



Samfunnsøkonomisk analyse

Rapport nr. 50-2016



SENIORERS MOBILITET PÅ ARBEIDSMARKEDET

SAMMENDRAG

Rapporten presenterer Samfunnsøkonomisk analyse og Fafo sin analyse av mobilitet blant seniorer. Hovedbildet er at mobiliteten (dvs. skifte mellom arbeidsgiver) faller med stigende alder og at seniormobiliteten har falt de senere år. Vi finner ikke grunnlag for å hevde at mobilitetsnivået er *for* lavt er eller at det er nødvendig med særskilte tiltak. Mange faktorer har betydning for mobilitetsnivået.

Forfattere

Maja Tofteng (red.)

Dokumentdetaljer

Rapport nr. 50-2016 fra Samfunnsøkonomisk analyse AS

Rapporttittel	Seniorers mobilitet på arbeidsmarkedet
ISBN-nummer	978-82-93320-59-3 (nett)
Forfattere	Maja Tofteng, Tove Midtsundstad, Roy A. Nielsen, Anne Inga Hilsen, Marthe Nordberg-Schultz Hagen
Oppdragsgiver	Senter for Seniorpolitikk
Førstesidefoto	ScanStockPhoto
Tilgjengelighet	Offentlig
Dato for ferdigstilling	31. oktober 2016

Kontakt detaljer

Samfunnsøkonomisk analyse AS

Olavsvei 112
1450 Nesoddtangen

Org.nr.	911 737 752 MVA
Telefon	97 41 10 01
E-post	post@samfunnsokonomisk-analyse.no
Nettside	www.samfunnsokonomisk-analyse.no

ANSVARFRASKRIVELSE OG RETTIGHETER

Denne rapporten er utarbeidet av Samfunnsøkonomisk analyse AS for Senter for seniorpolitikk i samsvar med avtalen mellom partene. Forskningsstiftelsen Fafo har inngått i prosjektet som underleverandør.

Samfunnsøkonomisk analyse kan ikke holdes økonomisk eller på annen måte ansvarlig for beslutninger tatt eller handlinger utført på bakgrunn av innholdet i denne rapporten. Samfunnsøkonomisk analyse baserer sine analyser på offentlig tilgjengelige data og informasjon, egne data og data eller informasjon som blir gjort tilgjengelige for oss i forbindelse med spesifikke oppdrag. Vi vurderer alltid om kvaliteten på dataene er god nok til at de kan brukes i våre analyser, men kan likevel ikke garantere for kvalitet og sannferdighet i data vi ikke selv eier rettighetene til. Usikkerhet er et element i alle analyser. Som en del av metodedokumentasjonen til våre analyser forsøker vi alltid å synliggjøre og drøfte usikkerhetsfaktorene.

Alle rettigheter til denne rapporten er uttømmende regulert i avtalen mellom Samfunnsøkonomisk analyse AS og Senter for seniorpolitikk.

Forord

Denne rapporten er utarbeidet av Samfunnsøkonomisk analyse og forskningsstiftelsen Fafo på oppdrag for Senter for seniorpolitikk.

Samfunnsøkonomisk analyse og Fafo har fått oppdraget basert på en åpen konkurranse. Arbeidet med rapporten har gitt teamet spennende og lærerik innsikt i seniorers tilknytning til arbeidsmarkedet.

Prosjektteamet har stått sammen om utarbeidelsen av rapporten. Tove Midtsundstad fra Fafo har gjennomgått eksisterende litteratur og skrevet kapittel 2. Roy Nielsen fra Fafo og Marthe Norberg-Schulz fra Samfunnsøkonomisk analyse har hatt et særlig ansvar for henholdsvis analyse av registerdata og Arbeidskraftundersøkelsen (kapittel 3). Sonja Berg og Maja Tofteng fra Samfunnsøkonomisk analyse, og Anne Inga Hilsen fra Fafo har gjennomført intervjuene og de kvalitative analysene og skrevet kapittel 4 og 5. Maja Tofteng og Tove Midtsundstad har hatt hovedansvaret for vurdering av nivået på mobiliteten og oppsummeringen, og skrevet kapittel 6.

Vi har gjennomført i alt 37 intervju i forbindelse med prosjektet og vil takke alle som har stilt til intervju. Vi vil også takke Statistisk Sentralbyrå (SSB) og Norsk Senter for Forskningsdata (NSD) for produksjon og tilgjengeliggjøring av hhv. registerdata og data fra Arbeidskraftundersøkelsen (AKU). AKU-datasettene er tilrettelagt og stilt til disposisjon i anonymisert form av NSD. Verken SSB eller NSD er ansvarlig for analysene av dataene eller de tolkninger som er gjort her.

Avslutningsvis vil vi også takke Senter for seniorpolitikk for et meget spennende oppdrag og for referansegruppen som har fulgt prosjektet og bidratt med konstruktive innspill underveis i arbeidet.

31. oktober 2016

Maja Tofteng
Prosjektleder
Samfunnsøkonomisk analyse AS

Sammendrag

Bakgrunn og formål

Denne rapporten presenterer Samfunnsøkonomisk analyse og Fafo sin analyse av mobilitet blant seniorer. Analysen er gjennomført på oppdrag fra Senter for Seniorpolitikk.

I dette prosjektet er «seniorer» i arbeidslivet avgrenset til arbeidstakere i aldersgruppen 50+, mens «mobilitet i arbeidslivet» handler om jobbskifter mellom virksomheter (ekskl. mellom virksomheter innenfor samme foretak). Rapporten gir en oppdatert beskrivelse av seniorers mobilitet på det norske arbeidsmarkedet og en beskrivelse av gjeldende politikk på området. Videre gis vurderinger av forhold som hemmer og fremmer mobilitet blant seniorer og om den kartlagte mobilitetsgraden er for lav, slik som hevdet i OECDs landrapport fra 2013.

Analysen skal brukes som et kunnskapsgrunnlag i Senterets videre arbeid og belyse behovet for konkrete tiltak og klargjøre områder hvor det eventuelt er behov for mer kunnskap.

Seniorers tilknytning til arbeidsmarkedet og seniorers mobilitet

Seniorarbeidsstyrken, det vil si både sysselsatte og arbeidsledige, i alderen 50-74 år omfatter i alt 830 000 personer. Disse utgjør 30 prosent av landets samlede arbeidsstyrke per 3. kvartal 2015. Mobilitet, slik vi måler det i denne rapporten, omfatter alle personer som har byttet foretak fra ett år til neste, uavhengig av om den var ønsket eller planlagt, eller ikke.¹ Seniorsmobilitet omfatter dermed både de som ønsker å bytte jobb (frivillig mobilitet) og de som blir tvunget til å bytte jobb (ufrivillig mobilitet).

Mobiliteten er høyest for de yngste sysselsatte. Om lag 35 prosent av de sysselsatte 20-åringene skifter jobb hvert år. Mobiliteten avtar så gradvis med stigende alder, til rundt 15 prosent blant de som er rundt 35 år og under 5 prosent for de som er omtrent 60 år gamle. Det store bildet er dermed at mobiliteten avtar jevnt og trutt med alderen fram til fylte 60 år. Etter fylte 60 år øker imidlertid andelen mobile igjen. Det at mobiliteten øker vitner om at de som fortsetter å jobbe etter fylte 60 år også er de mest mobile, eller alternativt, for å kunne fortsette i arbeidslivet etter denne alderen må du kanskje være mobil.

Den samlede mobiliteten blant seniorer (50-74 år) var 6,4 prosent i 2014. Både for seniorene i alderen 50-66 år og de i alderen 67-74 har mobiliteten gått noe ned siden 2000-tallet.

Mobiliteten varierer mellom ulike næringer og det er høyere mobilitet i privat sektor enn i offentlig sektor. Av de som bytter mellom privat og offentlig sektor, er det kanskje noe overraskende, flere seniorer som går fra offentlig til privat sektor, enn omvendt.

Faktorer som hemmer og fremmer seniorsmobilitet

Grovt sett synes seniorsmobiliteten å bevege seg i takt med konjunktorene, hvor mobiliteten øker i perioder hvor sysselsettingen stiger og ledigheten faller, og vice versa. Gjennomgangen av foreliggende forskning om seniorsmobilitet (kapittel 2) viser likevel at det er mange ulike faktorer som vil ha betydning for seniorsmobiliteten. Dette gjenspeiles også i samtalene med et utvalg seniorer (kapittel 4

¹ Våre data gir ikke mulighet til å skille mellom frivillige og ufrivillige overganger mellom foretak.

og 5). Noe forenklet kan vi skille mellom mobilitetsfremmende og mobilitetshemmende faktorer avhengig av om de er knyttet til rammebetingelser på samfunnsmessig/sentralt nivå, om det er knyttet til trekk ved næringsstruktur, arbeidsmarked og virksomhetene, eller skyldes individuelle forhold. Hvilket nivå de ulike faktorene primært er knyttet til vil kunne ha betydning for om de kan påvirkes og hvordan de kan påvirkes, og ikke minst, om det er staten, partene, virksomheten eller enkeltindividene som har makt og/eller myndighet til å endre dem.

Betydningen av sentrale rammebetingelser

Flere relevante lover og regler, herunder innretningen på pensjonssystemet, dagpengereguleringen, stillingsvernet, bruk av midlertidig ansatte mm. har betydning for seniorers tilknytning til arbeidsmarkedet, selv om disse ikke utelukkende er rettet mot seniorer, eller har mobilitet som det sentrale målet. De eneste universelle særordningene for eldre, er retten til ekstra ferieuke fra fylte 60 år, og arbeidsmiljølovens bestemmelser om rett til tilrettelegging på grunn av alder og rett redusert arbeidstid fra fylte 62 år.

Vi finner ikke grunnlag for å si at det relativt strenge norske stillingsvernet er mobilitetshemmende. Hvilken virkning økningen i den øvre aldersgrensen for stillingsvern vil kunne ha, er det imidlertid for tidlig å si noe om, annet enn at den med nødvendighet vil føre til at flere 67-72-åringer får anledning til å forbli i sine stillinger noen år til, og dermed ikke lenger trenger å skifte jobb om de ønsker å fortsette i arbeid. Det er imidlertid trekk i mobilitetsmønsteret etter alder som kan tyde på at de bedriftsinterne aldersgrensene (som var 67 og nå er 70 år) kan ha påvirket mobiliteten rundt dette alderstrinnet, og medført at en del seniorer har måttet gå fra sine stillinger, selv om de ikke har ønsket det. Alternativet for en del av disse kan ha vært annet arbeid, eventuelt å bli selvstendig næringsdrivende. Noe som automatisk påvirker mobiliteten, uten at det i seg selv kan sies å være en gunstig eller ønsket form for mobilitet.

Pensjonsreformen og det nye pensjonssystemet har ved siden av å sikre inntekt etter endt arbeidskarriere, også som mål å stimulere flere til å stå lenger i jobb. Insentivene til sistnevnte er imidlertid i dag primært til stede i privat sektor. Når det gjelder mobilitet er enkelte bestemmelser innrettet slik at man kan tape pensjonsrettigheter ved skifte jobb fra offentlig til privat sektor, men også ved skifte mellom ulike virksomheter innen privat sektor, blant annet fordi det i privat sektor ikke finnes brede felles kollektive ordninger, slik det er innen offentlig sektor. Foreliggende forskning kan likevel ikke påvise at pensjonssystemets innretning virker hemmende på Eldres arbeidsmarkedsmobilitet.

Faktisk viser registerdata at mobiliteten øker etter fylte 60 år. Kanskje er det slik at en del elementer i pensjonssystemet og andre rammevilkår heller stimulerer enkelte til å flytte på seg av økonomiske eller andre årsaker, mer enn det hemmer mobiliteten. Det kan også stilles spørsmål ved om mobilitet fra offentlig til privat sektor er det mest samfunnsmessig gunstige, gitt at offentlig sektor, og særlig kommunene vil trenge svært mange nye arbeidstakere de nærmeste årene i undervisningssektoren og innen pleie og omsorg. Det kan kanskje derfor være behov for at strømmen går motsatt vei om man skal kunne dekke det økte arbeidskraftsbehovet innen særlig disse sektorene framover.

Betydningen av næringsstruktur, arbeidsmarked og virksomhetene

Tidligere forskning viser at konjunkturer, det generelle ledighetsnivået og endringer i sysselsetting påvirker et lands mobilitet. Registerdata som vi har gått gjennom i dette prosjektet (kapittel 3) anskue-

liggjør at det er en slik sammenheng. Både for seniorene i alderen 50-66 og alderen 67-74 har mobiliteten gått ned siden 2000-tallet. At mobiliteten i Norge falt noe i perioden, kan trolig sees i sammenheng med at den generelle arbeidsledigheten har økt noe. Økt arbeidsledighet påvirker både tilbudet og etterspørselen etter arbeidskraft. Seniorene kan oppleve det som mer usikkert å skifte jobb og arbeidstakernes etterspørsel etter arbeidskraft faller. I samme periode har seniorarbeidskraften økt betraktelig, noe som innebærer at selv om andelen mobile seniorer har sunket, har det absolutte antallet mobile seniorer økt noe.

Dataene viser noen forskjeller i graden av mobilitet mellom ulike næringer, men forskjellene er langt mindre for seniorer enn for yngre ansatte. Blant dem over 50 år var andelen mobile høyest blant de ansatte innen forretningsmessig tjenesteyting og lavest blant dem som jobbet innen undervisning. Forretningsmessig tjenesteyting omfatter også bemanningstjenester. Bruken av bemanningstjenester har økt i Norge, og vil generelt gi økt mobilitet.

Å skifte jobb kan også skje under tvungne omstendigheter, fordi arbeidsplassen legges ned, eller fordi man mister jobben i forbindelse med omstillinger eller nedbemanninger. Tilgjengelige registerdata gjør det ikke mulig å skille mellom tvungen og frivillig mobilitet. Data fra OECD tyder imidlertid på at det er flere seniorer i Norge som skifter jobb frivillig, enn andelen som er tvunget til det fordi de mister jobben (kapittel 2). Få eldre i Norge er ledige. Foreliggende forskning viser at de som har opplevd nedbemanning og oppsigelser har høyere sannsynlighet for å bli uførepensjonert enn dem som ikke har mistet jobben av slike grunner. Det kan indikere at arbeidsgivere ikke alltid er like åpne for å rekruttere seniorarbeidskraft, selv om forskning også viser at sjansen for å få ny jobb ved ledighet i Norge er høy for eldre, sammenlignet med Europa ellers. Flere studier viser at arbeidsgiver ofte tillegger seniorer en del ufordelaktige egenskaper, og ofte også anser dem som dyrere å ha ansatt enn yngre (Kapittel 2). Men forklaringen kan også være at seniorene selv er tilbakeholdne med å søke seg til nytt arbeid (kapittel 3), enten fordi de tror, eller har erfart at det er vanskelig å skaffe seg annet arbeid, gitt egen kompetanse og helsesituasjon. Det kan også skyldes et ønske om å slippe større omveltninger seint i livet, da det å få seg ny jobb kan innebære både omskolering, pendling og/eller flytting. Flere av de intervjuede eldre informantene gir også uttrykk for at de heller velger pensjon eller trygd enn å lete etter nytt arbeid, om en slik situasjon skulle oppstå (kapittel 4).

Vi har tidligere nevnt at pensjonssystemet, dvs. AFP-ordningen og tjenestepensjonsordningene er ulike i henholdsvis privat og offentlig sektor. Men forskjellene mellom sektorene er ikke begrenset til pensjonene. Ansatte i offentlig sektor er trolig også mindre utsatt for oppsigelser og tvungne jobbskifter. I staten og kommunene er det fremdeles også en øvre aldersgrense på 70 år. I tillegg har midlertidige ansettelser blitt mindre strengt regulert enn i privat sektor, noe som kan ha bidratt til økt mobilitet innad i sektoren (men også ut av den). Det at vi i Norge har en stor offentlig sektor, og at mange utdanninger primært er rettet mot jobber innen det offentlig vil også, i teorien, kunne medføre at mobiliteten i Norge er lavere enn i land hvor offentlige sektor er mindre. Endringer som privatisering og evt. re-kommunalisering vil derfor i seg selv også kunne bidra til økte mobilitetsrater, uten at det nødvendigvis innebærer en gunstigere tilpasning mellom arbeidskraft og behov.

Betydningen av individuelle forhold

Selv om sentral politikk og næringsstruktur har betydning for mobiliteten, vil, i hvert fall, frivillig jobbskifte også være et personlig anliggende. Det er imidlertid lite foreliggende forskning som sier noe om hvordan individuelle forhold påvirker mobiliteten, selv om noe forskning har pekt på at personlighet,

som hvor endringsvillig eller trygghetssøkende man er, kan påvirke den enkeltes ønske om å skifte jobb eller karriere, på samme måte som kjennetegn som grad av synlig engasjement og vitalitet kan påvirke arbeidsgivers vilje til å rekruttere.

Foreliggende forskning viser også at norske seniorer stort sett trives på jobben og at dette er viktig for ønsket om å bli i en jobb. Det samme kom fram i intervjuene vi gjennomførte i forbindelse med prosjektet (kapittel 4). Seniorene vi snakket med la da særlig vekt på gode kolleger og et godt arbeidsmiljø, følelsen av å bli sett og å være til nytte, og å ha spennende og utviklende arbeidsoppgaver, slik tidligere forskning også viser er viktig for å trives og for å stå i jobben. Dette er faktorer som naturlig nok ikke bidrar til at man ønsker å skifte jobb. I intervjuene kom det også fram at seniorene heller ikke ønsker å søke ny jobb dersom dette medfører flytting. Spredt bosetting og sterk stedstilknytning, som tidligere forskning også har vist betydningen av, kan med andre ord også virke hemmende på mobiliteten.

Registerdataanalysen tyder likevel på at bosted ikke har den hemmende effekten på mobiliteten man kanskje kunne forvente, da seniorer som bor i mer sentrale strøk er noe mindre mobile på arbeidsmarkedet enn de som bor i mindre sentrale strøk. Videre viser analysene at de som bor i en annen kommune enn de jobber i (pendlere) har litt større sannsynlighet for å bytte jobb.

Analysen av registerdataene viser for øvrig at utdanningsnivå og kjønn har liten betydning for den samlede mobiliteten. Det kan likevel være en sammenheng mellom utdanningsnivå og hvorvidt mobiliteten er tvungen eller frivillig. Om det er slik kan vi likevel ikke si noe om på bakgrunn av de foreliggende registerdataene. Forskning viser for eksempel at lavere utdannede og ufaglærte er overrepresentert i midlertidige stillinger, noe som vil bety at de oftere også vil være tvungne til å skifte jobb. Høyere utdannede, på sin side, har en kompetanse som gjerne er mer omsettbart på arbeidsmarkedet. De har derfor trolig større muligheter til å velge seg til mer attraktive stillinger.

Kun et fåtall av seniorene vi har snakket med hadde nylig skiftet jobb eller planla å gjøre det. Om de hadde skiftet jobb, eller tenkte seg at de måtte skifte jobb (hypotetisk jobbskifte) synes tvungne eksterne årsaker å være driverne, som nedbemanning, omorganiseringer, helseproblemer o.l. En annen grunn til å skifte jobb som ble nevnt, var et uttalt ønske om livsstilsendring, det vil si at de ønsker en jobb som er bedre tilpasset deres ønsker om arbeidstid, arbeidssted og arbeidsinnhold eller at de rett og slett ønsker en forandring (fra tid til annen). Registerdata viser at mobiliteten er høyere for de som har byttet jobb tidligere.

Det er også flere som trekker fram at de ikke tror det vil være så lett å finne en annen jobb. Denne frykten for ikke å finne annet arbeid kan være velbegrunnet, da tidligere undersøkelser vitner om at seniorer, selv om de kan tilføre virksomheter og organisasjoner verdifull kompetanse, av ulike grunner, ikke er like etterspurte av arbeidsgivere som yngre arbeidskraft.

Mobilitetsgraden ansees ikke som problematisk

En viss mobilitet i arbeidsmarkedet anses som viktig for å sikre at arbeidskraften kontinuerlig kanaliseres til de aktivitetene hvor produktiviteten og lønnsomheten til enhver tid er høyest. Et velfungerende arbeidsmarked er også en forutsetning for at flest mulig skal ha en tilknytning til arbeidslivet. Lav mobilitet kan derfor være en utfordring for samfunnet, virksomhetene og den enkelte.

For virksomheter blir lav mobilitet et problem dersom de ikke får tilgang på den nødvendige kompetansen, og hvis mange seniorer forblir i stillinger de ikke lenger har kompetansen til å utføre. Dersom flere jobber lengre enn tidligere, samtidig som en økende andel mangler den «riktige» kompetanse,

kan det dermed på sikt bli en utfordring for så vel virksomhetene, som samfunnet og den enkelte. Om den enkelte tilpasser seg denne situasjonen ved å velge å gå av med pensjon istedenfor å bytte til en bedre tilpasset jobb, vil den samlede yrkesaktiviteten også avta på sikt. Det utfordrer bærekraften i det norske velferdssystemet. Samtidig indikerer det hvor viktig livslanglæring, kompetanseutvikling og omskolering er.

Selv om mobiliteten i Norge er lavere enn i andre OECD-land og fallende, har ikke vår datainnhenting gitt belegg for å hevde at det norske nivået er problematisk. Det har vært en sterk sysselsettingsvekst blant seniorer i Norge og arbeidsledigheten blant seniorer er lav. Studier viser også at virksomheter først og fremst etterspør yngre arbeidstakere. Det er derfor vanskelig å se at lav mobilitet har virket hemmende på norsk økonomi. Intervjuer og datainnhenting foretatt i forbindelse med dette prosjektet vitner heller ikke om at partene i arbeidslivet, seniorene eller virksomhetslederne vi har snakket med opplever nivået som problematisk.

Mange forhold både på sentralt nivå, virksomhetsnivå og individuelt nivå innvirker på mobiliteten. Følgelig er det heller ikke mulig å entydig konkludere med at nivået er for lavt eller for høyt. På samme måte er det heller ikke mulig å entydig konkludere med at det er relevant med særskilte tiltak for å øke (eller senke) mobiliteten, ei heller si noe bastant om hvilke virkemidler eller tiltak som i så fall kan være mest egnet.

Rapporten gir likevel økt innsikt i en del særnorske forhold som kan bidra til å forklare mobilitetsnivået i Norge tilsynelatende er lavere enn det vi finner i andre, sammenlignbare land, som en relativt stor offentlig sektor, distriktpolitiske målsettinger, lav ledighet, relativt få midlertidige stillinger, høy jobbsikkerhet og høy jobbtrivsel, dvs. forhold som også er ønskede og høyt prioriterte mål i Norge.

Behov for mer kunnskap

Selv om denne rapporten og eksisterende forskning gir økt innsikt i seniorers tilknytning til og mobilitet på arbeidsmarkedet, så mangler det fortsatt en del brikker før man kan få et fyllestgjørende bilde av situasjonen. I forbindelse med dette prosjektet, har vi blant annet identifisert behov for mer kunnskap, eksempelvis om betydning av pensjonssystemets innretning, omfanget og effekten av reelt eller opplevd aldersdiskriminering, og, ikke minst, hva som er årsakene til at enkelte seniorer uførepensjoneres eller velger tidlig pensjon framfor nytt arbeid ved nedbemanningen.

Innhold

FORORD	3
SAMMENDRAG	4
1 BAKGRUNN OG FORMÅL	11
1.1 BEGREPSAVKLARING	11
1.2 ANALYSE BASERT PÅ KVANTITATIVE OG KVALITATIVE METODER	12
1.2.1 <i>Kvantitative datakilder og analyse</i>	12
1.2.2 <i>Kvalitative datakilder og analyser</i>	13
1.3 LESEVEILEDNING	14
2 EKSISTERENDE KUNNSKAP OM SENIORMOBILITET	15
2.1 HVOR MOBILE ER NORSKE SENIORER?	15
2.2 KUNNSKAP OM FAKTORER SOM HEMMER OG FREMMER MOBILITET	17
2.2.1 <i>Sentrale rammebetingelser</i>	17
2.2.2 <i>Trekk ved arbeidsmarked, næringsstruktur og virksomhetene</i>	24
2.2.3 <i>Faktorer på individnivå</i>	28
2.3 OPPSUMMERING	31
3 MOBILITETEN FALLER OVER TID OG MED ALDER	34
3.1 ØKENDE ANDEL SENIORER ER TILKNYTTET ARBEIDSLIVET	34
3.2 ØNSKET OM NY JOBB OG MOBILITETEN FALLER UTOVER I KARRIEREN	36
3.3 SENIORENE LETER LENGRE ETTER NY JOBB	39
3.4 SENIORMOBILITETEN HAR SUNKET DE SENERE ÅR	41
3.5 LITEN FORSKJELL I MOBILITET MELLOM KJØNN	42
3.6 UTDANNINGSNIVÅ HAR LITEN BETYDNING FOR MOBILITETEN	43
3.7 MOBILITETEN INNAD OG MELLOM PRIVAT OG OFFENTLIG SEKTOR: SKIFTER I LITEN GRAD «BEITE»	44
3.8 MOBILITETEN MELLOM OG INNEN NÆRINGER	47
3.9 NOEN BYTTER JOBB OG REDUSERER ARBEIDSTIDEN	49
3.10 HVILKE FAKTORER HAR STØRST BETYDNING FOR SENIORMOBILITETEN?	51
3.11 OPPSUMMERING	54
4 SENIORENE TRIVES I JOBBEN	56
4.1 SENIORENE ØNSKER IKKE Å BYTTE JOBB	56
4.2 ØNSKER IKKE Å FLYTTE	57
4.3 ØNSKER IKKE FOR STORE ENDRINGER	58
4.4 REDDE FOR Å SKULLE SØKE NYE MULIGHETER (OG BLI AVVIST)	59
4.5 PENSJON SPILLER INN, MEN IKKE DEN ENESTE BEGRENSNINGEN FOR MOBILITET	60
4.6 SKIFTER JOBB OM DE MÅ ELLER ØNSKER EN FORANDRING	61
4.7 SENIORERS MOBILITET OG TILPASNINGER – EN TYPOLOGI	62
4.8 OPPSUMMERING	64
5 VIRKSOMHETER VERDSETTER SENIORER, MEN SØKER OGSÅ NY KOMPETANSE OG ALDERSMANGFOLD	66
5.1 SENIORKOMPETANSE ER VERDSATT	66
5.2 MOBILITETEN BLANT SENIORENE ER LAV, MEN IKKE PROBLEMATISK	68
5.3 BEHOV FOR NY KOMPETANSE VED OMSTILLINGER	69
5.4 REKRUTTERING	70
5.5 OPPSUMMERING	73

6	OPPSUMMERING OG VIDERE KUNNSKAPSBEHOV	74
6.1	STORE GEVINSTER VED AT SENIORER STÅR LENGRE I ARBEID	74
6.2	SAMFUNNET ER TJENT MED NOE MOBILITET.....	75
6.3	FAKTORER SOM HEMMER OG FREMMER SENIORMOBILITET.....	76
6.4	VÅR DATAINNHEENTING TYDER IKKE PÅ AT MOBILITETSNIVÅET ER PROBLEMATISK	80
6.5	BEHOV FOR MER KUNNSKAP	84
	LITTERATUR.....	86
	VEDLEGG A: INTERVJUOBJEKTER	92
	VEDLEGG B: INTERESSEORGANISASJONER	94
	VEDLEGG C: REFERANSEGRUPPE	95
	VEDLEGG D: VEDLEGGSTALL.....	96

1 Bakgrunn og formål

Denne rapporten presenterer en analyse av mobilitet blant seniorer. Gjennomsnittsalderen for norske sysselsatte var rundt 44 år i 2015.² Trenden de siste årene viser vekst i sysselsettingen blant personer i slutten av arbeidskarrieren³ og yrkesdeltakelsen blant seniorer i Norge er høy sammenliknet med andre OECD-land. Imidlertid viser en OECD studie fra 2013⁴ at norske seniorene er mindre mobile enn seniorer i andre OECD-land. En mobil arbeidsstyrke, hvor humankapitalen (kapasitet, kunnskap og kompetanse) til enhver tid anvendes der det er størst behov for den og der den gjør størst nytte, er gunstig for å gi høy økonomisk vekst og en omstillingsdyktig økonomi.⁵ Nettopp dette er grunnen til at OECD-rapporten om seniorpolitikk påpeker at lav mobilitet blant norske seniorer kan være en utfordring.

1.1 Begrepsavklaring

Rapporten handler om mobilitet blant seniorer. Hva som legges i begrepene «mobilitet» og «seniorer» er ikke opplagt. For å kunne gjennomføre en god analyse av et så komplekst saksfelt, er det nødvendig med definisjoner av disse to begrepene.

Seniorarbeidskraft

Begrepet «senior» eller «seniorarbeidskraft» er ikke forbeholdt en fast aldersgruppe⁶. I dagligtale brukes gjerne begrepet om eldre arbeidstakere, men når arbeidstakere ansees som eldre kan variere mellom ulike yrker og etter individuelle kjennetegn, som utdanning, helse, kjønn og bosted.⁷

I mange studier⁸ av seniorer på arbeidsmarkedet avgrenses seniorarbeidskraft til arbeidskraft over 55 år. Senter for seniorpolitikk sin målgruppe er personer i alderssegmentet 50+. Avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) definerer et mål om å øke yrkesaktivitet for 50+-befolkningen. Vi velger derfor samme avgrensningen.

I dette prosjektet er seniorer i arbeidslivet avgrenset til arbeidstakere i aldersgruppen 50+.

Mobilitet

Mobilitet i arbeidslivet er et begrep som ofte brukes om det å skifte arbeidsgiver.⁹ Denne tilnærmingen av begrepet er også lagt til grunn i dette prosjektet.

Likevel kan det være verdt å nevne at mobilitet også kan brukes om endring av stilling eller jobbinnhold internt på en arbeidsplass.¹⁰ Å definere mobilitet utfra endring i stilling eller jobbinnhold kan imidlertid være metodisk utfordrende. Når man har vært lenge i arbeidslivet og har jobbet seg opp på et høyt

² Arbeidskraftundersøkelsen

³ <https://www.ssb.no/regsyst>

⁴ OECD (2013): Ageing and Employment Policies: Norway 2013. Working Better with Age

⁵ Prop. 1 S (2013-2014): For budsjettåret 2014. Arbeids- og sosialdepartementet

⁶ St.meld. nr. 6 (2006-2007): Om seniorpolitikk

⁷ <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/naar-er-det-paa-tide-aa-bli-pensjonist>

⁸ Se for eksempel St.meld. nr. 6 (2006-2007): Om seniorpolitikk, Fafo-notat 2013:01

⁹ Se for eksempel Randi Kjeldstad, Lars Dommermuth (2009): Jobbmobilitet og jobbtrivsel, SBB Samfunnsspeilet, 2009/1

¹⁰ Schøne, P. m.fl. (1999): Mobilitet på arbeidsmarkedet. Studier av jobb- og arbeidsmarkedsmobilitet i offentlig og privat sektor. Rapport (1999:004) Oslo: Institutt for samfunnsforskning

stillingsnivå, vil man kunne endre arbeidsoppgaver og ansvarsområder uten at dette kommer til uttrykk i form av stillingsskifter på samme måte som for yngre arbeidstakere. Mobilitet i form av endring i stilling eller jobbinnhold kan derfor være vanskelig å spore både i arbeidsmarkedsdata og intervju.

I dette prosjektet er «mobilitet i arbeidslivet» avgrenset til jobbskifter mellom virksomheter (ekskl. mellom virksomheter innenfor samme foretak), der oppholdet mellom jobbslutt og jobbstart ikke er lengre enn inntil 12 måneder.

1.2 Analyse basert på kvantitative og kvalitative metoder

En rekke faktorer har betydning for seniorers mobilitet. Kilder til kunnskap om dette har ulike styrker og svakheter. For å gi en bred og overordnet innsikt i dette, presenterer vi her en analyse av problemstillingene som baserer seg på en kombinasjon av både kvantitative og kvalitative datakilder og analysemetoder.

1.2.1 Kvantitative datakilder og analyse

De kvantitative analysene bygger på tall fra Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) og registerdata fra Statistisk sentralbyrå (SSB). Begge datakildene belyser mobilitet, men på litt forskjellig måte. Arbeidskraftundersøkelsen er en utvalgsundersøkelse, hvor personer blir spurt om ulike arbeidsforhold, mens registerdata gir innrapporterte tallstørrelser for samtlige sysselsatte.

Formålet med de kvantitative analysene er å kartlegge omfanget av mobiliteten blant seniorer. I tillegg vil datagrunnlaget brukes til å kartlegge hva som kjennetegner henholdsvis mobile og immobile arbeidstakere over 50 år (kjønn, utdanning, yrke etc.), samt om skifte av arbeidsgiver samtidig innebærer endret avtalt arbeidstid og lønn. Analysen vil også gi kunnskap om utviklingen over tid.

Registerdata (SSB)

For å få oversikt over hvor mange seniorer som bytter jobb, samt eventuelle endringer i denne størrelsen over tid, har vi benyttet registerbasert sysselsetting fra SSB. Registeret dekker alle sysselsatte i alderen 15-74 år og inneholder informasjon om blant annet status på arbeidsmarkedet (tredje uken i november hvert år), yrke, næring og forventet/avtalt arbeidstid.

For å beskrive hvor mange som ønsker å bytte jobb, og hvor mange som faktisk gjør det, har vi i hovedsak benyttet deskriptive analyser av disse dataene. I analysene av hva som fremmer og hemmer mobilitet benyttes derimot multivariate regresjonsbaserte tilnærminger. Dette gir, i tillegg til å beskrive hvilke kjennetegn som kan fremme og hemme mobilitet, en forståelse av den relative viktigheten av ulike egenskaper både ved den enkelte og ved virksomheten han eller hun er ansatt i.

Arbeidskraftundersøkelsen (AKU)

Registerdataene er supplert med data fra Arbeidskraftundersøkelsen. AKU er en utvalgsundersøkelse som gjennomføres hvert kvartal av SSB for å gi informasjon om ulike gruppers tilknytning til arbeidsmarkedet og om utviklingen i sysselsetting og arbeidsledighet. Gjennom AKU-tallene beskriver vi andelen som ser seg om etter ny jobb og hva som kjennetegner disse.

AKU dekker alle personer i alderen 15-74 år registrert bosatt i Norge. På grunnlag av folkeregisteret trekkes det tilfeldig ut et antall familieenheter bestående av til sammen 24 000 personer (per kvartal) i den aktuelle aldersgruppa. Undersøkelsen omfatter ikke sysselsatte i Norge som pendler inn fra utlandet, og heller ikke sysselsatte i Norge med forventet opphold i landet på mindre enn et halvt år.

De dataene som er benyttet her er hentet fra Statistisk sentralbyrås «Arbeidskraftundersøkelsen 2000-2015 (kvartalsfiler)». Vi har kun benyttet data for perioden 2006-2015.¹¹ Data er tilrettelagt og stilt til disposisjon i anonymisert form av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD). Verken Statistisk sentralbyrå eller NSD er ansvarlig for analysen av dataene eller de tolkninger som er gjort her.

1.2.2 Kvalitative datakilder og analyser

De kvantitative datakildene er særlig egnet for å beskrive og analysere graden og eventuelle forskjeller i mobilitet blant ulike grupper av seniorer, mens kvalitative datakilder som intervjuer er særlig egnet for å gi innsikt i hvordan seniorer tenker om egen arbeidssituasjon. De kan dermed gi oss en pekepinn på hva som hemmer og fremmer mobilitet. Kvalitative datakilder gir også grunnlag for utforming av hypoteser som senere kan testes ved hjelp av de kvalitative dataene.

Litteraturgjennomgang

Som en del av prosjektet har Samfunnsøkonomisk analyse og Fafo gjennomgått sentrale politikkdokumenter og et utvalg av foreliggende forskning og annen litteratur som beskriver seniorers mobilitet. Hensikten med gjennomgangen har vært å klargjøre de sentrale rammebetingelsene som direkte og mer indirekte regulerer og innvirker på mobiliteten, samt å klargjøre hva vi vet om årsakene til variasjon i mobilitet mellom grupper, herunder faktorer som kan virke hemmende og fremmende på seniorenes mobilitet.

Litteraturgjennomgangen har også dannet et viktig kunnskapsgrunnlag og bakteppe for de variablene vi har konsentrert oss om i registeranalysen, og for de temaene vi har konsentrert intervjuguidene rundt.

Dybdeintervju med ansatte og HR-ansvarlig i ti ulike virksomheter

Intervjuer gjør det mulig å framskaffe informasjon som kan gi en dybdeforståelse av et fenomen, kunnskap som ikke lar seg spore gjennom kvantitative analyser.

Vi har gjennomført intervjuer i alt 10 organisasjoner. I hver organisasjon har vi snakket med daglig leder og/eller personalleder eller annen med ansvar for HR, samt 2-4 ansatte som er over 50 år. Det er i stor grad personalleder eller HR ansvarlig som har plukket ut hvilke ansatte som skulle delta i intervju. I alt har vi snakket med 25 senioransatte og 11 ledere.

I valg av organisasjoner har vi lagt vekt på at de skal representere bredden i arbeidslivet. Vi har både snakket med informanter i organisasjoner i privat og offentlig sektor, med representanter fra organisasjoner hvor de ansatte gjerne har høyere utdanning og med representanter fra organisasjoner hvor de ansatte gjerne har lavere utdanning. I tillegg har vi lagt vekt på at det skal være en viss geografisk spredning, samt spredning når det gjelder det lokale arbeidsmarkedet organisasjonen inngår i. Seniorene består av en blanding av ansatte som har vært ansatt i virksomhetene fra før de ble 50 år og ansatte som har blitt ansatt etter at de hadde fylt 50 år. Selv om de valgte organisasjonene representerer et visst mangfold, er det likevel ikke slik at intervjudataene vil være representative. Dataene representerer kun et supplement til de kvantitative analysene, slik at man bedre kan forstå hva som er mulige årsaker til at mobiliteten blant seniorer er som den er.

¹¹ Fra 2006 er alder definert som fylte år på referansetidspunktet for undersøkelsen (i motsetning til tidligere da det var ved utgangen av året). Samtidig ble aldersgrensen for å bli med i utvalget senket til 15 år. Dette, sammen med endringer i selve spørreskjemaet, gjør at vi har besluttet ikke å bruke AKU-tall fra før 2006 i analysen.

Intervjuene med de ansatte er gjennomført enkeltvis eller sammen, men aldri sammen med ledelsen. Da har samtalene blitt mest mulig åpne om egen arbeidssituasjon.

I intervjuene har vi anvendt såkalte kvasistrukturelle intervjuguider. Dette innebærer at spørsmålene som stilles legger opp til åpne svar. Spørsmålene brukes derfor like mye for å komme inn på et bestemt tema, som for å få svar på et konkret forhold. Samtidig sikrer den kvasistrukturelle intervjuformen at man berører de samme temaene i alle intervjuene. Det er likevel i stor grad opp til intervjuobjektene å avgrense og vektlegge informasjon. Den valgte intervjuformen legger også til rette for relevante oppfølgingsspørsmål der det er nødvendig.

En liste over intervjuobjektene er inkludert i vedlegg A. Ettersom flere av intervjuobjektene og organisasjonene har ønsket å være anonyme, inneholder listen kun karakteristikkk av organisasjonen og antall gjennomførte intervju.

Innspill fra sentrale interessenter og partene i arbeidslivet

I tillegg til å intervju ledere og ansatte i ti ulike organisasjoner har vi gjennomført informantintervjuer med representanter fra Arbeids- og sosialdepartementet og Arbeids- og velferdsetaten (NAV), samt invitert partene i arbeidslivet til å komme med overordnede vurderinger av faktorer som hemmer og fremmer mobilitet, og vurdering av hvorvidt graden av mobilitet blant seniorer er et samfunnsproblem. Organisasjonenes innspill er innhentet elektronisk ved hjelp av et lettfattelig spørsmålsskjema. En samlet liste over organisasjoner er inkludert i vedlegg B. Innspillene er særlig brukt til å etablere hypoteser for hva som hemmer og fremmer mobilitet og på den måten lagt grunnlag for de kvantitative og kvalitative analysene.

1.3 Leseveiledning

Rapporten er strukturert på følgende måte:

- Kapittel 2: Oppsummering av det vi vet om norsk mobilitet sammenlignet med internasjonal mobilitet, sentral politikk på området og hva som hemmer og fremmer mobilitet, basert på foreliggende litteratur.
- Kapittel 3: En deskriptiv kartlegging av data over omfanget av mobiliteten blant seniorer i Norge, og utvikling over tid. Kartleggingen baserer seg på en analyse av ulike registerdata.
- Kapittel 4: En beskrivelse av forhold som kan ha betydning for at seniorer velger å skifte jobb etter fylte 50 år. Kartleggingen er basert på kvalitative intervju.
- Kapittel 5: En beskrivelse av forhold som gjør at virksomheter ønsker seniorer på arbeidsplassen. Kartleggingen er basert på kvalitative intervju.
- Kapittel 6: En oppsummering av hovedfunnene i de foregående kapitler og drøfting av hvorvidt nivået på mobilitet er lavt

Underveis i rapporten har vi inkludert sitater som anskueliggjør poenger i øvrig tekst. Sitatene er anonymisert.

Ettersom kapitlene er relativt omfattende har vi laget en oppsummering til slutt i hvert kapittel.

2 Eksisterende kunnskap om seniormobilitet

Kapitlet er skrevet av Tove Midtsundstad

I dette kapitlet gjennomgås forskningslitteratur om arbeidsmarkedsmobilitet, samt de viktigste rammebetingelsene for seniorers mobilitet på arbeidsmarkedet i Norge. Formålet er å gi en oversikt over faktorer som kan forklare nivå og variasjon i seniormobiliteten. Gjennomgangen danner også grunnlag for hypoteser og problemstillinger som belyses i de etterfølgende kapitlene.

