

Avgangsalder i arbeidslivet

Kartlegging av virksomhetsfastsatte
øvre aldersgrenser i privat sektor

Proba-rapport nr. , Prosjekt nr. 11048
ISSN: 1891-8093
KAL,AG/HB, 5. februar 2013

Rapport 2013 - 01

Avgangsalder i arbeidslivet

Kartlegging av virksomhetsfastsatte øvre
aldersgrenser i privat sektor

Utarbeidet for Arbeidsdepartementet

Forord

Dette er sluttrapporten fra prosjektet ”Utredning om avgangsalder i arbeidslivet”, som Proba samfunnsanalyse har utført på oppdrag for Arbeidsdepartementet. Analysen har vært gjennomført i to trinn. Høsten 2011 ble det gjennomført intervjuer med organisasjoner og forvaltere av pensjonsordninger og en web-basert spørreundersøkelse blant foretak. Siste del var basert på registerdata utlånt fra Statistisk sentralbyrå. De nødvendige tillatelser til bruk av dataene og klargjøringen av datafilene medførte oppstart først på ettersommeren 2012.

Statistisk sentralbyrå har ikke ansvar for Proba’s bruken av det utlånte registerdatamaterialet i denne rapporten.

Prosjektet er gjennomført av Knut Arild Larsen (prosjektleder) og Audun Gleinsvik. Helene Berg har vært kvalitetssikrer.

Lars-Erik Becken

Proba samfunnsanalyse

Innhold:

SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER.....	1
1 INNLEDNING.....	6
1.1 Bakgrunn	6
1.2 Formål, problemstillinger	6
1.3 Lover og regler for aldersgrenser	7
1.3.1 Lovregulering av øvre aldersgrense for ansatte	7
1.3.2 ”Gjensidige-dommen”	7
1.3.3 Aldersgrenser i pensjonsordninger.....	8
1.3.4 Særaldersgrenser	8
1.3.5 Hovedhensyn ved utforming av lovverket	9
1.4 Metoder og datakilder.....	10
1.4.1 Tre informasjonskilder	10
1.4.2 Intervjuer	10
1.4.3 Spørreundersøkelse	10
1.4.4 Registerdata	10
2 INTERVJUER HOS ORGANISASJONER I ARBEIDSLIVET OG PENSJONSFORVALTERE	12
2.1 Inntrykk fra intervjuene.....	12
2.2 Data fra forsikringsselskapene	14
3 SPØRREUNDERSØKELSEN	16
3.1 Opplegg	16
3.2 Utbredelse av fastsatt aldersgrense lavere enn 70 år	17
3.3 Hvilken aldersgrense?	19
3.4 Aldersgrense og tjenestepensjon	20
3.5 Forankring	20
3.6 Ansatte	21
4 REGISTERDATA: UTBREDELSE AV AVGANGSALDER UNDER 70 ÅR, PRIVAT SEKTOR	22
4.1 Opplegg	22
4.2 Bedrifter.....	26
4.3 Yrke	30
4.4 Næring	32
4.5 Utviklingstrekk 2000-2010.....	34
VEDLEGG 1 SÆRALDERSGRENSER.....	39
VEDLEGG 2 INFORMANTER TIL INTERVJUENE.....	40
VEDLEGG 3 ORGANISASJONSFORM	41
VEDLEGG 4 WEB-UNDERSØKELSEN	42
VEDLEGG 5 TABELLER BASERT PÅ REGISTERDATA.....	45

Sammendrag og konklusjoner

Resymé

Om lag 16 prosent av et representativt utvalg av foretak i privat sektor oppgir at de har fastsatt en avgangsalder lavere enn 70 år. Avgangsalderen er som regel kombinert med en pensjonsordning. Disse foretakene dekker anslagsvis 322.000 ansatte. Aldersgrensen er 67 år i 90 prosent av de foretakene som har slik aldersgrense.

Registerdata tyder på at om lag en fjerdedel av de ansatte i privat sektor arbeider i bedrifter hvor alle går av før de når 70 år, som regel med en pensjonsordning. Om de kunne stått lengre dersom de ønsket, fremgår ikke av tallmaterialet.

Bakgrunn

I Norge kan en arbeidsgiver avslutte et arbeidsforhold når arbeidstaker fyller 70 år. Virksomheter kan også fastsette en lavere avgangsalder, men det stilles da krav for at aldersgrensen skal være gyldig. Avgangsalder i offentlig sektor er regulert i lover og forskrifter, og utbredelsen av obligatorisk avgangsalder er kartlagt. Derimot foreligger det ingen kartlegginger av utbredelsen av virksomhetsfastsatt avgangsalder i privat sektor. Arbeidsdepartementet har bestilt denne utredning. Målet har vært å kartlegge hvor mange virksomheter og ansatte som er omfattet av slik avgangsalder og hvilke aldersgrenser som gjelder.

