

IA som strategi for lengre yrkeskarrierer

En analyse av virksomhetenes seniorpolitikk og dens effekt på
tidligpensjoneringen

Avhandling, PhD-graden,

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi,

Universitetet i Oslo

Tove Midtsundstad

© Tove Midtsundstad, 2015

*Doktoravhandlinger forsvart ved
Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo.
No. 537*

ISSN 1504-3991

Det må ikke kopieres fra denne boka i strid med åndsverkloven eller med avtaler om kopiering inngått med Kopinor, interesseorgan for rettighetshavere til åndsverk.

Omslag: Hanne Baadsgaard Utigard.
Trykk og innbinding: AIT Oslo AS.

Produsert i samarbeid med Akademika forlag, Oslo.
Avhandlingen blir kun produsert av Akademika forlag i forbindelse med disputas.
Alle henvendelser vedrørende avhandlingen skal rettes til rettighetshaver eller enheten der doktorgrad er forsvart.

Forord

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

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

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

Oslo, mars 2015

Tove Midtsundstad

Innhold

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

1 Innledning

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

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

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

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

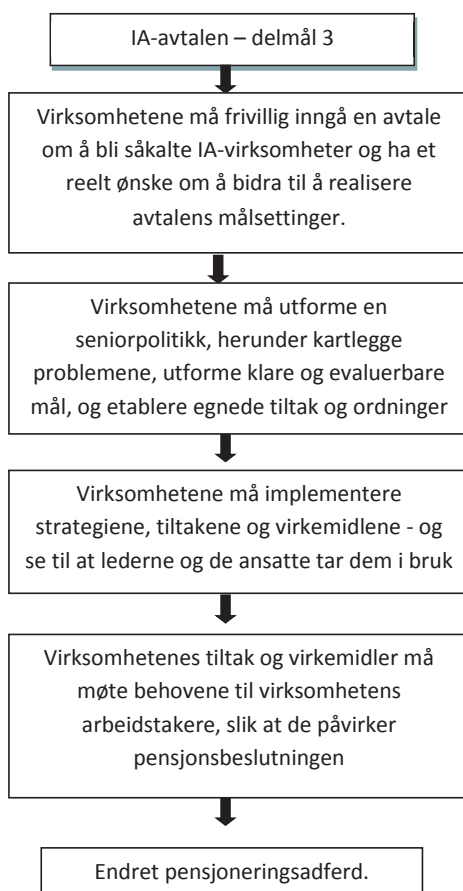
Avhandlingens formål er å undersøke virksomhetenes holdninger til og faktiske oppfølging av IA-avtalens målsetting om å holde flere eldre i arbeid, samt undersøke om og i hvilken grad virksomhetenes politikk og praksis faktisk påvirker Eldres tidligpensjoneringsadferden og yrkesdeltakelse.

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

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

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

Figur 1. Veien fra IA til endret pensjoneringsadferd.



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

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

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

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

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

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

2 Bakgrunn

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

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

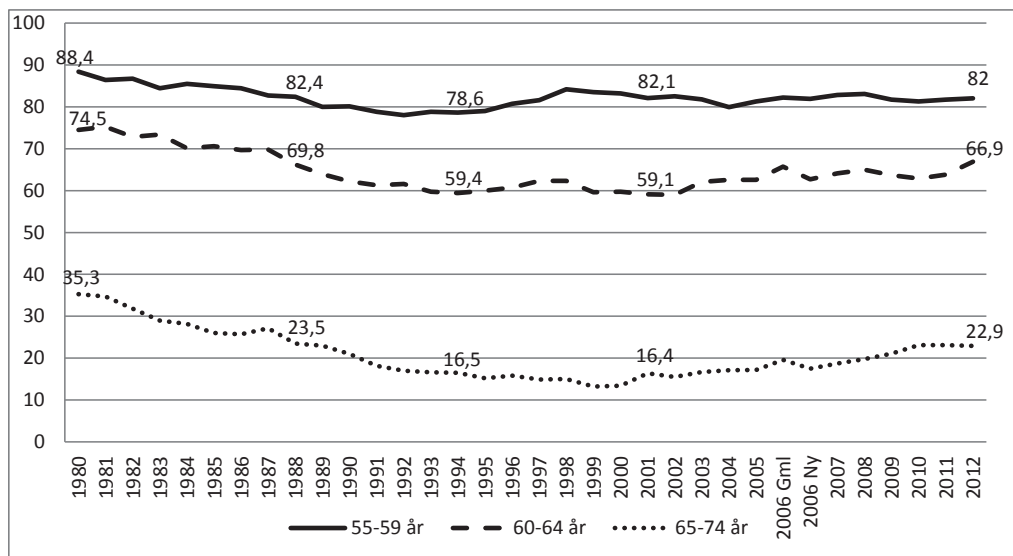
2.1 Demografisk endring og eldre arbeidsmarkedstilknytning

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

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

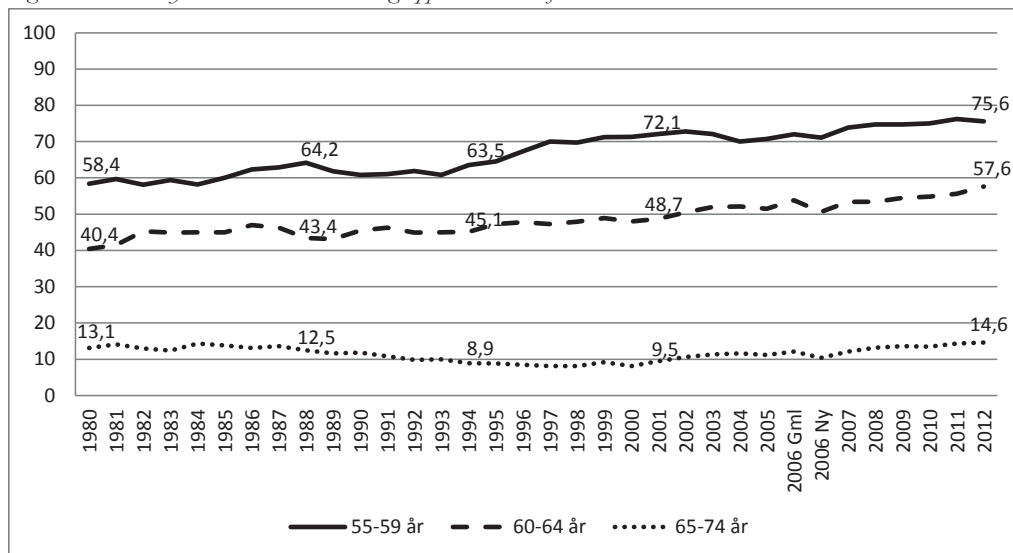
Selv om den demografiske utviklingen kan virke bekymringsfull, er situasjonen i Norge likevel lysere enn i de fleste andre europeiske land. Yrkesaktiviteten blant eldre i Norge er høy i europeisk sammenheng (OECD, 2013). Norske arbeidstakere har også, i likhet med danskene, flest forventede år i arbeid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

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



Kilde: Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelse.

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



Kilde: Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelse.

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

1988 til IA-avtalens inngåelse i 2001. Reell eller forventet pensjoneringsalder for en 50-åring var 63,5 år i 2001, slik den var i 1987 (Haga, 2013). Og etter 2001 har forventet pensjoneringsalder økt, til 64,2 år i 2007, for så å gå noe ned etter finanskrisen, til 63,7 år i 2010¹ (ibid.). Bakgrunnen for reformarbeidet i 2001 kan dermed ikke begrunnes med en sterk vekst i tidligpensjoneringsratene blant eldre, men må heller ses i sammenheng med forventninger om økte pensjonsutgifter som følge av store etterkrigskull. I tillegg til å være større enn tidligere kohorter, hadde etterkrigskullene opparbeidet seg langt bedre tilleggspensjoner enn tidligere generasjoner. Denne utviklingen var kjent for politikerne, og var, ved siden av økningen i levealderen og det forventede økte behovet for arbeidskraft framover, de viktigste politiske begrunnelsene for både pensjonsreformen (NOU, 2004:1) og for ønsket om satsing på seniorpolitikk gjennom IA-avtalen.

2.2 Pensjonssystemet og vilkårene for tidligpensjonering

Seniorpolitikken er nært knyttet til den institusjonelle utviklingen av pensjonssystemet og endringene i adgangen til tidligpensjonering; et velferdsområde som har gjennomgått store endringer de siste 40 årene (Hippe et al., 2007). I 1967 var aldersgrensen i folketrygden 70 år, og det fantes ingen offentlig førtidspensjonsordning. Uførepensjon, med sine medisinske krav, var, med få unntak, eneste mulighet for dem som hadde behov for å gå av tidlig.² I 1973 ble pensjonsalderen senket til 67 år, og fra da av kunne man *velge* når man ville ta ut pensjon i aldersspennet mellom 67 og 70 år. Det ble samtidig mulig å kombinere alderspensjon med fortsatt arbeid, og valgte man å utsette avgangen, tjente man fram til 1984 opp et ventet tillegg³, som ga rett til høyere pensjon.⁴ Mellom 1973 og 1984 hadde Norge, med andre ord, en ordning som både gjorde det mulig og lønnsomt å fortsette yrkeskarrieren etter fylte 67 år.

