringsordningen for AFP i kommunesektoren i 2004 kommunene en økonomisk spore til å redusere AFP-pensjoneringen.

Den reelle pensjoneringsalderen i Norge har økt med drøye seks måneder siden 2001 (Haga 2010). Målet man satte seg i IA-avtalen i 2006, er dermed oppfylt. Om reduksjonen i tidligpensjoneringen er en direkte følge av økt satsning på seniorpolitikk i arbeidslivet, er likevel uvisst. Det finnes en del case-studier av

norsk seniorpolitikk (bl.a. Bogen og Midtsundstad 2007, Hilsen og Steinum 2006; Hertzberg og Skinnarland 2007; Hilsen & Salomon 2010). Disse gir ny og viktig kunnskap, men ikke grunnlag for å slutte noe sikkert om effekten av seniorpolitikk og tiltak på pensjoneringsatferden. En studie av Bowitz (2003) antyder riktignok at seniorpolitiske tiltak virker, men har ulik effekt for menn og kvinner. Hans konklusjon baserer seg imidlertid kun på data om yrkesaktive eldre (55–65 år), og studien ser på pensjoneringsønsker, ikke faktisk pensjoneringsatferd.<sup>1</sup> Midtsundstad (2005b, 2005c), som analyserer data fra både yrkesaktive og pensjonister i staten, finner motsatt at tilrettelegging og tilpasning av arbeidsoppgaver og arbeidstid ikke nødvendigvis påvirker faktisk pensjoneringsatferd. En foreløpig analyse av Midtsundstad (2009a), hvor den faktiske tidligpensjoneringsatferden til arbeidstakere i virksomheter *med* seniortiltak sammenliknes med den faktiske pensjoneringsatferden til arbeidstakere i virksomheter *uten* slike tiltak, finner heller ingen signifikant sammenheng mellom tiltak og endringer i tidligpensjoneringsratene i perioden 2001–2006.

En mulig forklaring på varierende, manglende eller betingede effekter av seniortiltak kan, ved siden av begrensninger i datamaterial og metode, også skyldes at de valgte tiltakene ikke treffer målgruppen, eller at effekten faktisk varierer, avhengig av hvilke sektorer, bransjer og yrkesgrupper man studerer. Det er derfor relevant å granske de initiativene virksomhetene tar og de tiltakene som konkret tilbys som en del av seniorpolitikken.

I denne artikkel ser vi nærmere på de prosessene som fører fram til valg av tiltak og tildelingskriterier. Vi kartlegger hva arbeidsgivere og ledere mener når de sier at de har en seniorpolitikk: Hva er deres motiver, hvilke strategier og tiltak velges, og hvorfor? Og, ikke minst, har de forutsetninger for å si at initiativene og tiltakene har effekt på arbeidstakernes tidligpensjoneringsatferd? For å få et innblikk i disse prosessene, har vi studert seks kommuner med antatt god seniorpolitisk praksis, hvorav én har mottatt pris for sitt arbeid. Våre hovedproblemstillinger er:

- 1 Hva motiverer arbeidsgiverne til å satse på seniorpolitikk og etablere særskilte seniorpolitiske tiltak, og hva karakteriserer en vellykket implementeringsprosess?
- 2 Hvilke valg og prioriteringer gjøres, og hvorfor – for eksempel mellom
  - a) tiltak for fastholdelse versus forebyggende tiltak
  - b) universelle og kollektive tiltak versus behovsprøvede og individuelle tiltak
- 3 Hvilke erfaringer har de sentrale aktørene (lederne, de tillitsvalgte og arbeidstakerne) med effektene av seniorpolitikken og tiltakene?

Før vi presenterer og drøfter funnene, defineres begrepene arbeidsrelatert seniorpolitikk og seniorpolitiske tiltak. Vi gir også en kort oversikt over tidligere relevant forskning på feltet.

## Arbeidsrelatert seniorpolitikk

Med arbeidsrelatert seniorpolitikk menes her alle personalpolitiske strategier og virkemidler en virksomhet tar i bruk for å øke sysselsettingen blant eldre arbeidstakere og redusere tidligpensjoneringen blant egne ansatte (Midtsundstad 2007a). En arbeidsrelatert seniorpolitikk kan inndeles i tre hovedstrategier: *Forebygging*, *fastholdelse* og *integrasjon* (Søndergaard 2004). En slik inndeling er knyttet både til målgruppens posisjon på arbeidsmarkedet og til deres tilknytning til virksomheten. *Forebygging* omfatter alt virksomhetsrettet arbeid som har som hensikt å sikre at de ansatte ikke havner i en sårbar situasjon i forhold til fortsatt yrkesdeltakelse. Tiltakene er langsiktige og omfatter alle arbeidstakere. Målet er å forhindre helseskader eller tap av arbeidsevne, forringelse av kompetanse, manglende mestring og/eller tap av arbeidsmotivasjon. Tiltak for *fastholdelse* er derimot rettet mot dem som alt har fått redusert sin arbeidsevne, har en utdatert kompetanse, opplever manglende motivasjon og/eller nærmer seg den alderen hvor de har rett til å gå av på en frivillig førtidspensjon (f.eks. AFP). *Integrasjonstiltak* er tiltak for å bidra til beskjeftigelse av personer som tradisjonelt har problemer med å oppnå eller holde på sin tilknytning til arbeidsmarkedet, for eksempel tiltak for å øke rekrutteringen av eldre arbeidstakere (Midtsundstad 2007a).

De nevnte tiltakene kan enten være *individrettede* og ha som formål å bidra til å opprettholde eller bedre den enkeltes arbeidsdyktighet (psykisk og fysisk helse, kompetanse eller motivasjon), eller *systemrettede* og ha til hensikt å bedre arbeidsmiljøet og den generelle arbeidssituasjonen, slik at den enkelte blir i stand til å oppfylle de krav som stilles, enten på kort eller lang sikt (reducere mismatch). I tillegg kan vi snakke om *rene personalpolitiske tiltak*, som ulike typer av sosiale ordninger, velferdsordninger og belønningssystemer, som kan bidra til å lette den enkeltes mulighet til tilpasning mellom arbeidsliv og familieliv – eller påvirke den enkeltes prioritering mellom henholdsvis fritid og arbeid (ibid.).

I det etterfølgende avsnittet presenterer vi tidligere forskning med relevans for problemstillingen.

## Tidligere studier

Empiriske studier viser at virksomheters hovedmotivasjon for å innføre seniorpolitikk er ønsket om å forhindre arbeidskraftsmangel, holde på verdifull kompetanse, sikre seg avkastning av opplæring samt sikre tilfredse og dermed antatt mer produktive arbeidstakere (se Walker 1997; Taylor 2006; Bogen og Midtsundstad 2007; Midtsundstad 2007a, 2007b, 2011).

I Europa er ulike opplærings- eller karriereutviklingstiltak og tilbud om fleksibel arbeidstid de mest benyttede seniorpolitiske tiltakene (Taylor 2006). Helsefremmende og trivselskappende tiltak, som lenge har vært prioritert i blant annet

Finland (Sterdyniak 2007), har begrenset omfang. Det samme gjelder tiltak for å rekruttere flere seniorer (Taylor 2006). I Norge er bildet litt annerledes. Ifølge en representativ undersøkelse blant norske virksomheter (Midtsundstad 2007a, 2007b) sier seks av ti ledere at de tilbyr tilpasnings- eller tilretteleggingstiltak til arbeidstakere med helseproblemer, og fire av ti sier at de har helseforebyggende tiltak. Slike tiltak oppfattes likevel ikke av lederne som del av en seniorpolitikk. De ses primært som en del av virksomhetenes arbeid med å redusere sykefraværet. Én av tre virksomhetsledere hevder også at de har tilbud om kompetanse- og karriereutvikling for arbeidstakere over 55 år, og like mange sier at de har etablert særskilte tiltak for å holde på arbeidstakere over 62 år (ibid.). Det er disse tiltakene de primært forstår som seniorpolitikk. De vanligste seniortiltakene som tilbys, er lettere eller andre arbeidsoppgaver, kortere arbeidstid uten lønnsreduksjon eller bonus/høyere lønn om man fortsetter i arbeid (op.cit.).

Selv om en del norske virksomheter har en seniorpolitikk og har etablert ulike tiltak for å motvirke tidlig avgang fra arbeidslivet, benyttes ikke nødvendigvis disse aktivt, verken av mellomlederne eller av arbeidstakerne. Studier viser at ledelsens, særlig mellomledelsens holdninger er viktige i denne sammenheng (Furunes 2008; Vickerstaff, Loretto & White 2009; Bogen og Midtsundstad 2007; Midtsundstad og Bogen 2011b). Manglende engasjement og resultater skyldes likevel ikke bare lav bevissthet og fordommer fra ledelsens side. Like viktig er mangel på reelt organisatorisk og/eller økonomisk handlingsrom, det være seg høye produktivitetskrav, knappe budsjetter eller for få ansatte (jf. Halvorsen et al. 2002; Taylor 2006; Larsen og Miiller 2006; Furunes 2008; Midtsundstad 2011; Bogen og Midtsundstad 2007; Midtsundstad og Bogen 2011b). I virksomheter med mange parallelle og gjensidig avhengige arbeidsprosesser, kan det for eksempel være vanskelig å tilpasse arbeidsprosessene til individuelle behov, da det ikke alltid finnes tilstrekkelig mange alternative, enklere og lettere arbeidsoppgaver å tilby. Redusert arbeidstid eller ønske om å slippe natt- eller helgeskift lar seg heller ikke alltid tilpasse eksisterende arbeidstidsordninger (Midtsundstad og Bogen 2011b, Hertzberg og Skinnarland 2007). Enkeltstudier indikerer i tillegg at arbeidstakernes verdier og normer også påvirker bruken av tiltak, særlig om kostnadene ved bruk belaster arbeidsfellesskapet eller utfordrer den enkeltes eller arbeiderkollektivets<sup>2</sup> normative grenser (se Midtsundstad og Bogen 2011a). For eksempel fant man i en industribedrift at ingen 60-åringer ønsket å gå over fra akkordlønn til fastlønn selv om de kunne. Begrunnelsen var at de da ikke lenger vil følge arbeidstidsnormen, og derfor ikke lenger ble en del av arbeidsfellesskapet, men ble «de gamle» eller «de andre» (Hertzberg og Skinnarland 2007). Et annet eksempel er eldre med nedsatt funksjonsevne som foretrekker tidligpensjonering for å unngå å belaste kollegene (solidaritetsargumentet), eller eldre ledere som vegrer seg for å ta en rådgiverstilling av frykt for å miste status (verdighetsargumentet) (Midtsundstad og Bogen 2011a, 2011b). Man kan også finne liknende

organisatoriske og normstyrte begrensninger innen administrativt arbeid, selv om begrensningene innen denne typen arbeid ofte er mindre (se bl.a. Midtsundstad og Bogen 2011a, Jørgensen et al. 2005).

Tidligere forskning viser at sterke partsrelasjoner kan ha en betydning for virksomheters IA-arbeid (Midtsundstad 2005a; Trygstad 2006; Hertzberg og Skinnarland 2007). Samtidig viser studier at dette ikke nødvendigvis gjelder seniorpolitikken, da sannsynligheten for å ha en seniorpolitikk og ulike seniortiltak *ikke* er større i virksomheter med sterke partsrelasjoner enn i bedrifter uten (Midtsundstad 2005a, 2011). En bred kartlegging av norske virksomheters seniorarbeid (Midtsundstad 2007a) viser dessuten at de lokale tillitsvalgte ikke alltid har vært involvert i utformingen av virksomhetens seniorpolitikk; det er bare tilfellet i én av seks virksomheter. Politikken blir også sjelden nedfelt i de lokale tariffavtalene. Kvalitative studier av Olsen og Vangstad (2004) og Hilsen og Steinum (2006) indikerer det samme: De lokale tillitsvalgte har problemer med å finne *sin rolle* i dialogen mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. De opptrer oftere som vaktbikkjer enn pådrivere: Så lenge ledelsen oppfører seg akseptabelt, ser de ikke noe behov for å intervensere. Også danske forskere har rapportert om et tilsvarende lavt engasjement hos lokale tillitsvalgte knyttet til avtalebaserte «skånjobber» (Hohnen 2002). Organiserte arbeidsgivere og arbeidstakere er med andre ord ikke tilstrekkelig for å få til endret virksomhetspraktisk. Ifølge Trygstads studier er det avgjørende for å få til praktiske løsninger at samarbeidet er basert på tillit mellom partene (Trygstad 2006).

Med andre ord har få studier til nå sett systematisk på prosessen bak valg av seniortiltak og tildelingskriterier, analysert betingelsene for bruk av tiltakene eller forsøkt å måle den faktiske effekten på eldre arbeidstakeres pensjoneringsatferd. Slike spørsmål er viktige å besvare om man ønsker en mest mulig målrettet og effektiv seniorpolitikk.

## Data og metode

Vår analyse baserer seg på case-studier i seks norske kommuner med god seniorpraksis. Da det ikke finnes et register over kommuner med seniorpolitikk, ble casene trukket med utgangspunkt i en oversikt fra KS<sup>3</sup> over kommuner som var godt i gang med det seniorpolitiske arbeidet. Alle disse ble kontaktet for å skille ut dem som hadde jobbet med seniorpolitikk over noen år (minimum 2–3 år), slik at vi sikret oss et utvalg av kommuner som hadde erfaringer å vise til. Blant disse plukket vi så ut seks kommuner som tilsynelatende var blant dem med best praksis. Selv om en av dem hadde fått pris for godt seniorpolitisk arbeid, vet vi likevel ikke om de seks valgte var de beste. Vi er imidlertid ganske sikre på at de er blant de beste, målt etter den seniorpolitiske aktiviteten de la for dagen.

I studiene fokuserte vi spesielt på kommunenes seniorpolitikk rettet mot

lærere og omsorgsarbeidere (inkludert sykepleiere og pleieassistenter), da disse to gruppene utgjør hovedandelen av de kommunalt ansatte og i tillegg har høye tidligpensjoneringsrater (Midtsundstad 2006b; Hyggen 2007). I hver av de seks kommunene intervjuet vi personalleder, et utvalg mellomledere, tillitsvalgte, samt et utvalg på 5–7 eldre i henholdsvis skolesektoren og pleie- og omsorgssektoren. Disse var enten 1) i arbeid, men nærmet seg pensjonsalderen, 2) hadde valgt å fortsette etter fylte 62 år eller 3) var pensjonister. Intervjuene ble gjennomført i 2006 og 2007.

Siden forskningsdesignet er basert på case-studier, kan ikke våre funn generaliseres verken til norske virksomheter generelt eller til norske kommuner med seniorpolitikk spesielt. Formålet med studien har i stedet vært å undersøke prosessen med å utforme og iverksette seniorpolitikken på virksomhetsnivå. Målet var å finne ut mer om hvilke vurderinger og dilemmaer som ligger bak arbeidsgivernes og arbeidstakernes konkrete valg og prioriteringer. Ved å undersøke beste, eller i det minste det som kan forventes å være god praksis, håper vi å kunne avdekke mekanismer som kan ha betydning også utover de studerte virksomhetene. Funnene drøftes i lys av tidligere forskning på området.

## Resultater fra case-studiene

I det følgende presenteres resultatene fra case-studiene. I gjennomgangen drøfter vi spesielt de valgte tiltakene og tildelingskriteriene, da vi har en hypotese om at noe av forklaringen på seniortiltakenes varierende, manglende eller betingede effekt på pensjoneringsatferden, kan ligge her.

### *Motivasjonen og begrunnelse for seniorpolitikken*

Alle de seks kommunene angav følgende tre begrunnelser for at de hadde igangsatt et arbeid med seniorpolitikk: 1) Den «moralske forpliktelsen» ved å ha inngått en IA-avtale, 2) kostnadene ved tidligpensjonering og 3) faktisk og forventet mangel på arbeidskraft. Disse begrunnelsene overensstemmer for øvrig godt med hvordan arbeidsgivere generelt begrunner sin seniorpolitiske satsning i ulike representative virksomhetsundersøkelser (Midtsundstad 2007a; Ose et al. 2009). At nettopp disse tre forholdene er viktige, bekrefter også analyser av hva som kjennetegner norske virksomheter som satser på seniorpolitikk og har seniortiltak, til forskjell fra dem som ikke har det (Midtsundstad 2011).

IA-avtalen representerer i en viss forstand en moralsk forpliktelse til å realisere de tre delmålene i avtalen. Det er likevel ikke alle virksomheter som føler dette like sterkt. Forskning viste at bare halvparten av alle norske kommuner hadde satt i verk konkrete tiltak for å øke pensjoneringsalderen i 2005 (Midtsundstad 2007a). De to andre motivene, kostnadene ved tidligpensjonering og mangel på arbeids-



kraft i utvalgte yrker vil, i en viss grad, fremtvinge satsning på seniorpolitikk i en eller annen form.

Arbeidskraftsutfordringene i kommunesektoren er ikke nye. Både rekrutteringsproblemer og en aldrende arbeidsstyrke har vært kjent lenge (St.meld. nr. 25, 2005–2006). Det interessante spørsmålet er derfor hvorfor disse utfordringene først nå blir tatt tak i. Enkelte av informantene fortalte at de først nylig hadde studert aldersfordelingen blant de ansatte, og ble overrasket over hvor gamle (i år) de alle hadde blitt, inkludert dem selv. I den grad de hadde studert tallene tidligere, hadde de ikke oppfattet situasjonen som like alarmerende. Hva den endrede bevisstheten skyldes, er vanskelig å si. Det *kan* dels ha sammenheng med det nye nasjonale initiativet som IA-avtalen representerer på seniorområdet. Informanter la for eksempel vekt på informasjonskampanjer og ulike typer av opplæringstiltak igangsatt av blant annet NAVs arbeidslivssentre på fylkesnivå og av Senter for seniorpolitikk (SSP). Men også debatten om pensjonsreformen det siste tiåret kan ha bidratt til økt oppmerksomhet om seniorpolitikk. Tall fra seniorbarometeret viser da også at andelen norske ledere med en positiv holdning til eldre har økte jevnt fra 2000 til utgangen av 2007 (Solem 2008).