2.1 Hvor mobile er norske seniorer?

Arbeidsmarkedsdeltakelsen i Norge er høy i europeisk sammenheng. Det gjelder også for eldre arbeidstakere. Mens 74,5 prosent av alle arbeidstakere 60-64-åringer var i arbeid, og 25,6 prosent blant 65-69-åringene var i arbeid i Norge i 2011, var gjennomsnittet for OECD-landene hhv. 61,2 prosent og 18,5 prosent (OECD, 2013). Sysselsettingsveksten har imidlertid vært lavere i Norge enn i OECD-landene fra 2001 til 2011 for 60-64-åringene, men ikke for 65-69-åringene.

Norge og øvrige nordiske land karakteriseres ikke bare av høy yrkesdeltakelse, men også av høy omstillingstakt i økonomi og næringsliv, og dermed er generelt høyt mobilitetsnivå (Berglund & Furuåker 2011). Mobilitetsnivået varierer likevel mellom yrkesgrupper og etter alder. OECD (2013) finner at den samlede mobiliteten blant seniorer er lav i Norge. Mobilitet måles da ved hjelp av to ulike indikatorer, henholdsvis OECDs «retention rate» (*jobbstabilitet*), som viser hvor stor andel av seniorene som forblir i samme jobb over en femårsperiode¹², og OECD «hiring rate» (*ansettelsesrate*), som viser hvor mange 50-64-åringer som får ny jobb, enten ved å skifte jobb eller ved å entre arbeidsmarkedet fra ledighet eller inaktivitet.

I 2010 var raten som måler jobbstabilitet 65,2 prosent i Norge og 42,2 prosent i OECD samlet, mot 70,9 prosent i Norge og 54,1 prosent i OECD 5 år tidligere. Norge ligger med andre ord klart over OECD-gjennomsnittet, selv om tallene, som vi ser, varierer fra år til år. OECD-rapporten viser for øvrig at det bare islendingene i Europa som forblir lenger i samme jobben etter fylte 50 år enn vi nordmenn.

Ser vi på den aggregerte andelen av nyansettelser for gruppen 50-64-åringene i Norge i 2011, var den kun 4,9 prosent (OECD 2013: 40). Den samlede ansettelsesraten er også lav i Norge; 2,8 prosent i 2011. Noe som er lavere enn OECD-snittet samme år (8,5 prosent), og også lavere enn ratene var i Norge i 2001 og 2005, hvor den henholdsvis var 3,7 og 3,5 prosent. Splitter vi ansettelsesraten i nyansettelser som skyldes skifte av jobb (jobb-bytteraten) og nyansettelse som skyldes at man får jobb etter ledighet/inaktivitet (inkluderingsraten) viser OECD-tallene at kun 3,5 prosent i aldersgruppen 50-64 år i 2011 hadde skiftet jobb i løpet av et år (jobb-bytteraten). Det tilsvarer i følge Lien (2014) gjennomsnittet for OECD, selv om det er langt lavere enn det vi finner i yngre aldersgrupper i Norge. At den samlede ansettelsesraten er lavere i Norge enn Europa ellers og lavere blant eldre enn yngre skyldes primært færre jobbskifter som følge av ledighet.

Andelen som frivillig velger å skifte jobb i Norge er også noe høyere blant 50-64-åringene år enn blant 25-49-åringene, mens andelen som mister jobben er lavere blant de eldste enn de yngre (ufrivillig

¹² OECD-indikatoren som måler jobbstabilitet viser andel av 60-64-åringer arbeidstakere med minst 5 års ansienitet som andel av 55-59-åringer arbeidstakere fem år tidligere (Lien 2014).

jobbskifte)¹³ (OECD, 2013:42). OECD-tallene viser for øvrig at sannsynligheten for å få ny jobb ved ledighet er svært høy for eldre i Norge sammenlignet med øvrige europeiske land. Hele 43,8 prosent av eldre arbeidsledige (50-64 år) ble reengasjert i 2011, det vil si om lag den samme raten som for aldersgruppen 25-49 år (OECD, 2013:42). Ledigheten i denne gruppen er imidlertid i utgangspunktet svært lav.

De nevnte OECD-ratene for jobbstabilitet og nyansettelser vitner dermed ikke bare om en generell lav mobilitet, men også om høy sysselsetting og lav risiko for arbeidsledighet blant seniorer. Seniorarbeidstakere i Norge synes, med andre ord, å ha langt mer trygge og stabile jobber enn seniorer ellers i Europa – noe som naturlig nok påvirker mobiliteten.

Tilsvarende lave tall for arbeidskraftmobiliteten blant eldre er ellers funnet av Dale-Olsen og Rønning (2000) for årene 1996 og 1997. De fant at kun 5-6 prosent av arbeidstakerne over 50 år hadde byttet jobb i løpet av et år. Lien (2014) som ser på jobbskifte fra 2012 til 2013 finner i likhet med OECD at andelen som skifter jobb synker med alderen; mens 20-25 prosent av 25-åringene bytter jobb i løpet av et år, gjaldt det kun 4-5 prosent av 60-åringene. Johansen (2013) finner noe tilsvarende i sine analyser basert på AKU-tall, selv om nivået her er noe høyere enn i Liens studie: mobiliteten faller markant med alder, fra 10 prosent for 50-54-åringene, 8 prosent for 55-6-åringene til 6 prosent for 62-66-åringene.

Furåker et al. (2014) har undersøkt grad av innlåsing (vanskeligheten med å finne en like god jobb hos en annen arbeidsgiver) i arbeidsmarkedene i Finland, Norge og Sverige i perioden 2010-2011, og finner at andelen innelåste er lavere i Norge enn i Finland og Sverige. De forklarer det med at etterspørselen etter arbeidskraft har vært høyere og ledighetsnivået lavere i Norge enn i Sverige og Finland. I alle disse tre landene finner de i tillegg at sannsynligheten for å være innelåst øker med økende alder og med helseproblemer. Undersøkelsen viser også at eldre har et mer pessimistisk syn på sine jobbmuligheter enn yngre.

Mobiliteten varierer også mellom sektorer. Liens analyser (2014) viste for eksempel at andelen som byttet jobb blant de over 50 år var lavere i offentlig enn i privat sektor. Blant de få som bytter jobb etter fylte 50 år, var det ellers mest vanlig å bytte jobb innen samme sektor. Det gjaldt både for arbeidstakerne i privat og i offentlig sektor.

At mobiliteten i offentlig sektor er lav indikerer også resultatene fra en surveyundersøkelse fra 2002-2003 blant fire kohorter statsansatte født i hhv. 1937, 1939, 1941 og 1943 (Midtsundstad, 2005). Alle i dette utvalget var sysselsatt i staten som 55-åring, og på det tidspunktet hadde godt over 60 prosent hatt staten som arbeidsgiver i mer enn tre fjerdedeler av sitt yrkesaktive liv, mens én av fire alltid hadde jobbet i staten (Midtsundstad, 2005). I gjennomsnitt hadde mennene i utvalget ved fylte 62 år tilbrakt 75-80 prosent av sine yrkesaktive år som statsansatte, mens det gjaldt 65-70 prosent av kvinnene. Tilsvarende fant Midtsundstad og Nielsen (2014) i en studie fra 2012-2013 blant 1500 kommunalt og fylkeskommunalt ansatte i tre ulike kohorter (født i 1943, 1946 og 1949), hvor alle hadde vært kommunalt ansatte som 55-åring, at de i gjennomsnitt hadde en yrkeskarriere på 38 år, hvorav 32 i offentlig sektor, hvor brøken henholdsvis var 33 av 41 år for menn og 32 av 36 år for kvinner.

¹³ Målt som prosentandel av dem som var i arbeid i samme aldersgruppe året før (OECD, 2013: 43).

2.2 Kunnskap om faktorer som hemmer og fremmer mobilitet

Noe forenklet kan vi skille mellom mobilitetsfremmende og mobilitetshemmende faktorer avhengig av om de er knyttet til rammebetingelser på samfunnsmessig/sentralt nivå, om de er knyttet til trekk ved næringsstruktur, arbeidsmarked og virksomhetene, eller skyldes individuelle forhold. Hvilket nivå de ulike faktorene primært er knyttet til vil ha betydning for om de kan påvirkes og hvordan de kan påvirkes, og ikke minst, om det er staten, partene, virksomheten eller enkeltindividet som har makt og/eller myndighet til å endre dem.

I avsnittet gjennomgås faktorer som enten direkte, eller indirekte regulerer eller påvirker arbeidsmarkedsmobiliteten generelt, og/eller mobiliteten blant seniorer spesielt. Deretter redegjøres det for hva tidligere forskning sier om disse faktorenes mobilitetshemmende eller mobilitetsfremmende effekt. Gjennomgangen er basert på hvorvidt faktorene handler om 1) sentrale rammebetingelser; 2) næringsstruktur, arbeidsmarked og virksomhetene, eller 3) enkeltindividene.

2.2.1 Sentrale rammebetingelser

Som nevnt vil en rekke offentlige ordninger, lover og regler påvirke mobiliteten, herunder regler for stillingsvern og midlertidige ansettelse i arbeidsmiljøloven (AML), tilgangen til ulike inntektssikringsordninger ved tap av jobb eller omstilling, samt utformingen av pensjonssystemet; herunder regler for opptjening, finansiering, uttak mv. I de etterfølgende redegjøres det kort for de viktigste reglene og ordningene i Norge som kan tenkes å innvirke på eldre arbeidstakeres mobilitet.

Stillingsvernet

En viktig form for beskyttelse av arbeidstakere mot utrygg jobb og inntekt som følge av høy omstillingstakt og høy mobilitet er stillingsvernet. Stillingsvernet i Norge reguleres av arbeidsmiljøloven (AML), og anses å være relativt strikt for individuelle oppsigelser og midlertidige ansettelser, men relativt liberalt for kollektive oppsigelser (Svalund 2013b).

Flere studier indikerer at et strikt stillingsvern primært øker arbeidsledigheten hos unge, innvandrere og kvinner (Bertola m.fl. 2007; Esping-Andersen 2000; OECD 2008). Samtidig viser forskningen, ifølge Svalund (2013a), ingen sammenheng mellom stillingsvernets styrke og ledighetsnivået (Esping-Andersen 2000; Howell 2007; OECD 2008).

Fram til juli 2015 var øvre aldersgrense for stillingsvernet i Norge 70 år. I dag er den 72 år for ansatte i privat og kommunal sektor. Samtidig er det ikke adgang til å avtale en lavere bedriftsintern aldersgrense enn 70 år (tidligere 67 år). Ifølge en nylig gjennomført surveyundersøkelse var det i 2016 38 prosent av arbeidstakerne i privat sektor som jobber i virksomheter med en slik lavere aldersgrense (Svalund og Veland, 2016).

Vi vet lite om hvordan den øvre aldersgrensen i stillingsvernet har påvirket seniorennes yrkesaktivitet fram til nå. Det foreligger heller ingen effektevaluering av den siste endringen i aldersgrensen ennå. I en nylig gjennomført surveyundersøkelse blant virksomhetsledere (Svalund og Veland, 2016) svarer imidlertid 1 av 10 ledere at hevingen av øvre aldersgrense for stillingsvernet til 72 år vil påvirke virksomhetenes rekruttering av eldre arbeidstakere, mens 6 av 10 mener at det ikke påvirker deres praksis i vesentlig grad. Disse resultatene sier likevel mer om virksomhetsledernes holdninger og tro, enn det sier noe om hva som faktisk har skjedd eller kommer til å skje. Ifølge samme undersøkelse er norske virksomhetslederne også innforstått med at konsekvent praktisering av den bedriftsinterne aldersgrense kan medføre at det henholdsvis sies opp ansatte som virksomheten ønsker å beholde (1 av 3)

og ansatte som selv ønsker å fortsette i arbeid (drøyt halvparten). Noe som jo er en naturlig konsekvens av regelverket, og i grunnen sier lite om virksomhetens egen praksis.

I staten er øvre aldersgrense for stillingsvern fremdeles 70 år for de fleste (jf. lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl. av 21. desember 1956 nr. 1 (aldersgrenseloven)). Det samme gjelder for kommunal sektor i henhold til tariffavtale. Unntaket fra regelen er yrker med særaldersgrense, hvor man har rett og plikt til å gå av tidligere. Det gjelder for eksempel polititjenestemenn og offiserer i staten, som har en aldersgrense på 60 år, med mulighet til å gå av fra fylte 57 år (85-årsregelen). I kommunal sektor har en del yrker også særaldersgrense på 65 år (og noen 63 år), som gir rett til å fratrukke seg med full tjenestepensjon tre år tidligere (85-årsregelen), det vil si fra fylte 62 år (60 år). Særaldersgrensen i kommunal sektor omfatter blant annet sykepleiere, hjelpepleiere, renholdere, brannmenn med fler.

Særaldersgrensen for polititjenestemenn og offiserer fører med nødvendighet til at de tar ut pensjon og slutter i yrket når de er i alderen fra 57 til 60 år. Tidligere studier (Midsundstad 2005) viser likevel at dette ikke nødvendigvis betyr at de forlater arbeidslivet helt: svært mange fortsetter i en annen jobb (yrke) i privat sektor. Særaldersgrensen og plikten til å fratrukke seg er dermed et forhold som i seg selv påvirker mobilitetsnivået, og da særlig jobbskifte fra offentlig til privat sektor, uten at dette nødvendigvis kan beskrives som spesielt gunstig, i den forstand at det bidrar til økt produktivitet eller lønnsomhet. Trolig ville mange av disse tjenestemennene vært mer produktive om de hadde forblitt i opprinnelig yrke noen år til. Flytting fra offentlig til privat sektor for særalderspensionistene har sammenheng med at de har fratredelsesplikt og må slutte i offentlig sektor (meldes ut av den offentlige pensjonsordningen) for at tjenestepensjonen ikke skal avkortes. Noen unntak har likevel tidligere eksistert for stats- og kommuneansatte. Inntil 2014 kunne de ta ut tjenestepensjon og fortsette i en 20 prosent stilling i offentlig sektor, da en slik deltidsprosent ikke ga grunnlag for pensjonsopptjening, og de dermed ikke ble innmeldt i pensjonsordningen.

Selv om arbeidsmarkedsmobilitet som følge av nedleggelse og nyetableringer ifølge Dale-Olsen (2007:259) kun utgjør en mindre del av den totale arbeidstakermobiliteten, er det grunn til å tro at en større andel i privat sektor enn i offentlig sektor skifter jobb ufrivillig, som følge av virksomheter omstilles eller legges ned. Salvanes m.fl. (2009) sine analyser tyder også på at jobbsikkerheten har vært større i offentlig enn i privat sektor. Tjenestemannsloven gir da også fast ansatte i staten et sterkere stillingsvern enn fast ansatte i privat sektor. Statsansatte har også fortrinnsrett til annen stilling i statlig virksomhet ved eventuelle omstillinger – noe som fremmer intern mobilitet, heller enn mobilitet mellom sektorer. Tidligere hadde også statsansatte rett til ventelønn eller vartepenger om de ble overflødig, ordninger som ikke fantes i privat sektor. En del nedbemannede i offentlig sektor forsvant derfor helt ut av arbeidsmarkedet. I 2015 ble disse særordningene for statsansatte avviklet; men med overgangsordninger for de drøyt 400 personene som da var inne i ordningen.

Midlertidig ansettelse

Midlertidige ansatte har ikke det samme stillingsvernet som fast ansatte. De har dermed heller ikke den samme trygghet for å beholde jobben. En stor andel midlertidige jobber vil derfor i seg selv kunne bidra til økt mobilitet.

I Norge har vi fram til nylig hatt relativt strenge regler for midlertidige ansettelse regulert gjennom AML (for privat ansatte og ansatte i kommunal og fylkeskommunal sektor), og gjennom Tjeneste-

mannsloven (for statsansatte). Tillatelse til å ansette midlertidig har i AML tidligere bare omfattet arbeid som på ulike vis kan oppfattes som tidsavgrenset, som bestemt oppdrag, vikariater, praksisarbeid eller utdanningsstillinger, og for arbeidstaker som ikke fyller lovbestemt kvalifikasjonskrav og deltakere i arbeidsmarkedstiltak, samt for spesielle yrkesgrupper innen organisert idrett.¹⁴ Med endringene i AML fra 1. juli 2015 ble det gitt en ny, generell og dermed utvidet adgang til midlertidige kontrakter. Det er nå mulig for arbeidsgiver å ansette midlertidig i alle typer stillinger i inntil 12 måneder uten vilkår, det vil si at arbeidet art ikke trenger å være midlertidig eller klart avgrenset fra virksomhetens vanlige arbeidsoppgave, slik som tidligere. Det nye regelverket har to viktige begrensninger. Virksomheter som benytter midlertidige ansettelser får en karanteneperiode på tolv måneder for nye ansettelser på generelt grunnlag. I tillegg kan maksimalt 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten være midlertidig ansatt på generelt grunnlag.

Ifølge regjeringen vil de nye reglene redusere arbeidsgiveres risiko ved ansettelser, som kostnader knyttet til eventuelle feilansettelser og oppsigelser. Hensikten med begrensningene med hensyn til varighet og tillatt andel midlertidige er ifølge departementet gitt for å gi et tydelig signal om at midlertidig arbeidskraft ikke kan benyttes over lengre tid uten særskilt begrunnelse. I tillegg ønsker man ikke å legge til rette for gjentatt og sammenhengende midlertidig ansettelse på generelt grunnlag for å utføre samme type arbeidsoppgave.

Regjeringens hovedargument for endringen er at det i større grad vil kunne bidra til at personer som står utenfor arbeidslivet kommer i jobb. Økt adgang til midlertidig ansettelser kan imidlertid også gi arbeidsgivere incentiver til kun å erstatte faste stillinger med midlertidige – noe som kan bidra til høyere turnover (Berg m.fl. 2016).

I all hovedsak er det unge, kvinner, etniske minoriteter, innvandrere, ufaglærte og grunnskoleutdannede som er overrepresentert blant midlertidig ansatte i Norge i dag (Svalund 2013a, Nergaard 2016). Andelen midlertidige ansatte blant seniorer er lav. De siste 15 årene har under 5 prosent av de over 55 år i Norge vært midlertidig ansatt i følge AKU-tall, mot henholdsvis 25-35 prosent blant 15-24-åringene og mellom 15 og 20 prosent blant 25-29-åringene (Berg m.fl. 2016).

Undersøkelser har vist at en viktig årsak til bruk av midlertidige ansettelser er reformer og omorganiseringer, usikkerhet rundt virksomhetens framtidige situasjon og usikkert bemanningsbehov, det vil si situasjoner som bidrar til ønske om mer fleksibel bemanning (Ødegaard, 2016). Midlertidige ansettelser er også mer vanlig innen offentlig enn privat sektor. Det skyldes blant annet tjenstemannsloven, som gir arbeidsgiver både enklere adgang til å ansette midlertidig, og vanskeligere adgang til å ansette fast. Innen undervisningssektoren utgjorde for eksempel andelen midlertidige ansatte hele 14 prosent 2. kvartal og i helse- og sosialtjenesten 13 prosent. I privat sektor er det overnattings- og serveringsvirksomheten som har flest midlertidige ansatte. Jevnt over har også serviceyrkene en mye større andel på midlertidige kontrakter enn for eksempel industrien (ibid.). Om og i hvilken grad de nye reglene vil endre dette mønstret og hvilke konsekvenser det eventuelt vil ha for mobiliteten i de eldste aldersgruppene er det likevel litt for tidlig å si noe sikkert om.

De nyeste AKU-tallene viser imidlertid at andelen i midlertidig arbeid har økt etter at reglene ble endret, fra i underkant av 7,9 prosent i 2015 til 9,4 prosent i tredje kvartal 2016 (dvs. 19 prosents økning)

¹⁴ I tillegg åpner AML (§14-9 (3)) for at landsomfattende arbeidstakerorganisasjoner kan inngå tariffavtaler med en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening om adgang til midlertidig ansettelse innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe som skal utføre kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett (Svalund, 2015).

(Ødegaard, 2016). Data fra LOs tillitsvalgtpanel fra 2016 indikerer også at det kan ha skjedd en økning i bruken av midlertidige ansettelse. Ifølge tillitsvalgtpanelet oppga én av fire LO-tillitsvalgte våren 2016 at deres virksomhet hadde ansatt midlertidig etter at det nye lovverket trådte i kraft. Disse tallene omfatter kun virksomheter med tillitsvalgte, og ikke uorganiserte bedrifter. Det er likevel ingen grunn til å tro at situasjonen er noe særlig annerledes i uorganiserte bedrifter. De nye reglene for midlertidige ansettelse tilsier også at det skal gjennomføres drøftinger i den enkelte bedrift om behovet for midlertidige stillinger, før slik tilsetning eventuelt skjer. På spørsmål om arbeidsgiver hadde gjennomført slike drøftinger i løpet av det siste året svarte fire av ti av de LO-tillitsvalgte at dette ikke hadde vært gjort.

Tidligere forskning indikerer for øvrig at økt mulighet for midlertidige ansettelse ikke øker samlet sysselsetting, bare andelen midlertidig ansatte (Boeri & Garibaldi 2007; Kahn 2010; OECD 2013 ref. i Berg m.fl. 2016). Forskningen gir heller ikke støtte til argumentet om at personer med midlertidig ansettelse har større sjanse for å ha fast jobb i framtiden enn de som er arbeidsledige (Svalund 2013a). Svalund (2013b) viser i tillegg i komparative analyse av de nordiske landene at Norge før regelendringen i 2015, til tross for et relativt sterkt stillingsvern og streng regulering av midlertidig kontrakter, hadde høyere mobilitetsrater fra ledighet til fast arbeid (ikke midlertidig arbeid) enn Sverige og Finland, hvor reguleringen av midlertidige kontrakter er mindre restriktive. Noe av det samme fant for øvrig Gash (2008), ifølge Svalund, når hun sammenlignet overgangen fra midlertidig til fast arbeid i Tyskland, Danmark, Storbritannia og Frankrike.

Særordninger for eldre arbeidstakere

Det har vært hevdet at det finnes mange særordninger for eldre arbeidstakere i Norge, som gjør det mindre attraktivt for arbeidsgiver å rekruttere og beholde eldre arbeidstakere (Dagens Næringsliv, 2016). I realiteten er det få generelle særordninger for eldre arbeidstakere i norsk arbeidsliv. Vi kan skille mellom særordninger som er lovpålagte og universelle, avtalebestemte for enkeltsektorer eller enkelte yrkesgrupper, og særordninger som frivillig er initiert og tilbys av arbeidsgivere som en del av den lokale seniorpolitikken.¹⁵

Den eneste lovpålagte særordningen som eksisterer er retten til en ekstra ferieuke fra fylte 60 år. Denne ble vedtatt allerede for 40 år siden og er regulert gjennom ferieloven (§ 5). I tillegg har arbeidsmiljøloven bestemmelser om rett til redusert arbeidstid fra fylte 62 år (§ 10-2 fjerde ledd) og krav om hensyntaken til alder ved tilrettelegging (§ 4-2 annet ledd). Når det gjelder disse to bestemmelsene har de likevel et viktig forbehold ved at arbeidsgiver kan la være å følge opp dersom gjennomføring er til vesentlig ulempe for virksomheten.

Uttak av en ekstra ferieuke kan by på tilretteleggingsproblemer for arbeidsgiver, særlig gjelder det om en stor andel av de ansatte er over 60 år. Ifølge Svalund og Veland (2016) mener likevel få arbeidsgivere at avviklingen av den ekstra ferieuken er til særskilt ulempe for øvrige ansatte eller virksomheten.

AMLs bestemmelse om rett til redusert arbeidstid trådte i kraft i 2008. Hensikten var å støtte opp om det nye fleksible pensjonssystemet og stimulere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid, ved å gi økt mulighet til å kombinere pensjonsuttak med deltidsarbeid for dem som ønsket eller hadde behov for det. Det kan for eksempel gjelde personer med redusert funksjonsevne. I følge tilleggsundersøkelsen

¹⁵ Inndeling i lovpålagte, avtalebestemte og frivillige særordninger for seniorer refererer seg til en inndeling, første gang benyttet i et foredrag av Midtsundstad (2016).

til AKU om personer med nedsatt funksjonsevne er det 17 prosent som sier de opplever at de har en funksjonshemning. Blant eldre sysselsatte mellom 60 og 66 år utgjør andelen hele 31 prosent, hvorav syv av ti oppgir at dette begrenser hvor lang arbeidstid de kan ha (Bø & Håland, 2014). En del eldre kan derfor ha behov for en viss tilrettelegging gjennom redusert arbeidstid for å kunne fortsette i arbeid. Ifølge tidligere virksomhetssurveyer (Midtsundstad og Bogen 2011, Midtsundstad 2014) er det imidlertid mange virksomheter som sier at det er svært, eller nokså vanskelig for dem å tilby eldre ansatte (55+) deltidsarbeid. Det gjelder hele fire av ti arbeidsgivere, og halvparten av alle virksomheter med 10 eller flere ansatte i privat sektor.

Når det gjelder bestemmelsen i AML om tilrettelegging på grunn av alder viser undersøkelser at nærmere tre av fire norske virksomheter med 10 eller flere ansatte tilbyr særskilte tiltak for at eldre arbeidstakere med helseproblemer og redusert arbeidsevne skal kunne fortsette i arbeid (Midtsundstad, 2014). Med andre ord, er det svært mange, om enn ikke alle arbeidsgivere som følger opp AML - bestemmelsene om tilrettelegging; da vi må anta at de fleste arbeidsgivere har en eller flere seniorer med slike behov. Noe av det samme viser en tidligere studie av Trygstad og Bråthen (2011).

I tillegg til de lovbestemte særordningene finnes det tariffavtalefestede seniorordninger for eldre ansatte innen enkelte avtaleområder, som de åtte «seniordagene» for statsansatte fra fylte 62 år (med mulighet for å avtale ytterligere 6 ekstra dager lokalt), samt retten til redusert undervisning (leseplikt) for lærere (fra hhv. 55 og 62 år). Ingen av disse ordningene er, så vidt oss bekjent, evaluert.

I tillegg til de lovbestemte og avtalebestemte ordningene har drøyt én av tre norske virksomheter (med 10 eller flere ansatte) frivillig valgt å etablere særskilte seniortiltak som en del av sin seniorpolitikk eller livsfasepolitikk (Midtsundstad, 2014). De fleste av disse tiltakene ble etablert rundt 2004 eller senere (Midtsundstad og Bogen, 2011). Disse virksomhetsinitierte særordninger er sjelden avtalefestet (lokal), selv om de i praksis, i de fleste tilfeller gir alle ansatte et tilbud om tiltak fra en viss alder, normalt 62 år (ibid.). Ettersom ordningene er innført på frivillig basis står de fleste arbeidsgivere også fritt til å fjerne, eller endre dem om de finner at de blir for dyre, eller ikke virker etter hensikten, selv om slike endringer selvsagt vil kunne oppleves negativt av arbeidstakerne og fagforeningene, med de konsekvenser det måtte ha. En undersøkelse viser da også at en del arbeidsgivere alt har valgt å endre og/eller justere sine seniortiltak (Midtsundstad, 2014). Samlet gjaldt det om lag 10 prosent av virksomheter med tiltak mellom 2010 og 2013. Svært få hadde imidlertid valgt å fjerne tiltakene helt.

Effekten av disse virksomhetsinitierte ordningene er også evaluert, og viser at det er vanskelig å påvise noen effekt av seniortiltakene generelt (Midtsundstad et al. 2012) og av seniortiltak i form av redusert arbeidstid (Hermansen 2014), men at ekstra bonus/høyere lønns og ekstra ferie og fridager som virksomhetene selv har valgt å tilby fra fylte 62 år øker sannsynligheten for at seniorenne fortsetter i arbeid (som 62- og 63-åring) (Hermansen 2015, Hermansen og Midtsundstad 2016).

Sett under ett, er det med andre ord, ingen grunn til å hevde at de særordningene for eldre som finnes gjør det vesentlig mer kostbart for arbeidsgivere å ansette en 50- eller 60-åring enn en 25-åring, da det kun er den ekstra ferieuken fra 60 år som arbeidsgiverne er pålagt å gi.

Dagpengeregelverket

Hvor mobil arbeidsstyrken er, vil også påvirkes av hvordan inntektssikringsordningene (sikkerhetsnett) er utformet. Det gjelder særlig kriteriene for å få ledighetstrygd, men også nivået på ledighetstrygden og varigheten av perioden hvor ledighetstrygd utbetales.

I forbindelse med dagpenger har det særlig vært diskutert ulike fordeler og ulemper knyttet til trygdetidens lengde og generøsitet. Ifølge OECD (2006) kan en generøs ledighetstrygd redusere jobbsøkeaktiviteten og bidra til at den ledige blir mindre villig til å akseptere en hvilken som helst jobb (Svalund, 2013a) – noe som selvfølgelig vil kunne redusere ønsket mobilitet. Enkelte hevder også at en kortere utbetalingstid kan bidra til at den ledige raskere kommer seg i arbeid. Enkelte studier har blant annet funnet at søkeaktiviteten øker når tidspunktet for utløp av trygdeperioden nærmer seg (Nickell, 1997). På den annen side kan det hevdes at en lengre trygdeperiode kan være en fordel på lengre sikt, da det kan øke sjansen for å finne passende arbeid. Med andre ord, at arbeidssøker har større sjanse for å finne en god jobbmatch, hvor ny jobb samsvarer med arbeidssøkers kompetanse, om trygdeperioden ikke er for kort – noe som igjen kan redusere sannsynligheten for nye ledighetsperioder.

Pensjonssystemet

Andre faktorer som har vært trukket fram som mulige mobilitetshemmende er pensjonssystemet. Det skyldes at de arbeidsmarkedsbaserte pensjonsordningene, AFP og tjenstepensjonsordningene, er svært ulike i privat og offentlig sektor, og at under halvparten har rett til AFP i privat sektor, samtidig som tjenstepensjonsordningene i privat sektor er svært ulike. I 2013 hadde drøyt 60 prosent av arbeidstakere over 25 år i privat sektor en innskuddsbaserte ordning, snaut 40 prosent en ytelsesbaserte ordning, og noen svært få en så kalt hybridordning (Hippe og Midtsundstad, 2016).¹⁶ Sparenivået i innskuddsordningene i privat sektor varierer betydelig – fra 2 til 7 prosent for inntekt opp til 7,1 G (G=grunnbeløpet i folketrygden). Det samme gjør pensjonsgrunnlaget (f.eks. om det spares fra første krone eller fra 1 G). I 2013 hadde en av fire virksomheter i privat sektor en innskuddsordning hvor det kun ble spart 2 prosent av inntekten over 1 G årlig (dvs. en OTP-ordning) (Hippe og Midtsundstad, 2016).

Fram til 2011 var det også 5 ulike AFP-ordninger med litt ulikt regelverk; en i kommunal sektor, en i statlig sektor, en for LO-NHO-området, en for bank- og forsikring og en for Spekter-virksomhetene. I dag har man én felles AFP-ordning i privat sektor, som omfatter litt under halvparten av alle arbeidstakerne (Hippe og Midtsundstad, 2016). Å skifte jobb mellom tariffavtaledekkede virksomheter med AFP har lite å si for forventet pensjon, og er derfor verken mobilitetshemmende eller mobilitetsfremmende. Noe annet er det om man skifter mellom virksomheter med og uten AFP, da retten til AFP mistes om man går fra en jobb med AFP til en jobb uten AFP (om man da ikke er over 62 år og har begynt å ta ut AFP allerede). Dette gjelder uavhengig av hvor lenge man måtte ha jobbet i en AFP-bedrift ved jobbskiftet. Gitt at halvparten av jobbene i privat sektor er uten AFP, er risikoen relativt høy for å miste AFP, om en må, eller selv velger å skifte jobb i høy alder. På den annen side, gjør det samme forholdet det gunstig å flytte fra en bedrift uten til en bedrift med AFP, om det skjer før fylte 55 år. At kun halvparten av bedriftene i privat sektor tilbyr AFP skulle dermed i utgangspunkt fremme mobilitet fra ikke tariffavtaledekkede bedrifter (uten AFP) til avtaledekkede bedrifter (med AFP) i privat

¹⁶ Tallene er basert på regnskapsdata fra SSB og gjelder ansatte over 25 år. I tillegg er det forutsatt at halvparten av de ansatte har innskuddsordning og halvparten har ytelsesordning i de virksomhetene som har lukket ytelsesordningen og har innskuddsordning for yngre arbeidstakere/nyansatte.

sektor for yngre seniorer (50-55 år), og motsatt, bidra til å hemme mobiliteten for eldre seniorer over 55 år fra avtaledekkede bedrifter (med AFP) til ikke-avtaledekkede bedrifter (uten AFP).

Fordi tjenestepensjonsordningene varierer så mye mellom virksomheter i privat sektor, og dessuten er bedriftsbaserte og ikke en del av en felles kollektiv ordning, slik som i offentlig sektor, vil de fleste arbeidstakere i privat sektor også tape framtidig tjenestepensjon ved å skifte jobb innad i sektor, da opptjent kapital omgjøres til pensjonskapitalbevis, fripoliser o.l., som i de fleste tilfeller vil ha lavere avkastning, ilegges forvaltningsgebyrer etc. Med andre ord, gir mange jobbskifter over yrkeslivet i privat sektor, og særlig om det skjer i høy alder, en betydelig lavere pensjonsytelse enn om man forblir i samme bedrift livet ut (forutsatt samme pensjonsordninger i de to tilfellene) (Veland og Hippe, 2016). Det kan imidlertid være pensjonsmessig gunstig å flytte på seg i enkelte tilfeller, for eksempel fra en bedrift med minimumsordninger (2 prosent sparing fra 1 G) til en bedrift hvor satsen er høyere og det spares fra første krone. For kvinner, som har høyere forventet levealder, vil det også kunne være lønnsomt å flytte fra virksomheter med innskuddsordninger til offentlig sektor, som har livslang utbetaling (forutsatt at skiftet ikke skjer for seint i karrieren), eller til bedrifter i privat sektor som innbetaler kvinnetillegg og har livslang utbetaling (hybride ordninger). Sistnevnte ordninger er imidlertid ennå svært lite utbredt, selv om andelen synes å være økende.

Selv om kommunal og statlig sektor har hver sin AFP-ordning bidrar dette ikke til å hemme mobiliteten mellom kommunal og statlig sektor, da regler om samordning sikrer den enkeltes rettigheter, uavhengig av om disse er opparbeidet gjennom en jobb i den statlig eller en jobb i den kommunale delen av offentlig sektor. Det samme gjaldt, og gjelder for rettigheter opptjent i de offentlige tjenestepensjonsordningene.

Forskjellen i AFP og tjenestepensjon mellom statlig og privat sektor er, og har derimot alltid vært store. Pensjonsreformen har i liten grad endret på dette. Disse forskjellene gjør det generelt ulønnsomt å skifte fra offentlig til privat sektor i høy alder, da mange vil tape framtidig tjenestepensjon når opptjeningstiden for rett til full statlig tjenestepensjon økes fra 30 til 40 år idet man meldes ut av den offentlige tjenestepensjonsordningen. I tillegg kan man tape retten til uttak av pensjon fra fylte 62 år, som den offentlige AFP-ordningen per i dag sikrer (AFP i offentlig sektor er fremdeles en tidligpensjonsordning for de mellom 62 og 67 år). Dette gjelder spesielt arbeidstakere med lav samlet opptjening på grunn av korte karrierer eller mye deltidsarbeid (dvs. mange kvinner), da det er stor sannsynlighet for at disse ikke vil oppfylle inntektskravet for å ta ut pensjon fra fylte 62 år i privat sektor. Spesielt ugunstig er det om skiftet skjer etter fylte 55 år, ettersom man da uansett mister retten til privat AFP-pensjon (som i privat sektor er en livsvarig tilleggspensjon). Dette gjelder selv om man skulle skifte til en arbeidsgiver i privat sektor som er medlem av AFP-ordning.

På den annen side, har de samme pensjonsforskjellene gjort det relativt lukrativt å skifte fra privat til offentlig sektor, særlig om det skjer midt i karrieren, da man kan rekke å få 30 års opptjening i den offentlige tjenestepensjonsordningen før man går av, samtidig som man beholder eventuelle oppsparte pensjonsmidler fra fripoliser, kapitalbevis el. fra de private pensjonsordningene man eventuelt er eller var medlem av. I tillegg får man rett til å ta ut pensjon fra fylte 62 år (AFP). Det vil gjelde selv om man ikke skulle oppfylle inntektskravene for uttak av folketrygdpensjon, da kriteriene for rett til uttak av AFP tidlig (62 år) i offentlig sektor er relativt moderate sammenlignet med reglene for uttak av pensjon fra 62 år i privat sektor. Ulempen er om man ønsker eller har planer om å jobbe etter 67 år, da myndighetene etter tariffoppgjøret i 2009 innførte avkortingsregler for offentlig ansatte, som gjør det langt mindre lønnsomt å kombinere arbeid og pensjon der, enn i privat sektor.

Foreløpige analyser av Eldres arbeidsmarkedsmobilitet kan likevel ikke påvise at AFP i seg selv har hatt en egen effekt på mobiliteten hos arbeidstakere over 50 år i privat sektor (Lien 2014). Lien (2014) finner for eksempel ikke noe fall i mobiliteten før fylte 62 år blant arbeidstakere i virksomheter med AFP; noe man kanskje kunne ha forventet gitt risikoen for å miste retten til AFP. Faktisk viser analysene at mobiliteten før 62 år er høyere i private AFP-bedrifter enn i private bedrifter uten AFP. Han finner likevel en viss nedgang i jobbskifte ut av sektoren før 62 år; et tegn på at risikoen for å miste AFP kan ha en viss betydning for bytte mellom sektorene.

For offentlig sektor finner han riktignok at mobiliteten er signifikant lavere enn i både privat sektor med AFP og i privat sektor uten AFP. Men om dette skyldes risiko for å miste retten til AFP og risikoen for å få lavere tjenstepensjon er vanskelig å si ut fra analysene. Som nevnt vil ikke mobilitet innad i sektoren påvirkes av dette, kun arbeidsstrømmen fra offentlig til privat sektor. Men denne mobiliteten kan også være påvirket av andre særtrekk ved yrkene og arbeidstakerne i offentlig sektor, som det ikke kontrolleres for her. Risikoen for å bli ledige og dermed ufrivillig mobil er for eksempel langt lavere for offentlig enn for privat ansatte. Særaldersgrensene skulle også i utgangspunktet kunne bidra til at andelen som skifter fra en jobb i offentlig til jobb i privat sektor øker før fylte 67 år, da arbeid i privat sektor ikke gir avkortning av tjenstepensjonen (man kan med andre ord jobbe så mye man vil ved siden av uten at det får konsekvenser for tjenstepensjonen). Lien (2014) finner imidlertid heller ingen slik tendens. Han antyder at det kan ha sammenheng med en relativt lav andel med særaldersgrense i offentlig sektor, hvor han viser til at de som har særaldersgrenser utgjør 28 prosent i kommunal sektor, hvorav halvparten i helseforetakene, samt i politi og militæret innen statlig sektor.

2.2.2 Trekk ved arbeidsmarked, næringsstruktur og virksomhetene

Det generelle ledighetsnivået i et land, og endringene i sysselsettingen vil også påvirke et lands mobilitetsmønster (Andersen et al. 2008, Blanchard og Portugal 2001, ref. i Svalund 2013). Som tidligere nevnt har det vært et sentralt virkemiddel i arbeidsmarkedspolitikken i Norge å legge til rette for et dynamisk samspill mellom markedskonkurranse, en solidarisk lønnspolitikk og en aktiv arbeidsmarkedspolitikk (Barth et al. 2009, Meidner og Rein 1953). Som Svalund (2013a) poengterer er derfor mobilitet på arbeidsmarkedet i en slik modell primært styrt av virksomhetenes etterspørsel etter arbeidskraft.

Det anslås at om lag 10 prosent av alle jobber forsvinner hvert år og erstattes av nye både i Norge og i andre europeiske land (Salvanes 2007, Salvanes 1997), i tillegg til en tilsvarende utskiftning i jobber som er stabile (Salvanes et al. 2009). Dale-Olsen sine analyser viser dessuten en økende gjennomtrekksrate¹⁷ i norsk arbeidsliv i perioden 1990-2002. Det er, med andre ord, en betydelig andel av mobiliteten som er forårsaket av slike strukturendringer.

Å skifte jobb eller yrke er dermed ikke bare et frivillig valg, men også noe man kan bli tvunget til fordi arbeidsplassen legges ned eller man mister jobben i forbindelse med omstillinger og nedbemanning. I slike tilfeller vil mange måtte gå via NAV-systemet og ledighetstrygd før de eventuelt finner annet arbeid; om de gjør det.

Rege et al. (2009) har sett på sammenhengen mellom nedbemanning og uførepensjonering i Norge og fant at de som opplevde nedbemanning hadde 28 prosent større sannsynlighet for å bli uførepensjonert enn dem som ikke opplevde å bli nedbemannet. Det vil si at mobiliteten i forbindelse med slike

¹⁷ Differansen mellom avganger og nyansettelser i en bedrift over en gitt tidsperiode (Dale-Olsen: 2007: 261).

overganger ikke alltid fungerer som ønsket. Sannsynligheten for overgang til uføretrygd avhenger også av konjunktursyklusen; da det er større sannsynlighet for at ledige blir uføretrygdet når det er dårlige tider på arbeidsmarkedet (Dahl et al. 2002).

Huttunen et al. (2011) finner også at oppsigelser øker sjansen for å forlate arbeidsstyrken med 31 prosent, og sannsynligheten for at dette skjer er spesielt stor det første året etter at man mister jobben. Sannsynligheten er også langt høyere for eldre arbeidstakere (58-65 år) enn for yngre arbeidstakere, dels fordi en del av disse har hatt mulighet til å pensjonere seg tidlig. Studien viser også at det er relativt vanlig i forbindelse med slike prosesser å bli overflyttet fra en bedrift til en annen bedrift innen det samme foretaket, det gjaldt for 18 prosent av de som hadde mistet jobben. Sannsynligheten for å skifte til en annen bransje er også høyere for dem som mister jobben enn for arbeidstakere generelt.