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

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

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

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

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

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

annet krisen i industrien, som økte behovet for strukturtilpasning og rasjonalisering. Resultatet ble nedbemanning, og i Norge økt bruk, og trolig også, misbruk av de eksisterende inntektssikringsordningene, som arbeidsledighetstrygd og uførepensjon. Det var for eksempel mulig for en eldre norsk arbeidstaker på 1980-tallet å motta arbeidsledighetstrygd fra fylte 60,5 år og fram til fylte 67 år.⁶ Ti prosent av de sysselsatte jobbet dessuten i bedrifter som tilbød de ansatte gavepensjon i tillegg til uførepensjonen (Hippe & Pedersen, 1992) – noe som framskyndet avgangen.⁷ At uførepensjonsordningen i praksis fungerte som en førtidspensjonsordning, kan man også indirekte lese av uførefrekvensene, som var langt høyere i Norge enn i Danmark, hvor man på den tiden hadde innført en egen førtidspensjonsordning, efterlønsordningen (Waldrop, 1990). I tillegg etablerte en rekke private bedrifter på 1980-tallet egne førtidspensjonsordninger (Hippe & Pedersen, 1992). Staten, på sin side, tilbød overflødige ansatte ventelønn og særlige førtidspensjonsordninger finansiert over statsbudsjettet. I offentlig sektor hadde, og har, i tillegg en lang rekke yrkesgrupper særaldersgrenser på henholdsvis 60, 63 og 65 år, som i kombinasjon med 85-årsregelen⁸ gjør det mulig å fratre med full tjenestepensjon hele tre år før oppnådd særaldersgrense for yrket, det vil si ved fylte 57, 60 eller 62 år.⁹

Da den tariffavtalefestede pensjonsordningen AFP ble framforhandlet i 1988, hadde Landsorganisasjonene i Norge (LO) lenge hatt som mål å senke den nedre aldersgrensen for uttak av alderspensjon. Tanken var å gi slitne arbeidstakere anledning til en såkalt verdig avgang fra arbeidslivet.¹⁰ Gjennom å avtalefeste ordningen, lyktes det å begrense ordningen til de organiserte delene av arbeidslivet. Myndighetene unngikk dermed en allmenn senkning av pensjonsalderen. AFP-ordningen gjorde det mulig å gå av med en pensjon tilsvarende folketrygdens alderspensjon, fra fylte 66 år i 1989, og fra fylte 65 år fra 1990. I tillegg sikret regjeringen AFP-pensjonistene fortsatt folketrygdopptjening fram til fylte 67 år. Myndighetene dekket 40 prosent av pensjonskostnadene og administrerte deler av ordningen. De øvrige utgiftene ble i for eksempel LO–NHO-ordningen dekket av bedriftene gjennom en kombinasjon av tilskudd i henhold til antall hel- og deltidssysselsatte, samt en egenandel for egne pensjonister¹¹. Det var med andre ord en rettighetsorientert tenkning rundt førtidspensjon: de som gikk av, var slitne og hadde behov for å gå av, og skulle ikke tape framtidig pensjon.

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

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

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

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

⁹ Dette gjelder for eksempel polititjenestemenn, militært befall og brannmenn.

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

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

¹² Med de samme betingelsene som i statlig sektor.

egne AFP-ordninger i bank- og finansnæringen, og i NAVO-området (nå Spekter).¹³ Spekters og finansnæringens ordninger ga de samme ytelsene som LO–NHO-ordningen, men var ulike med hensyn til finansiering og bedriftenes egenandel¹⁴.

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

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

2.3 Avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv

Parallelt med igangsettingen av arbeidet med pensjonsreformen, inngikk den norske regjeringen i oktober 2001 en trepartsavtale med partene i arbeidslivet¹⁵ om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). Avtalen ble i utgangspunktet inngått for en periode på fire år (ut 2005), og den hadde tre delmål (Arbeids- og administrasjonsdepartementet, 2002):

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3 Seniorpolitikkbegrepet

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1) *hva de søker å påvirke/endre*, om det er arbeidstakerens holdninger, individuelle ressurser, arbeidsmotivasjon eller preferanser, eller om det er arbeidsmiljøet, arbeidssituasjonen eller jobbkravene man tar sikte på å endre eller påvirke¹⁹,
- 2) *hvem de er rettet mot* (tildelingskriteriene), og da primært om tiltaket omfatter alle eller er rettet mot spesifiserte undergrupper, og om det oppfattes som en rettighet (er universelle) eller tildeles mer skjønnsmessig (er behovsprøvd), og
- 3) *hvor fleksible de er*, det vil si om de er «standardiserte» i den forstand at alle tilbys det samme, eller om de er forsøkt «skreddersydd» og tilpasset den enkeltes behov (Hilsen & Midtsundstad, 2014; Midtsundstad & Bogen, 2011).

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

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

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

4 Teoretisk utgangspunkt og tidligere forskning

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

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

4.1 Samfunnsøkonomisk lønnsomhet og virksomheters sosiale ansvar

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Myndighetsstrategier og -virkemidler for å påvirke virksomheten

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Valg av virkemidler

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Oppsummering

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

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

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

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

Nettopp fordi man har vektlagt informasjon, rådgivning og veiledning, og i mindre grad lovregulering og økonomiske insentiver for å fremme delmål 3, samtidig som virksomhetenes oppfølging av avtalen er basert på frivillighet, og sanksjoner fram til 2011 var fraværende²⁶, kan det argumenteres for at det innen seniorpolitikkfeltet primært har vært benyttet en «mild» form for appell overfor virksomhetene (arbeidsgiverne) om å vise sosialt ansvar overfor arbeidskraften. Tilslutning til avtalen og oppfølgingen av delmål 3 har derfor i stor grad vært avhengig av virksomhetenes egenmotivasjon – som naturlig nok vil variere.

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

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

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

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

4.2 Empiriske studier av seniorpolitisk praksis i arbeidslivet

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

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

Kjennetegn ved seniorvennlige virksomheter

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.3 Teorier om pensjoneringsadferd

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.4 Empiriske studier av tidligpensjonering

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

Attraksjonsfaktorer

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

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

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

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

Arbeidsforhold

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

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

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

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

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

Helse og arbeidsevne

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Strukturelle forhold på arbeidsmarkedet

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

Privatliv og hjemmesfære

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

Oppsummering

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

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

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

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

4.5 Sammenhengen mellom tiltak på arbeidsplassen og tidligavgang

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

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

Helsefremmende tiltak og tilrettelegging

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

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

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

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

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

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

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

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

Tiltak for å redusere negative holdninger og aldersdiskriminering

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

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

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

Kompetanse- og karriereutvikling

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Redusert arbeidstid og gradvis nedtrapping

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Økonomiske insentiver

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

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

Oppsummering

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

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

5 Data og metode

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

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

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

5.1 Virksomhetssurveyen

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

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

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

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

Populasjon og utvalg

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

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

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

Gjennomføring av undersøkelsen

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

Svarprosent, frafall og utvalgsskjevhet

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

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

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

³³ Fraffallet fra 160 000 til 27 000 skyldes primært at det er et stort antall bedrifter med færre enn 10 ansatte.

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

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

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

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

5.2 Registerdata på individnivå

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

5.3 Analyse av survey- og registerdataene

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

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

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

Analyse av årsakssammenhenger

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.4 Casestudiene

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

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

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

Studie av seks foregangskommuner

Utgangspunktet for studien av de seks kommunene var et ønske om å undersøke hva som kjennetegnet kommuner med såkalt god praksis³⁶ på seniorpolitikkområdet, for om mulig å lære av dem. Den ideelle måten å velge gode praksisvirksomheter på, ville ha vært å plukke ut kommuner som hadde hatt en klart definert seniorpolitikk med seniortiltak over noen år, og som kunne dokumentere at det hadde ført til redusert sannsynlighet for tidligpensjonering.

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

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

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

I tillegg til den sentralt ansvarlige i kommunen, ble lederen for henholdsvis skolesektoren og pleie- og omsorgssektoren i de seks kommunene intervjuet³⁸, samt hovedtillitsvalgt for henholdsvis lærerne (Utdanningsforbundet) og for pleie- og omsorgspersonellet (Fagforbundet og Sykepleierforbundet). Innen hver kommune ble det også valgt ut en enkelt enhet (skole eller sykehjem), hvor lederen, plasstillitsvalgte for de respektive yrkesgruppene, samt 4–7 av de ansatte

³⁶ Som er en mildere form for utvelgelse enn «best practice».

³⁷ E-mail til alle KS' regionkontorer, annonse i Kommunal Rapport.