I tillegg har en presset kommuneøkonomi bidratt til at kommunene har blitt mer oppmerksomme på de mulige kostnadsreduksjonene som kan oppnås gjennom redusert tidligpensjonering. Inntil nylig har de ikke hatt noe økonomiske insentiv til å redusere AFP-pensjoneringen, siden kostnadene ved ordningen ble utjevnet mellom alle kommuner som var med i samme ordning. I 2004 ble denne finansieringsmodellen endret. Det ble mer økonomisk fordelaktig for kommuner som alt har lav tidligpensjoneringsrate, eller ambisjoner om å redusere denne, å øke egenandelen.<sup>4</sup> Alle våre seks kommuner argumenterer da også med at fremtidige kostnadsreduksjoner på grunn av forventet redusert tidligpensjonering nå gjorde det mulig for dem å tilby relativt økonomisk romslige seniorpolitiske tiltak. Det ble sett på som en vinn-vinn-situasjon: kommunale myndigheter beholder arbeidskraft og deler av kostnadsbeparelsene ved redusert tidligpensjonering, mens eldre arbeidstakere kan nyte godt av goder som mer fritid eller økt lønn.

#### *Kjennetegn ved gjennomføringsprosessen*

Ifølge etablert kunnskap er det en forutsetning for en vellykket seniorsatsning at den klart forankres i organisasjonen (Midtsundstad 2006a; Taylor 2006). Alle våre seks kommuner har lagt vekt på en slik forankring. Reformene ble ikke presentert som et ferdig produkt, men utformet gjennom en omfattende prosess, hvor både ledere, ansatte og tillitsvalgte var involvert. Arbeidsgrupper bestående av representanter fra ulike deler av organisasjonene har sammen utarbeidet målsettinger for seniorpolitikken og i fellesskap kommet fram til de tiltakene som ble etablert. Gjennom såkalte dialogkonferanser har ledere og ansatte diskutert behovet for

arbeidskraft, årsakene til og kostnadene ved tidligpensjonering og hva som skal til for at flere skal være i stand til eller ønske å stå lenger i arbeid. I enkelte av kommunene er det også gjennomført spørreundersøkelser for å kartlegge arbeidstakernes pensjoneringsplaner og synspunkter på hvilke tiltak som kan bidra til utsatt pensjonering. Gjennom denne prosessen synes seniorpolitikken å ha blitt et «felles prosjekt» som både ledere og ansatte bifaller. De fleste intervjuede synes å mene at deres synspunkter har blitt hørt og verdsatt. I denne forankringsprosessen har altså informasjonen gått begge veier, både fra ledere til de ansatte og motsatt vei.

Det betyr likevel ikke at kritiske røster har uteblitt. Ikke alle var like begeistret for seniorpolitikken og dens målsettinger. Enkelte arbeidstakere og fagforeningsledere var, selv om de hadde deltatt i utformingen av seniorpolitikken, heller ikke alltid like godt informert om seniorpolitikken eller de ulike virkemidlene og tiltakene som tilbys. Det var også sjelden at initiativet til å etablere en politikk på området hadde kommet fra fagforeningsrepresentantene selv.

Ingen av de seks kommunene startet likevel «fra scratch» da de skulle utarbeide sin seniorpolitikk. Alle skjelte til andre kommuner som hadde ry for å ha en god seniorpolitikk. Det var derfor en viss grad av «låning» av ideer mellom kommunene. Selv om det kan være bra å hente inspirasjon fra andre, kan det likevel innebære et problem, særlig i de tilfellene hvor tiltak som kopieres, ikke har blitt evaluert. Vår erfaring er at kommuner som er tildelt rollen som «eksempler på god praksis», ikke nødvendigvis har klart å redusere tidligpensjoneringen, men heller var blant de første som satte en arbeidsrelatert seniorpolitikk på dagsordenen, i den forstand at de var først ute med å etablere særskilte tiltak rettet mot de eldste arbeidstakerne.

### *Seniorgoder mer enn seniortiltak?*

Årsakene til tidligpensjonering er sammensatte og komplekse. Hvilke faktorer som er avgjørende for pensjonsbeslutningene, varierer dessuten mellom ulike yrkes- og utdanningsgrupper (se bl.a. Midtsundstad 2002, 2005c; Fosslund 2006; Hauge og Årethun 2008). I utgangspunktet synes det derfor opplagt at også tiltakene som igangsettes for å motvirke tidligpensjonering, må være mangefartede og ta utgangspunkt i den enkelte virksomhets og yrkesgruppes særegne utfordringer og behov.

Alle kommunene i vår studie har etablert en «meny» av ulike seniortiltak, enkelte kun noen få, andre en lang rekke med tiltak. De tiltakene som ble mest benyttet, var likevel av økonomisk karakter, som bonuser, høyere lønn eller redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon, og var rettet mot *alle* arbeidstakere som har rett til AFP, det vil si alle som er 62 år eller eldre. Tiltakene har med andre ord mer karakter av å være *seniorgoder* enn målrettede seniortiltak.

Hovedgrunnen til at økonomiske tiltak prioriteres, er en utbredt tro på økonomiske insentiver hos arbeidsgivere så vel som arbeidstakere (Midtsundstad 2005c, 2007a; Mykletun et al. 2000; Furunes 2008). Denne troen understøttes for øvrig av økonomiske analyser på feltet (bl.a. Hernæs, Røed og Strøm 2002). De eksisterende pensjonsordningene i offentlig sektor inneholder dessuten få økonomiske sporer til fortsatt arbeid i dag. Slik sett kan de valgte seniortiltakene sies å kompensere for det.

(Over)fokuseringen på økonomiske insentiver kan også skyldes at fagforeninger og tillitsvalgte lett foretrekker tiltak i form av mer fritid og penger, da det oppfattes som noe familiært og kjent – noe man er vant til å forholde seg til i forhandlingsammenheng. Enkelte tillitsvalgte synes, bevisst eller ubevisst, å overføre sin tradisjonelle fokusering på «tid og penger» også til nye områder, som seniorpolitikken. Det kan også være at slike tiltak prioriteres fordi det er enklere å få dem integrert i lokale tariffavtaler og dermed sikre like rettigheter for alle. At tiltakene avtales, øker i tillegg fagforeningenes mulighet til oppfølging og kontroll av tiltakene i etterhånd. Vi har også inntrykk av at kjennskap til situasjonen i andre (nabo-)kommuner, der arbeidstakerne har fått sosiale goder som ekstra betaling og redusert arbeidstid, kan ha motivert enkelte fagforeninger og tillitsvalgte til å kreve det samme. Det er da også en fagforenings primære oppgave å kjempe for best mulige lønns- og arbeidstidordninger. Resultatet av slike prioriteringer kan imidlertid fort bli at man i «kampen for ekstragoder» til medlemmene glemmer hva som er den opprinnelige hensikten med seniorpolitikken og tiltakene.

### *Vinninga opp i spinninga?*

At arbeidsgivere tror at økonomiske insentiver virker, og at arbeidstakere flest sier ja til bonuser og redusert arbeidstid (se f.eks. Midtsundstad 2005c, 2009), betyr likevel ikke at de bidrar til redusert tidligpensjonering, eller er kostnadseffektive. Det er kun tilfellet om arbeidstakere har et instrumentelt forhold til arbeid – at det er lønn og status som primært motiverer til arbeid, noe tidligere forskning har vist at ikke er tilfellet (Esser 2006).

Riktignok er det slik at alle arbeidstakere som *mottar* bonus eller høyere lønn, fortsetter i arbeid, da det er en forutsetning for å få de ekstra kronene. Men det er ikke ensbetydende med at arbeidskraftstilbudet øker. Tiltaket har kun effekt i den grad det får arbeidstakere som ellers ville ha pensjonert seg, til å fortsette noen år til. Hvor mange disse utgjør, vil også avhenge av arbeidssted og type arbeid, i tillegg til personlige prioriteringer.

Noe av den samme argumentasjonen kan knyttes til tiltak som *redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon*, siden det de facto øker timelønnen til arbeidstakerne. Et slikt tiltak vil bare ha den ønskede effekt dersom det samlede

antall arbeidede timer som tilbys, er høyere i en situasjon med tiltaket enn i en situasjon uten tiltaket. Det er den samlede arbeidsmengde som tilbys ved hjelp av tiltak, for eksempel målt i timer, som vil være avgjørende for måloppnåelsen, ikke at alle takker ja til tiltaket.

Selv om redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon kan ses som et økonomisk insentiv, kan det også betraktes som en måte å tilrettelegge arbeidet på, da færre timer i arbeid reduserer arbeidsbyrden og øker den enkeltes mulighet til å ta seg inn etter en slitsom arbeidsdag. Arbeidsgiveres begrunnelse for å prioritere dette virkemidlet er derfor ikke kun at det representerer et økonomisk insentiv, men også at det kan bidra til mindre arbeidsbelastninger og bedre arbeidshelse. Tiltaket er dessuten mindre arbeidskrevende enn mange andre former for tilrettelegging, da det ikke må foretas større endringer i for eksempel arbeidsoppgaver eller arbeidsorganisering. Flere studier antyder likevel at nettoeffekten av slike subsidierte ordninger er høyst uklar og i mange tilfeller bidrar til redusert heller enn økt samlet arbeidstilbud (Philipson og Smith 2005; Vickerstaff, Loretto & White 2009; Wadensjö 2006). Det synes å gjelde selv om man tar hensyn til at reduksjonen i den årlige arbeidstiden kan bidra til mindre slitasje og helseproblemer og dermed økt produktivitet og flere år i arbeid for den enkelte.

I tillegg kan slike økonomisk gunstige tiltak vise seg å bli unødig kostbare. Når alle over en viss alder har rett til tiltaket, vil det også velges (mottas) av mange som uansett hadde tenkt å fortsette i arbeid uten noen ekstra godtgjørelse eller reduksjon i arbeidstiden. Tiltaket er simpelthen for godt til at noen vil takke nei. Kostnadene ved å tilby slike (dyre) tiltak til alle kan dermed bli så høye at den potensielt kostnadsbesparende virkningen av en redusert tidligpensjonering spises opp.

Som følge av at dyre tiltak har blitt introdusert i seniorpolitikken, har det også skjedd at kommuner har vurdert å avvikle, og faktisk også har måttet *avvikle* disse på et senere tidspunkt (Midtsundstad og Bogen 2011b). De viste seg nettopp å være for gode fra et kommuneøkonomisynspunkt. En slik fjerning av goder kan imidlertid gi en uheldig signaleffekt blant de ansatte og føre til at de mer enn noen gang føler seg lite verdsatt. Å *ta bort* et attraktivt gode har ofte en sterkere (negativ) motivasjonseffekt enn å tilføre et.

*Hvor treffsikre er tiltakene?*

Økonomiske virkemidler som lønnsøkninger og redusert arbeidstid til de aller eldste (62+) kan lett fungerer som en sovepute, i den forstand at arbeidsgiver slipper å forholde seg til eller gjøre noe med de mer grunnleggende årsakene til tidligpensjoneringen, som arbeidsmiljøet og arbeidsforholdene i sin alminnelighet. Dette er problematisk all den tid studier viser at en del yrkesgrupper, for eksempel i pleie- og omsorgssektoren, opplever å ha et svært psykisk og fysisk belastende arbeidsmiljø og nettopp relaterer sitt behov for tidligpensjonering til dette (Midt-

sundstad 2009b). Langsiktig, forebyggende arbeid er imidlertid tidkrevende, og effekten vil kanskje først komme om 10 til 20 år. Det kan derfor være vanskelig for personalledere å få politisk støtte til slike langsiktige tiltak og investeringer, særlig om virksomhetens økonomi i utgangspunktet er presset – slik tilfellet er for en del kommuner.

Enkelte studier indikerer dessuten at arbeidstakere som sliter med lav arbeidsmotivasjon, kanskje trenger, og foretrekker, økt oppmerksomhet fra nærmeste leder, heller enn mer fritid og penger (Midtsundstad 2005c; Hilsen & Steinum 2006). Selv om slik verdsetting i utgangspunktet er «gratis», krever det mer av de nærmeste lederne. Det kan derfor sitte langt inne å gi økt (positiv) oppmerksomhet, særlig om lederen og virksomheten har begrenset med tid, eller egentlig ikke ønsker å beholde alle, noe lederinformanter bekreftet at kunne være tilfelle. På den annen side kan særskilte økonomisk goder forbeholdt de eldre også signalisere at de er verdsatt, og det på en mer håndfast måte enn for eksempel et klapp på skulderen eller en kommentar om at «du gjør en svært god jobb, og vi trenger din kompetanse her».

Et paradoks er det også at mange av de ansatte i pleie- og omsorgssektoren selv foretrekker økte utbetalinger fremfor tiltak som redusert arbeidstid eller lettelser i arbeidet (Midtsundstad 2009b). Våre informanter begrunner det med lav lønn. 10 000–12 000 kroner ekstra per år ble derfor ikke oppfattet som «småpenger». Det var likevel de færreste av dem som nærmet seg pensjonsalderen og alt hadde bestemt seg for å gå av, som sa at «de ekstra kronene» endret deres beslutning. På samme måten var det få av dem som hadde valgt å fortsette, som sa de gjorde det på grunn av bonusen eller den høyere lønnen.

Som sagt var de fleste arbeidstakerinformantene likevel svært positivt innstilt til både bonusene og tilbudet om redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon. I realiteten er det likevel bare et mindretall som kan dra nytte av disse tiltakene innen pleie- og omsorgssektoren. For det første fordi det fordrer at man faktisk er i jobb ved fylte 62 år. I dag uførepensjoneres en fjerdedel av 50-årige hjelpepleiere og pleieassistenter før de når denne alderen (Hyggen 2007; Midtsundstad 2006b). Selv om uførepensjoneringen er en viktig årsak til tap av årsverk i kommunal sektor, var få eller ingen av tiltakene vi observerte, rettet mot dette problemet. For det andre fordrer uttak av tiltak som redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon at man jobber fulltid eller lang deltid – noe de færreste i pleie- og omsorgssektoren gjør i dag (Nergaard 2010). At tiltakene ikke nødvendigvis treffer alle, til tross for en omfattende og demokratisk prosess i forkant, kom også fram i samtalen med de eldre selv. Enkelte pleiere hevdet at de, dersom det hadde vært mulig, egentlig ville ønsket en mindre slitsom jobb, som endret turnus som gjorde at de for eksempel slapp kveldsskift etterfulgt av morgenskift. I tillegg oppdaget vi at en del pleieassistenter, som kanskje hadde de mest slitsomme jobbene, ikke hadde rett til seniortiltak overhodet. Årsaken var at de hadde for lav avtalt

arbeidstid, selv om flere i realiteten jobbet fulltid eller tilnærmet full tid, da de tok alt de fikk av ekstravakter og vikariater.

Våre innsigelser betyr ikke at økonomiske tiltak som bonus, høyere lønn eller redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon, ikke *kan* virke, selv om de ikke alltid tar tak i de faktiske årsakene til tidligavgang eller treffer hele målgruppen. Det vi vil påpeke, er at det ikke er noen nødvendig sammenheng mellom slike tiltak og redusert tidligpensjonering. Det er derfor avgjørende at de evalueres av virksomhetene, og eventuelt justeres om den forventede effekten uteblir.

#### *Likhet fremfor behov*

IA-avtalen antar at de mest effektive individrettede tiltakene tar utgangspunkt i den enkelte arbeidstakers særskilte behov og evner. De fleste kommunene i vår studie hadde likevel etablert *universelle* tiltak. Alle arbeidstakere var fra fylte 62 år berettiget til ett eller flere av tiltakene kommunen tilbød. Tiltak som opprinnelig var ment å skulle tildeles på bakgrunn av en vurdering av individuelle behov, var dermed blitt til almenne rettigheter.

I valget mellom ulike tildelingskriterier viser studien at både ledere, ansatte og fagforeninger ofte foretrekker at tiltakene har et universelt preg, heller enn at de tildeles den enkelte etter en skjønnsmessig vurdering fra lederne. Tiltak som redusert arbeidstid til full lønn eller bonuser, ble derfor gjerne tilbudt alle fra fylte 62 år og ikke bare dem som hadde en spesielt slitsom arbeidssituasjon eller særskilte behov og derfor sto i fare for å velge tidligpensjonering. Valg av kriteriene for tildelingen av tiltak var med andre ord preget av en *likhetstankegang*. Det eksisterer da gjerne også en felles eller kollektiv oppfatning blant arbeidstakerne om hva som er en rettferdig fordeling av arbeidsbyrde, arbeidssituasjon, belønning og goder (for en utdypning se Midtsundstad og Bogen 2011a). Disse felles verdiene og normene synes også å være erkjent av arbeidsgiverne og lederne og påvirker derfor både hvilken meny av seniortiltak som tilbys og hvilke av tiltakene mellom lederne prioriterer, og ikke bare hvilke tiltak arbeidstakerne etterspør. Selv om personallederne hevdet at tiltakene i utgangspunktet ikke var å oppfatte som en rettighet, og mellomlederne hevdet at de ville foretrukket at det ble foretatt en vurdering av individuelle behov, ble dette ikke praktisert. Lederne begrunnet det med at universelle tiltak hadde større aksept hos arbeidstakerne enn behovsprøvede tiltak. Vurdering av individuelle behov og utvikling av individuelle og tilpassede tiltak er også så tidkrevende at lederne hevdet at det ville være svært vanskelig å gjennomføre i praksis.