Andre undersøkelser, som NAVs overgangsstatistikk viser at drøyt halvparten, 55 prosent, av tidligere arbeidssøkere kommer i ny jobb igjen seks måneder etter siste registrering hos NAV. De øvrige har enten blitt uføretrygdet (1 prosent), er tilbake som arbeidssøkere (17 prosent), i annen aktivitet (1 prosent) eller ute av registrene (26 prosent). Størst sannsynlighet for å være i arbeid igjen etter perioden som ledig hadde de mellom 40 og 60 år. I denne aldersgruppen kom seks av ti i arbeid i løpet av de 6 etterfølgende månedene, mens andelen bare var drøyt 50 prosent blant de som var 60 år eller mer. Sammenlignet med de aller yngste, under 25 år, hadde de over 60 år likevel en høyere sannsynlighet for å bli reintegrert i arbeidslivet enn de aller yngste, hvor det bare var 47 prosent som var i arbeid etter seks måneder. Men også i denne undersøkelsen fant man at andelen som hadde blitt uføretrygdet etter 6 måneder var høyere i de eldste enn i de yngste aldersgruppene, henholdsvis 4 prosent blant de som er 60 år og over, 2 prosent blant 50-59-åringene, 1 prosent blant 40-50-åringene, og 0 prosent blant de yngste. 10 prosent av de over 60 år hadde også tatt ut alderspensjon 6 måned etter avsluttet registrering som ledige, mens 16 prosent var på ny registrert som arbeidssøkere.

NAV gjennomførte også en surveyundersøkelse i 2014 rettet mot personer som hadde avsluttet en periode som arbeidssøker eller med nedsatt arbeidsevne; den såkalte oppfølgingsundersøkelsen (Lande, 2015). Denne undersøkelsen viste at 61 prosent av arbeidssøkerne var ansatt i en jobb etter seks måneder, det vil si noen flere enn hva NAVs overgangsstatistikk viste.¹⁸ Surveydataene viste for øvrig at det var lettest for 50-59-åringene å få seg ny jobb, da hele 71 prosent oppga og enten være ansatt eller selvstendige etter et halvår, mens andelen var 63 prosent for alle aldersgrupper. En tredjedel av disse hadde fått en midlertidig jobb, mens to tredjedeler hadde fått fast jobb. Andelen som oppga å være selvstendig næringsdrivende utgjorde også en større andel av de eldste enn de yngste: mens de utgjorde 2 prosent i snitt for alle aldersgrupper, utgjorde de 6 prosent blant de over 60 år. Generelt er svært få i egenfinansiert utdanning, og blant de eldste er andelen lavest – hhv. 1 prosent blant 50-59-åringene og 0 prosent blant dem 60 år og over.

Blant de med redusert arbeidsevne var bildet motsatt, da sannsynligheten for å være tilbake i arbeid var lavest blant de eldste. Kun 36 prosent i denne aldersgruppa var tilbake i jobb som ansatt eller selvstendig etter ½-1 ½ år blant de over 59 år og 46 prosent blant 50-59-åringene. Til sammenligning var andelen godt over 50 prosent blant 25-49-åringene. En tredjedel av de som jobbet kombinerte dette med en ytelse fra NAV.

¹⁸ Noe av forskjellen mellom overgangsstatistikken og overgangssurveyen skyldes frafall og skjevheter i utvalget, dobbelttelling av en del yngre arbeidssøkere uten dagpengerettigheter i statistikken, og at man i surveyen ser på status fra et halvt til ett og et halvt år etter første registrering, og ikke etter et halvt år, som i overgangsstatistikken.

Organiseringen av offentlige velferdstjenester

At statsansatte i Norge forblir i en offentlig sektor mesteparten av karrieren, slik vi påviste innledningsvis i dette kapittelet, skyldes nok i stor grad at mange utdanninger primært etterspørres av offentlig sektor, som f.eks. politi- og militærutdannede. Det samme vil også gjelde for en del helseutdanninger, da det i Norge finnes få privat drevne sykehus og helseinstitusjoner. Tilsvarende vil også være tilfelle for en del yrker innen universitets- og høyskolesektoren. Også innen kommunal sektor kan lav mobilitet trolig relateres til yrkesutdanninger som primært etterspørres av kommunene, som lærere, adjunkter og lektorer til undervisningssektoren, sosionomer og barnevernspedagoger til sosialsektoren, og ulike typer helsearbeidere til pleie- og omsorgssektoren. Samlet sysselsetter disse områdene så mange som 8 av ti ansatte i kommunene. Mobiliteten vil derfor, naturlig nok, bli noe større innad i offentlig sektor for disse gruppene enn mellom statlig og privat sektor. Nettopp dette særtrekket ved Norge og de nordiske landene bidrar i seg selv til at arbeidsmarkedsmobiliteten blir mindre, uten at det i seg selv kan oppfattes som noe problem.

I tillegg til at offentlig sektor har mer eller mindre «monopol» på enkelte utdanninger og yrker, er offentlig ansatte trolig mindre utsatt for oppsigelser og tvungne jobbskifter som følge av omstillinger, nedleggelses og nedbemanning, enn ansatte i privat sektor (Salvanes et al., 2009).

Virksomhetenes holdninger og rekrutteringspraksis

Hvorfor har så flere eldre enn yngre problemer med å bli reintegrert i arbeidsmarkedet etter å ha mistet jobben gjennom nedbemanning? Seniorpolitisk barometer (Dalen 2013) som måler arbeidsgivers holdninger, viser at tre av fire arbeidsgivere nøler med å kalle inn seniorer over 55-57 år til jobbintervju. Generelt sier lederne at de ønsker seg erfarne, men unge arbeidstakere, altså ikke seniorer. En rekke studier fra inn- og utland viser da også at arbeidsgivere har lett for å prioritere yngre framfor eldre ved ansettelse (Itzin and Phillipson 1993, Lascko and Phillipson 1991, Taylor and Walker 1993, Büsch, Dahl og Dittrich 2009). Ifølge en svensk studie (Ahmed et al., 2004) er aldersdiskriminering i forbindelse med rekruttering et større problem enn etnisk diskriminering.

En undersøkelse blant et representativt utvalg norske personalleder i 2005 viste at snaut 60 prosent av virksomhetene hadde vurdert eldre arbeidstakere (55+) som aktuelle til sist utlyste stilling (Midtsundstad 2007). Det vil si at eldre i fire av ti tilfeller sjaltes ut som uinteressante å ansette. Ønsket om å rekruttere eldre var høyest innen kommunal og fylkeskommunal sektor, hvor arbeidssøkere over 55 år ble vurdert som aktuelle i nærmere åtte av ti virksomheter. I privat sektor derimot utelukket én av to virksomheter eldre arbeidstakere i utgangspunktet, særlig var interessen for å rekruttere eldre arbeidstakere lav innen industri, bergverk, olje og gass, og innen varehandelen.

Aldersdiskriminering i tilknytning til ansettelsesprosesser kobles gjerne til negative stereotypier i samfunnet (ageisme), arbeidsgivers holdninger, arbeidsgivers/intervjuers alder, type jobb og/eller status eller til selve rekrutteringsprosessen. At negative stereotypier 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. er også godt dokumentert (Warr 1994, Solem 2001, 2007). Studier fra Norge viser at slike holdninger også er utbredt her (Midtsundstad 2005, SSP 2006).

Karpinska et al. (2011) har studert hvilke forhold som påvirker eldre arbeidstakers mulighet til å komme tilbake i arbeid etter en periode som tidligpensjonister ved å kartlegge hva nederlandske ledere vektla i sin vurdering av mulige kandidater. De fant at jo høyere aldersnorm lederne hadde (definert som den alder fra hvilke leder mente arbeidstakerne var uegnet til å utføre et arbeid tilsvarende 20 timer per uke eller mer), desto større var sjansen for at de ville rekruttere en tidligpensjonist. Mens stereotypier om eldre arbeidstakere derimot, ikke hadde noen betydning for beslutningen. Det hadde derimot egenskaper ved den enkelte arbeidstaker, som hvorvidt de framstod som aktive og energiske og hadde relevant erfaring. Organisatoriske forhold, som mangel på arbeidskraft, påvirket også beslutningen, og bidro til at lederne var mer interessert i å rekruttere eldre.

Leders 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 forholdstallet mellom arbeidskostnader og produktivitet ledere i hhv. 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. Undersøkelsen viste også at ledernes oppfatning også påvirket deres faktiske rekruttering og fastholdelse av eldre arbeidstakere. Ledernes holdning var dels koblet til et ansiennitetsbasert lønnsystem og et sterkt stillingsvern; begge faktorer som økte sannsynligheten for at lederne antok at aldring av arbeidsstokken ville øke gapet mellom arbeidskostnader og produktivitet. Men selv i tilfeller hvor man ikke hadde slike ordninger, var det 40 prosent som forventet at nettokostnadene ville øke. Analyser fra en virksomhetsurvey fra 2013 viser at norske ledere har tilsvarende oppfatninger av forholdet mellom aldring av arbeidsstokken og endringer i forholdet mellom arbeidskostnader og produktivitet som i den ovenfor nevnte studien (Midtsundstad, 2014). I Norge ble dette av arbeidsgiverne primært koblet til antatte økte kostnader som følge av lønns- og pensjonssystemet, og i mindre grad til forventninger om lavere produktivitet eller høyere sykefravær.

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). Det vil 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 derfor ofte blitt sett som 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 også påvirkes av at de antar at eldre arbeidstakers marginale produktivitet innen en del yrker synker med årene – noe enkelte studier også viser (Illmakunnas et al., 2004; Jones, 2005; Skirbekk, 2008; Van Dalen et al., 2010b). Andre studier har imidlertid påvist at produktiviteten kan øke helt opp til fylte 65 år, selv for industriarbeidere (Büsch-Supan og Weiss 2013). Det har, påpekes det, sammenheng med at de eldre arbeidstakerne har lang erfaring, og dermed sjeldnere gjør alvorlige feil. I den samme artikkelen påpekes det også at eldre ofte

bruker en del av sin arbeidstid til oppgaver som ikke alltid er like synlig eller verdsatt, som å hjelpe, veilede og lære opp yngre medarbeider - noe som bidrar til å øke de yngres produktivitet og dermed virksomhetens samlede produktivitet.

2.2.3 Faktorer på individnivå

Personlige faktorer kan spille en vesentlig rolle for om man ønsker eller faktisk velger å skifte jobb. Ifølge Feldman (2007) viser forskningen at personligheten, som sjelden er fastlagt ved fylte 20, men stadig formes og utvikles i tiår framover, gradvis avtar og blir mer statisk seint i livet. Som en konsekvens av dette mener han at personlige egenskaper kan spille en vesentlig rolle for individers motivasjon for å skifte karriere etter fylte 50 år (med henvisning til Alderfer & Guzzo 1979). I den sammenheng vektlegger han særlig den enkeltes åpenhet i forhold til nye erfaringer og grad av engstelse, da karriereskift/jobbskifte alltid vil innebærer en viss endring og dermed risiko.

Med henvisning til Kim & Feldman (1998), understreker han også betydningen av den enkeltes helse og velstand (inntektsnivå). Som han påpeker vil helseproblemer både øke sjansene for at man ser behovet for å skifte arbeid, samtidig som sjansene for en ny jobb reduseres. Fordi skifte av karriere og jobb også kan innebære midlertidig tap av inntekt og/eller lavere inntekt i en periode, i tillegg til at investering i utdanning og opplæring, flytting mv. koster, mener han også at eldre med god økonomi kan være mer motivert for jobbskifte, da de vil ha bedre økonomiske forutsetninger og muligheter til å gjennomføre det (Feldman 1994).

Motivasjonen til å bytte karriere eller jobb seint i livet påvirkes også av forholdet mellom egenskaper ved den jobben man har og av antatte egenskaper ved andre, alternative jobber (Feldman 2007), det vil si både det som dytter en ut av nåværende jobb, og det som trekker, eller virker forlokkende ved andre yrker eller jobber. For eksempel vil ulike stressfaktorer knyttet til eksisterende jobb kunne bidra til at man ønsker å flytte på seg (Kahn & Byosiore 1992). For eldre kan det dels ha sammenheng med endringer som gjerne skjer i denne livsfasen, hvor en del endrer sine prioriteringer fra det å satse fullt på karrieren til det og i større grad å ønske å ta vare på og pleie nære relasjoner, som å tilbringe mer tid sammen med familie og venner (Baltes & Graf 1996). Ansvar for eldre, skrantende foreldre kan trolig også for enkelte være en medvirkende faktor. For noen fører det til ønske om å skifte fra en krevende og stressende jobb over til arbeid som oppleves som mer meningsfullt og/eller personlig utviklende (Feldman et al. 2002).

Men motivasjonen til å flytte på seg kan også være et resultat av kjedsomhet og mangel på verdsetting (Feldman, 2007). Etter å ha vært 25-30 år i samme yrke kan mange føle at de blir hengende fast og bare gjentar de samme oppgavene om igjen og om igjen (Schultz et al. 1998). Eldre kan også føle at arbeidsplassen tar dem for gitt. I enkelte bransjer og virksomheter kan det for eksempel brukes enorme ressurser på å tiltrekke seg og belønne yngre arbeidstakere med samme utdanning, om enn ikke samme erfaring, samtidig som lønningene til senioransatte som utfører den samme jobben blir stående på stedet hvil, da de for lengst har nådd toppen i lønnsstigen. I sektorer hvor det er vanskelig å få tak i kvalifisert arbeidskraft kan sågar nyansatte få samme eller høyere lønn enn seniorenne – noe Midtsundstad og Bogen (2011) for eksempel observerte i en studie av seniorpolitikk i 8 virksomheter i fire ulike bransjer i 2009-2010. Lignende er også funnet i utenlandske studier (Carnazza et al. 1981). I tillegg kan traumatiske opplevelser i hjemmesfæren, som tap av ektefelle ved død eller skilsmisse, eller traumatiske jobb-opplevelser, som nedbemanning eller oppsigelse, føre til ønske om å skifte jobb og arbeidsgiver (Feldman, 2007)

Den faktoren som kanskje i størst grad motiverer til jobbskifte er likevel kanskje endringene i de ferdighetene som trengs for å utføre et yrke (Herman & Oles 1999), det vil si om det som før var forventede at man kunne og var høyt verdsatte egenskaper hos en som yrkesutøver har endret seg drastisk. Et eksempel på dette beskrives godt at Lothrington og Obstfelder (2014), som har sett på endringene i forventningene og kravene til sykepleieryrket, sett gjennom eldre sykepleieres øyne – de som har gjennomlevd teknologireisen. Men ønske om jobbskifte kan også relatere seg til kvalitative endringer i arbeidsrelasjonen eller arbeidsklimaet i yrket (Feldman, 2007). Det kan også være at innholdet i og opplevd mening med jobben har blitt noe helt annet enn da man gikk inn i yrket, for eksempel ved at organisasjons- og styringssystemene har endret seg. Et aktuelt eksempel her kan kanskje være økt bruk av såkalte «New Public management»-styringssystemer i offentlig sektor, hvor det blant annet legges økt vekt på skriftlig rapportering og kontroll. Men opplevd endring i jobben kan også skyldes at brukergruppen, kundene eller de man yter service har helt andre behov, krav og forventninger enn tidligere. Beboerne på sykehjemmene kan for eksempel ha blitt eldre og sykere enn før, og dermed mer arbeidskrevende, samtidig som de pårørende kanskje forventer mer av sykehjemmene enn tidligere. Tilsvarende kan elevsammensetningen i skolene ha blitt mer sammensatt og klassene større, samtidig som foreldrene har blitt mer krevende etc. Kort fortalt, kan en del oppleve at den jobben de nå har er blitt en helt annen enn den de en gang så for seg eller tidligere hadde.

Feldman (2007) påpeker også at det kan være fruktbart å se ønske om karriere- og jobbskift mer i sammenheng med den sosiale konteksten beslutningene tas i, da de sosiale nettverkene og ulike relasjonelle bånd man har på arbeidsplassen og i yrket, sosiale og profesjonelle nettverk og tilknytning til kollegaer etc., også kan være viktige faktorer som forklarer hvorfor man ikke pensjonerer seg og hvorfor man ikke er mobil. I norsk sammenheng er det trolig det som kommer til uttrykk når mange eldre arbeidstakere sier de trives på jobben og trives i lag med kollegaene, som en av flere viktige grunner til å bli i jobben (Midtsundstad og Bogen 2011). Kjelstad og Dommermuth (2009) fant da også i sin analyse av data fra Studien av livsløp, generasjon og kjønn (LOGG 2007) at de som trives dårlig på jobben, i større grad ønsker å slutte og oftere planla å søke seg bort fra nåværende jobb enn de som trivdes godt, henholdsvis 67 prosent mot 15 prosent. Samlet var det i deres studie drøyt én av fire sysselsatte som sa at de hadde planer om å bytte jobb eller starte ny virksomhet i løpet av de nærmeste tre årene. Av faktorer som var viktig for trivselen, og dermed må antas å påvirke ønske om å skifte jobb, syntes faktorer knyttet til frihet og selvbestemmelse i jobben å være særlig viktig, som det at man selv kunne bestemme arbeidstid og arbeidssted. Noe overraskende fant de også at de lavt utdannede trivdes bedre enn de med høy utdanning. Som forfatterne påpeker, skyldes dette neppe faktiske forskjeller i arbeidsmiljø og arbeidsvilkår, men heller at de høyt utdannede har høyere krav til arbeidsplassen. Tidligere studier har i tillegg vist at psykososiale faktorer er særlig viktig for trivselen. Iversen og Midtlyng (1994) fant for eksempel at et godt forhold til bedriften og høy tilfredshet med jobben, var viktigere forklaringer på at man ble i jobben, enn at lønna var høy og arbeidet lite fysisk belastende. Rønning (2002), på sin side, fant at det som skapte et godt psykososialt arbeidsmiljø primært var knyttet til forholdet til kolleger, ledelse, selvbestemmelse og egne utviklingsmuligheter.

På samme måte som relasjonene på nåværende arbeidsplass kan påvirke ønske om å flytte på seg, kan nettverk endres, slik at man får sterkere tilknytning til kunder eller kollegaer i andre organisasjoner. Det kan føre til at man ønsker å flytte på seg, ved man får øynene opp for at det finnes andre, mulige alternative karrierer og arbeidsgivere, som kan virke likeså, eller mer forlokkende enn den jobben og arbeidsgiveren man har.

Med utgangspunkt i Schein (1990) begrep om «karriereankere» tar Feldman (2007) også opp betydningen av faktorer tidlig i karrieren som kan bidra til at man selv enten utvider eller snevrer inn sin mulighet for senere karriere- eller jobbskifte. Karriereankere defineres som de interesser, ferdigheter og verdier som begrenser eller styrer karrierevalgene, og som typisk utvikler seg i 30-årsalderen, og senere gjerne fører til at man gradvis begrenser hva man oppfatter som relevante jobber og karrierevalg. Kunnskap om slike karriereankere kan dermed gi økt innsikt i hvor langt fra det eksisterende karriereløpet den enkelte er villig til å bevege seg (Feldman & Bolino 1997). Forskning har for eksempel vist at den enkelte over karriereløpet ofte er langt mer villig til å endre arbeidsgiver enn å skifte yrke (Ng, Eby, Sorensen & Felman 2005), da de gjerne har investert mye tid og ressurser over i å utvikle et bestemt sett av yrkesferdigheter/kompetanse. Hva som oppleves som en dårlig jobbmatch viser seg derfor oftere å være knyttet til manglende tilfredshet med kollegaer, ledere eller organisasjonens verdier, enn til arbeidet i seg selv (Ostroff et al. 2002). Undersøkelsen til Huttunen et al. (2011) viser også at arbeidere med kort ansiennitet, og dermed antatt lavere foretaksspesifikk og bransjespesifikk kompetanse, har større sannsynlighet for å skifte til en annen bransje enn de med lengre ansiennitet.

Å skifte jobb eller yrke er imidlertid ikke bare et frivillig valg, men også noe man kan bli tvunget til fordi man ikke lenger er i stand til å utføre sitt vanlige arbeid av helsemessige eller andre grunner. Forskningen viser at sjansene for å lykkes med et jobbskifte i slike situasjoner avhenger av alder. Blant personer med nedsatt arbeidsevne generelt, som vi må anta er utenfor arbeidslivet av helsemessige grunner, kom for eksempel 44 prosent i arbeid (helt eller delvis), mens henholdsvis 29 prosent ble uføretrygdet seks måneder etter siste registrering hos NAV. Andelen som ble reintegrert i arbeidsmarkedet var imidlertid lavest blant de aller eldste (og de aller yngste), da bare 31 prosent i aldersgruppen 60+ ble reintegrert (33 prosent blant 20-24-åringene). Ikke overraskende hadde mange av de eldste også blitt uføretrygdet. Det gjaldt hele 56 prosent i gruppen over 59 år og 40 prosent blant 50-59-åringene, mens andelen varierte fra 10 til 26 prosent for de øvrige aldersgruppene. Få av de eldste i denne gruppa var, med andre ord, registrert som arbeidstakere eller arbeidssøkere. Tilsvarende viste NAVs oppfølgingsundersøkelse fra 2014 (Lande, 2015) at sannsynligheten for å være tilbake i arbeid blant de med redusert arbeidsevne var lavest blant de eldste. Kun 36 prosent i denne aldersgruppa var tilbake i jobb som ansatt eller selvstendig etter ½-1 ½ år blant de over 59 år, og kun 46 prosent blant 50-59-åringene. Til sammenligning var andelen godt over 50 prosent blant 25-49-åringene. En tredjedel av de som jobbet kombinerte også jobb med en ytelse fra NAV i denne gruppen.

Sannsynligheten for å komme i jobb igjen kontra å være arbeidsledige eller ute av arbeidsstyrken etter oppsigelse, vil også avhengig av flyttetilbøyeligheten, det vil si hvorvidt og i hvilken grad de som mister jobben er villige til å flytte på seg for å få nytt arbeid. Ifølge geografer (ref. i Salvanes et al. 2009) er flytteratene i Norge høye, sammenlignet med andre europeiske land. Norge er rangert som et av de mest mobile landene i Europa (Rees m.fl. 1999). Salvanes et al (2009) studie basert på tall fra 1990-tallet viser at kvinner flytter mer enn menn uavhengig av om de har mistet jobben eller ikke (noe som kanskje kan ha sammenheng med at de sjeldnere er hovedforsørger og derfor oftere følger mannen når han eventuelt må eller velger å bytte arbeid). Deres analyser viser også at flyttetilbøyeligheten avtar med økende alder både for omstilte og ikke-omstilte. Videre viser deres studie at mobiliteten øker med økende utdanningsnivå, både for de som mister og de som ikke mister jobben. Motsatt av hva en kanskje kunne forvente har de som flytter også lavere sannsynlighet for å være i jobb etter to

år enn dem som ikke flytter. En sannsynlig forklaring her er, som forfatterne påpeker, knyttet til seleksjon, det vil si at de som flytter også har andre kjennetegn, som i seg selv reduserer sysselsettingsjansen. Eller sagt på en annen måte, de som slipper å flytte er de som i utgangspunktet er mest attraktive for potensielle arbeidsgivere i det lokale, hjemlige arbeidsmarkedet. Størst effekt på sysselsettingsraten fant de at det å flytte til urbane strøk hadde. Det gjelder både på kort og på lang sikt. Kontrollert for den nevnte seleksjonseffekten viser Salvanes et al. (2009) at det er en positiv effekt på jobbsannsynligheten av å flytte for kvinner, i alle fall på kort sikt.

2.3 Oppsummering

Foreliggende forskning viser at mobiliteten blant eldre er lavere enn hos yngre aldersgrupper, og da særlig de aller yngste. I neste avsnitt vil vi se nærmere på mobilitetsmønsteret i Norge basert på nyere data, og blant annet undersøke om, og hvordan mobiliteten varierer etter alder, kjønn, utdanningsnivå, sektor og næring, og over tid.

Om man i et arbeidsmarked har stor eller liten mobilitet vil avhenge av flere forhold. Som gjennomgangen viser vil mobiliteten i et arbeidsmarked kunne påvirkes både av arbeidsmarkedssituasjon og konjunkturer, omstillinger og nedbemanning, reguleringen av arbeidsmarkedet (særlig regler for stillingsvern og midlertidige ansettelser), tilgangen på ulike inntektssikringsordninger (spesielle ordninger for omstilte, nivået og lengden på arbeidsledighetstrygden og tilgangen til ulike exit-ruter ut av arbeidsmarkedet), virksomhetenes rekrutterings- og ansettelsespolitikk og holdninger til eldre, samt av individuelle forhold knyttet arbeidstakernes prioriteringer og ønsker, deres kompetanse, familieforhold, bostedspreferanser og geografiske tilknytning etc.

Den norske debatten om seniorers mobilitet har likevel i stor grad fokusert på pensjonssystemet, og da særlig den manglende omlegging av AFP- og tjenestepensjonsordningen i offentlig sektor. De få norske forskningsbidragene som finnes gir imidlertid ikke grunnlag for å slutte at dagens pensjonsordninger i seg selv påvirker mobiliteten i særlig grad, selv om regelverket skulle tilsi at det burde være slik, da man kan tape eventuelt vinne relativt mye økonomisk ved å foreta strategiske jobbtilpasninger. Det er likevel kanskje ikke så overraskende, gitt at detaljert kunnskap om de ulike pensjonsordningene er begrenset blant folk flest, selv om eldre gjerne har bedre kunnskap om egne pensjonsrettigheter og pensjonsordninger enn yngre (Hermansen og Midtsundstad, 2013). Finseraas og Jacobsson (2013) har i tillegg vist at økt kunnskap om pensjonsordningene i seg selv heller ikke nødvendigvis bidrar til endret pensjoneringsadferd, og dermed kanskje heller ikke endrede arbeidsmarkedstilpasninger.

Om pensjoner skal være en viktig faktor for å forklare mobilitet bør vi kunne forvente at mobilitetsmønsteret varierer i takt med f.eks. sentrale aldersgrenser knyttet til rettighetsopptjening og uttaksmuligheter i pensjonssystemet, som f.eks. sjansen for å miste AFP-rett etter fylte 55 år, og til ulikheter i pensjonsordninger mellom bransjer og sektorer, som ulik type tjenestepensjonsordning med ulik forventet ytelse, grad av kjønnsnøytralitet, og forventet pensjonstap ved jobbskifte etc. Noe av dette ser vi nærmere på i kapittel 3. Pensjonssystemets kompleksitet og tilgjengelige registerdata gjør det likevel ikke mulig å belyse dette i detalj. I avsnitt 4 og 5 undersøkes det også hvordan seniorer og personalledere i 10 casebedrifter vurderer pensjonssystemet betydning, og da særlig om og i hvilken grad seniorene vektlegger/har vektlagt pensjonstilpasninger som en viktig faktor for egne valg om å skifte, eventuelt å la være å skifte jobb. Disse kvalitative intervjuene sier ingenting om hva som er vanlig, men kan belyse hvordan et utvalg seniorer på tvers av bransjer og sektorer hensyn tar pensjonssystemet, sett opp mot andre faktorer.

Som gjennomgangen i dette kapitlet viser er det også mange andre av de lovene og avtalene som regulerer arbeidslivet som vil kunne innvirke på mobiliteten, som reglene for stillingsvern og midlertidige ansettelser. I utgangspunktet vil et sterkt stillingsvern i motsetning til en «hyr og fyr» politikk bidra til lavere arbeidsmarkedsmobilitet, alt annet likt. Det gjelder også for eldre arbeidstakere. Den samme virkningen er det grunn til å tro at den høye norske øvre aldersgrensen for stillingsvernet har, gitt at seniorene i dag er sikret mot usaklig oppsigelse helt fram til fylte 72 år (70 år om de jobber i en virksomhet med bedriftsintern aldersgrense eller i staten). Den relativt høye aldersgrensen (i europeisk sammenheng) kan også bidra til at enkelte virksomheter blir mer varsomme med å ansette yngre seniorer, noe som kan redusere ønsket og/eller nødvendige mobilitet for personer i denne gruppen, enten seniorenes ønske er selvvalgt eller tvungent, grunnet f.eks. nedbemanninger og oppsigelser. Om så er tilfelle vil det i neste omgang kunne øke andelen på uføretrygd og andelen ledige blant yngre seniorer, slik tidligere forskning viser ofte skjer. Om dette er et sannsynlig scenario vet vi imidlertid ikke, da det ennå ikke finnes effektstudier av lovendring, bare surveydata som angir at ledere i norske bedrifter ikke i særlig grad forventer en slik effekt.

Selv om de siste års endringer i bestemmelsene om midlertidige ansettelser i AML ennå ikke er evaluert, er det, på basis av tidligere forskning og nyere AKU-tall, grunn til å tro at åpningen for å ansette midlertidig i inntil 12 måneder uten særskilte vilkår, vil kunne øke andelen i arbeidslivet uten fast arbeid. Det er videre rimelig å slutte at en økning i andelen på midlertidig kontrakter i seg selv vil øke mobiliteten, ganske enkelt fordi det vil være en større andel arbeidstakere som med nødvendighet vil måtte skifte jobb og arbeidsgiver etter ett år (når den midlertidige kontrakten løper ut). Om og i hvilken grad det vil påvirke seniorenes mobilitet vil avhenge av hvor vanlig eller uvanlig det er, og blir for seniorer å være midlertidig ansatt. Da endringen er av relativt ny data vil det imidlertid ikke la seg gjøre å undersøke om et mindre restriktivt regelverk for midlertidige ansettelse bidrar til økt eller redusert seniormobilitet.

Ser vi på næringsstruktur, arbeidsmarked og virksomhetenes politikk viser forskningen at konjunkturer, ikke uventet, påvirker mobiliteten. Lav etterspørsel etter arbeidskraft vil naturlig nok gjøre mobiliteten tregere, særlig gjelder det den frivillige, selvvalgte mobiliteten. På den annen side vil den tvungne mobiliteten sannsynligvis øke noe, eller i alle fall, andelen som er på utkikk etter ny jobb.

Som påpekt i kapitlet vil trolig også måten man organiserer velferdstjenestene på kunne påvirke mobilitetsnivået og mobilitetsmønsteret, og da særlig mellom offentlig og privat sektor. I Norge hvor det offentlig i stor grad har monopol på etterspørsel etter visse typer yrkesutdanninger vil derfor mobiliteten mellom sektorene være lavere enn i land med et større innslag av velferdstjenesteproduksjon i privat regi. I Norge kan vi derfor forvente at mobilitetsratene fra offentlig helse og omsorgssektor, undervisningssektor, politi og dels forsvar til privat sektor vil være lavere enn fra annen offentlig virksomhet, med unntak for sektorer med en stor andel ufaglærte. I den forbindelse vil også eventuelt økt privatisering og/eller re-kommunalisering i seg selv påvirke mobilitetsratene og mobilitetsstrømmene, uten at dette nødvendigvis bidrar til økt produktivitet eller mer gunstig arbeidskraftstilpasninger.

Det finnes ingen norske studier oss bekjent som tidligere har undersøkt hvilke individuelle faktorer som har betydning for seniorers arbeidsmarkedsmobilitet, annet en studie som viser at ønske om jobbskifte synes å være sterkt korrelert med jobbtrivsel, som igjen er sterkt påvirkes av det psykososiale arbeidsmiljøet på arbeidsplassen, som relasjonen til kolleger, ledelse, selvbestemmelse, utviklingsmuligheter mv. Utenlandske studier viser dessuten at individuelle egenskaper og personlighetstrekk kan spille en viss rolle for mobiliteten, som hvor risikovillig versus trygghetssøkende man er. Sjansene for

å få en ny jobb, om man vil eller må skifte jobb, synes for eldre også å påvirkes av hvor vital og engasjert man framstår.

Utenlands litteratur viser også at geografisk tilknytning og stedstilhørighet kan ha stor betydning for viljen til å bytte arbeid, da jobbskifte i mange sammenhenger vil innebære flytting – noe som oppleves som negativt av mange. I denne sammenheng vil også trolig særegne trekk ved den norske bosettingen og det norske boligmarkedet, som spredt bosetting og mange boligeiere kunne påvirke mobilitetsviljen og – mobilitetsmulighetene. Det samme vil trolig sivil status (om man har en partner eller ikke), da det i de fleste parforhold i Norge er to yrkesaktive. Vi har likevel ikke funnet noen norsk forskning som har sett spesielt på dette.

Videre vil helsefaktorer kunne spille og trolig få økt betydning i situasjoner hvor man mister jobben, da helseproblemer i slike tilfeller vil kunne påvirke hvor attraktiv man er på arbeidsmarkedet, og dermed om man kommer i nytt arbeid, eller ender opp i uførestatistikken. Forskning viser at sannsynligheten for å bli ufør som følge av å miste jobben øker med økende alder. Det samme vil trolig gjelde kompetanse og utdanning, da bedriftsspesifikk og/eller bransjespesifikk kompetanse ikke alltid vil la seg overføre til andre virksomheter og sektorer. Det vil derfor for mange i slike situasjoner kreves omskolering og/eller etter-/videreutdanning for å få nytt arbeid. På dette området er det også begrenset med forskning å vise til.

3 Mobiliteten faller over tid og med alder

Kapitlet er skrevet av Roy A. Nielsen og Marthe Norberg-Schulz Hagen

I dette kapitlet ser vi på nivå og utvikling i mobilitet blant seniorer. Kapitlet er basert på registerdata fra Statistisk sentralbyrå og Arbeidskraftundersøkelsen (AKU).

Begrepet mobilitet benyttes til å beskrive en rekke typer endringer i arbeidslivet. I flere studier (f. eks. Andersen m.fl. 2008; Berglund m.fl. 2010) beskrives mobilitet som enten bytte av jobb (og arbeidsgiver), bytte av stilling eller som bevegelse mellom ulike statuser på arbeidsmarkedet (sysselsatt, selvstendig, ledig og inaktiv). I tillegg brukes også mobilitet til å beskrive bevegelser mellom næringer, mellom geografiske regioner og innen lønnsfordelingen. I denne rapporten er mobilitet definert som skifte av arbeidsgiver. Vi vil i dette kapitlet i hovedsak studere hvor vanlig det er å forflytte seg mellom foretak, men vi skal også kort beskrive mobilitet inn og ut av arbeid, og mobilitet mellom sektorer og næringsgrupper (med utgangspunkt i skifte av arbeidsgiver). Innledningsvis beskriver vi hvordan arbeidsmarkedsdeltakelsen har utviklet seg for personer over 50 år. Deretter vil vi se på mobilitet i denne gruppen.

3.1 Økende andel seniorer er tilknyttet arbeidslivet

Det var 2,8 millioner personer i arbeidsstyrken (sysselsatte og arbeidsledige)¹⁹ i Norge per 3. kvartal 2015.²⁰ Arbeidsstyrken utgjorde dermed 72 prosent av befolkningen i alderen 15-74 år, mens 28 prosent er utenfor arbeidsstyrken.²¹ På samme tidspunkt var 1,4 millioner i alderen 50-74 år, hvorav om lag 835 000 (58 prosent) var en del av arbeidsstyrken. Nesten 565 000 (42 prosent) av seniorene var utenfor arbeidsstyrken. Seniorene utgjorde om lag 30 prosent av den totale arbeidsstyrken.

Av de utenfor arbeidsstyrken var litt over halvparten (53 prosent) alderspensjonister, mens resten var uføre/førtidspensjonister.

Andelen personer i arbeidsstyrken er lavest for de unge og for seniorene (jf. figur 3-1). Personer som andel av arbeidsstyrken øker i hver aldersgruppe opp til 40-44 år, for deretter å falle. Mens om lag 81 prosent av de mellom 55-59 år er den del av arbeidsstyrken, er andelen 58 prosent for de mellom 60-66 år og 13 prosent for de mellom 67-74 år.

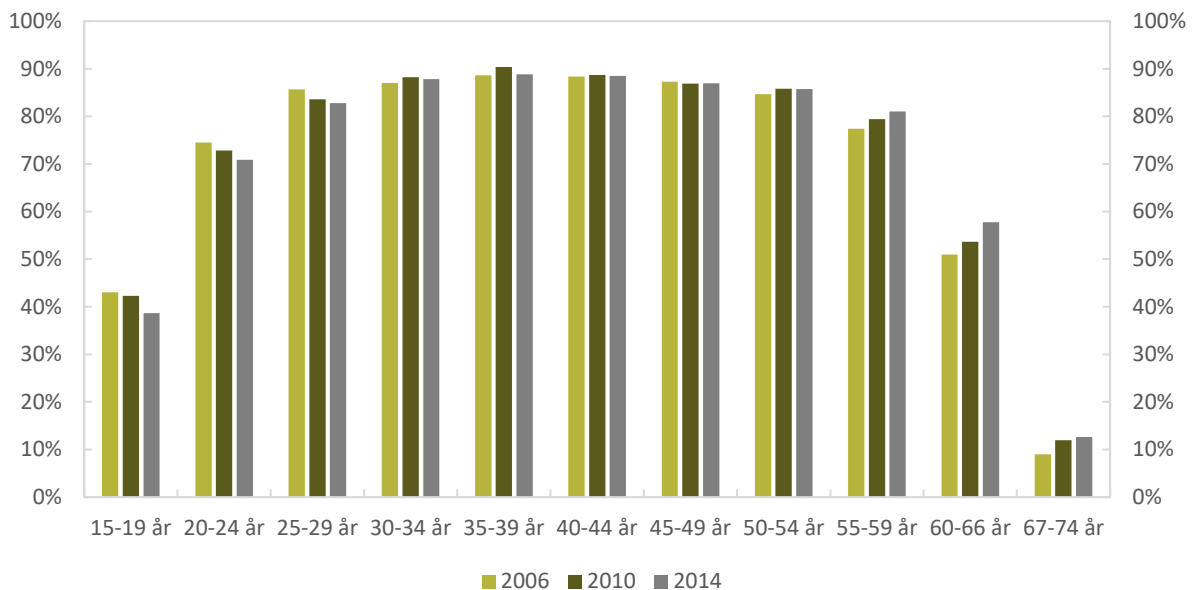
Imidlertid tilbyr en stadig større del av seniorbefolkningen sin arbeidskraft i arbeidsmarkedet. Andelen seniorer i arbeidsstyrken har økt siden 2006. Særlig sterk er økningen for personer i alderen 60-74 år.

¹⁹ Arbeidsstyrken er summen av sysselsatte og arbeidsledige, det vil si personer som tilbyr sin arbeidskraft i arbeidsmarkedet.

²⁰ Siste tilgjengelige tall i våre data fra Arbeidskraftundersøkelsen er per 3. kvartal 2015. På grunn av annen aldersinndeling her enn i offentlige tilgjengelige statistikk har vi forholdt oss til 3. kvartal 2015 for alle. Tall for 3. kvartal 2016 viser svak økning i andelen utenfor arbeidsstyrken, samt andelen arbeidsledige. I det følgende vil vi hovedsakelig oppgi årlige tall og forholder oss derfor til 2014 som siste år.

²¹ Se vedlegg D for illustrasjon over befolkningens arbeidsmarkedstilknytning.

Figur 3-1 Personer (15-74 år) i arbeidsstyrken, etter alder. I prosent av personer i hver gruppe. 2006, 2010 og 2014



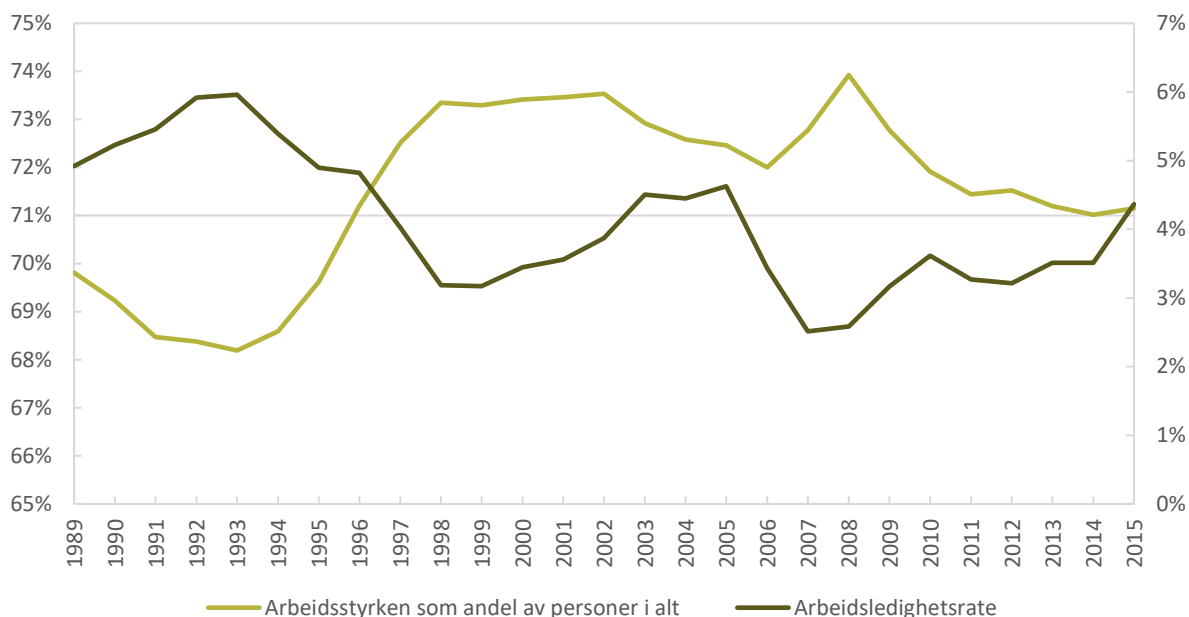
Kilde: Arbeidskraftundersøkelsen (AKU)

Arbeidsstyrken (sysselsatte og arbeidsledige) utgjør i dag den laveste andelen av befolkningen (i alderen 15-74 år) siden midten av 1990-tallet. Samtidig er arbeidsledigheten på sitt høyeste siden 2005 (jf. Figur 3-2).²² Samlet arbeidsledighet var 4,6 prosent per 3. kvartal 2015. Ledigheten blant personer under 50 år var 5,7 prosent samme kvartal, mens ledigheten blant seniorenene var 1,9 prosent. Ledigheten er med andre ord betydelig lavere for seniorenene enn for resten av befolkningen, men antall ledige har økt mest blant seniorenene.²³

²² I Arbeidskraftundersøkelsen defineres arbeidsledige som personer uten inntektsgivende arbeid som forsøkte å skaffe seg slikt arbeid i løpet av de siste fire ukene (på tidspunktet de blir spurt), og som kunne ha påtatt seg arbeid i løpet av referanseuka eller de to påfølgende ukene. Arbeidsledigheten regnes i prosent av arbeidsstyrken.

