

Ny kunnskap om aldring og arbeid

PER ERIK SOLEM

RAPPORT

NR 6/12



Ny kunnskap om aldring og arbeid

PER ERIK SOLEM

Norsk institutt for forskning om
oppvekst, velferd og aldring
NOVA Rapport 6/2012

Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA) ble opprettet i 1996 og er et statlig forvaltningsorgan med særskilte fullmakter. Instituttet er administrativt underlagt Kunnskapsdepartementet (KD).

Instituttet har som formål å drive forskning og utviklingsarbeid som kan bidra til økt kunnskap om sosiale forhold og endringsprosesser. Instituttet skal fokusere på problemstillinger om livsløp, levekår og livskvalitet, samt velferdssamfunnets tiltak og tjenester.

Instituttet har et særlig ansvar for å

- utføre forskning om sosiale problemer, offentlige tjenester og overføringsordninger
- ivareta og videreutvikle forskning om familie, barn og unge og deres oppvekstvilkår
- ivareta og videreutvikle forskning, forsøks- og utviklingsarbeid med særlig vekt på utsatte grupper og barnevernets temaer, målgrupper og organisering
- ivareta og videreutvikle gerontologisk forskning og forsøksvirksomhet, herunder også gerontologien som tverrfaglig vitenskap

Instituttet skal sammenholde innsikt fra ulike fagområder for å belyse problemene i et helhetlig og tverrfaglig perspektiv.

© Norsk institutt for forskning om oppvekst,
velferd og aldring (NOVA) 2012
NOVA – Norwegian Social Research

ISBN (trykt utgave): 978-82-7894-424-0
ISBN (elektronisk utgave): 978-82-7894-425-7
ISSN 0808-5013

Illustrasjonsfoto: © colourbox
Illustrasjonsfoto: Gustav Vigeland. Motiver i smijernsport © Vigeland museet/Bono 2012
Desktop: Torhild Sager
Trykk: Allkopi

Henvendelser vedrørende publikasjoner kan rettes til:

Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring
Munthesgt. 29 · Postboks 3223 Elisenberg · 0208 Oslo

Telefon: 22 54 12 00
Telefaks: 22 54 12 01
Nettadresse: <http://www.nova.no>

Forord

Hensikten med denne rapporten er å formidle oppdatert kunnskap om eldre i arbeidslivet og om pensjonering. Kunnskapen er hentet fra både norsk og internasjonal forskning. De internasjonale resultatene gjelder dels aldring og arbeid generelt og dels statistiske opplysninger som tjener til sammenlikning med norske forhold. Rapporten legger fram kunnskap, men diskuterer også spørsmål som ikke nødvendigvis har klare svar i dag.

NOVA har to ganger tidligere laget slike kunnskapsoppdateringer for Senter for seniorpolitikk: Rapport nr. 4/2001 (*For gammel? Kunnskapsstatus om aldring, arbeid og pensjonering*) og Rapport nr. 16/2007 (*Seniorer i arbeidslivet. Kunnskap om aldring og arbeid*). Mye av den omtalte forskingen er fortsatt gyldig. Men både arbeidslivet, pensjonsbetingelsene og aldringen forandrer seg.

Ny forskning erstatter tidligere resultater, den utdyper og nyanserer tidligere forskning eller bekrefter den. Dette er en kontinuerlig prosess som vi gjennom denne rapporten vil formidle noen resultater og problemstillinger fra. Jeg skal ikke oppdatere de to tidligere rapportene systematisk, men tar utgangspunkt i forskningsfronten slik den ser ut nå. Jeg legger vekt på kunnskap, spørsmål og synspunkter som kan bidra til arbeidet med utforming av politikk som angår seniorer i arbeidslivet.

Siden siste kunnskapsstatus som NOVA publiserte i 2007 (Solem 2007a) har vi sett en internasjonal finanskriser som også rammet Norge, om enn i mindre grad enn i mange andre land. Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv er fornyet for tredje gang og med en klar målsetting om forlenget yrkesdeltakelse blant seniorene. Og ikke minst har arbeidet med pensjonsreformen som startet i 2001 ført til endringer i pensjonssystemet fra 2011. Pensjonsreformen søker gjennom økonomiske insentiver å bidra til at seniorene velger å utsette avgangen fra arbeidslivet, mens IA-avtalen, gjennom delmål 3, søker å bidra til det samme gjennom tiltak i arbeidslivet. Det har med andre ord skjedd mye som kan ha betydning for eldres plass på arbeidsmarkedet.

I kapittel 1 skal vi se på endringer i sysselsettingen blant eldre de seneste årene, og vi skal se på endringer i oppfatningene av hvem som er seniorer og eldre arbeidstakere. Oppfatningene knyttes til kronologisk alder. Det er imidlertid stor variasjon i kroppslige og mentale funksjoner innenfor hvert alderstrinn, og verken kronologisk eller biologisk alder er gode indikatorer for arbeidsprestasjoner. Videre beskriver jeg i kapittel 1 hvordan arbeidsmiljøet kan være forskjellig i ulike aldersgrupper, og hvordan aldersfordelingen er i ulike yrker. Sammenliknet med andre land er det mange eldre yrkesaktive her til lands, selv om vi ikke ligger helt på topp. I de senere år har det skjedd store endringer i mange land, både økt sysselsetting blant eldre (New Zealand) og nedgang (Island). I kapittel 1 diskuterer jeg hva som kan ligge bak disse endringene.

For å kunne påvirke yrkesdeltakelsen i eldre år, slik myndighetene ønsker, er det nødvendig å vurdere årsakene til at noen slutter tidlig og til at andre slutter senere i arbeid. Jeg går i kapittel 2 gjennom fem hovedfaktorer og sier litt om mulige tiltak for å motvirke tidlig avgang og for å støtte opp om sen avgang. Gjennomgangen gir ikke noen fullstendig katalog over seniorpolitiske tiltak.

Helse og arbeidsevne er viktig for å kunne stå i jobb. I kapittel 3 diskuterer jeg arbeidsevne i forhold til arbeidsprestasjoner, to kjennetegn som viser noe ulike forløp gjennom aldringen. Arbeidsprestasjonene kan i mange tilfeller bevares selv om arbeidsevnen er svekket. Arbeidsevnen påvirkes av helse, og helsas betydning for mulighetene til å stå i arbeid varierer, blant annet etter type jobb og hvor alvorlige helseplagene er.

Lederes holdninger til eldre arbeidskraft beskrives i kapittel 4, som også inneholder en diskusjon av aldersdiskriminering i arbeidslivet. Seniores holdninger til arbeid og interesse for å fortsette når de har mulighet for å ta ut pensjon, er også et tema i kapittel 4.

I det siste kapittelet ser jeg på pensjoneringsprosessen, valgmulighetene som har økt, og sammenhengen mellom beslutninger og atferd. I kapittel 5 diskuterer jeg videre pensjonering i lys av aktiv aldring etter at en har sluttet i arbeid. Det er ikke bare inntektsbringende arbeid som er samfunnsnyttig virksomhet. Deltakelse i samfunnet på andre måter kan også gi viktige bidrag til samfunnet og til egen helse og velvære.

Målgrupper for rapporten er arbeidslivets parter, politikere, ledere og arbeidstakere, foruten seniorer, personalfaglige miljøer og den interesserte allmennheten.

Rapporten er finansiert av Senter for seniorpolitikk. Takk til senteret for samarbeidet og for innspill til aktuelle tema. Mange takk også til kollega Margaret Ford som har gått gjennom rapporten med et kritisk blikk.

Oslo, april 2012

Per Erik Solem

Innhold

Sammendrag	9
1 Seniorenes plass på arbeidsmarkedet	15
Hvem er seniorer?	15
Aldring og alder	20
Seniorenes plass på arbeidsmarkedet	22
Seniorenes arbeidsmiljø	26
Alderssammensetningen i ulike næringer	27
Deltidsarbeid	29
Sammenliknet med andre land	29
Oppsummering og refleksjoner	32
2 Årsaker til tidlig og sein yrkesavgang	34
Konjunkturer og tidligpensjonering	34
Hva påvirker avgangsalderen?	35
Hovedgrupper av faktorer	36
Tiltak for å påvirke yrkesavgangen	40
Oppsummering og refleksjoner	43
3 Endringer i arbeidsevne og arbeidsprestasjoner med alderen	46
Endringer i seniorenes helse og utdanning	46
Arbeidsevne og arbeidsprestasjoner	50
Alder og arbeidsprestasjoner	55
Virker arbeidet på aldringen?	57
Oppsummering og refleksjoner	59
4 Holdninger til seniorer i arbeidslivet og seniorenes holdninger til arbeid	61
Holdninger til eldre arbeidskraft	63
Seniorenes holdninger til arbeid	72
Aldersdiskriminering i arbeidslivet	75
Oppsummering og refleksjoner	81
5 Pensjoneringsprosessen og følger av pensjonering	84
Hva er pensjonering?	84
Økt valgfrihet/fleksibilitet	85
Beslutninger og atferd	87
Aktiv aldring etter yrkesavgang?	88
Påvirker yrkesavgangen helsa?	91
Endringer i aktivitet og deltakelse	92
Oppsummering og refleksjoner	93
Summary	97
Referanser	101

Sammendrag

Hensikten med denne rapporten er å formidle oppdatert kunnskap om eldre i arbeidslivet og om pensjonering. Rapporten starter med en gjennomgang av seniorennes plass på arbeidsmarkedet og tar utgangspunkt i hvordan seniorer og eldre i arbeidslivet defineres og avgrenses etter alder. Seniorer i arbeidslivet oppfattes som yrkesaktive over ca. 55/58 år i gjennomsnitt. Seniorer oppfattes som bare litt yngre enn eldre arbeidstakere. Betegnelsene seniorer og eldre arbeidstakere kan uten store problemer brukes om hverandre. Både seniorer og eldre er mindre ettertraktet enn «erfarne arbeidstakere». Arbeidsgivere synes å foretrekke å ansette søkere med *noe* erfaring, framfor dem som har lang erfaring. Kanskje kan det å framheve Eldres lange erfaring som noe positivt, bidra til å svekke seniorers og Eldres posisjon på arbeidsmarkedet.

Seniorennes plass på arbeidsmarkedet påvirkes av konjunktorene, men sysselsettingen har fortsatt å stige i aldersgruppen over 65 år i Norge også etter finanskrisa. Det kan være mange årsaker til det. Kanskje kan det være en tidlig respons på pensjonsreformen eller på de signaler om behovet for eldre arbeidskraft som har kommet fra myndighetene de siste årene.

At pensjonspolitiske tiltak også kan virke er New Zealand et klart eksempel på. Først økte yrkesdeltakelsen ved at pensjonsalderen ble hevet til 65 år i 1991 og deretter ved at aldersgrensene ble opphevet i 1999. Særlig det siste synes å ha bidratt til en tredobling av yrkesdeltakelsen blant de over 65 år på bare 12 år, og i 2011 er det betydelig flere eldre over 65 år i arbeid på New Zealand enn i Norge. Også i Norge er det mange eldre sysselsatte sammenliknet med andre land, men ikke sammenliknet med situasjonen noen tiår tilbake.

Seniorennes fysiske og ergonomiske arbeidsmiljø er ofte bedre enn yngres. Det kan skyldes tidlig frafall fra de mest belastende jobbene, men kan også skyldes tilpasninger og jobbskifter til mindre fysisk belastende jobber med alderen. Eldre synes å oppleve mindre krav, men også mindre støtte og tilbakemeldinger fra overordnede. De deltar mindre i læringsaktivitet og

opplever at de i mindre grad har læringsmuligheter på jobben. Siden gode læringsmuligheter kan tjene utviklingen av arbeidsevnen, er det grunn til spørre om ikke arbeidsgivere vil tjene på å vise eldre større oppmerksomhet også i form av krav og påtrykk for å delta i opplæring, og på å tilrettelegge opplæringen bedre for senioren.

Mange virkemidler kan påvirke seniorennes yrkesdeltakelse. På nasjonalt nivå er det særlig pensjonsreformen fra 2011 og intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv som er sentrale virkemidler, men også lovbestemmelsen mot aldersdiskriminering i arbeidslivet som ble innført i 2004. I motsetning til en del andre land er imidlertid øvre aldersgrenser fortsatt en lovlig form for forskjellsbehandling på grunn av alder i Norge. Seniorpolitiske virkemidler kan grupperes etter fem hovedgrupper av årsaker til tidlig og sen avgang fra arbeidslivet:

- 1) *Utstøtning* kan motvirkes gjennom forbedringer i arbeidssituasjonen for seniorer og på lengre sikt gjennom generelt forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomhetene.
- 2) *Tiltrekning til pensjon* kan motvirkes gjennom økonomiske insentiver for fortsatt arbeid i pensjonssystemet, eller bonusordninger, lønnsøkninger og annet som øker det økonomiske utbyttet av å være i arbeid sammenliknet med verdien av pensjon.
- 3) *Tiltrekning til alternativ virksomhet eller fritid* kan motvirkes gjennom å styrke den relative verdien av arbeid, eller ved å gjøre det lettere å kombinere arbeid med den alternative virksomheten.
- 4) *Tilknytningen til arbeidet* kan styrkes ved å tilpasse innholdet i jobben bedre til seniorenens motivasjon og styrke de positive sidene ved arbeidet. Hva som er positivt vil variere mellom arbeidstakere.
- 5) *Fastlåsing i jobben* er ikke en tilnærming det er rimelig å satse på i det seniorpolitiske arbeidet i virksomheter, men det kan være en bivirkning av pensjonssystemer som har sterke insentiver for sen avgang.

Ulike tiltak kan ha ulik betydning i ulike faser av yrkeskarrieren. Forebygging er viktig fra tidlig av og gjennom hele yrkeskarrieren. Tilrettelegging og lettelser er viktigst i senioralderen, mens økonomiske og sosiale insentiver er viktigst når det er mulighet for å velge pensjonering, som oftest fra 62 år

(Salomon og Hilsen 2011). I tillegg kommer tiltak som i senioralderen og helt fram til pensjonering signaliserer at arbeidsgiveren er villig til å satse på videreutvikling av seniorenene, som å trekke dem med i opplæring og omstillinger.

Det siste punktet illustrerer et sentralt dilemma i seniorpolitikken, om man skal satse på lettelser eller utfordringer. En grunnholdning om at aldring først og fremst innebærer svekkelser, har gjort at det er vanlig å særlig tenke på lettelser når det dreier seg om seniorpolitikk. Nyere forskning om aldring viser klart at både det fysiske og det mentale kan utvikle seg opp i høy alder, men at de begrensninger en har innebygget i sin mentale forutinntatthet i seg selv er med på å sette grenser for utviklingen (Langer 2009, Crum og Langer 2007).

Det er forskjell på arbeidsevne og arbeidsprestasjoner. Arbeidsevnen svekkes noe med alderen, mens arbeidsprestasjonene synes mindre berørt av alder. Virkningene av alderen på arbeidsprestasjonene varierer imidlertid med yrke og arbeidsoppgaver. Høy alder er ofte en ulempe i jobber som krever raske reaksjoner og fysisk styrke, mens alderen er mer en fordel i jobber der en tjener på erfaring. Eldre synes også å vise større ansvar for virksomheten, noe som kan være en generasjonsforskjell og henge sammen med at eldre er mer stabile og oftere har vært i virksomheten over lengre tid. Nye generasjoner av seniorer i arbeidslivet kan komme til å oppføre seg annerledes enn dagens seniorer.

Sykdom og skader er viktigere begrensninger for yrkesdeltakelse enn alder. Utdanning og ekspertise kan motvirke begrensninger som måtte oppstå på grunn av alder. Endringer i seniorennes helse og utdanning er derfor viktig for hvordan eldres arbeidsprestasjoner skal utvikle seg framover. Levealderen har økt betydelig de senere årene, noe som er et resultat av bedre folkehelse. De helsebedringene som gjør at flere lever opp i 80- og 90-årsalderen, er imidlertid ikke de samme som påvirker arbeidsevnen i 50- og 60-årsalderen. Sykdommer som øker risikoen for tidlig avgang fra arbeidslivet, er særlig psykiske lidelser og muskel- og skjelettlidelser.

Det som har skjedd av endringer i helse og funksjonsnivå i 50- og 60-årsalderen i de senere årene, peker ikke entydig verken i positiv eller i negativ retning, og betydningen for arbeidsevnen er ikke åpenbar. Et økende utdanningsnivå vil imidlertid forventes å gjøre nye seniorer mer anvendbare i

arbeidslivet framover. Av den grunn kan yrkesdeltakelsen blant seniorenne forventes å øke.

Holdninger til aldring og arbeid. Ledere har en negativ følelsesmessig beredskap overfor å ansette eldre arbeidskraft og de nøler med å innkalle jobbsøkere i slutten av femtiårene til intervju. Lederne er mer positive til å beholde de eldre de allerede har i jobb. Oppfatningene om eldres arbeidsprestasjoner er ganske positive, men med et unntak for de eldres evner til å mestre data og PC. Oppfatningene om eldres dataevner har imidlertid beveget seg i positiv retning i det siste.

Ledere i offentlig sektor er mer positive til eldre arbeidskraft enn ledere i privat sektor. Ledere i offentlig sektor er imidlertid mer positive til de fleste kategorier arbeidskraft, også funksjonshemmede og arbeidsinnvandrere. Kanskje kan sterkere krav om overskudd og fortjeneste gjøre at man i privat sektor i større grad søker den antatt mest effektive arbeidskraften og betaler mer for den enn en gjør i offentlig sektor.

Mange ledere mener eldre viser gode arbeidsprestasjoner, men de nøler med å ansette eldre. De foretrekker yngre og erfarne, og de erfarne oppfattes stort sett som betydelig yngre enn seniorenne og de eldre. Følelsene for aldring og eldre synes i større grad enn oppfatningene om eldre arbeidskraft, å få gjennomslag i atferden overfor eldre i arbeidslivet. Bedringer i eldres posisjon på arbeidsmarkedet vil derfor kunne være avhengig av om ledere kan få mer aksepterende følelser overfor aldringen.

Én type negativ atferd overfor eldre arbeidskraft kalles aldersdiskriminering. Det er uklart hvor utbredt det er i norsk arbeidsliv. Mange mener det forekommer, men det er færre som selv sier de har vært utsatt for diskriminering på grunn av alder. I europeisk sammenheng synes Norge å ligge i den bedre delen av fordelingen når det gjelder aldersdiskriminering i arbeidslivet.

Finanskrisa dempet ledernes interesse for eldre arbeidskraft, som for annen arbeidskraft, mens krisa i mindre grad synes å ha påvirket seniorennes interesse for å fortsette i arbeid. I 2010–2011 er det flere seniorer enn noen gang i perioden fra 2003, som sier de kan tenke seg å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon. Seks av ti yrkesaktive i alderen over 50 år sier de kan tenke seg å fortsette mot bare fire av ti i 2003–2004.

Gode muligheter å kombinere arbeid og pensjon etter pensjonsreformen fra 2011, kan gjøre det lettere for eldre å jobbe samtidig som de også kan ta ut en brukbar pensjon. Om det skulle bli knapphet på arbeid og stor arbeidsledighet vil imidlertid muligheten for å ta ut pensjon kunne komme til å svekke legitimiteten til det å stå i jobb. Uformelle normer og oppfatninger hos kolleger, venner, ungdom og andre, kan i dårlige tider legge et press på eldre om å slutte i arbeid, eventuelt om å velge mellom arbeid og pensjon og ikke ha begge deler samtidig.

Pensjoneringen kan i økende grad beskrives som en prosess som i hovedsak skjer innen rammene fra 62 år til 70 år. Pensjonsreformen gir større frihet til å velge når en vil ta ut pensjon, og samtidig gir den også større frihet til å velge både pensjon og arbeid samtidig. Valgene kan være vanskelige for mange fordi det er mange forhold å ta i betraktning, også forhold som er usikre. For eksempel er det usikkert når en kommer til å dø. Undersøkelser tyder på at mange forventer å leve kortere enn gjennomsnittet, og de preges av det som er kalt helsepessimisme, at de kommer til å bli skrøpelig tidlig. Slike forventninger kan disponere for tidligere pensjonsuttak enn det som senere viser seg ville ha vært mest lønnsomt.

Pensjonsreformen konsentrerer mye oppmerksomhet rundt penger og hva som lønner seg økonomisk i valget mellom arbeid og pensjon eller i valget av begge deler samtidig. Mange andre forhold vil også spille inn. Men fordi mye er usikkert og ikke alt er like tilgjengelig for rasjonelle beslutninger, gir reformen spillerom for pensjonskonsulenter og andre normdannere. Myndighetene ønsker å prege normer som fremmer sen yrkesavgang.

Pensjonering var trolig vanskeligere før, med bråere overgang for mange, mindre valgfrihet og dårligere pensjoner. Nå er pensjonen stort sett til å leve av for flertallet, og overgangen er stort sett mer fleksibel. Det kan være lettere å bevare kontinuitet gjennom overgangen. Helse er imidlertid viktig for tilpasningen til pensjonsalderen. Når dårlig helse er årsaken til pensjonering, kan tilpasningen bli vanskelig. Pensjoneringen kan også virke på helse, uten at forskningen kan vise til entydige resultater i positiv eller negativ retning.

Stort sett synes ikke pensjonering i dag å gi slike konsekvenser at det å slutte i arbeid skulle gi noen vesentlige begrensninger på aktivitet og

deltakelse i samfunnet. Men det synes å være lett å komme inn i en tilbaketrekning til hjemmet. Norske undersøkelser tyder på at det skjer små endringer i aktiviteter etter pensjonering. Yrkesavgang synes verken å føre til at man blir mer aktiv eller mindre aktiv enn før, med unntak av at mange øker aktiviteten i hjemmet. Tidlig pensjonering bidrar også noe til økt aktivitet utenom hjemmet, men i begrenset omfang. Aktiviteter i hjemmet og husarbeid kan virke som buffere i den forstand at når en tar ut mye krefter i jobben begrenser en husarbeidet, og når en ikke jobber øker en aktiviteten i hjemmet, både husarbeid, måltider, aviser og TV

Deltakelse i arbeidslivet synes å være viktigere for aktiv aldring i 60-årsalderen enn deltakelse i fritidsaktiviteter, sosial samvær eller frivillig arbeid. Aktiv aldring etter at yrkeslivet er over, kan trenge å bli stimulert fra samfunnet, naboer og familie samtidig som eldre selv legger mer innsats i å delta.

1 Seniorenes plass på arbeidsmarkedet

Hvem er seniorer?

Jeg skal i dette kapittelet se nærmere på seniorennes plass på arbeidsmarkedet slik det er her til lands nå sammenliknet med slik det var før og med situasjonen i en del andre land. Men først, hvem er seniorer eller eldre arbeidstakere? Det har ikke noe entydig svar. Tidligere var det vanlig å bruke betegnelsen «eldre yrkesaktive», «eldre arbeidstakere» og «eldre i arbeidslivet» om de som nærmet seg pensjonsalderen eller som var i siste halvdel av yrkeskarrieren. I en utredning fra 1979 om «tiltak for å lette arbeidsvilkår og tilpasse arbeidsforholdene for eldre yrkesaktive» (NOU 1979:39) defineres eldre som: «de som p.g.a. av økende alder kan møte problemer i arbeidslivet» (s. 9). Utredningen spesifiserte ikke noen bestemt nedre aldersgrense, annet enn at den av statistiske grunner avgrenset eldre yrkesaktive til dem over 50 år.

En grunn til å gå bort fra betegnelsen eldre yrkesaktive og over til for eksempel senior yrkesaktive, er at «eldre», slik som i utredningen fra 1979, knyttes til problemer på grunn av alder, skrøpelighet og nedsatt arbeidsevne. I utredningen presiseres det imidlertid at «eldre arbeidstakere ikke er ensbetydende med en problemgruppe» (NOU 1979:39, s. 9), men formålet med utredningen var likevel «... å lette arbeidsvilkårene og tilpasse arbeidsforholdene for eldre arbeidstakere» (NOU 1979:39, s. 9). Når en har gått mer over til å bruke betegnelser som «seniorer», «senior yrkesaktive» eller «seniorarbeidstakere», har det sin bakgrunn i ønsket om å unngå noen av de negative forestillingene som følger med betegnelsen «eldre». Det man gjør er å bytte ut det norske ordet med et latinsk ord som betyr det samme. Senior kommer av grunnformen senex (gammel) på latin og betyr ikke noe annet enn nettopp: «eldre». Eldre enn hva, eldre enn hvem, sier ikke begrepet noe om. Vi er alle eldre enn noen andre. Flere har forsøkt å knytte eldre eller senior i arbeidslivet til en bestemt alder. Arbeidsgruppen for synliggjøring av seniorressurser i arbeidslivet (ASSA) som hadde representanter for partene i arbeidslivet, Senter for seniorpolitikk og forskningen, laget en brosjyre i 1998 som definerte seniormedarbeidere som alle som er i andre halvdel av sitt

yrkesaktive liv, og mente at de fleste «vil da være 45 år eller mer». Siden gjennomsnittsalderen for sysselsatte ligger på 41 år (NAV 2012), kunne kanskje yrkesaktive over 40 år like gjerne regnes som seniorer. Gjennomsnittet varierer mye med yrke og utdanning. Sysselsatte med bare grunnskole har en gjennomsnittsalder på 37 år, mot 44,5 år for sysselsatte med minst 4-årig universitets- eller høgskoleutdanning (NAV 2012). Forskjellen skyldes både at de med lang utdanning er eldre når de er ferdige med utdanningen, og at de med lang utdanning står i arbeid lenger opp i årene. Når utdanningsnivået i samfunnet øker, vil det virke i retning av at gjennomsnittsalderen på yrkesaktive også øker.

Alderen for hvem som regnes som seniorer øker også. Det gjelder, som vi snart skal se, for hvordan sysselsatte og ledere i arbeidslivet oppfatter seniorer og eldre. Det gjelder også for hvordan ulike instanser definerer målgruppen seniorer i arbeidslivet. Senter for seniorpolitikk har i store deler av sin historie flagget 45+ som sin målgruppe. Fra 2011 er den primære målgruppen definert som yrkesaktive mellom 50 og 70 år. En tilsvarende bevegelse ser vi eksempel på i Sverige. Da forskningsprogrammet «Arbete efter 45», som startet tidlig på 1990-tallet, ble presentert i en popularisert form i 2003 var tittelen på publikasjonen: «50+, en tilgang i arbetslivet» (Arbetslivsinstitutet 2003). Grensene for hvem som betraktes som eldre og seniorer er flyttet oppover.

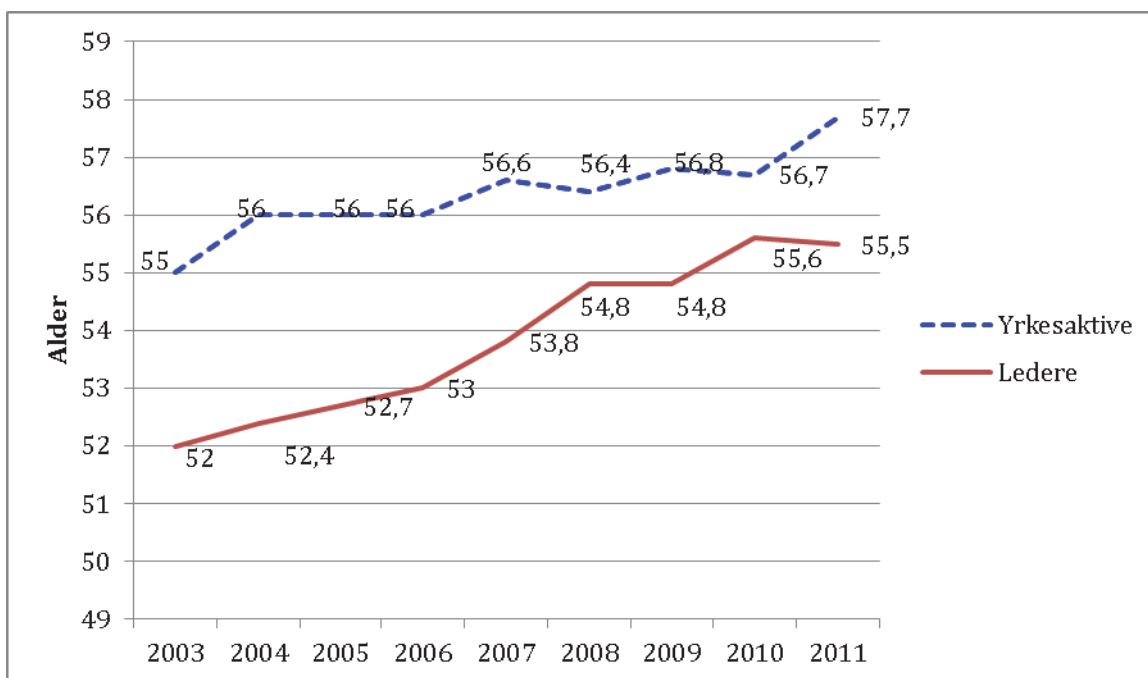
Betegnelsen senior brukes imidlertid på svært varierte måter. I arbeidslivet kan man stige i gradene til seniorrådgiver eller seniorkonsulent allerede i 30-årsalderen eller enda tidligere. Statens seniorråd definerer seniorer som personer over 50 år. Seniorsaken har også personer over 50 år som sin målgruppe. Stortingsmeldinga «Om seniorpolitikk» (St.meld. nr. 6 (2006–2007)) avgrensar ikke seniorpolitikken til en fast aldersgruppe, men velger å konsentrere seg om: «gruppa 55–66 år, fordi det er i denne gruppa ein ser den sterkaste permanente avgangen fra arbeidslivet» (s.7). Enda litt høyere går Arbeidstilsynet som retter sin faktside om seniorer i arbeidslivet til arbeidstakere over 60 år (www.arbeidstilsynet.no).

Også for aldersgrupper over yrkesaktiv alder, kan vi se tendenser til at eldre byttes ut med senior. Det klareste eksemplet er at mange eldrecentre (møtesteder med service og tiltak for eldre) utover på 2000-tallet har skiftet

navn til seniorsenter. Mange av disse inviterer brukere ned i 60-årsalderen som fortsatt er yrkesaktive. Det kan synes som om sentrene ønsker å markedsføre seg med en yngre profil og bruker betegnelsen senior som et ledd i det. Tydeligst ser vi det ved seniorsentre som retter seg mot «voksen ungdom + – 60 år» (f.eks.: www.skoyenseniorsenter.no). Eldre synes med andre ord å ha en mer negativ ladning enn senior, ikke bare i arbeidslivet.

Hvordan brukes begrepene eldre og seniorer i arbeidslivet i dag?

Norsk seniorpolitisk barometer (SPB) er gjennomført hvert år fra 2003 av Markeds- og mediainstituttet (under skiftende navn) for Senter for seniorpolitikk. I SPB blir yrkesaktive, og et eget utvalg ledere, bedt om å anslå fra hvilken alder folk begynner å bli regnet som *eldre* i arbeidslivet. De fleste svarer med runde tall som 50 år, 55 år eller 60 år. I 2011 var gjennomsnittet av de yrkesaktives svar 57,7 år, mens lederne svarte 55,5 år i gjennomsnitt. Gjennomsnittet har økt betydelig fra 2003, både blant yrkesaktive (fra 55,0 år) og ledere (fra 52,0 år). (Figur 1.1)



Figur 1.1. Gjennomsnittsalder for når yrkesaktive generelt og ledere i arbeidslivet anslår at folk begynner å bli regnet om «eldre» i arbeidslivet. Kilde: Norsk seniorpolitisk barometer.

Senior er som nevnt, en betegnelse som mer og mer har overtatt for betegnelsen «eldre», kanskje fordi senior oppleves å gi færre negative assosiasjoner

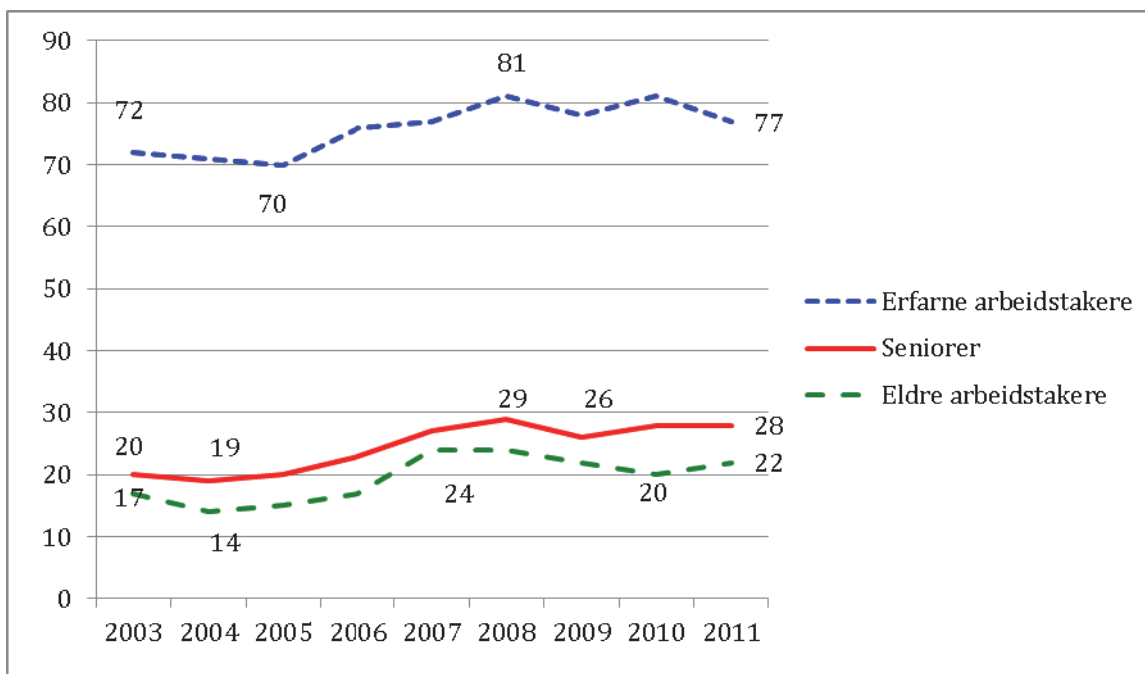
enn eldre. Når yrkesaktive i SPB regner seniorer som yngre enn «eldre arbeidstakere» (hhv. 55,5 år og 57,7 år i 2011), kan det være et uttrykk for at senior oppleves som mer ungt og positivt. På den annen side viser SPB at ledere i 2011 i gjennomsnitt oppfatter eldre og seniorer som like gamle, hhv. de i arbeidslivet som er over 55,5 år og de som er over 55,6 år. Det er bare spurt om senior i 2010 og 2011, hvilket gjør at vi ikke kan se om utviklingen over tid har vært parallell, eller om aldersdefinisjonen av begrepene har nærmet seg hverandre. Men i 2011 kan det se ut til at lederne i norsk arbeidsliv ikke oppfatter seniorer som vesentlig annerledes enn «eldre i arbeidslivet».

Når alderen for når en regnes som eldre øker, er det ikke gitt at det betyr at oppfatningene om eldre har blitt verken mer positive eller mer negative. For dem som har kommet under grensen, er det antakelig mer positivt, men er det det for dem som fortsatt ligger over grensen og dermed fortsatt oppfattes som eldre? Jeg har sett nærmere på det (Solem 2008b, Solem og Mykletun 2009) og konkluderte med at ledernes holdninger til dem som fortsatt betegnes som eldre, har blitt mer positive fra 2003 og framover til 2008. Dermed syntes det å være grunn til å se på økningen av grensen for eldre som i hovedsak positiv.