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

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

Casestudie av åtte virksomheter med seniorpolitikk i fire ulike bransjer

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

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

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

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

6 Sammenfatning av artiklene

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

6.1 Presentasjon av artiklene

Artikkel 1: «Virksomheten som sosialpolitisk aktør»

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.2 Sammenfattende analyse

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7 Konklusjoner og implikasjoner

7.1 Bidrag til kunnskap

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

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

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

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

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

7.2 Implikasjoner for forskning og praksis

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

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

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

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

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

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

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

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

Referanser

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

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

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

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

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

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

- Henkens, K. (2000). Supervisors' attitudes about early retirement of subordinates. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 833–852.
- Henkens, K. (2005). Stereotyping older workers and retirement: the manager's point of view. *Canadian Journal on Aging*, 24, 353–366.
- Henkens, K. & Schippers, J. (2012). Active ageing in Europe: the role of organisations. *International Journal of Manpower*, 33(6), 604–611.
- Henkens, K. & van Dalen, H. (2011). *The Employer's Perspective on Retirement*. Discussion paper 05/2011-053. Network for Studies of Pension, Age and Retirement (Netspar), Tilburg University.
- Henkens, K., Remery, C. & Schippers, J. (2005). Recruiting personnel in a tight labour market: an analysis of employers' behaviour. *International Journal of Manpower*, 26(5), 421–433.
- Henkens, K., Remery, C. & Schippers, J. (2008). Shortages in an ageing labour market: an analysis of employers' behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(7), 1314–1329.
- Hermansen, Å. (2014). Additional leave as the determinant of retirement timing – retaining older workers in Norway. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 4(4), 89–108.
- Hermansen, Å. (2015). Retaining older workers – The effect of phased retirement on delaying early retirement. *Nordic Journal of Social Research*, 6.
- Hermansen, Å. & Midtsundstad, T. (2012). Kunnskap om arbeidsmarkedsbaserte pensjoner i privat sektor. *Søkelys på arbeidslivet*, 32(1), 107–123.
- Hernes, G. (1978). *Forhandlingsøkonomi og blandingsadministrasjon*: oslo: Universitetsforlaget.
- Hernæs, E. (2014). Arbeidsincentiver og yrkesaktivitet etter pensjonsreformen. Presentasjon for Pensjonsforum, 22. november. Oslo: Ragnar Frisch Centre for Economic Research.
- Hernæs, E., Roed, K. & Strøm, S. (2002). *Yrkesdeltakelse, pensjoneringsadferd og økonomiske insentiver* Rapport 4/2002. Oslo: Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning (Ragnar Frisch Centre for Economic Research).
- Hernæs, E., Sollie, M. & Strøm, S. (2000). Early retirement and economic incentives. *The Scandinavian Journal of Economics*, 102(3), 481–502.
- Hertzberg, D. & Skinnarland, S. (2007). *Too old to rock'n roll? Seniorpolitisk praksis i norske industribedrifter*. Fafo-rapport 2007:06. Oslo: Fafo.
- Higgs, P., Mein, G., Ferrie, J., Hyde, M. & Nazroo, J. (2003). Pathways to early retirement: structure and agency in decision-making among British civil servants. *Ageing & Society*, 23(3), 761–778.
- Hilsen, A. I. (2009). *“Go for a senior”: From work ability to senior resources, changing perceptions of seniors in working life*. PhD-theses, NTNU. Trondheim: Tapir Uttrykk.
- Hilsen, A. I. & Midtsundstad, T. (2014). Seniorpolitikk – behov for nytt kart og kompass? *Søkelys på arbeidslivet*, 31(1–2), 157–182.
- Hilsen, A. I. & Midtsundstad, T. (2015). Domain: Human resource management and interventions. Full versjon av det respektive kapitlet I H. M. Hasselhorn & W. Apt (red.), *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges*. Research Report. Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS) and Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA). BMAS/ BAuA, Berlin.
- Hilsen, A. I. & Salomon, R. (2010). *Seniorpolitikk – virker virkemidlene?* AFI-rapport 4/2010. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Hilsen, A. & Steinum, T. (2006). *Fortell meg at jeg er ønsket. Sluttrapport fra Livsfaseprosjektet i trykdestaten, et prosjekt under Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet (AFI).
- Hilt, B., Kvenild, K. & Stenersen, H. (2003). Arbeidsrelaterede sykdommer i allmennpraksis. *Tidsskrift for den norske lægeforening*, 123(15), 2065–2067.

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

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

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

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

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

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

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

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

- Stattin, M. (2005). De äldre och arbete – externalisering eller integration, arbete eller exit? Tema: åldrande. *Sociologisk Forskning*, 3, 13-18.
- Sterdyniak, H. (2007). *Active Ageing Strategies to Strengthen Social Inclusion*. Discussion paper. EUs Peer Review, Helsinki, 22.-23. Juni 2007.
- Stone, H. (2006). Environmental Law As A Driver For Sustainability. Paper presented at the An International Forum on Sustainability.
- St.meld. nr. 6 (2006-2007). *Om seniorpolitikk..*
- St.meld nr. 35 (1994–95). *Velferdsmeldingen*.
- St.meld. nr. 10 (2008-2009). *Næringslivets samfunnsansvar i en global økonomi*.
- Streeck, W. (1989). Skills and the limits of neo-liberalism: The enterprise of the future as a place of learning. *Work, employment & Society*, 3(1), 89–104.
- Svendsen, L. F. (2011). *Arbeidets filosofi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Sykes, W., Hedges, A., Finch, H., Ward, K. & Kelly, J. (2005). *Financial Plans for Retirement: Women's Perspectives*. Departement for Work and Pensions Research Report 247. Leeds: department for Work and Pensions.
- Sørensen, R. J. (1989). *Fra teori til empirisk utprøving*. Foredrag ved forskerkurset «Modeller i samfunnsvitenskapene», ISF, Oslo, 25. oktober 1989.
- Takala, E-P. & Seitsamo, J. (2015). Domain: Work ability. Den fulle versjonen av kapittel i: H. M. Hasselhorn & W. Apt (red.), *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges*. Research Report. Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS) and Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA). Berlin: BMAS/ BAuA.
- Taylor, P. (2006). *Employment initiatives for an ageing workforce in the EU15*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Thorsen, S., Rugulies, R., Løngård, K., Borg, V., Thielen, K., Bjørner, J. (2012). The association between psychosocial work environment, attitudes towards older workers (ageism) and planned retirement. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85(4), 437–335.
- Thøgersen, Ø., Bratberg, E. & Holmås, T. H. (1998). *Normer, incentiver og tidligpensjonering*. SNF rapport nr. 33/98. Bergen: SNF.
- Torgén, M., Stenlund, C., Ahlberg, G. & Marklund, S. (2001). *Ett hållbart arbetsliv för alle åldrar*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Tros, F. (2010). *Flexibility and security for older workers: HRM-arrangements in four European countries*. Working and ageing. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Trygstad, S. (2006) *Sykefravær og sosialt ansvar*. Fafo-rapport 542. Oslo: Fafo.
- Trygstad, S. & Bråten, M. (2011). *Tilrettelegging i arbeidslivet*. Fafo-rapport 2011:22. Oslo: Fafo.
- van Dalen, H. P., Henkens, K. & Schippers, J. (2009). Dealing with older workers in Europe. A comparative survey of employers' attitudes and actions. *Journal of European Social Policy*, 19(1), 47–60.
- van Dalen, H. P., Henkens, K. & Schippers, J. (2010a). How do employers cope with an ageing workforce? Views from employers and employees. *Demographic Research*, 22(32), 1015–1036.
- van Dalen, H. P., Henkens, K. & Schippers, J. (2010b). Productivity of older workers. Perceptions of employers and employees. *Population and Development Review*, 36(2), 309–330.
- van Dalen, H. P., Henkens, K. & Wang, M. (2014). Recharging or Retiring Older Workers? Uncovering the Age-Based Strategies of European Employers. *The Gerontologist*, 2014 June 4th. pii: gnu048. (Epub ahead of print].

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

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

Virksomheten som sosialpolitisk aktør

Tove Midtsundstad

Companies as agents of social policy

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

Tove Midtsundstad
Forsker
Fafo
tove.midtsundstad@fafo.no

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

Bakgrunn og problemstillinger

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

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

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

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

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

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

Virksomhetenes sosiale ansvar (VSA) og den norske velferdsmodellen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tabell 1 Virksomheters sosiale ansvars rolle i forskjellige velferdsstatstyper.