Problemstilling

Prosjektet som ligger til grunn for denne rapporten, har hatt som formål å belyse utbredelse og utforming av virksomhetsfastsatte aldersgrenser lavere enn 70 år i privat sektor. I rapporten omtaler vi slike aldersgrenser også som ”avgangsalder”.

Innledning

En virksomhet kan forankre en aldersgrense på ulike måter, herunder i arbeids- eller tariffavtaler, retningslinjer for personalpolitikken eller gjennom en systematisk praksis. For at en slik aldersgrense skal være gyldig må den

- være konsekvent praktisert,
- kjent blant de ansatte,
- være kombinert med en tilfredsstillende pensjonsordning.

I 2011 kom Høyesterett med dom i den såkalte Gjensidige-saken. En tidligere ansatt hadde bestridt lovligheten av at hun ble oppsagt fra Gjensidige da hun fylte 67 år. Gjensidige fikk medhold av høyesterett.

Det er få virksomheter som har forankret avgangsalder lavere enn 70 år i ansettelseskontrakter, tariffavtaler eller andre formelle avtaler. I de fleste virksomhetene som praktiserer en slik avgangsalder, oppfattes dette heller som innarbeidet praksis. Avgangsalderen sammenfaller som regel med tidligere alder for utbetaling av alderspensjon fra tjenestepensjonskassen. Rettspraksis har fastslått at blant annet graden av konsekvens i praktiseringen av aldersgrensen er avgjørende for om den er rettslig holdbar. Mange virksomheter praktiserer ikke grensen helt konsekvent. Dermed kreves det skjønnsutøvelse for å avgjøre om virksomhetene har en gyldig avgangsalder. Mangel på enkle og klare indikatorer for om en virksomhet har en rettslig holdbar avgangsalder gjør det vanskelig å kartlegge utbredelsen.

I prosjektet er det hovedsakelig brukt tre metoder for å kartlegge utbredelsen av virksomhetsfastsatt avgangsalder under 70 år:

- 1) Intervjuer med arbeidsgiverorganisasjoner og fagforeninger.
- 2) Spørreundersøkelse rettet mot arbeidsgivere.
- 3) Analyse av registerdata for bedrifter og ansatte.

Intervjuene

Intervjuene gir et klart inntrykk av at arbeidslivets organisasjoner har lite kunnskap om utbredelsen av virksomhetsfastsatt avgangsalder under 70 år i de delene av arbeidslivet hvor de har medlemmer. Det er imidlertid et ganske entydig inntrykk at informantene ikke kjenner til tilfeller der en arbeidsgiver har en slik aldersgrense uten at den ansatte samtidig har rett til full pensjon fra samme alder.

Arbeidsgivernes motivasjon for å fastsette en avgangsalder ble oppgitt til å sikre gjennomstrømning av ansatte, sikre fornyelse, behandle alle likt i spørsmålet om når de må gå, og unngå at ansatte får svekket helse før de går av.

Det har vært svært få konflikter knyttet til oppsigelser begrunnet i en slik aldersgrense. De konflikter som har vært, er stort sett løst gjennom forlik. Dette gjør at holdbarheten av virksomhetenes aldersgrense ikke har vært prøvet verken i prosesser mellom den enkelte arbeidsgiver og arbeidstaker, i organisasjonene eller i rettsvesenet. Ingen av organisasjonene har gjennomført noen kartlegging av utbredelsen av virksomhetsfastsatte aldersgrenser eller hvordan disse er forankret.

Data fra forsikringsselskapene viser at det i 2010 var 379.000 ansatte i privat sektor som var omfattet av ytelsesbaserte tjenstepensjonsordninger. I tillegg er en økende andel ansatte dekket av innskuddsbaserte ordninger. Vi er i tvil om virksomheter med innskuddspensjonsordninger vil kunne påberøpe seg en virksomhetsfastsatt aldersgrense. Hvis ikke, kan ikke antall ansatte som er omfattet av en aldersgrense under 70 år i 2010 ha oversteget 379.000. Data fra forsikringsselskapene tyder på at om lag 95 prosent vil ha 67 år som aldersgrense.

Spørreundersøkelsen

Populasjonen i spørreundersøkelsen er norske foretak utenom offentlig forvaltning med 10 eller flere ansatt. Utvalget er foretak med oppgitt og fortsatt gyldig e-post adresse i Enhetsregisteret. Dette gjaldt om lag 11.600 foretak, som mottok en e-post med anmodning om å besvare et spørreskjema, se vedlegg 4. I alt besvarte om lag 3.100 enheter spørreskjemaet. Det gir en svarprosent på 26. Siden vi har data om hele foretakspopulasjonens sammensetning, har vi kunnet korrigere for utvalgsskjevhet og skjevheter i tendensen til å svare mellom næringer, foretaksstørrelse og organisasjonsform. Nedenfor gjengis resultatene etter denne korrigeringen.

Om lag 16 prosent av foretakene oppga at de hadde en virksomhetsfastsatt aldersgrense under 70 år. Andelen var stigende med foretakets størrelse, målt med intervaller for antall ansatte. Blant de minste virksomhetene (10-19 ansatte) var det 13 prosent som hadde aldersgrense, mens blant de største (100 eller flere ansatte) svarte 36 prosent at de hadde en slik grense.