Når vi ser bort fra lederne, ser de yrkesaktive fortsatt på seniorer som litt yngre enn «eldre», men de to betegnelsene dekker omtrent de samme aldersgruppene: de over 55/58 år. Hvis eldre har vært mer negativt enn senior, som jeg har argumentert for ovenfor, kan det ha skjedd en tilnærming eller utjevning ved at senior har blitt bortimot like negativt som det eldre har vært. Når en heller bruker betegnelser som «voksen ungdom» eller «godt voksen», kan det være tegn på at senior er i ferd med å få en mer negativ ladning. Det som skjer kan være uttrykk for det som er kalt den eufemistiske tredemølle (Pinker 2008). Eufemisme innebærer at ord som er belastet med en negativ betydning byttes ut med et penere, eller et mer nøytralt uttrykk, f.eks. «å gå bort» i stedet for å dø. Hvis de grunnleggende oppfatningene og følelsene overfor fenomenet ikke endres, kan det nye ordet få samme farge som det som erstattes og en må finne stadig nye ord – i en tredemølle. Et eksempel er at et ord som krøpling ble avløst av vanfør, som ble avløst av handikappet, funksjonshemmet, menneske med funksjonshemming/ funksjonsnedsettelse/ funksjonsutfordringer. Skifte av ord kan være med på endre

oppfatningen av en gruppe, men om en stadig må finne nye ord er det sannsynligvis ikke nok. Hvis betegnelsen senior er i ferd med å bli like negativt som eldre, kan også betegnelser som godt voksen og voksen ungdom komme inn i tredemøllen og bli oppfattet negativt, om ikke grunnholdningen til eldre i arbeidslivet endres i positiv retning.

Gjennom to spørsmål i SPB kan vi sammenlikne bruken av senior og eldre. Det ene er et spørsmål om hvor godt eller dårlige ledere ville like å ansette «eldre arbeidstakere» og «seniorer» (figur 1.2). I hele perioden fra 2003 har seniorer vært noe bedre likt enn eldre arbeidstakere, og begge grupper har blitt noe mer likt over perioden. Vi ser ingen tendens over disse årene til at ledernes oppfatning av seniorer og eldre arbeidstakere blir mer sammenfallende. Det er imidlertid ikke store forskjeller, de oppleves ganske likt, og både eldre arbeidstakere og seniorer er mye mindre populære enn erfarne arbeidstakere. «Erfarne» oppleves med andre ord som betydelig mer positivt enn «senior» og «eldre», og det positive innholdet i erfaring synes i liten grad å smitte over på de arbeidstakerne som har mest erfaring, de over 55/58 år, seniorenne og de eldre arbeidstakerne.



Figur 1.2. Andel av ledere som sier at de meget godt ville like å ansette erfarne arbeidstakere, seniorer og eldre arbeidstakere. Prosent. Kilde: Norsk seniorpolitisk barometer.

På det andre spørsmålet, som handler om hvem lederen ville ønske å beholde ved nedbemanning, er det også små forskjeller mellom seniorer og eldre arbeidstakere. I 2011 sa 39 prosent at de meget sannsynlig ville ønske å beholde seniorer og 36 prosent sa det samme om eldre arbeidstakere. Som ved ansettelse er det også når det gjelder å *beholde* de en har ansatt, de erfarne som er mest ettertraktet. Hele 71 prosent av lederne sa i 2011 at det var meget sannsynlig at de ønsket å beholde erfarne arbeidstakere.

Samlet sett tyder svarene på de tre spørsmålene der bruken av «eldre» og «senior» kan sammenliknes, på at det er små forskjeller i hvordan ledere oppfatter eldre arbeidstaker og hvordan de oppfatter seniorer. Det skulle dermed ikke ha betydelige konsekvenser om senior og eldre brukes litt om hverandre, selv om eldre fortsatt nok har en mer negativ ladning enn senior.

Aldring og alder

Begreper som «eldre» og «seniorer» er sosialt definert. De kan bare til en viss grad knyttes til kroppslige aldersforandringer, til endringer i arbeidsevne og i enda mindre grad til endringer i arbeidsprestasjoner (Ng & Feldman 2008). Kroppen forandrer seg med økende alder, men i svært ulikt tempo hos ulike individer, og dessuten i ulikt tempo for ulike funksjoner i det samme individ. Variasjoner innen det enkelte individ avhenger av hvilke egenskaper, funksjoner eller ferdigheter en har brukt og videreutviklet, hvilke en har latt ligge brakk og hvilke som har blitt overbelastet. Variasjonen mellom individer avhenger av medfødt utrustning, men også av variasjon i levekår i oppveksten og framover i livet, og i forskjeller i yrke og arbeidsforhold gjennom livet. (Daatland & Solem 2011, jf. også kapittel 3 om arbeidsevne og arbeidsprestasjoner).

På bakgrunn av den store variasjonen i aldringens forløp, er *kronologisk alder* en dårlig indikator for arbeidsprestasjoner. I ytterpunktene av alderskalaen vil vi kunne si at en 80-åring sannsynligvis vil ha problemer med flere, særlig fysisk krevende, arbeidsoppgaver enn en 30-åring. Samtidig vil noen 80-åringer kunne greie noen oppgaver, også fysisk krevende oppgaver, bedre enn enkelte 30-åringer. Kanskje kunne *biologisk alder* være en bedre indikator på arbeidsprestasjoner. Hvorfor skal en 60-åring med biologisk alder på 70 år måtte vente to år på pensjon, mens en 70-åring med en biologisk alder på 60 år blir lovlig oppsagt på grunn av alder?

Det er mulig å beregne gjennomsnittstall for ulike biologiske funksjoner i ulike aldersgrupper. Gjennomsnittet for en rekke ulike funksjoner (f.eks. maksimalpuls, blodtrykk, lungekapasitet, håndgrepsstyrke, balanse, syn, hørsel) kan summeres opp og kalles biologisk alder. Da blir gjennomsnittet for 30-åringer lik biologisk alder 30 år, og gjennomsnittet for 60-åringer blir lik biologisk alder 60 år. Det er imidlertid en del av den normale variasjonen at den biologiske alderen for mange «ikke stemmer» med den kronologiske alderen. Det er slik naturen og biologien er. På internett kan du finne utallige både enkle og omfattende tester som kan fortelle hva din biologiske alder er – hvor mye og i hvilken retning den avviker fra din kronologiske alder. Noen er mindre seriøse enn andre og synes primært innrettet på salg, dels av selve testen og dels av treningsapparater og kosttilskudd. Men uansett om en bruker de grundigste og mest omfattende målemetodene, vil gjennomsnittet skjule en betydelig normal variasjon.

I en gruppe der alle har en *biologisk alder* på for eksempel 57 år, vil en finne mennesker med ulike kroppslige egenskaper. Noen har bra lungekapasitet, men dårlig hørsel. Andre kan ha godt syn, men svak håndgrepsstyrke. Gruppen med biologisk alder på 57 år vil være lik gjennomsnittet av 57-åringers gjennomsnitt på en rekke egenskaper, men ikke av alle relevante egenskaper. I forhold til arbeidslivet er det viktigere hvilke egenskaper som kreves i jobben, og hvordan disse egenskapene kan utvikles hos personer med ulike biologiske forutsetninger. Biologisk alder vil neppe være noe vesentlig bedre kriterium enn kronologisk alder for beslutninger om oppsigelse eller pensjonering. Begge deler gir lite innsikt om hvordan en bestemt person kan greie en konkret jobb. Svært høy biologisk alder vil selvsagt kunne sette grenser for yrkesaktivitet, men i de fleste tilfeller vil en sterkt svekket arbeidsevne være åpenbar uten egne målinger av biologisk alder. Mulighetene for å greie en jobb vil være avhengige av også andre egenskaper enn kroppens alder, f.eks. erfaring og ekspertise, og helsa kan bety mer for arbeidsevnen enn alderen. Bedømt ut fra hvem som uførepensjoneres, er det særlig en økt risiko for å ikke greie jobben om en har muskel- og skjelettlidelser eller psykiske lidelser.

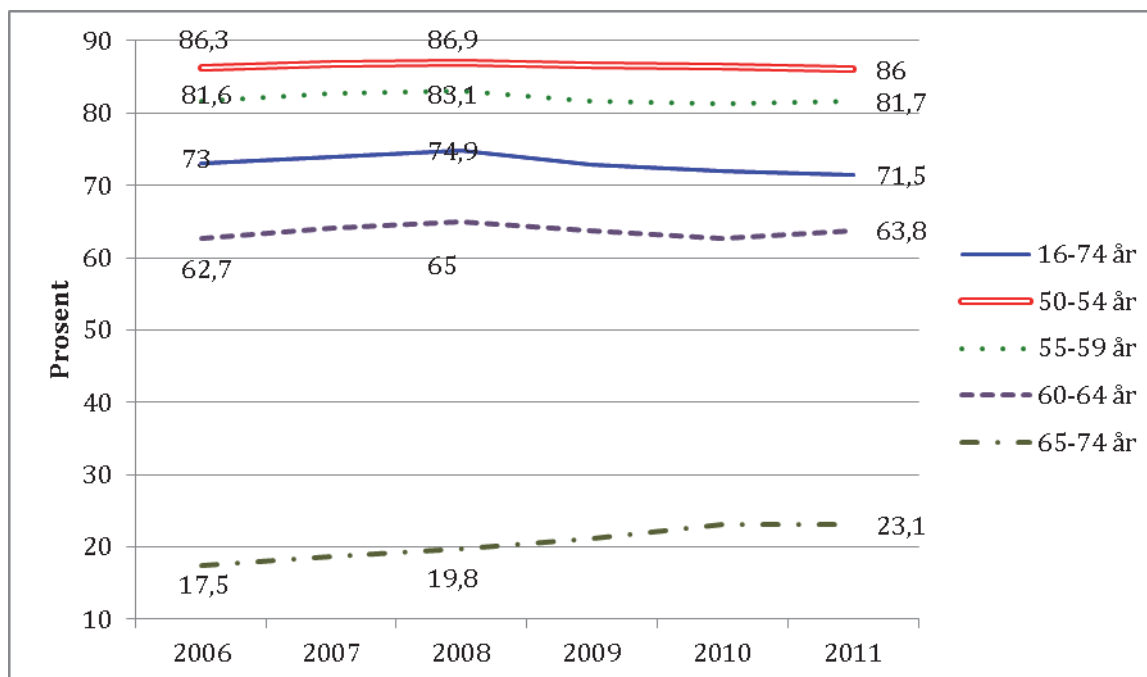
Det beste grunnlaget for å vurdere om eldre arbeidstakere bør slutte i arbeidslivet, er verken deres biologiske eller kronologiske alder. Det avgjørende er hvordan arbeidstakeren faktisk greier jobben og dernest hvilke

muligheter han eller hun har for å videreutvikle seg i jobben, eller i alternative jobber.

Seniorennes plass på arbeidsmarkedet

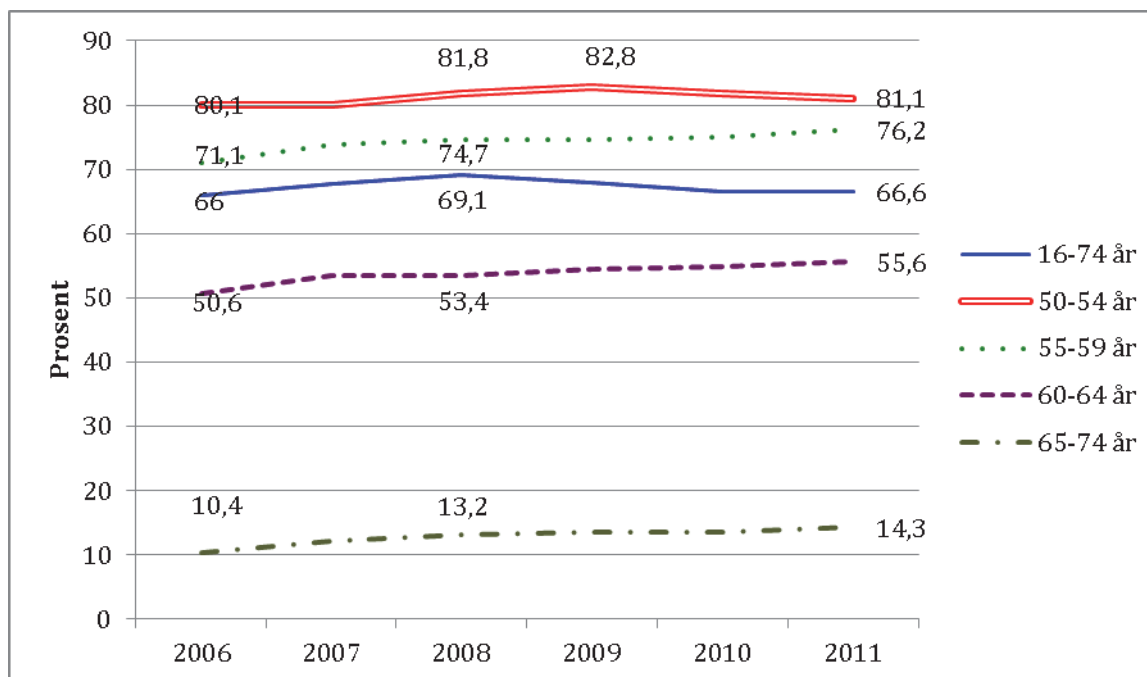
I historisk lys er pensjonering et ganske nytt fenomen. Tidligere jobbet man så lenge man hadde helsa og bidro så godt man kunne. Først for femti år siden (1959) fikk vi i Norge en allmenn alderspensjon som ikke var behovsprøvet. Fra 1967 ble det innført en pensjonsordning (folketrygden) som i tillegg ga uttelling for tidligere yrkesaktivitet. På den tiden var det vanlig at de fleste menn var i inntektsgivende arbeid opp i høy alder. Tidlig på 1970-tallet var åtte av ti menn i alderen 60–64 år yrkesaktive, mot fire av ti kvinner i samme alder (SSB 2012a). I alderen 65–74 år var 43 prosent av menn yrkesaktive i 1972. Andelen sank sterkt til 13 prosent i 2000, for så å stige igjen utover på 2000-tallet til 23 prosent i 2011. Svingningene for kvinner var mindre og på et lavere nivå, fra 17 prosent til 1972, via 8 prosent i 2000 til 14 prosent i 2011 (SSB 2012a).

Statistikkgrunnet og aldersinndelingen i de publiserte tallene har endret seg. Dermed blir det brudd i tidsseriene. Det var et betydelig brudd i Arbeidskraftundersøkelsene fra 2005 til 2006, derfor ser jeg nærmere på tallene fra 2006 til 2011. For menn generelt (16–74 år) ser vi en tydelig knekk i yrkesfrekvensen fra 2008, med en gradvis nedgang helt fram til 2011 (figur 1.3). Det er rimelig å knytte dette til finanskrisa. Nedgangen er svakere i aldersgruppene over 50 år, og blant de eldste (65–74 år) er det en jevn økning i sysselsettinga helt fra 2006 til 2011. Det ser altså ut til at de eldstes sysselsetting har økt noe de siste årene, uavhengig av finanskrisa. Pensjonsreformen fra 2011 har til hensikt å øke sysselsettingen blant de eldre. Det er for tidlig å trekke noen slutninger om eventuelle virkninger, men en analyse fra 1. halvår 2011 viste en betydelig økning i andel i alderen 62–66 år som tok ut pensjon (Dahl og Lien 2011). Samtidig økte også sysselsettingen i aldersgruppen noe, og seks av ti alderspensjonister under 67 år arbeidet ved siden av pensjonen. De fleste yrkesaktive alderspensjonistene syntes å arbeide heltid (Dahl og Lien 2011). Det kan ta noen år før virkningene av pensjonsreformen setter seg og blir tydelige, men foreløpig synes ikke det at mange tar ut pensjon tidlig ut til å føre til nedgang i sysselsettingen.



Figur 1.3. Yrkesfrekvens for menn 2006–2011, samlet og i aldersgrupper over 50 år. (Kilde: SSB 2012a)

Også blant kvinner generelt (16–74 år) er det en nedgang i sysselsettingen etter 2008 (figur 1.4). Blant kvinner over 55 år er det imidlertid en jevn økning over hele perioden. De eldre kvinnene synes dermed mindre berørt av finanskrisa enn yngre kvinner. Det er det samme bilde som blant menn, bare at den jevne økningen i sysselsettingen finner sted ved litt lavere alder for kvinner, fra 55 år, mens det skjer fra 65 år blant menn. Det er usikkert hva det kommer av at eldre synes å berøres mindre av finanskrisa. En årsak kan være at det er vanskeligere (for yngre) å komme inn på arbeidsmarkedet i nedgangstider og at de (eldre) som allerede er der holder mer fast på jobben sin når tidene er usikre. En mulig forklaring kan også være den offentlige oppmerksomheten omkring behovet for at eldre fortsetter lenger i arbeid vi har sett de senere årene, ikke minst etter at pensjonskomiteen leverte sin innstilling i 2004 (NOU 2004:1). Det er ikke mulig å fastslå hvor mye dette kan bety, men om det er noe i det, bør vi kunne se større virkninger og ytterligere økt sysselsetting blant eldre når pensjonsreformen har fått virke i noen år.



Figur 1.4. Yrkesfrekvens for kvinner 2006–2011, samlet og i aldersgrupper over 50 år. (Kilde: SSB 2012a)

Selv om det har skjedd en økning i sysselsettingen blant de eldste de seneste årene, er det langt igjen til situasjonen for 30–40 år siden. Som nevnt, var 43 prosent av menn og 17 prosent av kvinner i alderen 65–74 år i arbeid i 1972 (SSB 2012a), mot hhv. 23 prosent og 14 prosent i 2011 (jf. figurene 1.3 og 1.4). For førti år siden var levealderen vesentlig lavere (71,4 år for menn og 77,7 år for kvinner mot 78,9 år for menn og 83,2 år for kvinner i 2010 (SSB 2011a), og antall leveår som pensjonist var den gang rimeligvis vesentlig lavere. I de senere år har både antall leveår som pensjonist og antall år i arbeid økt. Når en regner med både uførepensjon, AFP og alderspensjon økte antall år som pensjonist fra 18,9 år i 2001 til 20,3 år i 2010. Samtidig økte antall år i arbeid etter fylte 50 år fra 9,6 år i 2001 til 10,9 år i 2010 (Haga og Lien 2011).

Endringer i forventet pensjoneringsalder / forventet antall år i arbeid

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen), som første gang ble inngått i 2001, hadde da en målsetting (delmål 3) om å «øke den reelle pensjoneringsalderen», det vil si å øke «den gjennomsnittlige avgangsalderen fra arbeidslivet». Man anså at pensjoneringsalderen var et tilstrekkelig godt uttrykk for avgangsalderen. Dette forutsetter at seniorenne slutter i arbeid

omtrent samtidig som de tar ut pensjon. Neste utgave av IA-avtalen (revisjonen for 2006–2009) baserte seg på samme forutsetning. Samtidig ble målsettingen spesifisert til å: «Øke forventet pensjoneringsalder for personer over 50 år med minimum 6 måneder for perioden 2001–2009». I pensjonsreformen fra 2011 er det et poeng at pensjoneringsalder og avgangsalder skal holdes atskilt. Det skal være mulig å ta ut pensjon uten å slutte i arbeid.

Forventet pensjoneringsalder for 50-åring økte fra 63,5 år i 2001 til 64,0 år i 2008. Dermed var delmål 3 i IA-avtalen oppfylt, men til 2009 sank gjennomsnittet tilbake til 63,7 år og målet var ikke lenger oppfylt (Haga 2010). Samtidig var yrkesaktiviteten stabil i aldersgruppen. Det ble åpenbart at beregningsmåten ikke lenger var egnet til å teste måloppnåelsen i IA-avtalen. Målet er at senioren skal stå lenger i arbeid, ikke primært at de skal utsette uttaket av pensjon.

I den tredje utgaven av IA-avtalen som gjelder fra 2010 og ut 2013, er delmål 3 endret til: «Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med seks måneder... sammenliknet med 2009». Dermed trengs også nye beregningsmåter. Arbeids- og velferdsdirektoratet har utviklet en ny indikator: «forventet antall år i arbeid ved fylte 50 år» (Lien 2010), også kalt «forventa yrkesaktivitet ved 50 år» (Haga & Lien 2011). Denne indikatoren viser stabilitet de siste årene. En 50-åring kunne forvente å arbeide til han var 62,4 år og til hun var 59,4 år i 2010, mens tallene for 2008 var hhv. 62,5 år og 59,1 år. Med andre ord var yrkesavgangen 0,1 år tidligere for menn og 0,3 år senere for kvinner i 2010. Disse beregningene er basert på antall årsverk i arbeid. Det betyr at forventet alder for å slutte *helt* i arbeid er høyere enn dette. Yrkesfrekvensen for ulike aldersgrupper over 50 år (figur 1.3 og 1.4) tyder på at det er særlig blant menn over 65 år og kvinner over 55 år at yrkesdeltakelsen har økt.

Den indikatoren som ble brukt tidligere, forventet *pensjoneringsalder*, viser nedgang fra 2008 (64,1 år) til 2010 (63,6 år) (Haga & Lien 2011). Dette tyder på at flere arbeidet ved siden av pensjonen i 2010 enn i 2008. Det er i tråd med pensjonsreformen fra 2011 ved at flere kan ta ut pensjon tidlig, uten at de dermed trenger å slutte i arbeid.

Seniorenes arbeidsmiljø

Seniorenes plass på arbeidsmarkedet vil påvirkes av forhold i arbeidsmiljøet (jf. kapittel 2). Dels kan svekket helse og slitenhet stille større krav til et godt arbeidsmiljø med økende alder. Dels kan også antakelser om nødvendige svekkelser med alderen bidra til tilretteleggelse som undervurderer eldres arbeidsevne og som dermed kan komme til å forsterke behovet for tilretteleggelse. Forskningen kan ikke gi klare svar på i hvilken grad en i arbeidslivet har funnet en god balanse mellom på den ene siden å legge til rette for de som er slitne eller har helsesvikt, og på den andre siden å gi utfordringer til seniorer med interesse for å utvikle seg videre i jobben. Noen inntrykk kan vi få av levekårsundersøkelsene til Statistisk sentralbyrå som hvert tredje år inneholder en spesialundersøkelse av sysselsattes arbeidsmiljø. Jeg baserer meg på levekårsundersøkelsene i 2006 og 2009 slik resultatene er framstilt i rapporter fra Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI 2008a, 2008b, 2008c, 2009d, 2011).

Mekanisk arbeidsmiljø gjelder bl.a. tunge løft, ensidige bevegelser, ubekvemme stillinger. Yngre menn (16–24 år) er den gruppen som oftest er utsatt for ergonomiske belastninger. Også yngre kvinner er oftere belastet enn middelaldrende og eldre kvinner. Seniorene har i noe mindre grad hardt fysisk arbeid; i 2006 hadde 13 prosent av menn i alderen 55–66 år hardt fysisk arbeid mer enn en fjerdedel av arbeidstiden, mot 33 prosent av menn 16–24 år. For kvinner var forskjellene mindre, hhv. 9 prosent blant seniorene og 16 prosent blant de yngste kvinnene.

Fysisk og kjemisk arbeidsmiljø omfatter utsatthet for kulde og varme, kontakt med vann, kjemikalier, støy, lys og vibrasjoner. Det er færre som er utsatt for slike belastninger enn for ergonomiske belastninger, og i de tilfellene det er aldersforskjeller, er det oftest de yngste som er mest utsatt. For eksempel var 19 prosent av 16–24-årige menn utsatt for støy mer enn en fjerdedel av tiden i 2006, mot 9 prosent av menn i alderen 55–66 år.

Psykososialt arbeidsmiljø omfatter støtte og tilbakemeldinger fra leder og andre, kontroll over arbeidet og krav på jobben (f.eks. høyt arbeidstempo, stor arbeidsmengde og mangelfull opplæring for arbeidsoppgavene). Det er i levekårsundersøkelsene en generell tendens til at seniorene rapporterer noe lavere krav enn andre. Også de aller yngste (16–24 år) opplever mindre krav,

kanskje fordi de yngste ofte er deltidsansatte som jobber ved siden av studier. Det er også de yngste som i minst grad kan bestemme over arbeidstempo og påvirke beslutninger. I aldersgruppene over 25 år er det små forskjeller. Men det er de eldste (55–66 år) som i minst grad opplever støtte fra overordnede og kolleger og tilbakemeldinger fra overordnede. For eksempel var det i 2006 64 prosent av menn i alderen 55–66 år som opplevde tilbakemelding fra overordnede minst et par ganger i måneden mot 89 prosent av de yngste og 78 prosent i aldersgruppen 25–39 år. Og i 2009 var det 16 prosent av de yngste som sa at de sjelden eller aldri fikk tilbakemelding fra leder om hvordan de utførte jobben, mot 32 prosent av de eldste.

Alt i alt tyder levekårsundersøkelsene i 2006 og 2009 på at seniorer i arbeidslivet er mindre belastet med arbeidsmiljøproblemer enn særlig de aller yngste. Det kan skyldes god tilrettelegging etter arbeidstakernes forutsetninger. Det kan også i noen grad skyldes at mange av dem som har hatt tungt arbeid og belastende arbeidsmiljø, slutter tidlig og derfor i mindre grad er yrkesaktive i senioralderen. Samtidig som senioren møter mindre krav, får de også mindre støtte og tilbakemelding fra sin nærmeste leder. Det kan være en indikator på at de er mer selvgående og antas å greie jobben godt for egen maskin. Det kan imidlertid også skyldes at senioren blir mer overlatt til seg selv fordi de ikke regnes helt med eller at de oppfattes å være på vei over i pensjonisttilværelsen. I så fall er det ikke bare positivt at de møter mindre krav, i den forstand at det kan forsterke at senioren velger å slutte tidlig fordi de opplever mindre forventninger til sin innsats. Seniorpolitisk barometer tyder på at senioren i mindre grad enn yngre opplever å ha læringsmuligheter på jobben (Dalen 2011b), hvilket støtter inntrykket fra levekårsundersøkelsene om at arbeidsgiverne kanskje satser mindre på senioren.

Alderssammensetningen i ulike næringer

Senioren (yrkesaktive over 55 år) utgjør i alt 19,1 prosent av de vel 2,5 million sysselsatte i Norge i 2011 (tabell 1.1). Det er betydelig variasjon mellom næringer, fra hotell- og restaurant der 9 prosent av de sysselsatte er over 55 år, til primærnæringene der senioren utgjør 30 prosent.

Det kan være mange grunner til at aldersfordelingen varierer mellom næringer, og jeg kan ikke gi noen uttømmende analyse av grunnene. En

faktor kan være om næringen er i ekspansjon eller tilbakegang. I primærnæringene kan det være slik at når det kommer relativt få nye inn i næringen vil gjennomsnittsalderen øke. I undervisningssektoren kan en del av årsaken være at andelen med lang utdanning er høy, hvilket innebærer at inngangsalderen til yrket er høy samtidig som høy utdanning også henger sammen med sen avgang.

Tabell 1.1. Andel av yrkesaktive i ulike næringer som er seniorer (55 år og over) i 2011. Prosent (antall i 1000). Standard for næringsgruppering (SN2007).

Næring	I alt	Menn	Kvinner
Alle næringer (gjennomsnitt)	19,1 (2544)	19,6 (1340)	18,6 (1204)
Overnattings- og serveringsvirksomhet (hotell og restaurant)	9,0	7,4 (27)	10,0 (40)
Varehandel	14,0	14,8 (183)	13,3 (166)
Forretningsmessig tjenesteyting (utleie, reisebyrå, rengjøring)	14,4	16,0 (50)	14,9 (47)
Informasjon og kommunikasjon (forlag, presse, medier, IT)	14,6	14,7 (68)	17,9 (28)
Bergverksdrift og utvinning av råolje og naturgass	15,1	16,3 (43)	10,0 (10)
Bygge- og anleggsvirksomhet	16,3	15,4 (175)	20,0 (15)
Elektrisitet, vannforsyning, avløp og renovasjon	18,8	19,2 (26)	0 (6)
Industri	19,3	19,4 (180)	17,2 (58)
Personlig tjenesteyting (kunst, kultur, sport, organisasjoner)	19,6	22,5 (40)	17,7 (62)
Transport, samferdsel (buss, taxi, lastebil, tog, båt, fly)	20,1	21,1 (114)	16,7 (30)
Helse- og sosialtjenester	20,5	21,3 (103)	20,3 (444)
Eiendomsdrift, faglig tjenesteyting (rådgivn., reklame, forskning)	20,8	25,5 (94)	13,3 (60)
Offentlig administrasjon, forsvar, politi	22,2	22,2 (81)	22,2 (72)
Finansiering og forsikring	23,5	24,1 (29)	22,7 (22)
Undervisning (fra grunnskole til universitet)	26,5	28,6 (77)	25,9 (135)
Jordbruk, skogbruk og fiske	30,0	30,6 (49)	27,3 (11)

Kilde: www.ssb.no/statistikkbanken (tabell 07971)

Hotell- og restaurantbransjen skiller seg ut med en spesielt lav andel seniorer, hvilket gir denne bransjen et ungdommelig image. Det er også en lav andel seniorer i varehandelen, innen presse, medier og i IT-bransjen og det som kalles forretningsmessig tjenesteyting, som omfatter blant annet rengjøringsbyråer. For varehandelen, kan det være stor bruk av deltidsansatte studenter

som gjør at andelen seniorer er lav, men også en antakelse i noen bransjer at unge mennesker selger bedre, for eksempel merkeklær.

Fysisk slitsom arbeid med tunge løft og arbeid som krever raske reaksjoner i kompliserte situasjoner, er ugunstig for eldre arbeidstakere (Warr 1994) Dette dreier seg mer om enkeltyrker, f.eks. innen bygg og anlegg, pleie og omsorg eller innen luftfart, enn for hele næringer. Uansett hva årsakene til ulik aldersprofil er, stiller det næringene overfor ulike utfordringer etter hvert som den demografiske utviklingen forskyver aldersfordelingen i befolkningen oppover. Det kan være en utfordring for flere bransjer og virksomheter å finne den best mulige balansen mellom å rekruttere yngre og holde på eldre.

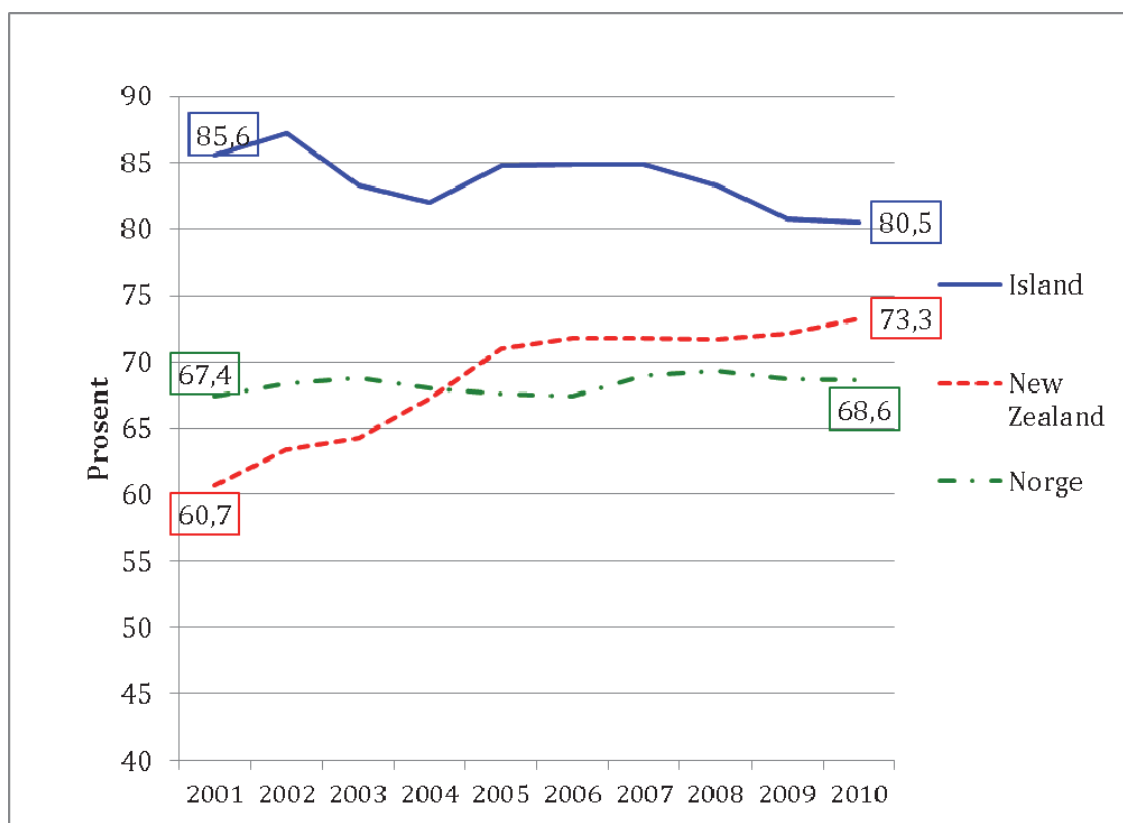
Deltidsarbeid

En av fire sysselsatte i Norge jobber deltid. Det er flest blant de yngste og de eldste. Andelen har vært stabil rundt 26 prosent siden 1980-tallet (Næsheim & Lohne 2003, SSB 2012b). I aldersgruppen 16–24 år var det i 2011 180 000 (54 prosent av de sysselsatte) som jobbet deltid og av de sysselsatte over 55 år var det 165 000 (34 prosent) som jobbet deltid. Gjennomsnittlig arbeider imidlertid de eldste bare to timer mindre per uke i gjennomsnitt enn de mellom 25 og 55 år. Det er de yngste yrkesaktive (16–24 år) som klart jobber færrest timer (STAMI 2011). De yngste på deltid er i stor grad studenter med ekstrajobber, mens de eldste på deltid har yrkesaktivitet som sin hovedbeskjeftigelse eller de er pensjonister (Næsheim & Lohne 2003). Kvinner har oftere deltid enn menn. Det gjelder i alle aldersgrupper. Deltid kan synes å være en ønsket tilpasning for mange, og det var i 2002 i gjennomsnitt 13 prosent av de deltidssysselsatte, og sju prosent av deltidssysselsatte over 60 år, som forsøkte å få mer arbeidstid og samtidig var rede til ta mer arbeidstid innen en måned (Næsheim & Lohne 2003). I tillegg kan det være flere som har tilpasset seg og akseptert deltid fordi de ikke ser realistiske muligheter til å få en fulltidsstilling.