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

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

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

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

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

Skifte i myndighetsstrategi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Datamateriale

Artikkelen bygger på data fra en virksomhetsundersøkelse gjennomført i november/desember 2005.⁵ Dataene er innhentet gjennom telefonintervju med daglig leder/personalleder (DL/PL) i et representativt utvalg norske virksomheter i både offentlig og privat sektor. Intervjuene er gjennomført av Statistisk sentralbyrå (SSB). Alle virksomhetene i utvalget har 10 eller flere ansatte og hadde i perioden 2000–2005 en eller flere ansatte mellom 60–67 år. Trekkgrunnlaget bestod av ca. 27 000 virksomheter som sysselsatte til sammen 1 284 424 personer. Det er benyttet stratifisert tilfeldig trekking, der strata bestod av næringer (9 hovednæringer) og bedriftsstørrelse (3 grupper). Svarene som gjengis i artikkelen er veid i forhold til bedriftsstørrelse og næring, slik at de er representative for populasjonen av bedrifter med eldre ansatte. De prosentandelene som gjengis i tabellene og figurene nedenfor er også veid slik at de sier noe om andelen ansatte som jobber i virksomheter med en bestemt kjennetegn og ikke andelen virksomheter med dette kjennetegnet. Ved beregning av signifikansnivå er det tatt utgangspunkt i antall virksomheter og ikke antall ansatte. Nettoutvalget av virksomheter er 713. Svarprosenten var 73,1 prosent. For en nærmere beskrivelse av undersøkelsen; design, spørsmål, utvalg og frafall – se Gravem og Villund (2007).

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

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

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

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

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

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

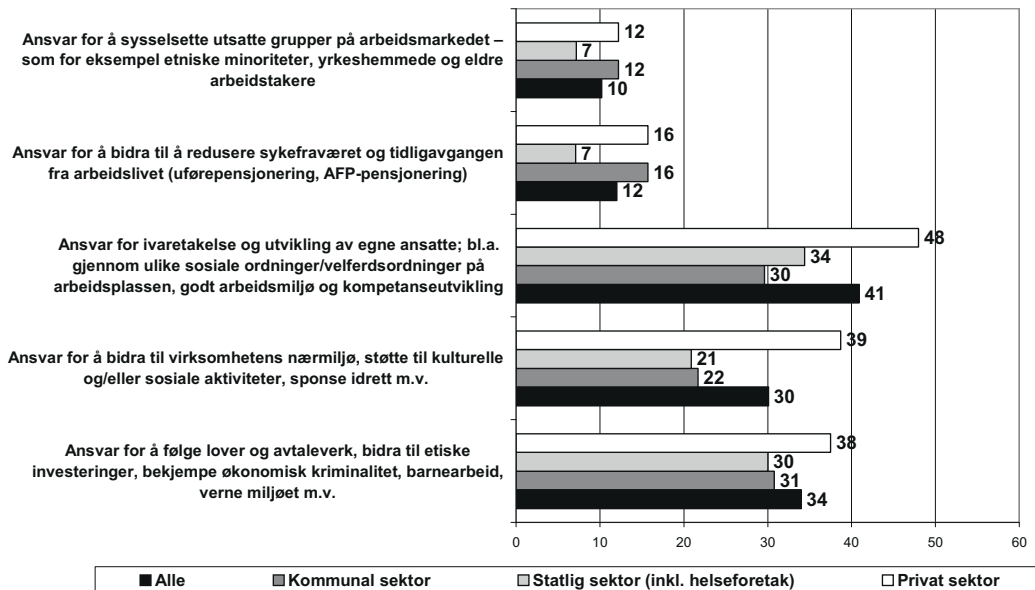
Det er ikke stor variasjon mellom virksomheter i offentlig og privat sektor. Men det er en noe større andel i privat enn i offentlig sektor som mener at CSR omfatter ivaretagelse av bedriftens nærmiljø (b) og ivaretagelse og utvikling av egne ansatte (c). Når det gjelder ansvar for å redusere sykefravær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

Viser virksomhetene sosialt ansvar?

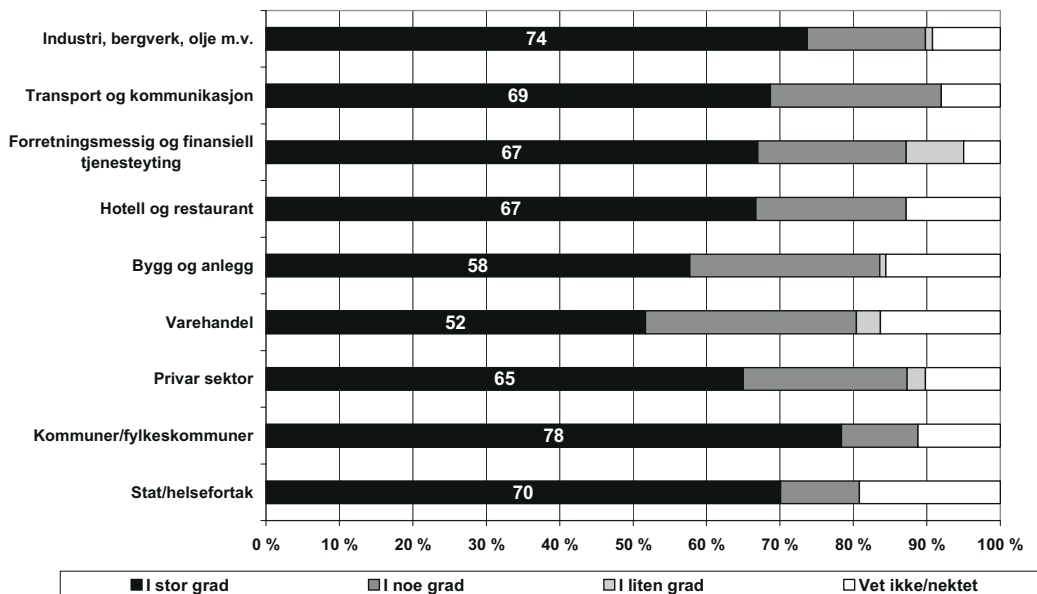
En ting er om virksomhetene mener at «ansvar for arbeidskraften» er en del av CSR. I streng forstand er det et semantisk spørsmål. Viktigere er det å undersøke om norske virksomheter i følge lederne tar et samfunnsmessig og sosialt ansvar i denne forstand.⁷ En stor andel av DL/PL mente virksomhetene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

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

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



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



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

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

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

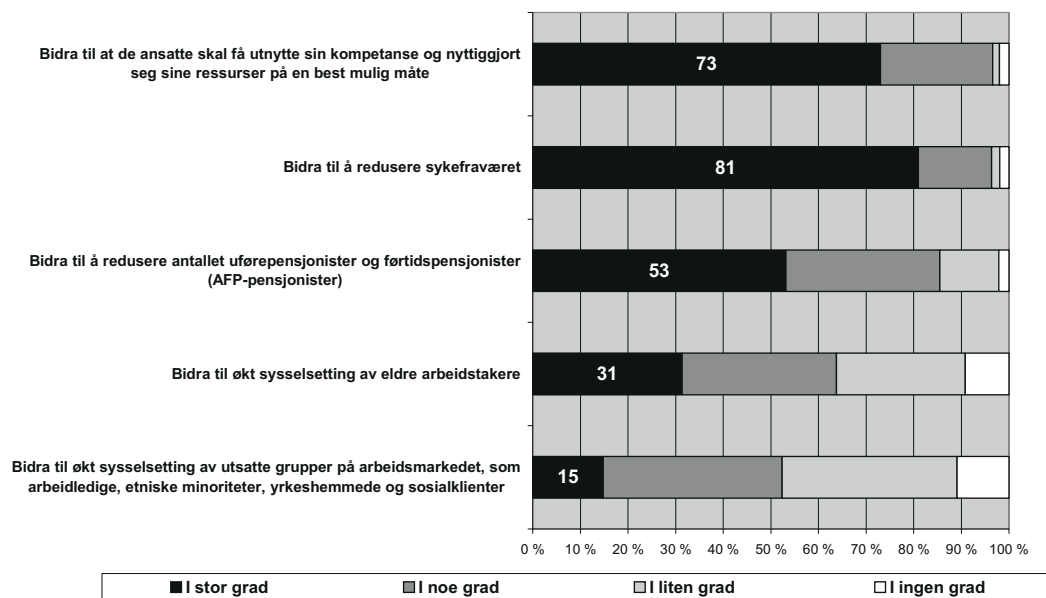
- a) at egne ansattes skal utvikle sin kompetanse og nyttiggjøre sine ressurser på en best mulig måte
- b) å redusere sykefraværet
- c) å redusere antall uførepensjonerte og førtidspensjonister (AFP-pensjonister)
- d) å øke sysselsettingen av eldre arbeidstakere
- e) å øke sysselsettingen av utsatte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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Virksomhetenes syn på rollefordeling mellom stat og marked