Kort sagt ble ikke alle virkemidlene på seniortiltaksmenyen oppfattet som like legitime og derfor ikke i like mye brukt. Arbeidsgiverne var derfor tilbakeholdne med å diskriminere mellom arbeidstakerne siden dette kan komme til å utfordre en sterk tradisjon for like rettigheter i norsk arbeidsliv (ibid.). Til tross for en opp-

rinnelig intensjon om å skreddersy tiltakene til individuelle behov, viser det seg i praksis lettere å tilby alle de samme tiltakene.

Samtidig har lik tilgang til tiltak sine klare fordeler. Det forhindrer «urettferdig» eller ulik behandling av arbeidstakerne, som kan skape misnøye og bidra til utvikling av et dårlig sosialt arbeidsmiljø. Men denne ikke-diskrimineringsstrategien gjør det samtidig vanskelig å se tiltakene som en integrert del av arbeidsgiverens personalpolitikk. Resultatet kan bli at lederne taper målene for seniorpolitikken av syne og introduserer tiltak uten en klar bevissthet om hva de skal løse.

#### *Makt og ressurser til rette organisasjonsnivå*

Mellomledelsen eller nærmeste leder kjenner vanligvis den enkelte arbeidstaker bedre enn toppledelsen, da de har det daglige personalansvaret. Mellomledelsen har med andre ord best forutsetninger for både å kartlegge individuelle behov og foreslå egnede og tilpassede tiltak. Case-kommunenes eventuelle gevinst ved redusert tidligpensjonering var imidlertid sjelden desentralisert. Dersom en enhet i organisasjonen lykkes i å redusere tidligpensjoneringen, får den ikke nødvendigvis beholde innsparingen som ligger i redusert uttak av AFP. Det kan føre til at både ledelse og ansatte blir mindre motiverte til å jobbe for redusert tidligpensjonering. Dette observerte vi også i case-kommuner. Enkelte personalledere hadde imidlertid blitt oppmerksomme på dette og vurderte å overføre deler av det økonomiske ansvaret for tidligpensjoneringen til de lokale enhetene, slik at de bærer det meste av kostnadene ved seniortiltakene, men også beholder hele eller deler av innsparingen. En slik endring kan bidra til å forankre seniorpolitikken bedre i organisasjonen, særlig hos mellomledelsen, som innehar en nøkkelrolle i det seniorpolitiske arbeidet.

Vi erfarte også at enkelt tiltak, som redusert arbeidstid, i praksis var vanskelig for mellomlederne å tilby fordi bemanningen var knapp, og det blir satt av for lite ressurser til vikarer – noe også andre undersøkelser påpeker (bl.a. Halvorsen et al. 2002; Furunes 2008). De to yrkesgruppene vi har studert, lærere og omsorgspersonell, må være tilgjengelige for brukerne (henholdsvis elever og brukere av pleie- og omsorgstjenester). Når én av disse arbeidstakerne er fraværende, må en annen umiddelbart overta. Dette i motsetning til for eksempel administrative og tekniske arbeidsoppgaver, som i større grad kan skyves på uten at brukerne umiddelbart blir skadelidende. For at redusert arbeidstid skal være en reell valgmulighet, må det derfor settes av tilstrekkelig med midler til vikarer – noe som sjelden blir gjort. Den samme konklusjonen trekkes også i andre studier av seniorpolitikk på virksomhetsnivå (se f.eks. Midtsundstad og Olsen 2007; Larsen and Miiller 2006; Midtsundstad og Bogen 2011b).

At det ikke settes av vikarmidler, er også et uttrykk for at toppledelsen i kommunene ikke alltid er seg bevisst hva som i praksis må til for at virkemidler de selv

har godtatt, for eksempel redusert arbeidstid til full lønn, faktisk skal kunne tas i bruk på samme vilkår av alle arbeidstakergruppene i organisasjonen.

### *Manglende evaluering av seniorpolitikken*

Våre seks kommuner hadde som mål å redusere tidligpensjoneringen. Likevel var det ingen av kommunene som hadde foretatt en systematisk evaluering av effekten av de igangsatte tiltakene. De hadde i svært liten grad fremskaffet, og heller ikke forsøkt å skaffe til veie, et tallmateriale som kunne verifisere om de faktisk hadde fått redusert tidligavgangen og pensjonskostnadene, og om dette kunne tilskrives tiltakene. Når vi ba om slike tall, oppdaget vi at de fleste enten ikke førte slik statistikk eller hadde problemer med å bryte tallene ned på sektornivå. Dette kan skyldes at seniorpolitikk er et relativt nytt personalpolitisk område, både i kommunene og arbeidslivet ellers, men også manglende kunnskap og bevissthet om betydningen av evaluering. Mens reduksjon av sykefravær har fått stor oppmerksomhet over mange år, noe som har ført til at relevante tall på både nasjonalt nivå og virksomhetsnivå er tilgjengelige, er ikke det samme tilfellet for data om pensjonering og seniorpolitikk.

Vi foretok også selv en evaluering av måloppnåelse i de seks kommunene, basert på tall fra kommunenes forsikringsleverandører, der vi sammenliknet andelen ansatte over 61 år som har valgt å pensjonere seg de siste to årene, med andelen i de samme aldersgruppene som pensjonerte seg før seniorpolitikken ble igangsatt. De enkle analysene tyder ikke på noen vesentlig reduksjon i tidligpensjoneringen etter innføringen av seniortiltakene (se Bogen og Midtsundstad 2007). Det trengs imidlertid større utvalg og lengre tidsserier, hvor det blant annet kontrolleres for arbeidstakernes alder, kjønn, stilling, arbeidsforhold og helse, for å si noe sikkert om slike tiltakseffekter, da enkelttilfellers atferd slår sterkt ut når tallgrunnlagene er lite, som i mange kommuner. Virksomheter med tiltak bør også sammenliknes med tilsvarende virksomheter uten tiltak.

### Konklusjon

Seniorpolitikken i de seks kommunene vi studerte, var basert på en konsensus mellom arbeidsgivere og arbeidstakere og var godt forankret i organisasjonen. IA-avtalen anbefaler at det benyttes individuelle og målrettede tiltak. Toppledelsen i kommunene synes også å ønske en mer målrettet seniorpolitikk. Likevel har seks av de kommunene som skal være blant de beste på seniorpolitikk, valgt å etablere en universell seniorpolitikk hvor tiltakene gis til alle, uavhengig av behov. Både lederne, de ansatte og tillitsvalgte i kommunene prioriterte også individrettede økonomiske insentiver, fremfor langsiktig forebyggende tiltak som kunne bidratt til redusert behov for tidligpensjonering i fremtiden.



Årsakene til dette synes å være en kombinasjon av ukritisk etterlikning av andre kommuners seniorpolitikk, en frykt for å ufordre sterke kollektive verdier om rettferdighet og likebehandling, samt manglende organisatorisk og økonomisk handlingsrom for mellomlederne. Prioriteringen skyldes blant annet et ønske om rask økonomisk gevinst i form av reduserte AFP-kostnader og en noe overdreven tro på økonomiske virkemidler. I tillegg oppfattes slike tiltak som lite ressurskrevende å iverksette, fordele og følge opp. De færreste fagforeninger og tillitsvalgte sier også nei takk til ekstra goder i form av mer fritid og penger, da det er jobben deres å sikre best mulig lønns- og arbeidsvilkår for medlemmene.

Vi fant også at kommunene manglet de nødvendige tall og det nødvendige kunnskapsgrunnlaget for å evaluere seniorpolitikken – om *den faktisk fører til utsatt avgang og til flere arbeidede timer*. Selv om (dyre) tiltak utvikles og benyttes, er det ikke sikkert at den reduserte tidligpensjoneringen bidrar til innsparinger, siden alle arbeidstakere får tilgang til tiltakene, også de som ville ha fortsatt i arbeid uten tiltakene. Men ikke bare risikerer kommunene å betale ut mer til seniortiltak enn de sparer ved redusert tidligpensjonering. I tillegg kan de som tilbyr redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon, risikere at færre timer arbeides enn om den reduserte arbeidstiden ble tildelt mer målrettet, da de fleste som uansett hadde tenkt å fortsette, naturlig nok vil velge redusert arbeidstid når dette ikke får konsekvenser for lønna. Deler av seniorpolitikken synes med andre ord å være på feil kurs, da attraktive gode som mer lønn og betalt fritid deles ut med raus hånd til svært mange som ikke trenger det, og det var vel ikke det som var meningen?

Et viktig funn er også at ukritisk spredning av antatt gode eksempler som ikke er tilstrekkelig evaluert, kan føre til reproduksjon av lite effektive og ofte dyre virkemidler. Å se til nabokommunen for å få inspirasjon, er ikke alltid like lurt. Den erkjennelsen kan for øvrig generaliseres til alle strategier som prøver å øke utbredelsen av en ønsket politikk gjennom å spre antatt «gode eksempler». En forutsetning for at strategien skal virke, er at eksemplene som anbefales, er skikkelig evaluert. I tillegg må alle potensielle (brukere) interessenter gjøres oppmerksom på at tiltak som fungerer i én virksomhet, ikke nødvendigvis vil fungere i alle.

#### Noter

- 1 Det er med andre ord ikke tatt hensyn til seleksjonsproblematikken. Ved kun å intervju dem som fortsatt er i arbeid, utelater man svært mange av dem som har tatt valget og gått av da de var mellom 62 og 65 år. Det kan også være stor forskjell mellom når og hvorfor man sier man *ønsker* å gå av (pensjoneringsønsker), og når og hvorfor man *faktisk* går av med pensjon (pensjoneringsatferd).
- 2 Begrepet arbeiderkollektivet refererer til Lysgaards (1961) studie om hvordan arbeidstakerne i en industrivirksomhet etablerer gruppenormer som skal beskytte dem mot virksomhetens ubønhørlige økonomiske og tekniske krav.

- 3 Kommunenes interesse- og arbeidsgiverorganisasjon, som var oppdragsgiver for prosjektet.
- 4 Å øke egenandelen vil her si at kommunen går over fra en ren utjevningmodell, hvor utgiftene fordeles mellom alle kommunene i ordningen, til en modell hvor den enkelte kommune enten betaler 50 eller 100 prosent av AFP-kostnadene for egne AFP-pensjonister.

#### Referanser

- Bogen, H. og T. Midtsundstad (2007), *Noen år til? Erfaringer med seniorpolitikk i seks kommuner*. Rapport 2007: 28. Oslo: Fafo.
- Bowitz, E. (2003), *Eldres avgang fra arbeidsstyrken*. Forskningsrapport 2003-104. Oslo: Econ analyse.
- Esser, I. (2006), *Why work? Comparative studies on welfare regimes and individuals' work orientation*. Stockholm: Swedish institute for social research.
- Fossland, T.M. (2006), *Nye generasjoner i forandringens tid. En sosiologisk studie av ulike grupper eldres fortellinger om sine liv*. Tromsø: Institutt for sosiologi, Universitetet i Tromsø.
- Furunes, T. (2008), *Managing Older Workers. Perception, attitudes, discriminatory Intentions, and decision latitudes*. Ph.D., Thesis. UiS No. 53 – June 2008. Stavanger: Faculty of Social Science. Norwegian School of Hotel Management.
- Haga, O. (2010), «Forventa pensjoneringsalder 1986–2009», *Arbeid og velferd* nr. 2/2010, Oslo: Arbeids og velferdsdirektoratet.
- Hauge, L. og T. Årethun (2008), *Kven går av med AFP? NAV-rapport nr. 3*. Oslo: Seksjon for statistikk og utredning, Arbeids- og velferdsdirektoratet.
- Halvorsen, A., H.K. Lysgård og T.S. Olsen (2002), *Når løsninger på arbeidsplassen blir nasjonale problemer. Om tidlig avgang fra arbeidslivet*. FoU-rapport nr. 4/2002. Kristiansand: Agderforskning.
- Hernæs, E., K. Røed og S. Strøm (2002), *Yrkesdeltakelse, pensjoneringsatferd og økonomiske insentiver*. Rapport 4/2002. Oslo: Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning.
- Hertzberg, D. og S. Skinnarland (2007), *Too old to rock'n roll? Rapport 2007: 06*. Oslo: Fafo.
- Hilsen, A.I. og R. Salomon (2010), *Seniorpolitikk – virker virkemidlene? AFI-rapport 4/2010*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Hilsen, A.I. og T. Steinum (2006), *Fortell meg at jeg er ønsket! Sluttrapport fra Livsfaseprosjektet i trykdeetaten, et prosjekt under Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet*. Rapport nr. 2/2006. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Hohnen, P. (2002a), *Aftalebaserede skånejob. En kvalitativ analyse*. Rapport 02:30. København: SFI – Det national forskningscenter for velfærd.
- Hyggen, C. (2007), *Tidligpensjonering og AFP. Pensjonering før fylte 67 år innen KS' tariffområde 2002–2006*. Rapport 2007: 39. Oslo: Fafo.

- Jørgensen, M.S., M. Larsen og M. Rosenstock (2005), *Et lengre arbeidsliv. Tilbaketrekningsordninger og arbeidsplassens muligheter*. Rapport 05:03. København: SFI- Det nationale forskningscenter for velfærd.
- Larsen, M. og M. Mølgaard Miiller (2006), *Rekruttering og fastholdelse af personer over 50 år. En kvalitativ undersøgelse på arbejdssteder*. Forskningsafdelingen for beskæftigelse og erhverv. Arbejdsrapport 04:2006. København: SFI- Det nationale forskningscenter for velfærd.
- Lysgaard, S. ([1961] 2001), *Arbejderkollektivet*. 3. oppl. Oslo: Universitetsforlaget.
- Midtsundstad, T. (2011), «Inclusive Workplaces and Older Employees. An analysis of differences in enterprises' investment in initiatives to retain senior workers». *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 22, No. 6, April 2011, 1276–1292.
- Midtsundstad, T. (2009a), *Effects of active ageing policy and practice*, Working-paper presentert på ESA-konferansen i Lisboa, 3.–6. september 2009 og IFA-konferansen i Melbourne, 3.–6. mai 2010.
- Midtsundstad, T. (2009b), *Bedre helse, mindre slit og mer familie*. Delrapport 6, Liv og arbeid – mulighetenes arbeidsliv for alle? Et prosjekt om forutsetningene for et bedre og lengre yrkesliv. Rapport 2009: 16. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2007a), *Fra utstøting til fastholdelse? En kartlegging av norske virksomheters arbeidskraftsstrategier overfor eldre arbeidstakere*. Rapport 2007: 37. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2007b), Vil arbeidslivet ha seniorenene? En oversikt over norske virksomheters seniorengasjement. *Søkelys på arbeidslivet* nr. 1, Vol. 24, s. 95–111.
- Midtsundstad, T. (2006a), *Hvordan bidra til lengre yrkeskarrierer? En oversikt over norsk og internasjonal forskning om tidlig pensjonering og seniorpolitikk*. Rapport 534. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2006b), *Pensjonering før fylte 67 år. En analyse av tidligpensjonering og bruk av AFP innen det kommunale tariffområdet*. Rapport 509. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2005a), «Virksomheters sosiale ansvar.» I: H. Torp (red.), *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Midtsundstad, T. (2005b), «Ikke nødvendigvis sliten ... En analyse av AFP-pensjonering i staten». *Søkelys på arbeidsmarkedet 2/2005*, vol. 22, s. 217–232.
- Midtsundstad, T. (2005c), *Ikke nødvendigvis sliten ... En analyse av tidligpensjonering og seniorpolitikk i staten*. Fafo-rapport 482. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2002), *AFP-pensjonisten: Sliten – eller frisk og arbeidsfør. Analyse av førtidspensjonering og bruk av AFP i LO-NHO-området*. Fafo-rapport 385. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. og H. Bogen (2011a), «How the worker collective may moderate active ageing policy and its' outcomes». I: R. Ennals & R. Salomon (red.), *Older worker in a sustainable Society. Labour, Education & Society*, vol 21, 117–129. Peter Lang.
- Midtsundstad, T. og H. Bogen (2011b), *Ulikt arbeid – ulike behov. Analyse av seniorpolitisk praksis i norsk arbeidsliv*. Fafo-rapport under utgivelse.
- Midtsundstad, T. og T.S. Olsen (2007), *All persons equal? Shop floor responses to social responsibility*. Working-paper presentert på The Labour Process Conference i Amsterdam, 2.–4. april 2007.