Sammenliknet med andre land

Norge har en relativt stor andel av de eldre i arbeid. Av 30 OECD-land var vi i 2010 på fjerdeplass etter Island, New Zealand og Sverige (OECD Employment Outlook 2011). Island er i en særstilling ved at hele 81 prosent

av 55–64-åringene er sysselsatte, mot 73 prosent på New Zealand, 71 prosent i Sverige og 69 prosent i Norge. De andre nordiske landene ligger lavere, med 58 prosent i Danmark og 56 prosent i Finland. Gjennomsnittet for OECD-landene ligger på 54 prosent. Lavest ligger Tyrkia, Polen, Ungarn og Slovenia, med under 35 prosent sysselsatte i alderen 55 til 64 år. Land som Italia, Belgia, Frankrike og Luxemburg ligger også lavt med under 40 prosent sysselsatte i alderen 55–64 år.



Figur 1.5. Andel sysselsatte i alderen 55– 64 år 2001–2011, for Island, New Zealand og Norge. Kilde: OECD Employment Outlook 2011.

Islands særstilling er ikke så tydelig som for noen år siden. I 2002 var hele 87 prosent av islendingene i arbeid. Den gang var Norge nr. 2 på lista med 68 prosent. Det har vært dårlige tider og finansielle problemer på Island og sysselsettingen har gått noe ned. Samtidig har det vært en merkbar økning i sysselsettingen blant eldre på New Zealand (figur 1.5), og blant eldre menn er New Zealand nesten oppe på Islands nivå (84 prosent for Island og 80 prosent for New Zealand i 2010). Økningen på New Zealand begynte i 1991 da pensjonsalderen gradvis ble hevet over en 10-årsperiode, fra 60 år i

1991 til 65 år i 2001 (Hurnard 2005). Fra 1999 ble det dessuten forbudt å si opp ansatte på grunn av alder. Øvre aldersgrenser ble dermed fjernet. Opphevingen av øvre aldersgrenser har bidratt til en betydelig økning i sysselsettingen i alderen 65–69 år, en tredobling fra 12 prosent i 1998 til 35 prosent i 2010. New Zealands sosialdepartement omtaler opphevingen av øvre aldersgrenser som den viktigste årsaken til denne økningen (Ministry of Social Development 2012). Til sammenlikning viser Ministry of Social Development (2012) til statistikk fra OECD der Norge ligger på 25 prosent, med andre ord klart lavere enn New Zealands 35 prosent, mens Island fortsatt ligger langt høyere med 50 prosent. Gjennomsnittet for OECD-landene er 12 prosent sysselsatte i aldersgruppen 65–69 år.

New Zealand har lyktes i å øke sysselsettingen blant seniorenene og særlig i alderen over 65 år. Men samtidig har arbeidsledigheten økt, særlig blant ungdom. Sammenliknet med 2006 er det i 2011 over førti tusen færre 15–19-åringer i arbeid og førti tusen flere over 65 år (Johnson 2012). De eldre oppfattes å ha skjøvet ungdom ut av arbeidsmarkedet (Collins 2012). I dårlige tider vil det kunne skape generasjonsmotsetninger om eldre står lenger i arbeid enn de trenger for å få en god pensjon, selv om det ikke nødvendigvis er noen direkte sammenheng mellom sen yrkesavgang og arbeidsledighet blant ungdom. Det er neppe mange av de jobbene eldre fortsetter i utover fylte 65 år, som kunne fylles av 15–19-åringer.

Pensjonssystemet på New Zealand (New Zealand Superannuation) tillater ubegrenset arbeidsinntekt ved siden av pensjonen, hvilket også kan bidra til at flere fortsetter i arbeid. Det samme prinsippet har vi i Norge etter pensjonsreformen fra 2011. Det er for tidlig å si hvordan opphevelsen av inntektsprøvingen av pensjonen vil påvirke sysselsettingen i Norge. Hos oss er det fortsatt inntektsprøving i offentlig sektor og vår pensjonsreform er ikke knyttet til opphevelse av øvre aldersgrenser. Utslagene kan derfor bli annerledes hos oss enn på New Zealand.

Oppsummering og refleksjoner

Seniorer i arbeidslivet oppfattes som yrkesaktive som er i alderen over ca. 55/58 år. Seniorer oppfattes av mange som litt yngre enn eldre arbeidstakere, men det er små forskjeller. Betegnelsene senior og eldre arbeidstaker kan uten store problemer brukes om hverandre. Seniorer og eldre er mindre ettertraktet enn arbeidstakere med erfaring. Om en greide å knytte den positive oppfatningen av erfaring nærmere til forestillingen om seniorer og eldre arbeidstakere, vil disse gruppenes popularitet kunne øke. En annen mulighet er hvis erfaring først og fremst ble oppfattet som et sentralt kjennetegn ved seniorer og eldre arbeidstakere, kunne det positive innholdet i erfaring bli svekket. Det negative ved seniorer og eldre kunne smitte over på oppfatningen av erfaring, slik at erfaring for eksempel ble oppfattet som utdatert, avleggs eller unyttig erfaring. Det synes i alle fall som om arbeidsgivere foretrekker å ansette søkere med noe erfaring, men ikke med lang erfaring. Kan man dermed ved å legge stor vekt på betydningen av erfaring i arbeidslivet komme til å svekke seniorers og eldres posisjon på arbeidsmarkedet? Det er et spørsmål som kan stilles ut fra gjennomgangen i dette kapittelet og som det ikke kan gis noe entydig svar på.

Et annet spørsmål er om alder, enten det er kronologisk eller biologisk alder, gir grunnlag for å vurdere arbeidsprestasjoner. Svaret heller her i retning av at alder ikke gir noe godt grunnlag for vurdering av arbeidsprestasjoner. Alderen har riktignok ulik betydning i ulike jobber og i ytterpunktene kan alder spille stor rolle. Profesjonelle fotballspillere er for eksempel sjelden over 40 år, mens forfattere og billedkunstnere kan være på sitt beste i 80-årsalderen. I det vanlige arbeidslivet er ofte sykdom og skader viktigere begrensninger for yrkesdeltakelse enn alder, mens utdanning og ekspertise kan motvirke begrensninger som måtte oppstå på grunn av alder.

Seniorennes plass på arbeidsmarkedet påvirkes av konjunktorene, men i mindre grad enn slik de yngre påvirkes. Sysselsettingen har fortsatt å øke i aldersgruppen over 65 år også etter finanskrisa. Det kan være mange årsaker til det. Kanskje kan det være en tidlig reaksjon på pensjonsreformen eller på de signaler om behovet for eldre arbeidskraft som har kommet fra myndighetene de siste årene. I alle fall har interessen for arbeid i høy alder vært

økende utover på 2000-tallet. Arbeidsgivernes interesse for eldre og seniorer har ikke økt like sterkt.

Når tidene er dårlige, synes det å ansette færre nye og dermed i praksis færre yngre, å være et første skritt. Oppsigelser kommer først senere, og ansiennitetsregler bidrar til at eldre ofte er blant de siste som sies opp. At pensjonspolitiske tiltak også kan virke, er New Zealand et klart eksempel på. Først økte yrkesdeltakelsen ved at pensjonsalderen ble hevet til 65 år og deretter ved at aldersgrensene ble opphevet. Særlig det siste synes å ha bidratt til en tredobling av yrkesdeltakelsen blant de over 65 år på bare 12 år. I 2011 er det betydelig flere eldre over 65 år i arbeid på New Zealand enn i Norge. Selv om vi ikke kan overføre erfaringen fra New Zealand direkte til norske forhold, gir det grunn til å vurdere oppheving av øvre aldersgrenser som et tiltak for å øke sysselsettingen i eldre år. Flere land har gjennomført en slik ordning, senest England (UK) fra 2011.

Det er stor variasjon mellom ulike næringer i andel eldre arbeidskraft. Hotell og restaurantansatte er gjennomsnittlig yngre enn ansatte i noen annen næring, mens undervisning og primærnæringene har mange eldre yrkesaktive. Det innebærer at demografiske endringer framover med mulig mangel på arbeidskraft, stiller ulike næringer overfor ulike typer utfordringer. Helse- og sosialsektoren vil komme til å måtte rekruttere flere unge framover, samtidig som sektoren også trenger å holde på de eldre. Hotell- og restaurantnæringen kan tjene på å åpne seg mer for eldre arbeidskraft.

Seniorennes fysiske og ergonomiske arbeidsmiljø er ofte bedre enn yngres. Det kan skyldes tidlig frafall fra de mest belastende jobbene, men kan også skyldes tilpasninger og jobbskifter til mindre fysisk belastende jobber med alderen. Eldre synes også å oppleve mindre krav, men også mindre støtte og tilbakemeldinger fra overordnede. De deltar mindre i læringsaktivitet og opplever at de i mindre grad har læringsmuligheter på jobben. Det er grunn til å spørre om ikke arbeidsgivere vil tjene på å vise eldre større oppmerksomhet også i form av krav og påtrykk for delta i opplæring, og på å tilrettelegge opplæringen bedre for seniorenne.

2 Årsaker til tidlig og sein yrkesavgang

For å kunne påvirke yrkesdeltakelsen i eldre år, slik myndighetene ønsker, er det nødvendig å vurdere årsakene til at noen slutter tidlig og til at andre slutter senere i arbeid. I dette kapittelet gjennomgås fem hovedfaktorer som særlig er knyttet til arbeidslivet og pensjonssystemet, men også til fritidsinteresser og familieforhold. Viktige kjennetegn ved individet som arbeidsevne, helse og utdanning behandles i neste kapittel, der jeg diskuterer forskjellen på arbeidsevne og arbeidsprestasjoner. Her i kapittel 2 sier jeg, i tilknytning til de fem hovedfaktorene, litt om mulige tiltak for å motvirke tidlig avgang og for å støtte opp om sen avgang. Det er imidlertid ikke meningen å gi noen fullstendig katalog over seniorpolitiske tiltak. Jeg skal først se på mulige virkninger av økonomiske konjunkturer på tidlig eller sen pensjonering.

Konjunkturer og tidligpensjonering

Det har de siste tiårene vært perioder med økende tidligpensjonering, perioder med stabilitet og perioder med tendenser til seinere pensjonering. Det har vært bølger i hyppigheten av tidligpensjonering. De økonomiske konjunktorene beveger seg også i bølger. Siden mulighetene for betalt arbeid er bedre i gode enn i dårlige tider, er det ikke urimelig å tenke seg at konjunktorene påvirker mulighetene for å stå i arbeid opp i høy alder og at konjunktorene og bølgene i tidligpensjoneringen derfor henger sammen. Slik ser det også ut det første tiåret i dette århundret. Det var en sterk vekst i norsk økonomi fra 2003 til finanskrisa i 2008 (www.ssb.no/emner/08/okind/finanskrise.html), samtidig tok folk ut pensjon seinere. Etter 2008 har det vært både negative og positive trekk ved konjunktorene (www.ssb.no/emner/08/05/10/kbar/) mens tendensen i forventa pensjoneringsalder som nevnt har vært for nedadgående. Bildet kompliseres imidlertid av at yrkesdeltakelsen (forventa yrkesaktivitet eller gjenstående yrkeskarriere) har holdt seg stabil i aldergruppen over 50 år, mens den har gått ned i yngre aldersgrupper (Haga og Lien 2011). Den eldre del av arbeidsstokken synes med andre ord å være mindre berørt av konjunktur nedgangen, ved at de fortsetter like mye i arbeid som før, samtidig som flere

også tar ut pensjon. Om den økonomiske situasjonen går over til å bli krise med flere konkurser og bedriftsinnskrenkninger, vil eldre i større grad kunne bli berørt gjennom oppsigelser eller tilbud om pensjonering, eller flere eldre vil slutte med tanke på å gi plass til yngre arbeidsløse.

Konjunktorene synes å kunne påvirke mulighetene for og ønskene om yrkesdeltakelse, også for eldre. Virkningene er imidlertid ikke entydige. Inntrykket av en uklar sammenheng forsterkes av at i forrige konjunkturoppgang, fra 1993 til 1998 (www.ssb.no/emner/08/okind/finanskrise.html), økte graden av tidligpensjonering. Motsatt av forventet, tok flere ut pensjon når økonomien var på oppgang. Dermed kan det ikke være økonomien, i det minste ikke bare om det er gode eller dårlige tider på arbeidsmarkedet, som bestemmer Eldres yrkesdeltakelse og pensjoneringsatferd. En annen virkning av økonomiske konjunkturer, er observert i USA der finanskrisa fra 2008 førte til at flere utsatte sin pensjonering fordi mye av den pensjonen de hadde tjent opp forsvant ved at pensjonsfond tapte store penger på aksjeinvesteringer (Helman et al. 2009, Munnell et al. 2009). Slike problemstillinger er lite aktuelle i norsk arbeidsliv i dag.

Hva påvirker avgangsalderen?

Hva som påvirker seniorenas tidspunkt for yrkesavgang har vært gjenstand for mye diskusjon og forskning de senere årene. I dagens situasjon med bred politisk enighet om å stimulere eldre til seinere yrkesavgang, er det av stor betydning å vite noe om hva som kan få eldre til å slutte seinere. Hva får seniorenas til å slutte tidlig og hva får dem til å fortsette lenge? Det er ikke nødvendigvis de samme faktorene. Hvis man fjerner det som får seniorenas til å slutte tidlig, kan det fortsatt være behov for å stimulere eldre til å stå lenge i arbeid. Dessuten kan ulike tiltak virke på ulike personer, f.eks. i forhold til hva som er deres hovedmotivasjon for å være i arbeid, indre eller ytre belønninger. Avgangsmønstrene varierer også med utdanning og yrke. Høyt utdannede slutter seinere enn de med kortere utdanning. Fysisk slitsom arbeid kan gjøre tidlig avgang nødvendig av helsemessige grunner, eller fordi en er utslitt. Tiltak for å fremme seinere avgang i denne gruppen vil måtte være annerledes enn tiltak overfor personer uten tunge fysiske belastninger. De som er slitne kan trenge lettelser, tilpasninger og kortere arbeidstid, men

også opplæring og nye arbeidsoppgaver. Bonus og lønnsøkninger er ingen direkte respons på slitenhet med mindre det kombineres med kortere arbeidstid eller andre tilpasninger. Eldre arbeidstakere som ikke er slitne kan kanskje stimuleres best av å bli verdsatt, bli regnet med og gitt nye utfordringer, noen også av synlige bevis på verdsettelse gjennom høyere lønn.

Det kan være andre faktorer som påvirker beslutningen om yrkesavgang i oppgangstider sammenliknet med i nedgangstider. Arbeidsgivernes vilje til å satse på å beholde eller ansette seniorer vil være påvirket av behovet for arbeidskraft, om en utvider eller innskrenker virksomheten. Tiltakene fra myndighetene, f.eks. økonomiske insentiver til virksomheten for å beholde eldre, vil trolig måtte være sterkere i dårlige tider. Men da er også en av myndighetenes begrunnelse for å ha mange eldre i arbeid svakere, ved at behovet for arbeidskraft er lavere og arbeidsledigheten høyere. Den andre hovedbegrunnelsen, kostnadene til pensjonsutbetalinger og velferdstjenester, kan imidlertid være sterkere. På lengre sikt er det den demografiske utviklingen med en aldrende befolkning som ligger bak behovet for at flere eldre står lenger i arbeid, og kortsiktige variasjoner i behovet for den eldre arbeidskraften kan være av mindre betydning for hvilke tiltak som iverksettes.

Hovedgrupper av faktorer

Faktorer som påvirker avgangsalderen har vært inndelt på ulike måter (Kohli og Rein 1991, Kolberg 1991, Snartland og Øverbye 2003, Jensen 2005, 2011, Midtsundstad 2006, Solem 2007a). To grupper av årsaksfaktorer er med i de fleste analyser av tidligpensjonering; push og pull, eller på norsk: utstøtning og tiltrekning. I tidlig forskning om årsaker til tidligpensjonering, var det særlig disse faktorene som ble nevnt. De var i stor grad betraktet som alternative forklaringsmodeller: utstøtningsmodellen og tiltrekningsmodellen (Kolberg 1991, Marklund 1992). Utstøtningsmodellen bygger på sosiologisk tenkning om strukturell tvang og ufrivillig avgang, mens tiltrekningsmodellen bygger på samfunnsøkonomisk tenkning om rasjonelle valg av det økonomisk mest fordelaktige alternativ (Hansen 1998). Denne inndelingen peker samtidig på to hovedarenaer for påvirkning av pensjoneringsatferden: arbeidslivet og pensjonssystemet. Nærmere bestemt peker de på negative faktorer i arbeidslivet (dårlige arbeidsforhold) og positive faktorer i

pensjonssystemet (god pensjon). Myndighetene har i samarbeid med partene i arbeidslivet angrepet negative faktorer i arbeidslivet gjennom intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). Gjennom pensjonsreformen fra 2011 er de positive insentivene for tidlig avgang i pensjonssystemet søkt erstattet med positive insentiver for sen avgang.

En inndeling i fem kategorier av faktorer favner ganske bredt, men omfatter ikke alt som kan påvirke pensjoneringsatferden. De tre første (push, pull og jump) er årsaker til tidlig avgang. De to siste (stay og stuck), som ble introdusert av Snartland og Øverbye (2003), er årsaker til sen avgang. De ulike årsakene er ikke gjensidig utelukkende. De kan spille sammen og påvirke pensjoneringsatferden på måter som kan variere fra individ til individ og i ulike mønstre etter andre kjennetegn som: helse, kjønn, utdanning, yrke, inntekt, opptjent pensjon, sivilstand, familiesituasjon, lokalt arbeidsmarked og fritidsinteresser. Med svekket helse er det for eksempel større sannsynlighet for å bli utstøtt om en også har lav utdanning og jobber i en virksomhet under nedbemanning enn om en har høy utdanning og virksomheten ekspanderer. Om arbeidsgiveren tilbyr gavepensjon for å slutte tidlig kan det være større sjanse for at senioren aksepterer tilbudet dersom ektefellen allerede er pensjonist og de har planlagt reiser sammen.

Utstøtning (push) innebærer at den eldre blir ekskludert fra arbeidslivet fordi arbeidsgivere eller arbeidsmarkedet ikke ønsker eldre arbeidstakere, det Halvorsen (1990) kaller økonomisk utstøting. Eldre arbeidstakere kan også støtes ut gjennom mange års nedslitning i et ugunstig arbeidsmiljø, slik at de ikke greier jobben lenger: helsemessig utstøting (Halvorsen 1990). Mer om sammenhenger mellom helse og yrkesdeltakelse i kapittel 3. En tredje type utstøting er sosial utstøting, som består i normer f.eks. om at eldre ikke har samme rett til arbeid som yngre, at det forventes at en slutter i arbeid for å gi plass til unge arbeidsledige eller at de som har rett til pensjon ikke har samme rett til arbeid (Mykletun 2000). Etter pensjonsreformen kan seniorer i privat sektor ta ut pensjon fra folketrygden når de fyller 62 år samtidig som de også kan fortsette å jobbe. Ved nedgangstider og arbeidsledighet vil det kunne skape generasjonsmotsetninger og forventninger om at den som er forsørget med pensjon ikke skal besette jobber som andre trenger for å forsørge seg og sin familie. Det vil kunne gi grunnlag for sosial utstøtning av dem som kan ta

ut pensjon og særlig av dem som velger å ta ut pensjonen samtidig som de jobber.

Utstøtningstenkningen bygger på at tidligpensjonerer er styrt av krefter individet selv har liten kontroll over, at de er utsatt for det som har blitt kalt strukturell tvang. Utstøtningen kan skje gjennom ulike mekanismer. Det kan være direkte oppsigelse, oppfordring om pensjonering, indirekte hentydninger eller signaler om at en er overflødig, f.eks. ved at en ikke får nye arbeidsoppgaver, ikke blir oppfordret til å delta i opplæring eller at en får mindre lønnsøkning enn yngre kolleger.

Endring av negative holdninger til eldre er viktige for å motvirke utstøtning, men ikke minst kan langsiktige tiltak mot nedslitning over hele den yrkesaktive perioden være nødvendige for å motvirke utstøtning seint i yrkeskarrieren (Midtsundstad 2006, Hilsen og Salomon 2010, Salomon og Hilsen 2011).

Tiltrekking til pensjon (pull) gjelder insentiver i pensjonssystemet som trekker eldre ut av arbeidslivet. I følge økonomisk tenkning vil en arbeidstaker velge pensjon når verdien av pensjonen og verdien av fritid til sammen overstiger verdien av arbeidsinntekten og arbeidet. Hvor dette kryssningspunktet ligger, vil variere fra person til person, men fordi fritid antas å verdsettes høyere enn arbeid, trenger ikke pensjonen å være like høy som arbeidsinntekten for at pensjonering skal velges. Tenkningen rundt tiltrekkningsfaktorenes betydning legger stor vekt på individenes frie, informerte og rasjonelle valg mellom alternativer. Hvis pensjonen er så god at det er økonomisk lønnsomt å pensjoneres seg, går man ut ifra at arbeidstakeren vil velge dette.

Pensjonsreformen fra 2011 bygger på denne tenkningen og inneholder sterke insentiver for fortsatt arbeid ved at pensjonen blir høyere om en står lenger i arbeid. Det skal lønne seg best å fortsette i arbeid ved at en da tjener opp høyere pensjon. Samtidig får en også høyere pensjon per år fordi det antas at en vil få færre år med utbetalt pensjon. Det bygger imidlertid på en forutsetning om *gjennomsnittlig* levealder og effekten kan variere mye, blant annet etter utdanning og yrke. Det nye pensjonssystemet gir også mulighet til å jobbe uten at pensjonen avkortes. Hva som lønner seg for den enkelte – tidlig eller sein pensjonering – kan være vanskelig å beregne, ikke minst fordi det avhenger av hvor lenge en kommer til å leve. Det er foreløpig (i 2012) for

tidlig å bedømme det nye pensjonssystemets langsiktige virkninger på yrkesdeltakelsen i eldre år.

Tiltrekking til alternativ virksomhet eller fritid (jump) er forhold som får den yrkesaktive til å hoppe over i en ny tilværelse, f.eks. i frivillig arbeid, på reiser, flytting til Syden eller som besteforeldre (Jensen 2005). De som verdsetter fritiden eller familien høyt vil være mer påvirket av jump-faktorene enn de som verdsetter jobben høyere. Mens pullfaktorer i pensjonssystemet kan endres ved å endre pensjonssystemet, er det vanskeligere å påvirke de tiltrekkingsfaktorene som går under betegnelsen «jump». Det er ikke ønskelig å lage tiltak, verken på nasjonalt nivå eller på virksomhetsnivå, som legger kjelker i veien for folks fritidsaktiviteter, engasjement i frivillig arbeid eller i familie og barnebarn. Det er på den annen side mulig å lage ordninger som gjør det lettere å kombinere jobben med andre aktiviteter som f.eks. omsorgsoppgaver overfor gamle foreldre. Et tiltak kan være rett til fravær med økonomisk kompensasjon for å ta seg av omsorgstrengende slektninger. Eller det kan være å gi bedre muligheter for deltidsarbeid slik at en kan forfølge alternative karrierer samtidig som en er yrkesaktiv. Det kan også være tiltak som gjør jobben til et mer fristende alternativ enn pensjonering, eller med andre ord å motvirke jump-tendenser gjennom stay-tiltak.

Noen av de alternative karrierene en søker ved «jump», kan være like samfunnsnyttige som mye inntektsgivende arbeid, og det er derfor ikke noen grunn til å motvirke slik avgang av samfunnshensyn. Som vi skal se i kapittel 5 synes det imidlertid ikke å være vanlig at pensjonering i vesentlig grad medfører økt engasjement i frivillig arbeid eller i forhold til barnebarn.

Tilknytning til arbeidet (stay) er kjennetegn ved det arbeidet en har, som stimulerer til å fortsette å jobbe, f.eks. et interessant arbeid, arbeidsglede eller god lønn (Snartland og Øverbye 2003). Noen vil la seg friste av penger, mens andre trenger interessante arbeidsoppgaver for å velge å fortsette i arbeid. Dette henger sammen med hva som motiverer folk for arbeid – henholdsvis indre faktorer (arbeidet i seg selv) og ytre faktorer (penger og andre ytre belønninger). Også jobber varierer langs disse dimensjonene. Noen jobber er interessante i seg selv, og betalingen er underordnet, selv om betalingen i slike jobber ofte er god. Andre jobber er så kjedelige eller belastende at inntekten, selv om den ofte er lav, er det som holder en i gang. Stay-faktorene skiller seg fra push-faktorene ved at de styrker de positive sidene ved arbeidet, f.eks. arbeidsglede, interessante arbeidsoppgaver og nye

utfordringer. Gjennom push-faktorene kan en motvirke tidlig pensjonering ved å fjerne eller redusere negative sider ved jobben, f.eks. tunge løft eller skiftarbeid. Både stay- og push-faktorer angripes gjennom tiltak i arbeidslivet som arbeidsmiljø, organisering, fleksibilitet og avlønning, men med ulikt fokus: å redusere belastninger på den ene siden og øke utfordringer og kompetanse på den andre siden. Begge deler kan være nødvendige for at vesentlig flere skal stå lenger i arbeid.

Fastlåsing i jobben (stuck) er faktorer som holder folk (ufrivillig) i arbeid. Det kan være økonomiske forpliktelser som følge av skilsmisse og nyetablering med ny bolig og små barn som gjør det nødvendig med arbeidsinntekt (Snartland og Øverbye 2003). Lav opptjening av pensjon, høy pensjonsalder eller økonomiske disinsentiver for tidlig pensjonering kan også låse folk ufrivillig fast i jobben. Stuck-faktorene i pensjonssystemet kan betraktes som baksiden av et insentivsystem som har til hensikt å få folk til å stå lenger i arbeid. Insentivene for sen pensjonering kan «tvinge» dem med kort opptjening og lav pensjon til å fortsette lenge. De har ikke samme valgfrihet som dem med lang opptjening og god pensjon. De blir fastlåst i jobben eller i arbeidslivet og blir avhengig av ekstrainntekter ved siden av pensjonen om de pensjoneres fra den jobben de har.

Det er ikke mulig å fastslå hvilke av disse fem sett av faktorer som er viktigst. Det er kontekstavhengig og vil variere med hvordan arbeidsforholdene og pensjonsbetingelsene er.

Tiltak for å påvirke yrkesavgangen

Det er først og fremst via arbeidsforholdene og pensjonsbetingelsene at myndigheter og arbeidsgivere kan påvirke pensjoneringsatferden. Sentrale tiltak på nasjonalt nivå er lovbestemmelsen mot aldersdiskriminering i arbeidsmiljøloven, intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv og pensjonsreformen.

Lovbestemmelsen mot aldersdiskriminering, som ble tatt inn i arbeidsmiljøloven i 2004 og forvaltes av Likestillings- og diskrimineringsombudet sier at diskriminering på grunn av alder er forbudt. Det er unntak for diskriminering som er nødvendig for å oppnå saklige formål forutsatt at diskrimineringen ikke er et uforholdsmessig inngrep overfor den som forskjellsbehandles. Rettspraksis tyder på at pensjonsalder i visse tilfeller og aldersgrenser i de fleste tilfeller betraktes som lovlig oppsigelsesgrunn. Det er

imidlertid tegn til endring av praksis etter en dom i EU høsten 2011. Mer om dette i kapittel 4. En rekke klagesaker som har fått medhold og som ikke har fått medhold, er gjengitt på hjemmesidene til Likestillings- og diskrimineringsombudet (www.ldo.no)

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) ble inngått første gang i 2001 og er fornyet to ganger, sist for perioden 2010 til 2013. Måloppnåelse i forhold til delmål 3 om senere yrkesavgang, er diskutert i kapittel 1. Et hovedpoeng med IA-avtalen, er at den bygger på et trepartssamarbeid sentralt og lokalt. Arbeidsgiver, arbeidstakerorganisasjonene og representanter for myndighetene, er med på begge nivåer. Lokalt bidrar NAVs arbeidslivssentre, som finnes i alle fylker, til virksomheters arbeid med IA-avtalens alle tre delmål (www.nav.no).

Pensjonsreformen (www.regjeringen.no) ble iverksatt fra 2011 etter å ha vært forberedt siden 2001 da pensjonskommisjonen ble nedsatt (NOU 2004:1). Intensjonen er å stimulere til seinere yrkesavgang gjennom økonomiske insentiver. Virkningene skal dokumenteres gjennom et omfattende evalueringsarbeid. Det skal lønne seg å pensjoneres seinere, men det er ikke sikkert det lønner seg for alle, det er ikke sikkert det oppfattes slik av alle og det er ikke sikkert det er mulig å beregne hva som lønner seg best for den enkelte. Mer om dette i kapittel 5.

På virksomhetsnivå er det naturlig nok forhold der (i arbeidslivet) som er de sentrale. Det er utviklet en rekke ulike konkrete tiltak. En gruppe tiltak gjelder forebygging av svekket arbeidsevne (generelt HMS arbeid) og utvikling av kompetanse (opplæring, nye arbeidsoppgaver). Et annet gjelder tilrettelegging av arbeidsforholdene (ergonomi, fleksibel arbeidstid, lettere arbeid) og et tredje handler om incentiver (bonus, ekstra fridager). Ulike tiltak kan ha ulik viktighet i ulike faser av yrkeskarrieren. Forebygging er viktig gjennom hele yrkeskarrieren. Tilrettelegging er viktigst i senioralderen (fra 50-årene), mens insentiver er viktigst når valg av pensjon er et alternativ (fra 62 år) (Salomon og Hilsen 2011). En annen type tiltak som er viktig gjennom hele yrkeskarrieren, er at arbeidstakeren får mulighet for læring, vekst og utvikling og møter utfordringer og krav. Det kan være lett å overse seniorennes behov for slike tilnærminger, og flere undersøkelser viser at eldre deltar mindre i læring og utvikling på jobben (Felstead 2010, SSB 2008). Kanskje særlig etter 62 år når pensjonering blir en mulighet, kan det for mange være viktig å få utfordringer og oppleve at arbeidsgiveren er villig til å

satse på en, slik Steinum (2008) peker på at seniorer (i det minste noen) er opptatt av at de skal fylle et behov hos virksomheten og være produktive, at de får brukt sin kompetanse, får utfordringer, blir stilt krav til, blir sett og tatt hensyn til.

Effektene av seniorpolitiske tiltak er vanskelig målbare (Hilsen og Salomon 2010, Steimum 2008), og de følges i liten grad opp med evalueringer i virksomhetene (Midtsundstad og Bogen 2011a). Det er derfor begrenset grunnlag for generelt å anbefale visse tiltak framfor andre. Fordi den relative betydningen av ulike tiltak er uklar, og fordi ulike tiltak kan være virksomme overfor ulike personer og i ulike sammenhenger, er det anbefalt å satse på et bredt spekter av tiltak (St.meld. nr. 6 (2006–2007), Midtsundstad 2006, Solem 2006). Senter for seniorpolitikk oppsummerer erfaringene med seniorpolitikk på virksomhetsnivå med at det ikke finnes én oppskrift på god seniorpolitikk, men at noen ingredienser er viktige. En av disse ingrediensene er at virksomheten tar utgangspunkt i seniorennes situasjon på den konkrete arbeidsplassen (www.seniorpolitikk.no), slik dette inngår i en utviklingsprosess i fem faser som Senter for seniorpolitikk anbefaler (www.vinnvinn.org),

Utviklingsprosessen starter med en forberedelsesfase der en *planlegger* utviklingsarbeidet og setter seg inn i fagfeltet seniorpolitikk og aldring og arbeid. I neste fase anbefales en *kartlegging* av alderssammensetningen i virksomhetens arbeidsstokk og hvordan ulike kompetanser er fordelt på alder. Videre bør en skaffe seg en oversikt over dagens praksis overfor eldre arbeidstakere og seniorennes ønsker og behov. I tredje fase *analyseres* innsamlet informasjon fra forrige fase slik at det kan danne grunnlag for neste fase med *utvikling av tiltak*, både tiltak av generell karakter og tilbud til enkeltpersoner. I *gjennomføringsfasen* legges det vekt på grundig informasjon og oppfølging med evaluering av hvordan tiltakene virker. Hele prosessen bygger på et nært samarbeid mellom ledelse, ansattes organisasjoner og seniorenne selv.

Lederne er viktige for resultatet av seniorpolitikken, både at ledere på alle nivå støtter utviklingen av slike tiltak (Steinum et al. 2007, Steinum 2008) og at nærmeste leder til seniorenne har en god, sterk og tillitsfull relasjon til sine eldre medarbeidere (Furunes og Mykletun 2010). Betydningen av nærmeste leders holdning til den eldre, om lederen formidler at den eldre trengs i virksomheten eller ikke, har i flere undersøkelser viste seg å være en

sentral faktor i den eldres valg av tidligpensjon eller fortsatt arbeid (Huuthanen og Piispa 1999, Hilsen og Steinum 2006, Midtsundstad 2006). Hilsen og Salomon (2010) understreker betydningen av at senioren opplever seg å være verdsatt av virksomheten. Slike signaler formidles gjennom relasjonen til nærmeste leder, men også de enkelte seniorpolitiske tiltakene kan tjene en slik funksjon (Hilsen og Salomon 2010). Det er ikke nødvendigvis innholdet i tiltakene som er det viktigste, men at tiltakene formidler at virksomheten verdsetter senioren og ønsker å beholde dem. Steinum (2008) oppsummerer viktige suksesskriterier for en god seniorpolitikk med at den er utviklet gjennom medvirkning på den enkelte virksomhet, at den er forankret i en bedriftskultur som verdsetter senioren, at tiltakene er sammenfattede og tilpassede, at det er et aktivt lederengasjement for seniorpolitikken, at satsingen er systematisk, at resultatene følges opp jevnlig, og at seniorpolitikken er integrert i et godt helhetlig arbeidsmiljøarbeid og en god personalpolitikk (Steinum 2008).

Oppsummering og refleksjoner

Konjunktorene påvirker eldres yrkesdeltakelse og yrkesavgang, men ikke bare slik at folk står lenger i arbeid i gode tider og slutter tidligere i dårlige tider. Behovet for arbeidskraft er størst i gode tider, men den demografiske utvikling gjør at det også vil være behov for mye arbeidskraft, ikke minst i helse-, pleie- og omsorgstjenester, uavhengig av hvor gode tider det er i næringslivet. I dårlige tider kan det være et stort behov for å begrense utbetalingene til pensjoner og dermed en fordel at eldre står lenge i arbeid. For den enkelte virksomhet kan det imidlertid være behov for at eldre slutter tidlig når tidene er dårlige. I gode tider kan det for mange seniorer være trygt å søke det gode liv som pensjonist, og om man har bra nok pensjon å leve av, er det ikke sikkert det frister å utsette pensjoneringsen for å få høyere pensjon. Seniorennes pensjoneringsatferd er ikke lett predikerbar. Det gjør at man ikke bare kan stole på at ved å sikre gode tider og vekst i næringslivet vil man beholde tilstrekkelig mange seniorer i arbeidslivet lenge nok. Det er imidlertid mange andre virkemidler en kan bruke for å påvirke yrkesavgangen. Virkemidlene kan knyttes til fem hovedgrupper av årsaker til tidlig og sen avgang.

Utstøtning kan motvirkes gjennom forbedringer i arbeidssituasjonen for seniorer og på lengre sikt gjennom generelt forebyggende HMS-arbeid i virksomhetene. Det kan dreie seg om fysiske, f.eks. ergonomi, organisatoriske, f.eks. arbeidstid og psykososiale, f.eks. anerkjennelse, og andre forhold.

Tiltrekning til pensjon kan motvirkes gjennom økonomiske insentiver i pensjonssystemet, eller bonusordninger, lønnsøkninger og annet som øker det økonomiske utbyttet av å være i arbeid sammenliknet med verdien av pensjon.