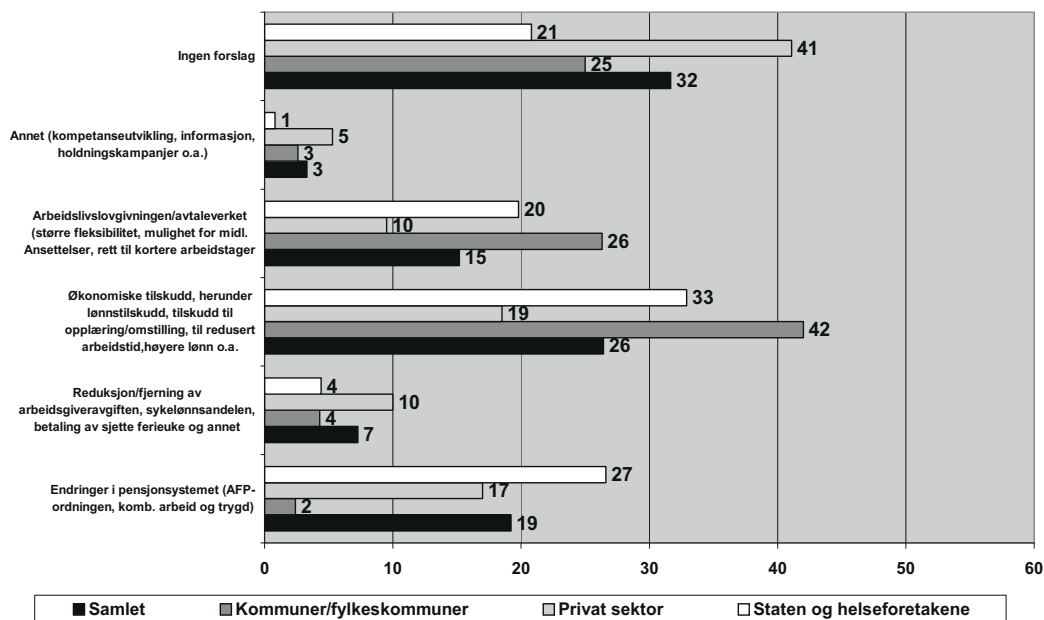
Til nå har myndighetene satset på informasjon, rådgivning og veiledning gjennom NAVs Arbeidslivssentre og Senter for seniorpolitikk (SSP), samt en kortvarig reduksjon i arbeidsgiveravgiften for arbeidstakere over 62 år for å fremme virksomhetenes arbeid med å redusere tidligpensjoneringen (delmål 3).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

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

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

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

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



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

terligere reduksjon/fjerning av arbeidsgiveravgiften for eldre arbeidstakere.

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

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

Gjenspeiler holdningen seg i atferden?

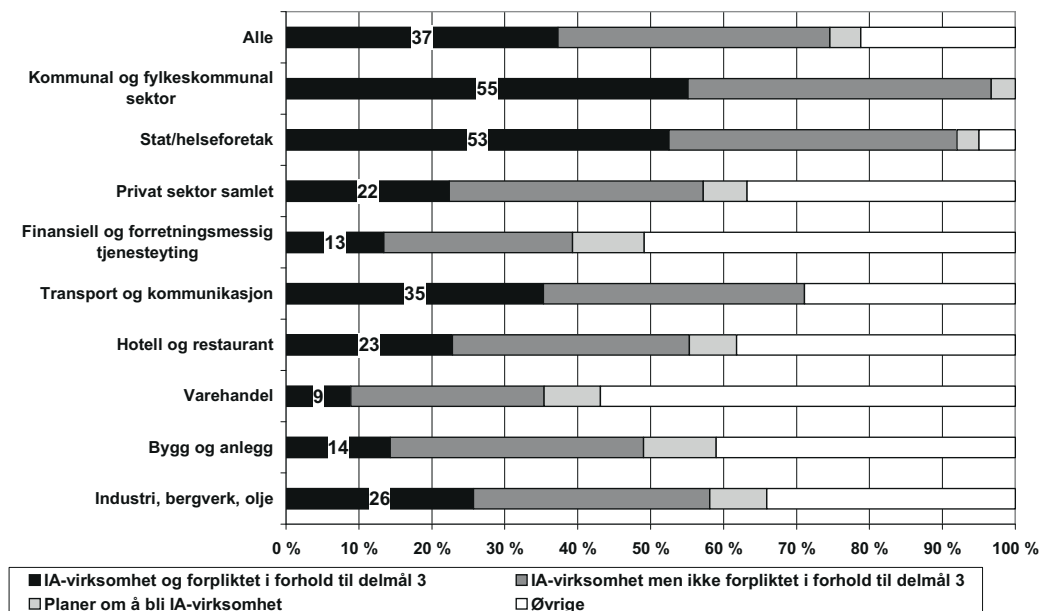
Er det så en sammenheng mellom opplevd ansvar og atferd? Funnene i denne artikkelen viser at det ikke nødvendigvis er det. For eksempel er litt flere ansatt i bedrifter hvor lederne opplever å ha ansvar for å bidra til redusert sykefravær enn andelen som er ansatt i IA-bedrifter, 81 mot 75 prosent. Forholdet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

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

Frivillighetens grenser

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

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



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

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

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

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

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

Referanser

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

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

Noter

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

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

- 2) I avsnitt 3. i St.meld.nr 9 (2006–2007) heter det blant annet: «Regjeringen vil gjennom bruken av begrepet velferdskontrakt understreke at det skal være en sammenheng mellom rettigheter og plikter, og at det før forvaltningen treffer vedtak skal foregå en prosess som kan sammenlignes med en kontraktsinngåelse. (...) Rettigheter vil medføre økonomisk sikkerhet, forutsigbarhet og individuelt tilpasset oppfølging. Plikter betyr deltakelse i tilpassede tiltak som både kan motivere for og fremme overgangen til aktivitet og arbeidsliv, og ikke minst for egen livssituasjon. Pliktene skal også sikre at de som kan arbeide ikke passivt blir gående på stønader. Balanseringen av rettigheter og plikter vil også bidra til økt verdighet og større grad av myndiggjøring.»
- 3) Ansvar for å forebygge utstøting og tilrettelegge for utsatte arbeidstakere har lenge ligget i arbeidsmiljøloven, og ble ytterligere løftet fram og tydeliggjort høsten 2006 (jf. blant annet Ot. prp. nr 6 (2006–2007)).
- 4) Etter avtale med partene er det iverksatt en rekke tiltak og virkemidler for å støtte opp under IA-arbeidet: Tilskudd som tilretteleggingstilskudd, honorar til bedriftshelsetjeneste, tjenester fra arbeidslivssentrene, etablering av IA-plasser og opplæring/bistand til virksomheter som stiller slike til disposisjon, forsøksordning med utdanningspermisjoner/utdanningsvikariater, innføring av en tilretteleggingsgaranti, ordningen med tilskudd til helse- og rehabiliteringstjenester, tiltak for å synliggjøre sniorer som en ressurs, utvikling av en ny samarbeidsmodell mellom Arbeids- og velferdsetaten og arbeidstilsynsmyndighetene, og så

videre. Som følge av avtalen er det også vedtatt endringer på det trygde- og arbeidsmiljørettslige området, som endringer i sykepengeregulverket fra 1. juli 2004, samt endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven fra 1. mars 2007, for å bedre tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte (Ot. prp. nr. 6 (2006–2007)).

- 5) Surveyen er finansiert med midler fra Norges forskningsråds arbeidslivsprogram og FARVE – Forsøksmidler arbeid og velferd. Den er utformet av Fafo i samarbeid med Statistisk Sentralbyrå (SSB), og inngår som datagrunnlag i prosjektene «Inkluderende arbeidsgivere? Virksomheters arbeidskraftsstrategier og verfor eldre arbeidstakere» og «Heving av den reelle pensjoneringsalder.»
- 6) Om svaret ikke lot seg kategorisere under et av disse fem alternativene ble de notert under kategorien «annet».
- 7) Spørsmålet som ble stilt var: «I hvilken grad vil du si at din virksomhet viser et samfunnsmessig eller sosialt ansvar i denne forstand? Vil du si i stor grad, i noen grad eller i ingen grad?» Spørsmålet viste til foregående spørsmål som lød: «Hva forbinder du med begrepet «virksomheters samfunnsmessige og sosiale ansvar?» Dette var et åpent spørsmål hvor intervjuer krysset av i forhold til seks forhåndsdefinerte svarkategorier og en «annen»-kategori.
- 8) Spørsmålet som ble stilt til lederne var: «Hvilke andre tiltak utover reduksjonen i arbeidsgiveravgiften mener du myndighetene bør iverksette for å fremme virksomhetenes arbeid med seniorpolitikk/livsfasepolitikk?»
- 9) Drøyt førti prosent hadde ikke noe forslag, mens åtte prosent kom med forslag som ikke var relevante i forhold til spørsmålsstillingen.
- 10) I tillegg til disse fem kategoriene kom det en del forslag (særlig fra offentlige virksomheter) som berørte virksomhetenes rammebetingelser generelt, som bemannings situasjon, økonomiske rammer m.v.