- Mykletun, A., R.J. Mykletun og Solem, P.E. (2000), *Holdninger til alder og arbeid i kommunesektoren. Muligheter for å motvirke tidlig yrkesavgang*. KLP-rapport 2000. Oslo: KLP forsikring.
- Nergaard, K. (2010), *Avtalt arbeidstid og arbeidstidsønsker blant deltidsansatte. Arbeidskraftundersøkelsene 2008 og 2009*. Fafo-notat 2010: 17. Oslo: Fafo.
- Olsen, T. og A. Vangstad (2004), *Inkluderende Arbeidsliv – for hvem?* Kristiansand: Trygdeetatens Arbeidslivssenter i Vest-Agder.
- Ose, S.O., A.M. Bjerkan, I. Pettersen, K.-G. Hem, A. Johnsen, J. Lippestad, B. Paulsen, T.O. Mo og P.Ø. Saksvik (2009), *Evaluering av IA-avtalen (2001–2009)*. Juni 2009. Trondheim: SINTEF.
- Philipson, C. & A. Smith (2005), *Extending working life: A review of the research literature*. Research Report No. 299. Leeds: Department for Work and Pension.
- Solem, P.E. (2008), *Endringer i ledernes holdninger til eldre arbeidskraft*. Rapport nr. 12/2008. Oslo: NOVA.
- Sterdyniak, H. (2007), *Finland 2007. Active Ageing Strategies to Strengthen Social Inclusion. Synthesis Report*. On behalf of the European commission, DG Employment, Social Affairs and Equal opportunities. www.peer-review-social-inclusion.net. Paris: OFCE.
- Stortingmelding nr. 25 (2005–2006), *Mestring, muligheter og mening. Framtidens omsorgsutfordringer*. Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet.
- Søndergaard, J. (2004), *Danske virksomheters sociale engagement*. København: SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd.
- Taylor, P. (2006), *Employment initiatives for an ageing workforce in the EU15*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Texmon, I. og N.M. Stølen (2009), *Arbeidsmarkedet for helse og sosialpersonell fram mot 2030. Dokumentasjon av beregninger med HELSEMOD 2008*. Rapport 2009/9. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Trygstad, S. (2006), *Sykefravær og sosialt ansvar*. Rapport 542. Oslo: Fafo.
- Vickerstaff, S., W. Loretto, & P.J. Whith (2009), «The future of older workers: opportunities and constraints». I: W. Loretto, S. Vickerstaff og P.J. White (red.), *The future of older workers*. Bristol: Policy Press.
- Wadensjö, E. (2006), *Part-Time Pensions and Part-Time Work in Sweden*. Discussion paper No. 2273, august 2006, Bonn: Forschungsinstitut für Zukunft der Arbeit (IZA).
- Walker, A. (1997), *Combating age barriers in employment*. European Research Report. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

IV



## 10 How the Worker Collective may Moderate Active Ageing Policy and its Outcomes

*Tove Midtsundstad and Hanne Bogen*

We know a good deal about what enterprises *do* to prevent early retirement, and the conditions that bring about a successful formulation of such a policy, but we have little knowledge of whether, or to what degree, enterprises' active ageing initiatives *affect* the employees' actual retirement behaviour (e.g. Midtsundstad 2007, 2010a; Bogen and Midtsundstad 2010; Karppinen 2008, Furunes 2008; Taylor 2006; Walker 2006). Recent Norwegian studies indicate that in order to understand the phenomenon of inclusion and exclusion at the workplace, we also need to understand what role commonly shared values and norms among employees play (cf. Midtsundstad and Olsen 2007). Thus our research question is:

*Are there commonly shared norms among employees on work performance, co-operation and solidarity, and do these norms and values influence employees' retirement decisions and actual retirement behavior, and hence the outcomes of the firms' active ageing policy?*

### **The Norwegian context**

To cope with expected future labour shortage, the Norwegian government has reformed the pension system, in order to increase the economic incentives for older workers to prolong their working career. Greater attention is also put on the employer's role in retaining people in employment, and making it easier to return to work after a period of inactivity. The social partners endorsed a national campaign through a Tripartite Agreement (IW-agreement) in 2001. Responsibility for implementing the Agreement is first and foremost placed on the employers. All enterprises in Norway, public and private alike and independent of size are urged to, on a voluntary basis, sign up and become Inclusive Working Life enterprises. The IW-enterprises have been given certain advantages, especially advisory support. However, the IW-agreement only offers a framework for the social dialogue at the workplace and presupposes that employers and employees at the local level will work together in order to achieve the objective of postponed retirement. Local experiences are summarized in examples of so-called 'good practice' in old age management through national campaigns, conferences and web-sites (cf. CSP).

## Earlier research

Assumptions concerning human motivation and behaviour are the key to the design of an effective active aging policy. Motivational factors connected to work may vary from highly instrumental ones to those that are primarily based on social or psychological incentives (Esser 2006). Studies of retirement behaviour indicate that reasons for early retirement differ markedly among occupational groups or classes<sup>4</sup> (cf. Midtsundstad 2002, 2005, 2006; Phillipson and Smith 2005). Furthermore, retirement appears to be far more voluntary for the middle class than for the working class (Vickerstaff et al. 2009; Fosslund 2006). This leads us to believe that the impact of initiatives to deter early retirement also will vary according to profession. Findings from a recent study on the effects of work related active ageing policy initiatives on the retirement behaviour of 62-year-olds in Norway, also indicates that initiatives offered do not necessarily help delay retirement (Midtsundstad 2010b). The aim of this chapter is to bring about more insight into why this is so.

Our emphasis on the importance of collective norms is based on two representative surveys among early retirees in public and private sector in Norway. Midtsundstad (2002, 2005) found that one in four had retired at the age of 62 because it was customary at the workplace to retire as soon as possible. It existed a common understanding among employees, especially in industrial enterprises and among blue-collar workers, of when it is "natural" to retire. The importance of a 'retirement culture' was also stated in Larsen (2004), and earlier in Hurd & McGarry (1993). This indicates that the worker collective may have an impact on the enterprises' possibilities to become more inclusive.

Other studies show that many employees with reduced working capacity and older employees experience that they no long "fit in" at the workplace. Some are also encouraged by their employers (e.g. offering packages that "cannot be refused") or colleagues to leave. They may even be directly or indirectly pressured to choose early retirement (Midtsundstad and Olsen 2007). One in four persons in Norway who apply for an agreement-based early retirement benefit (AFP), reports the latter (Midtsundstad, referred in OECD 2004). However, case studies indicate that it is more likely that colleagues will accept special arrangements or individual work adjustments if the person in question has long tenure (Kamp 2003). On the other hand, this is not given, but is dependent on the person's position and acceptance among colleagues.

We argue that to understand the processes of inclusion and exclusion at the workplace and strategies of workers, it is insufficient to study only management-trade union attitudes and practices. We must also study the worker collec-

---

4 According to Cromton (2010 p. 14), for all its shortcomings, occupational class remains a very useful way of operationalising class inequalities.



tive and processes that take place at the shop floor when ideals of uniformity and sameness are confronted with ideals of diversity and differentiation .

### **Our theoretical starting point: The worker collective**

The prevalence of collectively held norms and values gave us associations to Lysgaard 's ([1961] 2001) writings on "*the worker collective*". The concept of a 'worker collective' refers to the *informal norms and values shared among workers at a workplace* as protection against the demands and expectations from a relentless "systems world", the technical-economic system. A way for the workers to handle these relentless expectations is to act collectively, with subsequent expectations of equal contributions from all, even if it entails that those who cannot cope, are excluded .<sup>5</sup>

Furthermore, in a standard definition:

"The collective can be understood as a principle of sameness: No one is to stand out, and no difference shall be made within the collective with regard to the individuals' relations to the enterprise or to the superiors." (Lysgaard 1961, p. 78)

As a consequence of this overriding principle, the worker collective will produce both social integration and exclusion. The collective provides identity and support and alleviates the pressure from the technical-economic system. Social belonging, the shaping of common ideas, meanings and solidarity are all aspects that make the workplace an inclusive one. These processes may also lead to exclusion and rejection of those who do not conform to the overriding principle. As such, the worker collective promotes homogeneity and not necessarily "equal opportunities in order to utilise ones different potentials" (Claussen 2001:31). However, according to Lysgaard, it is not the worker collective as such that primary cause social inclusion and exclusion; it's the formal organisation's (read: management's) failure to alleviate the pressures between the "systems world" and the "private life world".

---

5 "The background for Lysgaard's development of the theory of the worker collective was a (theoretical) supposition regarding the dilemma between a "systems world" and a "private life world". The "systems world» is the technical-economic system articulating demands and expectations which individuals are confronted with. These demands are endless and surpass what the individual is able to master, and hence penetrates into the individuals "private life world» in a threatening manner. When management systems within the workplace are not able to solve the dilemmas for the individual (read: reduce the tension between these two "worlds"), the workers will find their own solutions by way of the worker collective (a third world)" (Midtsundstad and Olsen 2007,p. 24).

With reference to the definition of the worker collective we will especially look for characteristics like: 1) *social belonging at the work place*, 2) *relations to the enterprise or to superiors* 3) *common ideas and meanings* and 4) *solidarity*. Social belonging and common ideas and meanings can be seen as necessary conditions for employees to behave in a manner of solidarity. However, formation of a worker collective and the need for solidaristic behaviour is dependent on the degree of *pressure from the systems world* and employees' relationship to the enterprise and their superiors. In relation to early retirement we will expect the worker collective to promote both inclusion and exclusion, and it is these processes we want to investigate in more detail.

## Method

Our hypothesis is that collectively held values and norms affect employees' early retirement decisions more extensively than what is usually believed and its influence vary between occupations and industries. We explore this hypothesis by selecting four different types of work activities in eight firms practicing in old age management: low/semi skilled industrial work, care work, high skilled engineering work and executive officers' work in ministries or directorates. In each group we chose two firms to ensure that our findings may have a broader bearing.

In each firm we interviewed HR managers, middle managers, shop stewards and 5-8 elderly employees above the age of 58 that were a) about to take the decision whether to retire or not, b) who had recently retired or c) had continued working beyond the early retirement age, which is 62 years in Norway for most employees.

## Results

The aim of our study is to detect whether and how variations in *social belonging*, *common ideas and norms* and variations in *pressure from the systems world* and *relations to enterprises and superiors* may shape different collective strategies and retirement practices among employees in different branches and occupations.

### *Social belonging at the work place*

The senior workers stressed the importance of well-being at work for their retirement decision. But 'well-being at work' seemed to have different meanings according to amount of education. Care workers and industrial workers stressed that they enjoyed being *at work* in the sense of being with their work mates. In

contrast, engineers and executive officers enjoyed *the work itself*; meaning their work tasks and the content of their jobs.

Most of the industrial workers and care workers found their work strenuous and stressful. Those who continued working did so mainly because they enjoyed their good colleagues. Their choice of staying at work was often taken rather in spite of, rather than because of their present tasks and work situation. On the other hand, good colleagues were not enough if health conditions were at stake or workloads were becoming a burden.

Among higher educated, in contrast, relationships to colleagues were less in focus. Especially the engineers were more inclined to emphasize work content and their position in the work hierarchy when explaining their decisions to stay in the job. They stressed the importance of having a meaningful, interesting and challenging job.

#### *Common ideas and meanings*

The difference between a collectivist versus an individualist orientation also appears in employees' understanding of the main causes behind early retirement. Industrial workers relate this to *structural factors* beyond their control: the organisation of the production process, the state of the market, the firms' economic situation, owners' and shareholders' increasing demands for higher profit, or managements' need for control.

The importance of structural factors was also stressed by care workers, who related heavy workloads and work pressure to insufficient financial budgets, too few employees or to poorly or inadequate organisation of tasks and work in general. Almost every care worker interviewed claimed that the number of employees at the workplace was insufficient and caused health problems and sickness absence, thus strengthening the preference for early retirement.

Higher educated, on the other hand, were more inclined to point out *individual causes* when somebody like them were excluded, "were put aside", sidelined or replaced. They had to demonstrate to their managers that they were still active and worth their attention. Being an active person was seen as an individual characteristic or a product of one's own wishes and choices. If one fails to be active, it is seen as a choice, a choice to opt out of possibilities been given.

#### *Relations to the enterprise and superiors*

While engineers and executive officers stressed their personal relationship to their nearest leader ("me and my leader"), industrial workers more often spoke about "us on the shop floor" and "them on the top". The latter were also less inclined to see their nearest leader as a "teammate", and more as a go-between. Several of the stories we were told reflected this mental cleavage between production workers and management, and underline the workers' sense of a distance between the two: they are not in the same boat. One worker openly

showed his skepticism towards management, saying: "*I don't think they do this (their active ageing policy) to be nice. It must be something they may profit from.*" No illusions there. Some of them had experienced earlier that they were the ones that had to take the blows in cases of retrenchments, reorganisations or downsizing. Some also felt that managers had no knowledge of their work and the amount of work strain they actually felt during their workday. In one of the firms a young and big-mouthed manager was challenged to take a week's work on the shop floor to see "how easy it was". To the amusement of the workers he did not handle it, and had to ask for sickness leave. Thereafter he became "their man", since he eventually realized how strenuous the work he was managing was.

The feeling of an "us against them"-relation contributes to the development of different protection strategies, e.g. avoiding to pass on information on colleagues. As one puts it: "*Management has a system I don't quite like. We are supposed to report or register any mistakes or damages so they can be mended. Me and my colleagues feel that this is a way to report on somebody. As a consequence, we don't report everything.*" Such protection strategies we also found within care work, e.g. there would be a norm that defined a certain standard of care as "good enough".

These mechanisms were not reported by engineers and executive officers. They were more inclined to stress the importance of their personal, good or not so good, relation to their nearest leader(s), when asked what may make them stay or retire. Such behavior is also in line with the highly educated groups' more individualistic attitude towards work, putting greater emphasis on work content and independence, especially towards colleagues.

#### *Limits to solidarity - the importance of tasks and work organisation*

Work related conditions for solidaristic behaviour in different firms and occupations may vary. In care work and in some industrial activities workloads can be distributed in collectivist ways, since the work often is organized as teamwork. Most workers also have converging qualifications, so it is possible to exchange work tasks. However, in practice the production processes, physical or budget strains (the systems world) restrict the options available.

In care work substitutes were not always available in cases of sickness absence or reduced working capacity among some employees, either because it was not easy to find employees with the right competence (especially nurses) or because of budget strains. The care workers' strategy was to handle such situations without asking the managers for permission. They would just do the amount of work they could overcome, giving priority to tasks that they considered the most important ones for the patients. In industrial work, where the machinery to a greater extent decide the pace and organisation of work, this was to a lesser degree possible, even if they wanted to.

The problem of finding or financing substitutes also influenced the type of old age measurement actually offered. Some pointed out that it was easier if the employees chose bonuses rather than reduced working hours: *"When people choose reduced working hours, the problem soon arises about which hours to avoid. And employees tend to want to avoid weekend shifts even though somebody has to work during the weekends* (Middle manager, care)." Then middle managers had to intervene and perhaps make unpopular decisions. When bonuses were chosen, such situations were avoided. But not all see reduced working hours for older workers as a problem: *"It is always someone who prefers special shifts, at nights or weekends and extra hours. With an age diversified staff and a flexible approach, both employees and management could come to an agreement, securing all shifts to be properly manned"* (Middle manager, Care).

However, budget strains and labour shortage in care work limit managers' possibility to offer easier work tasks, like taking patients out for a walk, read for them, use more time with meals and so on. As a result, health problems or reduced working capacity often leads to full sickness leave or early retirement, instead of partial leave or partial retirement. As a respondent told us: *"Some years ago I had an aching back, but wanted to return from sickness leave since I enjoy being at work. But I needed some special attention in the form of easier work tasks. However, after a few days I found myself doing the same job as always, although I got some help from some of my colleagues. Hence, the best solution for me, and for my colleagues, was to continue staying on full sickness leave until I was completely recovered"*. Thus, easing workloads for older workers may be less simple than one might wish. It often depends on the kindness of colleagues, as well as budget strains and labour shortage.

Also industrial workers informed us about strains arising from their special production process or work organisation. Even though colleagues may be prepared to adjust to somebody's special needs, shift work put strains on their choices. If e.g. an older worker might want to work part time or avoid night shifts, this may be difficult when three-shifts and full time work is the workplace norm. But provided there was a minimum of flexibility, there may be room for adjustments, as when two older workers shared one position, one working two days a week, the other three days a week.

In industrial work and care work limits to solidarity are also more easily put to the test than in other types of work since "the job cannot wait". Some shop steward informants had the impression that such situations have a more negative impact on older workers than on younger ones. Stepping in for others may in the long run lead to increased sickness absence on behalf of one self. Both special arrangements for some older workers, sickness absence and reduced work capacity, may imply enhanced workloads and tasks for colleagues. Therefore, the question of work ethics often arises. If some workers have a weaker work ethic than others, will they be more inclined to put heavier burdens

on others? Several of our informants, in industrial work and care work, told us that work ethics do indeed differ. Not everyone have the same conscience against others. Some, they told, wanted to do as little as possible. There was little tolerance for people who backed out with no clear reason.

In contrast, engineers and higher executive officers found cooperation and exchange of work tasks more difficult, being the only experts in their fields at the workplace. They also had a more independent work situation both regarding mutual interdependence between colleagues and towards machinery or clients. Thus, individual coping strategies prevailed. In cases of sickness, temporarily reduced working capacity or reduced working hours, they would let work pile up or put tasks on hold.

#### *Individual limits*

While colleagues may be highly tolerant towards special arrangements for some, not everyone is willing to be the object of such arrangements. One informant, a nurse at the age of 65, who after a period of sickness absence became partly disabled and received partial disability pension, was offered new, easier work tasks. She knew that some of her older colleagues also wanted this easier job. She therefore had trouble accepting the job and considered full retirement instead, something she was entitled to (at the age of 62).

Furthermore, male workers seem to find it more difficult than female ones to expose personal restraints and needs as they grew older, or raise these issues in meetings with their nearest leader. A similarly reserved attitude was found between some of the interviewed (male) engineers. It is also illustrated by the fact that none of the older leaders in one of our engineering firms had chosen retreat positions that were open to them. Had they done so, they would have revealed that they no longer fully managed their work, and they would lose both status and income. A female industrial worker, on the other hand, held that her own successful adjustments were due to openness in these questions towards her nearest leader.