Tiltrekning til alternativ virksomhet eller fritid kan motvirkes gjennom å styrke den innholdsmessige verdien av arbeid, eller ved å gjøre det lettere å kombinere arbeid med den alternative virksomheten. Det kan f.eks. være mulighet for betalt permisjon ved omsorgsoppgaver eller mulighet for deltid og lange ferier, avhengig av hva den alternative virksomheten består i.

Tilknytningen til arbeidet kan styrkes ved å tilpasse innholdet i jobben bedre til seniorenens motivasjon eller å styrke ytre belønninger om det treffer den enkeltes motivasjon for å være i arbeid. Det gjelder å styrke de positive sidene ved arbeidet, og hva som er positivt vil variere mellom arbeidstakerne.

Fastlåsing i jobben er ikke en tilnærming det er rimelig å satse på i det seniorpolitiske arbeidet i virksomheter, men det kan være en bivirkning av pensjonssystemer som har sterke insentiver for sein avgang.

Ulike tiltak kan ha ulik betydning i ulike faser av yrkeskarrieren. Slik som Salomon og Hilsen (2011) påpeker er forebygging viktig fra tidlig av og gjennom hele yrkeskarrieren. Tilretteleggelse og lettelser er viktigst i senioralderen, mens økonomiske og sosiale insentiver er viktigst når det er mulighet for å velge pensjonering, som oftest fra 62 år. I tillegg kommer tiltak som signaliserer at arbeidsgiveren er villig til å satse på videreutvikling av seniorenene, som å trekke dem med i opplæring og omstillinger, helt til de har sluttet i arbeid.

Det siste punktet illustrerer et sentralt dilemma i seniorpolitikken, om man skal satse på tilpasninger eller på utfordringer. Det politisk korrekte svaret er selvsagt: begge deler. I praksis har imidlertid en grunnholdning om at aldringen bare består av svekkelser gjort at det er vanlig først og fremst å tenke på lettelser og tilpasninger når det dreier seg om seniorpolitikk. De fleste mentale innstilthet tilsier at eldre trenger lettelser og ikke at eldre

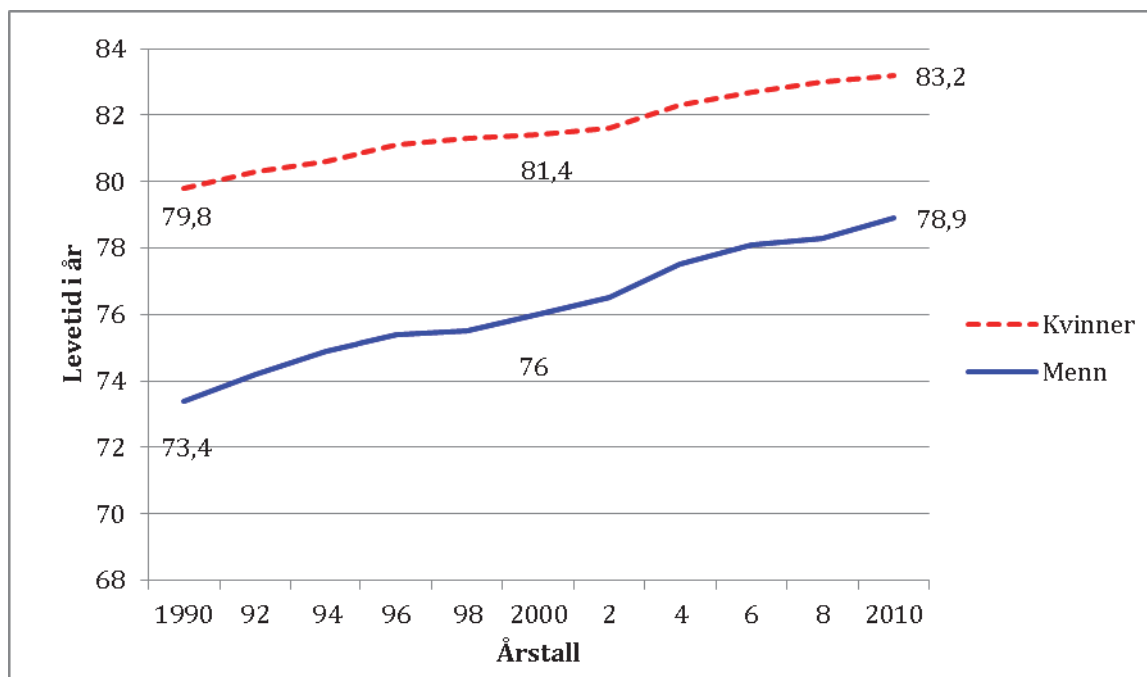
trenger nye utfordringer. Nyere forskning om aldring viser klart at både det fysiske og det mentale kan utvikle seg opp i høy alder, men at lederes, kollegers og seniorennes egen mentale forutinntatthet kan sette klare grenser for utviklingen (Langer 2009, Crum og Langer 2007, Daatland og Solem 2011).

3 Endringer i arbeidsevne og arbeidsprestasjoner med alderen

I kapittel 1 nevnte jeg at biologisk alder nok kan være en indikator for noen typer arbeidsevne, men at verken kronologisk alder eller biologisk alder gir noe godt mål på arbeidsprestasjoner, hvordan den yrkesaktive faktisk utfører jobben. Arbeidsevne og arbeidsprestasjoner henger sammen, men er likevel to adskilte fenomener. Det er særlig når arbeidsevnen er svært dårlig at den setter grenser for arbeidsprestasjonene. En som har sterkt svekket syn kan ikke prestere godt i arbeid som krever visuell overvåking av kontrollpaneler. En som har stive eller vonde knær kan ikke prestere godt i jobber som krever mye klatring i stiger. Svekket helse eller funksjonshemming vil med andre ord begrense muligheten for å prestere i ulike typer jobber. Arbeidsevnen kan likevel være god nok for andre typer jobber. Jeg skal i dette kapittelet se nærmere på forskjellen mellom arbeidsevne og arbeidsprestasjoner, men først litt om to viktige bakenforliggende faktorer som har betydning for seniorenas bidrag i arbeidslivet; deres helse og utdanning.

Endringer i seniorenas helse og utdanning

Utviklingen av seniorenas helse og utdanningsnivå i årene framover vil ha betydning for deres plass på arbeidsmarkedet. Først om *helse*. Det mest framtreddende og samtidig lettest målbare er endringen i levealder. Folk lever lenger enn noen gang og økningen ser ut til å fortsette. De siste 20 årene har levealderen økt fra 73,4 år i 1990 til 78,9 år i 2010 for menn og fra 80 år til 83,2 år for kvinner (figur 3.1). Økningen er med andre ord størst for menn, og forskjellene i levealder mellom menn og kvinner har blitt mindre. Årsaken til de senere års økning er særlig lavere dødelighet på grunn av hjerte- og karsykdommer. Om denne utviklingen fortsetter kan levealderen om nye 20 år (2030) ha økt til 82,1 år for menn og 85,7 år for kvinner (SSB 2011b). Sammen med tidligere pensjonering, har den økte levealderen ført til at man i dag lever flere år som pensjonist enn tidligere. I 2009 var forventet levetid som alderspensjonist på 15 år, mot 12 år i 1986 (Lien 2010).



Figur 3.1. Forventet gjenstående levetid ved fødsel 1990–2010 for kvinner og menn. (Kilde: SSB 2011a)

Levealderøkningen er et resultat av bedre folkehelse, som nevnt særlig når det gjelder dødelige hjerte- og karlidelser. Det er ikke dermed gitt at de helsemessige forutsetningene for å være yrkesaktiv i senioralderen forbedres på samme måte. Bedømt ut fra årsaker til uførepensjonering, er det særlig psykiske lidelser og muskel- og skjelettlidelser som begrenser yrkesdeltakelsen. Disse diagnosegruppene er ubetydelige som dødsårsaker (til sammen under 5 prosent). Forekomsten av slike lidelser i senioralderen (50–66 år) har ikke endret seg systematisk og entydig. Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelser tyder på en reduksjon i forekomsten av nervøse lidelser fra 1985 (9 prosent) til 2002 (6 prosent) med påfølgende stabilitet fram til 2008 (5 prosent). I samme aldersgruppe (50–66 år) økte forekomsten av muskel- og skjelettlidelser fra 1985 (24 prosent) til 2002 (34 prosent), men med en påfølgende mindre nedgang til 2008 (31 prosent) (Otnes 2011). I perioden fra 1985 til 2008 ser vi med andre ord både reduksjon, stabilitet og økning i forekomsten av disse for arbeidsevnen viktige sykdomsgruppene. Men det er vanskelig å bedømme om endringene er av en slik art at de i vesentlig grad berører arbeidsevnen. Mange med psykiske lidelser og med muskel- og skjelettplager er yrkesaktive.

Flertallet av seniorene har en varig sykdom, definert som en sykdom som har vart i minst seks måneder eller som en regner med vil bli langvarig (SSB 2012c). I 2008 gjaldt det 68 prosent i alderen 50–66 år mot 50 prosent i alderen 30–49 år (Otnes 2011). Siden flertallet i disse aldersgruppene er yrkesaktive, sier forekomsten av varige sykdommer lite om arbeidsevnen. Det er langt færre som har sykdommer som begrenser arbeidsevnen. Av dem som var i arbeid, var det i 2008 fire prosent i alderen 45–66 år som hadde sterkt nedsatt arbeidsevne og 14 prosent som hadde noe nedsatt arbeidsevne på grunn av varig sykdom eller funksjonshemming (SSB 2011c). De fleste som har varige sykdommer synes dermed ikke forhindret fra å arbeide. Når noen med sterkt nedsatt arbeidsevne er i arbeid, gjelder det trolig i stor grad personer som er på vei ut av arbeidslivet på uførepensjon.

I tillegg til levekårsundersøkelsene i SSB er helseundersøkelsene i Nord-Trøndelag (HUNT) en viktig kilde til informasjon om endringer i befolkningens helse (Krokstad & Knudtsen 2011). Alle nordtrøndere over 20 år er med i utvalget, men undersøkelsen har en svakhet med et økende frafall, hvilket betyr at den kan gi et for positivt bilde av helseendringene over tid. Bildet av helseendringer i senioralderen (50–69 år) er, slik de framstår i HUNT, ganske sammensatt. Det er tegn til reduksjon av forekomsten av obstruktive lungesykdommer (KOLS, astma) (Langhammer 2011a) og av bevegelseshemming som følge av sykdom, mens det rapporteres om økning i diagnostisert slitasjegikt (Langhammer 2011b). Andel av seniorene som oppgir å ha sykdomsrelaterte skader som nedsetter daglige funksjoner, har økt fra HUNT 2 (1995–97) til HUNT3 (2006–08). Andelen som oppgir slik funksjonsnedsettelse ligger rundt 30–40 prosent, hvilket tilsvarer omtrent det dobbelte av de som i Levekårsundersøkelsen oppgir å ha plager som begrenser arbeidsevnen. Det kan tyde på at nedsatte daglige funksjoner, slik de er målt i HUNT, ikke nødvendigvis er til hinder for yrkesdeltakelse.

Alt i alt synes folkehelsen å ha bedret seg betydelig de senere årene, slik det kommer til uttrykk gjennom økningen i levealderen. Endringene i helse- og funksjonsnivå i senioralderen er ikke like entydige. Det har skjedd endringer i både positiv og negativ retning, og betydningen av helseendringer for arbeidsevnen er ikke åpenbar. Hvordan det vil gå framover vil avhenge av flere forhold. På den ene siden kan bedre medisinsk behandling f.eks. av

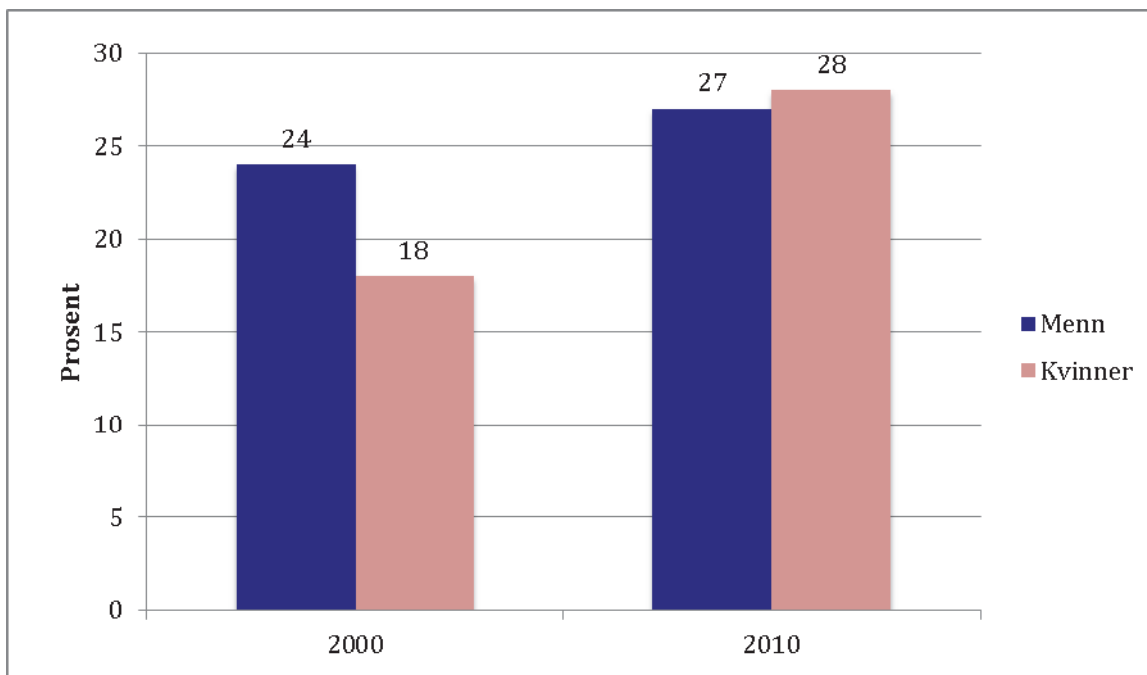
hjerne- og karlidelser bidra til bedre arbeidsevne. Mindre røyking, bedre kosthold og mer (eller bedre) mosjon vil også kunne virke i samme retning. Økende fedme, økt alkoholbruk og mer sedat livsstil vil kunne virke i motsatt retning.

Sammensetningen av de gunstige og ugunstige forutsetningene varierer mellom mennesker, blant annet på bakgrunn av sosioøkonomisk status og utdanning. *Utdanning* påvirker helsa på ulike måter, gjennom inntekten og levekårene, som langtidsvirkninger av oppvekstkårene, og gjennom bedre evne til å mestre livets utfordringer (Elstad 2008). Livsstilen kan ha en direkte virkning ved at de med høy utdanning oftere mosjonerer og trener, spiser sunnere og røyker mindre (Næss et al. 2007). På den annen side har de også et høyere alkoholforbruk (Bratberg & Thoen 2011).

Utdanning er ikke minst viktig fordi det er direkte relatert til yrke og kompetanse for ulike typer jobber. Økt grunnutdanning i befolkningen vil forventes å øke fleksibiliteten til å kunne ta ulike jobber og kunne omskoleres. Utdanning gir erfaring i å tilegne seg yrkesrelevante kunnskaper og ferdigheter og vil på den måten bidra til å øke personens anvendbarhet i arbeidslivet («employability»). På den måten ser seniorennes anvendbarhet i arbeidslivet ut til å øke jevnt framover. Nye årskull, også de som nå kommer opp i senioralderen, har stadig høyere utdanning. Utdanningsstatistikken i SSB viser f.eks. en økning bare det siste tiåret fra 21 prosent i alderen 50–66 år som hadde universitets- eller høyskoleutdanning ved årtusenskiftet til 27 prosent i 2010 (SSB 2011d). Størst var økningen for kvinner; fra 18 til 28 prosent, mot menn fra 24 til 27 prosent (figur 3.2).

Seniorkvinnene har på den måten tatt igjen sine jevnaldrende menn. Det gjelder imidlertid foreløpig bare for kortere universitet- og høyskoleutdanning (til og med fire år). Det er fortsatt noe flere menn som har lange utdanninger (over fire år). Men det jevner seg ut om noen år. Blant 30–39 åringer i 2010 har 12 prosent både av menn og kvinner lang universitet- og høyskoleutdanning. Langt flere kvinner har kortere universitet- og høyskoleutdanning; 39 prosent mot 24 prosent av mennene (SSB 2011e). Om et par tiår, ca. i 2030, kan nesten halvparten av seniorkvinnene i arbeidslivet komme til å ha universitets- og høyskoleutdanning, mot vel én av tre menn. Kjønnfordelingen i arbeidsmarkedet er i ferd med å snu slik at kvinner mer og mer vil dominere i jobber med høy utdanning. Trolig vil arbeidsmarkedet

likevel fortsatt være kjønnsdelt med overvekt av kvinner i offentlig sektor med helse, pleie og omsorg.



Figur 3.2 Andel av menn og kvinner i alderen 50–66 år med høyskole- eller universitetsutdanning på minst fire år i 2000 og 2010. (Kilde: SSB 2011e)

Arbeidsevne og arbeidsprestasjoner

Med alderen kan det skje en god del svekkelse uten at det nødvendigvis svekker arbeidsprestasjonene. Sterkere motivasjon og større innsats i jobben kan motvirke at prestasjonene reduseres. Dermed kan man bli mer sliten etter jobben og trenge mer hvile og rekreasjon. Men sørger man for nok hvile, eller aktiv rekreasjon, kan man greie jobben minst like bra som før. En del evner vil også kunne bli bedre med alderen, og man kan utvikle ekspertise gjennom erfaring i jobben og lære seg å gjøre arbeidsoppgavene mer effektivt og uten unødig bruk av energi. Dessuten kan man utvikle sine evner gjennom bevisst trening og selvutvikling. Dette kalles optimalisering i en kjent modell om vellykket aldring: «Selektiv optimalisering med kompensering» (Baltes og Baltes 1990).

Det «selektive» består i at det med alderen blir mer nødvendig å velge hva man skal engasjere seg i og bruke krefter på. Eldre kan ikke være på topp på like mange områder som i yngre år. Det man selv aktivt velger vil en i mange tilfeller også legge sterkere motivasjon inn i. Velger man jobben kan

man bli nødt til å velge vekk noe annet. De som er fortsatt yrkesaktive utover i 60-årsalderen har f.eks. en tendens til å bruke mindre tid på husarbeid enn de gjorde før, mens de som pensjoners bruker mer tid på huslige sysler enn de gjorde før (Solem 2012).

«Optimalisering» består i å utvikle de evnene og den kompetansen som kreves på det valgte området, f.eks. ved å delta i kurs og opplæring på jobben, eller ved å trene for å holde seg i form. Spesielt i fysisk krevende jobber kan det være viktig å trene eller å drive fysisk aktivitet ved siden av (Ilmarinen 1999). Effekten av fysisk krevende arbeid kan imidlertid være avhengig av hvordan man opplever arbeidet. Hvis det oppleves som et slit, er det større fare for at det virker nedbrytende enn hvis det samme arbeidet og de samme arbeidsoperasjonene oppleves som trening (Crum & Langer 2007).

«Kompensering» kan bestå i tilrettelegging, ved f.eks. bedre lys, løfteutstyr, skjerming mot støy, mer selvbestemmelse over rekkefølgen av arbeidsoppgaver eller selvvalgte mikropauser (Ilmarinen 1999). Det kan også være at arbeidstakeren tar i bruk andre evner, f.eks. erfaring i stedet for kreativitet, eller intuisjon i stedet for logiske overlegninger, uten at det nødvendigvis er snakk om kompensering. Det kan være snakk om en utvikling av egenskaper som forutsetter at andre svekkes. For eksempel vil evnen til å se helheter og sammenhenger kunne forutsette at man ikke husker mange detaljer. Overblikk kan forutsette tap av evne til detaljregistrering eller til å huske detaljer (Labouvie-Vief 1982).

Gjennom seleksjon, optimalisering og kompensering, vil eldre yrkesaktive kunne opprettholde arbeidsprestasjonene som før, selv om arbeidsevnen isolert sett skulle svekkes. Om slike mestringsstrategier er vellykket avhenger ikke bare av den enkelte arbeidstaker, men også i hvilken grad arbeidsbetingelsene er fleksible og åpner for ulike tilpasninger. For noen vil også styrken i motivasjonen for å greie jobben være avhengig av at en får nye utfordringer og muligheter for læring, blir vist tillit og møter positive forventninger og krav. Muligheter for læring er viktig for å opprettholde en god arbeidsevne, i det minste for at en selv opplever at arbeidsevnen er i behold (Solem 2008a).

Flere undersøkelser tyder på at arbeidsevnen har en tendens til å svekkes med alderen. Arbeidsfysiologiske målinger viser lavere fysisk arbeidsevne og

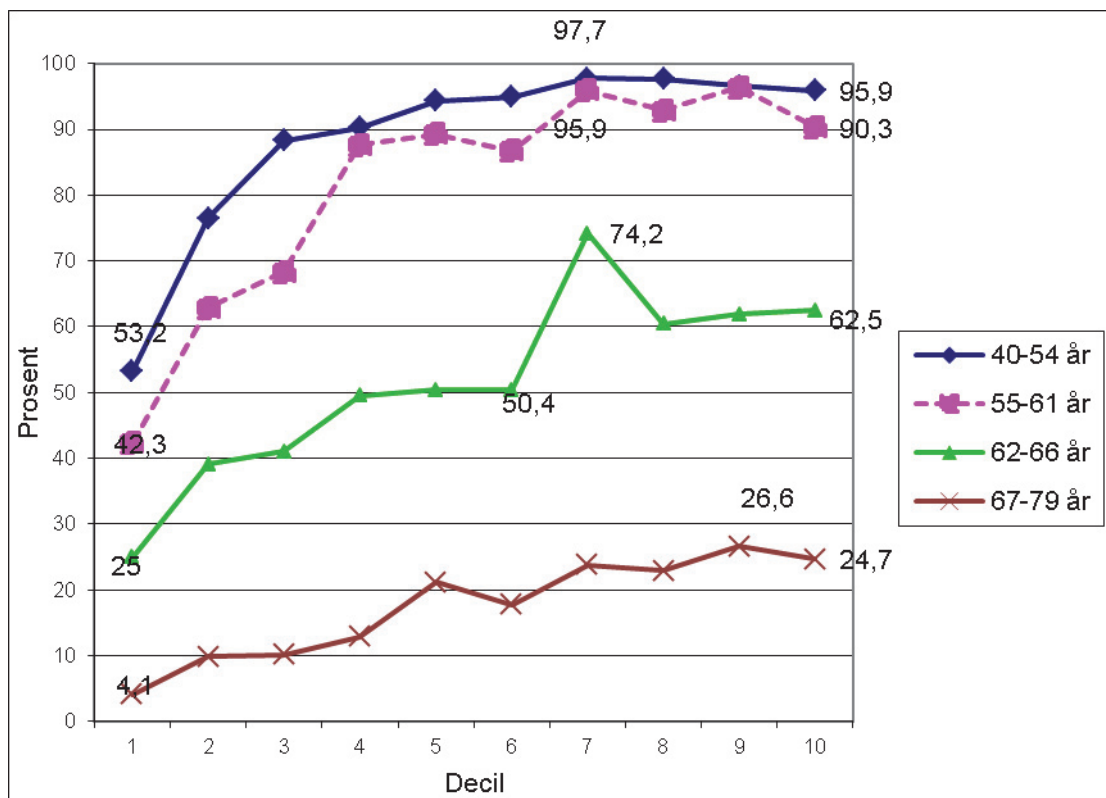
lavere produktivitet i fysisk krevende yrker fra 30–40-årsalderen i gjennomsnitt (WHO 1993). Samtidig er det stor individuell variasjon, og noen arbeidere i 50-årene presterer bedre enn 20-åringene, også i fysisk krevende jobber. Noen 50-åringene er svært sprekke. Når de er sprekere enn mange 20-åringene, har det også sammenheng med at nye årskull av unge som kommer ut i arbeidslivet i dag, gjennomsnittlig er mindre fysisk sprekke enn tidligere årskull. Unge menn på sesjon har vist synkende gjennomsnittlig fysisk prestasjonsevne fra 1989 til 2002 (Aandstad 2003) og økende fedme helt tilbake fra 1967 (Bjerkedal & Brevik 2001). Gjennomsnittstall dekker over stor variasjon både blant unge og eldre, men variasjonen synes å øke med alderen (Daatland og Biggs 2004).

Fysiske laboratorietester kan gi objektive mål på arbeidsevne. Slike tester gir imidlertid ikke objektive mål på arbeidsprestasjoner. Prestasjonene har sammenheng med evnene, men er også avhengig av ergonomi, organiseringen av arbeidet og motivasjon. Et mål på arbeidsevne som er brukt i forbindelse med aldring, er den finske Work Ability Index (WAI) (Tuomi et al. 1998). Den bygger på opplysninger fra arbeidstakeren om sykdommer og helseplager og personens oppfatninger om sin egen arbeidsevne. Halvparten av skalaen består av spørsmål om helseproblemer: antall sykdommer, om sykdommer skaper problemer for utførelsen av arbeidet, om en regner med å måtte slutte i jobben innen to år på grunn av sykdom og hvor stort sykefravær en har hatt det siste året. Resten kommer stort sett fra subjektive vurderinger av egen arbeidsevne.

Arbeidsevne målt på denne måten korrelerer negativt med alder. To nederlandske undersøkelser (Goedhard 2011) viser en reduksjon i arbeidsevnen målt med WAI på ca. 3,5 prosent per tiår fra 30–50-årsalderen. Goedhard (2011) peker på at dette er vesentlig mindre enn det en regner som gjennomsnittlig reduksjon i kroppslige funksjoner over samme aldersperiode, ca. 10 prosent per tiår. Arbeidsevnen svekkes altså relativt lite med alderen. Dessuten forklarer alderen bare 5–10 prosent av svekkelsen på WAI i løpet av yrkeslivet (Goedhard & Goedhard 2005, Silva et al. 2011). Goedhard et al. (2011) finner at opplevd arbeidsbelastning forklarer mer av reduksjonen i arbeidsevnen enn alder. En annen viktig forklaringsfaktor er sykdom, uten at jeg har funnet noen beregning av hvor mye av variasjonen

over yrkesaktiv alder som skyldes sykdom. Siden halvparten av WAI-skåren er basert på sykdom, er det rimelig at sykdom er en tung del av innholdet i arbeidsevne slik det måles med WAI. Derfor synes ikke WAI-skalaen egnet til å måle aldringens virkninger på arbeidsevnen blant yrkesaktive som ikke har vesentlige helseproblemer (Torgén 2005). Skalaen er imidlertid beskrevet som et effektivt instrument i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i virksomheter (Arnkil 2006).

Sykdom fører ikke nødvendigvis til svekket arbeidsevne. Sykdommers betydning for arbeidsevnen vil imidlertid variere i forhold til sykdommens art, hvor alvorlig den er og hvilke arbeidsoppgaver personen har. I en undersøkelse av sammenhengen mellom helse og yrkesdeltakelse, fant Solem et al. (2009) at i aldersgruppen 40–54 år betyde helse lite for yrkesdeltakelsen blant de 70 prosentene (decil 3 eller høyere) med best helse (figur 3.3). Selv blant de 10 prosentene med dårligst helse i denne aldersgruppen, var vel halvparten (53 prosent) i arbeid. Med økende alder forsterkes effekten av dårlig helse. I alderen over 67 år er det få som er i arbeid selv om de har god helse sammenliknet med alle i alderen 40–79 år. Det kan være at de har normale alderssvækkelser som svekker arbeidsevnen uten at de har dårlig helse. Det kan også være at flere 67–79-åringene godt kunne ha jobbet, men at de foretrekker pensjonisttilværelsen eller at de ikke får anledning til å jobbe på grunn av aldersgrenser eller at det forventes at de skal slutte. I aldersgruppen 62–66 år, der mange har mulighet til å velge AFP, ser vi at yrkesdeltakelsen er høyest blant de med bra helse (decil 7), og noe lavere blant dem med best helse (decil 8–10). En forklaring kan være at noen av dem med best helse velger å slutte i arbeid for å nyte fritiden og kanskje reise mens helsen ennå er god.



Figur 3.3. Andel yrkesaktive i grupper med ulik helse, fra decil 1 (de 10 prosent med dårligst helse) til decil 10 (de 10 prosent med best helse). Prosent (N=9120). (Kilde: Solem et al. 2009).

I en annen norsk undersøkelse (Norsk seniorpolitisk barometer) som brukte et av målene fra Work Ability Index (subjektiv vurdering av arbeidsevnen nå, sammenliknet med når den var på sitt beste), korrelerte også arbeidsevne negativt med alder, men ganske svakt ($r = -,22$). Eldre vurderte med andre ord sin arbeidsevne som noe dårligere enn yngre. Samtidig var det med økende alder noe flere som syntes de mestret jobben sin godt, ved at det var en svak, men positiv og signifikant korrelasjon ($r = +,10$) mellom alder og opplevd mestring av jobben. Dette viser at arbeidsevne og arbeidsprestasjoner, slik det er målt i denne undersøkelsen følger motsatte forløp med alderen (Solem 2008a). Dette bekrefter at arbeidsevne og arbeidsprestasjoner må betraktes som to separate begreper. Også internasjonalt er det flere undersøkelser som finner at selv om arbeidsevnen svekkes med alderen, er arbeidsprestasjonene relativt stabile (Salthouse & Maurer 1996)

Alder og arbeidsprestasjoner

Seniorpolitisk barometer viser, som nevnt, at eldre yrkesaktive vurderer sin mestring av jobben som noe bedre enn det yngre gjør. Dette er basert på subjektive vurderinger som har sine feilkilder, men som også kan være uttrykk for en reell forskjell. De eldre kan ha lært jobben sin bedre og blitt dyktigere gjennom sin erfaring og ekspertise. De kan også, i større grad enn yngre, ha funnet fram til og funnet seg til rette i en jobb som passer dem godt. Dessuten kan et selektivt frafall fra arbeidslivet av de som mestrer arbeidet dårligst, gi et for positivt inntrykk av sammenhengen mellom alder og jobbmestring. Dette trenger imidlertid ikke hefte ved de eldre som fortsatt er i arbeid. Deres mestring av jobben blir ikke dårligere av at de som har sluttet på grunn av f.eks. helseproblemer, mestret jobben sin dårlig.

Det er foretatt mange studier med en rekke ulike metoder av sammenhenger mellom alder og arbeidsprestasjoner eller produktivitet. I enkelte yrker er det enklere å måle produktivitet enn i andre yrker. Det er f.eks. ikke enkelt å måle produktivitet på individnivå når resultatet er avhengig av flere som arbeider sammen. Der resultatet ikke er lett målbart, bruker en gjerne nærmeste overordnetes vurdering, uavhengige bedømmeres vurdering eller arbeidstakerens egen vurdering av arbeidsprestasjonene. Flere forskere har gått gjennom et stort antall studier som har brukt ulike metoder for å måle arbeidsprestasjoner. Jeg vil omtale to slike metastudier; Peter Warrs fra 1990-tallet (Warr 1994) og en nyere metastudie av Thomas Ng og Daniel Feldman fra 2008. Warr (1994) analyserte over hundre studier og fant at sammenhengen mellom alder og arbeidsprestasjoner i ulike typer jobber, er avhengig av om jobben stiller krav til egenskaper som normalt svekkes med alderen (reaksjonstid, fysisk styrke etc.), og om erfaringer eller ekspertise er til nytte i utføringen av jobben. Ut fra disse to dimensjonene kom Warr fram til fire kombinasjoner av jobbkraav med ulik virkning på eldres arbeidsprestasjoner:

Alderen spiller liten rolle i:

- Jobber med enkle og lite fysisk krevende oppgaver, f.eks. resepsjon, vakt og bud.
- Kvalifisert manuelt arbeid, som stiller krav til fysisk arbeidsevne samtidig som erfaring er viktig for arbeidsprestasjonen, f.eks. håndverkere og

fagarbeidere. Svekket fysikk og stor erfaring kan oppveie hverandre og gi liten eller ingen samlet effekt av alder på arbeidsprestasjonen.

Alderen gir fortrinn i:

- Jobber der fysisk styrke og reaksjonstid er av liten betydning, mens erfaring og utvikling av ekspertise fremmer arbeidsprestasjonen. Det gjelder for eksempel i ulike typer intellektuelt arbeid og kontorarbeid (salg, ledelse, saksbehandling og rådgivning), der det er spørsmål om kunnskapsbaserte vurderinger uten for stort tidspres.

Alderen er en ulempe når:

- Arbeidet er underlagt tidspres, og det samtidig er lite å tjene på erfaring som for eksempel i samlebåndsarbeid, callsentre eller telemarketing. Men også i mye arbeid som kan være rutinepreget og mekanisk, kan erfaring komme til nytte og holde produktiviteten oppe når alderen øker, slik f.eks. Gininger et al. (1983) har vist blant symaskinoperatører i tekstilindustrien.

Ng & Feldman (2008) har gått gjennom 380 studier med i alt 438 uavhengige utvalg. De fant ingen gjennomsnittlige alderseffekter på prestasjoner i selve arbeidsoppgavene og heller ikke på kreativitet. Eldre presterte imidlertid dårligere i opplæringsprogrammer, men bare litt dårligere ($r = -,04$), og hadde litt større sykefravær ($r = ,02$), men færre ulykker, samtidig som eldre viste mer sikker atferd. Eldre var bedre på det de kaller bedriftsinternt ansvar («organisational citizenship behavior»), det vil si lojalitet, hjelpsomhet overfor kolleger og nyansatte og lite klaging på bagateller. Eldre viste også mindre negativ («counterproductive») atferd i form av rusmisbruk, sabotasje og aggressiv atferd, og de hadde også mindre fravær utenom sykefravær. Generelt tyder forskningen på at eldre arbeidstakere kan prestere omtrent like bra som før. Noen blir bedre med økende alder, mens andre fungerer dårligere. Dessuten kan eldre medarbeidere – selv når den individuelle produktiviteten er svekket – kunne være viktige for den samlede produktiviteten, som en del av bedriftens felles kompetanse (Malmberg et al. 2005). Når svekkelser oppstår, er det i mange tilfeller mulig å foreta tilpasninger i arbeidssituasjonen som bedrer prestasjonene. I noen yrker som er forbundet med stor risiko eller med alvorlige konsekvenser når det gjøres

feil, kan det være vanskelig å foreta tilstrekkelige tilpasninger. Det gjelder f.eks. flygere, politi og brannvesen. Den vanlige løsningen er da å sette en lav øvre aldersgrense for utøvelse av yrket. En annen tilnærming som kan kombineres med lav aldersgrense, eller som kan erstatte en lav aldersgrense, er hyppige helse- og funksjonstester (Reilly & Tipton 2005) for å sikre at de ansatte, uansett alder, behersker arbeidsoppgavene og har lav risiko for akutt helsesvikt under arbeidet.