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

■ **Tove Midtsundstad**

Researcher, Fafo Institute for Labour and Social Research, Norway¹

■ **Åsmund Hermansen**

Researcher, Fafo Institute for Labour and Social Research, Norway

■ **Roy A. Nielsen**

Researcher, Fafo Institute for Labour and Social Research, Norway

ABSTRACT

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

KEY WORDS

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

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



Background and research question

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

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

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

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

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

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

Theoretical basis and previous research

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Data, method, and model

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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



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

Results

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

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

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

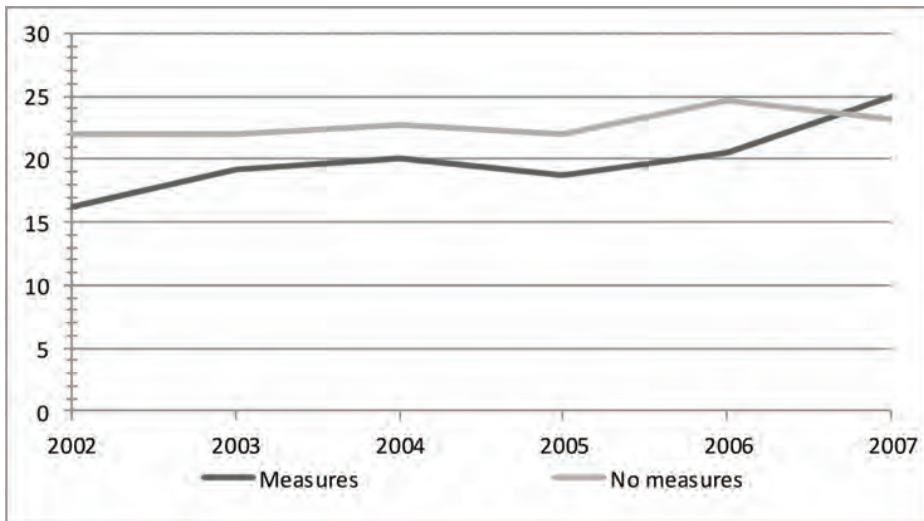
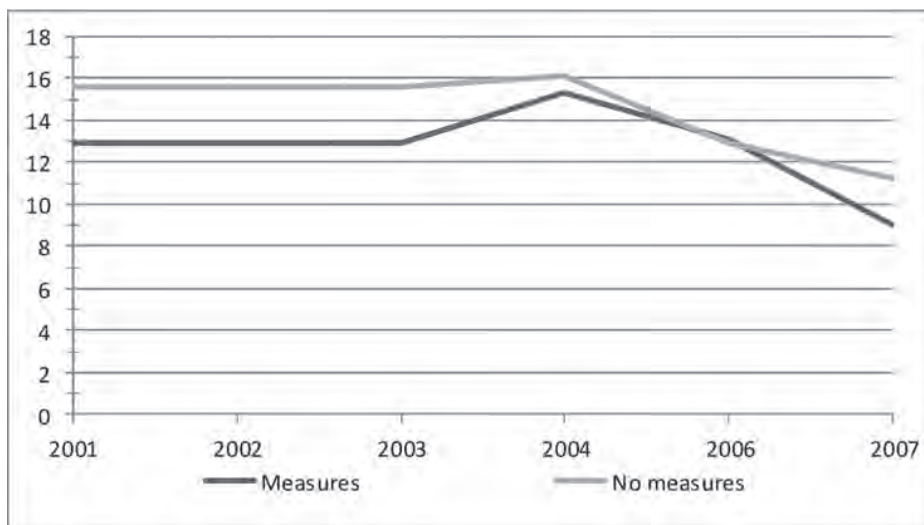


Figure 2: Percentage of 60-year-olds (2001–2004) who were receiving disability benefits as 62-year-olds (2002–2007) in firms with and without measures.



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

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

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

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

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



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

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

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

included a model that allows us to control for various individual and enterprise characteristics.

The analysis shows that the policies for seniors have no significant effect on the likelihood that the 62-year-olds will retire on the AFP scheme, as can be seen in Table 2. This is evident both before and after control for the selected individual and enterprise-level characteristics.

On the other hand, whether you live alone or not, the net after-tax income level of the 61-year-olds and their contractual working hours have an effect on this individual likelihood. The probability that a 62-year-old will retire on the AFP scheme decreases with increasing income. The probability to retire is also lower for those living alone compared with those not. Older employees who works part-time (20–30 hours a week) also have a significantly lower likelihood of retiring on the AFP scheme at age 62 than other 62-year-olds who work full-time. Furthermore, those working in large enterprises with 100 or more employees compared with those working in smaller enterprises and those working in enterprises which experienced downsizing have a higher probability to retire compared with employees in enterprises with no such experience. Moreover, those not working in public administration and health and social service and those working in enterprises dominated by routine non-manual employees have a higher probability to retire than those working in other industries and enterprises dominated by manual workers. The other control variables have no effect on the likelihood of retiring with an AFP pension.

The analysis of the effect of the policies for seniors with regard to the likelihood of being retired on disability pension at age 62 while having been employed at age 60, shown in Table 2, shows that providing the policies from age 62 has no significant effect in this respect. This can be observed both before and after control for the relevant individual and enterprise-level characteristics.

However, employees with higher education and employees working full-time have a lower probability to retire on disability pension than employees with elementary education and employees working part-time (less than 20 hours per week). Furthermore, those working in large enterprises with 100 or more employees compared with those working in smaller enterprises and those working in enterprises dominated by white-collar workers and not blue-collar workers have a higher probability to retire. The other control variables have no effect on the likelihood of retiring with a disability pension.

Discussion

The results of the analyses show that working in an enterprise that provides special policies for seniors to workers from age 62, like bonuses, reduced working hours, and extra days off, does not have an effect on the likelihood of a 61-year-old receiving an AFP pension at age 62 nor on the likelihood of a 60-year-old retiring on a disability pension two years later, i.e., at age 62.

In both cases, this is evident both before and after controlling for some of the known individual risk factors such as gender, level of education, level of income, material status, and contractual working hours, as well as after controlling for enterprise characteristics such as the number of employees, the presence of a separate HR manager, layoffs during the period, the main profession in the enterprise, industry, and the time of joining the



IW agreement. This means that the absence of any effects cannot be ascribed to differences in these respects between individuals working in intervention enterprises and those working in the enterprises that constitute the control group.

One explanation of the absence of any effect could be that we only have information on whether the enterprises have introduced the policies described, but we do not know whether each individual employee has received this option. With regard to the policies for seniors, however, this explanation is not very likely; since we know from other studies (e.g., Midtsundstad 2007, Midtsundstad and Bogen 2011b) that such initiatives are usually open to *everybody* in the enterprise, from the same age onward. Some are nevertheless excluded, for example, those who have a small full-time equivalent in the health and care sector. In our sample, altogether about 12% of the 61-year-olds were working short part-time or had a contractual full-time equivalent of less than 50%.

The fact that the typical policies targeting employees who are 62 or over fail to have an effect may also be due to the fact that those who are entitled to such initiatives are a strongly selected group of people who can be assumed to be more healthy and motivated for work than the cohort as a whole, since a large proportion of employees retire on disability before they turn 60. In other words, the policies may appear to be less important for the selected group, since they already constitute a relatively healthy and well-motivated group of employees.

The absence of effect may also be associated with the types of policies that the enterprises provide for the majority of their employees from age 62. In most enterprises, the initiatives include various forms of financial incentives such as reduced working hours with full wage compensation or bonuses/increased wages (Midtsundstad & Bogen 2011b). Several studies also show that a considerable proportion of older employees claim that they would continue working if they were granted bonuses or higher wages or reduced working hours with full wage compensation (Midtsundstad 2006, 2009b; Mykletun et al. 2000). However, for such initiatives to have an effect, more leisure time and money must be the factors that best fit the needs of employees who normally retire at age 62. Previous studies indicate, however, that those who wish to retire at age 62 tend to report health problems and physical and mental strains on the job as the main reasons (Midtsundstad 2006). Therefore, the typical initiatives offered by Norwegian enterprises in 2005 will not necessarily meet the needs of the seniors.

In the analyses, we have had no access to data that would have allowed us to control for factors related to health status, the working environment, and working conditions, which in previous studies have proven to be a significant explanation for why elderly employees take early retirement. It is therefore conceivable that the working conditions and the working environment in enterprises that offer facilitation and/or special initiatives for seniors are on the whole less favorable than in enterprises that do not provide such initiatives, thus providing an explanation for the absence of any effects. This means that the initiatives may have an effect, but this is not sufficient to counterbalance the negative effects of the working environment. We do, however, control for level of education, main type of profession in the enterprise, and industry. This may nevertheless fail to capture all the differences in working conditions between individuals working in the same types of industries.

It also bears mentioning that the intervention enterprises do not constitute a random sample, but are self-selected since the enterprises may independently decide whether or not to join the IW agreement and establish various forms of facilitation and initiatives

for seniors. This may have an impact on the results, provided that the factors that induce the enterprise to establish policies for seniors also have an impact on the likelihood of employees retiring because of disability or on the AFP scheme, all else being equal. However, we are measuring the changes in the individual likelihood of early retirement, not the changes in the enterprises' rates of early retirement as described in the introduction, and there is a significant likelihood that the distribution of elderly employees between the intervention enterprises and the control enterprises is random, even though the sample of intervention enterprises and control enterprises is not.