Vi har brukt svarene fordelt etter foretakenes størrelse til å anslå hvor mange ansatte som omfattes av en slik aldersgrense. Dette gir at 322.000 ansatte eller 27 prosent arbeider i virksomheter med en øvre aldersgrense under 70 år i 2011.

Foretakene med fastsatt aldersgrense lavere enn 70 år finnes særlig innen petroleumsutvinning og gruvedrift, finansnæringen og eiendomsforvaltning.

Aldersgrensen er 67 år i 90 prosent av de foretakene som har aldersgrense. Henholdsvis 2 og 4 prosent oppgir en grense på 65 og 62 år. 3 prosent har aldersgrense under 62 år. I 84 prosent av foretakene som har fastsatt aldersgrense under 70 år, er aldersgrensen knyttet til en tilsvarende aldersgrense i en tjenstepensjonsordning.

Nær 39 prosent av foretakene som har aldersgrense, oppga at aldersgrensen var forankret i praksis fastsatt av arbeidsgiver, men det var mulig å oppgi flere alternative forankringer. Både

forankring i arbeidsreglement/vedtekter og individuelle avtaler/kontrakter ble oppgitt som forankring hos 25 prosent, mens 21 prosent oppga at grensen var forankret i tariffavtale.

Registerdata

Vi har brukt data for ansettelser for alle norske arbeidstakere til å anslå utbredelsen av avgangsalder. Data dekker de 11 årene 2000-2010 og privat sektor slik som avgrenset i spørreundersøkelsen.

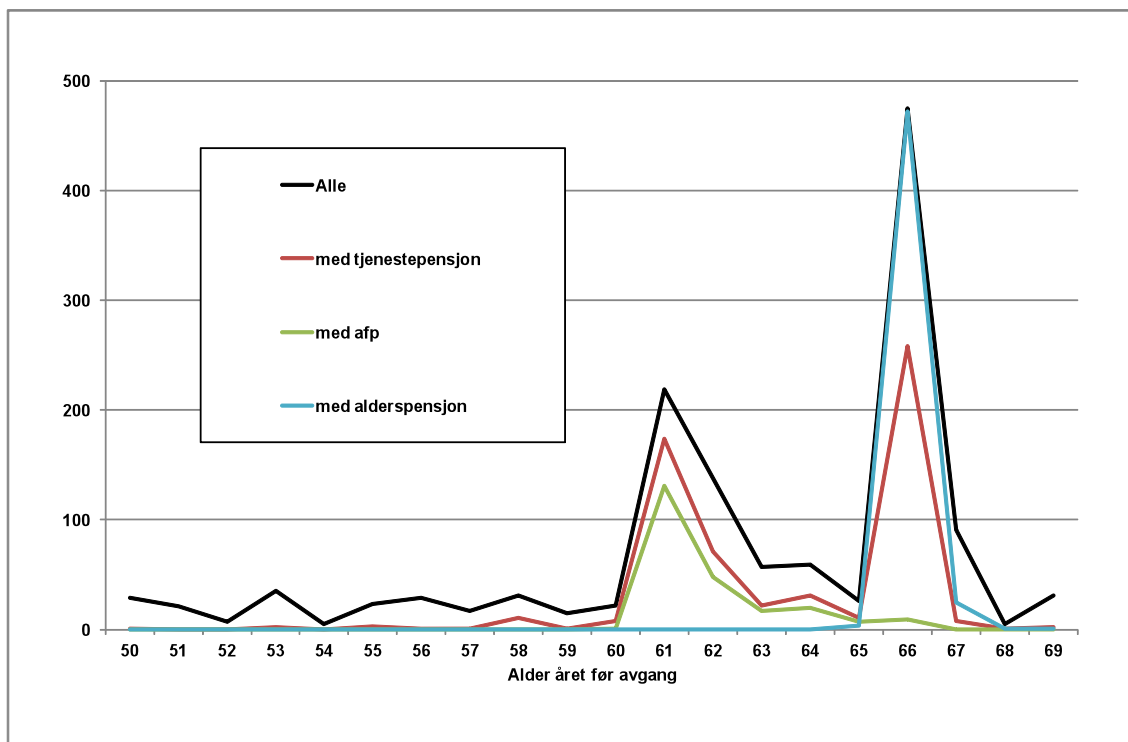
Data inneholder ikke informasjon om omstendighetene rundt avslutningen av et arbeidstakerforhold. Utbredelsen av virksomhetsfastsatt avgangsalder må derfor beregnes. For at en avgangsalder skal være gyldig, må den være konsekvent praktisert. Vi har derfor sett etter bedrifter hvor få eller ingen fortsetter å arbeide etter en bestemt alder. Denne alderen kan være en virksomhetsfastsatt avgangsalder.