Motivasjon er en viktig faktor for gode arbeidsprestasjoner. Jeg har vært inne på at sterkere motivasjon kan kompensere for alderssvekkelse. Styrken i motivasjonen kan påvirkes av typen motivasjon, eller hva det er ved jobben som virker motiverende. Er det ytre belønning i form av lønn, bonus, premier, lettelse, fritid, eller er det indre belønning gjennom innholdet i arbeidsoppgavene. En nyere undersøkelse fra Nederland tyder på at eldre yrkesaktive lettere lar seg motivere av kvaliteter ved arbeidet, som at det er utfordrende og meningsfylt, mens yngre er mer motivert av karrieremuligheter (Bousmans et al. 2011). At eldre oftere er indre motivert for jobben, støttes av en større meta-undersøkelse av Ng og Feldman (2010), som vi kommer tilbake til i kapittel 4. Denne aldersforskjellen i motivasjon minner om generelle tendenser til endringer i verdier som er observert under aldringen. Med økende alder synes mange å bli mindre opptatt av ytre belønninger og mer av indre verdier (Brandtstädter et al. 2010). Bousmans et al. (2011) peker på at endringer i arbeidsmotivasjonen med alderen kan bety at man bør legge mer vekt på eldre arbeidstakers styrke og gi utfordringer i jobben istedet for å konsentrere seg om å gi lettelse på grunn av alder. Det forhindrer ikke at sykdom og funksjonssvekkelse kan kreve tilpasninger i arbeidssituasjonen og at lederen bør være oppmerksom på både sterke og svake sider ved arbeidstakeren.

Virker arbeidet på aldringen?

Studier som har fulgt arbeidstakere i de samme jobbene over mange år, viser at arbeidets art kan påvirke aldringen og helse, og dermed arbeidsevnen. Forskjeller i dødelighet mellom yrker er også et uttrykk for at yrker virker ulikt på helse (Borgan 2009). Det er mindre forskning som følger virkninger av arbeidet på arbeidsprestasjonene. Arbeidet kan bryte ned arbeidspresta-

sjonene ved at helse svekkes så mye at det som er mulig av seleksjon, optimalisering og kompensering (SOK-mekanismer), er utilstrekkelig til å opprettholde prestasjonene. På den annen side kan erfaring i jobben og i virksomheten bidra til å bygge opp ekspertise som effektiviserer arbeidets utførelse og styrker arbeidsprestasjonene. Jeg har ikke funnet kontrollerte langtidsstudier av mulige direkte effekter av arbeidet på selve arbeidsprestasjonene. Det er ikke vanskelig å observere folk som blir stadig bedre i jobben og andre som ikke henger med og ikke utvikler seg tilstrekkelig til å mestre en jobb i endring godt nok. Det er verre å påvise i hvilken grad disse forskjellene er virkninger av jobben.

En forventet følge av fysisk slitsomme jobber er at yrkesutøveren blir sliten, særlig hvis rekreasjon og fysisk trening (Ilmarinen 1999) ikke blir godt nok ivaretatt opp gjennom yrkeskarrieren. Innflytelse over jobben kan også motvirke uheldige konsekvenser av store krav (Karesek & Theorell 1990). Andre måter å motvirke nedsliting på, er tilpasning av kravene til endrete forutsetninger hos yrkesutøveren, f.eks. gjennom ergonomiske justeringer eller mer fleksible arbeidstidsordninger. Også en opplevelse av at arbeidet gir trening, kan føre til at det virker som trening. I et eksperiment ble stuepiker på hoteller påvirket til å oppleve arbeidsoperasjoner i jobben, f.eks. støvsuging, som fysisk trening. Sammenliknet med en kontrollgruppe som ikke ble instruert om at det de gjorde i jobben ga dem fysisk trening, så man etter fire uker en signifikant vektreduksjon, lavere prosent kroppsfett og lavere blodtrykk i eksperimentgruppen (Crum & Langer 2007). I medisinen kalles dette placeboeffekt: positive virkninger av at man forventer positive virkninger. Crum & Langer kaller det effekter av mental innstilling («mindset»). Ellen Langer har i flere eksperimenter vist positive effekter av mental innstilling på kroppslige funksjoner, blant annet på kroppslige aldersforandringer (Langer 2009). Det er ikke åpenbart på hvilken måte placebo eller mental innstilling virker. Det kan skje ved at det mentale påvirker det kroppslige direkte eller ved at en utfører arbeidsoperasjonene på en annen måte når en «trener» enn om en «jobber». Mange legger vekt på betydningen av mentalt fokus, og det synes å bli stadig viktigere i toppidrettsutøveres treningsarbeid. Mentalt fokus kan antas å ha betydning også i vanlig arbeid, som et supplement til tilpasning av krav (enten det gjelder å øke eller å senke

kravene), som et supplement til fysisk trening i tillegg til jobben, til ergonomiske justeringer, til mer fleksible arbeidstidsordninger og til andre konkrete tiltak i arbeidsmiljøet.

I tillegg til virkninger på kroppslige funksjoner kan arbeidet også virke på mentale funksjoner. Arbeid i seg selv, sammenliknet med å være pensjonist, ser ut til å kunne motvirke kognitiv svekkelse (Engelhardt et al. 2010). Dessuten kan ulike typer arbeid virke ulikt på lang sikt. Yrkeskarrierer som er preget av jobber med mye rutine, lite variasjon og små krav til selvstendige beslutninger og lite mental stimulering bidrar til svekkete kognitive funksjoner med alderen (Schoolet et al. 1999, Bosma et al. 2003a, 2003b, Ansiau et al. 2005, Hauser & Roan 2007), også til utvikling av aldersdemens i høy alder (Seidler et al. 2004, Andel et al. 2005). Arbeidslivet kan dermed ha langsiktige virkninger også etter pensjonering, ikke bare gjennom eventuell nedsliting av kroppen, men også ved å bidra til å utvikle eller å motvirke demens hos gamle mennesker.

Oppsummering og refleksjoner

Endringer i seniorennes helse og utdanning er viktig for hvordan denne aldersgruppens arbeidsevne og arbeidsprestasjoner, og dermed grunnlaget for deres yrkesdeltakelse, skal utvikle seg framover. Levealderen har økt betydelig de senere årene, noe som er et resultat av bedre folkehelse. De helsebedringene som gjør at flere lever opp i 80- og 90-årsalderen, er imidlertid ikke de samme som er av særlig betydning for arbeidsevnen i 50- og 60-årsalderen. Økningen i levealderen er særlig et resultat av at færre, særlig menn, har alvorlige hjerte- og karlidelser, mens sykdommer som øker risikoen for tidlig avgang fra arbeidslivet særlig er psykiske lidelser og muskel- og skjelettlidelser.

Det som har skjedd av endringer i helse og funksjonsnivå blant 50- og 60-åringene i de senere årene gir et uklart bilde. Det er dermed usikkert hvordan helsetilstanden i senioralderen vil utvikle seg i årene som kommer. Et økende utdanningsnivå vil imidlertid forventes å gjøre nye seniorer mer anvendbare i arbeidslivet framover. Av den grunn kan yrkesdeltakelsen blant seniorenne forventes å øke.

Sykkeligheten øker med alderen og flertallet i senioralderen har minst en varig sykdom. Siden flertallet også er yrkesaktive, har forekomsten av varige

sykdommer begrenset betydning for yrkesdeltakelsen. Det er mulig å være i arbeid med mange varige sykdommer, men de 30–40 prosentene med dårligst helse har lavere yrkesdeltakelse enn de med bedre helse. Noen seniorer, som også noen yngre, kan trenge tilretteleggelser i arbeidet på grunn av helse- eller funksjonssvikt, i mindre grad på grunn av alder alene.

Aldringen påvirker individets forutsetninger for arbeid, hvilke typer arbeid en er mest komfortabel med og hvordan en er motivert for ulike typer arbeid og belønninger. Noe forskning tyder på at mange med alderen legger mer vekt på arbeidets innhold og er mer indre motivert, uten at det betyr at seniorer ikke bryr seg om inntekten og andre ytre belønninger. Men det gir grunn til å peke på at ledere bør være oppmerksom på at utfordringer og meningsfylte arbeidsoppgaver kan være viktigere for mange seniorer enn tilpasninger og lettelser. Tilpasninger og lettelser er særlig aktuelt når seniorer, og yngre, er begrenset av sykdommer, skader eller funksjonsnedsettelse. Hvor balansen mellom utfordringer og tilpasninger bør ligge i det enkelte tilfellet, kan trenge kontinuerlige vurderinger og justeringer.

Arbeidet kan påvirke aldringen og dermed kan arbeidet påvirke individets forutsetninger for arbeid. Arbeidet kan bygge opp eller bryte ned, og det gjelder både for fysiske og mentale egenskaper. Fysisk trening, ergonomisk tilrettelegging, fleksibilitet og innflytelse over jobben og arbeidsoppgavene, kan være særlig viktig for å motvirke fysisk nedsliting. Variasjon, ansvar, utfordringer og mental stimulering kan motvirke kognitiv svekkelse, også svekkelse som kan ha konsekvenser lenge etter pensjonering i form av økt risiko for demens.

Det viktigste budskapet i dette kapitlet er at det er forskjell på arbeidsevne og arbeidsprestasjoner. Arbeidsevnen svekkes noe med alderen, mens arbeidsprestasjonene er mindre berørt av alder. Virkningene av alderen på arbeidsprestasjonene varierer imidlertid med yrke og arbeidsoppgaver. Alderen er ofte en ulempe i jobber som krever raske reaksjoner og fysisk styrke, mens alderen er mer en fordel i jobber der en tjener på erfaring. Eldre synes også å vise større ansvar for virksomheten, noe som kan være en generasjonsforskjell og henge sammen med at eldre er mer stabile og oftere har vært i virksomheten over lengre tid. Nye generasjoner av seniorer i arbeidslivet kan komme til å oppføre seg annerledes enn dagens seniorer.

4 Holdninger til seniorer i arbeidslivet og seniorennes holdninger til arbeid

I dette kapitlet skal jeg se på lederes holdninger til eldre arbeidskraft, seniorennes holdninger til arbeid og hvordan disse passer sammen. Seniorene har de senere årene blitt mer interessert i å være i arbeid i høy alder, men har arbeidslivets ledere også fått større interesse for seniorenne? Hvis ikke vil det være et misforhold som kan begrense eldres muligheter for å fortsette lenge i arbeid. Vi skal se om de siste års avflating i sysselsettingsøkningen blant eldre (kapittel 1) kan knyttes til at ledernes interesse for eldre ikke har holdt tritt med eldres økte interesse for arbeid. Først litt om hvordan jeg bruker holdningsbegrepet.

Holdninger er en beredskap til å handle på en spesiell måte overfor et objekt, et fenomen, en kategori, det som er gjenstand for holdningen. Om ledere i arbeidslivet har negative holdninger til seniorer vil deres beredskap til å ansette seniorer være lav og beredskapen for å si opp seniorer vil være høy. I det holdningsbegrepet jeg bruker her inndeles holdninger i tre elementer: det kognitive, det affektive og en handlingberedskap (Rosenberg og Hovland 1960). Beredskapen til å handle bygger for det første på det kognitive: de oppfatninger, kunnskaper eller antakelser en har om objektet, for eksempel hva lederne tror om sammenhengen mellom alder og arbeidsevne. For det andre bygger handlingsberedskapen på det affektive, hva man synes om seniorer, om man liker eldre eller føler motvilje, om man er for eller imot, positiv eller negativ til seniorer. Det affektive kan være vanskeligere å gripe fatt i enn det kognitive. Det man føler kan rett og slett være mer «følsomt» enn det man mener eller tror. Følelsene kan også være mer eller mindre bevisste og påvirke atferden på indirekte og mer automatiserte måter (Levy 2009). Særlig hvis det er negative følelser som ligger til grunn, kan en ønske å beskytte seg mot dem slik at man ikke opplever de negative følelsene, f.eks. ved å holde avstand til det eller dem man ikke liker (Levy og Banaji 2002).

Neste ledd er hvordan man faktisk handler, for eksempel at arbeidsgiveren sorterer vekk alle jobbsøknader fra søkere over en viss alder. Jeg kommer tilbake til indikasjoner på slik atferd som det er spurt om i seniorpolitisk barometer.

Hva ledere faktisk gjør i forhold til seniorer er også avhengig av andre ting enn holdningene til seniorer og den handlingsberedskapen som ligger i holdningene. Søkere kan velges utfra alderssammensetningen i arbeidsstokken, hvilke spesielle typer kompetanse virksomheten trenger mest for øyeblikket, enkeltsøkere som – uavhengig av alder – har gjort et spesielt inntrykk, lønns- og pensjonskostnader i ulike aldersgrupper osv. Dessuten kan ledere som har grunnleggende negative holdninger til seniorer og eldre arbeidstakere, likevel ansatte eldre. Lederne kan se på akkurat den eller de eldre som de ansetter som unntak, og som de vurderer positivt trass i en ufordelaktig alder. Noen ganger vil slike handlinger kunne bidra til å forsterke ledernes negative holdninger til eldre generelt fordi de som ansettes oppfattes som helt spesielle unntak som bekrefter regelen.

Internasjonale undersøkelser oppsummert av Posthuma og Campion (2009) tyder på at det finnes utbredte stereotype oppfatninger om eldre arbeidskraft. Det er vanlig å mene at eldre presterer dårligere i jobben, er dårligere på omstilling og ny læring, at de er dyrere arbeidskraft og gir mindre avkastning på investering i f.eks. opplæring fordi de har kort tid igjen av karrieren. Posthuma og Campion (2009) mener dette kan tilbakevises som direkte feil eller som overdrevet.

Stereotypier kan bygge på en observerbar tendens som imidlertid blir feil når den generaliseres til flertallet eller gis en universell gyldighet. Stereotypier overdriver forskjeller mellom grupper og likheter innen grupper (Tajfel 1981). Stereotypier om eldre i arbeidslivet overdriver med andre ord forskjellene mellom eldre og yngre, samtidig som eldre oppfattes som en mer ensartet gruppe enn de er.

Oppfatningene om seniorene i arbeidslivet er både positive og negative. Også i norske undersøkelser nevnes Eldres dårligere evne til omstilling og læring på den negative siden, mens særlig sosiale ferdigheter nevnes på den positive siden (Lyng 1999, Mykletun et al. 2000, jf. Solem 2001). Positive

oppfatninger kan også være stereotype, f.eks. om man tror «alle eldre» er gode til å lede andre og til å løse konflikter på arbeidsplassen.

Når oppfatningene om seniorenene i arbeidslivet er stereotype og følelsene har karakter av fordommer, vil handlingsberedskapen gå i retning av diskriminering. Holdninger som har et slikt preg kalles ofte alderisme (Iversen et al. 2008). Det er vanligst å snakke om alderisme når diskrimineringen er til ulempe for eldre, men yngre kan også utsettes for aldersdiskriminering. I gjennomgangen av forskning om aldersdiskriminering mot slutten av dette kapittelet holder jeg meg til diskriminering på grunn av høy alder.

I dette kapittelet bruker jeg særlig Norsk seniorpolitisk barometer (SPB) (www.seniorpolitikk.no/fakta/statistikk) til å belyse lederes holdninger til seniorer og seniorenenes holdninger til arbeid. SPB er en særlig verdifull kilde for studiet av endringer i holdninger i løpet av de siste årene, f.eks. gjennom finanskrisa, fordi data er samlet hvert år siden 2003. Dataene dekker både lederes holdninger og yrkesaktives holdninger. Utvalget av ledere består av ca. 600 ledere i private bedrifter med mer enn 10 ansatte og ca. 150 ledere i offentlig sektor. Yrkesaktive over 15 år er intervjuet i en egen undersøkelse hvert år. Utvalget er trukket på landsbasis og består av ca. 1000 yrkesaktive. Når det gjelder aldersdiskriminering, bruker jeg både SPB og data fra Eurobarometer (2012) der det er samlet data fra 32 europeiske land, inklusive Norge.

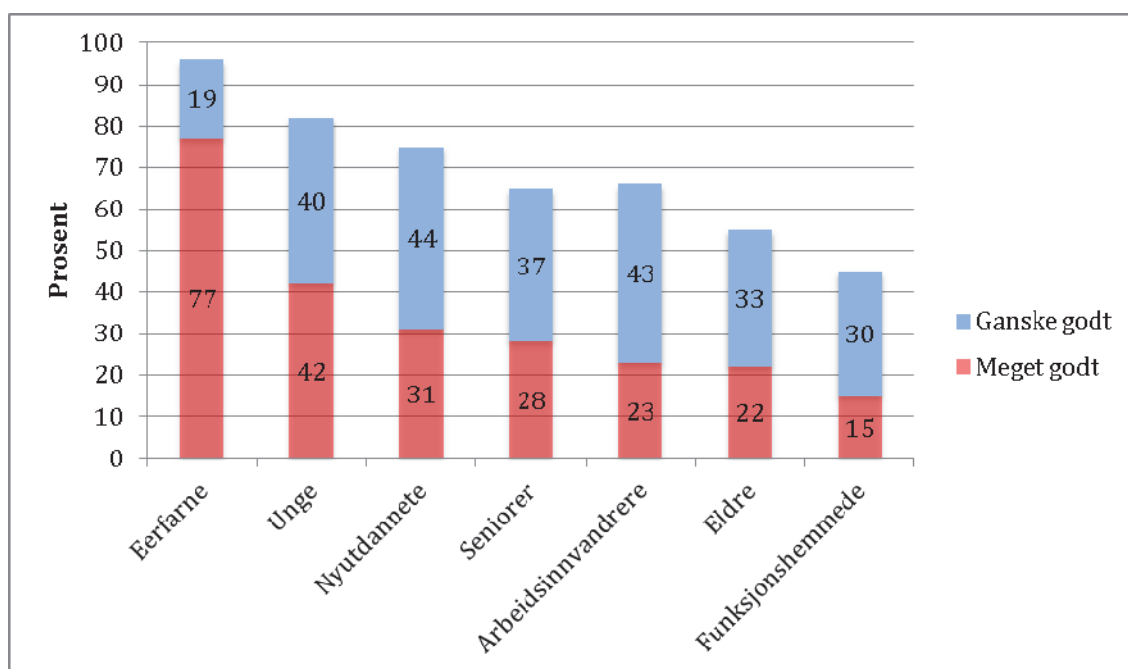
Holdninger til eldre arbeidskraft

Jeg skal i det følgende se nærmere på hvordan holdningene til eldre arbeidskraft er blant norske ledere, seniorer og yngre arbeidstakere. Noen spørsmål er bare stilt til ledere, andre bare til yrkesaktive, og i noen tilfeller har vi sammenliknbare holdningsspørsmål som kan belyse samsvar eller motsetninger mellom lederes, seniorers og yngre yrkesaktives holdninger. Jeg følger inndelingen i følelser, oppfatninger og handlingstendens.

Følelseselementet

Norske ledere synes å like best å ansette erfarne arbeidstakere. Tidligere analyser tyder på at de erfarne oppfattes som relativt unge, ofte i 30-årsalderen (Solem 2008b). Lederne synes det er meget bra med erfaring, men

samtidig bør ikke de som ansettes ha for mye erfaring. Seniorer og eldre arbeidstakere er betydelig mindre populære å ansette enn de med kortere erfaring. Aller lavest på denne rangstigen kommer funksjonshemmede (figur 4.1). Eldre og funksjonshemmede er de gruppene som flest ledere ville like 'dårlig' eller 'meget dårlig' å ansette (hhv. 21prosent og 23 prosent, ikke med i figuren).



Figur 4.1. Ledere som har svart meget godt eller ganske godt på spørsmålet: «Hvor godt eller dårlig ville du like å ansette følgende typer arbeidstakere?» Prosent (N=754). (Kilde: Norsk seniorpolitisk barometer).

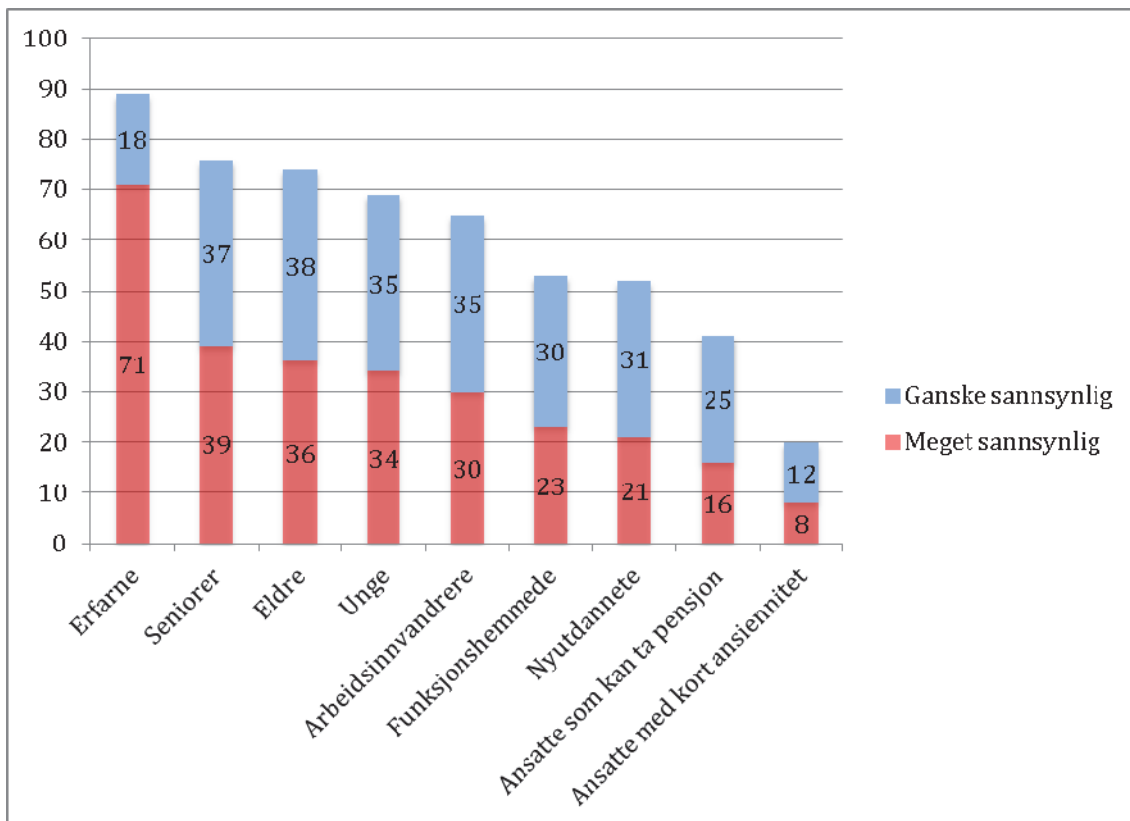
Rekkefølgen mellom de ulike typene arbeidstakere er den samme i offentlig og privat sektor. Ledere i offentlig sektor sier imidlertid i større grad enn ledere i privat sektor at de ville like å ansette de fleste typer arbeidstakere, og særlig er nyutdannede, arbeidsinnvandrere, funksjonshemmede og eldre, mer ettertraktet av ledere i offentlig sektor.

Over perioden fra 2003 økte ledernes interesse for de fleste typer arbeidskraft fram til 2007 eller 2008 (Solem 2010). Det er rimelig å se det i forbindelse med økonomiske oppgangstider som både eldre arbeidstakere og seniorer nøy godt av. Forbindelsen til konjunktorene bekreftes av en stagnasjon i ledernes interesse for de fleste typer arbeidskraft fra 2008 (Dalen 2011a), da finanskrisa brøt ut. I Norge har ikke finanskrisa ført til den økonomiske tilbakegangen som vi har sett i mange andre land og syssel-

settingen er fortsatt høy og arbeidsledigheten er lav. På seniorpolitisk barometer ser vi likevel en stagnasjon i interessen for arbeidskraft og en tendens til svekket interesse for eldre arbeidstakere (Dalen 2011a). Som vist i kapittel 1, har dette foreløpig ikke gitt noen utslag i sysselsettingen blant eldre (jf. figur 1.3.)

Spørsmålet vi har sett på til nå gjelder hvor godt en ville like å *ansette* ulike grupper. Resultatene kan ikke uten videre overføres til hvor godt en ville like å *beholde* f.eks. eldre arbeidstakere. De man beholder, kjenner man bedre enn de man eventuelt vil ansette. Og de man kjenner dårligst er mest utsatt for generaliserte oppfatninger (stereotypier) og eventuelle fordommer. Der er dessuten formelt og praktisk vanskeligere å si opp noen man ikke liker enn å la være å ansette noen man ikke liker.

I SPB er det spurt om hvor sannsynlig lederen tror det er «at virksomheten ville ønske å beholde» ulike kategorier av arbeidstakere (figur 4.2). Spørsmålet er ikke helt sammenlignbart med lederens følelser for selv «å ville like å ansette» de samme kategoriene (figur 4.1), men forskjellene er så tydelige at de illustrerer at det er noe annet å ansette eldre enn å beholde eldre som allerede er ansatt. Svarene (figur 4.2) viser at de erfarne arbeidstakerne fortsatt kommer ubestridt på topp, men deretter følger seniorenene og eldre arbeidstakere. Unge og arbeidsinnvandrere kommer ikke langt etter, mens nyutdannede kommer lenger ned på lista og de med kort ansiennitet kommer nederst. De som har mulighet for å ta ut pensjon er også lavt prioritert. Det kan komme til å bety at muligheten for pensjonsavgang fra fylte 62 år kan medføre at arbeidstakere som har passert 62 år utsettes for press om å slutte. Presset kan komme fra arbeidsgivere, men også fra yngre arbeidskamerater som ønsker opprykk. Først og fremst er kanskje de over 62 år utsatt om de tar ut pensjon samtidig som de jobber. Ved kamp om jobbene og stor arbeidsledighet kan det være svak legitimitet for få både i pose (pensjon) og sekk (arbeidsinntekt).



Figur 4.2. Ledere som har svar 'meget sannsynlig' eller 'ganske sannsynlig' på spørsmålet: «Dersom det skulle gjennomføres nedbemanning i din bedrift/virksomhet, hvor sannsynlig er det at virksomheten ville ønske å beholde følgende typer arbeidstakere?» Prosent (N=754). (Kilde: Norsk seniorpolitisk barometer).

Selv om spørsmålet gjelder hvem lederen *ønsker* å beholde, ser svarene ut til å være noe preget av de føringene som ligger i ansiennitetsprinsippet. De med kort ansiennitet er minst ønsket, og de som er mest ønsket, erfarne, seniorer og eldre, har ofte lang ansiennitet.

Som ved spørsmålet om hvem en liker å ansette, er det samme rekkefølge i offentlig og privat sektor mellom de ulike typene arbeidstakere en ønsker å beholde. Det er også slik at ledere i offentlig sektor i større grad enn ledere i privat sektor sier at de ønsker å beholde de fleste typer arbeidstakere. Særlig gjelder det seniorer, eldre, arbeidsinnvandrere, funksjonshemmede og de som har mulighet for å ta ut pensjon. Ledere i offentlig sektor synes dermed å ha større behov for arbeidskraft eller å ha vanskeligere for å rekruttere arbeidskraft, eller også å ha vanskeligere for å beholde arbeidskraft som er attraktive også i privat sektor, slik som de unge og de erfarne.

Oppfatninger om eldre arbeidskraft

Norske lederes oppfatninger av Eldres arbeidsprestasjoner synes å være ganske positive, særlig når det er snakk om arbeidstakere over 50 år, men også «mange 70-åringene» vurderes relativt positivt (tabell 4.1). Det synes å være en uoverensstemmelse mellom lederens positive oppfatninger om seniorer og Eldres arbeidsprestasjoner og lederens svake interesse for å ansette disse gruppene. Hele 77 prosent er helt enig i at arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år, mens få ville meget godt like å ansette tilsvarende aldersgrupper (22–28 prosent) (figur 4.1). Lederens oppfatninger om arbeidsprestasjonene burde ikke være noen vesentlige hindring mot å ansette eldre. Hindringene kan ligge mer i følelsene, at de «ikke liker» å ansette eldre, eller de kan ligge i andre forhold (f.eks. kostnader).

Tabell 4.1. Andel av ledere som er helt enig, delvis enig, verken enig eller uenig, delvis uenig eller helt uenig i følgende utsagn. Prosent (N=754). (Kilde: Norsk seniorpolitisk barometer).

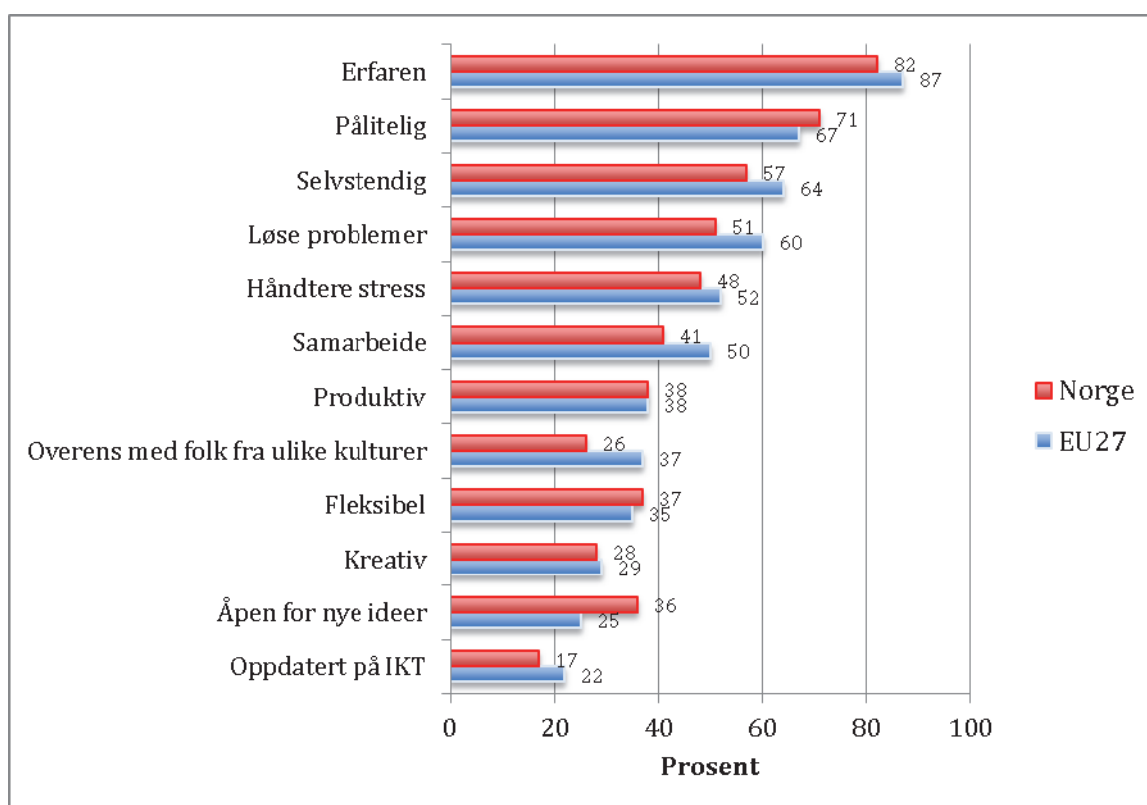
	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Vet ikke	Sum
Mange 70-åringene kan yte like mye i jobb som folk som er 10–15 år yngre	40	25	7	15	9	3	100
Arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år	77	16	4	3	1	1	100
Arbeidstakere over 50 år har dårligere evne til å mestre data og PC enn yngre ansatte	21	35	6	12	25	1	100

Dessuten kan en bakgrunn for at interessen for å ansette eldre er lav, ligge i den negative oppfatningen av Eldres evner til å mestre data og pc. Informasjonsteknologien har blitt et svært viktig arbeidsredskap i de fleste virksomheter, og det er rimelig å legge stor vekt på at ansatte mestrer disse redskapene best mulig. Godt over halvparten (56 prosent) er enig i at arbeidstakere over 50 år har dårligere datakompetanse, mens vel en av tre (37 prosent) er uenig i dette. Det er med andre ord også en stor andel av lederne som ikke mener at arbeidstakere over 50 år er dårligere på data enn yngre. Siden yngre har mer erfaring med IKT enn de som i dag er seniorer, er det rimelig om «erfarne» yngre mestrer slik teknologi bedre enn «uerfarne» eldre.

Men dette er i ferd med å endre seg etter hvert som nye kohorter av eldre får mer og mer erfaring med IKT, slik som det også er tegn til i seniorpolitisk barometer (Dalen 2011a). Ledernes oppfatning av 50-åringenes evne til å mestre data, har beveget seg i positiv retning fra 2007 til 2011.

Oppfatningene av eldre og seniorer er mer positive i offentlig virksomhet enn i privat sektor. Det gjelder både 50-åringenes arbeidsprestasjoner og deres dataevner, men er ikke tydelig når det gjelder 70-åringenes ytelser. Her er det ledere i offentlig administrasjon som er minst positive, noe som virker rimelig fordi kategorien offentlig administrasjon omfatter forsvar, politi og brannvesen som har spesielt lave aldersgrenser.

Eurobarometerundersøkelsen om aktiv aldring i 2011 (Eurobarometer 2012) viser hvordan folk flest oppfatter yrkesaktive over 55 år vurdert etter 12 kjennetegn og sammenliknet med yngre yrkesaktive (figur 4.3).



Figur 4.3 Andel i Norge og EU27 som mener det er mer sannsynlig at arbeidstakere over 55 år har egenskapen enn at yngre har egenskapen. Prosent. (Kilde: Eurobarometer 2012).

Gjennomgående oppfattes seniorer i arbeidslivet som mer erfarne, pålitelige, selvstendige og bedre til å løse problemer enn yngre. Det er også så mange som 38 prosent både i EU27 og Norge som forventer at de over 55 år har bedre

produktivitet enn yngre, mens bare 19 prosent (EU27) og 10 prosent (Norge) forventer at seniorenene har dårligere produktivitet enn yngre. Ferdighetene i ny teknologi oppfattes imidlertid som dårligere hos seniorenene, slik som også åpenhet, kreativitet og fleksibilitet. Resultatene bekrefter i hovedsak tidligere forskning (jf. Solem 2001). Norge følger stort sett det samme mønstret som i EU27, men gjennomgående er det litt færre i Norge som forventer at seniorenene er bedre enn yngre. Det gjelder særlig seniorenenes evne til å komme overens med folk med ulik kulturell bakgrunn, mens en i Norge synes å se mer positivt på seniorenenes åpenhet for nye ideer.

Atferdsberedskap

Det tredje elementet i holdninger, atferdsberedskapen, har seniorpolitisk barometer et par indirekte mål på. Det ene gjelder hva lederen gjør i forhold til å bruke alder som kriterium ved innkalling av søkere til intervju. Det andre gjelder om virksomheten har noen seniorpolitiske tiltak med sikte på å få seniorenene til å stå lenger i jobben. Vi har ikke noe mål på hva lederne faktisk gjør, men har deres egen beretning om virksomhetens seniorpolitikk og mer indirekte hva de gjør i forhold til å innkalle eldre til intervju ved ansettelser.

På spørsmål om «virksomheten har en personalpolitisk strategi for hvordan den skal beholde og videreutvikle senior arbeidstakere», svarer halvparten (48 prosent) av lederne i seniorpolitisk barometer at ja, de prøver å beholde folk lengst mulig. Et litt annet spørsmål ble stilt til et annet landsdekkende bedriftsutvalg av Midtsundstad og Bogen (2011a) i 2010; «Har virksomheten en seniorpolitikk eller en livsfasetilpasset personalpolitikk?» Svarfordelingen er tilnærmet identisk ved at 51 prosent svarer ja. Fordelingen på offentlig og privat sektor er også lik med 39 prosent av virksomhetene i privat sektor og 86–88 prosent i offentlig sektor.