### **Discussions of patterns**

On the basis of our study, we distinctly sense the prevalence of collectively held norms about what is "a just and fair day's work". Furthermore, we sense that the notions of justice and fairness are based on ideas of sameness, i.e. the more equal the workload or work performance, the more just and fair. Employees who are no longer able to perform "up to standard", i.e. within the range which is deemed acceptable by the collective, are not always welcome as colleagues, or they chose to retire either in solidarity with their work mates or in order to keep their self- esteem and dignity. As Hyman (1975) also has demonstrated in his

study of fairness and equality, there is little doubt that norms of performance amongst employees exist.

*The existence of a worker collective is linked to social relations* and the importance of social belonging in different industries and occupations. While care workers and industrial workers stressed that they enjoyed being *at work*, being with their work mates (the social aspect), engineers and executive officers enjoyed *the work itself*, their work tasks and the content of their jobs (self-development).

Even though retirement and pensions were seldom discussed within any of the groups we interviewed, it seemed to be a somewhat more common topic between industrial workers and care workers. Highly educated employees in contrast, tended to see retirement as an individual and private decision. This is also consistent with our earlier finding that the two groups differ in the way they view the influence of colleagues and the work situation respectively for the retirement decision. Midsundstad (2002, 2005) found that manual workers more often than academics legitimated their early retirement decision with reference to the claim that 62 was the normal retirement age at their workplace.

We also found that *employees' relations to the enterprise or to their superiors varied*: Engineers and executive officers (white collar workers) stressed their personal, individual relationship to their nearest leader ("me and my leader"), while industrial workers (blue collar workers) more often spoke about "us on the shop floor" and "them on the top". It is no doubt that industrial workers and care workers to a higher degree also felt the pressure from the systems world and that this pressure to a large degree shaped their more distanced relationship to their superiors.

The study indicates that the differences in *social relations between colleagues, common ideas and meanings, pressure from the systems world and attitudes towards management and superiors*, also influenced behaviour.

Social solidarity may be defined as the "willingness to make sacrifice for the wellbeing of the other members of a group" (Beckert, Eckert, Kohli and Streeck 2004, p. 9). It is well known that the worker collective may give support and show concern between colleagues. It incarnates an element of solidarity. On the other hand, it is also a system of control, both in a positive and negative sense. In addition to support, it may also restrain behavior. This was also confirmed in our study. We saw the contours of a worker collective especially within the two groups industrial workers and care workers. It was common among them to show concern about the distribution of work tasks, for instance if somebody suffered from health problems or had a reduced work capacity for other reasons. Those in good health would then take on the heavier or more stressful work tasks, leaving the lighter ones to the others. It was also convenient to appoint specific types of workers to the heaviest work, as when the younger ones or the apprentices took the heaviest burden on a more permanent basis. Older

industrial workers were also more inclined to "step down", i.e. retire in cases of redundancy, so that younger colleagues could keep *their* jobs. Such attitudes were to some extent also present among care workers, but seldom within the most highly educated groups.

The industrial workers' and partly the care workers' feeling of "us against them" also contributed to the development of various protection strategies against the demands and expectations from superiors. This is in line with Lysgaard's theory of the worker collective, where he claims that workers will protect themselves against demands and expectations from the technical-economic system. These differences also influenced their strategies towards active ageing policy and measures. While engineers and executive officers preferred an individualistic strategy, industrial workers more often seemed to prefer a collective strategy. These strategies seem also to be influenced by sex, since women, independent of industry, occupational position or class, seem to find it much easier to ask for individual adjustments than men. For male workers it seemed easier to choose a collective strategy. They might raise such question within their union, suggesting rearrangements that would include more or all workers, hence making them less personal. But we were also told that adjustments agreed on collectively were more difficult to achieve. A main reason was that employees' needs and wishes differ: younger workers without an established family prefer three shifts, since it is more economically favourable, while older workers may prefer two shifts, even though they are paid less.

Furthermore, our data indicate that differences in *social relations between colleagues, common ideas and meanings, degree of pressure from the systems world and attitudes towards management and superiors* influence the individual employees' retirement decision. They also influence colleagues', managers' and shop stewards' interest in integrating and retaining older employees and employees with reduced work capacity. If concern about the remaining employees is not taken and costs of integration and retention are not fairly distributed, or in Lysgaard's words, management fail to alleviate the pressures between the "systems world" and the "private life world", the attempts at finding individual solutions and differentiating tasks and workloads between workers may be difficult, and lead to even new lines of conflict between colleagues. And in the end it may promote early retirement. This will especially be the case if actions needed to handle the situation, conflict with norms and values of the worker collective, or if it challenges the individual employees' self-image and dignity.

Our hypothesis is then that the more employees feel pressure from the systems world and the lesser the superiors are able to protect them from this pressure, the more probable will those employees develop different collective and individual strategies to protect themselves. These strategies, in turn, influence the individuals' retirement decision. If the worker collective is able to behave in a manner of solidarity, it may lead to delayed retirement, but if it's not, it may



promote early retirement (exclusion). The key factor deciding the outcome seems to be the worker collectives' ability and willingness to bear the costs and burdens of integration and retention. This, in turn, depends on how strong the worker collective is, the pressure from the systems world, and the individual employees' willingness to either be relieved from or to impose a burden on colleagues. The last is partly influenced by the informal norms and values set by the collective.

In relation to differences between branches and occupations, the worker collective seem stronger among industrial workers and care workers than between engineers and executive officers. The former are more willing to help and protect each other (behave in manner of solidarity). On the other hand, industrial workers and care workers also experience a larger pressure from the systems world and from management. The worker collective can then be seen a necessary buffer against continued demands and pressures. In many cases the worker collective actually help to delay early retirement. However, solidarity has its limits. If demands and pressures from the firm and managers put too heavy burden on the employees, their response will rather be to accept and promote early withdrawal from the labour market than prolong working carriers.

## **Conclusion**

The main issue of this chapter is to discuss whether and how the worker collective varies between different workplaces with different occupational groups according to features of their employees, work tasks and work organisation. Secondly, we discuss whether and how these differences may influence the formation and effects of different active ageing measures in use and the retirement decision.

To summarize, we found that commitment to work and collectively held norms and values differ between occupational groups and industries. As a consequence of these *workplace norms* employees who are in need of special arrangements at work, may fail to accept such offers if they believe that it may have a negative impact on their colleagues. This is more likely to take place if the reduced workload for the person in question is not compensated with increased resources or manpower for the remaining work team. Similarly, employees may reject special arrangements if they feel that they can no longer meet what they believe to be the normal expectations of them. This "self-disciplining" behaviour may be stronger than the actual pressure from colleagues. Employees may also, on a general basis, be sceptical towards retaining persons who they do not think will be able to meet productivity norms. In other words, the existence and strength of collectively shared norms and values among employees may be deci-

sive for the effects of a work related active ageing policy, especially among industrial workers and care workers.

All in all, the case study indicates that there may be strong tacit norms among employees regarding what is expected and acceptable work performance. These norms seem to influence *the type of active ageing policy initiatives actually implemented and offered by the middle managers, the strategies that are preferred and chosen by the older employees, and last, but not least, the degree to which active aging policies and measures actually influence employees' retirement behaviour.*

As a result, we conclude that the main political strategy today, both in Norway and Europe, of spreading active ageing policy and practice by reporting good examples regardless of types of work and industries, has to be exercised with caution. Our case study clearly indicates that we have to remind the companies that measures suitable in one type of industry and for one type of occupation will not necessarily be suitable for other types of industries and occupations. Furthermore, the employers have to be aware of the connection between demands and pressures and the worker collectives' need to protect themselves. If most of the responsibility and costs of adjusting workloads and retaining older workers with reduced working capacity are shifted on to the worker collective (read: colleagues), and unevenly distributed among them, the result may rather be to push forward earlier retirement than to delay it.

## References

- Beckert, J., Eckert, J., Kohli, M. and Streeck, W. (2004), "Einleitung", in J. Beckert, J. Eckert, M. Kohli and W. Streeck (eds.), *Transnationale Solidarität: Chancen und Grenzen*, Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Bogen, H. and Midtsundstad, T. (2010), "Work place related strategies to reduce early retirement. Experiences from Norway", (article, submitted).
- Clausen, T, J.G. Jorgensen, J.G., Olsen, B.M. & Bengtsson, S. (2004), *Handicap og beskæftigelse — et forhindringsløb*. SFI-rapport 04:03. København: Socialforskningsinstituttet (SFI).
- Crompton, R. (2010), "Class and employment", *Work, Employment & Society* 2010; 24; 9 pp. 9-24.
- Esser, I. (2006), *Why work? Comparative studies on welfare regimes and individuals' work orientation*. Stockholm: Swedish institute for social research.
- Fossland, T.M. (2006), *Nye generasjoner i forandringens tid. En sosiologisk studie av ulike grupper eldres fortellinger om sin liv*. Tromsø: Institutt for sosiologi, Universitetet i Tromsø.
- Furunes, T. (2008), *Managing Older Workers. Perception, attitudes, discriminatory Intentions, and decision latitudes*. PhD Thesis UiS no. 53 – June 2008. Stavanger: Faculty of Social Science. Norwegian School of Hotel Management.
- Hurd, M. D. and McGarry, K. (1993), *The Relation between Job Characteristic and Retirement*, National Bureau of Economic Research, Working Paper, no. 4558.

- Hyman, R. & I. Brough (1975), *Social Values and Industrial Relations. A study of fairness and equality*. Oxford: Basil Blackwell.
- Kamp, A. (2003), "Virksomheders sociale ansvar – omsorg, rettighed eller image?" in *Menneskelige ressourcer i arbejdslivet. En antologi om samspil mellom organisasjon, arbejde og arbejdsmiljø*. Rapport 03:11. København: Socialforskningsinstituttet.
- Karppinen, J. (2008), *Company measures for Retention and Reintegration of Workers at Risk of Exclusion: European Experience with Older Workers*. In: Paper No. 9/2008. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Larsen, M. (2004), *Retaining Older Workers in the Danish labour market*. Phd thesis. Department of Economics, 2004:4, Aarhus: Aarhus School of Business.
- Lysgaard, S. ([1961] 2001), *Arbejderkollektivet (The worker collective)*. 3rd Edition. Oslo: Universitetsforlaget
- Midtsundstad, T. (2002), *AFP-pensjonisten: sliten — eller frisk og arbeidsfør? En analyse av tidligpensjonering og bruk av AFP i privat sektor*. Fafo-report 385. Oslo: Fafo Institute for labour and Social Research.
- (2005) *Ikke nødvendigvis sliten... En analyse av tidligpensjonering og seniorpolitikk i staten*. Fafo-report 482. Oslo: Fafo Institute for labour and Social Research.
  - (2006), *Hvordan bidra til lengre yrkeskarrierer? Erfaringer fra norsk og internasjonal forskning om tidligpensjonering og seniortiltak*. Fafo-report 534. Oslo: Fafo Institute for labour and Social Research.
  - (2007), "Vil arbeidslivet ha seniorenene? En oversikt over norske virksomheters seniorpolitikk". *Søkelys på Arbeidslivet 1/2007*, årgang 24. Oslo: Institute for Social Research.
  - (2010a), "Inclusive Workplace's and Older Employees. An analysis of companies' investment in retaining older workers", *The International Journal of Human Resource Management* (forthcoming).
  - (2010b), "Effects of Companies' Initiative to Reduce Early Retirement", paper presented at The International Federation on Ageing 10th Global Conference, Melbourne, Australia 3.-6. May 2010.
- Midtsundstad, T. and Olsen, T.S. (2007), *All persons equal? Shop floor responses to social responsibility*, paper presented at Labour Process Conference in Amsterdam, April 2007.
- OECD 2004: *Ageing and Employment Policies*. Norway.Paris: OECD publishing.
- Phillipson, C. and Smith, A. (2005), *Extending working life: A review of the research literature*. Research Report No. 299. Leeds: Department for Work and Pension.
- Taylor, P (2006), *Employment initiatives for an ageing workforce in the EU15*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Vickerstaff, S., Loretto, W. and White, P. (2009), "The future of older workers: opportunities and constraints", In Loretto, W., Vickerstaff, S. and White, P. (eds.), *The future for older workers. New perspectives*. Bristol: The Policy press, University of Bristol.
- Walker, A. (2006), 'Active ageing in employment. Its meaning and potential', *Asia-Pacific Review*, vol. 13, no. 1, pp. 78-93.









# Effects of Companies' Initiatives to Reduce Early Retirement Among Older Workers

■ **Tove Midtsundstad**

*Researcher, Fafo Institute for Labour and Social Research, Norway<sup>1</sup>*

■ **Åsmund Hermansen**

*Researcher, Fafo Institute for Labour and Social Research, Norway*

■ **Roy A. Nielsen**

*Researcher, Fafo Institute for Labour and Social Research, Norway*

## ABSTRACT

Although active ageing policy and practice vary between countries, we believe that knowledge about the effects of Norwegian companies' initiatives to delay early retirement is of interest for all countries striving to increase the employment rates of older workers. Since the agreement on a more inclusive working life (IW agreement) was signed in 2001, the Norwegian government and social partners have encouraged companies to develop a more senior-friendly policy and implement special measures to retain older workers. In this article, we evaluate the effects of such measures. Our research question is, have preventive measures offered by companies to employees aged 62 years and older contributed to reduced rates of early retirement? We use a 'difference-in-differences' approach and examine whether measures at the company level to counteract early retirement actually affect older employees' retirement decisions, controlling for different individual and enterprise factors. This is done by comparing changes and differences in the individual likelihood of early retirement on the contractual pension (AFP scheme) and disability pension in the period 2002–2007 among employees 62 years of age in businesses with and without the corresponding preventive measures/instruments. The analyses show that the likelihood that a 62-year-old worker will retire on the AFP scheme has increased from 2002 to 2007. This applies equally to 62-year-old employees in enterprises that have enacted special measures to retain older workers as well as 62-year-olds in enterprises that have not enacted any such measures. On the other hand, the likelihood that a 62-year-old worker will retire because of disability decreased from 2002 to 2007, among employees in both the intervention enterprises and the control enterprises. However, when controlling for other relevant characteristics of individuals and enterprises, the analysis indicates that the measures as such have had no effect on the likelihood of 62-year-olds retiring.

## KEY WORDS

*Difference-in-difference / disability pension / effect evaluation / early retirement / measures to retain older worker / older employees / registry data / senior-policy measures / survey data*

---

<sup>1</sup> Tove Midtsundstad, Researcher, Fafo Institute for Labour and Social Research, Norway.  
E-mail: tove.midtsundstad@fafo.no

## Background and research question

Internationally, people have long been concerned with senior policy as a way to tackle the challenge of an ageing population, and several studies of so-called active ageing policy and practice have been published, under the auspices of the EU (Taylor 2006; Walker 1997, 1999), the OECD (2006), and the European Trade Union Institute (ETUI; Jepsen et al. 2003). In this literature, the focus has generally been on employers' attitudes, age discrimination, and the need for attitude campaigns and so-called lifelong learning. One of the exceptions in this situation is Finland, where the researchers have primarily been concerned with working capacity (the Work Ability Index) and working environment (see, for example, Ilmarinen & Louhevaara 1999; Sterdyniak 2007). On the other hand, special senior-policy initiatives instigated by enterprises, of the kind we find in Norway, which include reduced working hours with and without wage compensation, bonuses and increased wages, longer holidays or more days off, etc. (Midtsundstad 2007; Midtsundstad & Bogen 2011b), are not widespread in other countries (Taylor 2006), although focus on economic incentives and reduced working hours as effective means to postpone retirement are widespread in the international literature (e.g., Delsen & Reday-Mulvey 1996; OECD 2006; Taylor 2006; Vickerstaff et al. 2009). However, there is little international research concerning the effects of initiatives of this kind. The main aim of this article is to examine whether these senior-policy initiatives, offered by Norwegian companies, have had the desired effect on retirement behavior.

The Tripartite Agreement on an Inclusive Working life (the IW agreement) is, together with the ongoing pension reform, the Norwegian strategy to tackle the demographic shift that endangers future labor supply and the sustainability of national pension systems. Since the parties in the Norwegian labor market and the Norwegian government signed the agreement in 2001, different workplace initiatives have been in focus to reduce early retirement. The employers are increasingly aware of the need for HR policies that take account of older workers: in 2010, half of all Norwegian employees were working in enterprises covered by the IW agreement, and nine out of ten IW enterprises had implemented senior or life-stage policies (Midtsundstad 2007; Midtsundstad & Bogen 2011b).

The actual age of retirement in Norway has in fact increased since 2001 (Haga 2010). However, whether the reduction in the rate of early retirement is a direct effect of the measures targeting seniors in the enterprises following from the IW agreement remains unclear. A quantitative study conducted by Bowitz (2003) nevertheless indicates that these policies are effective, but produce different outcomes for men and women. However, his conclusion is based exclusively on data for employed older people (55–65 years), and the study investigates retirement preferences, not actual retirement behavior.<sup>1</sup> On the other hand, a study of retirement on contractual pension (the AFP scheme) among a representative sample of employees and retirees in the public sector shows that facilitation and adaptation of job content and working hours have no effect on retirement behavior (Midtsundstad 2005b). Qualitative studies also indicate that the measures in use, bonuses and offers of reduced working hours, have little or no effect on retirement behavior or job availability among older people (see, e.g., Becken 2011; Hilsen & Salomon 2010; Midtsundstad 2009; Midtsundstad & Bogen 2011b; Midtsundstad et al. 2012).