Beregningen er gjort på følgende måte:

- Vi fjerner først alle bedrifter som *ikke* har hatt minst fem ansatte på ett og samme alderstrinn (i hele år) over 50 år i løpet av perioden 2000-2008.
- Vi fjerner også bedrifter som ikke lenger eksisterer i 2010. Grunnen er at konkurser eller andre avviklinger kan gi falske signaler om eksistensen av avgangsalder.
- Videre fjerner vi bedrifter i bemanningsbransjen og i ”arbeidstrening for ordinært arbeidsmarked” fordi det her i hovedsak er midlertidig arbeid.

Vi har ikke informasjon om fødselsdato og har derfor beregnet avgangsalder ved å se om et arbeidsforhold som eksisterte i 4. kvartal ett år også eksisterer 1. kvartal to år senere. Gjør det ikke det, er året imellom definert som vedkommendes avgangså, og det antall år arbeidstakeren fylte det året er definert som vedkommendes avgangsalder.

Figur 1.1 Sum arbeidstakere i perioden 2000-2008 som har sluttet etter ett år, på alderstrinn med 100 prosent avgang. Bedriftsnivå, privat sektor



Kilde: Registerdata utlånt fra Statistisk sentralbyrå, bearbejdet av Proba

Vi har brukt metoden over for å se etter virksomheter hvor alle som nådde en viss alder sluttet. Figur 1.1 viser antall ansatte som har gått av i de tilfellene vi har funnet hvor alle ansatte som har nådd en viss alder har gått av. 67 og 62 år peker seg ut som de to alderstrinnene hvor det er mest samlet avgang. Det vises også at det er enkelte slike tilfeller på alle alderstrinnene i figuren. Det er antakelig få bedrifter som har obligatorisk avgangsalder lavere enn 62 år, og Figur 1.1 viser derfor at det er få ansatte som går av før 62 år. Tilfellene med 100 prosent avgang før 62 år skyldes antakelig tilfeldigheter eller er resultat av at overtallige over en viss alder er tilbudt sluttpakker. Virksomheter med mange ansatte med særaldersgrenser kan utgjøre en del av "tilfeldighetene".

Det var i perioden 2000-2008 37 bedrifter som hadde 100 prosent avgang ved 62 år. Disse bedriftene hadde samlet 1.100 arbeidstakerforhold i 2010. Samme beregningsmåte gir 13.000 ansatte i 76 bedrifter med 67 års aldersgrense.

Figuren viser også hvor mange som har startet opp med *pensjon* etter avgangen. Alderspensjon fra Folketrygden er naturlig nok vanlig for de som fylte 66 år før avgangen. Afp er vanligst for dem som er 61 år før avgangen. Også mange får tjenestepensjon da, faktisk flere enn dem som får afp. Det er likevel vanligst å gå til tjenestepensjon for de som er 66 år før avgangen.

Vi har også gjort tilsvarende beregninger hvor vi har erstattet 100 prosent avgang med henholdsvis 95 og 90 prosent. Det er nesten ingen forskjell i antall virksomheter som har henholdsvis 95 og 100 prosent avgang. Senker man terskelen til 90 prosent, øker antall virksomheter fra 221 til 258 og antall arbeidstakerforhold i bedrifter med mulig avgangsalder på 67 år fra 13.000 til 16.700.

Samlet finner vi 221 bedriftene som har minst ett alderstrinn i intervallet 50-69 år med 100 prosent avgang i perioden 2000-2008, blant alle bedrifter i privat sektor som ikke er nedlagt i 2010, ikke er i de to nevnte bransjer med midlertidig arbeid, og som minst har hatt 5 arbeidstakere over 50 år på minst ett alderstrinn i løpet av 2000-2008 (I alt 12.250 bedrifter). Bedriftene med konsekvent avgangspraksis på et alderstrinn under 70 år utgjør bare *1,8 prosent* av de 12.250 bedriftene. Det ser altså ut til å være en beskjeden utbredelse av en konsekvent praksis for avgangsalder under 70 år.

En langt større andel av arbeidstakerne synes å være dekket av en slik konsekvent praksis. De 221 bedriftene har 24.689 arbeidstakerforhold i 2010. Dette omfatter arbeidstakere på alle alderstrinn. De 12.250 bedriftene som disse 221 bedriftene er en del av, har 90.108 arbeidstakerforhold på alle alderstrinn. Bedriftene med en konsekvent praksis for avgangsalder har dermed *27,4 prosent* av alle arbeidstakerforholdene i privat sektor.

Hvis tendensen til å ha avgangsalder under 70 år er den samme for alle bedriftene i privat sektor, også for dem som har hått få eller ingen ansatte på alderstrinn 50-69 år i den perioden vi ser på, kan vi anta at 1,8 prosent av populasjonen på 121.119 bedrifter har slik avgangsalder. Vi får da et anslag på *2.180 bedrifter*. Videre kan vi anta at 27,4 prosent av arbeidstakerforholdene er i bedrifter med slik avgangsalder. Vi får da et anslag på *245.640 arbeidstakerforhold* i bedrifter med avgangsalder under 70 år.