Last but not least, an absence of effects could be caused by what we may refer to as a kind of national "Hawthorne effect." This means that the intensified political focus and debate over the last decade with regard to an inclusive labor sphere and the need for a reduction in the rate of early retirement may have influenced all Norwegian enterprises and employees, irrespective of whether the enterprises have chosen to establish policies for seniors or not. This "opinion and attention effect" during the business boom from 2001 to 2007 may thus have been stronger than the effects of the policies as such.

In line with this reasoning, it may also be that the general good economic situation of older workers in Norway and increased average incomes among seniors during the last decade have influenced the retirement decision for most Norwegian seniors and hence weakened the possible influence of the common measures offered, like bonuses and subsidized work time reductions. According to economic theory, increased income increases the preferences for leisure (the income effect), everything else being equal.

Conclusion

In this article, we investigate whether the enterprises' independently initiated policies for seniors had an effect on the likelihood of elderly employees retiring on a disability pension or on the AFP scheme during the period from 2001 to 2007. We study whether the individual likelihood of receiving an AFP or a disability pension at the age of 62 has decreased more for employees who are working in enterprises that have enacted special policies for those who are 62 or older than for employees who work in enterprises that have not introduced similar initiatives. We use a "difference-in-differences" approach, whereby the changes in the individual likelihood of retiring on a disability pension and/or an AFP pension are compared for enterprises that have such policies and those that have none, controlled for a number of individual and enterprise-level characteristics.

The analyses show that the initiatives commonly offered by Norwegian enterprises and often recommended in the international literature, like reduced working hours, extra day off, and economic incentives, fail to produce the expected effects. We can nevertheless observe a reduction in the rate of early retirement on disability pension among the 62-year-olds during the period of study. However, we cannot ascribe this reduction in the probability of receiving a disability pension to commonly offered initiatives for seniors since we are unable to demonstrate statistically that the development of the individual likelihood of retiring on a disability pension has differed for employees working in enterprises that have enacted the policies in question, when compared with those working in enterprises without such initiatives. Even after controlling for exposure to the policies, we find that known risk factors such as level of education, income, material status, and type of enterprise remain decisive. In other words, it appears as though the



policies followed by Norwegian enterprises in late 2005 have failed to delay or reduce the rate of early retirement.

Special policies for seniors may nevertheless still have an effect. As indicated by previous studies, the lack of effects may be associated with the specific types of initiatives that are provided: for example, with regard to whether they fulfill the needs of the employees in question. Furthermore, the lack of effects may be caused by the terms of the allocation criteria and allocation routines that have been established, for example, whether or to which degree all those who need special facilitation are entitled to it and are familiar with their options, as well as whether those who grant such facilitation have sufficient time and resources to implement the policies, assess individual needs, and follow up each individual employee.

Research has shown that the causes of early retirement are complex and are generated by a number of different factors within as well as outside the workplace. The various factors also have a varying degree of importance for different professions and educational groups. One would therefore assume that in order to be effective, the initiatives and instruments launched to prevent early retirement would need to vary between professions, industries, and sectors. However, they do not in Norway today. The options and the allocation criteria are surprisingly similar across industries and enterprises, despite the heterogeneity of needs, problems, and challenges. This can be observed between as well as within the individual enterprises (Midtsundstad & Bogen 2011). Emphasis is placed on measures such as reduced working hours with full pay, extra days off and/or bonuses, and only to a lesser extent on facilitation and adaptation of the job situation. The age requirement for eligibility or provision of special measures also appears to be excessive in some industries (62 years). Those groups of workers who are at risk of disability and may have the most pronounced need for facilitation will therefore not invariably be able to benefit from the special policies for older workers. The senior policies operating in the current Norwegian labor market are thus not very accurate and appear to have the character of benefits for older workers who would have continued working anyway rather than of effective measures to reduce the rates of early retirement.

Acknowledgment

The project was financed by FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd (The Norwegian Labour and Welfare Administration).

References

- Allen, S. G. (2004) 'The value of phased retirement', NBER Working Paper 10531.
- Allen, Steven G., Clark, R. L. & Ghent, Linda S. (2003) 'Phasing into retirement.' *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 58 (1): 112–127.
- Angrist, A. D. & Pischke, J.-S. (2009) *Mostly Harmless Econometrics. An Empirist's Companion*. Princeton: Princeton University Press.
- Becken, L.-E. (2011) 'Reduced work hours with full wage compensation among senior workers eligible for AFP in four government agencies'. ['Redusert arbeidstid med full

- lønnkompensasjon blant seniorer med rett til AFP i fire statlige etater’], *Søkelys på arbeidslivet*, vol. 28(4): 374–393.
- Bowitz, E. (2003) *Older workers’ exit from the labor force*. [Eldres avgang fra arbeidsstyrken]. Forskningsrapport 2003–104. Oslo: Econ analyse.
- Bratsberg, B., Røed, K. & Raaum, O. (2008) ‘Does work have to pay in an including work-life?’ [‘Må arbeid lønne seg i et inkluderende arbeidsliv?’], *Tidsskrift for Velferdsforskning*, vol. 11(1): 49–61.
- Delsen, L. & Reday-Mulvey, G. (eds.) (1996) *Gradual Retirement in the OECD Countries*. Aldershot: Dartmouth.
- De Luna, X., Stenberg, A. & Westerlund, O. (2008) *Can adult education delay retirement from the labour market?* Working paper 6/2008, Stockholm: Swedish Institute for Social Research (SOFI).
- Gravem, D. & Villund, O. R. (2007) *Survey on senior policy in Norwegian establishments, phase 1. Dokumentation report*. [Undersøkelse om seniorpolitikk i norske virksomheter, fase 1. Dokumentasjonsrapport]. SN-report 2007/44. Oslo: Statistic Norway.
- Haga, O. (2010) *Expected retirement age 1986–2009*. [‘Forventa pensjoneringsalder 1986–2009’]. *Arbeid og velferd* nr. 2/2010, Oslo: Arbeids og velferdsdirektoratet.
- Hallberg, D. (2007) *Older workers work opportunities and employment possibilities. A literature review [Åldres arbeidsutbud och möjligheter till sysselsättning, enkunskapsöversikt]*, DS 2007: 21, Min. of Finance, Sweden.
- Hauge, L. & Årethun, T. (2008) *Who retires on AFP?* [Kven går av med AFP?]. NAV-rapport nr. 3. Oslo: Seksjon for statistikk og utredning, Arbeids- og velferdsdirektoratet.
- Hernæs, E., Røed, K. & Strøm, S. (2002) *Employment, retirement and economic incentives*. [Yrkesdeltakelse, pensjoneringsatferd og økonomiske insentiver.] Rapport 4/2002. Oslo: Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning.
- Hernæs, E., Sollie, M. & Strøm, S. (2000) ‘Early retirement and economic incentives’, *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 102(3): 481–502.
- Hilsen, A. I. & Salomon, R. (2010) *Senior policy – does measures work?* [Seniorpolitikk – virker virkemidlene?], AFI-rapport 4/2010. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Hilsen, A. I. & Steinum, T. (2006) *Tell me I am needed!* [Fortell meg at jeg er ønsket! Slutt-rapport fra Livsfaseprosjektet i trygdeetaten, et prosjekt under Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet.] Rapport nr. 2/2006. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Hurd, M. D. & McGarry, K. (1993) *The relation between job characteristic and retirement*. National Bureau of Economic Research, Working Paper, no. 4558.
- Ilmarinen, J. (2003) ‘Promotion of work ability during ageing’. In Kumashiro, M. (ed.) *Ageing and Work*. London: Taylor & Francis, 2003: 23–35.
- Ilmarinen, J. & Louhevaara, V. (eds.) (1999) *FinnAge – respect for the ageing: action programme to promote health, work ability and well-being of ageing workers in 1990–96*. People and work – research reports 26. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Jepsen, M., Foden, D. & Hutsebaut, M. (eds.) (2003) *A Lifelong Strategy for Active Ageing*. Brussels: European Trade Union Institute (ETUI).
- Jørgensen, M. S., Larsen, M. & Rosenstock, M. (2005) *A longer work life. Retirement schemes and work place opportunities* [Et lengre arbeidsliv. Tilbaketrekningsordninger og arbeidsplassens muligheter]. Rapport 05: 03. København: SFI- Det nationale forskningscenter for velfærd.
- Kandolin (1999) ‘Using the experience of ageing persons to improve the planning of shift schedules of health care workers’. In Ilmarinen, J. & Louhevaara, V. (eds.) *FinnAge-Respect for the Ageing: Action Programme to Promote Health, Work Ability and Well-Being of Ageing Workers in 1990–96*. People and work–research reports 26. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.