Begge undersøkelsene viser at halvparten av norske virksomheter (med over 10 ansatte) har en seniorpolitikk, og at det er over dobbelt så vanlig i offentlig som i privat sektor. Resultatene er i så måte samstemte, men undersøkelsene spriker når det gjelder utviklingen av seniorpolitikken over de siste årene. Mens Midtsundstad og Bogen (2011a) ved hjelp av et retrospektivt spørsmål, finner en jevn økning i utbredelsen år for år fra 2001 til

2010, viser seniorpolitisk barometer (Dalen 2011a) en stabil forekomst i de årene spørsmålet er stilt, fra og med 2007 til og med 2011.

Ingen av undersøkelsene gir noen anslag på hvor stor del av seniorenne som er ansatt i virksomheter med seniorpolitikk. Siden seniorpolitikk er mest utbredt i virksomheter med mange ansatte, kan det være flere enn halvparten av de ansatte som har tilgang på seniortiltak på jobben. På den annen side er små virksomheter med mindre enn ti ansatte, som trolig i liten grad har seniorpolitiske tiltak, ikke med i undersøkelsen. Når disse to faktorene veies mot hverandre, er det rimelig å anslå at omtrent halvparten av ansatte arbeider i virksomheter med seniortiltak.

Typene tiltak er klassifisert noe ulikt i de to undersøkelsene. I seniorpolitisk barometer er «Lagt bedre til rette for seniorer» nevnt av 58 prosent av lederne, mens de andre prekodete alternativene er nevnt av langt færre: «Gjennomført utviklings- og kompetansehevende tiltak for seniorer» 29 prosent, «Motivert ledere gjennom opplæring i seniorpolitikk» 28 prosent og «Innført økonomiske insentiver spesielt for seniorer» er nevnt av 25 prosent. Midtsundstad og Bogen (2011a) har stilt spørsmålene annerledes og mer detaljert, men svarene er gruppert i fire hovedgrupper. 1) Tiltak for at personer med helseproblemer skal kunne fortsette noen år til (bl.a. tilrettelegging av arbeidet, lettere arbeid, redusert arbeidstid) er nevnt av 66 prosent av virksomhetene. 2) Helseforebyggende tiltak for eldre ansatte (55 år+)(bl.a. tilrettelegging av arbeidet, lettere arbeid, tekniske/ergonomiske hjelpemidler) er nevnt av 42 prosent. 3) Tiltak for å holde på eldre som kan gå av med pensjon (62 år+) (bl.a. redusert arbeidstid med lønnskompensasjon, ekstra ferie og fridager), er nevnt av 30 prosent. 4) Den fjerde hovedgruppen tiltak, kompetanse- og karriereutvikling for eldre arbeidstakere (55 år+) (bl.a. utvikling av personlige kompetanse- og karriereplaner, tilbud om kompetanseutvikling i arbeidstida eller i fritida), er nevnt av 29 prosent av virksomhetene.

De grupperingene av tiltak som er sammenliknbare mellom de to undersøkelsen gir ganske like forekomster. Det gjelder «økonomiske insentiver» (seniorpolitisk barometer 25 prosent) og «tiltak for å holde på 62 år+» (Midtsundstad og Bogen 30 prosent) og «utviklings- og kompetansehevende

tiltak» (seniorpolitisk barometer 29 prosent) og «kompetanse- og karriereutvikling» (Midtsundstad og Bogen 29 prosent).

Alle typer seniortiltak er mer utbredt i offentlig enn i privat sektor. Forskjellen er (i begge undersøkelsene) særlig stor for økonomiske insentiver/tiltak for å beholde seniorer (62 år+), der henholdsvis 64 prosent og 66 prosent i offentlig sektor og 15 prosent og 20 prosent i privat sektor nevner slike tiltak. Det er særlig i kommunene at økonomiske insentiver og det Midtsundstad og Bogen (2011a) kaller «seniorgoder» (fridager, kortere arbeidstid med samme lønn, bonuser eller høyere lønn) forekommer. Slike tiltak kan fungere mer som ekstra goder til alle over 62 år enn at det bidrar til at noen velger å utsette yrkesavgangen (Midtsundstad og Bogen 2011b). Undersøkelsen tyder på at det er svært få av virksomhetene som evaluerer effekten av de seniorpolitiske tiltakene de setter i verk, slik at det er usikkert i hvilken grad seniorpolitiske tiltak bidrar til å holde seniorenne lenger i arbeid (Midtsundstad og Bogen 2011a).

Når det gjelder *innkalling til intervju* er det antakelig, i de fleste tilfeller, i strid med lovbestemmelsen mot aldersdiskriminering i arbeidsmiljøloven (§13) dersom arbeidsgivere bruker alder som utvalgskriterium for søkere til stillinger. Derfor er det ikke uproblematisk å spørre ledere om de bruker alder til å utelukke søkere før de innkalles til intervju. Det vil i så fall være å spørre om lederne bryter loven. Derfor er de to spørsmålene som brukes i seniorpolitisk barometer mer indirekte formulert: «Hvor mange år bør en søker til ledige stillinger minimum ha igjen av yrkeskarrieren hvis du skal vurdere å innkalle vedkommende til intervju?» Svarene er prekodet og 33 prosent svarer over 10 år, klart flere i privat sektor (39 prosent) enn i offentlig sektor (8 prosent). Det tyder på at ledere i privat sektor går etter yngre søkere enn ledere i offentlig sektor, og at mange i privat sektor ikke vurderer søkere som antas å ha mindre enn 10 år igjen. I praksis vil det innebære at folk tidlig i 50-åra kan sorteres vekk på grunn av alder. Det er få ledere både i offentlig (19 prosent) og i privat (13 prosent) sektor som sier at ikke spiller noe rolle (for innkalling til intervju) hvor lenge søkere antas å ha igjen av yrkeskarrieren. Det er imidlertid vanligere i noen næringer (undervisning 23 prosent) enn i andre (handel 7 prosent).

Det andre spørsmålet er litt mer direkte: «Omtrent hvor gammel skal en kvalifisert søker til en stilling være før du vil nøle med å innkalle

vedkommende til intervju på grunn av alder?» Gjennomsnittlig svarer lederne 57,8 år. Ledere i offentlig sektor nøler først ved 61,7 år i gjennomsnitt, mens ledere i privat sektor begynner å nøle allerede ved 56,9 år. Også her er undervisning (62,9 år) og handel (55,7 år) ytterpunkter. Basert på aldersfordelingen i ulike næringer (kap. 1) vil jeg anta at alderen for nøling ligger enda lavere innfor hotell og restaurantnæringen. Utvalget for intervjudataene er imidlertid ikke stort nok til å gi tolkbare resultater om vi skulle inndele næringene i mindre grupper enn de vi har. Derfor faller hotell- og restaurantnæringen utenfor disse analysene.

Seniorennes holdninger til arbeid

Seniorenne har gjennomgående positive holdninger til arbeid og til jobben sin og ofte er de mer positive enn yngre. En gjennomgang av mer enn 800 studier, med en hovedtyngde i USA, tyder på at det er en klar, men ikke veldig sterk, sammenheng mellom alder og positive holdninger til arbeidsoppgavene, til kollegene og det sosiale miljø på jobben og til organisasjonen, arbeidsplassen og ledelsen (Ng og Feldman 2010). I denne meta-studien analyserte Ng og Feldman (2010) 35 ulike holdningsvariabler i tre hovedgrupper: holdninger til arbeidsoppgavene, holdninger til de sosiale omgivelser på jobben (inklusive nærmeste leder) og holdninger til arbeidsplassen, organisasjonen og arbeidsgiveren. Det er altså intet som tyder på at seniorenne har mer negative jobbrelevante holdninger enn yngre, bortsett fra på ett punkt: med økende alder var man mindre tilfreds med de forfremmelser man fikk (eller ikke fikk). Ellers hadde de eldre høyere jobbtilfredshet, de var mer indre motivert for jobben og var mer involvert i jobben sin. Med alderen opplevde man mer selvbestemmelse (job control) og mindre krav og mindre overbelastning (job overload). Videre var eldre mer fornøyd med sine medarbeidere, opplevde mer gjensidig tillit og mindre konflikter på jobben. Også den tredje dimensjonen av jobbrelevante holdninger, viste positive sammenhenger med alder, ved at eldre identifiserte seg mer med organisasjonen, var mer engasjert og følte større lojalitet.

Også norske undersøkelser som seniorpolitisk barometer (Solem 2008b, Dalen 2011b) og levekårsundersøkelsene (STAMI 2011) støtter det gjennomgående positive bilde av eldres forhold til sitt arbeid, eller i alle fall at

eldre ikke viser lavere arbeidsglede eller lavere jobbtilfredshet enn yngre. Det er i de norske undersøkelsene særlig de som er under 35–40 år som i mindre grad opplever arbeidsglede og jobbtilfredshet.

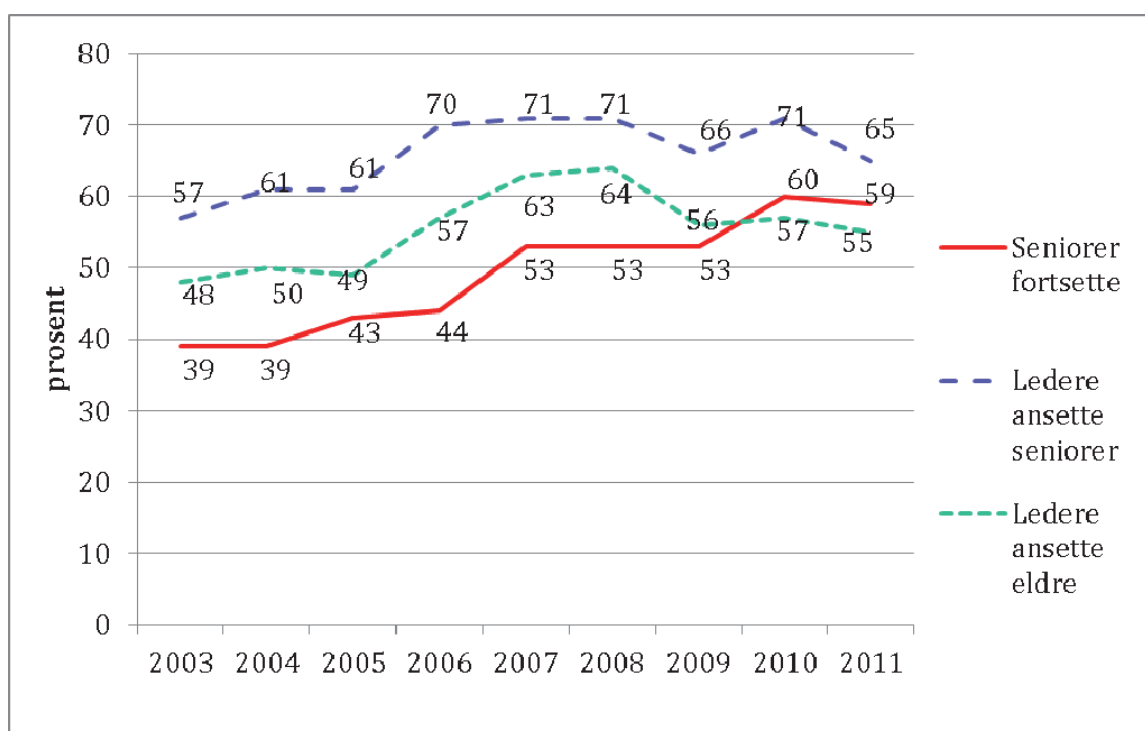
Det er en mulighet at de positive sammenhengene mellom alder og jobbrelevante holdninger skyldes at en har vært lenge i den samme jobben, eller på den samme arbeidsplassen fordi man trives der. Ng og Feldman (2010) la inn en kontroll for ansiennitet i jobben og fant at det hadde en viss betydning, men de fleste sammenhengene med alder forble statistisk signifikante. Alder henger sammen med jobbrelevante holdninger uavhengig av at alder også henger sammen med ansiennitet.

Sammenhengene er som nevnt ikke sterke (korrelasjonene ligger stort sett mellom ,10 og ,30), og det er stor individuell variasjon rundt de generelle tendensene. Dette gir grunn til å minne om at de positive sammenhengene man finner heller ikke må overgeneraliseres og bli til stereotyper med positivt fortegn.

Ng og Feldman (2010) knytter de mer positive holdningene til jobben med økende alder til sosioemosjonell selektivitetsteori (Carstensen 1991, 2006), som postulerer at emosjonell tilfredsstillelse og sosiale samspill blir viktigere med årene, mens ervervelse av ny kunnskap blir mindre viktig. Yngre trenger ny kunnskap og informasjon om verden og seg selv og må søke seg ut, mens eldre mer vil søke bekreftelse på sitt selvbilde og emosjonell støtte. Bevissthet om livets endelighet («awareness of finitude») kan føre til søken etter positive opplevelser og unngåelse av negative (Carstensen 2006, Brandtstädter et al. 2010). Det synes å være en viss «positivitetseffekt» (Carstensen 2006) som følger aldringen og som gjør at eldre fokuserer mer på og søker mer positive opplevelser. Yngres større interesse for negativt materiale knytter Carstensen til at det negative inneholder mer informasjon og aktiverer til mer innhenting av informasjon, som de yngre trenger for å utvikle seg. Positivt materiale er mer beroligende. Dette er en teori som kan kaste lys over tendensen til at eldre opplever mer positivt med jobben enn yngre. Tendensen er som nevnt svak, og mange faktorer kan spille inn. Men det at eldre og yngre kan ha noe ulik tilnærming til negative og positive hendelser, kan representere en styrke for virksomheter med aldersvariasjon i arbeidsstokken.

Forholdet mellom lederes og yrkesaktives holdninger.

Lederes beredskap til å ansette seniorer og eldre arbeidstakere har flatet ut etter 2008, og har dels også vist tegn til reversering som kan knyttes til de økonomiske konjunktorene fra finanskrisen i 2008 (Solem 2010). Finanskrisen synes i mindre grad å prege seniorennes ønske om arbeid etter at de får rett til pensjon. Dette ønsket har økt ganske jevnt fra 2003, men også her ser vi en avflating i 2008 og 2009 (figur 4.4). Etter et sprang i interessen til 2010, er det igjen en avflating i 2011, men fremdeles på det høyeste nivået i perioden fra 2003. Det kan se ut til at de yrkesaktive seniorenne, mer enn arbeidsgiverne, har reagert positivt på myndighetenes ønsker om at eldre skal fortsette lenger i arbeid. Reaksjonene har i så fall kommet før de økonomiske insentivene i pensjonsreformen ble iverksatt.



Figur 4.4. Andel seniorer (50 år+) som kan tenke seg å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon. Andel ledere som meget godt eller ganske godt ville like å ansette seniorer og eldre. (Kilde: Norsk seniorpolitisk barometer).

Finanskrisa synes å ha bremset arbeidsgivernes interesse for å ansette eldre. Sammen med eldres økende interesse for arbeid kan dette føre til at det kan bli vanskeligere for eldre å få nytt arbeid. Eldre kan på den måten bli mer avhengige av å skape sine egen jobber om de mister den jobben de har og fortsatt vil delta i arbeidslivet

Aldersdiskriminering i arbeidslivet

Aldersdiskriminering inngår i det bredere begrepet alderisme, som omfatter stereotype oppfatninger, fordomsfulle følelser og en beredskap til å diskriminere (Iversen et al. 2008). Negative oppfatninger om eldre arbeidskraft og uvilje mot å ansette eldre kan medføre diskriminerende atferd overfor eldre. Diskriminering kan defineres som usaklig forskjellsbehandling (www.ldo.no). Diskriminering kan skje uten at negative oppfatninger eller følelsesmessig uvilje kommer til uttrykk og uten at diskrimineringen er intendert. Diskriminering på grunn av alder er forbudt i følge arbeidsmiljølovens §13-1, unntatt der det er saklig begrunnet og forskjellsbehandlingen ikke er en uforholdsmessig inngripen overfor den som forskjellsbehandles (§13-3). For eksempel kan man utelukke gamle skuespillere fra å spille roller som ungdom, og alle kan sies opp ved oppnådd aldersgrense.

Diskriminering kan skje ved ansettelser, mens man er ansatt og ved avslutning av arbeidsforholdet. Ved ansettelser kan det skje ved at personer over en viss alder blir sortert vekk og ikke blir innkalt til intervju. Svarene på de to spørsmålene i seniorpolitisk barometer om lederne vurderer eller nøler med innkalling til intervju på grunn av søkerens alder eller gjenstående yrkeskarriere (jf. s. 71), tyder på at en del ledere befinner seg i grenselandet til aldersdiskriminering, eller at de er over grensen. Faren for at praksisen skal være i strid med lovforbudet mot aldersdiskriminering varierer mellom ulike bransjer og er tydeligst innen privat sektor.

Underveis i arbeidsforholdet kan diskriminering skje ved at en får lavere lønnsøkning på grunn av alder, mister forfremmelser eller ikke får delta i opplæring eller kompetanseutvikling. Ved arbeidsopphør kan det skje ved at eldre sies opp først ved nedbemanning eller ved øvre aldersgrenser som fratrar ansatte retten til å fortsette på grunn av alder alene.

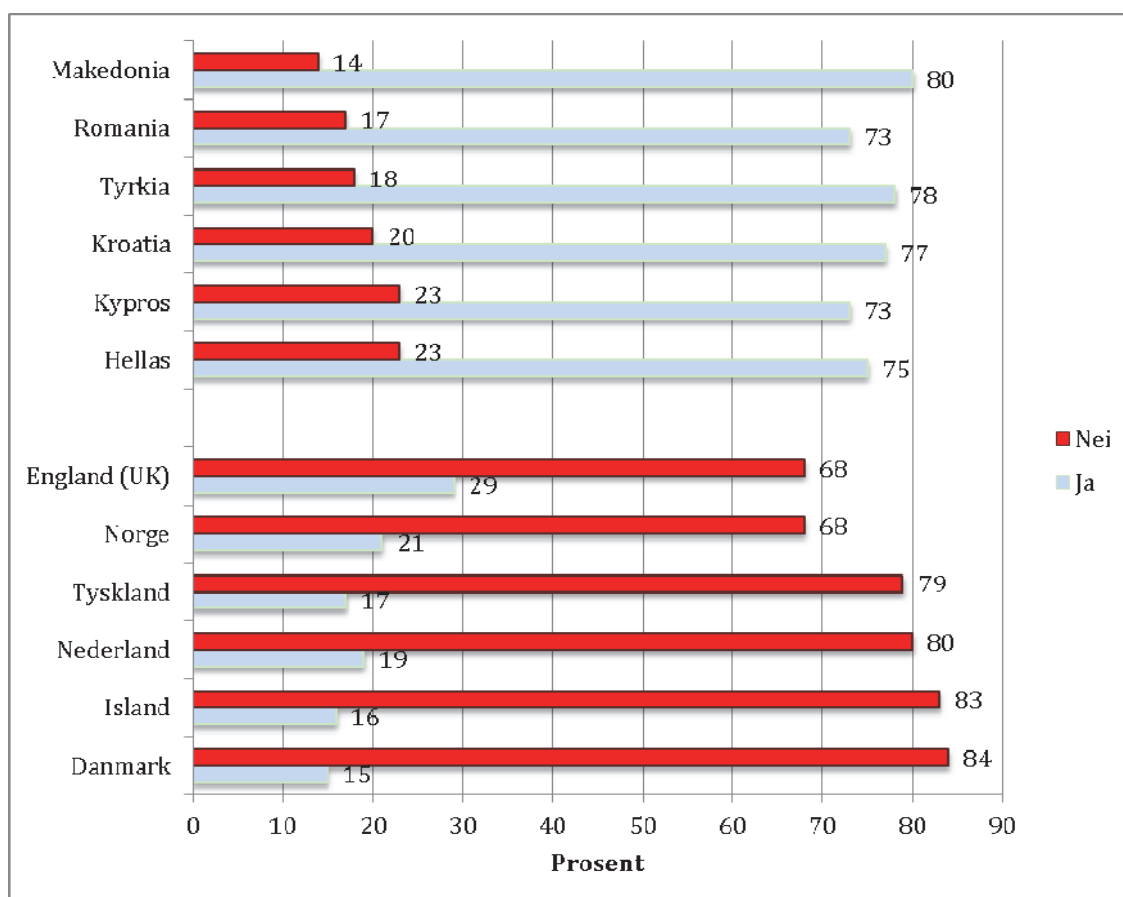
Generelt er *øvre aldersgrense* i Norge 70 år; «Arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstakeren fyller 70 år» (arbeidsmiljølovens §15-13a). Denne presiseringen ble tatt inn i arbeidsmiljøloven i 2010, mens 70-årsgrensa tidligere var alminnelig akseptert som en fortolkning av en mer utydelig bestemmelse. Lavere aldersgrense kan være avtalt i en bedriftspensjonsordning, slik f.eks. en ansatt i Gjensidige ble oppsagt ved fylte 67 år. Høyesterett bekreftet (29.6.2011) dette som lovlig fordi aldersgrensen på 67 år var saklig begrunnet, ble konsekvent praktisert og ga en rimelig pensjon.

På den annen side har EU-domstolen høsten 2011 dømt Lufthansa for aldersdiskriminering fordi selskapet brukte 60 år som tvungen aldersgrense for flygere, trass i at de etter internasjonale flytrafikkregler kan fly til de er 65 år. Denne EU-dommen har også fått følger i Norge ved at Høyesterett 4.2.2012 ga ti oppsagte flygere i Helikopter Service AS medhold i at en øvre aldersgrense på 60 år er usaklig aldersdiskriminerende. Det er for tidlig å si om denne dommen kan få følger også for praktisering av øvre aldersgrenser mer generelt (Herlofsen 2012).

Noen land har generelle forbud mot øvre aldersgrenser i arbeidslivet, men i visse tilfeller med unntak, for eksempel for politifolk. Først ute var USA i 1986, deretter fulgte New Zealand i 1999, Australia i 2004 og Canada i 2009 (Wood et al. 2010). Storbritannia med Nord-Irland (UK) fjernet den øvre aldersgrensa, som var på 65 år, fra april 2011 (www.directgov.uk). Danmark har også restriktive bestemmelser mot øvre aldersgrenser. Fra 2008 er det ikke tillatt å si opp en ansatt fordi han/hun fyller f.eks. 70 år. En slik oppsigelse forutsetter en individuell eller kollektiv arbeidsavtale som har en bestemmelse om fratredelse ved 70 år. Avtaler om fratredelse på grunn av alder kan ikke sette alderen lavere enn 70 år (Iversen 2010). I alle disse landene er arbeidet med å begrense eller fjerne øvre aldersgrenser ledd i innsatsen mot aldersdiskriminering i arbeidslivet. Norge har som nevnt, nylig innskjerpet at øvre aldersgrense skal være 70 år. Sverige har en lavere aldersgrense, nemlig på 67 år. Samtidig er det ikke lov å sette aldersgrenser lavere enn 67 år (Wood et al. 2010). I Norge er det ikke forbudt å avtale lavere aldersgrenser.

Norge var relativt tidlig ute (2004) med lovbestemmelser mot aldersdiskriminering i arbeidslivet, men ligger ikke i front når det gjelder å motvirke den diskrimineringen som ligger i øvre aldersgrenser. I så måte synes bestemmelsene ikke å være helt i takt med den yrkesaktive befolkningens mening. I Seniorpolitisk barometer for 2011 er det 28 prosent av de yrkesaktive som mener «det bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i yrkeslivet», 49 prosent mener at det ikke bør være en øvre aldersgrense og resten (23 prosent) har ingen mening om dette. Toppledere, yrkesaktive i privat sektor og yngre yrkesaktive, er i størst grad motstandere av øvre aldersgrenser (Dalen 2011b).

Denne motstanden mot øvre aldersgrenser er ikke spesiell for Norge. Eurobarometer (2012) viste at 53 prosent i EU27 var i mot øvre aldersgrenser («...should there be an age when it is compulsory for people to stop working?»). I samme undersøkelse (Eurobarometer) var 68 prosent mot i Norge, altså litt flere enn i seniorpolitisk barometer. Den viktigste forskjellen er at det var flere som ikke hadde noen mening i seniorpolitisk barometer. Dessuten var ikke spørsmålene helt like og utvalgene heller ikke de samme (yrkesaktive i seniorpolitisk barometer og alle over 15 år i Eurobarometer).



Figur 4.5. Holdning til øvre aldersgrenser i arbeidslivet i utvalgte europeiske land. Andel som mener det bør være (ja) og ikke bør være (nei) en alder for tvungen avgang fra arbeidslivet. Prosent (N=ca. 1000 i hvert land). (Kilde: Eurobarometer 2012).

Uansett bekrefter to undersøkelser at det er betydelig motstand mot øvre aldersgrenser i Norge. Motstanden ligger noe over gjennomsnittet for EU. Det er imidlertid markante kulturforskjeller innenfor Europa. I nord er befolkningen overveiende motstandere av øvre aldersgrensen, mens et klart flertall er for i sør-øst. Figur 4.5. viser ytterpunktene, de seks landene med

størst motstand og de seks landene med flest tilhengere av øvre aldersgrenser. De tjue landene mellom disse ytterpunktene fordeler seg også stort sett etter en nord–sør-dimensjon. Om årsakene ligger i lange tradisjoner i synet på arbeid eller i den aktuelle situasjonen på arbeidsmarkedet, er usikkert, men det kan illustrere ulike syn på eldres plass på arbeidsmarkedet. Sysselsettingen blant eldre (50–64 år) er vesentlig lavere i de seks landene med størst oppslutning om øvre aldersgrenser (49,8 prosent) mot 69,7 prosent i de seks landene med størst motstand (egne beregninger basert på Eurostat 2011).

En begrunnelse for øvre aldersgrenser er at i noen yrker kan høy alder være en risikofaktor for akutt funksjonssvikt som kan føre til alvorlige konsekvenser for mange (Hyggen 2008). Det kan f.eks. være politi, brannfolk og flygere. Seniorpolitisk barometer har spurt om holdninger til aldersgrenser i slike yrker også. Her er det i spørsmålet gitt et alternativ til øvre aldersgrenser, nemlig «regelmessige tester av helse og arbeidsevne» for å vurdere arbeidstakerens skikkethet for sine oppgaver. Hele 75 prosent av de yrkesaktive velger dette alternativet, mens bare 9 prosent holder på felles lave aldersgrenser for alle i slike yrker. Det er små forskjeller mellom sysselsatte i privat og offentlig sektor og etter alder, altså gjennomgående en stor enighet. Hvilke praktiske konklusjoner som kan trekkes av de yrkesaktive oppfatninger, er ikke åpenbart, men resultatene viser i det minste en motvillig stemning mot øvre aldersgrenser. Siden motviljen mot øvre aldersgrenser er større blant yngre en blant eldre, vil disse holdningene kunne forsterkes etter hvert som de eldre kohortene går ut av arbeidslivet.

Det er vanlig praksis i norsk arbeidsliv at ved nedbemanning går de først ut som kom sist inn. Dette kalles *ansiennitetsprinsippet* og innebærer at de som har vært lengst ansatt i virksomheten har en tryggere ansettelse enn de som har vært ansatt kortere tid. Oftest er de som har vært ansatt lengst eldre, slik at ansiennitetsprinsippet i stor grad beskytter eldre arbeidstakere. Hovedavtalen mellom LO og NHO bygger på at ansiennitet er hovedprinsippet ved oppsigelser og permitteringer, men at det kan fravikes når det er saklig grunn (www.justorget.no). En rekke andre forhold kan komme i betraktning, som kompetanse, sosiale hensyn og alders- og kjønnsfordelingen i bedriften. I seniorpolitisk barometer er det stilt et spørsmål som gir grunnlag for å anslå hvordan yrkesaktive og ledere ser på eldres posisjon ved nedbemanning: «Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere

kunne sies opp før yngre.» De aller fleste er uenig i dette og synes dermed å støtte opp om ansiennitetsprinsippet. Særlig ledere i offentlig sektor synes mer enn ledere i privat sektor å støtte ansiennitetsprinsippet. Ledere i privat sektor synes å ha vært særlig skeptisk i en kort periode tidlig i finanskrise i 2008/2009, men det varte ikke lenge (Solem 2010).

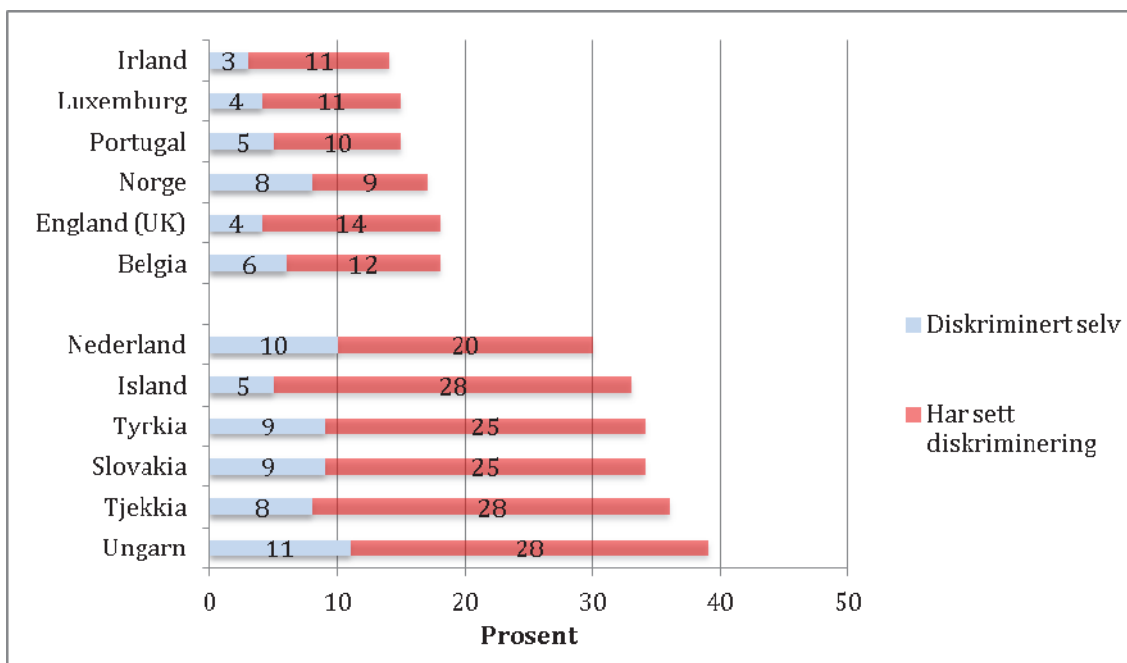
Den synes å være en bred stemning mot øvre aldersgrenser i arbeidslivet og for ansiennitetsprinsippet ved nedbemanning. Dermed kan det være grunn til å tro at det er lav *forekomst av aldersdiskriminering* ved utgangen fra arbeidslivet. Men en del seniorer opplever likevel at en ordning med øvre aldersgrenser er en åpenbar aldersdiskriminering, i og med at en kan bli sagt opp på grunn av alder alene. Som nevnt, er dette en lovlig form for forskjellsbehandling i Norge.

Ved ansettelse er det som vi har sett foran, få ledere som sier at det spiller ingen rolle ved innkalling til intervju hvor mange år søkeren antas å ha igjen i arbeidslivet. Det er også få som ikke nøler med å innkalle søkere over en viss alder (gjennomsnittsalder for «nøling» 57,8 år). Eldre jobbsøkere står i fare for å bli sortert vekk uten nærmere individuell vurdering. Videre ser vi at «eldre arbeidstakere» og «seniorer» er lite «likt» ved ansettelse.

Seniorpolitisk barometer har spurt på en indirekte måte om hvor ofte en har opplevd at det forekommer aldersdiskriminering i arbeidslivet. En av fem yrkesaktive sier de har opplevd at det forekommer i det minste av og til. Det er like mange som sier at de har opplevd at det forekommer kjønnsdiskriminering i arbeidslivet. Det er ikke lett å fastslå hvor ofte det faktisk skjer aldersdiskriminering, men disse svarene tyder på at det er omtrent så ofte som det skjer kjønnsdiskriminering. I en undersøkelse fra 2002 var det fire prosent av heltidsansatte som «noen gang hadde opplevd å ikke bli ansatt, å bli forbigått eller liknende» på grunn av alder (Helle og Dalen 2002). Samme forekomst gjaldt for diskriminering på grunn av kjønn, fire prosent. Blant yrkesaktive over 60 år var det 13 prosent som hadde opplevd diskriminering på grunn av alder, og blant kvinner var det sju prosent som hadde opplevd diskriminering på grunn av kjønn.

I den europeiske undersøkelsen høsten 2011 (Eurobarometer 2012) var det åtte prosent i Norge som hadde opplevd selv å bli diskriminert i arbeidslivet (på arbeidsplassen eller når en har søkt arbeid) på grunn av alder (fordi en var «for gammel») i løpet av de siste to år. Det stemmer bra med den

norske undersøkelsen fra 2002 der det som nevnt var fire prosent på et år. Norge ligger i overkant av gjennomsnittet for EU (6 prosent på to år), men det er færrest i Norge som har sett at andre har blitt diskriminert på grunn av høy alder (figur 4.6).



Figur 4.5. Andel som i løpet av de siste to år har blitt diskriminert i arbeidslivet på grunn av høy alder eller som har sett slik diskriminering. Prosent. (Utvalg: Befolkningen over 15 år). (Kilde: Eurobarometer 2012)

På Island er det et motsatt mønster av i Norge. Mange har vært vitne til aldersdiskriminering og få har opplevd slik diskriminering selv. Siden resultatene er rapportert for hele utvalget uansett alder, kan noe skyldes at Island har en relativt ung befolkning. Det er imidlertid ingen slik sammenheng for de andre landene i figur 4.5. Det er med andre ord uklart hva variasjonen mellom landene skyldes, men forekomsten synes å ligge på gjennomgående 2 til 5 prosent som har opplevde det selv i løpet av et år. Hvor mange av seniorenene i arbeidslivet som har opplevd aldersdiskriminering, er ikke rapportert fra den europeiske undersøkelsen. Det må antas å være merkbart flere, kanskje opp imot de 13 prosentene over 60 år som har opplevd diskriminering i løpet av et år i den norske undersøkelsen fra 2002.

Det er et skjønnsspørsmål om dette er mye eller lite. Seniorpolitisk barometer tyder imidlertid på at det har vært en stabil forekomst de seneste årene og at det er lite variasjon mellom ulike grupper (Dalen 2011b). De

eldste opplever oftere at det forekommer diskriminering ved at eldre oftere forbigås ved forfremmelser, slik som også Ng og Feldmans (2010) metastudie tyder på.