²³ Figur som viser utviklingen i ledighet er inkludert i vedlegg D.

Figur 3-2 Arbeidsstyrken som andel av personer i alt (målt på venstre akse) og arbeidsledighetsraten (målt på høyre akse). Personer i alderen 15-74 år. 1989-2015.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

3.2 Ønsket om ny jobb og mobiliteten faller utover i karrieren

Tall fra Arbeidskraftundersøkelsen viser at det er relativt få av de eldste som svarer at de ser seg om etter ny jobb. Andelen sysselsatte i alderen 50-74 år som så seg om etter ny jobb var 4,6 prosent i 2014. Til sammenlikning var tilsvarende andel for aldersgruppen 15-74 år 9,7 prosent²⁴ Både antall og andel personer i alderen 15-74 år, som svarer at de ser seg om etter en annen jobb, har falt i perioden 2006-2014. Andelen har også falt for sysselsatte i alderen 50-74 år, men i mye mindre grad.

Det er med andre ord de under 50 år som i størst grad ser seg om etter en annen jobb. Andelen er høyest for dem i alderen 20-30 år, men det ser også ut til at det er for denne gruppen andelen har falt mest mellom 2006 og 2014 (jf. figur 3-3). For de eldre aldersgruppene er det mindre forskjeller over tid.

Mobilitet i arbeidsmarkedet omfatter imidlertid ikke bare personer som ønsker å bytte jobb. En del blir også tvunget til å bytte jobb, dersom de ikke kan fortsette i den jobben de har. Om de som svarer at de ser seg om etter ny jobb gjør det fordi de må, eller om det er fordi de ønsker seg ny jobb, ser vi ikke fra svarene i Arbeidskraftundersøkelsen.

Selv om flere ser seg om etter ny jobb, er det ikke sikkert de faktisk bytter jobb. Vi har derfor også analysert faktisk mobilitet ved hjelp av registerstatistikk. Mobilitet, slik vi måler det i denne analysen, omfatter alle personer som har byttet foretak fra november et år til november året etter, uavhengig av om den var ønsket eller planlagt eller ikke.²⁵ Avgrensningen innebærer at vi ikke skal undersøke

²⁴ Svart «ja» på spørsmålet «Ser du deg om etter annen jobb?» i Arbeidskraftundersøkelsen (AKU).

²⁵ Våre data gir ikke mulighet til å skille mellom frivillige og ufrivillige overganger mellom foretak.

mobilitet inn og ut av arbeidsmarkedet inngående, men vi vil kort beskrive omfanget av denne mobiliteten før vi går videre.

Blant alle personer i alderen 50-66 år i 2013 var 26,5 prosent utenfor arbeidsstyrken, mens 72,6 var i arbeid og litt under en prosent var arbeidsledige i november 2013 (jf. Figur 3-3). Året før var andelen som var utenfor arbeidsstyrken av denne gruppen, altså de som var 50-66 år i 2013, litt lavere og andelen i arbeid tilsvarende høyere. Andelen ledige var den den samme.

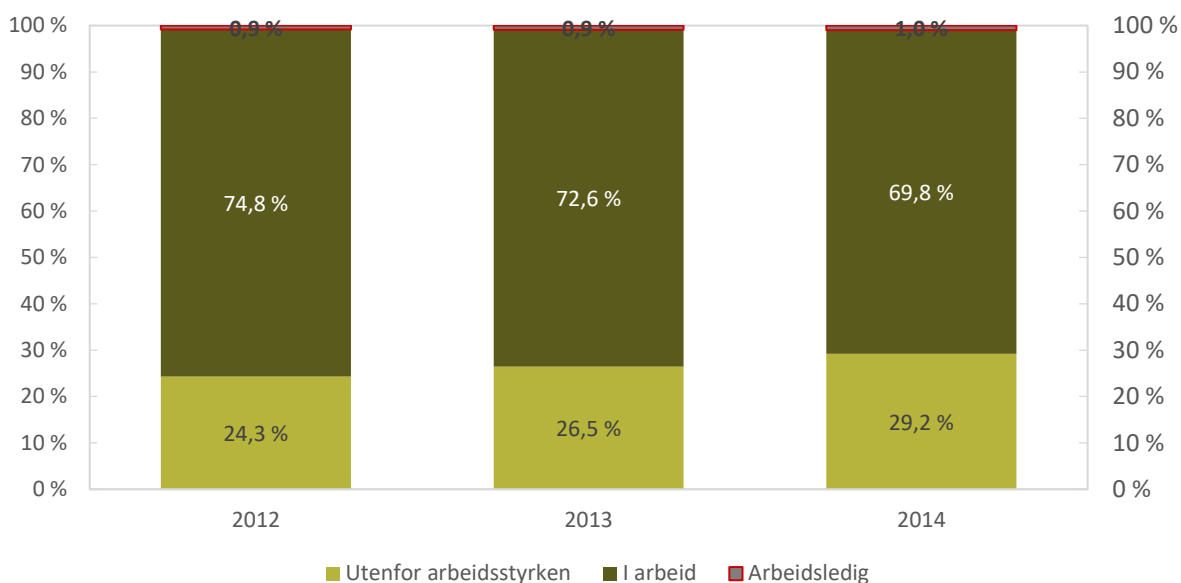
Figur 3-3 Personer som ser seg om etter en annen jobb, etter alder. I prosent av sysselsatte i hver gruppe. 2006, 2010, 2014



Kilde: Arbeidskraftundersøkelsen (AKU)

Blant dem som var i arbeid i 2012 var det nesten 95 prosent som også var sysselsatte i 2013. I underkant av fem prosent av de som var sysselsatte i 2012 var utenfor arbeidsstyrken i 2013. Blant dem som var utenfor arbeidsstyrken i 2012 var det nesten syv prosent som var i arbeid i 2013. Den lille gruppen av arbeidsledige delte seg i tre omtrent like store deler: én som fortsatt var ledig, én som var i arbeid og én som var utenfor arbeidsstyrken.

Figur 3-4 Andel utenfor arbeidsstyrken, i arbeid og ledig i 2012, 2013 og 2014 blant personer i alderen 50-66 år i 2013. Prosent. (N=1 029 210)



Kilde: Statistisk sentralbyrå

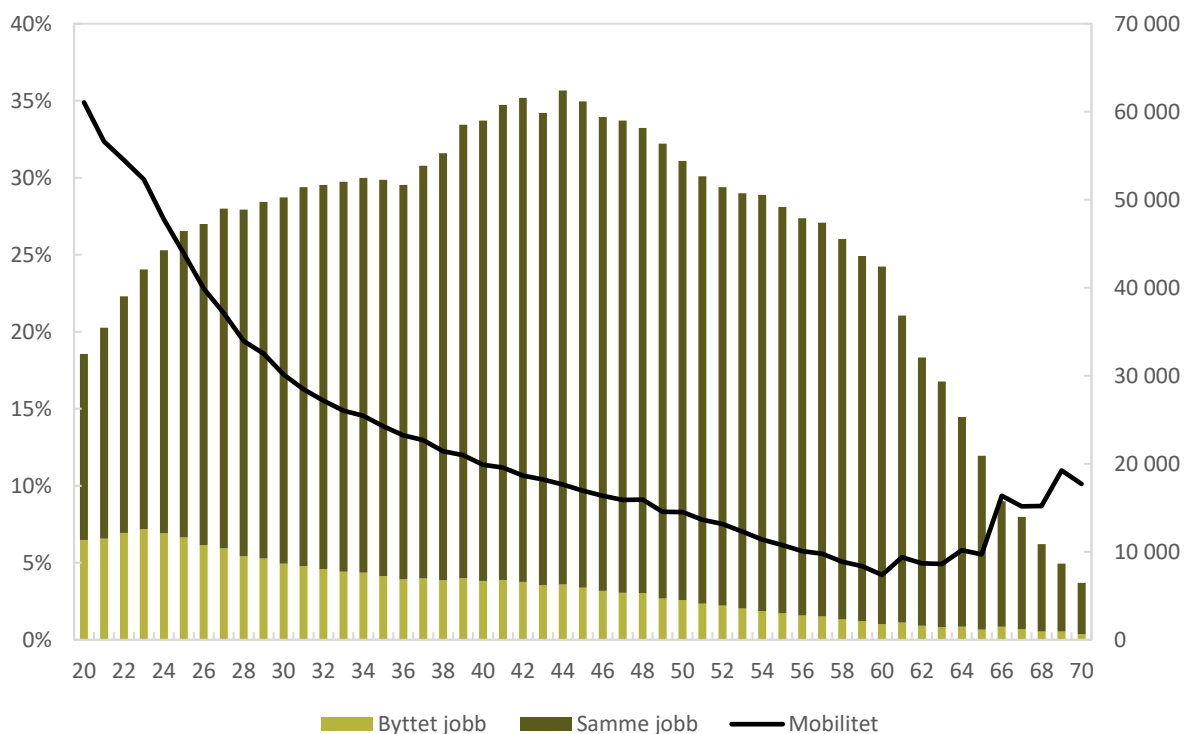
Vi finner igjen de samme utviklingstrekkene fra 2013 til 2014. De aller fleste som var i arbeid i 2013 var fortsatt i arbeid i 2014, men nedgangen i andelen som var i arbeid ble delvis oppveid av at det var en liten gruppe blant dem som var utenfor arbeidsstyrken i 2013 som kom inn i arbeid igjen i 2014. I det følgende er det de som var i arbeidsstyrken i to påfølgende år vi skal undersøke.

Når vi ser mobiliteten fra et foretak i 2013 til et annet foretak i 2014 etter alder, ser vi at utviklingen likner den for andelen som svarer i Arbeidskraftundersøkelsen at de ser seg om etter ny jobb. Den samlede mobiliteten blant seniorer (50-74 år) var 6,4 prosent i 2014. Andelen som er mobile synker raskt fra over en tredel blant de som er rundt 20 år gamle til rundt 15 prosent blant de som er rundt 35 år (jf. 3-5). Mobiliteten fortsetter å synke til omtrent 60 år hvor andelen som er mobile er under 5 prosent. Fra 60 år og oppover er det imidlertid en økende andel mobile igjen.

Reduksjonen i andelen mobile blant de yngste skyldes delvis en rask økning i antallet på arbeidsmarkedet, relativt til antallet som var mobile. Tilsvarende skyldes noe av økningen i mobiliteten blant de eldste at antallet som ikke byttet jobb synker mye raskere enn antallet som var mobile. Det at mobiliteten øker vitner om at de som fortsetter å jobbe etter fylte 60 år også er de mest mobile, eller alternativt, for å kunne fortsette i arbeidslivet etter denne alderen må du kanskje være mobil.

Mye av økningen i andelen mobile fra 60 år og utover skyldes imidlertid trolig også tilpasninger som gjøres i forbindelse med pensjonering og tidligpensjonering. Det er en tydelig økning i mobiliteten for både 61- og 66-åringene (som trolig er knyttet til bytte av jobb i forbindelse med at de fylte henholdsvis 62 og 67 år). Dokumentstudien i kapittel 2 viser blant annet til tidligere forskning som viser at særaldersgrenser ikke nødvendigvis betyr at de som må forholde seg til disse forlater arbeidslivet, men at svært mange fortsetter i en annen jobb (yrke) i privat sektor. I tillegg vil noen ønske å bytte jobb for å kunne gå ned i stillingsprosent.

Figur 3-5 Andel som byttet jobb (venstre akse), antall som byttet jobb og antall i samme jobb (høyre akse) fra 2013 til 2014. Etter alder i 2013



Kilde: Statistisk sentralbyrå

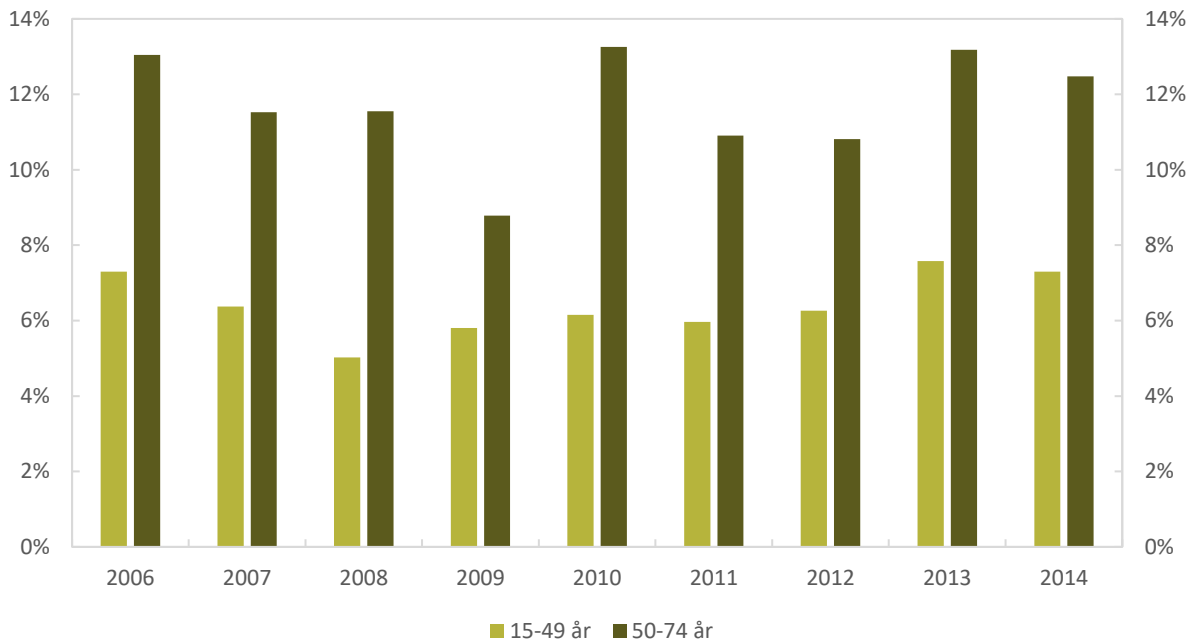
3.3 Seniorene leter lengre etter ny jobb

Om lag 13 prosent av seniorene som så seg om etter ny jobb i 2014, svarte at de hadde vært på utkikk etter noe nytt i mer enn ett år. Bare 7 prosent av de under 50 år hadde sett seg om etter en annen jobb like lenge (jf.

figur 3-6). Til gjengjeld er det flere blant sistnevnte gruppe som har et midlertidig ansettelsesforhold når de svarer at ser seg om etter noe annet (om lag 17 prosent).

At senioren ser seg om etter ny jobb over lengre tid enn de yngre kan være et uttrykk for at det er vanskeligere for eldre arbeidstakere å få ny jobb, men det kan også være fordi de i mindre grad enn de yngre faktisk gjør noe for å få ny jobb. På spørsmål om hva de har gjort for å skaffe seg ny jobb, svarer om lag en tredel av senioren i Arbeidskraftundersøkelsen at de har lest annonser, mens i overkant av 20 prosent ikke har gjort noe. Ser vi på dem under 50 år er det en noe høyere andel som faktisk har søkt eller kontaktet mulig arbeidsgiver.

Figur 3-6 Andel som har sett seg om etter annet arbeid i 53 uker eller mer.¹⁾ 2006-2014



Kilde: Arbeidskraftundersøkelsen

1) Prosent av personer som ønsker en annen jobb per aldersgruppe

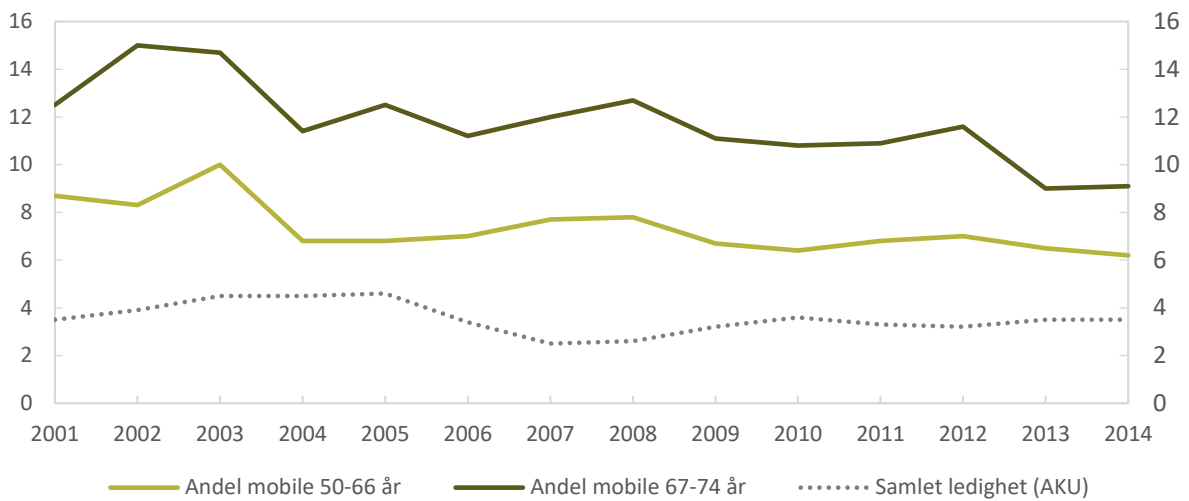
3.4 Seniorsmobiliteten har sunket de senere år

Seniorsmobiliteten har falt utover 2000-tallet (jf. figur 3-7). For seniorenene i alderen 50-66 år har mobiliteten falt fra 8,7 prosent til 6,2 prosent i perioden 2002-2014. For seniorenene i alderen 67-74 år har mobiliteten falt fra 12,5 prosent til 9,1 prosent i samme periode.

Som tidligere omtalt har seniorarbeidsstyrken økt i perioden. I 2000 var omtrent 600 000 personer i alderen 50-74 år yrkesaktive, dette antallet økte med mer enn 40 prosent til over 850 000 i 2014. Dette betyr at selv om andelen mobile seniorer har sunket, har det absolutte antallet mobile seniorer økt noe fra 2000-2001 til 2013-2014.

Med unntak for de tidligste årene, hvor sammenhengen ikke er like tydelig som senere, kan det se ut som om mobiliteten langt på vei følger arbeidsledigheten. Særlig i årene fra 2005 og fremover kan det se ut til at i perioder hvor ledigheten øker, så synker mobiliteten og vice versa. Arbeidstakere i alderen 50-66 år synes imidlertid å være mindre påvirket av ledigheten, mens de over 66 år «responderer» sterkere på svingninger i arbeidsmarkedet.

Figur 3-7 Andelen mobile i aldergruppene 50-66 år og 67-74 år og samlet arbeidsledighet (AKU). Prosent. 2001-2015

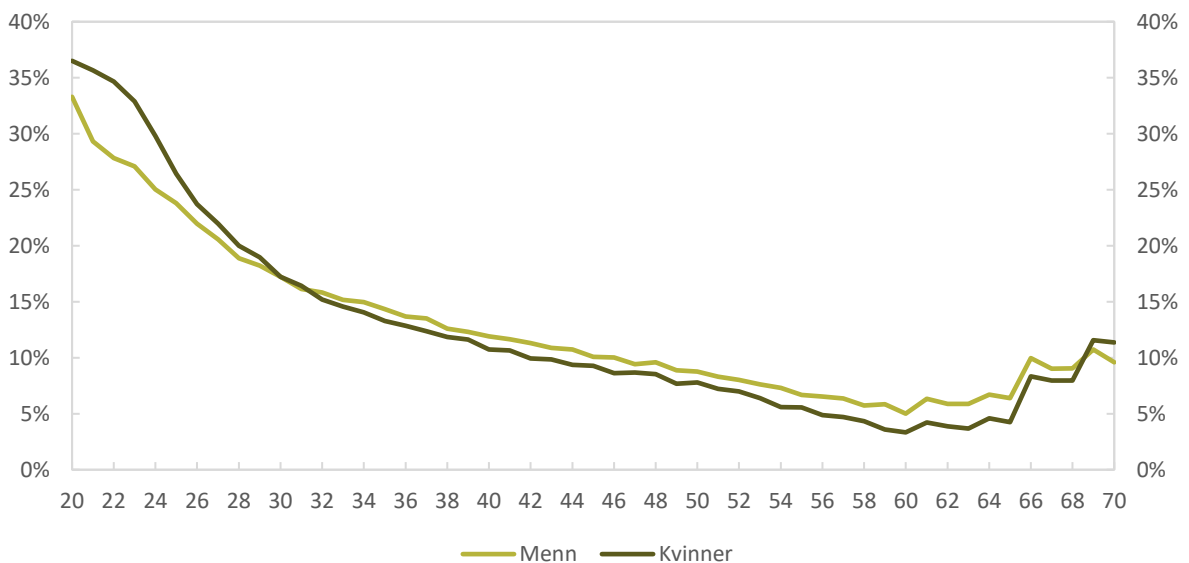


Kilder: Statistisk sentralbyrå og Arbeidskraftundersøkelsen

3.5 Liten forskjell i mobilitet mellom kjønn

Kvinner og menn jobber i ulike deler av arbeidsmarkedet, de har forskjellige stillinger og de har ulike stillingsprosent og lønn. Derfor er det kanskje litt overraskende at mobilitet mellom foretak er forholdsvis lik blant menn og kvinner (jf. figur 3-8). Dette gjelder gjennom det meste av arbeidslivsløpet. Blant de yngste, fra omtrent 18 år og frem til omtrent 30 år er kvinnene noe mer mobile enn menn. Deretter er mobiliteten litt høyere blant menn helt til etter pensjonsalder. Selv om forskjellene øker litt igjen fra omtrent 55 år, er imidlertid forskjellene små i de fleste aldersgruppene.

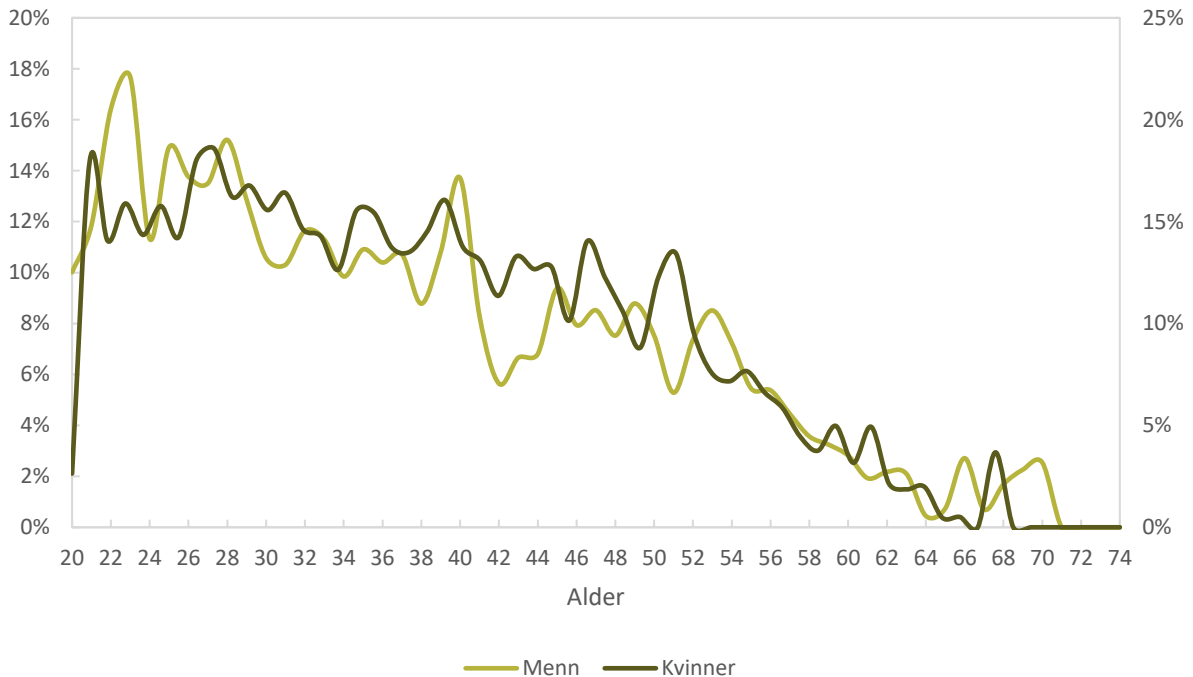
Figur 3-8 Bytte av foretak etter kjønn. Prosent. 2013-2014



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Kjønnsforskjellene er noe større for dem over 30 år, som svarer i Arbeidskraftundersøkelsen at de ser seg om etter ny jobb. Opp til om lag 50-årsalderen, er det en noe høyere andel kvinner som svarer at de ser seg om etter noe annet, mens det for seniorenene er en like stor andel kvinner som menn som ser etter ny jobb (jf. figur 3-9).

Figur 3-9 Personer som ser seg om etter en annen jobb, etter kjønn og alder. I prosent av sysselsatte i hver gruppe. 2014



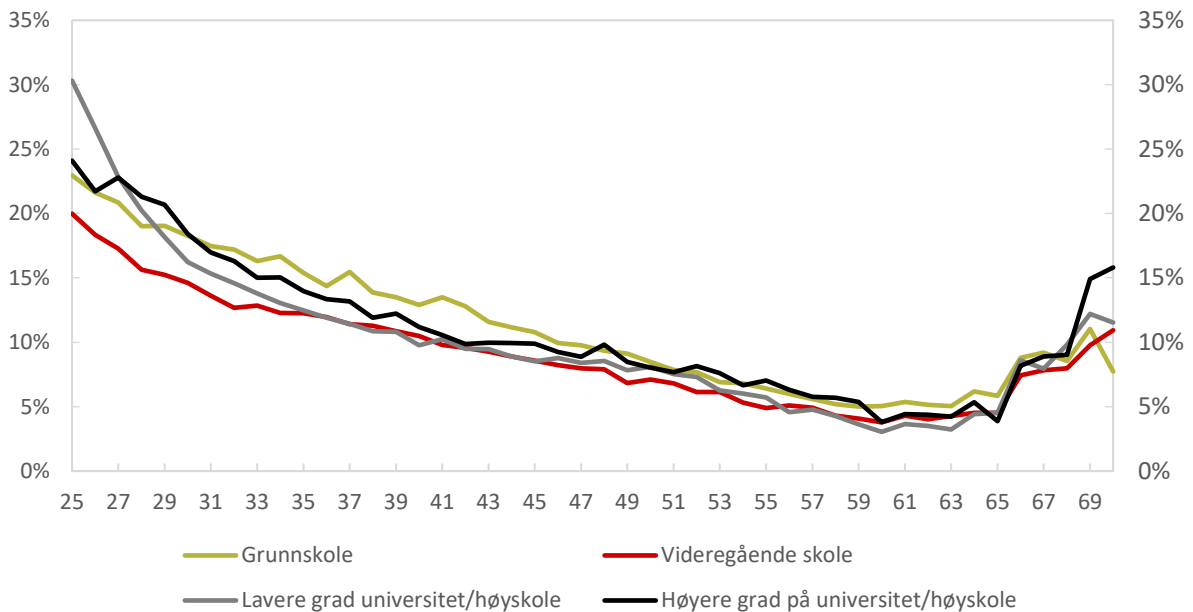
Kilde: Arbeidskraftundersøkelsen (AKU)

3.6 Utdanningsnivå har liten betydning for mobiliteten

Utdanningsnivå påvirker hvor en kan få jobb og hvor mye en kan få betalt for å gjøre jobben. Det kan, kanskje noe overraskende, se ut til at utdanningsnivået ikke har særlig betydning for mobiliteten (jf. figur 3-10). De med lavest utdanning er ellers den gruppen som har høyest mobilitet blant de over 30 år, men forskjellene er ikke store. Det mest tydelige unntaket er mobilitet blant unge med høyere utdanning, noe som nok i stor grad skyldes at mange studenter bytter jobb i forbindelse med avsluttede studier. Heller ikke Arbeidskraftundersøkelsen vitner om at det er betydelige forskjeller mellom utdanningsnivåene i andelen som svarer at de ser seg om etter ny jobb.

Det er imidlertid grunn til å anta at årsakene til mobiliteten kan variere, i alle fall noe, med utdanningsnivå, altså at graden av frivillig og ufrivillig mobilitet avhenger av utdanningsnivå. Som nevnt har vi dessverre ikke data som kan belyse forskjeller frivillig og ufrivillig jobbskifte, men det kan være slik at de med lavere utdanning oftere mister jobben, mens de med høy utdanning oftere velger å skifte arbeid.

Figur 3-10 Bytte av foretak etter alder og utdanningsnivå. Prosent. 2013-2014

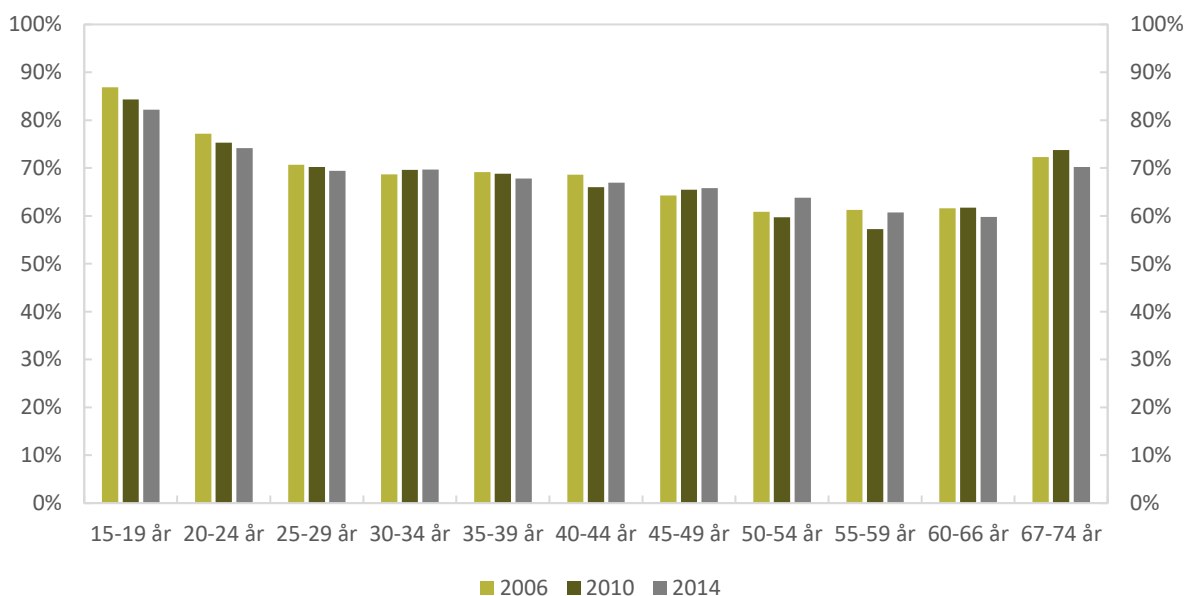


Kilde: Statistisk sentralbyrå

3.7 Mobiliteten innad og mellom privat og offentlig sektor: Skifter i liten grad «beite»

I følge Arbeidskraftundersøkelsen er om lag 67 prosent av arbeidsstokken sysselsatt i privat sektor. Andelen er relativt konstant på tvers av aldersgrupper. Imidlertid viser Arbeidskraftundersøkelsen at andelen som jobber i privat sektor gjør et hopp for sysselsatte i alderen 67-74 år (jf. figur 3-11).

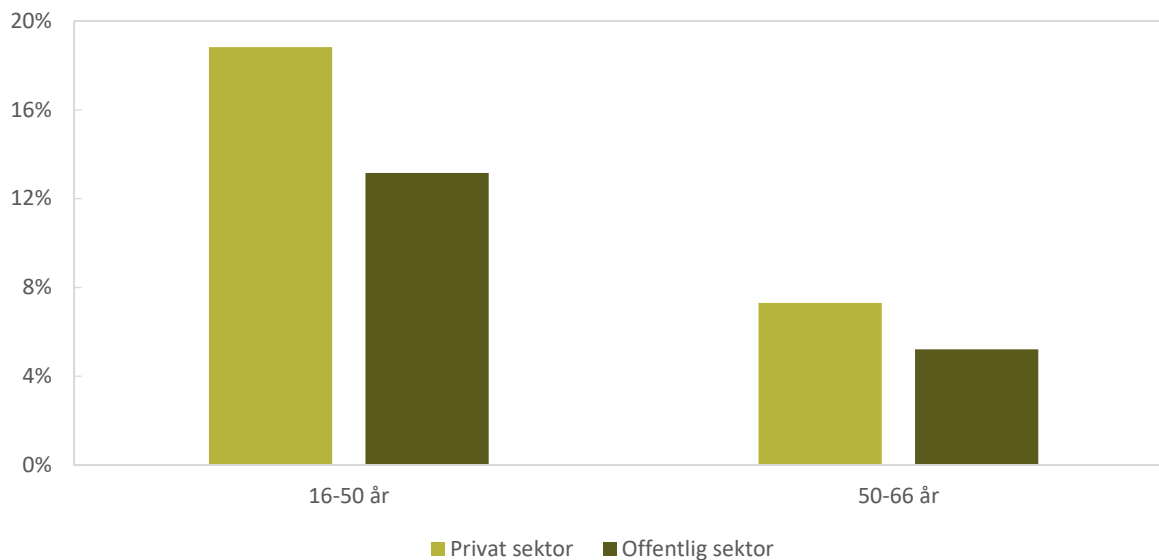
Figur 3-11 Personer (15-74 år) sysselsatt i privat sektor, etter alder. I prosent av personer i hver gruppe. 2006, 2010 og 2014



Kilde: Arbeidskraftundersøkelsen (AKU)

Registerdata viser at det er noe høyere mobilitet blant ansatte i privat sektor enn det er i offentlig forvaltning. Dette er tydeligst blant dem som er under 50 år, men forskjellen gjelder også for dem over 50 år (jf. figur 3-12). Arbeidskraftundersøkelsen viser også at en liten, men større andel av ansatte i privat sektor er på søken etter nytt arbeid. Av seniorenne som var sysselsatt i privat sektor i 2014, svarte 5,3 prosent at de så seg om etter noe annet. Det var til sammenlikning 4 prosent av ansatte seniorer i offentlig forvaltning som svarte det samme.

Figur 3-12 Bytte av foretak etter alder og sektor. Prosent. 2013-2014

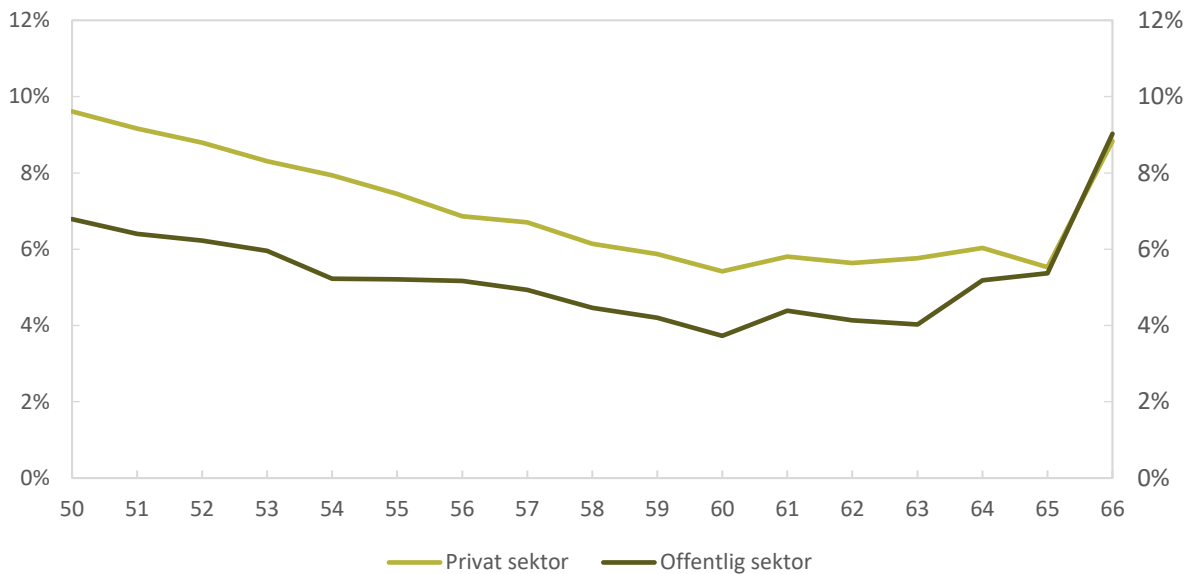


Kilde: Statistisk sentralbyrå

Note: Privat sektor inkluderer offentlige foretak

Registerdata viser at mobiliteten faller og er lavere i offentlig sektor enn i privat sektor for de mellom 50 til 63 år. Mellom 63 år og 65 stiger mobiliteten blant seniorenne ansatt i offentlig sektor. Fra 65 år stiger mobiliteten dramatisk både blant de som er sysselsatt i offentlig og privat sektor, og det er ikke lenger forskjell i mobilitet for sysselsatte i offentlig og privat sektor (jf. figur 3-13).

Figur 3-13 Bytte av foretak blant lønnstakere i alderen 50-66 år. Etter sektor. 2013-2014.



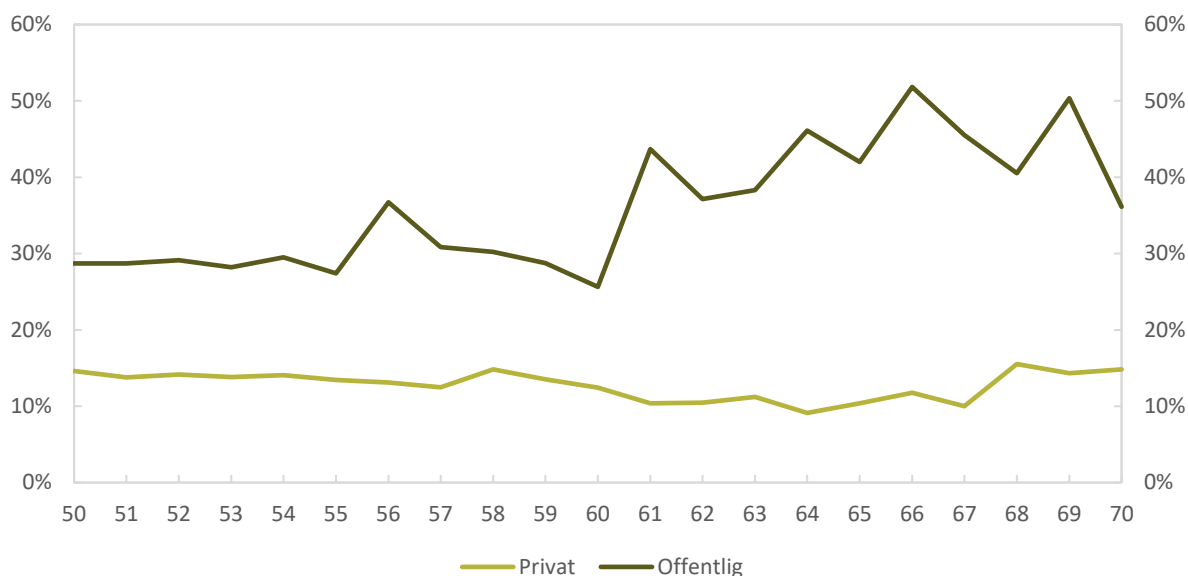
Kilde: Statistisk sentralbyrå

Note: Privat sektor inkluderer offentlige foretak

Særlig interessant er det å undersøke mobiliteten mellom sektorer. For å undersøke dette har vi sett på de seniorenene som ved å bytte arbeidsgiver også bytter sektor. Registerdata viser at det å bytte mellom sektorene er imidlertid langt vanligere blant dem som før jobbskiftet var ansatt i offentlig forvaltning (jf. figur 3-14). Selv om ansatte i privat sektor oftere bytter jobb, er det altså vanligere blant ansatte i offentlig forvaltning å bytte til privat sektor enn å bytte fra privat sektor til offentlig sektor.

Blant dem som var ansatt i privat sektor i alderen 50-55 år og som byttet jobb, gikk omtrent 15 prosent til offentlig forvaltning, mens andelen var dobbelt så høy blant dem som var i offentlig forvaltning og gikk til privat sektor. I privat sektor er andelen som bytter til offentlig forvaltning forholdsvis stabil hele veien frem til 70 år, mens det i offentlig forvaltning er en økende andel som går til privat sektor etter som alderen øker. Det er interessant å se at mange av «hoppene» fra offentlig sektor skjer i forbindelse med viktige aldersgrenser knyttet til pensjonssystemet.