Ledere kan ha andre ansettelsesvilkår enn andre. Yrkeskoder i datamaterialet gjør det mulig å trekke ut ledere, men bare for årene fra og med 2003. Vi finner da et større omfang av avgangsalder under 70 år.

Det kan se ut til at det er blitt mindre vanlig over tiden med en konsekvent øvre grense for avgangsalder under 70 år

Samlet vurdering

De ulike metodene gir ulike svar på hvor utbredt det er med virksomhetsfastsatt avgangsalder under 70 år. Data fra forsikringsselskapene tyder på at antall ansatte som er omfattet av en aldersgrense under 70 år i 2010 neppe har oversteget 379.000. Dette forutsetter at innskuddspensjonsordninger ikke kvalifiserer til å kunne fastsette avgangsalder.

Spørreundersøkelsen kan tyde på at rundt 322.000 ansatte arbeider i foretak med slik aldersgrense. Registerdata tyder på at opptil 246.000 arbeidstakerforhold kan omfattes.

Vi kan se følgende grunner til at anslagene spriker:

- Frafallet i spørreundersøkelsen kan være skjevt. Vi har vektet foretakene slik at de som har svart fremstår som representative for alle foretakene etter en del dimensjoner. Likevel kan det være skjevheter, for eksempel fordi virksomheter som har aldersgrense er mer interessert i temaet og derfor var mer tilbøyelige til å svare enn de som ikke har en slik grense. Dette ville eventuelt trekke i retning av at spørreundersøkelsen *overvurderer* omfanget av foretak som har avgangsalder under 70 år.
- Respondentene i spørreundersøkelsen kan undervurdere de krav som stilles til en juridisk holdbar aldersgrense. Intervjuene tyder på at det hersker betydelig uklarhet om hvilke virksomheter som har en slik grense. Det er tvilsomt om alle bedriftene som påberopte seg en obligatorisk avgangsalder faktisk ville fått medhold ved en eventuell rettslig prøving. Dette trekker også i retning av at anslaget fra spørreundersøkelsen er *for høyt*, i alle fall i forhold til det juridisk holdbare.
- Det kan være en utbredt praksis at personer får et nytt tilbud fra virksomheten (med nye kontraktsvilkår) etter at de er pensjonert fra sin faste stilling. I registerdataene vil dette registreres som en fortsettelse av ansettelsesforholdet og ikke som avgang. Dette betyr at registerdataanalysen kan *undervurdere* omfanget av ansatte som er dekket.

Det er også enkelte tekniske sider ved undersøkelsene som kan skape forskjeller i beregningsresultatene:

- Spørreundersøkelsen har ansatte som enhet, registerundersøkelsen har arbeidstakerforhold. Det siste definerer vi som en kobling mellom en bedrift og en arbeidstaker, der arbeidstakeren har et ansettelsesforhold i bedriften. En arbeidstaker kan ha flere arbeidstakerforhold samtidig og i løpet av et år. Imidlertid: Når en arbeidstaker har flere arbeidstakerforhold samtidig, velger vi ut et hovedarbeidsforhold ut fra arbeidstiden. Ansatte og arbeidstakerforhold blir antakelig nokså like enheter i denne analysen.
- I spørreundersøkelsen har det ikke vært mulig å fjerne foretak i bemanningsbransjen og heller ikke i ”arbeidstrening for ordinært arbeidsmarked”. På den annen side har vi bare med foretak med 10 eller flere ansatte. Det er uklart hva dette betyr for forskjellen mellom resultatene fra spørreundersøkelsen og registerdataundersøkelsen.

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Arbeidsmiljøloven § 15-13 a gir arbeidsgiver adgang til å avslutte et arbeidsforhold når arbeidstaker fyller 70 år. Bestemmelsen tillater dessuten en lavere virksomhetsfastsatt grense, forutsatt at grensen er saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende. En slik særskilt lavere aldersgrense må følge av fast og entydig praksis, og må ha hjemmel i tariffavtale, arbeidsreglement, bedriftspensjonsordning eller annet grunnlag.

Offentlig sektor har egne lovfestede og tariffestede ordninger med særaldersgrenser. Statlige arbeidstakere er omfattet av aldersgrenseloven, som åpner for at det fastsettes lavere aldersgrenser på 60, 63 eller 65 år. For kommunal sektor viser hovedtariffavtalen i KS-området til prinsipper for fastsettelse av aldersgrenser som gjelder i staten.

Det er grunn til å tro at også mange arbeidstakere i norske private virksomheter er omfattet av ulike ordninger med virksomhetsfastsatt avgangsalder under 70 år. Blant annet tyder de eksempler som finnes fra rettspraksis på at bruken av denne type avgangsalder er relativt utbredt. Trolig er avgangsalderen som regel knyttet til aldersgrensen i en eller annen form for tjenstepensjonsordning.

Arbeidsdepartementet har på denne bakgrunn ønsket bedre kunnskap om utbredelse og utforming av virksomhetsfastsatte aldersgrenser under 70 år i privat sektor.