Stabiliteten og de små forskjellene kan tyde på at diskriminering av eldre kan ha bakgrunn i mer generelle kjennetegn ved vår kultur, der aldring er beheftet med mye negativt som man helst vil unngå. De fleste over 30 år føler seg yngre enn de er og de ønsker seg enda yngre enn de føler seg, og forskjellen mellom det man ønsker og det man er, øker med alderen (Daatland et al. 2006). Sammenliknet med kjønnsdiskriminering og etnisk diskriminering, er aldersdiskriminering annerledes ved at de fleste ønsker å leve så lenge at de kommer over i den kategorien som diskrimineres. Denne vandringen på veien til å bli eldre burde kunne gi mulighet for forståelse for de som allerede er eldre. En slik forståelse synes imidlertid ofte å få karakter av medfølelse og stakkarsliggjøring (Binstock 1983) og mange eldre identifiserer seg selv med kulturens negative forstillinger, det Becca Levy (2003) kaller Eldres selvstereotypisering.

På denne bakgrunn vil bekjempelse av alderisme og aldersdiskriminering kunne kreve en bred innsats ikke bare i arbeidslivet. Det kan være nødvendig med mer åpenhet om aldringens positive og negative sider og Eldres fortrinn og begrensninger, styrker og svakheter i arbeidslivet (Solem 2011).

Oppsummering og refleksjoner

Ledere har en mer negativ følelsesmessig beredskap overfor å ansette eldre arbeidskraft enn de har overfor «erfarne» og unge arbeidstakere. De nøler også med å innkalle jobbsøkere til intervju når de er i slutten av 50-årene. Lederne er mer positive til å beholde eldre de allerede har i jobb. Oppfatningene om Eldres arbeidsprestasjoner er ganske positive, men med et unntak for de Eldres evner til å mestre data og PC. Oppfatningene om Eldres dataevner har imidlertid beveget seg i positiv retning i det siste.

Omtrent halvparten av virksomhetene synes å ha innført seniorpolitiske tiltak. Tiltakene består i stor grad av tilpasninger, lettelser og økonomiske insentiver og i mindre grad av kompetanseutvikling. Balansen mellom å iverksette tilpasninger og å gi utfordringer i seniorpolitikken, er et dilemma som må vurderes konkret i forhold til den enkelte senior. Det er lett at ledere

i første rekke tenker på tilpasninger til eldres antatte skrøpeligheter. Sykdom, skade, slitasje og funksjonsnedsettelse kan kreve spesielle tilpasninger for arbeidstakere i alle aldre.

Med hensyn til alle de tre elementene av holdninger, følelser, oppfatninger og atferdsberedskap, synes ledere i offentlig sektor å være mer positive til eldre arbeidskraft enn ledere i privat sektor. Ledere i offentlig sektor er mer positive til de fleste typer arbeidskraft, også funksjonshemmede og arbeidsinnvandrere. Kanskje kan sterkere krav om overskudd og fortjeneste gjøre at man i privat sektor i større grad søker den antatt mest effektive arbeidskraften og betaler mer for den enn en gjør i offentlig sektor. Den demografiske utviklingen med sterkt økende behov for arbeidskraft i helse- og sosialsektoren framover, gjør at offentlige virksomheter er avhengig av å gå bredt ut i sin rekruttering av arbeidskraft.

Det kognitive innholdet, oppfatningene om eldre arbeidskraft, er mer positivt enn det følelsesmessige innholdet og handlingsbredskaper. Mange ledere mener eldre viser gode arbeidsprestasjoner, men de nøler med å ansette eldre. De foretrekker yngre og erfarne, og de erfarne oppfattes stort sett som yngre enn senioren og de eldre. Følelsene for aldring og eldre synes i større grad enn oppfatningene om eldre arbeidskraft, å få gjennomslag i atferden overfor eldre i arbeidslivet.

En type negativ atferd overfor eldre arbeidskraft kalles aldersdiskriminering. Det er uklart hvor utbredt det er i norsk arbeidsliv. Mange mener det forekommer, men det er færre som selv sier de har vært utsatt for diskriminering på grunn av alder. Noen oppfatter øvre aldersgrenser i arbeidslivet som en uakseptabel diskriminering av eldre. Flere land har opphevet øvre aldersgrenser eller lagt strengere restriksjoner på slike grenser enn det vi har i Norge.

Forekomsten av aldersdiskriminering synes å ha vært ganske stabil de senere årene, og det er små forskjeller mellom privat og offentlig sektor. Både den lille variasjonen og det at følelsene i større grad enn oppfatningene om eldre arbeidskraft synes å få gjennomslag i atferden, kan tolkes som uttrykk for kulturelt forankrete syn på aldring. Bedringer i eldres posisjon på arbeidsmarkedet vil derfor kunne være avhengig av endringer i hvordan vi ser på aldring generelt i vårt samfunn.

I de senere år har vi sett tydelige endringer i konjunktorene. Vi hadde oppgangstider i noen år fram til finanskrisa i 2008 og fra 2003 økte både ledernes interesse for seniorer og eldre, og seniorenenes ønske om å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon. Finanskrisa dempet ledernes interesse for eldre arbeidskraft, som for annen arbeidskraft, mens den i mindre grad synes å ha påvirket seniorenenes interesse for å fortsette i arbeid. I 2010–2011 er det flere seniorer enn noen gang i perioden fra 2003 som sier de kan tenke seg å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon. Seks av ti yrkesaktive i alderen over 50 år sier de kan tenke seg å fortsette mot bare fire av ti i 2003–2004. Seniorenene synes dermed å ha reagert positivt på myndighetens oppfordring om at flere må stå lenger i arbeid om vi skal kunne møte de demografiske utfordringene framover.

Eldres posisjon på arbeidsmarkedet er selvsagt avhengig av mye annet enn om lederne liker å ansette eldre arbeidskraft. Konjunktorene er nevnt som en mulig forsterker av holdninger som allerede ligger i vår kultur. Andre faktorer er arbeidsforholdene, teknologiutviklingen, arbeidstidsordninger, kompetanseutvikling og pensjonsrettigheter. I et bredere perspektiv peker Hippe et al. (2012) på to sentrale hovedakser som vil påvirke seniorenens plass på arbeidsmarkedet om noen år. Den ene akse gjelder hvilken vekt kulturen legger på aldring om folk sorteres etter alder eller om alder er mer irrelevant. Den andre akse framhever at det er viktig for eldres plass i arbeidslivet hvordan og i hvilken grad arbeidsmarkedet er regulert gjennom partsamarbeid eller om det er mer basert på en konkurranseorientert markedsstyring.

Pensjonsreformen har fra 2011 gitt seniorenene betydelig bedre muligheter til å kombinere arbeid og pensjon. Flere eldre kan velge å ta ut pensjon samtidig som de fortsetter å jobbe. Om det skulle bli knapphet på arbeid og stor arbeidsledighet, vil muligheten for å kunne ta ut pensjon kunne komme til å svekke legitimiteten til det å samtidig stå i jobb. Uformelle normer og oppfatninger som kolleger, venner, ungdom og andre kan uttrykke, kan i dårlige tider legge et press på eldre om å slutte i arbeid, eventuelt om å velge mellom arbeid og pensjon og ikke ha begge deler samtidig.

5 Pensjoneringsprosessen og følger av pensjonering

I dette kapitlet skal vi se nærmere på den økte valgfrihet som ligger i den nye pensjonsordningen. Valgfriheten gir mer rom for at økonomiske insentiver kan påvirke pensjoneringatferden. Samtidig kan det ha blitt vanskeligere å velge fordi de økonomiske konsekvensene av valgene er vanskelig å beregne. En av de viktige faktorene er forbundet med stor usikkerhet. Det gjelder hvor lenge en kommer til å leve. Det er for tidlig å vite hvordan pensjonsreformen vil virke. Jeg vil derfor diskutere noen forhold av betydning for beslutningsprosessen uten å kunne si noe om virkninger. Til slutt vil jeg gjennomgå nyere forskning om virkninger av pensjonering på helse og på aktivitet og deltakelse. Først er det nødvendig å diskutere begrepet pensjonering som har fått et nytt innhold gjennom pensjonsreformen.

Hva er pensjonering?

Pensjonering betyr å få eller å ta ut pensjon. Begrepet brukes også om å gå over fra å være yrkesaktiv til å bli pensjonist, altså at den yrkesaktive både slutter i arbeid og tar ut pensjon. Etter hvert, og særlig etter pensjonsreformen i 2011, har det blitt vanskeligere å bruke begrepet «pensjonering» om å slutte i arbeid, selv om det fortsatt brukes slik. Stadig flere er yrkesaktive samtidig som de også mottar pensjon (Dahl & Lien 2011). De er «yrkesaktive pensjonister». Dermed har det blitt viktigere å skille mellom pensjonering og arbeidsopphør eller yrkesavgang. Det har man tatt hensyn til i konkretiseringen av delmål 3 i fornyelsen av IA-avtalen fra 2010–2013; «Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med seks måneder. ... ». I den forrige IA-avtalen (2006–2009) lød delmålet: «Øke forventet pensjoneringsalder for personer over 50 år med minimum 6 måneder...».

Det at flere tar ut pensjon samtidig som de jobber, innebærer at pensjoneringsprosessen trekker mer ut og det er riktigere å snakke om en pensjoneringsperiode enn om en pensjoneringsalder eller pensjonsalder. På samfunnsnivå er det i dag rimelig å snakke om en pensjoneringsperiode fra 62 år når en

kan velge å ta ut alderspensjon i folketrygden, til 70 år når arbeidstakere, med støtte i arbeidsmiljøloven, kan sies opp uten annen begrunnelse enn alder. Noen kan likevel slutte i arbeid senere og tjene opp pensjonspoeng fram til fylte 75 år. For den enkelte arbeidstaker er ikke overgangsfasen mellom yrkesaktivitet og pensjonisttilværelse nødvendigvis så lang som pensjoneringsperioden på samfunnsnivå, men den kan også være lengre. Likevel går fortsatt noen fra full jobb den ene dagen til å være heltids pensjonist den neste dagen, men det er trolig mindre vanlig enn for noen år siden.

Økt valgfrihet/fleksibilitet

Den lengre overgangsfasen kan gjøre det lettere for mange å tilpasse seg tilværelsen uten arbeid. Når man kan gå mer gradvis over i pensjonistenes rekke, kommer den dagen en er helt uten arbeid i mindre grad som et sjokk. En gradvis tilvenning kan være en fordel enten man ser fram til pensjoneringen eller man gruer seg og helst ville fortsatt lenger. Valgfrihet og kontroll over prosessen har vist seg i mange undersøkelser å være noe av det viktigste for en god tilpasning (Solem 1987, Gallo et al. 2000, van Solinge & Henkens 2008). Pensjonsreformen gir arbeidstakerne større innflytelse og kontroll over pensjoneringsprosessen. Man skal, under visse forutsetninger, kunne velge hel eller delvis pensjoning og yrkesavgang innenfor rammene mellom 62 og 75 år. Som nevnt, er likevel mulighetene for å velge arbeid sterkt begrenset etter fylte 70 år.

Valgfriheten burde kunne legge grunnen for en bedre overgangsfase. Som vi skal se i det følgende, er imidlertid ikke valgfriheten uproblematisk for alle. Noe av begrunnelsen for valgfriheten er at den skal gi rom for myndighetenes påvirkning av prosessen gjennom *økonomiske insentiver*. Det skal lønne seg å utsette uttaket av pensjon. Samlet utbetalt pensjon skal bli den samme enten den tas ut tidlig eller sent. Da må den årlige pensjonen være lavere om den tas ut tidlig og skal utbetales over flere år, enn om den tas ut sent og dermed utbetales over færre år. Med den forutsetningen vil det lønne seg å arbeide og få arbeidsinntekt lengst mulig, uansett når en tar ut pensjonen. Dessuten vil det lønne seg å arbeide fordi en gjennom arbeidsinntekten kan tjene opp en høyere pensjon. Det er i prinsippet mulig å tjene opp pensjonspoeng helt til fylte 75 år, selv om en også samtidig mottar alderspensjon (Folketrygdloven §20-17).

Hva som faktisk vil «lønne seg» økonomisk for den enkelte, er det ikke lett å få oversikt over (Lien 2012). Mange må også ta andre ting enn økonomien i betraktning når de skal velge om de skal slutte i arbeid og når de skal ta ut pensjon. Det kan være egen helse, fritidsinteresser, arbeidsmotivasjonen, partnerens situasjon og omsorgsforpliktelser. Regnestykket har mange ukjente faktorer. Den viktigste ukjente faktoren som har betydning for det samlede økonomiske «utbyttet», er hvor gammel en er når en dør. De forsikringstekniske beregningene som skal sikre samme utbetalte livstidspensjon enten en tar ut pensjonen sent eller tidlig, er basert på gjennomsnittlig levealder og den vil være helt feil for mange enkeltpersoner. Hvis en kommer til å leve kort, lønner det seg å ta ut pensjonen tidlig, dersom en ser rent økonomisk på det og ønsker å få mest mulig igjen i form av pensjon. Om en viser seg å leve lenge kan det lønne seg å ta ut pensjonen sent. Da får en høyere pensjon å leve av i hvert av de mange årene en lever i høy alder, i en alder der det ikke er så lett å ha inntektsbringende arbeid ved siden av pensjonen. Dersom levealderen fortsetter å øke i årene framover, vil flertallet leve lenger enn den gjennomsnittlige levealderen som gjaldt da pensjonen deres ble beregnet, Det kan dermed «lønne seg» enda mer å utsette uttaket av pensjonen en det som gjaldt da pensjonen ble levealderjustert (Lien 2012). Levealderjusteringen skjer etter forventet levealder for årskullet det året det fyller 61 år.

Gjennom pensjonsreformen har alderspensjonen blitt mer en form for pensjonsforsikring enn før. Da alderstrygden ble innført for 75 år siden, var den en ordning med inntektssikring for dem som ikke hadde arbeidsinntekt lenger, og pensjonen var behovsprøvet. Nå er alderspensjonen en individuell rett som varierer med den enkeltes pensjonsgivende inntekter gjennom hele yrkeskarrieren. Det er forståelig at noen tenker at de vil sikre seg «sine» penger så snart som mulig og forvalte dem selv, i stedet for at staten forvalter dem for en. Noen er også bekymret over at hvis de dør før de rekker å ta ut noe pensjon, vil de miste alle pensjonspengene «sine», og etterkommerne går glipp av arv. De tenker at det er sikrest å begynne å ta ut pensjon så snart som mulig.

Subjektiv forventet levealder kan også ha betydning for hva man velger. Mange har ideer om hvor lenge de kommer til å leve, men de færreste kan

vite noe med rimelig sikkerhet. Undersøkelser tyder på at folk som vurderer å pensjonere seg tidlig, har en tendens til å tro at de har kortere tid igjen å leve enn de sannsynligvis faktisk har (O'Donnell et al. 2008). De undervurderer antall gjenværende år med god helse og god funksjonsevne (Brown & Vickerstaff 2011). Folk har generelt overdrevne forestillinger om alderdommens skrøpeligheter og hjelpebehov (Daatland & Solem 2011). Mange tror kanskje at de ikke vil ha så mye behov for penger når de blir gamle, annet enn til helse- og omsorgstjenester, og på sykehjem betaler man mindre om man har mindre inntekter (lavere pensjon). Dermed skulle det lønne seg å ta ut pensjon tidlig.

En nederlandsk undersøkelse tyder på at de som forventer å leve lenge planlegger senere pensjonering/yrkesavgang enn de som forventer å leve kort (van Solinge & Henkens 2009). Hva de faktisk gjør, er imidlertid mindre påvirket av hvor lenge de forventer å leve, noe som van Solinge & Henkens (2009) knytter til at de som ønsker sen pensjonering ikke får oppfylt sitt ønske i samme grad som de som ønsker tidlig pensjonering.

Beslutninger og atferd

Sammenhengen mellom beslutning og atferd er ikke entydig. Norske data, fra før 2011, tyder på at hva seniorer faktisk gjør i forhold til pensjonering ikke nødvendigvis er det samme som de noe tidligere har besluttet å gjøre. Sammenhengen mellom beslutning og atferd er rimeligvis sterkere desto kortere avstand det er mellom beslutningen og atferden. Av yrkesaktive 57 år og eldre som hadde bestemt seg for ved hvilken alder de ville pensjoneres og som fem år senere hadde blitt pensjonister, hadde 45 prosent sluttet det året de hadde bestemt, 21 prosent sluttet tidligere og 35 prosent sluttet senere (Solem et al. 2012). Det seniorer i 50-års alderen sier om når de vil pensjonere seg/ slutte i arbeid, gir dermed ikke sikre forvarsler om hva de faktisk gjør. Situasjonen kan endre seg på mange måter: på jobben, i familien og med egen helse. Selve det å nærme seg «sannhetens øyeblikk» kan føre til at en endrer sin beslutning (Solem 1989).

Å bestemme seg for pensjonering er en vanskelig beslutning for mange. Det nye pensjonssystemet har gitt større rom for å velge, men dermed har også noen seniorer fått større utfordringer med å velge. Fordi reglene for beregning av pensjonen er kompliserte og de økonomiske konsekvensene av

ulike valg er usikre, kan det bli et godt marked for pensjonskonsulenter som beregner konsekvensene for enkeltpersoner eller grupper og anbefaler atferd. Seniorene kan også søke støtte i hva som synes vanlig å gjøre og hva arbeidskamerater og arbeidsgiver måtte anbefale. Det er ved slik usikkerhet store rom for normdannelser og for påvirkning fra eksperter. Pensjoneringsatferden vil derfor i årene framover i stor grad kunne forventes å bli gjenstand for normdannelser. Myndighetene ønsker at normene skal peke i retning av at folk utsetter yrkesavgangen. Pensjonskonsulentene synes å fremme normer som peker i retning av tidlig uttak av pensjon (Lien 2012). I det nye systemet behøver imidlertid ikke disse normretningene å være i konflikt. Det er godt mulig å både ta ut pensjon tidlig og stå i arbeid lenge, i alle fall i privat sektor.

Det er en usikker faktor til som må nevnes, nemlig *konjunkturutviklingen* (Solem 2010). Gjeldskrise og arbeidsledighet i Europa kan forventes å påvirke også norsk økonomi. Om det blir mye arbeidsledighet framover og særlig om den rammer unge, kan legitimiteten til det å samtidig ta ut full pensjon og stå i full jobb bli truet. Det kan oppstå generasjonskonflikter, der flere seniorer og eldre vil føle seg presset til, eller selv finne det naturlig, å velge mellom arbeid og pensjon. Fordi mulighetene for å velge tidlig pensjon er gode, vil normpresset kunne forventes å gå i retning av at seniorene bør velge pensjon framfor arbeid. Dette er hypoteser om en framtidig endring i eldres muligheter på arbeidsmarkedet. Hvordan det blir, gjenstår å se, og hvordan eventuelle konflikter kan unngås kan trenge en del overveielser.

Aktiv aldring etter yrkesavgang?

Når en pensjoneres og slutter i arbeid, er det ikke bare de ledige timene fra jobben som må fylles med noe annet. Det meste av hverdagen må omorganiseres. Samtidig er en da mer fri til å organisere livet sitt som en vil. Det er færre normer for hva en kan gjøre, og færre mulige sanksjoner. De som har sluttet i arbeid kan hverken sies opp eller gå glipp av en forfremmelse om de ikke oppfører seg slik det forventes. Den nye situasjonen gir muligheter for å gjøre det en har lyst til. For noen kan imidlertid bortfallet av arbeidets organisering av hverdagen gjøre at de ikke vet hva de skal finne på. De blir passive og synker ned i sofaen. Det er med andre ord minst to mulige følger av yrkesavgang. For det første at man blir mer aktiv på områder som det var

mindre plass til mens man var yrkesaktiv, og for det andre at man blir mer passiv. I tråd med det europeiske året for aktiv aldring (2012) er aktivisering et ønsket utfall (www.seniorpolitikk.no).

Dimensjonen mellom aktivitet og passivitet i tilpasningen til pensjonisttilværelsen har vært et sentralt tema for teori og empirisk forskning i det meste av sosialgerontologiens 60–70-årige historie. *Redusert aktivitet* etter pensjonering har vært forklart med et biologisk forankret behov for tilbaketrekning i eldre år (tilbaketrekningsteorien, Cumming & Henry 1961). Det har også vært forklart med mindre mulighet for aktivitet fordi tilgangen til roller som eldre kan være aktive i begrenses (aktivitetsteorien, Havighurst et al. 1968, Lemon et al. 1972), og med at verdier og hva som er viktig endres med alderen slik at mindre utadrettet sosial deltakelse overtar, uten at man dermed blir mer passiv totalt sett (sosioemosjonell selektivitetsteori, Carstensen 1991). *Stabil eller økt aktivitet* på felter utenfor arbeidet, kan forklares med kontinuitetsteori, at individet etter pensjoneringen øker tidsbruken i kjente roller og aktiviteter heller enn å finne nye roller og aktiviteter å engasjere seg i. En gradvis reduksjon i aktivitetsnivået med alderen står ikke i motsetning til kontinuitetsteorien (Atchley 1976). Fortsatt aktivitet forklares også med at pensjonisten fortsetter å leve opp til den høyt sosialverdsatte «travelhetsetikken» og finner nye arbeidsliknende aktiviteter eller bruker mer tid på sine aktiviteter, slik at en fortsatt har mye å gjøre og har «dårlig tid» (Ekerdt 1986).

Det europeiske året for aktiv aldring og solidaritet mellom generasjonene i 2012, definerer aktiv aldring til å omfatte deltakelse i arbeidsstyrken, men også deltakelse i frivillig arbeid og omsorg, aktiv deltakelse i samfunnet generelt og mulighet til å leve et fullverdig selvstendig liv med god helse (Eurobarometer 2012 og <http://europa.eu/ey2012>). Det er altså full oppmerksomhet på aktiv aldring også etter yrkesavgang. Sosialgerontologisk forskning viser generelt for vår kulturkrets at eldre deltar mindre i sosiale aktiviteter enn yngre. Det gjelder særlig i de ytre sirkler i samfunnet, i arbeid og politikk og i tillitsverv og i framskutte posisjoner (Solem 2007b). I det følgende skal jeg redegjøre for forskning som knytter endringer i aktiviteter direkte til det at man slutter i arbeid. Først litt om livskvalitet, tilpasning og helse etter yrkesavgang, noe som kan legge grunnlag for aktiv deltakelse eller være hindringer for slik deltakelse.

Resultatene fra empiriske studier fra 1950-årene og fram til 1990-årene viste at omtrent like mange (én av tre) opplevde at det var problematisk å slutte i arbeid, som at det medførte en forbedring av livssituasjonen, og at det ikke var noen vesentlig forskjell i livskvaliteten (Daatland og Solem 1995). Nyere undersøkelser tyder på at det er færre som opplever overgangen som vanskelig i dag (van Solinge & Henkens 2008). Tradisjonelt har det vært antatt at kvinner har hatt lettere enn menn for å tilpasse seg til pensjonistrollen, ved at husmorrollen og kvinnerollen generelt skaper kontinuitet mellom før og etter pensjonering. Endringer i kjønnsrollemønsteret kan ha endret dette, og forskningen gir ikke grunnlag for entydige konklusjoner om at det er kjønnsforskjeller i tilpasningen til pensjonisttilværelsen (van Solinge & Henkens 2008).

De viktigste endringene av betydning for pensjoneringsprosessen som har skjedd de seinere årene, er for det første at pensjonene gradvis har blitt bedre og gir et rimelig økonomisk utkomme for flertallet med en lang yrkeskarriere bak seg. De fleste trenger ikke legge om livsstilen i vesentlig grad på grunn av svekket økonomi, selv om det også er noen som får økonomiske problemer. Det andre er at pensjonsovergangen har blitt mer fleksibel, slik at overgangen i dag synes mer preget av kontinuitet enn tidligere.

Forskning tyder på at det å ha både arbeid og pensjon i en overgangsperiode kan lette tilpasningen, men det ser ut til at muligheten for selv å kunne velge pensjoneringstidspunkt er enda viktigere (Calvo et al. 2007, de Vaus et al. 2007). Egen kontroll over beslutningen trekkes også fram i den nederlandske studien til van Solinge & Henkens (2008). Tilgang til ressurser som god økonomi, god helse og en ektefelle, gir større tilfredshet med pensjoneringen. Helse er også viktig fordi dårlig helse gir færre valgmuligheter. Helsevikt kan tvinge en til å slutte tidlig. Når dårlig helse er grunnen til tidlig pensjonering, blir tilpasningen vanskeligere, som Blekesaune & Øverbye (2001) fant var tilfelle for uførepensjonister sammenliknet med AFP-pensjonister. Selvbildet ser også ut til å svekkes ved uførepensjonering, men ikke ved AFP-pensjonering eller ved vanlig alderspensjonering (Furuset et al. 2012).

Påvirker yrkesavgangen helsa?

Det å slutte i arbeid kan ha virkninger på helsa. Forskningen gir ikke entydige svar på om det dreier seg om vesentlige virkninger og i hvilken retning virkningene i så fall går – til det bedre eller til det verre. En amerikansk studie (The Health and Retirement Study -HRS) viser gjennomsnittlig klart negative helseeffekter, som forskerne knytter til mindre fysisk aktivitet og mindre sosial deltakelse etter yrkesavgang (Dhaval et al. 2008). De finner også at de negative helseeffektene er større ved ufrivillig avgang enn når den er selvvalgt. Den engelske «Whitehall II longitudinal study» viste derimot positive effekter på fysisk helse etter pensjonering (arbeidsopphør) ved 60-årsalder, og enda tydeligere positive effekter på mental helse (Jokela et al. 2010). Data fra den franske «GAZEL occupational cohort study» viste ingen effekter på fysiske sykdommer og redusert forekomst av depressive symptomer etter pensjonering (Westerlund et al. 2010). De fant også mindre forekomst av slitenhet, særlig blant dem som hadde kroniske sykdommer på forhånd.

Det er usikkert om forskjellene mellom disse tre studiene skyldes ulike kontekster i form av ulike arbeidsbetingelser og pensjonsordninger i USA, England og Frankrike. Undersøkelsene har imidlertid ulike utvalg og det er bare HRS som er landsrepresentativ. Utvalget i Whitehall II er offentlige funksjonærer i London, og i GAZEL er det ansatte i det nasjonale franske gass- og elektrisitetsverket. Alle tre undersøkelsene har svært store utvalg.

I følge Atchelys faseteori for pensjoneringen (Atchley 1976) vil en vente mest positive effekter den første tiden etter pensjonering («hvetebrødsdagene») og at eventuelle negative følger kommer etter noen år i «skuffelsesfasen». Studier som har forsøkt å teste faseteorien direkte, viser imidlertid ulike resultater, både støtte (Solem 1987, Richardson & Kilty 1991, Kim & Moen 2002) og manglende støtte (van Solinge & Henkens 2008). Muligens kan det være mindre tydelige faser i tilpasningen når pensjoneringen skjer gradvis. Overgangen fra yrkesaktiv til pensjonist har etter hvert fått mindre konsekvenser for økonomien, og overgangen har blitt mer fleksibel. Dermed kan behovet for omstilling, mestring og faser i tilpasningen ha blitt mindre enn det var for noen år siden.

Yrkesavgangen synes i dag ikke å ha slike virkninger på livskvalitet og helse at det skulle representere noen vesentlig begrensning på aktivitet og

deltakelse i samfunnet. I den grad tilpasningen følger faser kan det være en fordel å bruke den første tiden til å knytte seg opp til nye aktiviteter eller å vedlikeholde de en har fra før pensjonering, enn å vente en tid med deltakelsen.

Endringer i aktivitet og deltakelse

Når man slutter i arbeid frigjøres mye tid. Mange kommende pensjonister har store planer for denne frigjorte tiden. De har reisepålegg, fritidsinteresser, frivillig arbeid og/eller familie de ønsker å bruke mer tid på. Andre har ikke spesielle planer, eller de gleder seg først og fremst til å kunne slappe av og hvile. En internasjonal studie tyder på at mange deltar mindre i fritidsaktiviteter enn de hadde forventet på forhånd (Beehr & Nielson 1995). Det ble ikke, for alle, akkurat slik de hadde trodd.

Norske undersøkelser med sammenlikninger mellom aldersgrupper (Vaage 2011) og mellom pensjonister og yrkesaktive (Finseraas et al. 2009), tyder på at pensjonering fører til økt aktivitet i og rundt hjemmet. Vaage (2011) beskriver at eldre i alderen 67–79 år er mindre fysisk aktive enn yngre og deltar mindre i kulturelle aktiviteter, særlig kino, idrettsarrangementer, teater og konserter. Men denne undersøkelsen sier ikke noe om i hvilken grad slike endringer skyldes pensjonering, eller om de i all hovedsak skyldes andre forhold som henger sammen med alder, f.eks. svekket helse.

Det er lite forskning om endring av aktivitet etter pensjonering der en følger yrkesaktive over i pensjonisttilværelsen. En slik undersøkelse er den engelske longitudinelle studien av aldring (ELSA) som viser stor grad av stabilitet i kulturell deltakelse før og etter pensjonering, men at noen skaffer seg en hobby når de slutter i arbeid. Nedgang i aktivitet etter pensjonering ser en i ELSA særlig når helsesvikt er årsak til pensjoneringen (Scherger et al. 2011). En nederlandsk panelstudie viste at fysisk aktivitet som å sykle eller spasere til jobben ikke ble kompensert med mer fysisk aktivitet i form av sport, mosjon, spaserter, sykling eller hagearbeid etter pensjonering. Samlet sett førte pensjonering til reduksjon i fysisk aktivitet (Slingerland et al. 2007). Den franske GAZEL panelstudien viste motsatt resultat ved at andel som var fysisk aktive økte etter pensjonering (Sjösten et al. 2012).

Mer relevant for norske forhold er en analyse av paneldata fra NorLAG-undersøkelsen som fulgte yrkesaktive seniorer som var 57 år eller eldre i 2002 til de var enten AFP-pensjonister, alderspensjonister eller fortsatt yrkesaktiv, fem år senere (Solem 2012). Resultatene støtter tidligere funn om at endringer i aktiviteter i stor grad skjer innenfor hjemmet. De som ble pensjonert i løpet av femårsperioden, gjorde mer hjemme enn da de var yrkesaktive. Det var imidlertid en viss forskjell mellom AFP-pensjonistene som ble pensjonert i alderen 62–66 år og alderspensjonistene som ble pensjonert etter at de fylte 67 år. AFP-pensjonistene ble noe mer aktive på enkelte områder utenfor hjemmet, som å hjelpe andre utenom nær familie og som å få besøk eller besøke andre. Det var også en tendens til at de i større grad var blitt mer aktive i frivillig arbeid i foreninger eller organisasjoner. Selv om forskjellene ikke var store, ser det ut til at yngre og trolig sprekere pensjonister i større grad øker sin deltakelse også utenfor hjemmet.

Forskjellene mellom pensjonistene og de i samme alder som fortsatt var yrkesaktive, skyldes ikke bare aktivitetsendringer hos pensjonistene. De som fortsatte i arbeid endret også sine aktiviteter utenom jobben ved at de gjorde *mindre* i hjemmet enn fem år tidligere. De lagde mindre middag, gjorde mindre innkjøp, mindre renhold og var mindre aktive med håndarbeid, snekring o.l. Dette kan være en tilpasning som gjør at de kan greie jobben like bra som før, fordi de kan trenge mer hvile på fritiden. Endringene i aktiviteter var ikke store, men de tyder på at en del eldre i arbeidslivet blir fortere sliten enn før og har mindre overskudd til aktiviteter utenom jobben. Det er imidlertid husarbeidet de tar lettere på og ikke aktiviteter utenfor hjemmet.

Oppsummering og refleksjoner

Det blir stadig riktigere å snakke om en pensjoneringsprosess istedet for en pensjonsalder. Prosessen pågår over en lengre periode, i hovedsak innenfor rammene fra 62 til 70 år, selv om noen også slutter før 62 og noen fortsetter etter 70. Pensjonsreformen gir større frihet til å velge når en vil ta ut pensjon og dermed ha råd til å slutte i arbeid. Reformen gir også større frihet til å velge både pensjon og arbeid samtidig. Valgene kan være vanskelige for mange fordi det er mange forhold å ta i betraktning, også forhold som er usikre. For

eksempel er det usikkert når en kommer til å dø. Om en dør tidlig kan det lønne seg å ta ut pensjon tidlig og om en lever lenge kan det lønne seg å vente med å ta ut pensjonen. Undersøkelser tyder på at mange forventer å leve kortere enn gjennomsnittet og de preges av det som er kalt helsepessimisme, at de kommer til å bli skrøpelig tidlig. Slike forventninger kan disponere for tidligere pensjonsuttak enn det som senere viser seg å ha vært mest lønnsomt.

Pensjonsreformen konsentrerer mye oppmerksomhet rundt penger og hva som lønner seg økonomisk i valget mellom arbeid og pensjon eller i valget av begge deler samtidig. Mange andre forhold vil som vi har sett i kapittel 2, også spille inn. Men fordi mye er usikkert og ikke alt er like tilgjengelig for rasjonelle beslutninger, gir reformen spillerom for pensjonskonsulenter og andre normdannere. Myndighetene ønsker å prege normer som fremmer sen yrkesavgang. I dårlige tider vil det at eldre står lenge i arbeid kunne bidra til generasjonskonflikter, særlig om de eldre velger å arbeide samtidig som de også tar ut pensjon.

Pensjonering var trolig vanskeligere før, med bråere overgang for mange, mindre valgfrihet og dårligere pensjoner. Nå er pensjonen stort sett til å leve av for flertallet, og overgangen er stort sett mer fleksibel. Det kan være lettere å bevare kontinuitet gjennom overgangen. Helse er imidlertid viktig for tilpasningen til pensjonsalderen. Når dårlig helse er årsaken til pensjonering kan tilpasningen bli vanskelig. Pensjoneringen kan også virke på helse, uten at forskningen kan vise til entydige resultater.

Stort sett synes ikke pensjonering idag å gi slike konsekvenser at det å slutte i arbeid skulle gi noen vesentlige begrensninger på aktivitet og deltakelse i samfunnet. Norske undersøkelser tyder på at det skjer små endringer i aktiviteter etter pensjonering. Yrkesavgang synes å verken å føre til at man blir mer eller mindre aktive enn før, unntatt at man øker aktiviteten i hjemmet. Tidlig pensjonering bidrar også noe til økt aktivitet utenom hjemmet, men i begrenset omfang. Aktiviteter i hjemmet og husarbeid kan virke som buffere i den forstand at når en tar ut mye krefter i jobben begrenser en husarbeidet og når en ikke jobber øker en aktiviteten i hjemmet, og bruker mer tid på både husarbeid, måltider, aviser og TV.

Hvis flere pensjoneres seinere, vil lokalmiljøer kunne bli noe fattigere på sosiale ressurser. Det dreier seg som sagt om nokså små endringer, og seinere

pensjonering får neppe store konsekvenser for pensjonistenes deltakelse i lokalmiljø og i aktiviteter utenfor hjemmet. Det synes ikke å bli mer annen aktiv aldring når en slutter i arbeid, eller med andre ord at det ikke er mange som etter pensjonering øker annen aktivitet og deltakelse utenfor hjemmet. Deltakelse i arbeidslivet synes dermed å være viktigere for aktiv aldring i 60-årsalderen enn deltakelse i fritidsaktiviteter, sosial samvær eller frivillig arbeid. Aktiv aldring etter at yrkeslivet er over, kan trenge å bli stimulert fra samfunnet, naboer, familie og at eldre selv legger mer innsats i å delta.