- Krueger, A. & Pischke, J.-S. (1992) 'The effect of social security on labour supply: A cohort analysis of the notch generation'. *Journal of Labour Economics*, vol. 10(4): 412–437.
- Larsen, M. (2005) *Retaining Older Workers in the Danish Labour Market*. Phd thesis. Department of Economics. Aarhus: Aarhus School of Business.
- Leiulfsrud, H., Bison, I. & Jensberg, H. (2005) *Social Class in Europe. European Social Survey 2002/3*. Trondheim: NTNU.
- Lindquist, G. S. & Wadensjö, E. (2009) *The labor market for older workers [Arbetsmarknaden för de äldre]*. Studier i fianspolitik 2009/7. Stockholm: Finnspolitiska rådet.
- Mayhew, K. & Rijkers, B. (2004) 'How to improve the human capital of older workers or the sad tale of the magic bullet', paper prepared for the joint EC-OECD Seminar on Human Capital and Labour Market Performance, Brussels, Dec 8, 2004.
- Midtsundstad, T. (2002) *AFP-retiree: tired – or healthy and able-bodied? [AFP-pensjonisten: Sliten – eller frisk og arbeidsfør? Analyse av fortidspensjonering og bruk av AFP i LO-NHO-området]*. Fafo-rapport 385. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2005a) 'Not necessarily tired... An analysis of public sector AFP retirement.' ['Ikke nødvendigvis sliten... En analyse av AFP-pensjonering i staten.'], *Søkelys på arbeidsmarkedet*, vol. 22(2): 217–232.
- Midtsundstad, T. (2005b) *Not necessarily tired... An analysis of early retirement and senior policy in public sector. [Ikke nødvendigvis sliten... En analyse av tidligpensjonering og seniorpolitikk i staten]*. Fafo-rapport 482. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2006) *How to prolong a career – a review of Norwegian and international research on early retirement and senior policy. [Hvordan bidra til lengre yrkeskarrierer? En oversikt over norsk og internasjonal forskning om tidlig pensjonering og seniorpolitikk.]* Fafo-rapport 534. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2007) 'Does the labor market want older workers? A review of Norwegian enterprises' commitment to senior workers'. ['Vil arbeidslivet ha seniorenene? En oversikt over norske virksomheters seniorenengasjement'], *Søkelys på arbeidslivet*, vol. 24(1): 95–111.
- Midtsundstad, T. (2009) *Better health, less toil and more family [Bedre helse, mindre slit og mer familie. Delrapport 6 Liv og arbeid – mulighetenes arbeidsliv for alle? Et prosjekt om forutsetningene for et bedre og lengre yrkesliv]*. Fafo-rapport 2009: 16. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. & Bogen, H. (2011a) 'Senior politics – a need for adjustments?' ['Seniorpolitikk – behov for justering? Analyse av praksis i seks foregangskommuner'] *Søkelys på arbeidslivet*, vol. 28(1–2): 89–106.
- Midtsundstad, T. & Bogen, H. (2011b) *Different work – different needs. Senior policy in Norway. [Ulikt arbeid – ulike behov. Seniorpolitisk praksis i norsk arbeidsliv]*. Fafo-rapport 2011: 10. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. & Hyggen, C. (2011) *Pensions at the stock exchange – choices and risks. [Pensjoner på børs – valg og risiko]*. Fafo-notat 2011: 05. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T., Nielsen, R. & Hermansen, Å. (2012) 'Work adaptations and senior measures – do they influence municipal sickness leave and early retirement?' ['Tilrettelegging og seniortiltak - påvirker det kommuneansattes sykefravær og tidligpensjonering'], *Søkelys på arbeidslivet*. vol. 29(1–2): 130–150.
- Mykletun, A., Mykletun, R. J. & Solem, P. E. (2000) *Attitudes towards age and work in municipalities. Possibilities to reduce early exit Holdninger til alder og arbeid i kommunesektoren. [Muligheter for å motvirke tidlig yrkesavgang.]* KLP-rapport 2000. Oslo: KLP forsikring.
- NOU Norges Offentlige Utredninger (2010) *Work for health. Sickness leave and exclusion in health and social services. [Arbeid for helse. Sykefravær og utstøting i helse- og omsorgssektoren]*. Oslo: Sosial- og omsorgsdepartementet.
- OECD (2006) *Live Longer, Work Longer. Ageing and Employment Policies*. Paris: OECD.

- Olberg, D. (2006) *6 hours work day trial – regimes and experiences* [Forsøk med 6-timersdag – ordninger og erfaringer]. Fafo-notat 2006: 23. Oslo: Fafo.
- Panis, C., Hurd, M., Loughran, D., Zissimopoulos, J., Haider, S. & St Clair, P. (2002) *The Effect of Changing Social Security Administration's Early Entitlement Age and the Normal retirement Age*. Santa Monica: RAND.
- Parkatti, T., Kinnunen, U. & Rasku, A. (1999) 'Work, well-being and health among ageing teachers'. In Ilmarinen, J. and Louhevaara, V. (eds.) *FinnAge-Respect for the Ageing: Action Programme to Promote Health, Work Ability and Well-Being of Ageing Workers in 1990-96*. People and work-research reports 26. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Pedersen, A. W. (1997) *Between work and retirement*. [Mellom arbeid og pensjon. Rapport fra en spørreundersøkelse]. Fafo-rapport 223. Oslo: Fafo.
- Philipson, C. & Smith, A. (2005) *Extending working life: A review of the research literature*. Research Report No. 299. Leeds: Department for Work and Pension.
- Pohjonen, T. (2001) 'Perceived work ability of home care workers in relation to individual and work-related in different age groups'. *Occupational Medicine*, vol. 51(3): 209-217.
- Ryan, P., Garonna, P. & Edwards, R. (eds.) (1991) *The Problem of Youth: The Regulation of Youth Employment and Training in Advanced Economies*. London: Macmillan.
- Solem, P. E. (2001) *To old? A review on ageing, work and retirement*. [For gammel? Kunnskapsstatus om aldring, arbeid og pensjonering.] NOVA rapport 4/01. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Steinum, T., Hilsen, A. I. & Bull, H. (2007) *A review of the FARVE-program (research funding on work and welfare)* [Kunnskapsstatus for programmet FARVE (forsøksmidler arbeid og velferd). Tema: Å øke den gjennomsnittlige avgangsalderen.] AFI-notat 10/2007. Oslo: AFI.
- Sterdyniak, H. (2007) *Finland 2007. Active Ageing Strategies to Strengthen Social Inclusion. Synthesis Report*. On behalf of the European Commission, DG Employment, Social AFFAIRS and Equal Opportunities. www.peer-review-social-inclusion.eu. Paris: OFCE.
- Stortingsmelding nr. 6 (2006-2007) *On senior policy. Seniors – an important resource in the Norwegian labor market*. [Om seniorpolitikk. Seniorene – en viktig ressurs i norsk arbeidsliv] White paper. Oslo: Ministry of Labor.
- Taylor, P. (2006) *Employment initiatives for an ageing workforce in the EU15*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Torgén, M., Stenlund, C., Ahlberg, G. & Marklund, S. (2001) *Ett hållbart arbetsliv för alla åldrar*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Vickerstaff, S., Loretto, W. & Whith, P. (2009) 'The future of older workers: opportunities and constraints'. In Loretto, W., Vickerstaff, S. & White, P.J. (eds.) *The Future of Older Workers*. Bristol: Policy Press, 2009: 203-226.
- Visser, J. (2002) 'The first part-time economy in the world: a model to be followed?' *Journal of European Social Policy*, vol. 12(1): 23-42.
- Wadensjö, E. (2006) *Part-Time Pensions and Part-Time Work in Sweden*. Discussion paper No. 2273, August 2006, Bonn: Forschungsinstitut für Zukunft der Arbeit (IZA).
- Walker, A. (1999) *Managing an ageing workforce: A guide to good practice*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Walker, A. (1997) *Combating age barriers in employment*. European Research Report. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Wooldridge, J. (2006) *Introductory Econometrics: A Modern Approach*. Mason, OH: Thomson/South-Western.



End notes

- ¹ In other words, a possible selection bias has not been taken into account. By interviewing only those who have continued working, a large number of those who have taken this option to retire at age 62–65 years have been left out. In addition, other research tells us that there can be a major difference between the time someone reports to wish to retire and the reasons for doing so (retirement preferences) on the one hand, and the time of actual retirement and reasons for doing so on the other (retirement behavior).
- ² Including those with unknown education and those with education not stated.
- ³ Classifying the different occupations, we have used Erikson Goldthorpe coding based on the International Standard Classification of Occupations (ISCO88) (Leiulfstrud et al. 2005). However, we have classified nurses as workers, and not as non-manual employees, since nurses' work to a large extent is manual and physical rather than purely administrative. In addition, previous studies imply that this might influence sickness absence and early retirement behavior (cf. e.g. Midtsundstad and Bogen 2011b).
- ⁴ IW enterprises have access to some public services that are unavailable to others. This includes a designated contact person in the Norwegian Labour and Welfare Administration (NLWA), and previously they could also use active sick leave without prior approval from NLWA (the scheme has since been discontinued). In addition, the employees have an expanded entitlement to use self-reporting of absence due to illness (maximum 24 days per year, as opposed to 12 for others). Furthermore, the enterprise health services in IW enterprises use a separate set of rates for refunds by the National Insurance Service.