Figur 3-14 Andel som bytter sektor. Etter sektor de gikk fra. 50-70 år. Prosent. 2013-2014



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Note: Privat sektor inkluderer offentlige foretak

3.8 Mobiliteten mellom og innen næringer

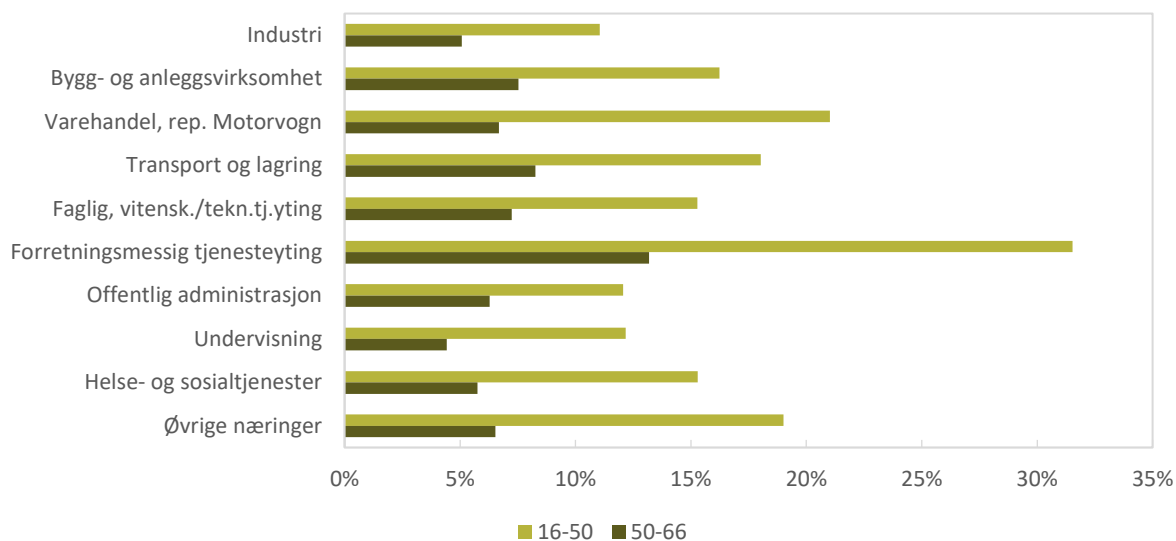
I tillegg til å undersøke mobiliteten mellom privat og offentlig sektor, er det interessant å undersøke om det er forskjeller mellom næringer. Som vi har sett over er andelen som bytter jobb høyest blant de yngste. Dette mønsteret gjenfinnes innen alle næringsgruppene. Forskjellene mellom næringsgruppene er imidlertid størst blant de yngste, og ikke så markert blant dem over 50 år (jf. figur 3-15). Blant de yngste er mobiliteten høyest blant dem som arbeider innenfor forretningsmessig tjenesteyting, som inkluderer arbeidskrafttjenester (vikarbyråer mv.), hvor nesten en av tre byttet arbeidsgiver fra 2013 til 2014, mens den er lavest blant dem som arbeider innen offentlig administrasjon og innen undervisning. Blant dem over 50 år var andelen også høyest blant de ansatte innen forretningsmessig tjenesteyting og lavest blant dem som jobbet innen undervisning.

Utleie til midlertidige stillinger er noe av årsaken til den høye mobiliteten blant sysselsatte innenfor forretningsmessig tjenesteyting. Bruken av bemanningsbyråer har økt, samtidig som det siden 2000 har vært uendret bruk av midlertidige stillinger i Norge.²⁶ Sysselsettingen i Norge har imidlertid også økt, men veksten i sysselsettingen gjennom bemanningsbyråer har vært langt sterkere. Det kan dermed tyde på at dersom virksomheter ønsker å ansette i midlertidige stillinger, så rekrutteres arbeidstakerne nå i større grad via bemanningsbyråer enn tidligere.²⁷

²⁶ Utleie av arbeidskraft (bemanningsbyråer) utgjør nesten 95 prosent av arbeidskrafttjenester. Figur for utvikling i bransjen er inkludert i vedlegg D.

²⁷ Senter for lønnsdannelse (2015): Innvandrersysselsetting og konsekvenser for norske arbeidere

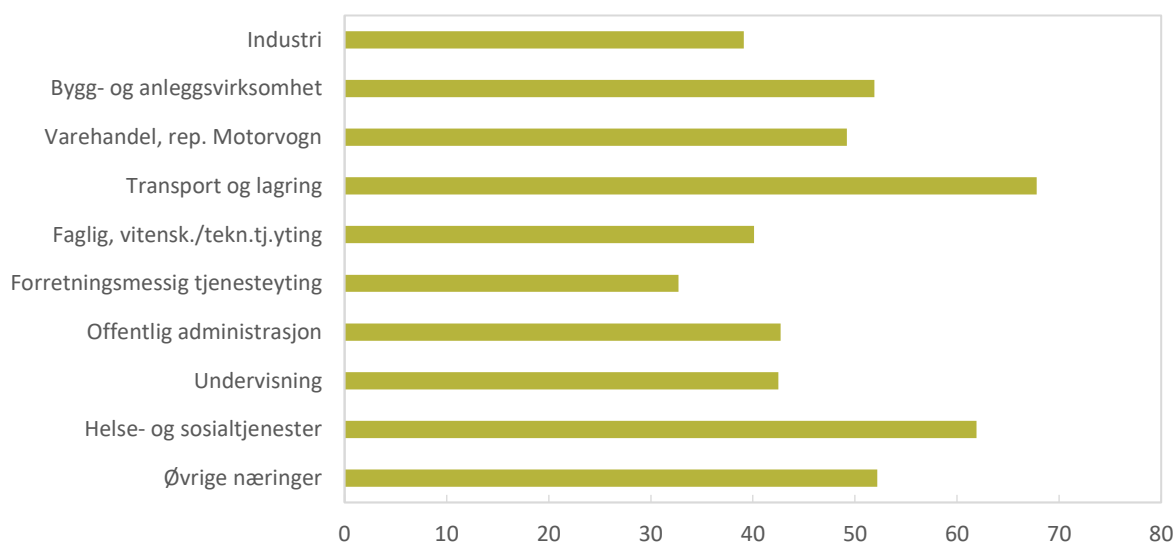
Figur 3-15 Bytte av foretak etter alder og næring. Prosent. 2013-2014



Kilde: Statistisk sentralbyrå

De som arbeider innen forretningsmessig tjenesteyting og som bytter jobb er også de som i minst grad blir i samme næringsgruppe (jf. figur 3-16). Mindre enn en av tre av dem byttet jobb i denne gruppen forble innen forretningsmessig tjenesteyting. Innen transport og lagring ble to av tre som byttet jobb i den samme næringsgruppen. Det er også liten mobilitet ut av helse- og sosialtjenestene. Den høye mobiliteten ut av forretningsmessig tjenesteyting er trolig for høy, da personer som jobber i en virksomhet gjennom et bemanningsbyrå, og som etterpå får en stilling i den samme virksomheten registreres som mobile fordi de bytter arbeidsgiver, ikke fordi de bytter jobb. Det er imidlertid vanskelig å fastslå hvor mange dette gjelder.²⁸

Figur 3-16 Andel mobile i alderen 50-66 år som blir i samme næringsgruppe. Prosent. 2013-2014



Kilde: Statistisk sentralbyrå

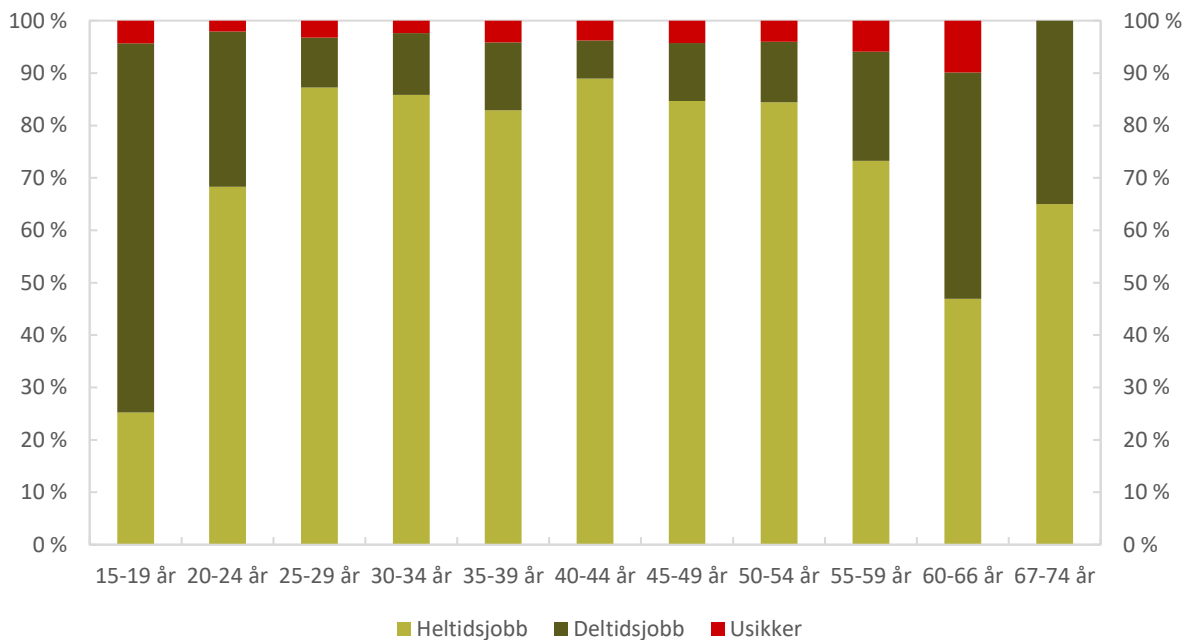
²⁸ Det er ikke mulig med data som er benyttet her.

3.9 Noen bytter jobb og reduserer arbeidstiden

Som sysselsatte for øvrig, er de fleste seniorene ansatt i heltidsstillinger. Tre av fire arbeider heltid, mens henholdsvis 13 og 12 prosent jobber enten lang eller kort deltid. Tall fra Arbeidskraftundersøkelsen viser at andelen som ønsker å begynne å jobbe deltid øker betydelig etter fylte 55 år (jf. figur 3-17). Fram til fylte 55 år svarer også flertallet av de som ser seg om etter ny jobb at de ville sagt nei til et tilbud om deltidsjobb, hvis de ikke kan få en heltidsjobb.

At mange ønsker å jobbe deltid når de blir eldre viser også andre undersøkelser (bl.a. Midtsundstad og Hyggen 2011). Nyere studier (Midtsundstad og Bogen 2011, Midtsundstad 2014) tyder imidlertid på at det i mange virksomheter er vanskelig å få til slike deltidsløsninger, i alle fall er det fire av ti ledere som sier at det er vanskelig for virksomheten å tilby seniorer over 55 år deltidsarbeid. Det kan dermed være at noe av den økende mobiliteten blant de eldste skyldes at en del av de som bytter jobb gjør det for å jobbe redusert eller for i større grad å kunne ha kontroll over egen arbeidstid. Dersom dette stemmer burde mange av de som bytter jobb enten gå over til en kontrakt med kortere arbeidstid²⁹ eller gå fra å være lønnstaker til å bli (bare) selvstendig.³⁰

Figur 3-17 Ønske om heltid eller deltid i ny jobb, etter alder.¹⁾ 2014



Kilde: Arbeidskraftundersøkelsen

1) Prosent av personer som ønsker en annen jobb (som ansatt og ikke selvstendig)

Blant arbeidstakere mellom 50 og 60 år var det omtrent fire av fem av dem som byttet jobb fra 2013 til 2014 som gjorde det uten å redusere avtalt arbeidstid (jf. figur 3-18). Andelen som byttet jobb til en med redusert avtalt arbeidstid økte fra 12 prosent blant 50-åringene til 16 prosent blant 60-åringene, mens andelen som begynte som selvstendige økte fra knappe fem prosent til nesten åtte prosent.

²⁹ Gjelder avtalt arbeidstid og trenger dermed ikke nødvendigvis si noe om faktisk arbeidstid, men vil likevel være en indikator på en intensjon om å redusere arbeidstiden.

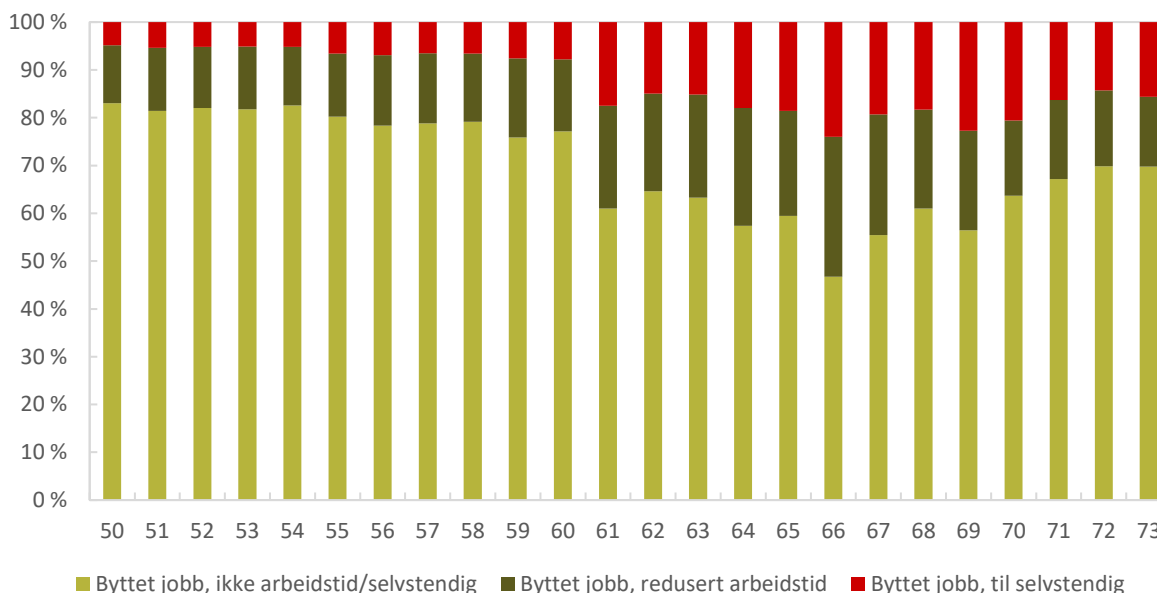
³⁰ Vi vet ikke om de har vært selvstendig næringsdrivende ved siden av tidligere arbeidsforhold.

Ved 61 års alder skjedde det imidlertid endringer. Da økte andelen som reduserte arbeidstiden eller ble selvstendige til drøye 40 prosent. Andelen som reduserte arbeidstiden økte til godt over 20 prosent og andelen som ble selvstendige økte også til nærmere 20 prosent. Denne markerte endringen skyldes trolig tilpasninger til pensjonssystemet.³¹

Andelen som gikk over til å være (bare) selvstendige varierer noe fra 61 til 65 år, men det er ingen klar trend før det kommer en økning blant 66-åringene. En av fire 66-åringene begynte som selvstendige da de var 67 år. Blant de som skifter arbeid som 66-/67-åringene valgte dermed over halvparten redusert stilling eller startet selvstendig næringsvirksomhet.

Andelen som byttet til redusert stilling eller startet selvstendig næringsvirksomhet forklarer all økningen i mobilitet fra 61 til 66 år. Dersom en kun ser på andelen i alderen 61-66 år som byttet jobb uten å bytte arbeidstid eller gå over til selvstendig næringsvirksomhet er andelen lik for alle disse årskullene.

Figur 3-18 Fordeling av de som byttet jobb fra 2013 til 2014. Andel som avtalte kortere arbeidstid eller som begynte for seg selv. 50-73 år i 2013. Prosent



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Over så vi at andelen som byttet jobb sank frem mot fylte 60 år, for deretter å øke, og da særlig fra fylte 65 år. Samtidig var reduksjonen i antallet som byttet jobb mindre enn økningen i antallet som var i samme jobb. Når vi ser på de som byttet jobb fra 2013 til 2014 som andel av alle som hadde byttet jobb de foregående 5 eller 10 årene, finner vi at flertallet av de som skifter jobb har gjort det tidligere. De som bytter jobb er med andre ord primært de som alltid har byttet jobb (jf. figur 3-19). Andelen som har skiftet jobb de siste 10 årene er naturlig nok høyere enn andelen som har skiftet jobb siste 5 år.

Det er svak tendens til at andelen blant de som byttet jobb fra 2013 til 2014, og som hadde byttet jobb tidligere, synker fra 50 år og frem til 66 år. Blant dem over 66 år øker andelen som hadde byttet jobb

³¹ Vi har ikke data om pensjonsuttak tilgjengelig.

enten siste 5 eller 10 år markert. Dette tyder på at de som har erfaring med å bytte jobb har noe større sannsynlighet for å fortsette å jobbe.

Figur 3-19 Andel av personer i alderen 50 til 73 år som byttet jobb fra 2013 til 2014 som også hadde byttet jobb de foregående 5 eller 10 år. Prosent



Kilde: Statistisk sentralbyrå

3.10 Hvilke faktorer har størst betydning for seniormobiliteten?

Over har vi sett at den samlede mobiliteten avtar med økende alder, men at den tar seg opp igjen etter fylte 60 år. Det er små kjønnsforskjeller i mobilitet og det kan virke som utdanning i begrenset grad påvirker den samlede andelen mobile i ulike aldergrupper, mens andelen mobile varierer en del mellom næringer og mellom offentlig og privat sektor.

Det kan imidlertid være slik at de ulike kjennetegnene egentlig har større betydning for mobiliteten enn de enkle deskriptive analysene over gir inntrykk av, for eksempel fordi både kjønn, alder og utdanning påvirker hvor en kan få jobb og hva slags jobb en kan få. Vi har derfor undersøkt hvordan de ulike kjennetegnene over påvirker sannsynligheten for å bytte jobb i en samlet regresjonsmodell. Vi har benyttet en lineær sannsynlighetsmodell, koeffisientene uttrykker da betydningen av de ulike kjennetegnene, kontrollert for øvrige kjennetegn i modellen. Analysene er gjort separat for personer over og under 50 år.

Regresjonsanalysen gir støtte til de deskriptive analysene over (jf. Tabell 3-1). De aller fleste koeffisientene er signifikante, men effektene er jevnt over ganske små. Som over finner vi en negativ, men utflatende effekt av alder. Kjønn har liten substansiell betydning, men blant de unge har kvinner litt høyere sannsynlighet for å være mobile, mens det er omvendt blant dem over 50 år. I den grad utdanning har betydning er dette i hovedsak blant dem som er under 50 år.

Jobb innen offentlig forvaltning reduserer sannsynligheten for mobilitet noe, men mest for dem under 50 år. Det er en viss variasjon i mobilitetssannsynligheten mellom de ulike næringsgruppene. Mobiliteten er størst innen forretningsmessig tjenesteyting, og det er også her er forskjellene størst blant de under 50 år.

Selvstendig næringsdrivende under 50 år har en økt sannsynlighet for å være mobile (over til et ansetelsesforhold), mens dette ikke er så vanlig blant dem over 50 år.

I regresjonsanalysen har vi også undersøkt mobilitet på tvers av fylke og sentralitet. Sentralitet³² har ikke så stor betydning, verken for de over eller under 50 år, men det er de som bor minst sentralt som er mest mobile.³³ Det er også slik at de som ikke bor i samme kommune som de arbeider i, og som pendler til jobb, har noe høyere andel som bytter jobb, og effekten er noe sterkere blant dem under 50 år.

Det kjennetegnet som har klart sterkest betydning er antall jobbskift de fem foregående årene. De som har byttet jobb flere ganger de senere årene har langt høyere sannsynlighet for å gjøre det igjen. Det er imidlertid ikke en veldig stor andel som har mer enn 3 jobbskift siste 5 år. Antall jobbskift siste 5 år har klart sterkere betydning blant dem over 50 år. Registerdata kan som tidligere nevnt ikke skille mellom frivillige og ufrivillige jobbskifter.

³² Definert av SSB: <http://stabas.ssb.no/ItemsFrames.asp?ID=5285601&Language=nb>

³³ Bostedsfylke eller en finere sentralitetsinndeling har liten betydning og er ikke inkludert i analysen.

Tabell 3-1 Regresjonsanalyse av hvordan ulike kjennetegn påvirker sannsynligheten for mobilitet fra 2013 til 2014. Lineær sannsynlighetsmodell. Separate modeller for dem over og under 50 år

	Til og med 49 år			50 år og eldre		
	Koeff.	Std. Err.		Koef.	Std. Err.	
Alder	-0,0338	***	0,0003	-0,0325	***	0,0010
Alder*alder	0,0004	***	0,0000	0,0003	***	0,0000
Kvinne	0,0065	***	0,0006	-0,0067	***	0,0006
Utdanningsnivå (ref: grunnskole)						
Videregående	-0,0119	***	0,0008	-0,0064	***	0,0008
Universitet/høyskole, kort	0,0120	***	0,0009	-0,0009	***	0,0009
Universitet/høyskole, lang	0,0130	***	0,0011	0,0065	***	0,0012
Offentlig forvaltning	-0,0390	***	0,0011	-0,0233	***	0,0010
Næring 2013 (ref: Industri)						
Bygg- og anlegg	0,0287	***	0,0014	0,0172	***	0,0014
Varehandel	0,0478	***	0,0012	0,0127	***	0,0013
Transport	0,0635	***	0,0016	0,0265	***	0,0014
Faglig, vit. tjenesteyting	0,0361	***	0,0016	0,0171	***	0,0015
Forretningsmessig tjenesteyting	0,1766	***	0,0016	0,0683	***	0,0017
Offentlig administrasjon	0,0519	***	0,0019	0,0403	***	0,0017
Undervisning	0,0503	***	0,0017	0,0262	***	0,0016
Helse- og sosial	0,0560	***	0,0014	0,0266	***	0,0014
Øvrige næringer	0,0551	***	0,0012	0,0150	***	0,0011
Selvstendig i 2013	0,0386	***	0,0016	-0,0095	***	0,0011
Bostedskommunens sentralitet (Ref: minst sentrale kommuner)						
Mindre sentrale	-0,0105	***	0,0015	-0,0095	***	0,0014
Noe sentrale	-0,0131	***	0,0012	-0,0112	***	0,0011
Sentrale kommuner	-0,0104	***	0,0010	-0,0101	***	0,0009
Pendler	0,0232	***	0,0006	0,0123	***	0,0006
Antall jobbskift siste 5 år (ref: 0)						
1	0,0539	***	0,0007	0,0659	***	0,0008
2	0,0864	***	0,0009	0,1175	***	0,0012
3	0,1268	***	0,0014	0,1901	***	0,0023
4	0,1747	***	0,0026	0,2995	***	0,0046
5	0,2329	***	0,0064	0,4959	***	0,0104
Konstantledd	0,7615	***	0,0043	0,9863	***	0,0293
N	1 646 957			745 570		
Justert R ²	0,0723			0,0435		

3.11 Oppsummering

I dette kapitlet har vi brukt registerdata og Arbeidskraftundersøkelsen til å undersøke nivå og utvikling i seniormobilitet. Vi har sett på hvor mange som bytter jobb, og har undersøkt i hvilken grad ulike kjennetegn påvirker hvem som er mobile.

Seniorarbeidsstyrken, det vil si både sysselsatte og arbeidsledige, i alderen 50-74 år omfatter i alt 835 000 personer. Disse utgjorde 30 prosent av landets samlede arbeidsstyrke per 3. kvartal 2015. I overkant av 40 prosent av alle seniorene står utenfor arbeidsstyrken, som i hovedsak skyldes at de har gått av med alderspensjon. Andelen seniorer som er en del av arbeidsstyrken har økt siden 2006. Særlig sterk er veksten for personer i alderen 60-74 år.

Mobilitet, slik vi måler det i denne rapporten, omfatter alle personer som har byttet foretak fra et år til et annet, uavhengig av om den var ønsket, planlagt eller ikke.³⁴ Seniormobilitet omfatter dermed både de som ønsker å bytte jobb (frivillig mobilitet) og de som blir tvunget til å bytte jobb (ufrivillig mobilitet). Den samlede mobiliteten blant seniorer (50-74 år) var 6,4 prosent i 2014.

Mobilitet, målt i andel sysselsatte som har skiftet arbeidsgiver (foretak) fra et år til et annet, varierer med alder. Mobiliteten avtar gradvis med stigende alder, fra omtrent 15 prosent blant de som er rundt 35 år og under 5 prosent for de som er omtrent 60 år gamle. Det store bildet er dermed at mobiliteten er avtagende med alder fram til fylte 60 år. Unntaket fra denne trenden inntreffer blant dem som er over 60 år gamle.

Både for seniorene i alderen 50-66 år og de i alderen 67-74 har mobiliteten gått ned siden 2000-tallet. For seniorene i alderen 50-66 år har mobiliteten falt fra 8,7 prosent til 6,2 prosent i perioden 2002-2014. For seniorene i alderen 67-74 har mobiliteten falt fra 12,5 prosent til 9,1 prosent i samme periode.

Basert på analysene over er det vanskelig å trekke frem individkjennetegn som fremmer eller hemmer mobiliteten. Med tanke på at mobiliteten synker med økende alder kan en muligens si at økende alder hemmer mobiliteten, men så har vi også sett at blant de eldste er mobiliteten like høy som blant arbeidstakere som er langt yngre.³⁵

Kvinner og menn er mobile i omtrent like stor grad, og det er liten forskjell mellom ulike utdanningsnivåer. Vi finner den samme synkende trenden med økende alder, men med en økning i andelen mobile etter 60 år for både for menn, for kvinner og for de ulike utdanningsgruppene.

Mobiliteten varierer med hva slags næring en arbeider i, og om en er ansatt i offentlig eller privat sektor. Personer som har tidligere erfaring med å bytte jobb er mer mobile enn de som ikke har slik erfaring.³⁶ Hovedmønstrene fra de innledende deskriptive analysene gjenfinnes i en regresjonsanalyse hvor vi ser på sannsynligheten for å være mobil kontrollert for kjennetegn ved individene og hvor de arbeider. Bortsett fra de som har skiftet jobb mange ganger de siste årene er imidlertid betydningen av de ulike kjennetegnene forholdsvis begrenset, og de som har byttet jobb ofte er en liten gruppe.

Vi har sett at mye av den økte mobiliteten blant de eldste skjer i forbindelse med viktige aldersgrenser knyttet til pensjonssystemet (jf. Figur 3-5). Det er også verdt å merke seg at all *økningen* i mobilitet fra

³⁴ Våre data gir ikke mulighet til å skille mellom frivillige og ufrivillige overganger mellom foretak.

³⁵ Andelen som fortsatt er i arbeid er imidlertid mye lavere blant de eldste.

³⁶ Det kan også se ut som at personer som har erfaring med å bytte jobb står lenger i jobb.

61 år til 66 år skyldes enten overgang til en jobb med (avtale om) kortere arbeidstid eller til jobb som selvstendig næringsdrivende.

Det er dermed fristende å konkludere med at det er lite ved personene (kjønn og utdanningsnivå), litt ved arbeidsstedet (næringsgruppe, sentralitet og pendling) og mest med pensjonsreglene som påvirker om eldre arbeidstakere bytter jobb. Vi har imidlertid nevnt at vi ikke vet hvor mye av mobiliteten som er frivillig og hvor mye som er ufrivillig, og det kan tenkes at graden av frivillighet varierer systematisk med alle kjennetegn som i liten grad påvirker den samlede mobiliteten, for eksempel at graden av frivillighet varierer med utdanningsnivå, selv om mobiliteten er ganske lik mellom utdanningsnivåene.

Fremtidig forskning kan med fordel være spesielt oppmerksom på hvordan ulike aldersgrenser påvirker både sysselsettingsnivået og mobiliteten, og i hvilken grad mobiliteten blant eldre arbeidstakere skyldes at de blir tvunget til å avslutte det arbeidsforholdet de er i.

4 Seniorene trives i jobben

Kapitlet er skrevet av Maja Tofteng og Anne Inga Hilsen

Det forrige kapitlet ga en beskrivelse av nivå og utvikling for mobilitet blant seniorer. I dette kapitlet ser vi på hvordan et mindre utvalg seniorer selv begrunner hvorfor de henholdsvis velger å bli i jobben versus velger å bytte jobb. Hvilke faktorer individene selv vektlegger er, sammen med forhold som påvirker etterspørselen etter seniorer (som vi kommer tilbake til i neste kapittel), viktig for å forstå mobiliteten blant seniorer. Kapitlet er i hovedsak basert på intervju.

Vi har i forbindelse med dette prosjektet snakket med et utvalg seniorer om hvordan de opplever egen arbeidshverdag og hvilke tanker de har omkring det å skifte jobb. Intervjuene avdekker at det er mange ulike grunner til at seniorer ønsker å skifte jobb eller la være, noe annen forskning også tyder på (jf. Kapittel 2). Seniorer er ingen ensartet gruppe, men like forskjellige som befolkningen for øvrig. Hva en senior oppgir som hovedårsak til manglende jobbskifte kan derfor være det samme som får en annen til å ønske å skifte jobb. Med bakgrunn i intervjuene kan vi derfor ikke trekke bastante konklusjoner om hvilke faktorer som er de viktigste mobilitetshemmende/-fremmende faktorene, da utvalget er lite og ikke tilfeldig trukket. Vi vet derfor ikke hvor representative disse forklaringene er for seniorer generelt. Det er da heller ikke hensikten med slike kvalitative intervjuer.

Intervjuene gir imidlertid interessante innblikk i hvordan et utvalg seniorer tenker som egen arbeidshverdag, og de kan være til hjelp for å se hvordan ulike faktorer samspiller og nøster seg sammen til mer helhetlige forklaringer.

4.1 Seniorene ønsker ikke å bytte jobb

Som vist i forrige kapittel var mobiliteten blant seniorer (50-74 år) på 6,2 prosent i 2014³⁷. Arbeidskraftundersøkelsen viste at det var kun 4,6 prosent av de sysselsatte i alderen 50-74 som så seg om etter en ny jobb. Heller ikke blant de seniorene vi har snakket med, er det mange som går med tanker om å bytte jobb.

Intervjuene med seniorer i ulike virksomheter viste et mangfold av mulige årsaker til lav mobilitet. Viktigst synes å være at mange av seniorene vi har snakket med trives jobben sin, og kunne ikke tenke seg å jobbe et annet sted.

I intervjuene har vi forsøkt å få en bedre forståelse av hva som ligger i det å trives på jobb. I likhet med tidligere brede surveyundersøkelser som har sett på årsaker til å fortsette i jobben etter AFP-alderen (Midtsundstad 2002, 2005, Midtsundstad og Nielsen 2014, Dalen 2015) la disse seniorene også vekt på betydningen av gode kolleger og godt arbeidsmiljø, følelsen av å bli sett og å være til nytte, og å ha spennende og utviklende arbeidsoppgaver. Dalen (2015) finner for eksempel i den årlige Seniorpolitiske Barometer-undersøkelsen, som gjennomføres for SSP, at de som fortsatt i arbeid etter 62 års alder, var interessant arbeid (93 prosent), gode arbeidskamerater/ kolleger (91 prosent) og godt arbeidsmiljø (90 prosent) var blant de viktigste selvrapporterte grunnene (dog lavere enn «å føle seg nyttig for samfunnet» (94 prosent). Betydningen av jobbtrivsel kjenner vi også igjen fra en rekke andre kvalitative undersøkelser (eksempelvis Hilsen & Steinum 2009; Dalen 2015).

Jobbtrivsel i kombinasjonen med at jobben oppleves som trygg, og at lønn og andre goder er i samsvar med forventningene, gjør at de aller fleste vi har snakket med ikke går med tanker om å bytte jobb.

³⁷ Basert på SSB, jf. Kapittel 3.

Flere av seniorene trekker det fram som positivt at de jobber under «ordnede forhold». Akkurat hva som ligger i dette kan variere fra person til person, men det synes som om dette handler om at arbeidsplassen og stillingen ikke oppleves å være truet av nedbemanning, og at lønn, pensjonssystem og andre goder er i henhold til forventningene.

Som i Midsundstad og Bogens (2011) casestudie la ansatte med høyere utdanning også her vekt på spennende og utviklende arbeidsoppgaver i noe større grad enn de med lavere utdanning, mens de med lavere utdanning særlig vektla arbeidsmiljø og «ordna forhold».

En ansatt i et kommunalt eid foretak (55 år) sier som følger:

«Trygghet er viktig (...). Viktig at jobben ikke forsvinner».

Flere av seniorene fortalte om jobbskifter tidligere i karrieren, men at det nå var uaktuelt, da de hadde funnet den jobben de hadde tenkt å bli i fram til pensjonsalder. Dermed kan også lav mobilitet hos seniorene være et (vellykket) resultat av en lang prosess hvor tilpasningen gjennom mobilitet gjerne skjer tidligere i karrieren. Noen viste også til at det var vanskeligere å finne ny jobb med økende alder, og sa de hadde tatt hensyn til dette, og derfor tidlig planlagt å tre inn i en stilling som kunne passe for seniortilværelsen.

Det at så mange av seniorene vi snakket med ikke går med tanker om å bytte jobb, samsvarer også godt med mobilitetstallene vi gikk gjennom i forrige kapittel og med foreliggende forskning (jf. kapittel 2) som viser at ansatte i norsk arbeidsliv har høy grad av trivsel og at seniorarbeidstakere i Norge har trygge og stabile jobber³⁸.

4.2 Ønsker ikke å flytte

Selv om seniorene vi har snakket med uttrykker at de trives i jobben, så er det tydelig at for flere av dem, spiller også andre forhold inn. Flere som sier at de ønsker å bli i jobben fordi de trives, sier for eksempel samtidig at de ikke ser andre jobbmuligheter i nærheten av der de bor eller at de opplever det ikke som realistisk å kunne få en annen jobb på grunn av alder.

Intervjuene vitner om at de fleste av dem vi har snakket med er lite geografisk mobile. De synes å være svært knyttet til stedet der de bor, til hjemmet og huset sitt, til slekt og familie i nærmiljøet og til arbeidsplassen og kolleger der de har sin nåværende jobb.

Et intervjuobjekt uttrykte det slik:

«Jeg etablert et familiehjem hvor barna har vokst opp og skal vokse helt ut, og de skal kunne komme hjem når de vil. Alt kretser rundt dette. For meg er dette viktig.»

Et annet intervjuobjekt sa det slik:

«Hvis mobilitet innebærer at man må flytte, så er det å måtte selge hus, flytte fra familie og venner og så videre et klart hinder. Alt dette er enklere når man er yngre.»

For flere synes det å være slik at dersom et jobbskifte medfører at man må flytte eller pendle, så vurderes det å skifte jobb ikke som en relevant problemstilling. Det synes å gjelde selv om man egentlig ønsker å gjøre noe annet og selv om man skulle være så uheldig å miste jobben. Både det at flertallet

³⁸ OECD (2013), Lien (2014)

i Norge eier sin egen bolig og at Norge har spredt bosetting og næringsstruktur, kan med andre ord være et hinder for mobilitet for en del seniorer.

Motviljen mot å flytte kan få særlig implikasjoner for de senioren som bor i et begrenset og ensartet arbeidsmarked med få valgmuligheter. For denne gruppen vil alternative jobbmuligheter lokalt være få, i motsetning til de som bor nær eller på større steder med mer mangfoldige arbeidsmarkeder hvor man har større muligheter til å skifte jobb uten at dette medfører flytting eller pendling over lengre avstander.

En del av senioren vi snakket med har også mer spesialiserte jobber innen fagfelt der etterspørselen begrenser seg til noen få arbeidsgivere. For eksempel gjaldt dette noen av våre informanter som jobbet innen akademia, i sentralforvaltningen og i industrien. De hadde opparbeidet seg en type spisskompetanse som var høyt verdsatt i den jobben de hadde, men som ikke så mange andre arbeidsgivere hadde behov for. Også disse senioren kan oppleve at omfanget av potensielle arbeidsplasser som noe begrenset også selv om de bor i større byer, og at det å finne en annen jobb vil kunne medføre flytting.

Flere av senioren vi snakket med står ovenfor nedbemanning og omorganiseringer. Til tross for dette ser ikke motviljen mot å flytte ut til å svekkes. Det gjelder selv blant senioransatte som står i fare for å bli sagt opp eller permittert. Nå er det heller ikke opplagt at det å flytte faktisk hjelper dersom en hel næring står ovenfor endringer. En senior som vi intervjuet i en industrivirksomhet som nå stod midt oppe i nedbemanning og oppsigelser uttrykker det slik:

«Jeg har vært her jeg er nå, stabilt, på grunn av familie. Kona jobber her og ungene er her. (...) Jeg tenker at jeg må finne meg en jobb her jeg bor, hvis jeg mister jobben. Det er jo ikke bare å flytte. (...) Normalt tror jeg at jeg ville ha funnet meg en jobb i nærområdet her, dersom jeg ville skifte jobb frivillig. Nå er situasjonen annerledes og jeg er usikker om jeg får noe annet, for arbeidsledigheten øker jo andre steder også.»

4.3 Ønsker ikke for store endringer

Vi har i kapittel 3 sett at mobiliteten faller med økende alder (selv om den stiger noe etter fylte 60 år). En mulig forklaring som kommer fra i samtale med senioren er at de ikke ønsker for store endringer og at endringsviljen har faller etter hvert som de blir eldre. Noen bruker begrepet som «trygghetssøkende» om seg selv, andre erkjenner at de ikke har den samme endringskapasiteten og endringsviljen som tidligere.

Innen mange næringer og virksomheter innebærer utvikling av kunnskapsfronten, informasjonsomfang og digitaliseringen at det stadig er behov for faglig oppdatering, og at de ansatte må ta i bruk nye datasystemer. Noen opplever de stadige endringene i kunnskap og teknologi som utfordrende.

En av senioren vi har intervjuet som jobber innenfor akademia uttrykker selv at hun opplever det som utfordrende å holde seg faglig oppdatert.

Denne senioren sa det slik i intervju:

«Det er tøft (...) i min alder og skulle holde seg faglig oppdatert. Det kommer så mye ny litteratur, og veldig mye på engelsk. (...) Det er masse å forholde seg til. Jeg mener det er vanskeligere enn før. (...) Nå er jeg mer sliten på ettermiddagene. (...) Det har aldri vært aktuelt å slutte i denne jobben, og heller ikke aktuelt å gå av da jeg var 62. Det var for tidlig og jeg følte at jeg var kvikk og rask, men etter 66 kjenner jeg på det.»

Andre trekker fram stadige organisatoriske endringer som krevende.

Intervjuene synes å vitne om at for enkelte så avtar endringsviljen med stigende alder. Også HR ledere vi har snakket med opplever at endringslysten til de ansatte synker med stigende alder. Flere HR ledere trekker fram at seniorer som er i 50-årene synes mer åpne for endringer og jobbskifte enn dem i 60-årene.

En HR leder sa det slik:

«Vi kan oppleve flere tilfeller der medarbeidere har problem med å omstille seg til våre behov. Noen synes dette er utfordrende. Dette er folk som har jobbet med det samme i 10-20 år. Ikke sikkert at dette er like lett for alle. Hvis folk velger å stå lenge, og det blir sprik mellom mestring og krav, er dette et dilemma for begge parter.»

Intervjuene viser at for en del seniorer avtar endringsviljen med stigende alder. Likevel er det også tydelig at endringslyst og endringsvilje også handler mye om personlighet. Noen er rett og slett mer åpne for endringer enn andre (jf. avsnitt 4.6). Psykologisk forskningslitteratur vitner også om at personlig egenskaper kan spille en vesentlig rolle for individers motivasjon for å skifte jobb (jf. Kapittel 2).

4.4 Redde for å skulle søke nye muligheter (og bli avvist)

En annen medvirkende årsak til at seniorene vi har snakket med ikke planlegger å skifte jobb, begrunnes med at de tror det vil være vanskelig å skulle søke seg til en ny jobb. Dette ser vi både for ansatte innen offentlig og privat sektor. Flere peker også på at det i mediebildet eller bekjentskapskretsen synes å være en oppfatning av at seniorer ikke er ønsket på arbeidsmarkedet, at aldersdiskriminering er utbredt eller at kompetansen de har ikke kan brukes andre steder. Og mange opplever at denne frykten blir sterkere jo eldre de blir.

En ansatt i industrien sa det slik:

«Hvis man mister jobben etter 50, i hvert fall etter 60, så er alt håp ute. Ser vi på hva som skjer i arbeidslivet nå, er jeg ganske sikker på at mange seniorer kvier seg for å skifte jobb.»

Noen uttrykte at graden av spesialisering kunne få betydning for mulighetene på arbeidsmarkedet.

Ett av intervjuobjektene sa det slik:

«Man blir mer spesialisert når man blir eldre. Noen blir mer mobile på grunn av denne spesialiseringen, mens for andre vil den være innlåsende.»

Seniorer også innen helse og omsorgssektoren peker på at de fortsatt syns jobben er givende, men at de begynner å bli fysisk slitne. Tunge løft, støy og eller turnusvakter trekkes fram som sentrale årsaker til at disse går med tanker om å skifte jobb. Imidlertid kommer det fram at de er usikre på om det finnes reelle alternativer og om deres kompetanse vil bli verdsatt andre steder.

En ansatt i helse og omsorgssektoren (59 år) sa det slik:

«(...) det man hører på TV, om at seniorene ikke er så ønsket. Det skaper jo utrygghet. Jeg tror vi er flere hos oss som kunne tenke seg noe annet. Noe litt lettere, mindre ansvar eller bare avveksling, men man tørr ikke slik det er nå.»

Hvorvidt seniorer faktisk blir diskriminert på arbeidsmarkedet er en interessant, men kompleks problemstilling. Så godt som ingen av dem vi har snakket med i forbindelse med dette prosjektet, har selv opplevd å bli diskriminert på grunn av alder. Samtidig mener mange at det forekommer, og de trekker fram at de forventer at det ville vært vanskeligere for dem å finne en ny jobb nå enn da de var yngre, dersom de ble tvunget til å søke ny jobb. Frykten er kanskje heller ikke helt ubegrunnet gitt at undersøkelser viser at arbeidsgivere i liten grad søker etter seniorkompetanse. For eksempel viser Seniorpolitisk barometer (2015) at nettopp eldre arbeidskraft er mindre attraktiv enn yngre.

Samtidig er det viktig å nyansere bildet, siden andre av våre informanter ikke opplever en slik frykt i det hele tatt, men tvert imot opplever seg som både attraktiv og mobil arbeidskraft. Uavhengig av om aldersdiskriminering forekommer, kan en slik opplevelse av at aldersdiskriminering forekommer bidra til at seniorer heller ikke prøver å søke alternative jobber som kunne passet dem bedre.

4.5 Pensjon spiller inn, men ikke den eneste begrensningen for mobilitet

Pensjon blir sammen med aldersdiskriminering ofte omtalt som mulig innlåsningsmekanisme, det vil si forhold som gjøre at det er økonomisk ulønnsomt eller praktisk vanskelig å bytte jobb (jf. Kapittel 2). Enkelte HR ledere er også av den oppfatning av at innretningen på pensjonssystemet gjør at seniorenne lar være å søke seg over til andre jobber:

«Pensjonsordningen er et hinder for å skifte jobb. Det er en grunn til at de over 50 og ser at de som nærmer seg 30 års opptjening ikke skifter jobb.»

«Dersom de nærmer seg godt voksen, tenker mange at det er utelukket å skifte fra oss til eks. privat sektor, for staten har så gode pensjonsordninger.»

Kun et fåtall av seniorenne vi har snakket med hevder at pensjon er en avgjørende årsak til at de henholdsvis ønsker å skifte jobb eller la være.