In addition to limitations imposed by the material or the methodology, a possible explanation for these varying, lacking, or conditional effects of policies for seniors could be that the applied initiatives fail to reach their target group or that the effects vary between sectors, industries, and professions. Thus, further analyses of the effects of the measures enacted by the enterprises are needed, and this motivates this article. The main research question of this article is, *Do policies targeting workers aged above 62 years reduce the individual likelihood of retiring on the AFP scheme or on disability at age 62?*

We are using a “difference-in-differences” approach, where we compare the change in individual likelihood of early retirement for people aged 62 years in enterprises with and without special policies for seniors, during a period before the enactment of such initiatives (2001–2004) and a period after the introduction of such policies (2005–2007). The data comprise survey information on special senior-policy initiatives instigated by enterprises and registry information on retirement behavior and background characteristics of all employees who turned 62 during the period from 2001 through 2007 and who were working in a representative sample of 713 enterprises employing ten people or more.

Before presenting and discussing the findings, we will define the concepts of work-oriented policies for seniors and special measures for seniors. We will also provide a brief overview of previous research in this field, as well as a presentation of our data and methodology.

## Theoretical basis and previous research

The explanations for early retirement are manifold and complex. Economic analyses primarily place the emphasis on the design of the pension system (pull factors): how payment levels and corresponding tax levels, age restrictions, and selection criteria serve to pull employees out of working life early (Hernæs et al. 2002). Other research has shown that early retirement is due to conditions in the workplace (push factors) as much as in the domestic sphere or the family (jump factors) (e.g. Hallberg 2007; Hauge & Årethun 2008; Larsen 2005; Lindquist & Wadensjö 2009; Midtsundstad 2006; Philipson & Smith 2005; Steinum et al. 2007). In addition, a number of studies show that individual circumstances such as gender, age, education level, professional background and career, health, and finances also play an important part concerning the decision to retire, although their influences are different for different professional and educational groups (Hallberg 2007; Hauge & Årethun 2008; Midtsundstad 2002, 2005a, 2005b). Well-educated people retire later than less educated people. And whereas early retirement is related to health problems, heavy professional burdens, and long careers among blue-collar workers and low-ranking white-collar workers, these factors are less important among high-ranking white-collar workers and managers. For the latter groups, it is apparent that loss of interest and motivation regarding work can be just as important (Midtsundstad 2002, 2005a).

In other words, research on early retirement shows that workplace conditions also affect the decision to retire early, in addition to the design of pension systems, individual resources, and factors related to the domestic sphere or the family. This has provided the background for the efforts to implement policies for seniors at the workplace.

However, there is little systematic knowledge of whether and to what extent active measures enacted by enterprises for their older workers actually have an effect on older workers' retirement behavior. Available studies include trials that identify the effect of individual measures on the ability to work, job satisfaction, skills, job motivation, and coping (e.g., Hilsen & Salomon 2010; Hilsen & Steinum 2006; Ilmarinen & Louhevaara 1999; Solem 2001). Studies under the auspices of the FinnAge programme, for example, claim to demonstrate that facilitation of a healthy lifestyle is essential to prevent a premature reduction in the capacity to work and function among older employees. Similarly, a number of Finnish studies show that physical exercise arranged at the workplace, including various occupational therapy measures, have positive effects on the ability of health personnel to work (Parkatti et al. 1999; Pohjonen 2001). Other studies provide more detail to this conclusion, pointing out that this will only apply when the interventions are targeted and succeed in reaching those who would otherwise not be physically active (see overview in NOU 2010: 13).

Analyses of the causes of early retirement on the AFP scheme in Norway among public and private sector employees, respectively, nevertheless indicate that according to the older workers themselves, reduction and adaptation of workloads, such as adaptation of job content and pace, have had an effect on decisions regarding retirement (Midtsundstad 2002, 2005b). Hurd and McGarry (1993) have also shown that the opportunity to move into a less demanding job (lighter workload) for the same employer tends to increase the likelihood of a desire to delay retirement. A study by Panis et al. (2002) came to the same conclusion. Some Finnish studies have also shown that adaptation of shift-work schedules and various types of more convenient rota schedules have a positive effect on older workers' health and ability to work (Kandolin 1999).

Several case studies also suggest that development of competence and skills throughout the entire working career may impact on whether the individual employee will be able to fulfill his or her job requirements, and that this will be particularly important in workplaces subject to continuous changes in job and skills requirements (Jørgensen et al. 2005; Ilmarinen 2003). However, only very few studies have actually demonstrated that those who receive continuous training provided by employers throughout their working careers in fact retire later than those who have had no such opportunity, *ceteris paribus* (Mayhew & Rijkers 2004; Philipson & Smith 2005). A Swedish longitudinal study of the effects of lifelong learning also fails to document that such interventions have an effect on retirement behavior (de Luna et al. 2008).

In terms of policies for seniors and measures aiming to reduce the rate of early retirement, the opportunities for flexible working hours, partial retirement, and reduced working hours with or without wage compensation have over time been regarded as suitable instruments for increasing the supply of labor among the elderly (see, e.g., Delsen & Reday-Mulvey 1996; OECD 2006; Taylor 2006; Vickerstaff et al. 2009). In spite of the widespread interest in and focus on such schemes on the part of politicians, employers, and employees alike (Midtsundstad 2005a, 2006, 2009b; Mykletun et al. 2000; Stortingsmelding nr. 6 (2006–2007); Torgén et al. 2001), the documented effects remain inconclusive (Philipson & Smith 2005).

The trials of six-hour working days in the Tine dairy concern have documented positive effects on individual job satisfaction and willingness to continue working with reduced working hours (Olberg 2006). Visser (2002), in his studies of the relationship between access to part-time work and employment rates in EU countries such as the

Netherlands, found that access to part-time work increased the employment rate of women significantly. Other studies suggest a similar effect on the job availability of young people, most likely because access to part-time work allows for a combination of work and studies (Ryan et al. 1991). Wadensjö (2006), who evaluated the Swedish public scheme for subsidized partial retirement (1976 to 2000), also concluded that the scheme had a positive effect on the supply of labor (number of hours worked), especially among women, but that the scheme needed to appear as financially attractive in order to produce any such positive effect. In addition to increasing the supply of labor by way of delayed retirement, such schemes are also assumed to have health benefits, thereby helping people maintain their ability to work and thus remain in the job for some additional years.

Other studies, on the other hand, indicate the possibility that the opportunity for flexible retirement, especially in subsidized forms, would induce a larger number of those who otherwise would have continued working full-time to reduce their working hours, rather than encouraging a large proportion of those who otherwise would have retired to continue working (Becken 2011; Hilsen & Salomon 2010; Midtsundstad & Bogen 2011a, 2011b). A study of the effects of a partial retirement scheme at an American university (Allen 2004; Allen et al. 2003) also showed that the proportion opting for early retirement increased after the introduction of the scheme, even though the proportion that chose full-time retirement was lower than the proportion that chose partial retirement. The researchers also investigated the characteristics of those who chose partial retirement in contrast to those who opted for full-time retirement or full-time work and found that the partial retirees had most in common with those who continued to work full-time.

To investigate the assumed effect of instruments such as bonuses and higher wages, we can look at research on the impact of pension levels. This research shows that the pension level (degree of compensation) and financial incentives have an effect on the timing of retirement (Bratsberg et al. 2008; Hernæs et al. 2002). One may therefore expect that an increase in the wage level relative to the pension level would help delay retirement. On the other hand, studies show that fairly substantial additions or deductions are needed to produce an effect on retirement behavior (Hernæs et al. 2000; Krueger & Pischke 1992). When asked directly, a minority report that they would delay their retirement as a consequence of higher pay (Pedersen 1997). Moreover, a study of retirement preferences after the pension reform among Norwegian private sector employees in 2010 indicates that even though many employees wish to work until a higher age, only a few wish to work full-time (Midtsundstad & Hyggen 2011). In other words, it remains uncertain whether the supply of labor will increase as a consequence of the incentives embedded in the pension reform.

There are nevertheless major differences between changes in the level of compensation paid as a consequence of amendments to national pension and benefit schemes on the one hand and supplementary compensation that is paid locally at the workplace on the other. For example, it is conceivable that being given priority by the job collective and the employers and receiving extra pay or a bonus locally will have some additional effects beyond the purely financial ones. This could, for instance, provide a sense of being appreciated. In qualitative interviews undertaken in enterprises that have introduced such schemes, this is a factor often referred to by the seniors themselves (see, e.g., Becken 2011; Hilsen & Salomon 2010; Midtsundstad & Bogen 2011b).

The review shows that few policies and facilitation programs for seniors have been evaluated, and that the correlation between the supply of labor by seniors and facilitation for seniors, such as bonuses, subsidized reductions in working hours, and adaptation of job content, is far from unambiguous. The effect of the interventions also appears to vary across industries, organizational forms, and types of labor (Midtsundstad & Bogen 2011b). For the latter reason, we will control for industry, educational level, type of work, and hours worked in the following analyses, since the type of work performed in the various industries will vary greatly. We will also control for some of the pull and jump factors that earlier research has shown influence the retirement decision, like income and marital status.

## Data, method, and model

The sample used when analyzing the likelihood of disability comprises all individuals turning 60 during the years 2001–2005, who were employed in any of the 713 establishments that participated in a 2005 survey ( $N=1758$ ) (Gravem & Villund 2007). When analyzing early retirement (AFP), the sample comprises all individuals working in the same 713 establishments and who turned 61 during the years 2001–2006 ( $N=4018$ ). Data on individual characteristics, work, and retirement behavior have been drawn from Statistics Norway's (SSB) registries, whereas establishment data, including data on the presence of measures targeting older workers, originate in the above-mentioned enterprise survey conducted in 2005.

The prevalence of IW initiatives and active policies for older workers in the participating enterprises included special measures to retain employees who were 62 or over, most commonly in the form of facilitation of the workplace, options for reduced working hours without pay cuts, and bonuses for those who continued working after the age of 62 (Midtsundstad 2007).

Since we are concerned with measuring the effects of policies for seniors, we need to measure changes in the individual likelihood of retiring on the AFP scheme or with disability benefits before and after the introduction of such policies. We are therefore using a so-called difference-in-differences approach, where we measure the change in the average likelihood of retirement over time between individuals with and without access to interventions for seniors. This is the best available method for measuring actual effects of interventions and regulatory changes (Angrist & Pischke 2009; Wooldridge 2006). The method presumes that one undertakes a natural experiment or an approximate natural experiment, in which two comparable groups have been subjected to two different schemes during the period of study (here: policies versus no policy). However, we only have data to tell us whether the enterprises have or do not have the policies in question during 2005, and we have no information on the year of their introduction in the individual enterprise. A representative study from 2010 (Midtsundstad & Bogen 2011b) shows, however, that nearly all the enterprises had introduced such policies for seniors after 2004. We therefore assume that few, if any, of the enterprises in our sample enacted such policies in the period from 2001 to 2004. On the basis of this assumption, we compare the likelihood of retiring on the AFP scheme or because of disability at age 62 prior to and after the introduction of special policies for seniors.

The method also presumes that the samples are drawn randomly, giving equal likelihood of inclusion in the intervention group and the control group (Angrist & Pischke 2009). However, the group of Norwegian enterprises that have special policies for seniors is self-selected. Nevertheless, the distribution of older employees in the intervention group and the control group, respectively, of our sample can be assumed to be random, since individual employees have no effect on the introduction of such policies in their own enterprise. In addition, very few employees over 60 years of age actively seek out enterprises with such policies for seniors, since only very few change jobs after the age of 60.

The purpose of the analyses is to investigate *whether working in an enterprise that has policies for older workers effects the likelihood of retiring on the AFP scheme or because of disability*. That an enterprise has such policies means that the HR manager/executive director of the enterprise in November–December of 2005 reported to have enacted one or more policies for the 62-year-olds with the purpose of encouraging them to keep working. A total of 55% of the municipal employees and 76% of the central government employees worked in enterprises that had enacted such policies in 2005, but only 30% of the employees in the private sector did so. The most common policies included extra pay or bonuses after a minimum of one extra year spent working, subsidized reductions in working hours, extra days off, and/or adaptation of the job content (Midtsundstad 2007).

In the analyses, we compare the individual likelihood of a 61-year-old retiring on the AFP scheme at age 62 in 2002, 2003, and 2004, respectively, when no enterprises had enacted such policies, with the likelihood of a 61-year-old retiring on the AFP scheme at age 62 in 2005, 2006, or 2007, respectively, when a known selection of the enterprises had introduced such policies. The reason why we have chosen to investigate only the likelihood of retiring on the AFP scheme at age 62 is associated with the problems of selection bias and the fact that the effect of the policies can be assumed to be at its greatest during the first year of entitlement to an AFP pension. Similarly, we compare the individual likelihood of an employed 60-year-old retiring because of disability some time during the year they turn 62 in a period when few or no enterprises had enacted special policies for seniors, with a period during which a known proportion of the enterprises had introduced such policies. Our argument for doing so is that retirement on disability tends to be a process during which only very few move from employment to disability pension within one and the same year.

The analyses control for the following individual characteristics: *gender* ('male' is the reference category), *level of education* divided into primary/lower secondary (ref.),<sup>2</sup> upper secondary, short and long university or university college education; *net income* (after tax) divided into percentiles; *marital status*, i.e., living in a one-person household (unmarried or widow/widower) or married/cohabiting and *contractual working hours*, i.e., full-time (ref.), long part-time (from 50 to 80% full-time equivalent), and short part-time (less than 50% full-time equivalent).

Furthermore, we control for the following characteristics of the enterprises: *main profession in the enterprise*,<sup>3</sup> where we distinguish between workers (ref.), lower managers (routine non-manual employees), and upper managers (professionals, administrators, and officials); *Public administration* (ref.), teaching, health and social services, industry, construction, Hotels and restaurants, wholesale and real estate and other industries; *enterprise size*, i.e., whether the enterprise has 100 or more employees or not; whether the



enterprise has an *HR manager*, no (ref.) or yes; whether the enterprise has *undertaken any downsizing* during the previous year or the first year in each period studied; and whether the enterprise is an *IW enterprise* or not, i.e., whether the enterprise joined the IW agreement in 2001, joined the agreement during the period from 2002 to 2005, or have not joined the agreement (ref.).<sup>4</sup>

In Table 1, we show how the sample of older employees is distributed by the various independent variables in the intervention enterprises and the control enterprises, respectively.

**Table 1** Distribution of the independent variables, respectively, in the intervention group and the control group.

|                                  | Measures            |                           | No measures         |                           | Measures            |                           | No measures         |                           |
|----------------------------------|---------------------|---------------------------|---------------------|---------------------------|---------------------|---------------------------|---------------------|---------------------------|
|                                  | Disability analysis | Early retirement analysis | Disability analysis | Early retirement analysis | Disability analysis | Early retirement analysis | Disability analysis | Early retirement analysis |
| Year                             | 2001/<br>2002       | 2001/<br>2002/<br>2003    | 2001/<br>2002       | 2001/<br>2002/<br>2003    | 2004/<br>2005       | 2004/<br>2005/<br>2006    | 2004/<br>2005       | 2004/<br>2005/<br>2006    |
| Age                              | 60                  | 61                        | 60                  | 61                        | 60                  | 61                        | 60                  | 61                        |
| Women                            | 49.7                | 44.4                      | 50.0                | 40.7                      | 36.6                | 43.3                      | 36.4                | 45.2                      |
| Elementary school                | 18.3                | 18.8                      | 21.9                | 21.2                      | 18.1                | 13.3                      | 17.8                | 17.4                      |
| Secondary school                 | 47.7                | 48.9                      | 45.1                | 44.8                      | 47.0                | 51.3                      | 50.7                | 49.1                      |
| Lower degree university/college  | 26.3                | 23.7                      | 24.3                | 23.4                      | 21.5                | 22.5                      | 22.9                | 23.5                      |
| Higher degree university/college | 7.7                 | 8.6                       | 8.7                 | 10.6                      | 13.4                | 12.9                      | 8.6                 | 10.0                      |
| Living alone                     | 11.7                | 8.1                       | 9.8                 | 6.0                       | 19.3                | 17.0                      | 17.9                | 16.8                      |
| Income percentile, mean (s.d.)   | 43.3<br>(28.5)      | 46.3<br>(28.6)            | 49.6<br>(27.8)      | 49.9<br>(28.2)            | 46.0<br>(28.9)      | 49.5<br>(27.3)            | 46.0<br>(28.2)      | 50.1<br>(28.2)            |
| Part-time <20 hours              | 12.7                | 8.5                       | 15.3                | 7.2                       | 11.4                | 4.2                       | 12.6                | 7.8                       |
| Part-time 20–29 hours            | 17.0                | 12.7                      | 7.0                 | 9.0                       | 7.9                 | 7.6                       | 9.8                 | 8.4                       |

|  |      |      |      |      |      |      |      |      |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Full-time, 30 hours or more                  | 70.3 | 78.8 | 77.7 | 83.8 | 80.7 | 88.2 | 77.6 | 83.8 |
| 100 or more employees                        | 80.0 | 75.0 | 65.0 | 68.2 | 78.7 | 79.5 | 71.1 | 70.0 |
| Personnel manager                            | 74.3 | 74.1 | 71.6 | 70.1 | 75.7 | 79.5 | 74.1 | 74.4 |
| Layoffs this or last year                    | 7.0  | 8.3  | 6.9  | 7.8  | 11.4 | 42.5 | 22.4 | 27.5 |
| Workers                                      | 32.7 | 32.0 | 47.2 | 46.4 | 36.1 | 29.4 | 48.8 | 47.9 |
| Routine non-manual employees                 | 37.0 | 37.3 | 30.1 | 30.8 | 32.7 | 34.6 | 29.6 | 30.4 |
| Professionals, administrators, and officials | 30.0 | 30.5 | 22.0 | 22.2 | 30.2 | 35.5 | 20.3 | 20.7 |
| Public administration                        | 26.7 | 25.7 | 9.8  | 10.5 | 24.3 | 27.5 | 11.5 | 12.3 |
| Teaching                                     | 6.3  | 6.1  | 24.2 | 22.9 | 7.9  | 6.5  | 21.6 | 22.6 |
| Health and social services                   | 22.0 | 18.3 | 12.2 | 9.6  | 18.8 | 17.6 | 11.5 | 8.5  |
| Industry                                     | 5.7  | 5.9  | 13.5 | 14.3 | 9.4  | 8.3  | 8.3  | 10.5 |
| Construction                                 | 3.3  | 3.5  | 13.1 | 14.5 | 4.5  | 5.9  | 15.5 | 12.7 |
| Hotels and restaurants                       | 5.3  | 4.9  | 11.3 | 10.5 | 3.0  | 1.7  | 9.5  | 8.4  |
| Wholesale and retail trade                   | 7.7  | 9.9  | 7.7  | 9.4  | 6.9  | 9.9  | 9.1  | 8.9  |
| Other industries                             | 23.0 | 25.7 | 8.3  | 9.3  | 25.3 | 22.6 | 13.1 | 16.0 |
| Non IW-business                              | 15.0 | 21.4 | 20.2 | 21.2 | 19.8 | 20.0 | 17.6 | 16.6 |
| IW 2001                                      | 19.7 | 17.1 | 12.2 | 9.8  | 11.9 | 13.8 | 12.8 | 12.6 |
| IW 2002–2005                                 | 65.3 | 61.5 | 67.6 | 69.0 | 68.3 | 66.2 | 69.6 | 70.8 |
| N  | 300  | 509  | 654  | 1089 | 202  | 659  | 602  | 1765 |