Summary

The report presents new knowledge about ageing and work, older workers, and retirement. On two earlier occasions NOVA has produced state of the art publications on ageing and work (Solem 2001, 2007a) for the Centre for Senior Policy, which is also financing the present report. Much of the information included in the two earlier reports is still applicable. Yet, both working life, pension schemes and ageing have changed over the last decade. On the international scene, the financial crisis started in September 2008. Norway was affected, but for a shorter period and to a lesser extent than many other countries.

On the national scene, the tripartite Agreement on a More Inclusive Working Life (the IA-agreement) which came into effect in 2001, was renewed in 2006, and again in 2009 when the target for employment of older workers was defined more precisely; an average of six months later retirement by 2013. And not least, the comprehensive work on a national pension reform was initiated in 2001, and was put into operation from 2011. The pension reform intends, by financial incentives, to incite senior workers to postpone retirement, while the IA-agreement employs measures in working life to achieve the same goal. All this is expected to influence the position of older workers on the labour market.

In chapter 1, increases in the employment rates of older workers, particularly among workers above 65 (men) and 55 (women), and all through the financial crisis, are reported. For young groups employment has decreased somewhat since 2008. A possible explanation for the increased employment rates among older workers is that the policy promoting later retirement has had some effects, even prior to the implementation of the pension reform. On the international scene, possible effects of such policy are seen in New Zealand where the mandatory retirement age was raised to 65 years in 1991 and finally abolished in 1999. Employment in the age group 65–69 years is tripled over the period to 2011 (Ministry of Social Development 2012). Compared to other countries Norway has a high

employment rate among older workers, but was surpassed by New Zealand around 2005.

Physical and ergonomic work environments are often better among older workers than among younger workers. This may partly be due to selective attrition (the healthy worker effect) and partly an effect of adaptations and shifts to less exposed jobs with age. Older workers seem to encounter less demands at work, but also to receive less support and feedback from their supervisor. They participate less in training and see less opportunity for learning new things at work. As opportunities for learning may contribute to maintained work ability (Solem 2008a), measures to include older workers in training and learning may contribute to improved work ability.

To increase employment among older workers, the main causes of early and late retirement have to be assessed. In chapter 2, the five following factors are discussed; push, pull, jump, stay and stuck factors (Kohli & Rein 1991, Snartland & Øverbye 2003, Jensen 2005). *The push factors* are the negative aspects of the labour market, work environment and work organisation that surface e.g. when putting too heavy demands on the workers and exposing them to harmful conditions, thus serving to expel older workers. These negative aspects may be counteracted by preventive environment, health and safety measures (EHS) at the workplace. *The pull factors* are represented by attractive pensions pulling seniors out of the labour market. However, the implementation of incentives for continuing working will serve to counteract the pull factors. *The jump factors*, such as attractive leisure activities, voluntary work, family obligations, may tempt seniors to «jump» out of work. Such factors are hard to affect by direct policy measures, other than by improving the relative value of work. *The stay factors* are the qualities of the work that attaches the worker to the job. Improving the work content, more interesting tasks and better pay may reinforce the stay factors. The fifth type; *the stuck factors* are for instance poor pension rights, high debts or responsibility for children that glue the worker to a job because he or she needs the income. A pension system with strong incentives for late retirement may have the side effect of forcing for instance tired old workers or women with interrupted careers, to remain in the labour market up at high ages.

Measures to delay retirement should take different forms in different phases of the career. Preventive measures are important all through the career. Adaptions and alleviations are mainly relevant in the senior years from about 50 or 55, while financial and social incentives are central when the option to choose retirement is approaching, in Norway mostly at the age of 62 (Salomon & Hilsen 2011). In addition, in the senior years and all the way until retirement it is vital to invest in training of older workers. In senior policy there is a dilemma between alleviations to fit deficits of older workers on the one side and on the other side to give even older workers new challenges, training and demands. Most often the scale pan is probably tilting towards alleviations, due to the prevalent negative stereotypes about ageing.

Good health and work ability facilitate employment at high ages. However, work ability and work performance are two different qualities. Work performance may improve or be intact even when work ability decreases. In chapter 3 the consequences of poor health and decreased work ability on employment are discussed as related to the type of job and the type and degree of health problems.

Managers show a less positive attitude towards «older» or «senior» applicants to jobs, than to «young» and «experienced» applicants, and they hesitate to call in for interview applicants in their late fifties. This is based on analyses of the Norwegian Senior Policy Barometer, which have collected data yearly from national representative samples, starting in 2003. One sample consists of 750 managers and the other includes 1000 employed persons. Managers in the public sector are more positive towards older workers than managers in the private sector.

Age discrimination is one type of negative behaviour towards older workers. The prevalence is hard to establish. Age discrimination has been illegal in Norway since 2004, but many workers are of the opinion that it takes place. About 4–5 percent indicate that they have been exposed to age discrimination in working life themselves. In a European comparison Norway is in the better half of the distribution concerning the prevalence of age discrimination (Eurobarometer 2012).

The financial crisis seems to have reduced the managers' interest in older workers, as part of a general decrease in the interest in recruiting

labour. The negative market trend is obviously not encouraging recruitment of new labour. Yet, seniors could, both before and after the onset of the financial crisis, well imagine continuing working beyond the eligibility date for pension. Their increasing interest in continuing working seems unaffected by the crisis. Six out of ten senior workers, 50 years and over, could in 2011 well imagine continuing to work, as compared to four out of ten in 2003.

In the fifth and final chapter the retirement process, which usually takes place between the ages of 62 and 70 years, is explored. The pension reform, effective from 2011, gives better options for choosing the time of retirement and also for taking out a pension while still working. Picking the best time for taking out a pension is complicated, since a lot of aspects have to be considered, and some of the future conditions are not very predictable. For instance, the time left to live is fairly unpredictable, and the time of death may have serious consequences for the pension sum received. Research indicates that it is common to expect to live shorter than the average and with earlier onset of infirmity than the average (Brown & Vickerstaff 2001, O'Donnell et al. 2008). This so-called health pessimism motivates seniors to take out their pensions early at the cost of receiving a lower pension each year.

The process of retiring was probably more difficult some decades ago. The change from worker to retiree was more abrupt, with less individual control over the process, and pensions were lower. However, when health problems are the cause of retiring, adapting to the life as a retiree is often challenging. Retirement may also affect the health conditions, but research shows inconsistent results concerning the direction; whether retirement has a positive or a negative effect on health. Retirement from work is followed by only small changes in activities outside working life, except for spending more time on activities in the home; meals, housework, reading newspapers and watching TV. Those who remain employed at high ages often use less time than before on housework. Thus, housework seems to be a kind of buffer, expanding when paid work vanishes and contracting when paid work is maintained at old age. However, to keep up with the job, seniors may have to rest more at home to recover than they needed a few years earlier.

Referanser

Andel, R., Crowe, M., Pedersen, N.L. et al. (2005) Complexity of work and risk of Alzheimer's disease: A population-based study of Swedish twins. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 60B(5): P251-P258.

Ansiau, D., Marquié, J.C., Soubelet, A. & Ramos, S. (2005) Relationships between cognitive characteristics of the job, age, and cognitive efficiency. *International Congress Series* 1280: 43–48.

Arbetslivsinstitutet (2003) *50+ en tillgång i arbetslivet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Arnkil, R. (2006) Working conditions and working ability. Chapter 7 in *Ageing and employment: Identification of good practice to increase job opportunities and maintain older workers in employment*. European Commission. [Online] URL: http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/index_en

Atchley, R. (1976) *The sociology of retirement*. New York: Schenkman.

Baltes, P.B. & Baltes, M.M. (1990) Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation, in P.B. Baltes & M.M. Baltes (eds.) *Successful aging. Perspectives from the behavioral sciences*. Cambridge: Cambridge University Press.

Binstock, R.H. (1983) The aged as scapegoat. *The Gerontologist*, 23: 136–143.

Bjerkedal, T. & Brevik, J.I. (2001) Geografiske variasjoner i kroppsmasseindeks målt ved sesjon for menn født i Norge 1967–80. *Tidsskrift for Den norske lægeforening*, 121(30): 3505–3508.

Borgan, J.-K. (2009) Vedvarende ulikhet i dødelighet etter yrke. *Økonomiske analyser* nr. 3/2009. Oslo: Statistisk sentralbyrå.

Blekesaune, M. & Øverbye, E. (2001) *Levekår og livskvalitet hos uførepensjonister og mottakere av avtalefestet pensjon*. Oslo: NOVA, rapport 10/01.

Bosma, H., van Boxtel, M. J., Ponds, R.W.H.M. et al. (2003a) Education and age-related cognitive decline: The contribution of mental workload. *Educational Gerontology*, 29: 165–173.

Bosma, H., van Boxtel, M.P.J., Ponds, R.W.H.M. et al. (2003b) Mental work demands protect against cognitive impairment: MAAS prospective cohort study. *Experimental Aging Research*, 29: 33–45.

- Bousmans, N.P.G., deJong, A.H.J. & Janssen, S.M. (2011) Age-differences in work motivation and job satisfaction. The influence of age on the relationships between work characteristics and workers' outcomes. *International Journal of Aging and Human Development*, 73(4): 331–350.
- Brandtstädter, J., Rothermund, K., Kranz, D. & Kühn, W. (2010) Final decenterations. Personal goals, rationality perspectives, and the awareness of life's finitude. *European Psychologist*, 15(2): 152–163.
- Bratberg, G.H. og Thoen, H. (2011) Alkoholvaner, i Krokstad, S. og Knudtsen, M.S. (red.) *Folkehelse i endring. Helseundersøkelsen i Nord-Trøndelag* (90–101). Levanger: HUNT forskningscenter.
- Brown, P., & Vickerstaff, S. (2011) Health subjectivities and labor market participation: Pessimism and older workers' attitudes and narratives around retirement in the United Kingdom. *Research on Aging*, 33(5): 529–550
- Calvo, E., Haverstick, K. & Sass, S.A. (2007) *What makes retirees happier? A gradual or «Cold Turkey» retirement?* CCR WP 2007–18. Center for Retirement Research at Boston College.
- Carstensen, L. (1991) Socioemotional selectivity theory: Social activity in life-span context. *Annual Review of Gerontology and Geriatrics*, 11: 195–217.
- Carstensen, L.L. (2006) The influence of a sense of time on human development. *Science*, 312: 1913–1915.
- Collins, S. (2012) Over-65s crowd teens out of market. NZ Herald News. Feb 17, 2012. [Online] URL: http://www.nzherald.co.nz/employment/news/article.cfm?c_id=11ogobjectid=10786023 (27.2.2012)
- Crum, A.J. & Langer, E.J. (2007) Mind-set matters: exercise and the placebo effect. *Psychological Science*, 18(2): 165–71.
- Cumming, E. & Henry, W. (1961) *Growing old*. New York: Basic Books.
- Daatland, S.O. & Biggs, S. (eds.) (2004) *Ageing and diversity. Multiple pathways and cultural migrations*. Bristol: Policy Press.
- Daatland, S.O. & Solem, P.E. (1995) Velferdsgevinst eller velferdstap å bli pensjonist, i A. Kjønstad, A. Hatland & B. Halvorsen (red.) *Det norske trygdesystemet. Fortid, nåtid og framtid* (85–112). Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Daatland, S.O., Solem, P.E. & Vasset, K. (2006) Subjektiv alder og aldring, i B. Slagsvold & S.O. Daatland (red.) *Eldre år, lokale variasjoner* (105–136). Oslo: NOVA, rapport 15-2006.

- Daatland, S.O. og Solem, P.E. (2011) *Aldring og samfunn. Innføring i sosialgerontologi*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Dahl, E.H. og Lien, O.C. (2011) Pensjonsreformen: Effekter på sysselsettingen. *Arbeid og velferd*, (4): 35–42.
- Dalen, E. (2011a) Norsk seniorpolitisk barometer 2011. Ledere i arbeidslivet. Oslo: Synovate.
- Dalen, E. (2011b) Norsk seniorpolitisk barometer 2011. Yrkesaktiv befolkning. Oslo: Synovate.
- De Vaus, D., Wells, Y., Kendig, H. & Quine, S. (2007) Does gradual retirement have better outcomes than abrupt retirement? Results from an Australian panel study. *Ageing and Society* 27(5): 667–682.
- Dhaval, D., Rashad, R.I. & Spasojevic, J. (2008) The effects of retirement on physical and mental health outcomes. *Southern Economic Journal*, 75(2): 761–782.
- Ekerdt, D.J. (1986) The busy ethic: Moral continuity between work and retirement. *The Gerontologist*, 26(3): 239–244.
- Elstad, J.I. (2008) *Utdanning og helseulikheter. Problemstillinger og forskningsfunn*. Oslo: Helsedirektoratet.
- Engelhardt, H., Buber, I., Skirbekk, V. og Prskawetz, A. (2010) Social involvement, behavioural risks and cognitive functioning among older people. *Ageing & Society*, 30: 779–809.
- Eurobarometer (2012) *Active ageing*. Special Eurobarometer 378. [Online] URL: http://ec.europa/public_opinion/index_en.htm (5.4.2012)
- Eurostat (2011) *Active ageing and solidarity between generations. A statistical portrait of the European Union 2012*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Felstead, A. (2010) Closing the gap? Age, skills and the experience of work in Great Britain. *Ageing & Society*, 30: 1293–1314.
- Finseraas, H., Solem, P.E. & Nicolaisen, M. (2009) Pensjonering og fritidsaktiviteter. *Aldring og livsløp*, 26 (3-4), 32–35.
- Furunes, T. og Mykletun, R.J. (2010) *Tid for lederskap. En oppsummering av forskning om aldersriktig ledelse 2007–2010*. Stavanger: Universitet i Stavanger. [Online] URL: <http://www.seniorpolitikk.no> (14.3.2012).
- Furunes, T., Mykletun, R.J. & Solem, P.E. (2012) How do different exit routes from work affect older workers' self-esteem? In: De Wals, S. & Meszaros, K. (eds.) *Handbook on Psychology of Self-Esteem* (325-337). New York: Nova Publishers

- Gallo, W.T., Bradley, E.H., Siegel, M. & Kasl, S.V. (2000) Health effects of involuntary job loss among older workers: Findings from the Health and Retirement Survey. *Journal of Gerontology: Social Sciences* 55B(3): S131-S140.
- Giniger, S., Dispenzieri, A. & Eisenberg, J. (1983) Age, experience and performance on speed and skill jobs in an applied setting. *Journal of Applied Psychology*, 68(3): 469–475.
- Goedhard, W.J.A. (2011) Occupational gerontology, i Nygård, C-H., Savinainen, M., Kirsi, T. & Lumme-Sandt, K. (eds.) *Age management during the life course* (34–41). Tampere: Tampere University Press.
- Goedhard, R. G. & Goedhard, W. J. A. (2005) Work ability and perceived work stress. *International Congress Series*, 1280: 79–83.
- Goedhard, R.G., Goedhard, E.J. & Goedhard, W.J.A. (2011) Aspects of stress, shift work and work ability in relation to age, i Nygård, C-H., Savinainen, M., Kirsi, T. & Lumme-Sandt, K. (eds.) *Age management during the life course* (144–149). Tampere: Tampere University Press.
- Haga, O. (2010) Forventa pensjoneringsalder 1986–2009. *Arbeid og velferd*, (2): 30–35.
- Haga, O., & Lien, O. C. (2011) Nedgang i forventa pensjoneringsalder og yrkesaktivitet. *Arbeid og velferd*, (2): 55–65.
- Halvorsen, K. (1990) *Innføring i sosialpolitikk*. Oslo: TANO
- Hansen, H.-T. (1998) Betydningen av individuelle valg i trygdekarrierer. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 1(4): 213–226.
- Hauser, R.M. og Roan, C.L. (2007) Work complexity and cognitive functioning at midlife: cross-validating the Kohn-Schooler hypothesis in an American cohort. *CDE Working Paper* No. 2007–08. Madison, Wisconsin: Center for Demography and Ecology, University of Wisconsin-Madison.
- Havighurst, R.J., Neugarten, B.L. & Tobin, S.S. (1968) Disengagement and patterns of aging, in B.L. Neugarten (ed.) *Middle age and aging: A reader in social psychology*. Chicago: University of Chicago Press.
- Helle, M. og Dalen, E. (2002) Kartlegging av aldersdiskriminering blant næringslivsledere og i den norske befolkningen generelt. Oslo: MMI
- Helman, R., Copeland, C., & VanDerhei, J. (2009) The 2009 Retirement Confidence Survey: Economy drives confidence to record lows; Many looking to work longer. *EBRI Issues Brief*, no 328, April 2009.
- Herlofsen, E.R. (2012) Aldersgrenser for fall. [Online] URL: <http://www.seniorpolitikk.no/nyhet/juss/aldersgrenser-for-fall> (5.3.2012)

- Hilsen, A.I. og Salomon, R. (2010) *Seniorpolitikk – virker virkemidlene?* AFI-rapport 4/2010. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Hilsen, A.I. og Steinum, T. (2006) *Fortell meg at jeg er ønsket. Sluttrapport fra Livfaseprosjektet i trygdeetaten, et prosjekt under Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet.* Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Hippe, J.M., Midtsundstad, T., Seip, Å.A., Bogen, H. og Hernes, G. (2012) «*When I'm Sixty-Four*» – *seniorpolitiske framtidbilder.* Fafo-rapport 2012:2. Oslo: Fafo.
- Hurnard, R. (2005) The effect of New Zealand Superannuation eligibility age on the labour force participation of older people. *New Zealand Treasury Working Paper 05/09.* Wellington: New Zealand Treasury.
- Huuhtanen, P. & Piispa, M. (1999) Attitudes towards early retirement and work, in Ilmarinen, J. & Louhevaara, V. (eds.): *FinnAge – Respect for the aging: Action programme to promote health, work ability and wellbeing of aging workers 1990–96* (19–30). Research Reports 26. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Hyggen, C. (2008) *Slitne kvinner og farlige menn. Om grunnlaget for særaldersgrenser i Norge.* Fafo-rapport 2008-16. Oslo: Fafo.
- Ilmarinen, J. (1999) *Ageing workers in the European Union. Status and promotion of work ability, employability and employment.* Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Iversen, H.M.L. (2010) *Den aldrende arbeidsstyrken og aldersdiskriminasjon på arbeidsmarkedet i Danmark.* Kandidat afhandling. Copenhagen Business School.
[Online]URL:
http://studenttheses.cbs.dk/bitstream/handle/10417/2053/hanne_marie_lillevik_ive
- Iversen, T.N., Larsen, L. & Solem, P.E. (2009) A conceptual analysis of ageism. *Nordic Psychology*, 61(3): 4-22.
- Jensen, P. H. (2005) Reversing the trend from "early" to "late" exit: push, pull and jump revisited in a Danish context. *The Geneva Papers*, 30: 656–673.
- Jensen, P.H. (2011) Aldring og arbejde – en begrebsramme, i Andersen, J.G. og Jensen, P.H. (red.) *Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet – årsager og effekter* (35–56). Fredriksberg: Frydenlund Academic.
- Jokela, M., Ferrie, J.E., Gimeno, D. et al. (2010) From midlife to early old age: Health trajectories associated with retirement. *Epidemiology*, 21(3): 284–290.
- Johnson, A. (2012) *The growing divide. A state of the nation report from The Salvation Army.* Manukau City, New Zealand: The Salvation Army Social Policy and Parliamentary [Online] URL: www.salvationarmy.or.nz/socialpolicy (5.3.2012)

- Karasek, R.A. og Theorell, T. (1990) *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kim, J. & Moen, P. (2002) Retirement transitions, gender, and psychological well-being: A life-course approach. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 57B: P212-P222.
- Kohli, M. & Rein, M. (1991) The changing balance of work and retirement, in Kohli, M., Rein, M., Guillemard, A-M. & van Gasteren, H. (eds.): *Time for retirement. Comparative studies of early exit from the labor force*. (1–35). Cambridge: Cambridge University Press.
- Kolberg, J.E. (1991) En empirisk utprøving av utstøtingsmodellen, i Hatland, A. (red.): *Trygd som fortjent? En antologi om trygd og velferdsstat* (91–116). Oslo: Ad Notam.
- Krokstad, S. og Knudtsen, M.S. (red.) (2011) *Folkehelse i endring. Helseundersøkelsen i Nord-Trøndelag*. Levanger: HUNT forskningscenter.
- Labouvie-Vief, G. (1982) Growth and aging in life span perspective. *Human Development*, 25: 65–79, 84–88.
- Langer, E. J. (2009) *Counterclockwise. Mindful health and the power of possibility*. New York: Ballantine books.
- Langhammer, A. (2011a) Obstruktive lungesykdommer, i Krokstad, S. og Knudtsen, M.S. (red.) *Folkehelse i endring. Helseundersøkelsen i Nord-Trøndelag* (35–44). Levanger: HUNT forskningscenter.
- Langhammer A. (2011b) Muskel- og skjelettsykdommer og smerte, i Krokstad, S. og Knudtsen, M.S. (red.) *Folkehelse i endring. Helseundersøkelsen i Nord-Trøndelag* (44–60). Levanger: HUNT forskningscenter.
- Lemon, B.W., Bengtson, V.L. and Peterson, A. (1972) An exploration of the activity theory of aging. *Journal of Gerontology*, 27: 511–523.
- Levy, B. R. (2003) Mind matters: Cognitive and physical effects of aging self-stereotypes. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 58B(4), P203-P211.
- Levy, B. (2009) Stereotype embodiment: A psychological approach to aging. *Current Directions in Psychological Science*, 18(6): 332–336.
- Levy, B. and Banaji, M.R. (2002) Implicit ageism, in T.D. Nelson (ed.) *Ageism: Stereotyping and prejudices against older persons* (49–75). Cambridge Massachusetts: The MIT Press.
- Lien, O.C. (2010) Halvannet år i arbeid for hvert år som pensjonist. *Arbeid og velferd*, (2): 36–45.
- Lien, O.C. (2012) Når bør man ta ut alderspensjon? *Arbeid og velferd*, (1): 62–72

- Lyng, K. (1999) *Oppfatninger av eldre arbeidstakeres yrkeskompetanse og omstillingsevne. NOVA-rapport 10/99*. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Malmberg, B. , Lindh, T. & Halvarsson, M. (2005) *Productivity consequences of workforce ageing – Stagnation or a Horndal effect?* Arbetsrapport 2005:17. Institute for future studies, Stockholm (nedlastbar fra www.framtidsstudier.se)
- Marklund, S. (1992) *Rehabilitering i et samhällsperspektiv*. Lund: Studentlitteratur.
- Midtsundstad, T. (2006) *Hvordan bidra til lengre yrkeskarrierer? Erfaringer fra norsk og internasjonal forskning om tidligpensjonering og seniortiltak*. Oslo: Fafo rapport 534.
- Midtsundstad, T. og Bogen, H. (2011a) *Ulikt arbeid – ulike behov. Seniorpolitisk praksis i norsk arbeidsliv*. Oslo: Fafo rapport 2011:10
- Midtsundstad, T. og Bogen, H. (2011b) Seniorpolitikk – behov for justering? Analyse av praksis i seks foregangskommuner. *Søkelys på arbeidslivet*, 28(1-2): 89–106.
- Ministry of Social Development. Office for Senior Citizens (2012) Economic contributions. [Online] URL: <https://www.msd.govt.nz/what-we-can-do/seniorcitizens/positive-ageing/trends/economic-contributions.html> (27.2.2012)
- Munnell, A.H., Muldoon, C.I. og Sass, S.A. (2009) Recession and older workers. *Issue in Brief* January 2009, No 9-2. Center for Retirement Research. Boston College.
- Mykletun, A. (2000) *Overgang fra arbeid til trygd: Attraksjon eller utstøtning?* Hovedoppgave i sosiologi. Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen.
- Mykletun, A., Mykletun, R.J., Solem, P.E. (2000) *Holdninger til alder og arbeid i kommunesektoren. Muligheter for å motvirke tidlig yrkesavgang. En oppdragsrapport til KLP forsikring*. Oslo: KLP forsikring
- NAV (2012) [Online] URL: <http://www.nav.no/Gjennomsnittsalder+blant+de+sysselsatte.+Antall+år.+4+kv+2010.+Fordelt+på+utdanningsnivå+og+kjønn.+H.277665.cms> (22.2.2012).
- Ng, T.W.H. & Feldman, D. C. (2008) The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology* , 93: 392–423.
- Ng, T. og Feldman, D.C. (2010) The relationship of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63: 677–718.
- NOU 1979:39. *Eldre og arbeid*. Oslo: Universitetsforlaget.
- NOU 2004:1. *Modernisert folketrygd. Bærekraftig pensjon for framtida*. Oslo: Statens forvaltningstjeneste.

- Næsheim, H.N. og Lohne, Y. (2003) *Kartlegging av bruken av deltid i arbeidslivet*. Rapporter 2003/22. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Næss, Ø., Rognerud, M. og Strand, B.H. (2007) Sosial ulikhet i helse. En faktarapport. Oslo: Folkehelseinstituttet rapport 2007:1.
- O'Donnell, O., Teppa, F., & van Doorslaer, E. (2008) *Can subjective survival expectations explain retirement behaviour?* Amsterdam: De Nederlandsche Bank Working Paper No 188.
- OECD (2011) Employment outlook. [Online] URL: http://www.oecd.org/document/2/0,3746,en_2649_33729_48614146_1_1_1_1,00.html (27.2.2012)
- Otnes, B. (2011) Helse, i Mørk, E. (red.) *Seniorer i Norge 2010*. Statistiske analyser 120. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Pinker, Steven (2008) *The Stuff of Thought: Language As a Window Into Human Nature*, New York: Penguin
- Posthuma, R.A. og Campion, M.A. (2009) Age stereotypes in the workplace: common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35(1): 158–188.
- Reilly, T. & Tipton, M. (2005) Task-based standards for lifeboat crew: Avoiding ageism. *International Congress Series* 1280, 219–223
- Richardson, V. & Kilty, K.M. (1991) Adjustment to retirement: Continuity vs. discontinuity. *International Journal of Aging and Human Development* 33(2): 151–169.
- Rosenberg, M. J., Hovland, C. I. (1960) Cognitive, affective, and behavioral components of attitudes, in C. I. Hovland, Rosenberg, M, J. (Ed.), *Attitude organization and change* (1–14). New Haven: Yale University Press.
- Salomon, R. og Hilsen, A.I. (2011) A three phase perspective on senior policies, in Ennals, R. og Salomon, R. (red.) *Older workers in a sustainable society* (81–92). Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Salthouse, T. og Maurer, T.J. (1996) Aging, job performance and career development. I Birren, J.E. og Schaie, K.W. (red.) *Handbook of the Psychology of Aging*, 4th ed. (353–364). New York: Academic Press.
- Scherger, S, Nazroo, J, & Higgs, P. (2011) Leisure activities and retirement: do structures of inequality change in olde age? *Ageing & Society*, 31: 146–172.
- Schooler, C., Mulatu, M.S. & Oates, G. (1999) The continuing effects of substantively complex work in the intellectual functioning of older workers. *Psychology and Aging*, 14(3): 483–506.

- Seidler, A., Nienhaus, A.S., Bernhardt, T. et al. (2004) Psychosocial work factors and dementia. *Occupational and Environmental Medicine*, 61: 962–971.
- Silva, C. Pereira, A., Pereira, A. M., et al. (2011) Associations between Work Ability Index and demographic characteristics in Portuguese workers, i Nygård, C-H., Savinainen, M., Kirsi, T. & Lumme-Sandt, K. (eds.) *Age management during the life course* (81–88). Tampere: Tampere University Press.
- Sjösten, N., Kivimäki, M., Singh-Manoux, A. et al. (2012) *Change in physical activity and weight in relation to retirement: The French GAZEL Cohort Study*. *BMJ Open* 2012;2:e000522. doi:10.1136/bmjopen-2011-000522 (16.2.2012)
- Slingerland, A.S., van Lenthe, F.J., Jukema, J.W. et al. (2007) Aging, retirement, and changes in physical activity: prospective cohort findings from the GLOBE study. *American Journal of Epidemiology*, 165: 1356–1363.
- Snartland, V., & Øverbye, E. (2003) *Skal jeg bli eller skal jeg gå? Pensjonsforventinger hos lærere og ingeniører*. Oslo: NOVA rapport 21/03.
- Solem, P.E. (1987) Mortality during the first five years after reaching retirement age, in Levi, L. (ed.) *Society, stress and disease. Volume 5: Old age* (236–248). Oxford: Oxford University Press
- Solem, P. E. (1989) *Enighet og tvisyn. Om yrkesaktives holdninger til øvre aldersgrenser i arbeidslivet*. Rapport 3-1989. Oslo: Norsk gerontologisk institutt.
- Solem, P.E. (2001) *For gammel? Kunnskapsstatus om aldring, arbeid og pensjonering*. Oslo: NOVA rapport 4/01.
- Solem, P.E. (2006) Inkludering av eldre i arbeidslivet, i T.Hammer & E. Øverbye (red.) *Inkluderende arbeidsliv? Strategier og erfaringer* (173–191). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Solem, P.E. (2007a) *Seniorer i arbeidslivet. Kunnskap om aldring og arbeid*. Oslo: NOVA rapport 16/07.
- Solem, P.E. (2007b) Aldring og social deltagelse, i L. Larsen (red.) *Gerontopsykologi. Det aldrende menneskes psykologi* (95–120). Århus: Aarhus universitetsforlag.
- Solem, P.E. (2008a) Age changes in subjective work ability. *International Journal of Ageing and Later Life*, 3(2), 43–70.
- Solem, P.E. (2008b) *Endringer i lederes holdninger til eldre arbeidskraft*. Oslo: NOVA rapport nr 12/08.
- Solem, P.E. (2010) *Eldres posisjon i arbeidslivet ved konjunkturomslag*. Oslo: NOVA rapport 5/10.

- Solem, P.E. (2011) Ageism and discrimination of older workers in Norway, in Ennals, R & Salomon, R.H. (eds.) *Older Workers in a sustainable society* (267–280). Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Solem (2012) Yrkesavgang og husarbeid, fritidsaktiviteter og frivillig arbeid. Levert for publisering.
- Solem, P.E. og Mykletun, R.J. (2009) *Endringer for seniorer i arbeidslivet fra 2003 til 2008*. Oslo: NOVA rapport 20/09.
- Solem, P.E., Nicolaisen, M. og Finseraas, H. (2009) Dårlig fysisk helse – ingen hindring for å jobbe? *Samfunnsspeilet*, 23(1): 36–39.
- Solem, P.E., Syse, A., Furunes et al. (2012) Retirement intentions and retirement behavior. Artikkel under arbeid for publisering.
- SSB (2008) Voksnes læring. [Online] URL: <http://www.ssb.no/vol/> (3.5.2012)
- SSB (2011a) Forventet gjenstående levetid for menn og kvinner på utvalgte alderstrinn. 1866-2010. [Online] URL: <http://www.ssb.no/emner/02/02/10/dode/tab-2011-04-14-03.html> (28.2.2012)
- SSB (2011b) Framskrevet forventet levealder, etter kjønn, i 3 alternativer (tabell 08829). Alternativ MMMM. [Online] URL: http://statbank.ssb.no/statistikbanken/Default_FR.asp (29.2.2012)
- SSB [2011c] Funksjonsevne, etter kjønn og alder (tabell 04226). [Online] URL: http://statbank.ssb.no/statistikbanken/Default_FR.asp (2.3.2012)
- SSB (2011d) Personer 16 år og over, etter kjønn, alder og befolkningens utdanningsnivå (tabell 06217). [Online] URL: http://statbank.ssb.no/statistikbanken/Default_FR.asp (2.3.2012)
- SSB (2011e) Personer 16 år og over, etter utdanningsnivå, kjønn og alder. 2010. Prosent. [Online] URL: www.ssb.no/emner/04/01/utniv/tab-2011-06-09-03.html (3.3.2012)
- SSB (2012a) Sysselsatte etter kjønn og alder (tabell 03781 og 03778). [Online] URL: http://statbank.ssb.no/statistikbanken/Default_FR.asp (28.2.2012)
- SSB (2012b) Personer 15–74 år, sysselsatte, etter avtalt/vanlig arbeidstid per uke og arbeidsledige, etter alder og kjønn (AKU). [Online] URL: <http://www.ssb.no/emner/06/01/aku/tab-2012-02-01-06.html> (27.2.2012)
- SSB (2012c) Om statistikken. 4.1. Definisjon av de viktigste begreper og variabler. [Online] URL: <http://www.ssb.no/vis/emner/03/01/helseforhold/om.html> (3.3.2012)
- SSP (2012) *Strategiplan 2012–2015*. Oslo: Senter for seniorpolitikk.

- STAMI (2008a) Psykososialt arbeidsmiljø. STAMI-rapport, årg .9, nr 11. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- STAMI (2008b) Fysisk arbeidsmiljø. STAMI-rapport, årg .9, nr 13. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- STAMI (2008c) Kjemisk arbeidsmiljø. STAMI-rapport, årg .9, nr 14. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- STAMI (2008d) Ergonomisk arbeidsmiljø. STAMI-rapport, årg .9, nr 15. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- STAMI (2011) Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2011. Status og utviklingstrekk. STAMI-rapport, årg. 12, nr. 7. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- Steinum, T. (2008) *Hva kan vi lære av gode eksempler på seniorpolitikk?* Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Steinum, T., Hilsen, A.H. & Bull, H. (2007) *Kunnskapsstatus for programmet FARVE (forsøksmidler arbeid og velferd). Tema: Å øke den gjennomsnittlige avgangsalderen.* AFI-notat 10/2007. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- St.meld. nr. 6 (2006–2007) *Om seniorpolitikk. Seniorane – ein viktig ressurs i norsk arbeidsliv.* Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- Tajfel, H. (1981) *Human groups and social categories.* Cambridge: Cambridge University Press.
- Torgén, M. (2005) Experiences of WAI in a random sample of the Swedish working population. *International Congress Series*, 1280: 328–332.
- Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, A. et al. (1998) *Work Ability Index.* Occupational Health Care 19. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- van Solinge, H. & Henkens, K. (2008) Adjustment to and satisfaction with retirement: Two of a kind? *Psychology and Aging*, 23(2): 422–434.
- van Solinge, H., & Henkens, K. (2009) Living longer, working longer? The impact of subjective life expectancy on retirement intentions and behaviour. *European Journal of Public Health*, 20(1): 47–51.
- Warr, P. (1994) Age and job performance, in J. Snel & R. Cremer (eds.) *Work and aging: A European perspective.* London: Taylor & Francis.
- Vaage, O.F. (2011) Tidsbruk og fritidsaktiviteter, i Mørk, E. (red.) *Seniorer i Norge 2010* (45–63). Oslo: Statistisk sentralbyrå. Statistiske analyser 120.
- Westerlund, H., Vahtera, J., Ferrie, J.E. et al. (2010) *Effect of retirement on major chronic conditions and fatigue: French GAZEL occupational cohort study.* BMJ 2010;341:c6149 doi:10.1136/bmj.c6149

WHO (1993) *Aging and working capacity*. Geneva: World Health Organization, technical report series 835.

Wood, A., Robertson, M., & Wintersgill, D. (2010) *A comparative review of international approaches to mandatory retirement*. Department for Work and Pensions Research Report No 674. [Online] URL: <http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2009-2010/rrep674.pdf>

Aandstad, A. (2003) Endring i fysisk form hos unge norske menn fra 1980 til 2002. Hovedfagsoppgave i idrett. Oslo: Norges idrettshøgskole.