En av de vi intervjuet, som er ansatt i offentlig forvaltning sa det slik;

«For meg er pensjonsrettigheter som gjør at jeg blir her. Jeg vil ha mine fulle opparbeidede rettigheter. Dette begrenser mobilitet. Tidligere oppsøkte jeg det private i større grad, men ikke nå. Jobber i det offentlige for å opparbeide med rettigheter».

Øvrige seniorer trekker imidlertid i liten grad fram pensjon som en sentral årsaker til de ikke skifter jobb. De andre forholdene som vi har drøftet ovenfor synes for mange av seniorenne vi har snakket med som viktigere.

En av seniorenne uttrykte det mer eksplisitt:

«Det har ikke vært et tema for meg å skifte jobb på grunn av gode arbeidsoppgaver og godt miljø, gode kolleger og godt samhold. Jeg tenker ikke på goder og pensjonsordninger og sånn».

For å være sikre på at vi ikke har oversett betydningen av pensjon, har vi i intervjuene derfor fulgt opp med særskilte spørsmål om pensjon dersom dette ikke nevnes. Svarene er typisk i retning av at *«pensjonsordningen er sikkert også viktig, ja»*, men uten å utdype det noe mer. På direkte spørsmål om hva de tenker om pensjon, nevner enkelte at de forventer at pensjonen vil bli påvirket ved et eventuelt

jobbskifte, men at de ikke er kjent med hva dette betyr i kroner og øre. Denne type svar kan tyde på at de vi har intervjuet i det daglige tenker lite på pensjon.

Flere årsaker til at senioren ikke er så opptatt av pensjon kan tenkes. 50-åringene vi har snakket med uttrykker at det er for tidlig å tenke på pensjon, mens 60-åringene har begynt å avslutte yrkeskarrieren sin. For dem er pensjon kanskje i større grad et tema. Likevel vedkjenner da flere at det da er for sent å gjøre noe med pensjonen.

I tillegg anskueliggjør intervjuene også at mange faktisk ikke har kunnskap om det pensjonssystemet de er en del av og hvilken betydning et eventuelt jobbskifte vil ha. Observasjonen som framkommer av intervjuene med senioren bekreftes av flere av de HR-ansvarlige vi har intervjuet og annen forskning (jf. Kapittel 2).

Våre intervjuer indikerer at andre forhold vil kunne ha betydning for seniorers ønske om å skifte fra offentlig til privat sektor. Intervjuene vitner om at dette handler om «hele pakken» som det offentlige kan tilby. Flere peker for eksempel på at man i det offentlige også har andre «goder» som gjør det attraktivt å forbli i offentlig sektor, eksempelvis ekstra ferie, mer fleksibilitet i hverdagen, mindre overtid o.a. enn de kanskje forventer at det er i det private næringslivet. I tillegg er det mange som trekker fram at den kompetansen de har fra å ha jobbet i det offentlige kanskje ikke er relevant for det private næringslivet. En slik vurdering ble tydelig i et intervju med seniorer som arbeider i offentlig forvaltning, og som besitter betydelig kompetanse på sitt fagfelt og om forvaltningen generelt. Kunnskapen om offentlig forvaltning er blitt en helt sentral av deres kompetanseprofil som de selv ikke opplever at er etterspurt utenfor forvaltningen.

Selv om de færreste av de vi intervjuet snakker om pensjon i forbindelse med jobbskifte, er det mange som snakker om pensjon når vi drøfter hvor lenge de ønsker å jobbe. Enkelte mener også at noen kanskje står lenger i arbeid enn de burde. En senioransatt ga uttrykk for dette på følgende måte:

«Folk teller pensjonspoeng her. Folk har blitt veldig opptatt av det. (...) Mer generelt så synes jeg mange står for lenge hos oss. De slutter å forholde seg til endring, og alt blir et ork. (...) Det er nesten litt sånn status å stå til man er 70. Det er litt synd. Det gjør nok kanskje at noen står lengre enn de burde stå.»

For senioren vi har snakket med synes innretningen på pensjonsordningene å ha betydning for vurderingene knyttet til hvor lenge den enkelte skal stå i jobb, men i mindre grad for hvorvidt den enkelte skal skifte jobb eller ei.

4.6 Skifter jobb om de må eller ønsker en forandring

I de foregående avsnittene har vi sett på faktorer som gjør at seniorer ikke ønsker å skifte jobb. Særlig jobbtrygghet og trivsel, men også tilgang på alternative jobber, samt aldersmessig endringsvilje hos den enkelte synes å spille inn. De neste avsnittene handler om hva som kan føre til at enkelte seniorer likevel skifter jobb.

Selv om ikke mange av senioren vi har snakket med står midt i et jobbskifte eller planlegger å skifte jobb, så har noen av senioren vi har intervjuet har skiftet jobb i voksen alder – også etter at de har fylt 50 år. Hva disse vektlegger som årsaker til jobbskifte(ne) varierer fra person til person. Den samme senioren oppgir også ulike forklaringer på de ulike jobbskiftene. For dem som selv har ønsket å skifte jobb og har gjort det, synes drivkraften å ha vært at de ønsker en jobb som var bedre tilpasset den hverdagen de selv ønsker, eller det at de rett og slett liker å skifte jobb med jevne mellomrom.

I det å bytte til en bedre tilpasset jobb, handler både om at jobbskiftet var begrunnet i ønske om å flytte til et annet sted av landet for å oppleve noe nytt, ønsket om å flytte «hjem», ønsket om å bytte jobb for å kunne føre en annen livstil, eksempelvis i form av å jobbe mindre eller ha mindre ansvar, eller på andre måter bytte til en jobb som de mener er bedre tilpasset det livet de ønsker å leve.

For noen kan det å skifte jobb gi nye utfordringer, eksponering for nye miljøer og nye mennesker og bidra til selvutvikling og kompetanseheving, mens det å jobbe på samme sted i langt tid kan oppleves som kjedelig. En av senioren vi snakket med opplever det å regelmessig skifte jobb som positivt.

Personen som det her vises til har vært mobil i arbeidsmarkedet så å si hele yrkeskarrieren sin og jobbet både i privat og offentlig sektor og i Norge og i utlandet. Han peker på at hans ønske om endring også har vedvart etter fylte 50.

«Jeg skifter jobb med 5 års sykluser. Jeg blir gjerne lei av en jobb etter hvert. Men dette er ikke for alle. Hvis man aldri har vært ute (jobbet utenfor Norge) før man har vært 50, så er det for sent.»

Andre seniorer har sagt at de selv tenker at det kan være fint med forandring fra tid til annen, men at det blir med tanken. En sa at han er blitt mindre «responsiv» med alderen.

Siden kun et fåtall av dem vi snakket med planlegger å skifte jobb, har vi også spurt de som planlegger å bli i jobben, om hva som eventuelt ville fått dem til å skifte jobb. Svarene på dette hypotetiske spørsmålet trekker særlig i retning av at et jobbskifte ville først skjedd om de ble tvunget til det på grunn av nedbemanninger og omorganiseringer, eller av helsemessige årsaker.

Intervjuene anskueliggjør også at alder kan påvirke hvordan man håndterer en situasjon der man mister jobben. En senioransatt i midten av 50-årene, sa for eksempel at dersom han/hun i en tenkt situasjon ble sagt opp, så ville vedkommende søke etter ny jobb, da han/hun gjerne ville jobbe fram til fylte 62 år. Flere av intervjuene med senioren i 50-årene viste at de fleste ønsker å stå i jobb til opp i 60-årene, og derfor aktivt søke nye jobber om de skulle miste nåværende jobb. Flere av de eldste antydte, på sin side, at tidlig pensjon var et reelt alternativ dersom de skulle miste jobben.

«Jeg tenker at jeg kanskje, hvis jeg er frisk til neste år når jeg blir 67 år, (...) kan gå av. Jeg hadde ikke søkt noe nytt nå hvis jeg måtte skifte jobb nå. 66 år er ikke... Da er jeg for gammel.»

Det at eldre går ut i uføre- og/eller førtidspensjon i stedet for å skifte jobb ved nedbemanning omtales ofte som «skult ledighet»³⁹.

4.7 Seniorers mobilitet og tilpasninger – en typologi⁴⁰

I dette prosjektet har vi snakket med en rekke seniorer og HR-ledere i en rekke forskjellige virksomheter, både offentlige og private. Materialet er begrenset, men det gir allikevel grunnlag for noen spekulasjoner over hvor mange forskjellige tilpasninger vi fant.

Det å konstruere idealtyper er en metode som samfunnsvitenskapen har brukt siden Max Weber skrev om idealtyper i «Makt og byråkrati» utgitt i 1922. Ved å rendyrke noen egenskaper eller tilpasninger,

³⁹ Se f.eks. Bratsberg, B., Fevang, E. and Røed, K. (2010): Disability in the welfare state: An unemployment problem in disguise? Discussion paper series // Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, No. 4897. Der Open-Access-Publikationsserver der ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft www.econstor.eu, Institute for the Study of Labor (IZA)

⁴⁰ Typologisering er laget av Anne Inga Hilsen

kan man lage ekstremvarianter. Selv om ingen er idealtypen, sier det fortsatt noe om hva ekstremvarianten av folk med disse egenskapene og tilpasningene ser ut som eller oppfører seg som. Det er dermed *konstruerte* typer, ikke enkeltinformanter som er typene. I vår sammenheng kan det være nyttig å se på hvordan seniorene begrunner valgene av å bli i samme jobb eller flytte på seg på arbeidsmarkedet. Hva begrunner mobilitet, - eller manglende mobilitet?

Vi kan konstruere minst 5 idealtyper av seniorer eller seniortilpasninger.

Først har vi «den fornøyde», som det er mange av i undersøkelsen vår. Dette er seniorer som har en jobb de trives med, kolleger de setter pris på å jobbe sammen med og arbeidsbetingelser de både liker og mestrer. Et typisk utsagn som illustrerer *den fornøyde* senioren er:

«Det har ikke vært et tema for meg å skifte jobb på grunn av gode arbeidsoppgaver og godt miljø, gode kolleger og godt samhold.»

Den fornøyde senioren finner vi nok igjen i en annen typologi beskrevet av Tove Midtsundstad (i Hippe et al. 2012 og i Hilsen & Midtsundstad 2014) som tok utgangspunkt i tidligere norske studier av tidligpensjoneringsadferd. Midtsundstad beskriver gruppen «*de standhaftige*» som er personer som trives med jobben sin, og som velger å jobbe så lenge som mulig. «Det de motiveres av, er selve arbeidet, eller det å få være en del av et kollegialt fellesskap» (Hilsen & Midtsundstad 2014: 167). Typisk nok er dette seniorer som står lenge i jobb og som er lite interessert i å bruke eventuelle tidligpensjonsordninger. Når jobben motiverer, ønsker man ikke å gi den fra seg før man må.

En annen type vi finner i vårt materiale er «den trygghetssøkende». Dette er seniorer som er redd for å flytte på seg fordi de opplever arbeidsmarkedet utrygt og ikke er sikker på om de ville få ny jobb om de prøvde. Dermed blir man der man er, enten man trives godt der eller om man egentlig gjerne kunne tenkt seg litt forandring. Et typisk utsagn fra *den trygghetssøkende* senioren er:

«(...) det man hører på TV, om at seniorene ikke er så ønsket. Det skaper jo utrygghet. Jeg tror vi er flere hos oss som kunne tenke seg noe annet. Noe litt lettere, mindre ansvar eller bare avveksling, men man tørr ikke slik det er nå.»

I motsatt ende av skalaen finner man «den risikosøkende» som ønsker endring, og kanskje alltid har vært i bevegelse på arbeidsmarkedet. Dette er nok seniorer med stor «bærbar kompetanse», som vet at lett får ny jobb og er villig til å ta sjanser for gleden ved å oppleve noe nytt. Et typisk utsagn fra *den risikosøkende* senioren er:

«Jeg synes det er kjedelig å bare være ett sted.»

En annen type senior er «den strategiske». Dette er seniorer som har tatt valg for å sikre seg en jobb de kan bli gamle i. Typisk møtte vi en håndverker som hadde søkt seg over til en industribedrift i godt voksen alder. Han hadde god og attraktiv kompetanse og regnet med å jobbe i mange år ennå, men opplevde at de fysiske kravene i jobben som håndverker ble tyngre med årene og ønsket noe lettere. Dermed tok han et strategisk valg og fant seg en jobb med noe mindre fysiske krav. Også andre vi snakket med fortalte at de hadde begynt i den jobben de nå satt i som godt voksne, og hadde søkt etter et arbeidssted de regnet med å sitte i resten av sitt yrkesaktive liv. *Den strategiske* senioren gjør nettopp det vi tidligere har pekt på at flere burde vurdere å gjøre. Hvis man sitter i en jobb man faktisk opplever å ikke mestre, er jobbskifte klart å foretrekke fremfor uføretrygd, men det forutsetter selvsagt at man har kompetanse og arbeidsevne som arbeidslivet etterspør.

Den siste typen seniorer er «de innelåste». Dette er seniorer som ikke har mulighet til å skifte jobb på grunn av manglende alternative jobber i området, pensjonsordninger de ikke har råd til å gå ut av eller kompetanse som ikke etterspørres andre steder enn der de er. Midtsundstad beskriver denne gruppen som «de tvungne» og sier at disse «ønsker seg egentlig ut av arbeidslivet, men er fortsatt i arbeid. Mange av dem jobber på tross av dårlig helse, da de ikke har råd til å gå av, eller mangler pensjonsrettigheter og/eller tilstrekkelig opptjening. De er «stuck» i arbeidslivet (Snartland og Øverbye 2008). I denne kategorien er det mange kvinner i tjenesteytende sektor» (Midtsundstad i Hilsen & Midtsundstad 2014: 167). I vår undersøkelse finner vi også denne typen, og dette er kanskje den gruppen som først og fremst lider under manglende mobilitet.

Når vi har valgt å lage denne typologien over *de fornøyde*, *de trygghetssøkende*, *de risikosøkende*, *de strategiske* og *de innelåste*, er det fordi det illustrerer et viktig poeng i denne rapporten. Seniorer er forskjellige og det må både forklaringer og tiltak ta hensyn til. Om mobilitet eller manglende mobilitet er et problem avhenger ikke bare av samfunnets behov og perspektiv, men også seniorennes valg og tilpasninger. Noen ønsker større mobilitet enn de opplever. Andre er fornøyd med tingenes tilstand. Andre igjen handler uavhengig av om det store bildet tilsier at det skal være vanskeligere å skifte jobb etter 50 år. Seniorpolitikk er et felt som krever variert tilnærming og individuelt tilpassete løsninger. Seniorer er ikke like og blir ikke likere med økende alder. Dette må løsningene og tiltakene ta hensyn til.

4.8 Oppsummering

Vi har i forbindelse med dette prosjektet snakket med et utvalg seniorer om hvordan de opplever egen arbeidshverdag og hvilke tanker de har omkring det å skifte jobb. Intervjuene vil ikke gi et representativt bilde av hvorfor seniorer skifter eller ikke skifter jobb. Intervjuene gir imidlertid interessante innblikk i hvordan et utvalg seniorer tenker som egen arbeidshverdag, og de kan være til hjelp for å se hvordan ulike faktorer samspiller og nøster seg sammen til mer helhetlige forklaringer.

Mobilitetsdataene fra tidligere kapitler viser at det er relativt få seniorer som søker nytt arbeid. Både intervju og tidligere forskning vitner om at seniorer stort sett trives på jobben. Seniorene vi har snakket med legger særlig vekt på gode kolleger og godt arbeidsmiljø, følelsen av å bli sett og å være til nytte, og spennende og utviklende arbeidsoppgaver. Videre vitner intervjuene om at seniorene heller ikke ønsker å søke ny jobb dersom dette medfører at de må flytte. Det at mange i Norge eier sin egen bolig og at vi har en aktiv distriktspolitikk som innebærer relativt sett spredt bosetting og næringsstruktur kan være medvirkende årsaker til at folk blir i jobben. Jobbtrivsel og ulempene med å måtte flytte framstår som de viktigste årsakene til at seniorene vi har snakket med gjerne blir i sin nåværende jobb.

Intervjuene anskueliggjør og at enkelte seniorer selv opplever at de utover i seniorårene blir mindre endringsvillige og at de forventer at det kan være vanskelig å finne en ny jobb. Frykten for ikke å kunne få en annen jobb kan være velbegrunnet, da undersøkelser og våre intervjuer vitner om at selv om seniorer kan tilføre virksomheter og organisasjoner verdifull kompetanse, så kan det være mange grunner til at yngre arbeidskraft etterspørres i større grad.

Kun et fåtall av seniorene vi har snakket med hadde nylig skiftet jobb eller planla å gjøre det. En sentral driver for et gjennomført eller hypotetisk jobbskifte er at de blir tvunget til det av eksterne årsaker, nedbemanning, omorganisering, helsemessige årsaker o.a. En annen grunn som ble nevnt av seniorene som enten har, eller hypotetisk vil bytte jobb handler om et uttalt ønske om livsstilsendring,

eller at de rett og slett ønsker forandring fra tid til annen. Vi har imidlertid lite grunnlag for å si at dette dreier seg om en særlig stor gruppe gitt at de fleste seniorer synes å trives i den jobben de har.

Som nevnt vil ikke intervjuene med et utvalg seniorer på noen måte være representative bakgrunn av intervjuene kan vi skille mellom 5 typer av seniorer

- «den fornøyde», seniorer som har en jobb de trives med, kolleger de setter pris på å jobbe sammen med og arbeidsbetingelser de både liker og mestrer
- «den trygghetssøkende», seniorer som er redd for å flytte på seg fordi de opplever arbeidsmarkedet som utrygt, og ikke er sikker på om de ville få ny jobb om de prøvde.
- «den risikosøkende», seniorer som ønsker endring, og kanskje alltid har vært i bevegelse på arbeidsmarkedet.
- «den strategiske», seniorer som har tatt bevisste valg for å sikre seg en jobb de kan bli gamle i.
- «den innelåste», seniorer som ikke har mulighet til å skifte jobb på grunn av manglende alternative jobber i området, pensjonsordninger de ikke har råd til å gå ut av eller kompetanse som ikke etterspørres andre steder enn der de er.

5 Virksomheter verdsetter seniorer, men søker også ny kompetanse og aldersmangfold

Kapitlet er skrevet av Anne Inga Hilsen og Maja Tofteng

Det forrige kapitlet handlet om hva som gjør at seniorer ønsker eller ikke ønsker å skifte jobb (og har eller ikke har skiftet jobb). I dette kapitlet ser vi på enkelte faktorer som kan ha betydning for om virksomheter ansetter seniorer eller ei, og om de har en seniorpolitikk. Kapitlet er basert på intervju med ti ledere og HR-ansvarlige i forskjellige bransjer, forskjellige steder i landet, både små og store bedrifter i offentlig og privat sektor. Siden utvalget er lite, vil ikke intervjuene gi et representativt bilde av norske arbeidsgivere og det vil være begrenset hva vi kan si om forskjeller som avhenger nettopp av de nevnte bakgrunnsvariabler. Intervjuene gir likevel innsikt i hva et utvalg HR ledere tenker om seniorarbeidskraften.

5.1 Seniorkompetanse er verdsatt

Våre informanter fra både offentlig og privat sektor var opptatt av at virksomhetene trenger seniorers kompetanse og erfaring. Ifølge personallederne og HR-ansvarlige vi snakket med er seniorenne viktige fordi de gjerne har betydelig faglig kompetanse, er lojale mot bedriften, og fordi de kjenner bedriften og det markedet bedriften opererer i godt.

To informanter sa det slik:

«De har så utrolig lang erfaring og har kunnskap som de andre ikke har.»

«Seniorer har erfaring. De kan være bærere av andre verdier. Nettverk. Kompetanse.»

Erfaring handler ikke bare om faglig kunnskap, men hvordan håndtere vanskelige situasjoner. Som en HR-leder beskrev det:

«... det å holde tungen rett i munnen, ordlegge seg riktig... Dette tar langt tid å lære. De har helt klart en forståelse (...) De har etisk rygggrad, god rolleforståelse og vet hva man kan si og gjøre, og ikke.»

I foreliggende forskning er det gjort få forsøk på å beskrive hva kompetansen faktisk består av og hvordan den kommer til syne i arbeidsutførelsen. I en nyere rapport (Hilsen, 2016) drøftes imidlertid hvordan vi kan forstå hva denne seniorkompetansen består i. Ifølge rapporten kan man definere seniorkompetanse på følgende måte: «Seniorkompetanse består av erfaringskompetanse, fagkompetanse, sosial kompetanse og metodekompetanse, i tillegg til noen faktorer som er knyttet til aldring, hvilken livsfase man er i, samfunnsforståelse, verdier og holdninger som kjennetegner den generasjonen dagens seniorer tilhører og aldersdefinerte referanser (generasjonskompetanse)» (Hilsen 2016: 5). Hilsen fremhever at ikke alle seniorer besitter alle typene kompetanse, og det ikke er noen automatikk i at høyere alder gir denne kompetansen, selv om seniorkompetanse forutsetter lang erfaring og høy alder.

Det at våre informanter tilsynelatende er positive til å ansette seniorer kan skyldes at vi har bevisst valgt ut virksomheter på bakgrunn av at de faktisk har en del seniorer i sin arbeidsstokk i dag. Vi har altså ikke snakket med informanter fra virksomheter som primært ansetter yngre arbeidstakere. I tillegg er det slik at våre funn kun er basert på intervju. Vi har ikke etterprøvd hvilke kriterier som legges til grunn ved hverken nedbemanning eller nyansettelser. Likevel vitner intervjuene om at seniorenne har mye å tilføre de utvalgte virksomhetene.

Fordi seniorers kompetanse verdsettes, har mange av virksomhetene vi har snakket med har innført særskilte tiltak som retter seg mot senioransatte. Våre funn er i samsvar med foreliggende forskning som viser at mange organisasjoner har implementert særskilte tiltak for å holde på seniorer, om enn i liten grad tiltak for å rekruttere flere seniorer (Midtsundstad og Bogen 2011, Midtsundstad 2007, Midtsundstad 2014). Ifølge disse studiene, som baserer seg på data fra et representativt utvalg norske virksomheter med 10 eller flere ansatte, var det om lag en tredjedel av virksomhetene som tilbød slike tiltak i 2013. Slike tiltak er videre mer vanlig i offentlig enn i privat sektor, og mest vanlig i kommunal sektor.

Flere av de vi har snakket med oppgir at de tilbyr ekstra seniordager. Det synes likevel ikke å være opplagt for de intervjuede lederne i disse 10 virksomhetene at seniordager faktisk gagnar virksomheten. Flere nevner derfor at de i stedet ønsker å dreie midlene i retning av kompetansehevende tiltak. Effektanalyser av slike ekstra seniordager som tilbys av virksomhetene (ut over den ekstra ferieuken fra fylte 60 år) viser imidlertid at noen ekstra fridager kan bidra til å redusere pensjonsuttaket ved fylte 62 og 63 år – det vil si at de faktisk kan bidra til at flere velger å stå lenger i arbeid (Hermansen, 2015).

Flere virksomheter har også andre tiltak særlig rettet mot seniorer. Eksempelvis ekstra lønn, fleksible arbeidstider, mindre stillingsbrøker, deltakelse på ulike seniorarrangement mv. Tiltakene som nevnes er dels kollektivt avtalte tiltak, som er tilfelle for ekstra fridager for alle over 62 år i statlig sektor, og dels er det virksomhetens egne tiltak eller tiltakspakker.

«Så har vi masse ulike seniorpolitiske tiltak og goder. (...) Hovedavtalen sier at ansatte skal ha minimum åtte dager. Vi har maks av det som inngår i bestemmelsen, det vil si 13-14 dager. (...) Så har vi tilbud til ansatte fra de fyller 60, om at de får seniorkurs (...). Så har vi møter for alle når de fyller 59, internt her, der de får info om seniorgoder. (...) Så har vi seniorsamtaler.»

«Vi har lang smørbrødsliste over seniorpolitikk. Vi har livsfasepersonalpolitikk.»

Flere av informantene hevder også at det finnes flere muligheter for senioren til å ta videreutdanning og delta på andre former for kompetansehevende tiltak hos dem, men at få benytter seg av dem.

Selv om de har etablert særskilte tiltak, trekkes også selve arbeidsplassen og dens verdier frem som viktig:

«Ja, vi har tilbud til seniorer om fem ekstra feriedager. Mange opplever oss som en trygg plass å være og som tar godt vare på ansatte. Vi har godt rykte for å ta vare på våre ansatte. Totalen viktigere enn..., spesielt for seniorer.»

Tidligere surveyundersøkelser viser at virksomheter som oppgir at de har rekrutteringsproblemer, oftere har en seniorpolitikk eller tilbyr seniortiltak (Midtsundstad 2005, 2011). Dette støttes også opp av intervjuene vi har gjort med HR-ansvarlige i virksomheter som har rekrutteringsutfordringer. Særlig gjelder dette virksomheter utenfor de største byene.

Vi har også snakket med virksomheter som ikke iverksetter slike tiltak. I en av virksomhetene utgjør seniorer om lag halvparten av arbeidsstokken. Senioren er høyt verdsatt for denne virksomheten, blant annet fordi de anses som stabil og kompetent arbeidskraft. Virksomheten som befinner seg i en av landets største byer og har ikke innført særskilte tiltak rettet mot seniorer fordi de anser seg selv som attraktive nok til å trekke til seg og holde på senioren også uten slike tiltak.

5.2 Mobiliteten blant seniorene er lav, men ikke problematisk

Hvordan ser virksomhetene på mobiliteten blant egne senioransatte? Det at mobiliteten blant seniorene er lav, og lavere blant seniorene enn for øvrige ansatte var gjennomgående for virksomhetene vi snakket med.

En informant sa det slik:

«Utenfor kontoret mitt har jeg en vegg med bilder av folk som har vært her i 25 år og sånt, og det henger en del der, for å si det sånn.»

Mobilitet ble i intervjuene trukket fram både som noe positivt og noe negativt, noe som illustreres ved følgende utsagn:

«Vi har ikke stor turnover. Mer slik at den kunne ha vært større...»

«Fordelen med lav mobilitet blant seniorer er at vi får et mangfold og at vi har bedriftsintern kunnskap. Vi får kunnskapsoverføring til de yngre. Det er veldig viktig for bedriften her.»

«Det er sunt å ha turnover i organisasjonene. Bra for dynamikken å tenke nytt, nye ideer.»

«Tre som i løpet av tre måneder som skal gå av. Har mistet 109 års erfaring.»

Lav mobilitet blant seniorene ble satt i sammenheng med en rekke faktorer, og ikke minst forhold på arbeidsplassen. Godt arbeidsmiljø og spennende arbeidsoppgaver, men også få alternativ ble fremhevet som sentrale grunner til å bli av seniorene selv (jf. Kapittel 4). Også HR-lederne trakk fram disse faktorene. Som en HR-leder sa:

«Folk går ikke herfra sånn uten videre. Jeg tror ikke noen føler at gresset er grønnere noe annet sted. Verken jobbtrygghet eller hvordan folk har det på jobb, arbeidsmiljø. Her blir man.»

En annen HR-leder sa:

«Her i området finnes ikke noe alternativ for dem som må gå. Lite aktuelt å flytte på seg for mange av de det gjelder. Og kompetansen de har opparbeidet seg er bedriftsspesifikk. Det de kan har de lært her og dette er kunnskap som er lite verdt andre steder. Alternativet er å jobbe i butikk, men da vil de måtte jobbe under helt andre vilkår og mye lavere lønn.»

Enkelte HR ledere så fordelene av noe høyere mobilitet for både å kunne rekruttere ny kompetanse og gi nye muligheter til eksisterende ansatte. Hvorfor er det slik at det at flere seniorer står lengre i jobb, ses på som en motsetning til det å være omstillingsdyktig? Fra vår analyse kan særlig to forhold trekkes fram:

For det første har vi virksomhetene som opplever et misforhold mellom å ha mange seniorer ansatt og samtidig erfaring med at seniorer er mindre mobile enn øvrige ansatte. Dette fører til at man får en lavere turnover enn det som ses på som «sunt» for virksomheten, og med lav turnover blir det heller ikke gjort plass til å ta inn ny og etterspurt kompetanse.

For det andre kan vi fra intervjuene spore at det ligger noe i at en del seniorer opplever å være mindre omstillingsdyktige fordi de har en utdatert kompetanse og/eller fordi de deltar i etter- og videreutdanning i mindre grad enn øvrige arbeidstakere. I noen tilfeller er også omstillingsbehovet så stort at etter- og videreutdanning ikke bøter på behovet for å ansette personer med nyere utdanning.

Selv blant HR lederne som nevnte at de gjerne skulle hatt litt høyere mobilitet, så ble nivået i liten grad ansett som veldig problematisk.

5.3 Behov for ny kompetanse ved omstillinger

Intervjuene med HR lederne vitner om seniorkompetanse er verdsatt, men også at virksomhetene kontinuerlig trenger oppdatert eller annen kompetanse. Alle virksomheter synes å ha et slikt behov, men behovet er særlig stort for virksomheter som står ovenfor store omstillinger.

En HR-ansvarlig ga uttrykk for dette på følgende måte:

«Vi står overfor en dreining i arbeidsoppgaver og dermed også kompetansebehov. Digitalisering (...) gjør at vi har mindre behov for manuelle oppgaver og rutinepregede oppgaver. (...) Vårt behov er ikke knyttet til alder, men vi trenger utskifting i kompetanse. Men det er klart at de med lav utdanning er ofte de eldste. (...) Vi har hatt ambisiøs seniorpolitikk. Vi har ønsket til enhver pris at alle skal stå. Dette er ikke i tråd med vår nye situasjon. Nå møter vi oss selv i døra. (...).»

På denne måten kan faktisk seniortiltak og lav turnoveren være til hinder for å få til den kompetansemessige oppgraderingen virksomheten ønsker (og kanskje trenger). Det er her snakk en virksomhet som over tid har gått fra manuelt arbeid til digitale løsninger. Virksomheten trenger mer teknologisk kompetanse, og på et nivå som ikke etter- og videreutdanning av allerede eksisterende ansatte kan bøte på alene.

En annen virksomhet som vi har intervjuet står også ovenfor store omstillinger og er nødt til å redusere antall ansatte. HR lederen i denne virksomheten peker på at man ser til langt mer enn alder og ansienitet i nedbemanningsprosessen. I prosessen har én del av strategien vært å spørre de eldste i bedriften, herunder ansatte som er over vanlig pensjonsalder, om de vil gå. Bakgrunnen for denne tilnærmingen har vært å sikre en variert alders- og kompetansesammensetning. Hadde kun yngre og nyansatte arbeidstakere måtte gå, ville virksomheten stå igjen med en arbeidsstyrke i alderssegmentet 50-55, og dette vil skape en situasjon der så å si hele arbeidsstyrken vil måtte skiftes ut om noen år, noe som også er problematisk med tanke på kunnskapsoverføring. Virksomheten legger derfor vekt på både å redusere antall ansatte (herav også seniorer), oppgradere kompetanse til de som blir og rekruttere folk med annen kompetanse.

Ledelsen i virksomheten vi snakker om har en forventning om at noen av de eldste ikke vil kunne være med på endringen:

«I omstillingen vi står i nå, vil vi tilby kompetanseheving, men noen er ikke i stand til å være med på løftet. (...) Det vi har fokus på er at vi i tillegg til at vi skal rekruttere, må heve kompetansen til de som jobber her. Dette vil både fastholde og utvikle de ansatte. Dette vil kreve at folk reiser ut og tar utdanning, og de må jobbe med å få kompetanse i arbeidssituasjonen og i praksis.»

Andre informanter som har stått ovenfor omstillinger og nedbemanninger trekker også fram at det er viktig å sikre en god alders- og kompetansemessig variasjon i arbeidsstyrken. I tillegg trekker informantene frem andre forhold, som holdninger, evne og vilje til å tilegne seg ny kunnskap, evne og vilje til endring osv. uten at de konkretiserer hvordan de vurderer disse egenskapene hos ansatte.

Flere hevder at utskiftninger til tider er nødvendig fordi det kan være utfordrende å sikre tilstrekkelig kompetanseutvikling blant seniorene. Enkelte er av den oppfatningen at det er vanskeligere å drive

kompetanseutvikling for de eldste seniorene og de med liten eller ingen formell kompetanse, selv de understreker at også personlighet spiller inn.

En HR leder uttrykte det slik:

«Ser ikke utfordringer ved å ha 50 åringer på noen slags måte. De er med og har vært med på utviklingen. De over 60 er mer vanskelig. Vi har gjort mange endringer på teknologibiten, og der er det mange som ikke vil. Samtidig ønsker de å fortsette så lenge de kan. Men det er noen som bare ikke vil. De er vant med sekretærer og sånn.»

En annen HR leder sa det slik:

«Vi ser at kompetansekravene endrer/utvikler seg. Det er vanskelig å finne oppgaver til de som ikke er høyt utdannet etter hvert.»

En offentlig virksomhet som jobbet primært med saksbehandling pekte på at de hadde en del eldre ansatte med svært lang erfaring, men lav formell utdanning. Når kravene i dette arbeidet endres, opplevde det at det ikke var like lett å løfte denne gruppen som å ansette ny med den påkrevde formalkompetansen (ofte kreves i dag mastergrad, der man ikke gjorde dette for en generasjon tilbake). Dette er en situasjonsbeskrivelse vi kjenner igjen fra andre lignende virksomheter, bl.a. var det mye oppmerksomhet rundt NAV- reformen der trygdeetaten med store grupper ansatte med lang erfaring og intern utdanning ble fusjonert med A-etat som i hovedsak hadde høyskoleutdannede ansatte. Utfordringen med intern opplæring, og eventuelt interne etatsskoler, er at hvis utdanningskravene endres vil det være store grupper ansatte som rammes. I beste fall forblir de i jobb, med desto lavere mobilitet for disse gruppene, og i verste fall mister de jobben og får problemer med å finne annet arbeid på et åpent arbeidsmarked. En av våre informanter beskrev nettopp en slik situasjon som hemmende for mobiliteten.

I forlengelsen av dette melder et nytt spørsmål seg, og det er spørsmålet om i hvilken grad seniorer tilbys å delta i kompetansehevede tiltak og i hvilken grad senioren ønsker å delta i slike tiltak. Som tidligere nevnt tilbyr flere av virksomhetene kompetansehevede tiltak også til sine seniorer. Noen ledere (uavhengig av type virksomhet) mente at senioren var mindre interessert i å delta enn andre ansattgrupper, og opplevde dette som et problem. Informantene synes å se en sammenheng mellom alder, selv om personlighet også spiller inn.

5.4 Rekruttering

På spørsmål om hva som vektlegges i ansettelsesprosesser, svarer HR-ansvarlige, ikke uventet, at det viktigste er å finne en jobbsøker som imøtekommer stillingsbeskrivelsen i best mulig grad, både når det kommer til kompetanse, utdanning, personlige egenskaper mv.

For enkelte virksomheter kan alder være av betydning. I en av virksomhetene viser HR-ansvarlig til at mange av de eldste ansatte er sentrale i overføringen av viktig kunnskap til yngre ansatte. I samme virksomhet pekes det også på at de har svært god erfaring med å ansette godt voksne, da disse ble vurdert å ha den ønskede modenhet og ansvarlighet for å utføre jobben på ønsket måte.

«Vi ansetter folk i alle aldre, og vi ansetter gjerne folk mellom 50-60. Har vi en kandidat vi tror på så er ikke alder en hindring.»

«Vi tilsatte nå en her på 57. Da var det mange yngre som søkte, men da ønsket vi en med lang fartstid med tyngde ute hos kundene. Det er veldig avhengig av hva man vil med stillingen og hva man trenger.»

Samtidig framkommer det at det er flere forhold som veies opp mot hverandre i en ansettelsesprosess. Først og fremst er det viktig å finne personer med den kompetansen og utdanningen som etterspørres, og noen ganger ønsker man å ansette for å spisse virksomhetens faglige profil innen ett område, andre ganger ønsker man å øke den faglige bredden, herunder å få inn ny kompetanse i virksomheten.

To informanter uttrykte det slik:

«Vi ser ikke etter alder, men personlige egenskaper»

«Vi søker aldri eksplisitt etter seniorkompetanse.»

Samtidig vurderes også nyansettelser i lys av at man ønsker variasjon i alderssammensetningen, kjønnsammensetningen, arbeidserfaring og ansiennitet mv. Aldersmessig, erfaringsmessig og kjønnsmessig mangfold trekkes altså både fram som viktig ved nedbemanning og ved rekrutteringer. To informanter sa det slik:

«Vi har ikke aldersprofil på de vi søker etter. Derimot har vi i utlysningen at vi ønsker mangfold.»

«Men det er klart at hvis ingen skiller seg ut, så prøver vi å ansette yngre fordi vi allerede har høy gjennomsnittsalder.»

Noen informanter uttrykte en tydelig preferanse for yngre arbeidstakere. Eksempelvis viste en HR-ansvarlig til at hun hadde erfaring med at nyutdannede eller relativt unge arbeidssøkere ga et svært godt førsteinntrykk i jobbintervju sammenlignet med mer voksne søkere. Det vises da til at unge arbeidstakere ofte kommer bedre forberedt til intervju, at de ofte viser et stort engasjement og stor arbeidsvilje. Det at yngre arbeidstakere virker mer motiverte og engasjerte er det flere som peker på. At synlig motivasjon og engasjement kan ha betydning for hvorvidt man ansettes viser også tidligere forskning (jf. Karpinski et al. referert i kapittel 2).

Andre virksomheter har en tydelig preferanse for eldre arbeidstakere. En informant sa det slik:

«Om vi ansetter en på 55 år, så kan vi ha en dyktig ansatt i minst 10 år. Men ansetter vi en på 35, blir han trolig bare værende i 3-5 år. De unge er gjerne mer rastløse og på søken etter karriere»

Våre intervjuer kan ikke si noe om hva som er den «ideelle» ansettelsesalder. Ifølge seniorpolitisk barometer (2015) mener litt under en tredjedel av arbeidsgivere at arbeidssøker bør ha minimum ti år igjen av sin yrkeskarriere før pensjonsalder (og en tilsvarende andel mener at de bør ha 5-9 år igjen), for at de skal vurdere dem som aktuelle for intervju.⁴¹ I samme undersøkelse oppgis videre 58,1 år som gjennomsnittlig alder før en arbeidsgiver vil nøle med å innkalle en søker til intervju.⁴²

Intervjuene vitner også om at seniorers attraktivitet på arbeidsmarkedet kan variere mellom bransjer, selv om det er vanskelig å trekke noe mønster ut av vårt relativt begrensede utvalg. Intervjuene tyder på at seniorene er noe mindre ettertraktet innenfor bransjer som står ovenfor hurtige endringer, eksempelvis som følge av digitalisering og internasjonalisering. En av seniorene vi har snakket med, har tidligere vært leder i en IT bedrift. Han sa følgende om å rekruttere seniorer:

⁴¹ Norsk Seniorpolitisk Barometer 2015. Ipsos MMI

⁴² Ibid

«Jeg har selv vært leder i mange år. Jeg må være ærlig å si at hvis søkeren var over 50 år, så kikket vi nesten ikke på søknaden».

Motsatt synes seniorene å være særlig ettertraktet innenfor bransjer som er mindre utsatt for denne typen endringer og hvor arbeidsoppgavene er mer manuelle. For eksempel viser intervjuer med personalleder og ansatte i en privat virksomhet innen vaktmestertjenester viste de faktisk foretrekker eldre framfor yngre arbeidstakere.

I kapittel 4 refererte vi til seniorer som har jobbet lenge i det offentlige og som anser at deres kompetanse er lite etterspurt i privat sektor. Tilsvarende holdninger så vi også blant HR-lederne:

«Det er vanskelig å få jobb i det private dersom man har jobbet hele livet i det offentlige. Tror ikke det er lett å få jobb i det private når man har jobbet 20 år i det offentlige. Mange fordommer om effektivitet og arbeidsformer i det offentlige.»

Likevel var det ingen av de private virksomhetene vi snakket med som hadde noen spesielle motforestillinger mot å rekruttere fra offentlig sektor. Det så snarere ut som det avgjørende var relevant kompetanse og erfaring.

Økonomi er også et forhold som kan påvirke rekruttering, selv om det på ingen måte ser ut til å bety så mye. Kun en av informantene ga uttrykk for at det å rekruttere eldre hadde en pris.

«Eldre er dyrere, de vil gå rett inn i en seniorstilling.»

Ingen av de andre informantene uttrykte tilsvarende holdninger selv om flere peker på at vurderinger om de ansattes produktivitet og intensjoner om å bli i jobben naturlig nok spiller inn. Alle virksomhetene vi snakket med var opptatt av at de trenger folk som blir i jobben for på den måten å nyttiggjøre opparbeidet kompetanse og «investeringer i arbeidsstokken».

Selv om våre intervjuer vitner om at alder er en av mange faktorer som spiller inn ved ansettelse, kan intervjuene i liten grad avdekke hvorvidt seniorer blir aldersdiskriminert. På den ene siden vitner intervjuene om at seniorennes kompetanse er verdsatt, og at flere virksomheter har tiltak som skal holde på seniorene og at ingen av seniorene selv har opplevd å bli aldersdiskriminert. På den andre siden, så vitner også intervjuene om at alder har betydning ved ansettelse og at seniorer oppleves som mindre omstillingsvillige.

Som nevnt i kapittel 2 viser enkelte studier at aldersdiskriminering er mer utbredt enn etnisk diskriminering i rekrutteringsprosesser.⁴³ Hvorfor det er slik, kan ha sammenheng med at arbeidsgivere oppfatter eldre arbeidstakere som mindre lønnsomme enn de yngre, som følge at de oppfattes dem som mindre produktive, mindre teknologikyndige og mer langtidssyke, i tillegg til at de har høyere lønn enn yngre arbeidstakere, slik flere studier referert i kapittel 2 viser at mange virksomhetsledere gjør.^{44,45}

⁴³ Ahmed, A.A., Andersson, L. & Hammarstedt, M. (2011). Does age matter for employability? A field experiment on ageing in the Swedish labour market, *Applied Economic Letters*, Vol. 19(4): 403-406.