1.2 Formål, problemstillinger

Prosjektet som ligger til grunn for denne rapporten, har hatt som formål å belyse utbredelse og utforming av virksomhetsfastsatte aldersgrenser i privat sektor. Vi omtaler slike aldersgrenser også som "avgangsalder". Prosjektet

- kartlegger utbredelsen av *eksisterende avtaler* i privat sektor for avgangsalder lavere enn 70 år, herunder egenskapene ved avtalene og variasjoner mellom yrker, næringer og størrelsesgrupper av bedrifter. Dette omfatter avtaler inngått første gang innenfor lovbestemmelsene som trådte i kraft 1. januar 2010, og avtaler fra tidligere.
- kartlegger ved hvilken alder arbeidstakere *faktisk har sluttet* i private bedrifter i perioden 2000-2010 og hvor vanlig det er å slutte med tjenstepensjon. Fokus vil være på de som har sluttet før fylte 70 år og på tilfeller der nesten alle i et foretak i en yrkesgruppe over en periode på flere år systematisk slutter ved samme alder.

Den siste fremgangsmåten vil ikke kunne indikere eksisterende avtaler i foretak der ingen foreløpig har oppnådd avgangsalderen.

Prosjektet har hatt følgende problemstillinger:

- Hvor omfattende er praksis med avgangsalder lavere enn 70 år i privat sektor? Hvor mange virksomheter gjelder det? Hvor mange arbeidstakere?
- Hvilke lavere aldersgrenser er i så fall satt?
- Med hvilket rettslig grunnlag er avgangsalderen satt (tariffavtale, arbeidsgivers styringsrett osv.)?
- Hva er begrunnelsen for den lavere avgangsalder (sammenfall med aldersgrense i pensjonsordning og/eller helse- og sikkerhetsmessige motiver, forutsigbarhet mht avslutning av arbeidsforholdet osv)?
- Henger den virksomhetsfastsatte aldersgrensen sammen med avtaler som sikrer den ansatte rett til pensjon? Er den koblet til en privat tjenstepensjonsordning, og i så fall hvilken ordning er det?
- Gjelder den alle ansatte eller (yrkes)grupper av ansatte?
- Er det mulig å si noe om det er nærings-/bransjemessige eller yrkesvise forskjeller?

- Er det mulig å si noe om utviklingstrekk? Gjelder dette stadig flere virksomheter? Gjelder dette først og fremst de store virksomhetene?

1.3 Lover og regler for aldersgrenser

1.3.1 Lovregulering av øvre aldersgrense for ansatte

Arbeidsgiver har i henhold til arbeidsmiljølovens § 15-13 a adgang til å bringe et ansettelsesforhold til opphør når den ansatte fyller 70 år. Videre kan det fastsettes en lavere aldersgrense når dette er ”saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende”. En slik særskilt lavere aldersgrense må følge av fast og entydig praksis, og må ha hjemmel i tariffavtale, arbeidsreglement, bedriftspensjonsordning eller annet grunnlag.

Gjeldende lovbestemmelse ble vedtatt i 2009. Det fantes tidligere lignende bestemmelser, og endringen i 2009 var i hovedsak en videreføring av gjeldende rett.

Loven angir en varslingsprosedyre for opphør av stilling. Videre heter det i Ot. prp. 54 (2008-2009) at virksomhetsfastsatte aldersgrenser skal være fastsatt i medhold av annet gyldig rettsgrunnlag som lov, arbeidsavtale, tariffavtale, arbeidsreglement eller bedriftspensjonsordning.

1.3.2 ”Gjensidige-dommen”

I juni 2011 avsa Høyesterett en dom i en sak hvor en ansatt i Gjensidige hadde gått til sak mot sin (tidligere) arbeidsgiver fordi arbeidsgiveren hadde avsluttet arbeidsforholdet da den ansatte ble 67 år. Saksøker framholdt at oppsigelsen var i strid med forbudet mot aldersdiskriminering. Saken vakte stor oppmerksomhet og har vært viktig for å sette søkelys på den relevante lovregelen, regelverket og praktiseringen hos den enkelte arbeidsgiver.

Saksøker tapte saken mot Gjensidige. Høyesterett konstaterte at Gjensidige har rett til å ha en bedriftsintern aldersgrense på 67 år. Høyesterett la i sin begrunnelse vekt på at aldersgrense på 67 år er vanlig i norsk arbeidsliv, men også at for at en slik aldersgrense skal være gyldig må den

- være konsekvent praktisert,
- kjent blant de ansatte,
- være kombinert med en tilfredsstillende pensjonsordning.

Høyesterett la vekt på at pensjonsordningen i Gjensidige var meget god (ytelsesordning med 70 prosent kompensasjonsgrad). Dommen etterlater tvil om aldersgrenser også vil være gyldige ved en noe svakere kompensasjonsgrad.