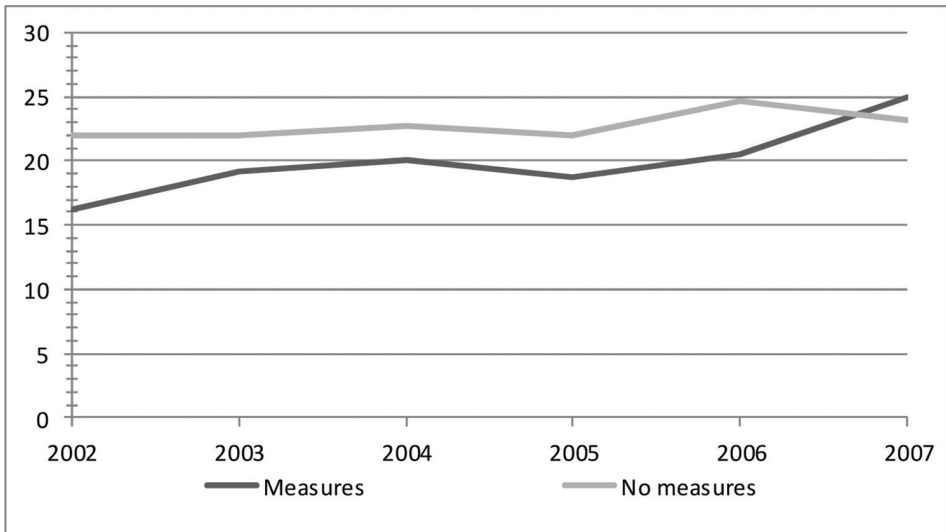
As can be seen from Table 1, the employees in the intervention group and the control group are relatively similar in terms of gender, marital status, educational level, and average income. However, the intervention group has a slightly higher proportion of employees working part-time, most likely because the intervention group has a higher number of public sector enterprises, especially in health and social services. Furthermore, a higher proportion of the employees in the intervention group work in large enterprises (100 employees or more) and enterprises that joined the IW agreement as early as 2001. The major difference, however, is associated with the distribution among industries. The intervention group encompasses a far higher proportion of employees in enterprises dominated by white-collar workers and enterprises in public administration and health and social services, and far fewer who work in enterprises dominated by blue-collar workers and enterprises in education, hotel and catering, manufacturing and construction.

**Results**

In the following analysis, we first investigate whether the likelihood of receiving a disability pension or an AFP pension at age 62 has changed more during the period from 2002–2004 to 2005–2007 in enterprises that have enacted special policies for seniors, when compared with enterprises that have not introduced such policies.

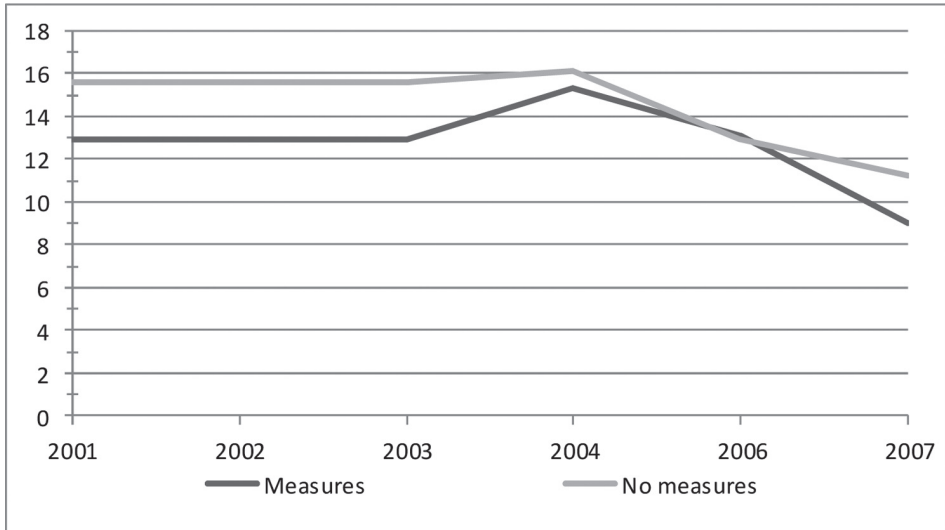
As shown in Figure 1, there has been an increase in retirement on the AFP scheme among 62-year-olds during the period we are studying. However, the increase has been slower among 62-year-olds working in the control enterprises than among the 62-year-olds in the intervention enterprises, contrary to what would be expected if the policies were effective.

**Figure 1:** Percentage of 61-year-olds who retired early with the contractual pension (AFP) as 62-year-olds in firms with and without measures (2002–2006).





**Figure 2:** Percentage of 60-year-olds (2001–2004) who were receiving disability benefits as 62-year-olds (2002–2007) in firms with and without measures.



On the other hand, as Figure 2 shows, there has been a decrease in retirement on disability pension in both the intervention enterprises and the control enterprises during the period we are studying, and for those who turned 62 years after 2005 the decrease in retirement has been somewhat stronger in the intervention enterprises than in the control enterprises.

However, in order for our model to measure the true effect of the policies, we need to assume that the groups are comparable over time. This is not very likely, we therefore control for a number of individual and enterprise-level characteristics that have been shown by previous studies to have an impact on the likelihood of early retirement (different pull, push, and jump factors) and, as Table 1 shows, also vary between the intervention enterprises and the control enterprises in our sample.

In the following analysis, we study whether the fact of having or not having measures in order to delay retirement has an impact on the likelihood of receiving disability pension or AFP pension. These differences in average change are also referred to as a difference-in-differences estimator (Angrist & Pischke 2009; Wooldridge 2006).

Since the dependent variables are binary categorical variables, we have used logistic regression. In Table 2, we report odds ratios with a 95% confidence interval. All models are also estimated as linear probability models, and these yield substantially identical results (not shown). All analyses were performed using Stata, version 10.1.

First, we investigate the total effect of the policy by including the policy itself, a dummy variable for the year, and the interaction between policy and year (the effect). This gives us an indication of the gross effect of the policy. However, it is highly unlikely that enterprises with policies are identical to those without in all other respects, or that the people working in enterprises with policies are identically similar to those in enterprises without policies, as shown by Table 1. We have therefore

**Table 2** Individual probability of receiving an early retirement benefit or a disability benefit among 62-year-olds, depending on the measure exposure, before and after controlling for a range of individual and enterprises' characteristics. OR = odds ratio.

|   | Early retirement | Early retirement | Disability | Disability |
|---|------------------|------------------|------------|------------|
|   | Model 1          | Model 2          | Model 1    | Model 2    |
|   | OR               | OR               | OR         | OR         |
| Women   |                  | 0.925            |            | 1.132      |
| Living alone                                    |                  | 0.669***         |            | 1.357      |
| Elementary school (ref)                         |                  | 1.000            |            | 1.000      |
| Secondary school                                |                  | 0.855            |            | 0.771      |
| Lower degree university/college                 |                  | 0.877            |            | 0.603**    |
| Higher degree university/college                |                  | 0.768            |            | 0.447*     |
| Income percentile                               |                  | 0.991***         |            | 0.995      |
| Full-time, 30 hours or more (ref)               |                  | 1.000            |            | 1.000      |
| Part-time 20–29 hours                           |                  | 0.727**          |            | 1.478      |
| Part-time <20 hours                             |                  | 0.974            |            | 12.050***  |
| 100 or more employees                           |                  | 1.167*           |            | 1.362*     |
| Personnel manager                               |                  | 0.848*           |            | 0.881      |
| Layoffs this or last year                       |                  | 1.253**          |            | 0.757      |
| Workers (ref)                                   |                  | 1.000            |            | 1.000      |
| Routine non-manual employees                    |                  | 1.400***         |            | 0.623**    |
| Professionals, administrators,<br>and officials |                  | 1.121            |            | 0.535**    |
| Public administration (ref)                     |                  | 1.000            |            | 1.000      |
| Teaching  |                  | 1.514**          |            | 1.460      |
| Health and social services                      |                  | 0.669**          |            | 0.700      |
| Industry  |                  | 2.147***         |            | 0.787      |
| Construction                                    |                  | 2.146***         |            | 1.117      |
| Hotels and restaurants                          |                  | 1.563**          |            | 1.409      |
| Wholesale and retail trade                      |                  | 1.835***         |            | 1.194      |
| Other industries                                |                  | 2.325***         |            | 0.915      |
| Non IW business and<br>IW 2002–2005 (ref)       |                  | 1.000            |            | 1.000      |
| IW 2001   |                  | 0.829            |            | 1.061      |
| Measures  | 0.718            | 0.762**          | 0.745      | 0.848      |
| Change from first period to<br>second period    | 0.937            | 0.956            | 0.598***   | 0.561***   |
| Measures* change                                | 1.280            | 1.273            | 0.998      | 1.035      |
| Pseudo R <sup>2</sup>                           | 0.002            | 0.037            | 0.012      | 0.197      |
| N   | 4018             | 4018             | 1758       | 1758       |

\*:  $p < 0.05$ ; \*\*:  $p \leq 0.01$ ; \*\*\*:  $p \leq 0.001$

included a model that allows us to control for various individual and enterprise characteristics.

The analysis shows that the policies for seniors have no significant effect on the likelihood that the 62-year-olds will retire on the AFP scheme, as can be seen in Table 2. This is evident both before and after control for the selected individual and enterprise-level characteristics.

On the other hand, whether you live alone or not, the net after-tax income level of the 61-year-olds and their contractual working hours have an effect on this individual likelihood. The probability that a 62-year-old will retire on the AFP scheme decreases with increasing income. The probability to retire is also lower for those living alone compared with those not. Older employees who works part-time (20–30 hours a week) also have a significantly lower likelihood of retiring on the AFP scheme at age 62 than other 62-year-olds who work full-time. Furthermore, those working in large enterprises with 100 or more employees compared with those working in smaller enterprises and those working in enterprises which experienced downsizing have a higher probability to retire compared with employees in enterprises with no such experience. Moreover, those not working in public administration and health and social service and those working in enterprises dominated by routine non-manual employees have a higher probability to retire than those working in other industries and enterprises dominated by manual workers. The other control variables have no effect on the likelihood of retiring with an AFP pension.

The analysis of the effect of the policies for seniors with regard to the likelihood of being retired on disability pension at age 62 while having been employed at age 60, shown in Table 2, shows that providing the policies from age 62 has no significant effect in this respect. This can be observed both before and after control for the relevant individual and enterprise-level characteristics.

However, employees with higher education and employees working full-time have a lower probability to retire on disability pension than employees with elementary education and employees working part-time (less than 20 hours per week). Furthermore, those working in large enterprises with 100 or more employees compared with those working in smaller enterprises and those working in enterprises dominated by white-collar workers and not blue-collar workers have a higher probability to retire. The other control variables have no effect on the likelihood of retiring with a disability pension.

## Discussion

The results of the analyses show that working in an enterprise that provides special policies for seniors to workers from age 62, like bonuses, reduced working hours, and extra days off, does not have an effect on the likelihood of a 61-year-old receiving an AFP pension at age 62 nor on the likelihood of a 60-year-old retiring on a disability pension two years later, i.e., at age 62.

In both cases, this is evident both before and after controlling for some of the known individual risk factors such as gender, level of education, level of income, material status, and contractual working hours, as well as after controlling for enterprise characteristics such as the number of employees, the presence of a separate HR manager, layoffs during the period, the main profession in the enterprise, industry, and the time of joining the

IW agreement. This means that the absence of any effects cannot be ascribed to differences in these respects between individuals working in intervention enterprises and those working in the enterprises that constitute the control group.

One explanation of the absence of any effect could be that we only have information on whether the enterprises have introduced the policies described, but we do not know whether each individual employee has received this option. With regard to the policies for seniors, however, this explanation is not very likely; since we know from other studies (e.g., Midtsundstad 2007, Midtsundstad and Bogen 2011b) that such initiatives are usually open to *everybody* in the enterprise, from the same age onward. Some are nevertheless excluded, for example, those who have a small full-time equivalent in the health and care sector. In our sample, altogether about 12% of the 61-year-olds were working short part-time or had a contractual full-time equivalent of less than 50%.

The fact that the typical policies targeting employees who are 62 or over fail to have an effect may also be due to the fact that those who are entitled to such initiatives are a strongly selected group of people who can be assumed to be more healthy and motivated for work than the cohort as a whole, since a large proportion of employees retire on disability before they turn 60. In other words, the policies may appear to be less important for the selected group, since they already constitute a relatively healthy and well-motivated group of employees.

The absence of effect may also be associated with the types of policies that the enterprises provide for the majority of their employees from age 62. In most enterprises, the initiatives include various forms of financial incentives such as reduced working hours with full wage compensation or bonuses/increased wages (Midtsundstad & Bogen 2011b). Several studies also show that a considerable proportion of older employees claim that they would continue working if they were granted bonuses or higher wages or reduced working hours with full wage compensation (Midtsundstad 2006, 2009b; Mykletun et al. 2000). However, for such initiatives to have an effect, more leisure time and money must be the factors that best fit the needs of employees who normally retire at age 62. Previous studies indicate, however, that those who wish to retire at age 62 tend to report health problems and physical and mental strains on the job as the main reasons (Midtsundstad 2006). Therefore, the typical initiatives offered by Norwegian enterprises in 2005 will not necessarily meet the needs of the seniors.

In the analyses, we have had no access to data that would have allowed us to control for factors related to health status, the working environment, and working conditions, which in previous studies have proven to be a significant explanation for why elderly employees take early retirement. It is therefore conceivable that the working conditions and the working environment in enterprises that offer facilitation and/or special initiatives for seniors are on the whole less favorable than in enterprises that do not provide such initiatives, thus providing an explanation for the absence of any effects. This means that the initiatives may have an effect, but this is not sufficient to counterbalance the negative effects of the working environment. We do, however, control for level of education, main type of profession in the enterprise, and industry. This may nevertheless fail to capture all the differences in working conditions between individuals working in the same types of industries.

It also bears mentioning that the intervention enterprises do not constitute a random sample, but are self-selected since the enterprises may independently decide whether or not to join the IW agreement and establish various forms of facilitation and initiatives

for seniors. This may have an impact on the results, provided that the factors that induce the enterprise to establish policies for seniors also have an impact on the likelihood of employees retiring because of disability or on the AFP scheme, all else being equal. However, we are measuring the changes in the individual likelihood of early retirement, not the changes in the enterprises' rates of early retirement as described in the introduction, and there is a significant likelihood that the distribution of elderly employees between the intervention enterprises and the control enterprises is random, even though the sample of intervention enterprises and control enterprises is not.

Last but not least, an absence of effects could be caused by what we may refer to as a kind of national "Hawthorne effect." This means that the intensified political focus and debate over the last decade with regard to an inclusive labor sphere and the need for a reduction in the rate of early retirement may have influenced all Norwegian enterprises and employees, irrespective of whether the enterprises have chosen to establish policies for seniors or not. This "opinion and attention effect" during the business boom from 2001 to 2007 may thus have been stronger than the effects of the policies as such.

In line with this reasoning, it may also be that the general good economic situation of older workers in Norway and increased average incomes among seniors during the last decade have influenced the retirement decision for most Norwegian seniors and hence weakened the possible influence of the common measures offered, like bonuses and subsidized work time reductions. According to economic theory, increased income increases the preferences for leisure (the income effect), everything else being equal.