⁴⁴Hasselhorn 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). BMAS/ BAuA, Berlin.

⁴⁵T. Midtsundstad (2014). Voksende seniorenngasjement i norsk arbeidsliv. En virksomhetsundersøkelse fra 2013. Fafo-rapport 2014:30 og 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.

5.5 Oppsummering

Mobilitet ser forskjellig ut avhengig av ståsted. I kapittel 4 så vi at seniorene hadde en rekke beveggrunner for relativt lav mobilitet, selv om det var unntak. Fra arbeidsgiverstående er samtidig en viss grad av mobilitet ønskelig. Selv om seniorene er ønsket for kompetanse, lang erfaring og stabilitet, ønsker lederne og de HR-ansvarlige vi snakket med, også aldersblanding på arbeidsplassene. De mente aldersmangfold blant annet bidro til nye impulser, ny kompetanse og å sikre at man ikke hadde en aldersprofil som gjorde at alle ville forsvinne ut av arbeidslivet på samme tid.

Samtidig ser nok virksomhetene vi snakket med større behov for mobilitet enn seniorene selv, om enn dette varierte noe fra virksomhet til virksomhet. Virksomhetens ønske om større mobilitet knyttes i hovedsak opp til to forhold: opplevelse av at for en stor andel seniorer begrenser virksomhetens omstillingsevne og behov for ny kompetanse. I den grad seniorene oppleves som mindre omstillingsdyktige (eller –villige) enn yngre ansatte, kobles dette dels til lavere formalkompetansenivået og dels til mindre deltakelse i kompetansehevende tiltak og –tilbud. Informantene våre var klare på at det var store variasjoner mellom seniorene og at personlighet også spiller inn, men dette var allikevel en type forklaringer som gikk igjen hos flere av lederne/HR-ansvarlige.

Vår undersøkelse gir ikke grunn for å hevde at seniorer er mer eller mindre ønsket som arbeidssøkere enn yngre, men for de arbeidsgiverne vi snakket med avhenger det i all hovedsak av arbeidsoppgaver, kompetanse og evne til «å selge seg inn».

Intervjuene med ledere og HR-ansvarlige demonstrerte en rekke holdninger til seniorarbeidskraften. Man verdsetter deres kompetanse og erfaring, men man ønsker seg også yngre arbeidstakere med ny kompetanse. Enkelte tror seniorene er dyrere, uten at det gjøres klart rede for på hvilke måter. Man mener de er mindre endringsvillige, men samtidig ser man dem som «gullet i organisasjonen». Seniorpolitikk er et felt der holdninger spiller stor rolle for praksis, og holdningene til seniorarbeidskraften er mange og sprikende. Hva som til syvende og sist bestemmer om man ansetter en godt voksen arbeidssøker eller ikke, er et komplekst samspill mellom en rekke faktorer.

6 Oppsummering og videre kunnskapsbehov

Kapitlet er skrevet av Maja Tofteng og Tove Midtsundstad

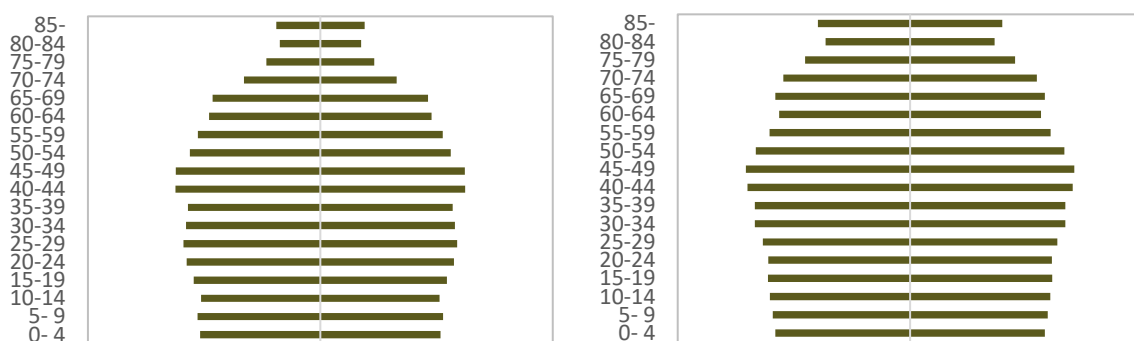
I dette kapitlet gjør vi rede for hvorfor samfunnet er tjent med at seniorer står lenger i arbeid og en viss mobilitet i arbeidsstokken. Videre oppsummeres sentrale funn fra de foregående kapitlene, før vi drøfter hvorvidt lav seniormobilitet framstår som en samfunnsutfordring og om det er behov for særskilte tiltak for å øke seniormobiliteten. Avslutningsvis løfter vi fram enkelte områder hvor det er behov for mer forskning.

6.1 Store gevinster ved at seniorer står lengre i arbeid

Både velstandsnivået i samfunnet og bærekraften i offentlige finanser avhenger av hvor mye vi jobber. Høyere sysselsetting gir økt verdiskaping og større skatteinntekter til stat og kommune.⁴⁶ Til tross for relativt høy yrkesdeltakelse blant seniorene, er yrkesdeltagelsen lavere enn hos yngre aldersgrupper. Andelen yrkesaktive i befolkningen vil derfor på sikt gå ned, da en økende andel i befolkningen blir over 50 år (jf. Figur 6-1). Den demografiske utviklingen utfordrer verdiskapingen, parallelt med at offentlige utgifter øker som følge av økt levealder og antatt økte forventninger til helse- og omsorgstilbudet. Det vil derfor være økt behov for å utnytte potensialet som ligger i å få flere til å stå lenger i arbeid.⁴⁷

Behovet for at folk jobber lenger reflekteres i de sentrale rammebetingelsene. Formålet med pensjonsreformen, som ble innført i januar 2011 var tredelt. Det ene målet er å dempe veksten i Folketrygdens utgifter til alderspensjon, slik at statsfinansene styrkes etter hvert som aldringen av befolkningen gjør seg gjeldende. Det andre er å stimulere arbeidstilbudet, mens det tredje er å opprettholde fordelingsprofilen i dagens pensjonssystem.⁴⁸ Hovedgrepene for å dempe veksten i folketrygdens utgifter er levealdersjustering og endrede regler for regulering av løpende pensjoner. I tillegg har reformen gjort det mulig for flere å ta ut pensjon fra 62 år. Årlig pensjonen blir imidlertid lavere jo tidligere den tas ut. Reformen gjør det dermed lønnsomt for de fleste å vente med å ta ut pensjon. Pensjonen kan også kombineres med fortsatt arbeid uten at den avkortes mot inntekt (primært i privat sektor) – noe som også stimulerer til å stå lenger i arbeid.

Figur 6-1 Befolkning, etter femårige aldersgrupper i 2015 (venstre) og 2040 (høyre)



Kilde: SSB

⁴⁶ Meld. St. 1 (2014-2015): Statsbudsjettet 2015. Finansdepartementet.

⁴⁷ OECD (2013): Ageing and Employment Policies: Norway 2013. Working Better with Age

⁴⁸ Holmøy og Stensnes (2008): Vil pensjonsreformens mål nåes? SSB. Artikkel publisert 25. september 2008

6.2 Samfunnet er tjent med noe mobilitet

Ikke bare vil samfunnet være tjent med at seniorene står lenger i arbeid, slik at gjennomsnittlig antall år i arbeid øker. Samfunnet er også tjent med en viss mobilitet i arbeidsmarkedet, da det det anses som viktig for å sikre at arbeidskraften kontinuerlig kanaliseres til de aktivitetene hvor produktiviteten og lønnsomheten til enhver tid er høyest.⁴⁹ Med andre ord er økonomien tjent med få «rett mann og kvinne på rett plass».

Et velfungerende arbeidsmarked er også en forutsetning for at flest mulig skal ha en tilknytning til arbeidslivet. Ifølge Prop. 39 L (2014–2015) er et velfungerende arbeidsmarked et «trygt, fleksibelt og familievennlig arbeidsliv med plass til alle, som sikrer høy sysselsetting og lav arbeidsledighet». I et velfungerende arbeidsliv skal hensynene til både samfunnet, markedet og arbeidstakeren balanseres. Den norske og nordiske modellen har tradisjonelt fremmet et inkluderende arbeidsmarked og mobilitet gjennom en kombinasjon av et relativt høyt lønnsnivå, satt gjennom sentraliserte lønnsforhandlinger, som forhindrer lavlønnskorrupsjon mellom bedrifter og utfaser bedrifter som ikke klarer seg i konkurransen (Barth m.fl. 2003), og gjennom en aktiv offentlig arbeidsmarkedspolitikk og generøse inntektssikringsordninger (Esping-Andersen 1990). Som Svalund (2013b:296) uttrykker det: «reguleringen av ansettelseskontrakten, dvs. stillingsvernet, reflekterer et kompromiss mellom arbeid, kapital og velferdsstat, hvor arbeidstakeres ansettelsestrygghet er balansert mot arbeidsgivernes behov for å kunne tilpasse arbeidsstokken hurtig og fleksibelt til endringer i etterspørsel og inntekter».

Den teknologiske utviklingen og globaliseringen øker konkurransen, spesialiseringen og endringstakten i økonomien. Studier viser også at gjennomtrekksraten (utskiftningen av jobber) øker (jf. Kapittel 2). Fortsatt vekst i produktivitet fordrer derfor at arbeidskraften kontinuerlig tilpasser seg endringene slik at produktive bedrifter får mulighet til å ekspandere på bekostning av mindre produktive bedrifter. Lav mobilitet mellom virksomheter kan dermed bli en utfordring hvis det innebærer at virksomheter og organisasjoner ikke får tilgang til den arbeidskraften de har behov for, enten fordi deler av den er «låst inne» i andre arbeidsforhold eller blir stående varig utenfor arbeidsstyrken.

Tilpasning av arbeidsstokken kan enten dette skjer gjennom oppdatering av eksisterende ansattes kompetanse, eller ved å rekruttere, eller bytte ut eksisterende kompetanse. Om oppgradering av kompetanse forsømmes kan det føre til at ansatte blir værende i stillinger de ikke lenger har forutsetninger for å utføre. Det kan utfordre lønnsomheten i norske bedrifter. Raske endringer som ved digitalisering og andre omfattende teknologiskift kan imidlertid også, på tross av kontinuerlig oppgradering av ansattes kompetanse, likevel gjøre det nødvendig å tilføre bedriften ny kompetanse gjennom nyrekruttering.

Dersom flere jobber til en høyere alder enn tidligere, samtidig som en økende andel mangler den riktige kompetansen, kan det på sikt bli en utfordring for så vel virksomheten, som samfunnet og den enkelte. Økt omstilling vil føre til at stadig flere ikke lenger vil ha mulighet til å jobbe med det de alltid har jobbet med. Om den enkelte tilpasser seg denne situasjonen ved å velge å gå av med pensjon istedenfor å oppgradere kompetansen eller bytte til en bedre tilpasset jobb, vil yrkesaktiviteten avta på sikt. Som omtalt i kapittel to, viser forskning at det i Norge er en manglende overgang til annet arbeid i forbindelse med nødvendige omstillinger og nedbemanning. Omstillinger og nedbemanning øker dermed sannsynligheten for at man forblir varig utenfor arbeidsstyrken. Særlig gjelder

⁴⁹ Prop. 1 S (2013-2014): For budsjettåret 2014. Arbeids- og sosialdepartementet

dette for de eldste arbeidstakerne. Om denne trenden fortsetter kan de pågående omstillingsutfordringene som Norge står ovenfor potensielt redusere yrkesdeltagelsen blant seniorer.

6.3 Faktorer som hemmer og fremmer seniormobilitet

I kapittel 3-5 fem har vi med utgangspunkt i ulike datainnsamling og analysemetoder drøftet faktorer som hemmer og fremmer mobilitet. Kapitlene viser at det er mange ulike faktorer som vil ha betydning for seniormobiliteten. Noe forenklet kan vi skille mellom mobilitetsfremmende og mobilitetshemmende faktorer avhengig av om de er knyttet til: 1) *rammebetingelser på samfunnsmessig/sentralt nivå*, 2) *trekk ved næringsstruktur, arbeidsmarked og virksomhetene*, eller 3) *individuelle forhold*. Hvilket nivå de ulike faktorene primært er knyttet til vil kunne ha betydning for om de kan påvirkes og hvordan de kan påvirkes, og ikke minst, om det er staten, partene, virksomheten eller enkeltindividet som har makt og/eller myndighet til å endre dem. I de følgende avsnitt sammenstiller vi funn fra kapittel 3 – 5 med utgangspunkt i disse tre nivåene.

Betydningen av sentrale rammebetingelser

Flere lover, regler og avtaler, herunder innretningen på pensjonssystemet, dagpengeregelverket, stillingsvernet, regler for bruk av midlertidig ansatte mv., har betydning for seniorers tilknytning til arbeidsmarkedet. Det gjelder selv om disse ikke kun er rettet mot seniorer, eller har mobilitet som sentralt målet.

Av de lovbestemte ordningene, finnes det kun én, universelle særordning for seniorer; retten til en ekstra ferieuke fra fylte 60 år. I tillegg har arbeidsmiljøloven bestemmelser om rett til tilrettelegging på grunn av alder og rett til redusert arbeidstid fra fylte 62 år. Disse to bestemmelsene har imidlertid to viktige forbehold, da arbeidsgiver kan la være å følge opp hvis gjennomføring medfører vesentlige ulemper for virksomheten. Andre lov- og avtalebestemte særordninger for eldre i arbeidslivet er begrenset til enkeltsektorer og/eller enkeltyrker, eller initiert av virksomhetene på frivillig basis, som ulike typer av seniortiltak på arbeidsplassen. Det er derfor ikke grunn til å tro at lovpålagte særordninger for eldre i seg selv bidrar til å gjøre eldre arbeidstakere vesentlig mer kostbare, og dermed mindre attraktive, enn yngre arbeidstakere - noe foreliggende studier heller ikke indikerer at de gjør, selv om dokumentasjonen foreløpig er mangelfull (kapittel 2).

Litteraturgjennomgangen og drøftingene i kapittel 2 viser også at det relativt strenge norske stillingsvernet ikke nødvendigvis er mobilitetshemmende. Registeranalysene viste imidlertid trekk i mobilitetsmønsteret etter alder som kan indikere at de bedriftsinterne aldersgrensene som var 67 år (og nå er 70 år) kan ha påvirket mobiliteten rundt dette alderstrinnet. Plikten til å gå av ved oppnådd aldersgrense kan ha medført at en del seniorer har måttet finne seg annet arbeid i annen virksomhet for å fortsette sin yrkesaktivitet, eventuelt etablere seg som selvstendig næringsdrivende.

Hvilken virkning økningen i den øvre aldersgrensen for stillingsvern i 2015 vil kunne ha på sikt, er det imidlertid for tidlig å si noe om, annet enn at den med nødvendighet vil føre til at flere 67-72-åringer får anledning til å forbli i stillingen, og dermed ikke lenger trenger å skifte jobb for å fortsette i arbeid. Om økningen i aldersgrensen vil bidra til at arbeidsgivere blir mer skeptiske til å ansette yngre seniorer (55+) er det også for tidlig å si noe om, da endringene er av relativt ny dato. Foreliggende surveyundersøkelser tyder imidlertid ikke på at arbeidsgiverne selv tror det vil ha en slik virkning. Hva de faktisk gjør, vet vi imidlertid ikke før om noen år

Foreliggende forskning (kapittel 2) viser heller ikke at særaldersgrensene nødvendigvis betyr at folk forlater arbeidslivet helt. Mange med de laveste særaldersgrensene (som politi og militære) tar ut sin tjenstepensjon og bytter til annen jobb i privat sektor, hvor pensjonen ikke avkortes mot lønnsinntekten. Det bidrar til å øke mobiliteten uten at det i seg selv kan sies å være en gunstig eller ønsket form for jobbskifte.

Pensjonsreformen og det nye pensjonssystemet har, ved siden av å sikre inntekt etter endt arbeidskarriere, også som mål å stimulere flere til å stå lenger i jobb. Incentivene til sistnevnte er imidlertid i dag primært til stede i privat sektor. I forhold til mobilitet er enkelte bestemmelser i pensjonssystemet også innrettet slik at man kan tape pensjonsrettigheter ved skifte jobb fra offentlig til privat sektor. Det samme gjelder ved skifte av jobb mellom ulike virksomheter i privat sektor, da det i privat sektor ikke finnes noen bred, felles kollektiv tjenstepensjonsordning eller en AFP-ordning som dekker alle, slik det er innen offentlig sektor. Foreliggende forskning kan likevel ikke påvise at pensjonssystemets innretning virker hemmende på eldres arbeidsmarkedsmobilitet.

Faktisk viser registerdata at mobiliteten øker etter fylte 60 år. Særlig sterk er økningen etter fylte 66 år. Denne markante veksten gjelder for alle utdanninger og også over tid. En mulig forklaring kan være at de som fortsetter å jobbe etter denne alderen er de som er særlig mobile. Det kan for eksempel være at disse tilhører en særskilt ettertraktet gruppe seniorer, som har flere valgmuligheter på arbeidsmarkedet enn gjennomsnittet, eller at de tilhører en gruppe som bare er mer endringssøkende av natur. Men det kan også være at de som vil fortsette å jobbe etter dette alderstrinnet i større grad er tvungne til å bytte jobb. Særlig kan det gjelde seniorer som tidligere i liten grad har hatt mulighet til å opparbeide seg pensjonsrettigheter, for eksempel fordi de har vært tvunget til hyppige jobbskift på grunn av stadige nedbemanninger og omorganiseringer, og at dette er et mønster de også fortsetter i etter passerte 60 år, i «jakten» på nok pensjenspoeng. En annen mulig forklaring kan, som tidligere nevnt, være at økningen i mobilitet er knyttet til de bedriftsinterne aldersgrensene, som inntil nylig var 67 år, og som gjør det nødvendig for en del å skifte jobb-beite for å kunne fortsette som yrkesaktive.

Alt i alt kan det synes som at en del elementer i pensjonssystemet og øvrige rammevilkår heller stimulerer, enn hemmer mobiliteten, da analysene av registerdata viser at økningen i mobiliteten blant de eldste skjer rundt viktige aldersgrenser knyttet til stillingsvernet og pensjonssystemet, at strømmen i stor grad går fra offentlig til privat sektor og at jobb-byttene i stor grad skyldes overganger til en jobber med (avtale om) kortere arbeidstid eller innebærer en overgang fra ansatt til selvstendig næringsdrivende. På bakgrunn av foreliggende data har vi imidlertid ikke mulighet til å finne ut mer om hvilke av disse forklaringene, alternativt andre forklaringer som er de mest sannsynlige.

Gitt at offentlig sektor og kommunene vil trenge svært mange nye arbeidstakere de nærmeste årene i undervisningssektoren og pleie og omsorg, kan det kanskje være et behov for at strømmen går motsatt vei, enn det vi har kunnet observere, om man skal kunne dekke det økte arbeidskraftsbehovet i særlig undervisning og pleie- og omsorgssektoren framover.

Betydningen av næringsstruktur, arbeidsmarked og virksomhetene

Tidligere forskning viser at konjunkturer, det generelle ledighetsnivået og endringer i sysselsetting påvirker et lands mobilitet. Analysene av registerdata indikerer også at det er en slik sammenheng. Den samlede mobiliteten blant seniorer (50-74 år) var 6,4 prosent i 2014. Både for seniorene i alderen 50-66 og for de i alderen 67-74 har mobiliteten gått ned siden 2000-tallet, og fra 2005 kan det se ut til at mobiliteten synker når ledigheten øker og vice versa. Mobiliteten blant arbeidstakere i alderen 50-66

år synes imidlertid å være noe mindre påvirket av ledigheten enn mobiliteten blant de over 66 år, da sistnevnte gruppe synes å «responderer» sterkere på svingninger i arbeidsmarkedet enn aldersgruppen 50-66 år.

Registeranalysene viser også forskjeller i graden av mobilitet mellom næringer. Forskjellene er likevel langt mindre for seniorer enn for de yngre ansatte. Blant dem over 50 år var andelen mobile høyest blant de ansatte innen forretningsmessig tjenesteyting og lavest blant dem som jobbet innen undervisning. Forretningsmessig tjenesteyting omfatter også bemanningstjenester. Bruken av bemanningstjenester har økt i Norge det siste tiåret, og vil generelt gi økt mobilitet.

Det kan være mange grunner til at mobiliteten varierer mellom ulike næringer. Her vil markedsutvikling, kompetansekrav, avtaledekning og pensjonsordninger og mange andre faktorer spille inn. Registerdata gir ikke fullt innblikk i disse drivkreftene.

Vi har tidligere nevnt at tjenestepensjonsordningene og AFP-ordningene er ulike i henholdsvis privat og offentlig sektor. Men forskjellene er ikke begrenset til pensjonssystemene. Ansatte i offentlig sektor er trolig også mindre utsatt for oppsigelser og tvungne jobbskifter. I tillegg har de en lavere grense for stillingsvern enn privat sektor, 70 mot 72 år, og flere yrker med særaldersgrense. Adgangen til å ansette midlertidig har også vært større. Det at vi i Norge har en stor offentlig sektor og at mange utdanninger primært etterspørres av offentlig sektor, vil i teorien også kunne medføre at mobiliteten i Norge er lavere enn i land hvor offentlig sektor er mindre.

Å skifte jobb er ikke alltid frivillig. Det kan også skje under tvungne omstendigheter når arbeidsplassen legges ned eller man mister jobben i forbindelse med omstillinger eller nedbemanning. Da tilgjengelige registerdata ikke gjør mulig å skille mellom tvungen og frivillig mobilitet har vi ikke kunnet analysere slike forskjeller nærmere. Foreliggende forskning viser imidlertid at de som opplever nedbemanning har høyere sannsynlighet for å bli uførepensjonert enn dem som ikke opplever å bli nedbemannet. Også oppsigelser øker sannsynligheten for å forlate arbeidsstyrken (jf. Kapittel 2).

Intervjuene vi har gjennomført med personalledere i enkelte private og offentlige virksomheter indikerer at seniorer besitter verdifull kompetanse, men at virksomhetene i mange tilfeller også har behov for annen kompetanse enn det de senioransatte innehar. Tidligere undersøkelser viser at selv om en del virksomheter iverksetter tiltak for å holde på seniorer, er det få som har som mål å rekruttere seniorer. I intervjuene kom det da også fram at flere av virksomhetene opplever at de lett får tak i den seniorarbeidskraften de har behov for, eller at ikke ser det som ønskelig å gjøre seg mer attraktive for flere seniorer. Intervjuene viste at en del av virksomhetene heller ønsker seg yngre arbeidstakere, fordi de har den aktuelle kompetansen, og ofte også oppfattes å ha mer engasjement og driv. Ellers indikerte de kvalitative intervjuene at prioriteringen av yngre framfor eldre dels avhenger av hvilken type stilling/arbeid det er snakk om, hvilken næring det dreier seg om og den øvrige sammensetning av arbeidsstokken, særlig aldersmessig.

Betydningen av individuelle forhold

Selv om sentrale rammebetingelser og næringsstruktur har betydning for mobiliteten, vil, i hvert fall frivillig, jobbskifte også være et personlig anliggende. Det er imidlertid lite forskning som sier noe om hvordan individuelle forhold påvirker mobiliteten, selv om noe forskning har pekt på at personlighet, som hvor endringsvillig man var og hvor trygghetssøkende man er, kan påvirke den enkeltes ønske om

å skifte jobb eller karriere, på samme måte som kjennetegn som grad av synlig engasjement og vitalitet kan påvirke arbeidsgivers vilje til å rekruttere (jf. kapittel 2).

For å kartlegge den eventuelle betydningen av slike individuelle faktorer har vi analysert både registerdata og kvalitative intervjudata. De intervjuede er ikke representative for verken seniorenne eller personallederne, men gir et interessant innblikk i hvordan enkelte seniorer og HR ledere tenker rundt egen arbeidshverdag og egen virksomhet. De kan dermed hjelpe oss til å se hvordan ulike faktorer samspiller og nøster seg sammen til mer helhetlige forklaringer.

Foreliggende forskning viser at seniorer stort sett trives på jobben, at trivsel har sammenheng med det psykososiale arbeidsmiljøet, som forhold til kolleger og ledere, selvbestemmelse og utviklingsmuligheter, og av trivselen igjen påvirker ønsket om jobbskifte (kapittel 2). Det samme kom fram i intervjuene. Seniorenne vi snakket med la særlig vekt på gode kolleger og godt arbeidsmiljø, følelsen av å bli sett og å være til nytte, og spennende og utviklende arbeidsoppgaver, slik tidligere forskning også viser er viktig for å stå i jobben. Dette er faktorer som naturlig nok ikke bidrar til at man ønsker å flytte på seg. I intervjuene kom det også fram at seniorenne heller ikke ønsker å søke ny jobb dersom dette medfører flytting. Sterk stedstilknytning, som tidligere forskning også har vist betydningen av, kan virke hemmende på mobiliteten.

Det at mange i Norge eier sin egen bolig og at vi har en aktiv distriktspolitikk som innebærer relativt spredt bosetting og næringsstruktur kan derfor være medvirkende årsaker til lav mobilitet. Jobbtrivsel og ulempene med å måtte flytte var da også blant de faktorene seniorenne vi snakket med la mest vekt på som begrunnelse for å bli i sin nåværende jobb. Intervjuene anskueliggjør også at enkelte seniorer opplever at de utover i seniorårene blir mindre endringsvillige. De forventer også at det vil være vanskelig å finne en ny jobb. Registerdataanalysen tyder imidlertid på at bosted ikke har den hemmende effekten på mobilitet som man kanskje kunne tro, da seniorer som bor i mer sentrale strøk er noe mindre mobile enn de som bor i mindre sentrale strøk. Videre viser analysene at de som bor i en annen kommune enn de jobber i (pendlere) har litt større sannsynlighet for å bytte jobb.

Analysen av registerdataene viser at utdanningsnivå og kjønn har liten betydning for mobiliteten. Vi har imidlertid ikke mulighet til å skille mellom frivillig og ufrivillig mobilitet i disse analysene. Vi kan derfor ikke utelukke at det er forskjeller etter utdanningsnivået, og kanskje også kjønn, med hensyn til om jobbskifte var valgt eller tvungent. For eksempel kan det være rimelig å anta at den teknologiske utviklingen og globaliseringen særlig truer lavkompetansearbeidsplasser.

Kun et fåtall av seniorenne vi har snakket med hadde nylig skiftet jobb eller planla å gjøre det. Om de hadde skiftet jobb, eller tenkte seg at de måttet skifte jobb (hypotetisk jobbskifte) synes tvungne eksterne årsaker å være driverne, som nedbemanning, omorganiseringer, helseproblemer o.l. En annen grunn til å skifte jobb som ble nevnt, var et uttalt ønske om livsstilsendring, det vil si at de ønsker en jobb som er bedre tilpasset deres ønsker om arbeidstid, arbeidssted og arbeidsinnhold eller at de rett og slett ønsker en forandring (fra tid til annen). Registerdata viser at mobiliteten er høyere for de som har byttet jobb tidligere.

Imidlertid er det flere som trekker fram at de heller ikke tror det er så lett å finne en annen jobb. Frykten for ikke å finne annet passende arbeid kan være velbegrunnet, da flere tidligere studier, og også våre intervjuer, vitner om at seniorer, selv om de kan tilføre virksomheter og organisasjoner verdifull kompetanse, ikke alltid innehar den riktige kompetansen, eller er villige til eller i stand til å tilegne

seg denne. I tillegg er det mange andre grunner til at yngre arbeidskraft likevel primært etterspørres framfor eldre.

Som nevnt vil ikke intervjuene med et lite utvalg seniorer på noen måte være representativt, men på bakgrunn av intervjuene har vi likevel skilt mellom 5 typer av seniorer:

- «den fornøyde», seniorer som har en jobb de trives med, kolleger de setter pris på å jobbe sammen med og arbeidsbetingelser de både liker og mestrer
- «den trygghetssøkende», seniorer som er redd for å flytte på seg fordi de opplever arbeidsmarkedet som utrygt, og ikke er sikker på om de ville få ny jobb om de prøvde.
- «den risikosøkende», seniorer som ønsker endring, og kanskje alltid har vært i bevegelse på arbeidsmarkedet.
- «den strategiske», seniorer som har tatt bevisste valg for å sikre seg en jobb de kan bli gamle i.
- «de innelåste», seniorer som ikke har mulighet til å skifte jobb på grunn av manglende alternative jobber i området, pensjonsordninger de ikke har råd til å gå ut av eller kompetanse som ikke etterspørres andre steder enn der de er.

6.4 Vår datainnhenting tyder ikke på at mobilitetsnivået er problematisk

Det er vanskelig å definere et nivå for hvor høy mobiliteten bør være. Vi vet derfor ikke hva som kan anses som høy og hva som kan anses som lav mobilitet. Om et visst mobilitetsnivå kan anses som gunstig eller ikke vil da også i stor grad avhenge av årsakene til at så få eller så mange velger å skifte jobb.

En måte å undersøke om nivået er lavt eller høyt, er å sammenligne det norske mobilitetsnivået med nivået i land vi normalt sammenligner oss med. OECD (2013) har funnet at mobilitetsnivået i Norge ligger noe lavere enn gjennomsnittet for OECD-land. Til grunn ligger to målinger for mobilitet som også vitner om høy sysselsetting og lav risiko for arbeidsledighet blant seniorer i Norge. Seniorarbeidstakere i Norge synes, med andre ord, å ha langt mer trygge og stabile jobber enn seniorer ellers i Europa – noe som naturlig nok påvirker mobiliteten, men som ikke kan sies å være uheldig. Mobilitet målt i skifte av jobb ligger mobiliteten på linje med Europa. Etter vår vurdering er mobiliteten imidlertid preget av så mange nasjonale forskjeller i rammebetingelser, næringsstruktur og arbeidsmarked at det blir vanskelig å konkludere om nivået i Norge er for høyt eller lavt ut ifra en slik sammenligning.

En annen tilnærming kan være å se på utviklingen i mobiliteten over tid. Siden 2001 har vi sett et lite fall i mobiliteten, fra om lag 8,6 prosent for de i aldersgruppen 50–66 år i 2001 til 6,2 prosent for samme aldersgruppe i 2014. At mobiliteten i Norge falt noe i perioden, kan trolig sees i sammenheng med at den generelle arbeidsledigheten har økt noe da det synes å være slik at mobiliteten faller i perioder hvor ledigheten øker. I tider med økende ledighet kan seniorene oppleve det som mer risikabelt å skifte jobb, samtidig som arbeidsgivernes etterspørsel etter arbeidskraft faller. I samme periode har seniorarbeidskraften økt betraktelig, noe som innebærer at selv om andelen mobile seniorer har sunket, har det absolutte antallet mobile seniorer økt noe.

En siste tilnærming er å undersøke nærmere hvilke faktorer som henholdsvis hemmer og fremmer arbeidsmarkedsmobiliteten, og hvem som taper på lav mobilitet. Vår gjennomgang både av foreliggende litteratur, analyse av registerdata og intervjumaterialet vitner om at mange ulike forhold samtidig påvirker nivået på seniormobiliteten. Det er forhold som bidrar til økt mobilitet uten at de derfor kan betraktes som gunstige for samfunnet eller enkeltindividet, som økt ledighet og midlertidighet, samtidig som andre forhold, som må anses som fordelaktige for enkeltindividene og dels virksomhetene, som høy arbeidstrivsel, kan bidra til lav mobilitet. Det samme gjelder høy jobbsikkerhet for arbeidstakerne. I tillegg vil en del andre prioriterte politiske målsettinger knyttet til distriktspolitikk, boligpolitikk mv. i seg selv kunne skape mobilitetsfrikasjoner på arbeidsmarkedet. Vi kan derfor ikke si at det er ett forhold som peker seg ut som særlig problematisk i forhold til mobiliteten.

Som omtalt tidligere i dette kapitlet kan lav mobilitet være problematisk om det innebærer at arbeidsgivere ikke får tilgang til den kompetansen de har behov for. Norsk økonomi og norsk sysselsetting har likevel alt i alt hatt en vekst over flere tiår. Det gjelder også sysselsettingen blant seniorer. Derfor er det vanskelig å se at lav mobilitet blant seniorer har virket hemmende for sysselsettingsveksten. Samtidig har arbeidsledigheten blant seniorer i Norge svært lav. Det kan selvsagt bety at enkelte virksomheter har hatt rekrutteringsproblemer, muligens på grunn av lav mobilitet. Men lav ledighet kan også ha ført til at flere arbeidsgivere har ønsket å beholde seniorarbeidskraften sin. Det er imidlertid ikke noe av det materialet vi har arbeidet med i forbindelse med denne rapporten som tyder på at arbeidsgivere opplever at tilbudet av seniorarbeidskraft er mangelfull. Seniorpolitisk barometer for 2015 viser at selv om så å si alle arbeidsgivere/ledere oppgir at de ønsker erfarne arbeidstakere (95 prosent), er det langt færre som sier at de etterspør seniorer (62 prosent) og eldre (53 prosent)⁵⁰ (Dalen, 2015). Undersøkelsen viste dessuten at andelen som vil like å ansette eldre og seniorer ligger lavere i år enn i fjor og i forfjor, noe som kan tyde på at etterspørselen etter seniorer og eldre arbeidstakere justerer seg ned når arbeidsledigheten stiger.

Selv om flere av de HR lederne vi har snakket med erkjenner at mobiliteten blant seniorenene er svært lav i deres virksomheter, er det ingen av dem som trekker dette fram som problematisk.

Lav mobilitet kan også være en utfordring dersom seniorenene ikke innehar den nødvendige kompetansen eller at arbeidsgivere ikke tror at seniorenene innehar den nødvendige kompetansen. For å bøte på holdninger som hindrer mobilitet kreves det trolig bedre og mer solid dokumentasjon, kunnskap og informasjon, mens det for å gjøre seniorenene mer attraktive for nye arbeidsgivere trolig kreves bedre og mer effektive systemer for kontinuerlig kompetanseutvikling og oppdatering, og i enkelte tilfeller omskolering, samt gode systemer for dokumentasjon av den enkeltes faktiske realkompetanse, slik at denne blir mer omsettelig i arbeidsmarkedet. Det vanskeligste spørsmålet er likevel trolig hvem som bør ha ansvaret for at så skjer, da etter- og videreutdanning gjerne koster. Er det den enkelte, virksomhetene, partene i fellesskap eller staten?

Internasjonale undersøkelser viser at norsk arbeidsliv er læringsintensivt, sammenliknet med andre land. Siden midten av 1990-tallet er det også iverksatt en rekke tiltak for å stimulere til kompetanseutvikling blant virksomheter og ansatte i norsk arbeidsliv (Hagen og Skule, 2004). Hovedavtalen i arbeidslivet har fått bestemmelser som stadfester kompetanseutvikling som et felles ansvar for virksomheter og ansatte, som gir arbeidsgiverne ansvaret for å identifisere kompetansegap og for å dekke

⁵⁰ I undersøkelsen er ikke «eldre» definert, men noe informantene blir spurt om. I undersøkelsen fra 2015 lå gjennomsnittlig alder for «eldre» på 55,9 år.

kostander til etter- og videreutdanning som er i samsvar med virksomhetenes behov (ibid.). Videre er Kompetansereformen (vedtatt i 1999) viktig for dem som trenger ny kompetanse, ved at den gir godt voksne visse lovfestede rettigheter, blant annet utdanningspermisjon, gratis grunnskole og videregående, og en viss bedring av finansieringen, som skattefritak for arbeidsgiverfinansiert utdanning, høyere inntektsgrense før stipend fra Lånekassen reduseres, rett til støtte fra Lånekassen for voksne som tar videregående utdanning og økt kostnadsnorm (Hagen og Skule, 2004). I tillegg er det på tilbudssiden av kompetansemarkedet gjennomført flere tiltak som skal stimulere til mer fleksible og tilpassede utdanningstilbud, for eksempel rett til tilpasset grunnskole og videregående utdanning basert på realkompetanse mm. (ibid.). I denne forbindelse kan også nevnes programmet Basiskompetanse i arbeidslivet (BKA) som gir støtte til tilrettelagte prosjekter for å nå voksne med svake grunnleggende ferdigheter (Haakestad og Sterri, 2015).

Rett til etter- og videreutdanning ble også tatt opp mot slutten av 1990-tallet av Buerutvalget (St. meld nr. 42 1997-98) og i NOU 2001: 25 om støtte til livsopphold ved utdanningspermisjon, men man fant ikke fram til en løsning som følge av uenighet om finansieringen (Haakestad og Sterri, 2015).

Forskningen viser da også at deltakelsen i etter- og videreutdanning blant eldre arbeidstakere (seniorer) ikke har økt noe særlig, til tross for de nevnte tiltakene (Haakestad og Sterri 2015). De eldste og de med lav formell utdanning deltar fremdeles minst i alle former for læring. Det er også store forskjeller mellom offentlig og privat sektor, mellom små og store bedrifter og mellom ulike bransjer (Nyen 2004,2005; Bråthen m.fl. 2007; Dæhlen & Nyen 2009 a–b; Wiborg mfl. 2011).

Regjeringen har imidlertid nylig tatt opp igjen noen av disse problemstillingene. Det arbeides med å «utvikle en ny og helhetlig politikk for voksne som har svake grunnleggende ferdigheter». Regjeringen har også oppnevnt et offentlig utvalg som skal utrede hvordan karriereveiledningen i Norge kan bli bedre, og varslet at det vil komme en nasjonal strategi for kompetansepolitikk som oppfølging av OECDs Skills Strategy Norway. Regjeringen har i tillegg bestemt at det skal legges frem en nasjonal kompetansepolitisk strategi i 2016, som skal utarbeides i dialog med partene i arbeidslivet. Regjeringen har også valgt å bruke 5 millioner kroner til å utvikle et verktøy for kartlegging av voksnes grunnleggende ferdigheter.

Foreliggende forskning vitner også om at senioren stort sett trives på jobben, noe senioren i intervjuet også gir uttrykk for. Lav mobilitet fordi folk trives på jobben kan i liten grad anees som et samfunnsproblem. Foreliggende forskning viser likevel at spredt bosetting og spredt næringsstruktur kan virke hemmende på mobiliteten. Det er også et tema som de intervjuede senioren vektlegger. Imidlertid viser analysen av registerdata at mobiliteten faktisk er høyere for dem som bor i mindre sentrale strøk enn dem som bor mest sentralt. Vi kan derfor ikke hevde at spredt bosetting og spredt næringsstruktur, som for øvrig er en villet politikk, i seg selv er det som primært hindrer mobiliteten.

Lav «frivillig» mobilitet som skyldes innretningen på trygdeordninger, pensjonssystemet, aldersdiskriminering eller andre forhold som gjør at seniorer blir låst inn i eksisterende stillinger, vil imidlertid kunne betraktes som uheldig. Analysen av registerdata tyder ikke på at mobiliteten er lavere fra fylte 55 år og oppover, eller lavere fra offentlig til privat sektor enn fra privat til offentlig sektor, slik man kanskje skulle tro om forskjellene i pensjonssystemer hadde en mobilitetshemmende effekt. I stedet er det motsatt. Registerdata viser at den økte mobiliteten blant de eldste senioren (etter 60 år) særlig skjer rundt viktige aldersgrenser knyttet til pensjonssystemet. Det er også verdt å merke seg at all økningen i mobilitet fra 61 år til 66 år skjer i form av enten overgang til en jobb med (avtale om) kortere

arbeidstid eller til jobb som selvstendig næringsdrivende. Vår analyse kan ikke utelukke at elementer i trygde- og pensjonsordningene er til hindre for mobiliteten i enkelte situasjoner og for enkelte grupper, men verken tidligere forskning, analysene av registerdata eller intervju materialet vitner om at den lave mobiliteten ene og alene skyldes slike forhold.

Gitt at offentlig sektor vil trenge svært mange nye arbeidstakere de nærmeste årene i undervisningssektoren og innen pleie og omsorg, er det heller ikke sikkert manglende mobilitet fra offentlig til privat sektor utgjør et stort samfunnsproblem. På enkelte områder er det kanskje behov for at strømmen går motsatt vei om man skal kunne dekke det økte arbeidskraftsbehovet i særlig undervisning og pleie- og omsorgssektoren framover.

Som tidligere omtalt, kan det være en utfordring knyttet til manglende mobilitet ved nedbemanning eller omorganiseringer. Det kan imidlertid være mange ulike årsaker til at mange seniorer ender på pensjon og trygd heller enn i ny jobb når de nedbemannes. Deler av forklaringen, som vi blant annet har vært inne på i kapittel 2, og som også dels gjenspeiles i de kvalitative intervjuene, er knyttet til individuelle faktorer. Dette er det vanskelig å gjøre noe med. Det kan være hvor risikovillig versus trygghetssøkende man er, og i hvilken grad man oppfatter seg selv eller sin aldersgruppe som attraktiv på arbeidsmarkedet. Hvor attraktive seniorene faktisk er for norske arbeidsgivere vet vi imidlertid lite om, da det er begrenset med forskning på dette feltet. Noe av den eksisterende forskning (jf. kapittel 2) peker imidlertid på at aldersdiskriminering kan være en forklaring. Slik diskriminering kan skyldes arbeidsgiveres fordommer mot eldre arbeidstakere, som forskningen viser er utbredt, som påstander om at de koster mer, er mer syke, mindre produktive, lite omstillingsvillige, har problemer med ny teknologi mv., men det kan også ha sammenheng med at en betydelig andel av seniorene som mister jobben, og må se seg om etter nytt arbeid, mangler den riktige kompetansen eller ikke har mulighet til å dokumentere den realkompetanse de faktisk innehar.

Mange forhold både på sentralt nivå, virksomhetsnivå og individuelt nivå innvirker på mobiliteten. Følgelig er det heller ikke mulig å entydig konkludere med at nivået er for lavt eller for høyt. På samme måte er det heller ikke mulig å entydig konkludere med at det er relevant med særskilte tiltak for å øke (eller senke) mobiliteten, ei heller si noe bastant om hvilke virkemidler eller tiltak som i så fall kan være mest egnet.