Paragrafen i arbeidsmiljøloven om opphør av arbeidsforhold grunnet alder trådte i kraft 1. januar 2010. Bestemmelsen presiserer at arbeidsgiver har adgang til å avslutte et arbeidsforhold når arbeidstaker fyller 70 år, men at det kan tillates lavere virksomhetsfastsatt grense forutsatt at grensen er saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende.

Den nye bestemmelsen erstatter den tidligere bestemmelsen i § 15-7 fjerde ledd, som presiserte at ”oppsigelse med fratreden før fylte 70 år som alene skyldes at arbeidstaker har nådd pensjonsalder etter folketrygdloven, skal ikke anses å være saklig begrunnet”. Etter at en arbeidstaker var fylt 66 år, hadde arbeidsgiver anledning til å skriftlig spørre om arbeidstaker ønsket å fratre sin stilling før fylte 70 år. Bestemmelsen har imidlertid trolig ikke forhindret at arbeidsgiver har inngått avtaler med arbeidstakere eller grupper av arbeidstakere om frivillig fratreden før fylte 70 år, eventuelt før fylte 67 år, koblet til en tjenstepensjon fra tidspunktet for fratreden.

1.3.3 Aldersgrenser i pensjonsordninger

Inntil 2011 kunne man ikke ta ut alderspensjon fra folketrygden før man fylte 67 år. Tilsvarende gjaldt også privat tjenestepensjon, bortsett fra ansatte som hadde særaldersgrense eller de få som hadde en pensjonsordning utenfor Lov om foretakspensjon. Folketrygdloven, foretakspensjonsloven samt reglene for tjenestepensjon i offentlig sektor bidro til at 67 år ble oppfattet som den offisielle pensjonsalderen i Norge.

Fra og med 2011 ble det innført fleksibilitet i uttak av alderspensjonen fra Folketrygden. Alle som hadde fylt 62 år kunne ta ut alderspensjon eller de kunne vente. Før 2011 ble alderspensjon utbetalt fra fylte 67 år. Etter lovendringen, vil ikke folketrygdens regler for alderspensjon lenger legge spesielt opp til én pensjoneringsalder. Tilsvarende er det innført fleksibilitet i tidspunkt for uttak av tjenestepensjon i privat sektor. For dem som har tilstrekkelig opptjening, kan nå pensjon tas ut fra man fyller 62 år. Man kan kombinere uttak med fortsatt arbeid uten avkorting i pensjonen. All opptjening teller i beregning av pensjonsytelsen. Disse endringene innebærer at lovverket i mindre grad enn før peker ut én vanlig pensjonsalder. Imidlertid inneholder lovverket bestemmelser om at pensjonsordningene skal definere hva som skal være å regne som ”full pensjon” og at denne som hovedregel skal oppnås tidligst ved 67 års alder. Men betydningen av denne grensen svekkes ved man kan ta ut pensjon tidligere og at inntekt i årene etter også skal gi pensjonsopptjening. Dette innebærer at lovverket ikke lenger definerer én pensjonsalder i privat sektor, men snarere setter et intervall mellom 62 år (tidligste uttak pensjon) og 70 år (arbeidsmiljølovens grense for når arbeidsgiver kan avslutte arbeidsforholdet) og med incentiver til å bli stående i jobb utover den øvre grensen.

1.3.4 Særaldersgrenser

Tidligere hadde aldersgrensen på 67 år i lov om foretakspensjon to betydninger:

- Dette var den laveste alder som kunne settes for full pensjonsopptjening.
- Dette var den laveste alder for uttak av pensjon.

Det het imidlertid i §4-1 at

Kongen kan fastsette lavere pensjonsalder enn 67 år for stillinger som:

- a. medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning for de ansatte, eller
- b. krever at de ansatte har særlige fysiske eller psykiske egenskaper for at arbeidet skal bli tilfredsstillende utført på forsvarlig måte.

Ansatte i stillinger som hadde lavere pensjonsalder enn 67 år hadde særaldersgrense. Pensjonsalderen fastsatt i henhold til § 4-1 innebar en rettighet for arbeidstakerne, men ga ikke arbeidsgiveren alene noen rett til å avslutte arbeidsforholdet. Som nevnt over, videreføres hovedregelen om at full opptjening av tjenestepensjon ikke skal skje før den ansatte blir 67 år.

I en del stillinger og virksomheter har arbeidstakerne hatt mulighet til å ta ut tjenestepensjon ved en alder lavere enn 67 år. Dette omtales som en særaldersgrense.

Litt forenklet, kan man si at en særaldersgrense innebærer et gulv for når man kan gå av med full pensjon, mens en virksomhetsfastsatt aldersgrense utgjør en rett for arbeidsgiver og et tak på hvor lenge den ansatte har rett til å stå i stillingen. I og med at det er innført fleksibilitet i når man kan ta tjenestepensjon i privat sektor, er forskjellen mellom dem som har særaldersgrense og dem som ikke har det, blitt redusert.