## Conclusion

In this article, we investigate whether the enterprises' independently initiated policies for seniors had an effect on the likelihood of elderly employees retiring on a disability pension or on the AFP scheme during the period from 2001 to 2007. We study whether the individual likelihood of receiving an AFP or a disability pension at the age of 62 has decreased more for employees who are working in enterprises that have enacted special policies for those who are 62 or older than for employees who work in enterprises that have not introduced similar initiatives. We use a "difference-in-differences" approach, whereby the changes in the individual likelihood of retiring on a disability pension and/or an AFP pension are compared for enterprises that have such policies and those that have none, controlled for a number of individual and enterprise-level characteristics.

The analyses show that the initiatives commonly offered by Norwegian enterprises and often recommended in the international literature, like reduced working hours, extra day off, and economic incentives, fail to produce the expected effects. We can nevertheless observe a reduction in the rate of early retirement on disability pension among the 62-year-olds during the period of study. However, we cannot ascribe this reduction in the probability of receiving a disability pension to commonly offered initiatives for seniors since we are unable to demonstrate statistically that the development of the individual likelihood of retiring on a disability pension has differed for employees working in enterprises that have enacted the policies in question, when compared with those working in enterprises without such initiatives. Even after controlling for exposure to the policies, we find that known risk factors such as level of education, income, material status, and type of enterprise remain decisive. In other words, it appears as though the

policies followed by Norwegian enterprises in late 2005 have failed to delay or reduce the rate of early retirement.

Special policies for seniors may nevertheless still have an effect. As indicated by previous studies, the lack of effects may be associated with the specific types of initiatives that are provided: for example, with regard to whether they fulfill the needs of the employees in question. Furthermore, the lack of effects may be caused by the terms of the allocation criteria and allocation routines that have been established, for example, whether or to which degree all those who need special facilitation are entitled to it and are familiar with their options, as well as whether those who grant such facilitation have sufficient time and resources to implement the policies, assess individual needs, and follow up each individual employee.

Research has shown that the causes of early retirement are complex and are generated by a number of different factors within as well as outside the workplace. The various factors also have a varying degree of importance for different professions and educational groups. One would therefore assume that in order to be effective, the initiatives and instruments launched to prevent early retirement would need to vary between professions, industries, and sectors. However, they do not in Norway today. The options and the allocation criteria are surprisingly similar across industries and enterprises, despite the heterogeneity of needs, problems, and challenges. This can be observed between as well as within the individual enterprises (Midtsundstad & Bogen 2011). Emphasis is placed on measures such as reduced working hours with full pay, extra days off and/or bonuses, and only to a lesser extent on facilitation and adaptation of the job situation. The age requirement for eligibility or provision of special measures also appears to be excessive in some industries (62 years). Those groups of workers who are at risk of disability and may have the most pronounced need for facilitation will therefore not invariably be able to benefit from the special policies for older workers. The senior policies operating in the current Norwegian labor market are thus not very accurate and appear to have the character of benefits for older workers who would have continued working anyway rather than of effective measures to reduce the rates of early retirement.

## Acknowledgment

*The project was financed by FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd (The Norwegian Labour and Welfare Administration).*

## References

- Allen, S. G. (2004) 'The value of phased retirement', NBER Working Paper 10531.
- Allen, Steven G., Clark, R. L. & Ghent, Linda S. (2003) 'Phasing into retirement.' *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 58 (1): 112–127.
- Angrist, A. D. & Pischke, J.-S. (2009) *Mostly Harmless Econometrics. An Empirist's Companion*. Princeton: Princeton University Press.
- Becken, L.-E. (2011) 'Reduced work hours with full wage compensation among senior workers eligible for AFP in four government agencies'. ['Redusert arbeidstid med full

- lønnkompensasjon blant seniorer med rett til AFP i fire statlige etater’], *Søkelys på arbeidslivet*, vol. 28(4): 374–393.
- Bowitz, E. (2003) *Older workers’ exit from the labor force*. [Eldres avgang fra arbeidsstyrken]. Forskningsrapport 2003–104. Oslo: Econ analyse.
- Bratsberg, B., Røed, K. & Raaum, O. (2008) ‘Does work have to pay in an including work-life?’ [‘Må arbeid lønne seg i et inkluderende arbeidsliv?’], *Tidsskrift for Velferdsforskning*, vol. 11(1): 49–61.
- Delsen, L. & Reday-Mulvey, G. (eds.) (1996) *Gradual Retirement in the OECD Countries*. Aldershot: Dartmouth.
- De Luna, X., Stenberg, A. & Westerlund, O. (2008) *Can adult education delay retirement from the labour market?* Working paper 6/2008, Stockholm: Swedish Institute for Social Research (SOFI).
- Gravem, D. & Villund, O. R. (2007) *Survey on senior policy in Norwegian establishments, phase 1. Documentation report*. [Undersøkelse om seniorpolitikk i norske virksomheter, fase 1. Dokumentasjonsrapport]. SN-report 2007/44. Oslo: Statistic Norway.
- Haga, O. (2010) *Expected retirement age 1986–2009*. [‘Forventa pensjoneringsalder 1986–2009’]. *Arbeid og velferd* nr. 2/2010, Oslo: Arbeids og velferdsdirektoratet.
- Hallberg, D. (2007) *Older workers work opportunities and employment possibilities. A literature review* [Äldres arbetsutbud och möjligheter till sysselsättning, enkunskapsöversikt], DS 2007: 21, Min. of Finance, Sweden.
- Hauge, L. & Årethun, T. (2008) *Who retires on AFP?* [Kven går av med AFP?]. NAV-rapport nr. 3. Oslo: Seksjon for statistikk og utredning, Arbeids- og velferdsdirektoratet.
- Hernæs, E., Røed, K. & Strøm, S. (2002) *Employment, retirement and economic incentives*. [Yrkesdeltakelse, pensjoneringsatferd og økonomiske insentiver.] Rapport 4/2002. Oslo: Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning.
- Hernæs, E., Sollie, M. & Strøm, S. (2000) ‘Early retirement and economic incentives’, *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 102(3): 481–502.
- Hilsen, A. I. & Salomon, R. (2010) *Senior policy – does measures work?* [Seniorpolitikk – virker virkemidlene?], AFI-rapport 4/2010. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Hilsen, A. I. & Steinum, T. (2006) *Tell me I am needed!* [Fortell meg at jeg er ønsket! Slutt-rapport fra Livsfaseprosjektet i trygdeetaten, et prosjekt under Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet.] Rapport nr. 2/2006. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Hurd, M. D. & McGarry, K. (1993) *The relation between job characteristic and retirement*. National Bureau of Economic Research, Working Paper, no. 4558.
- Ilmarinen, J. (2003) ‘Promotion of work ability during ageing’. In Kumashiro, M. (ed.) *Ageing and Work*. London: Taylor & Francis, 2003: 23–35.
- Ilmarinen, J. & Louhevaara, V. (eds.) (1999) *FinnAge – respect for the ageing: action programme to promote health, work ability and well-being of ageing workers in 1990–96*. People and work – research reports 26. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Jepsen, M., Foden, D. & Hutsebaut, M. (eds.) (2003) *A Lifelong Strategy for Active Ageing*. Brussels: European Trade Union Institute (ETUI).
- Jørgensen, M. S., Larsen, M. & Rosenstock, M. (2005) *A longer work life. Retirement schemes and work place opportunities* [Et lengre arbeidsliv. Tilbaketrekningsordninger og arbeidsplassens muligheter]. Rapport 05: 03. København: SFI- Det nationale forskningscenter for velfærd.
- Kandolin (1999) ‘Using the experience of ageing persons to improve the planning of shift schedules of health care workers’. In Ilmarinen, J. & Louhevaara, V. (eds.) *FinnAge–Respect for the Ageing: Action Programme to Promote Health, Work Ability and Well-Being of Ageing Workers in 1990–96*. People and work–research reports 26. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.



- Krueger, A. & Pischke, J.-S. (1992) 'The effect of social security on labour supply: A cohort analysis of the notch generation'. *Journal of Labour Economics*, vol. 10(4): 412–437.
- Larsen, M. (2005) *Retaining Older Workers in the Danish Labour Market*. Phd thesis. Department of Economics. Aarhus: Aarhus School of Business.
- Leiulfstrud, H., Bison, I. & Jensberg, H. (2005) *Social Class in Europe. European Social Survey 2002/3*. Trondheim: NTNU.
- Lindquist, G. S. & Wadensjö, E. (2009) *The labor market for older workers [Arbetsmarknaden för de äldre]*. Studier i finanspolitik 2009/7. Stockholm: Finnspolitiska rådet.
- Mayhew, K. & Rijkers, B. (2004) 'How to improve the human capital of older workers or the sad tale of the magic bullet', paper prepared for the joint EC-OECD Seminar on Human Capital and Labour Market Performance, Brussels, Dec 8, 2004.
- Midtsundstad, T. (2002) *AFP-retiree: tired – or healthy and able-bodied? [AFP-pensjonisten: Sliten – eller frisk og arbeidsfør? Analyse av førtidspensjonering og bruk av AFP i LO-NHO-området]*. Fafo-rapport 385. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2005a) 'Not necessarily tired... An analysis of public sector AFP retirement.' ['Ikke nødvendigvis sliten... En analyse av AFP-pensjonering i staten.'], *Søkelys på arbeidsmarkedet*, vol. 22(2): 217–232.
- Midtsundstad, T. (2005b) *Not necessarily tired... An analysis of early retirement and senior policy in public sector. [Ikke nødvendigvis sliten... En analyse av tidligpensjonering og seniorpolitikk i staten]*. Fafo-rapport 482. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2006) *How to prolong a career – a review of Norwegian and international research on early retirement and senior policy. [Hvordan bidra til lengre yrkeskarrierer? En oversikt over norsk og internasjonal forskning om tidlig pensjonering og seniorpolitikk.]* Fafo-rapport 534. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2007) 'Does the labor market want older workers? A review of Norwegian enterprises' commitment to senior workers'. ['Vil arbeidslivet ha seniorenene? En oversikt over norske virksomheters seniorenengasjement'], *Søkelys på arbeidslivet*, vol. 24(1): 95–111.
- Midtsundstad, T. (2009) *Better health, less toil and more family [Bedre helse, mindre slit og mer familie. Delrapport 6 Liv og arbeid – mulighetenes arbeidsliv for alle? Et prosjekt om forutsetningene for et bedre og lengre yrkesliv]*. Fafo-rapport 2009: 16. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. & Bogen, H. (2011a) 'Senior politics – a need for adjustments?' ['Seniorpolitikk – behov for justering? Analyse av praksis i seks foregangskommuner'] *Søkelys på arbeidslivet*, vol. 28(1–2): 89–106.
- Midtsundstad, T. & Bogen, H. (2011b) *Different work – different needs. Senior policy in Norway. [Ulikt arbeid – ulike behov. Seniorpolitisk praksis i norsk arbeidsliv]*. Fafo-rapport 2011: 10. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. & Hyggen, C. (2011) *Pensions at the stock exchange – choices and risks. [Pensjoner på børs – valg og risiko]*. Fafo-notat 2011: 05. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T., Nielsen, R. & Hermansen, Å. (2012) 'Work adaptations and senior measures – do they influence municipal sickness leave and early retirement?' ['Tilrettelegging og seniortiltak - påvirker det kommuneansattes sykefravær og tidligpensjonering'], *Søkelys på arbeidslivet*. vol. 29(1–2): 130–150.
- Mykletun, A., Mykletun, R. J. & Solem, P. E. (2000) *Attitudes towards age and work in municipalities. Possibilities to reduce early exit Holdninger til alder og arbeid i kommunesektoren. [Muligheter for å motvirke tidlig yrkesavgang.]* KLP-rapport 2000. Oslo: KLP forsikring.
- NOU Norges Offentlige Utredninger (2010) *Work for health. Sickness leave and exclusion in health and social services. [Arbeid for helse. Sykefravær og utstøting i helse- og omsorgssektoren]*. Oslo: Sosial- og omsorgsdepartementet.
- OECD (2006) *Live Longer, Work Longer. Ageing and Employment Policies*. Paris: OECD.



- Olberg, D. (2006) *6 hours work day trial – regimes and experiences* [Forsøk med 6-timersdag – ordninger og erfaringer]. Fafo-notat 2006: 23. Oslo: Fafo.
- Panis, C., Hurd, M., Loughran, D., Zissimopoulos, J., Haider, S. & St Clair, P. (2002) *The Effect of Changing Social Security Administration's Early Entitlement Age and the Normal retirement Age*. Santa Monica: RAND.
- Parkatti, T., Kinnunen, U. & Rasku, A. (1999) 'Work, well-being and health among ageing teachers'. In Ilmarinen, J. and Louhevaara, V. (eds.) *FinnAge-Respect for the Ageing: Action Programme to Promote Health, Work Ability and Well-Being of Ageing Workers in 1990-96*. People and work-research reports 26. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Pedersen, A. W. (1997) *Between work and retirement*. [Mellom arbeid og pensjon. Rapport fra en spørreundersøkelse]. Fafo-rapport 223. Oslo: Fafo.
- Philipson, C. & Smith, A. (2005) *Extending working life: A review of the research literature*. Research Report No. 299. Leeds: Department for Work and Pension.
- Pohjonen, T. (2001) 'Perceived work ability of home care workers in relation to individual and work-related in different age groups'. *Occupational Medicine*, vol. 51(3): 209-217.
- Ryan, P., Garonna, P. & Edwards, R. (eds.) (1991) *The Problem of Youth: The Regulation of Youth Employment and Training in Advanced Economies*. London: Macmillan.
- Solem, P. E. (2001) *To old? A review on ageing, work and retirement*. [For gammel? Kunnskapsstatus om aldring, arbeid og pensjonering.] NOVA rapport 4/01. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Steinum, T., Hilsen, A. I. & Bull, H. (2007) *A review of the FARVE-program (research funding on work and welfare)* [Kunnskapsstatus for programmet FARVE (forsøksmidler arbeid og velferd). Tema: Å øke den gjennomsnittlige avgangsalderen.] AFI-notat 10/2007. Oslo: AFI.
- Sterdyniak, H. (2007) *Finland 2007. Active Ageing Strategies to Strengthen Social Inclusion. Synthesis Report*. On behalf of the European Commission, DG Employment, Social AFFAIRS and Equal Opportunities. www.peer-review-social-inclusion.eu. Paris: OFCE.
- Stortingsmelding nr. 6 (2006-2007) *On senior policy. Seniors – an important resource in the Norwegian labor market*. [Om seniorpolitikk. Seniorene – en viktig ressurs i norsk arbeidsliv] *White paper*. Oslo: Ministry of Labor.
- Taylor, P. (2006) *Employment initiatives for an ageing workforce in the EU15*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Torgén, M., Stenlund, C., Ahlberg, G. & Marklund, S. (2001) *Ett hållbart arbetsliv för alle åldrar*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Vickerstaff, S., Loretto, W. & Whith, P. (2009) 'The future of older workers: opportunities and constraints'. In Loretto, W., Vickerstaff, S. & White, P.J. (eds.) *The Future of Older Workers*. Bristol: Policy Press, 2009: 203-226.
- Visser, J. (2002) 'The first part-time economy in the world: a model to be followed?' *Journal of European Social Policy*, vol. 12(1): 23-42.
- Wadensjö, E. (2006) *Part-Time Pensions and Part-Time Work in Sweden*. Discussion paper No. 2273, August 2006, Bonn: Forschungsinstitut für Zukunft der Arbeit (IZA).
- Walker, A. (1999) *Managing an ageing workforce: A guide to good practice*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Walker, A. (1997) *Combating age barriers in employment*. European Research Report. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Wooldridge, J. (2006) *Introductory Econometrics: A Modern Approach*. Mason, OH: Thomson/South-Western.



## End notes

- <sup>1</sup> In other words, a possible selection bias has not been taken into account. By interviewing only those who have continued working, a large number of those who have taken this option to retire at age 62–65 years have been left out. In addition, other research tells us that there can be a major difference between the time someone reports to wish to retire and the reasons for doing so (retirement preferences) on the one hand, and the time of actual retirement and reasons for doing so on the other (retirement behavior).
- <sup>2</sup> Including those with unknown education and those with education not stated.
- <sup>3</sup> Classifying the different occupations, we have used Erikson Goldthorpe coding based on the International Standard Classification of Occupations (ISCO88) (Leiulfstrud et al. 2005). However, we have classified nurses as workers, and not as non-manual employees, since nurses' work to a large extent is manual and physical rather than purely administrative. In addition, previous studies imply that this might influence sickness absence and early retirement behavior (cf. e.g. Midtsundstad and Bogen 2011b).
- <sup>4</sup> IW enterprises have access to some public services that are unavailable to others. This includes a designated contact person in the Norwegian Labour and Welfare Administration (NLWA), and previously they could also use active sick leave without prior approval from NLWA (the scheme has since been discontinued). In addition, the employees have an expanded entitlement to use self-reporting of absence due to illness (maximum 24 days per year, as opposed to 12 for others). Furthermore, the enterprise health services in IW enterprises use a separate set of rates for refunds by the National Insurance Service.



# IA som strategi for lengre yrkeskarrierer

Rapporten tar for seg norske virksomheters holdninger til og arbeid med å forebygge og forhindre tidligpensjonering. Målet er å gi økt kunnskap om virksomhetenes forutsetninger for å bidra til lengre yrkeskarrierer og økt yrkesdeltakelse blant eldre arbeidstakere.



**Fafo**

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

Fafo-rapport 2015:49  
ISBN 978-82-324-0257-1  
ISSN 0801-6143  
Bestillingsnr. 20554