Seniorer er da også en sammensatt gruppe, noe intervjuene også viste, selv om de ikke er representative. Det er derfor vanskelig å si noe om hva som kunne være relevante særskilte tiltak for å øke (eller senke) mobiliteten. Rapporten gir likevel økt innsikt i en del særnorske forhold som kan bidra til å forklare hvorfor mobilitetsnivået i Norge tilsynelatende er lavere enn det vi finner i andre, sammenlignbare land, som en relativt stor offentlig sektor, distriktpolitiske målsettinger, lav ledighet, relativt få midlertidige stillinger, høy jobbsikkerhet og høy jobbtrivsel, dvs. forhold som også er ønskede og høyt prioriterte mål i Norge.

I norsk kontekst er det trolig den manglende overgangen til annet arbeid i forbindelse med nødvendige omstillinger og nedbemanninger som er mest problematisk. Forskning viser, som nevnt, at tap av arbeid øker sannsynligheten for at man i Norge forblir varig utenfor arbeidsstyrken. Særlig gjelder dette for de eldste arbeidstakerne jf. Kapittel 2. Forskningen har imidlertid kommet med få svar på hvorfor dette skjer. Registerdata vi har brukt i dette prosjektet kan heller ikke benyttes for å belyse forskjeller i mobilitet som skyldes henholdsvis frivillig og ufrivillig avslutning av arbeidsforhold. Flere av informantene vi har snakket med i forbindelse med dette prosjektet uttrykker imidlertid at de ønsker å bli i

jobben selv om jobben er truet, og at tidlig pensjon for dem oppleves som et mer (eller likeså) reelt alternativt som å søke ny jobb, særlig gjelder det for de eldste seniorene. Da utvalget av senior er relativt lite, ikke tilfeldig trukket og bare omfatter yrkesaktive seniorer kan vi imidlertid ikke anslå hvor mange dette potensielt gjelder.

6.5 Behov for mer kunnskap

Det vår gjennomgang viser er at, selv om denne rapporten gir ny innsikt i seniorers tilknytning til arbeidsmarkedet og mobilitet, er det fortsatt mange brikker som mangler før man kan få et fyllestgjørende bilde. Det er derfor behov for mer kunnskap på noen områder. Noen av disse gjør vi nærmere rede for under.

Innretningen på pensjonssystemet

Den norske debatten om seniorer mobilitet har i stor grad fokusert på pensjonssystemet og da særlig manglende omlegging av AFP og tjenstepensjonsordningene i offentlig sektor, samt at seniorer diskriminering på arbeidsmarkedet.

Foreliggende norske studier gir ikke grunnlag for å argumentere for at pensjonsordningene i seg selv hemmer mobiliteten i særlig grad (jf. Kapittel 2). Dette til tross for at regelverket i seg selv kanskje skulle tilsi at det burde være slik, da man kan tape evt. vinne relativt mye ved å foreta strategiske jobbtilpasninger. Det er likevel ikke så overraskende, gitt at forskningen viser at detaljert kunnskap om de ulike pensjonsordningene er begrenset blant folk flest, selv om eldre gjerne har bedre kunnskap om egne pensjonsrettigheter og om pensjonsordningene enn yngre.

For å framskaffe mer kunnskap om pensjonssystemets betydning for mobiliteten har Arbeids- og sosialdepartementet nylig startet opp et prosjekt som skal undersøke om og i hvilken utstrekning og på hvilken måte forskjeller i tjenstepensjonsordninger og avtalefestet pensjon (AFP) påvirker arbeidskraftmobiliteten. Rapporten er ventet ferdigstilt våren 2017.

Omfang og effekt av reelt eller opplevd aldersdiskriminering

Intervjuene vi har gjennomført i forbindelse med dette prosjektet indikerer at enkelte seniorer anser det som så vanskelig å få ny jobb at de velger og ikke søke seg til annet arbeid. Vi har også dokumentert at seniorer i gjennomsnitt bruker lengre tid på å skaffe seg ny jobb enn yngre arbeidssøkende (jf. Kapittel 2). Tidligere studier viser da også at arbeidsgivere i større grad etterspør yngre enn eldre arbeidstakere, selv om de ønsker seg erfarne arbeidstakere. Det kan derfor være at seniorene har en riktig oppfatning av hva som er deres reelle muligheter på arbeidsmarkedet. Det kan skyldes at seniorer faktisk blir diskriminert ved ansettelser, men kan også ha sammenheng med at flere eldre har feil eller manglende kompetanse, eller at mange har god, men udokumentert realkompetanse. Uansett realiteter, vil slike oppfatninger av egen attraktivitet også i seg selv påvirke sannsynligheten for å søke nytt arbeid, og dermed mobiliteten. Hvor mange dette i så fall gjelder, vet vi imidlertid lite om.

Årsaken til at enkelte seniorer velger tidlig pensjon framfor nytt arbeid ved nedbemanninger

En beslektet problemstilling som vi også har berørt er at seniorer uførepensjoneres eller selv velger å gå av med tidlig pensjon framfor å søke nytt arbeid ved nedbemanninger. Tidligere var dette gjerne knyttet til at man kunne miste deler av pensjonen eller andre ekstragoder man fikk som nedbemannet, i tilknytning til slike prosesser. Dette er ikke lenger tilfelle, i alle fall ikke i privat sektor, da man etter

2011 får beholde full pensjon, selv om man skulle velge å ta seg en ny fulltidsjobb. Om, og i hvilken grad denne muligheten har påvirket de eldste seniorenes tilpasninger vet vi foreløpig lite om.

Litteratur

- Ahmed, A.A., Andersson, L. & Hammarstedt, M. (2011): Does age matter for employability? A field experiment on ageing in the Swedish labour market, *Applied Economic Letters*, Vol. 19(4): 403-406.
- Alderfer, C.P. and Guzzo, R.A., 1979. Life experiences and adults' enduring strength of desires in organizations. *Administrative Science Quarterly*, pp.347-361.
- Andersen T, Haarh J, Hansen ME, et al. (2008) Job mobility in the European Union: Optimising. its social and economic benefits. Copenhagen: Danish Technological Institute.
- Barth E, Moene KO and Wallerstein, M. (2009): Likhet under press: utfordringer for den skandinaviske fordelingsmodellen [Equality under pressure: Challenges for the Scandinavian model of distribution], Oslo: Pensumtjeneste.
- Barth, E., Moene, K. O. & Wallerstein, M. (2003): Likhet under press: utfordringer for den skandinaviske fordelingsmodellen. Oslo: Pensumtjeneste.
- Baltes, P.B., and Graf, P. (1996). Psychological Aspects of Aging: Facts and Frontiers. In D. Magnusson (ed.). *The Lifespan Development of Individuals: Behavioral, Neurobiological, and Psychosocial Perspectives*, 427–60. Cambridge: Cambridge University Press.
- Berglund, T.(red.) (2010):. Labour Market Mobility in Nordic Welfare States. TemaNord 2010: 515. Nordic Council of Ministers, Copenhagen 2010.
- Berglung, T. & Furuåker, B. (2011):. Flexicurity Institutions and Labour Market Mobility. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial relations*, 27(2): 111-127.
- Bertola G, Blau FD and Kahn LM. (2007): "Labor market institutions and demographic employment patterns". *Journal of Population Economics* 20: 833–867.
- Blanchard O and Portugal P. (2001) What hides behind an unemployment rate: Comparing Portuguese and U.S. labor markets. *The American Economic Review* 91: 187–207.
- Boeri, T. and Garibaldi, P., (2007): Two tier reforms of employment protection: A honeymoon effect?. *The Economic Journal*, 117(521), pp.F357-F385
- Bratsberg, B., Fevang, E. and Røed, K. (2010): Disability in the welfare state: An unemployment problem in disguise? Discussion paper series // Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, No. 4897. Der Open-Access-Publikationsserver der ZBW – Leibniz-Informationzentrum Wirtschaft www.econstor.eu, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Bråthen, M., Nyen, T. og Hagen, A. (2007): Livslang læring i norsk arbeidsliv. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2006. Fordeling, omfang og finansiering. Fafo-rapport 2007:04. Oslo: Fafo.
- Bø, T.P. og Håland, I (2014): Funksjonshemma på arbeidsmarknaden. Rapporter 2014/36. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Büsch, V., Dahl, S.A. and Dittrich, D.A., (2009). An empirical study of age discrimination in Norway and Germany. *Applied Economics*, 41(5), pp.633-651.
- Börsch-Supan, A. and Weiss, M. (2013): Productivity and age: Evidence from work teams at the assembly line. Revised version 2013. München: Max Planck Institute.
- Carnazza, J.P., Korman, A.K., Ference, T.P. and Stoner, J.A., 1981. Plateaued and non-plateaued managers: Factors in job performance. *Journal of management*, 7(2), pp.7-25.
- 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.
- Dagens Næringsliv (2016): «Tar oppgjør med seniorpolitikken», intervju med Steinar Juell i DN, juni 2016. <http://www.dn.no/nyheter/politikk/Samfunn/2016/06/08/2146/Arbeidsliv/tar-oppgjr-med-seniorpolitikken>.

- Dahl, S.-Å., Nielsen, Ø. A. & Vaage, K. (2002): Work or retirement? Exit routs for Norwegian elderly. *Applied Economics*, Vol. 32(14):1865-1876.
- Dalen, Erik (2013): Norsk seniorpolitisk barometer 2013. Kommentarrapport, Ledere i arbeidslivet. Oslo: Ipsos MMI.
- Dalen, Erik (2014): Norsk seniorpolitisk barometer 2014. Kommentarrapport, Ledere i arbeidslivet. Oslo: Ipsos MMI.
- Dalen, Erik (2015): Norsk seniorpolitisk barometer 2015. Kommentarrapport, Ledere i arbeidslivet. Oslo: Ipsos MMI.
- Dale-Olsen, H. (2007): Etablering og nedlegging av bedrifter, bedrifters størrelse og levetid. I H. Torp (red.). *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Dale-Olsen, H. (2015): Omstillinger og omorganiseringer. I H. Dale-Olsen (red.). *Norsk arbeidsliv i turbulente tider*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Dale-Olsen, H. og Rønning, D. (2000): Jobb- og arbeidskraftsstrømmer i Norge og OECD. En komparativ analyse av jobb- og arbeidskraftsstrømmer med fokus på årsaker. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Dæhlen, M. og Torgeir Nyen, T. (2009a): Livslang læring i norsk arbeidsliv. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2003–2008. Fafo-rapport 2009:01. Oslo: Fafo.
- Dæhlen, M. and Nyen, T. (2009b): Lifelong learning in Norwegian working life. Results from The Learning Conditions Monitor 2003–2008. Oslo: Fafo.
- Fafo-report 2009:02
- Esping-Andersen, G. (1990): *The three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Feldman, D.C., 1994. The decision to retire early: A review and conceptualization. *Academy of management review*, 19(2), pp.285-311.
- Feldman, D.C., (2007): Career mobility and career stability among older workers. In Schultz, K.S. and Adams, G.A. (eds.), *Aging and work in the 21st century*, pp.179-197. New Jersey: Lawrence Erlbaum Ass. Inc.
- Feldman, D.C., Leana, C.R. and Bolino, M.C., (2002): Underemployment and relative deprivation among re-employed executives. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(4), pp.453-471.
- Fevang, E. and K. Røed (2006): *Veien til uføretrygd i Norge*. Rapport 10/2006. Oslo, Ragnar Frisch Centre for Economic Research.
- Finseraas H. & Jakobsson, N. (2013): Does information about the pension system affect knowledge and retirement plans? Evidence from a survey experiment. *Journal of Pension Economics and Finance*, 13, 250–271.
- 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.
- Furåker, B., Nergaard, K. & Saloniemi, A. (2014). Lock-in Patterns among Employees: A Nordic Comparison. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 30(4), 435–458.
- Galaasen, A. M. & Sørbø, J. (2013): Pensjonsreformen og arbeidsledige over 60 år. *Arbeid og Velferd*, nr. 1 2013.
- Gash, V. (2008): Bridge or trap? Temporary workers transitions to unemployment and to the standard employment contract. *European Sociological Review* 24: 651–668.
- Hagen og Skule (2004): *Kompetansereformen og livslang læring Status 2008* Fafo-rapport 2008:07. Oslo: Fafo.
- Haakestad, H. og Sterri, E. B. (2015): *Lærevilkår i norsk arbeidsliv. Utjevning eller mot nye kompetansegap?* Fafo-rapport 2015:09. Oslo: Fafo.
- 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). BMAS/ BAuA, Berlin.
- Henkens, K., et al. (2008): "Shortages in an ageing labour market: an analysis of employers' behaviour." *International Journal of Human Resource Management*, vol.19(7): 1314-1329.

- Hermans, H.J. and Oles, P.K., (1999): Midlife crisis in men: Affective organization of personal meanings. *Human Relations*, 52(11), pp.1403-1426.
- Hermansen, Å. og Midtsundstad, T. (2013): Kjennskap til arbeidsmarkedsbaserte pensjoner i privat sektor. *Søkelys på arbeidslivet*, vol. 30(1-2):107-123.
- Hermansen, Å. & Midtsundstad, T. (2015): "The effect of retaining bonuses on early retirement - retaining older Norwegian workers." Paper presented at The 12th ESA e Conference - Differences, Inequalities and Social Imagination, Praha, 25.-28. August 2015.
- Hermansen, Å. and Midtsundstad, T. (2016): "The effect of retaining measures on retirement timing — depending on occupation, level of education and income group". Paper presentert på NFR- konferansen «Sykefravær, arbeid og helse», Bergen, 26.-27. mai 2016.
- Hermansen, Å. (2014): Additional leave as the determinant of retirement timing—retaining older workers in Norway. *Nordic Journal of Working Life Studies*. Vol. 4.
- Hermansen, Å. (2015): Retaining older workers: The effect of phased retirement on delaying early retirement. *Nordic Journal of Social Research*. Vol. 6.
- Hilsen, A. I., Midtsundstad, T. og Langvik, T. Å. (2006): Utredning om seniorer og omstilling. AFI-rapport. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Hilsen, A. I., Olsvik, V. M. & Steinum, T. (2009). På seniorvis. Seniorpolitikk i kvinnedominerte bransjer, tiltak for å hindre tidligavgang i hotell og helsevesen.
- Hilsen, A.I. & Midtsundstad, T. (2014): Seniorpolitikk – behov for nytt kart og kompass? *Søkelys på arbeidslivet*, Nr. 1-2/2014, årgang 31. Oslo: Universitetsforlaget. Pp. 157-182.
- Hilsen, A.I. (2012): Seniorpolitikk i store virksomheter - følgeevaluering ved St. Olavs Hospital. AFI-rapport 2012:15. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet,.
- Hilsen, A.I. (2015): "Jeg er glad i jobben min". Sluttsamtaler med seniorer i tre helseforetak. Fafo-rapport 2015:03. Oslo: Fafo.
- Hilsen, A.I. (2016): Hva er seniorkompetanse? Fafo-rapport 2016:21. Oslo: Fafo.
- Hippe, J.M., Midtsundstad, T., Seip, Å., Bogen, H, & Hernes, G. (2012): «When I'm Sixty-Four» - seniorpolitiske framtidsbilder. Fafo-rapport 2012: 2. Oslo: Fafo.
- Holmøy, E. og Stensens, K. (2008): Vil pensjonsreformens mål nåes? Statistisk sentralbyrå Artikkel publisert 25. september 2008,
- Howell DR, Baker D, Glyn A, et al. (2007): Are Protective labor market institutions at the root of unemployment? A critical review of the evidence. *Capitalism and Society* 2: 1–71.
- Huttunen, K., Møen, J. & Salvanes, K. G. (2011): How destructive is creative destruction? Effects of job loss on job mobility, withdrawal and income. *Journal of the European Economic Association*, oct. 2011, vol. 9(5): 840-870.
- 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.
- Itzin, C. and Phillipson, C., (1993): Age barriers at work. London: Metra.
- Iversen, G. og E. Midtlyng (1994): Urolig arbeidsmarked, stabilt arbeidsliv? *Samfunnsspeilet* 4, 1994, Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Johansen, I. (2013): Jobbskifter blant elder arbeidstakere. *Rapporter 60/2013*. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Kahn, L. M. (2005): «The Impact of Employment Protection Mandates on Demographic Temporary Employment Patterns: International Microeconomic Evidence.» IZA Discussion Paper No. 1548 , 2005.
- Kahn, R.L. and Byosiere, P., 1992. Stress in organizations (In MD Dunnette & LM Hough (Eds.). *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 3, pp. 571–650). Palo Alto.

- Karpinska, K., Henkens, K. & Schippers, J. (2011). Hiring retirees: impact of age norms and stereotypes, *Journal of Managerial Psychology*, vol. 28(7/8):886-906.
- Kim, S. and Feldman, D.C., 2000. Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. *Academy of management Journal*, 43(6), pp.1195-1210.
- Kjeldstad, R. & Dommermuth, L. (2009): «Hver fjerde ønsker å bytte jobb». Samfunnsspeilet nr. 1 2009. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Lande, S. (2015): Hva gjør brukerne etter NAV? Oppfølgingsundersøkelsen 2014. NAV-rapport 2015:1. Oslo: NAV.
- Laczko, F. and Phillipson, C., 1991. Changing work and retirement: Social policy and the older worker. Open University.
- Lien, O. C. (2014). Få bytter jobb etter fylte 50 år. *Arbeid & Velferd*, 1, 37-50.
- Lorentzen, T., Løken, E. and Trygstad, S. (2006): "Den nye staten: Omstillingens effekter på ansattes fravær og trygdemottak." *Søkelys på arbeidsmarkedet*, vol. 23(2): 249-258.
- Lothrington, A. T. og Obstfelder, A. (2014): «Du må være ung for å henge med i dag!» Inkluderings- og ekskluderingsmekanismer på det høyteknologiske sykehuset», *Søkelys på arbeidslivet*, vol. 30 (1/2):118-135.
- Meidner R and Rehn G. (1953) Trade unions and full employment. Report to the LO Congress in 1951. Stockholm: The Swedish Confederation of Trade Unions (LO).
- Meld. St. 1 (2014-2015): Nasjonalbudsjettet 2015. Finansdepartementet.
- 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. (2005): Ikke nødvendigvis sliten. En analyse av tidligpensjonering og seniorpolitikk i staten. Fafo-rapport 482. Oslo: Fafo institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning.
- Midtsundstad, T. (2007): Fra utstøting til inkludering? En kartlegging av norske virksomheters arbeidskraftstrategier overfor eldre arbeidstakere. Fafo-rapport 2007:37. Oslo: Fafo institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning.
- Midtsundstad, T. (2013): Virksomhetenes seniortiltak, Har de effekt på seniorennes sykefravær og tidligpensjonering? Fafo-notat 2013:01. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2014): Voksende seniorenengasjement i norsk arbeidsliv. En virksomhetsundersøkelse fra 2013. Fafo-rapport 2014:30. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2016): Hva vet vi om effekten av «seniorgoder»? Foredrag på Frokost-møtet «Seniorgoder – virker de?» i regi av Statens Seniorråd og Senter for seniorpolitikk, 8. september 2016.
- Midtsundstad, T. og Bogen, H. (2011): Ulikt arbeid – ulike behov. Seniorpolitisk praksis i norsk arbeidsliv. Fafo-rapport 2011:10. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. og 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. Å. Hermansen, Å. og & R. A. Nielsen, R. (2012): Effects of companies' initiative to reduce early retirement among older workers. *Nordic Journal of Working Life Studies*, vol. 2(3):89-108.
- Nergaard, K. (2010): Mobility in and out of part-time work. In: T. Berglund, *Labour Market Mobility in Nordic Welfare States*. TemaNord 2010:515.
- Ng, T.W., Eby, L.T., Sorensen, K.L. and Feldman, D.C., (2005): Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel psychology*, 58(2), pp.367-408.
- Nickell, S. (1997): Unemployment and labor market rigidities: Europe versus North America. *The Journal of Economic Perspectives* 11: 55–74.
- Nilsen, Ø. A., Salvanes, K. G. & Schiantarelli, F. (2007). Employment changes, the structure of adjustment costs, and plant size. *European Economic Review* 2007; Vol. 51(3) s. 577-598.
- NOU (2001): NOU 2001: 25, Støtte til livsopphold ved utdanningspermisjon.

- Nyen, T. (2004): Utvikling av lærevilkår i norsk arbeidsliv fra 2003 til 2004. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2004. Fafo-rapport 458. Oslo: Fafo.
- Nyen, T. (2005): Livslang læring i norsk arbeidsliv II. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2005. Fafo-rapport 501. Oslo: Fafo.
- OECD (2006): *Live longer, work longer*. Paris: Organization for Economic Cooperation and Development . Paris: OECD.
- OECD (2008): *Employment outlook*. Paris: OECD.
- OECD (2013a): *Ageing and Employment Policies: Norway 2013. Working Better with Age*. Paris: OECD.
- OECD (2013b): *Employment outlook*. Paris: OECD. OECD (2014): *Skill Strategy Diagnostic Report Norway*
- Ostroff, C., Shin, Y. and Feinberg, B., (2002): Skill acquisition and person-environment fit. *Work careers: A developmental perspective*, pp.63-90.
- Prop. 1 S (2013-2014) For budsjettåret 2014. Arbeids- og sosialdepartementet
- Prop. 39 L (2014–2015) Endringer i arbeidsmiljøloven og sosialtjenesteloven (adgang til midlertidig ansettelse mv. og vilkår om aktivitet for stønad til livsopphold)
- Randi Kjeldstad, Lars Dommermuth (2009): *Jobbmobilitet og jobbtrivsel, SBB Samfunnsspeilet, 2009/1*
- Rees, P.H.; Østby, L., Durham H.P. & Kupiszewski, M. (1999): *Internal migration and regional population dynamics in Europe: Norway case study. Report 1999/18*. Oslo: Statistics Norway.
- Rege, M., Telle, K. & Votruba, M. (2009). «The effect of Plant Downsizing on Disability Pension Utilization.” *Journal of the European Economic Association*, vil. 7, 754-785.
- Røed, K. and E. Fevang (2007). "Organizational change, absenteeism, and welfare dependency." *Journal of Human Resources*, vol. 42(1): 156-193.
- Rønning, E. (2002): *Jakten på den moderne arbeider, Samfunnsspeilet 4-5, 2002*, Oslo. Statistisk sentralbyrå,
- Salvenes, K.G. (2007): "Omstilling i Norge: Muligheter og utfordringer for den skandinaviske modellen." *Søkelys på arbeidslivet*, 3/2007.
- Salvenes, K. G. (1997): *Market rigidities and labour market flexibility: An international comparison. The Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 99(2) s. 315-333.
- Salvenes, K., Møen, J & Huttunen, K. (2009): *Bedriftsnedlegging, omstillingsevne og regional mobilitet i norsk økonomi. I: Perspektivmeldingen 2009 - langsiktige utfordringer og konsekvenser for helse og omsorg*. Oslo: Finansdepartementet 2009.
- Schein, E.H., (1990): *Career Anchors: Discovering Your Real Values* Jossey-Bass. San Francisco, California.
- Shultz, K.S., Morton, K.R. and Weckerle, J.R., 1998. The influence of push and pull factors on voluntary and involuntary early retirees' retirement decision and adjustment. *Journal of vocational behavior*, 53(1), pp.45-57.
- Schøne, P. m.fl. (1999): *Mobilitet på arbeidsmarkedet. Studier av jobb- og arbeidsmarkedsmobilitet i offentlig og privat sektor. Rapport (1999:004)* Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Skirbekk, V. (2008): *Age and productivity capacity: Descriptions, causes and policy options. Ageing horizons*, 8(4).
- Snartland, V. og Øverbye, E. (2003): *Skal jeg bli eller skal jeg gå. Pensjonsforventinger hos lærere og ingeniører. NOVA-rapport 21/2003*. Oslo: NOVA.
- Solem (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., 2009. *Age changes in subjective work ability. International Journal of Ageing and Later Life*, 3(2), pp.43-70.
- 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.
- Stortingsmelding nr 6 (2006-2007): *Om seniorpolitikk*

St. meld nr. 42 (1997-1998): Kompetansereformen

Svalund, J. (2013a). Holdninger til arbeidslivsreguleringer: Hva betyr jobbtrygghet og arbeidsmarkedsposisjon? Søkelys på arbeidslivet, vol. 30(4): 295-312.

Svalund, J. (2013b). Labour market institutions, mobility and dualization in the Nordic countries. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 3(1): 131-144.

Svalund, J. (2015). Nye regler for midlertidige ansettelser fra 1. juli. Publisert 30. april 2015 på Arbeidsliv.no.

Svalund, J. og Veland, G. (2016). Aldersgrenser for oppsigelse og særordninger for eldre i arbeidslivet. Fafo-rapport 2016: 22. Oslo: Fafo.

Taylor, P. and Walker, A., (1993): Employers and older workers. *Employment Gazette*, 101(8), pp.371-378.

Trygstad, S.C. og Bråten, M. (2011) Tilrettelegging i arbeidslivet. Fafo-rapport 2011:22. Oslo: Fafo.

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.

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.

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.

Weber, M. (1922): *Economy and Society*

Wiborg, Ø., Sandven, T. V. & Skule, S. (2011): Livslang læring i norsk arbeidsliv 2003–2010: Trender og resultater fra Lærevilkårsmonitoren. NIFU Rapport 5/2011.

Ødegaard, A. M. (2016): Økning i andelen midlertidige ansatte. 31. oktober 2016. Arbeidsliv.no

Vedlegg A: Intervjuobjekter

Intervju med virksomhetene

Organisasjon	Arbeidsmarked	Antall intervju
Offentlig forvaltning (underliggende etat)	Utenfor landets fem største byer	Intervju med HR-sjef 2 gruppeintervju med 2 ansatte, i alt 4 ansatte
Offentlig forvaltning (departement)	I en av landets fem største byer	Intervju med HR-sjef Gruppeintervju med 4 ansatte
Offentlig eid foretak (transportselskap)	I en av landets fem største byer	Intervju med HR-sjef Intervju med 2 ansatte
Offentlig virksomhet (høyere utdanningsinstitusjon)	I en av landets fem største byer	Intervju med HR-sjef Intervju med 2 ansatte
Privat virksomhet (industri)	I en av landets fem største byer	Intervju med HR-sjef Intervju med 4 ansatte
Privat virksomhet (industri)	Utenfor landets fem største byer	Intervju med HR-sjef Intervju med 2 ansatte
Offentlig forvaltning (kommuneforvaltning)	Utenfor landets fem største byer	Intervju med HR-sjef Intervju med 1 ansatte
Offentlig virksomhet (helse og omsorg)	I en av landets fem største byer	Intervju med HR-sjef Intervju med 2 ansatte
Offentlig virksomhet (barnehage)	Utenfor landets fem største byer	Intervju med 2 ansatte Intervju med 2 ansatte
Privat virksomhet (vaktmestertjenester)	I en av landets ti største byer	Intervju med HR-sjef Intervju med daglig leder Intervju med 2 ansatte

Intervju med sentrale interessenter

Organisasjon	informant
Arbeids- og sosialdepartementet	Bjørn Einar Halvorsen
Arbeids og velferdsetaten	May Britt Christoffersen

Vedlegg B: Interesseorganisasjoner

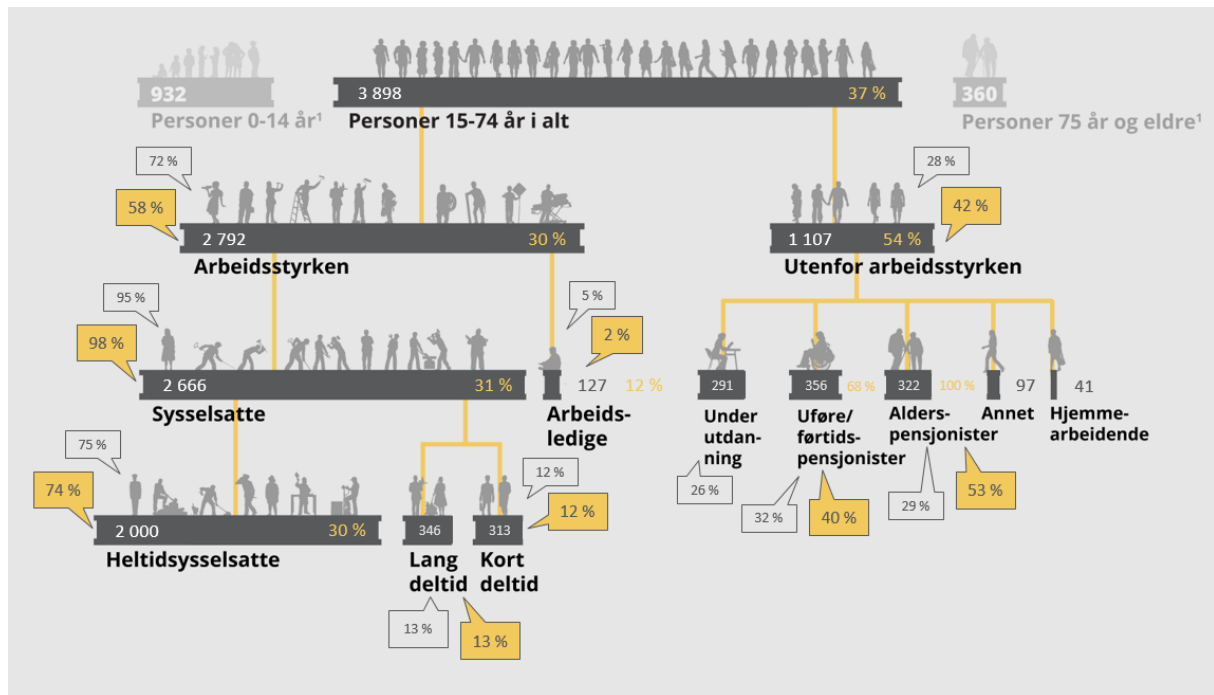
Organisasjon
Virke
NHO
KS
LO
Spekter
Akademikerne
Unio

Vedlegg C: Referansegruppe

Organisasjon	Navn
NITO	Siri Røine
Spekter	Arild Bryde
LO	Øystein Nilsen
Arbeids- og sosialdepartementet	Bjørn Einar Halvorsen
Senter for seniorpolitikk	Kari Østerud
Senter for seniorpolitikk	Roger Moen

Vedlegg D: Vedleggstall

Figur 0-1 Befolkningens tilknytning til arbeidsmarkedet (AKU). 1 000 personer. Per 3. kv. 2015

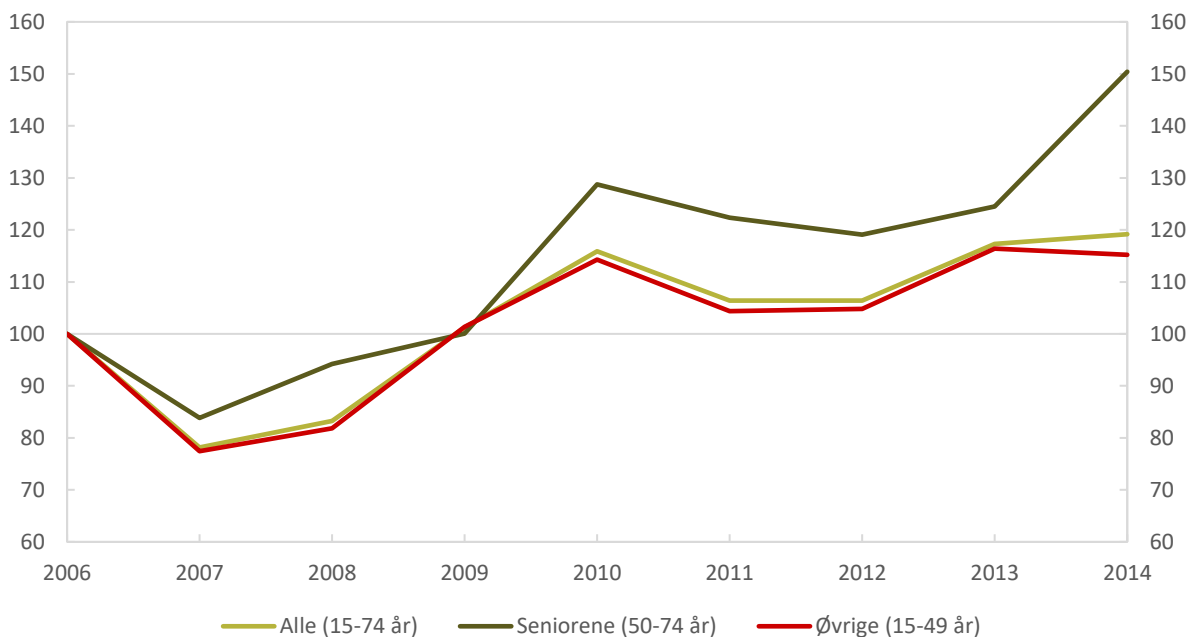


Kilder: Statistisk sentralbyrå og Arbeidskraftundersøkelsen (AKU)

Note: Tall til venstre per bjelke (hvite) er antall personer 15-74 år. Andeler til høyre per bjelke (gule) er andelen seniorenne (50-74 år) utgjør av bjelken. Hvite bobler er andelen hver bjelke gjør av den over (f.eks. sysselsatte utgjør 95 prosent av arbeidsstyrken i alderen 15-74 år). Gule bobler er tilsvarende andel for seniorenne (antall seniorer står ikke i figuren)

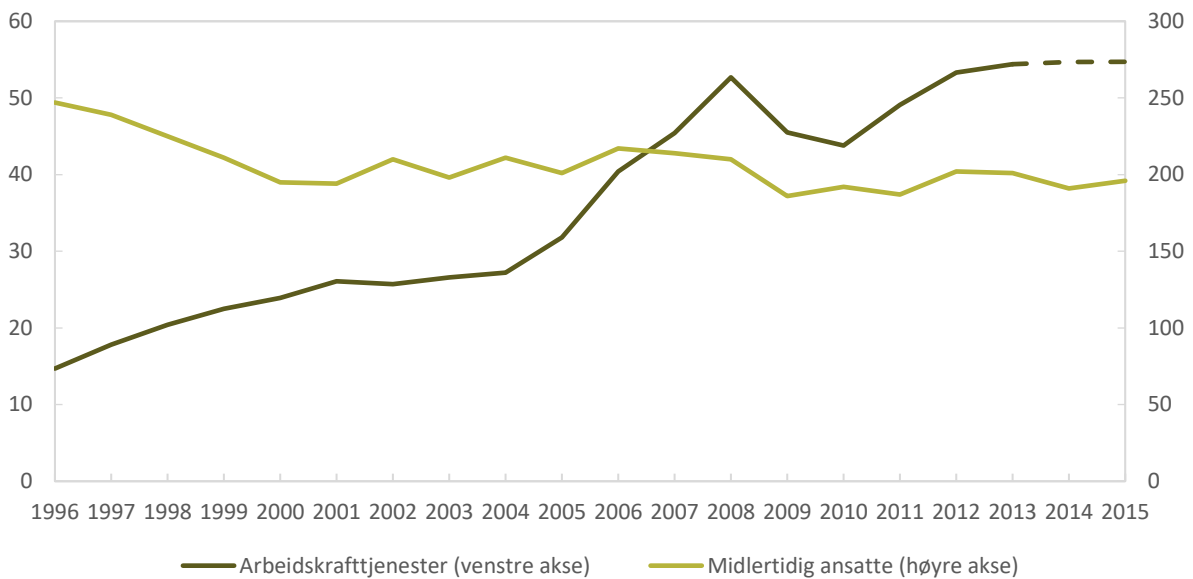
Tall per 1. januar 2015

Figur 0-2 Antall arbeidsledige (AKU). Indeks (2006=100). 2006-2014



Kilde: Arbeidskraftundersøkelsen (AKU)

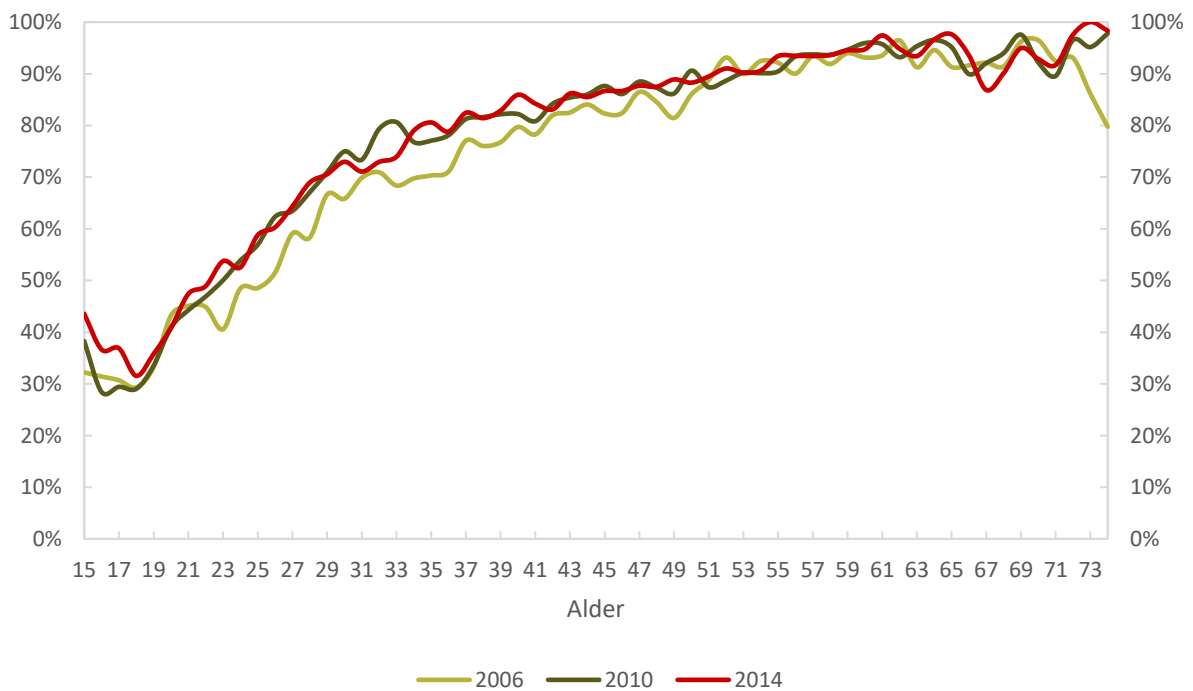
Figur 0-3 Sysselsatte personer innenfor arbeidskrafttjenester (lønnstakere) og midlertidig ansatte. 1 000 personer. 1996-2015¹⁾



Kilde: Statistisk sentralbyrå og Samfunnsøkonomisk analyse

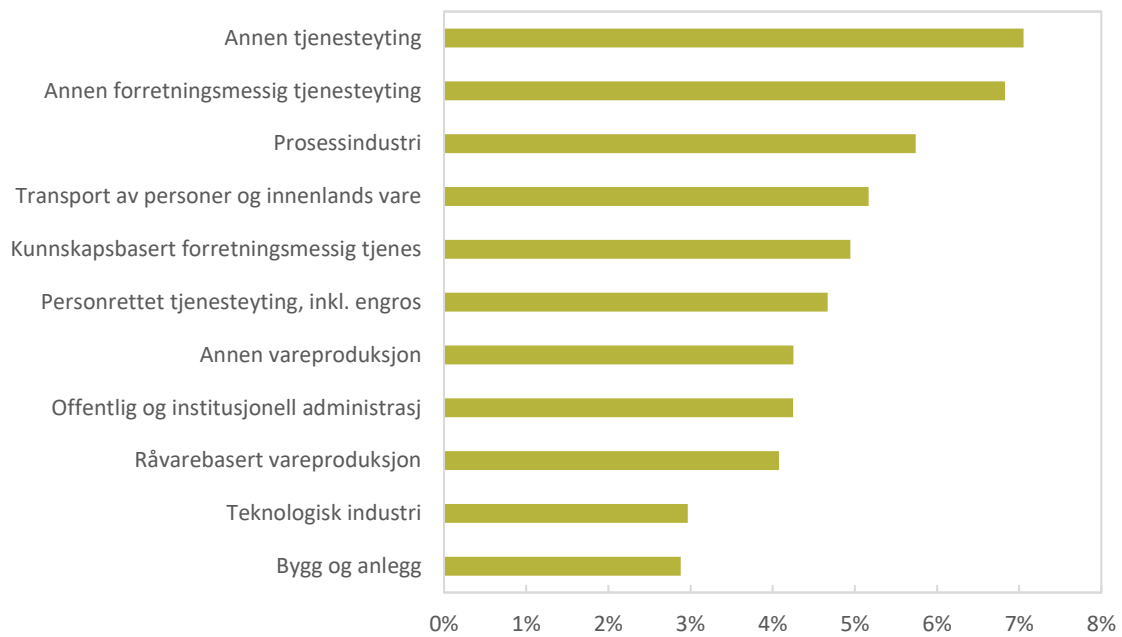
1) Sysselsetting i arbeidskrafttjenester er beregnet for 2014 og 2015 på bakgrunn av antatt samme vekst som i sysselsettingen innenfor forretningsmessig tjenesteyting (tilhørende hovednæring). Midlertidig ansatte er tall fra Arbeidskraftundersøkelsen (AKU)

Figur 0-4 Personer som har arbeidet sammenhengende i bedriften i over ett år, etter alder. I prosent av sysselsatte i hver gruppe. 2006, 2010, 2014



Kilde: Arbeidskraftundersøkelsen (AKU)

Figur 0-5 Seniorer (50-74 år) som har sett seg om etter annet arbeid, etter næring. 2014



Kilde: Arbeidskraftundersøkelsen (AKU)

Note: Næringsgrupperingen er gjort av Samfunnsøkonomisk analyse



Samfunnsøkonomisk analyse

Rapport nr. 50-2016

Samfunnsøkonomisk analyse har særskilt fokus på samfunnsøkonomiske problemstillinger i skjæringspunktet mellom næringers og samfunnets interesser, mellom makroøkonomiske utviklingstrekk og markeders respons, mellom individ og samfunn og i tilknytning til samfunnets institusjoner.

**Samfunnsøkonomisk
analyse AS**

Telefon: 97 41 10 01

E-post: post@samfunnsokonomisk-analyse.no