Særaldersgrenser er begrunnet enten i at stillingen medfører særlige belastninger eller at de krever særlige fysiske eller psykiske egenskaper, jf. § 4-1 i foretakspensjonsloven. Den siste av disse begrunnelsene sammenfaller med én begrunnelse for å ha en generell avgangsalder i arbeidslivet og for at det skal være adgang til å fastsette en virksomhetsspesifikk avgangsalder. Vi finner da også at i del bransjer og virksomheter sammenfaller særaldersgrensen med en virksomhetsfastsatt aldersgrense. Men vi har også funnet tilfeller med særaldersgrense begrunnet i stillingens særlige krav (og ikke i særlig belastning) uten en tilsvarende

virksomhetsspesifikk aldersgrense. I disse tilfellene er en lavere avgangsalder erstattet med testing av kapasiteten til alle ansatte over en viss alder.

Som nevnt over, kunne man inntil 2011 ikke ta ut alderspensjon fra Folketrygden før man ble 67 år. Dette innebar at personer som ikke hadde rett til tjenestepensjon før de ble 67 år, ikke hadde noen ubetinget rett til noen pensjonsytelser eller andre tidsbegrensede livsoppholdsytelser. Det er dermed vanskelig å se for seg at en virksomhet kunne ha en lavere avgangsalder enn 67 år uten å tilby tjenestepensjon fra samme avgangsalder. Høyesterett legger i sin vurdering av gyldigheten av Gjensidiges avgangsalder vekt på at selskapet hadde en god pensjonsordning. Et annet spørsmål er om en virksomhet kunne ha en aldersgrense mellom 67 og 70 år uten å tilby tjenestepensjon. I denne alderen kunne man også tidligere ta ut alderspensjon fra folketrygden.

Når eksistensen av en god pensjonsordning er viktig – og kanskje helt nødvendig – for å ha en aldersgrense på under 70 år og foretakspensjonsloven samtidig sa at tjenestepensjonsordninger normalt ikke kunne ha en lavere pensjonsalder enn 67 år, er det nærliggende å konkludere at aldersgrense lavere enn 67 år bare kunne gjelde stillinger som hadde særaldersgrenser i henhold til foretakspensjonsloven. Imidlertid kan en virksomhet ha pensjonsordninger som ikke er etablert i henhold til foretakspensjonsloven. Mest kjent er kanskje særlige pensjonsordninger for ledere, men det finnes også virksomheter som har lignende pensjonsordninger for alle ansatte. For eksempel har Storebrand-gruppen en pensjonsalder på 65 år¹. Pensjonen til aldersgruppen 65-67 år dekkes over konsernets drift. Fra fylte 67 år er det pensjonskassen som dekker pensjonsutgiftene.

Eksemplet med Storebrand viser at det også før 2011 kunne finnes virksomheter som tilbød pensjon for personer som ikke omfattes av foretakslovens unntaksbestemmelser og som ikke hadde fylt 67 år. Dermed var det også mulig at det fantes virksomhetsfastsatt avgangsalder under 67 år utenom unntaksbestemmelsene i foretakspensjonsloven.

Etter at det er innført fleksibelt uttak av både tjenestepensjon i privat sektor og alderspensjon fra Folketrygden, vil alle i privat sektor ha tilgang til visse livsvarige livsoppholdsytelser allerede fra fylt 62, bortsett fra de som ikke har tilstrekkelig opptjening til å ta ut tidlig pensjon. Det er ikke testet rettslig om tidlig uttak av ”normal” pensjon er tilstrekkelig pensjon til at virksomheter kan sette avgangsalder lavere enn 67 år, men man kan ikke utelukke at fleksibiliteten vil endre rommet for å ha lavere avgangsalder.

Eksistensen av en særaldersgrense innebærer ikke i seg selv at arbeidsgiver har en rett til å avslutte arbeidsforholdet ved samme alder. Inntrykket fra intervjuene er at det vanligste er at arbeidsgiver har en rett til å avslutte arbeidsforholdet når særaldersgrensen nås, men det finnes unntak (jf. avsnitt 2.1).

1.3.5 Hovedhensyn ved utforming av lovverket

Adgangen til å sette en virksomhetsspesifikk aldersgrense er begrunnet i at mange stillinger stiller krav til helse og arbeidskapasitet for øvrig som mange eldre arbeidstakere ikke oppfyller. I stedet for å stille aldersnøytrale krav til helse og kapasitet og kombinere dette med evalueringer av den enkelte ansatte, ønsker man at arbeidsgiverne kan sette en øvre aldersgrense. Dette kan gi en mer verdig avgang for den enkelte ansatte.

Loven innebærer ikke at alle som har nådd den relevante aldersgrensen skal avslutte arbeidsforholdet; Arbeidsgiver og arbeidstaker kan avtale fortsatt ansettelse utover aldersgrensen.

I høringsuttalelser til en utredning om aldersgrensen ga enkelte av høringsinstansene uttrykk for at de mente at en øvre aldersgrense bryter med forbudet mot diskriminering på grunnlag av alder. I forarbeidene til loven, drøfter departementet dette argumentet, og konkluderer med at dagens regel ikke bryter med diskrimineringsforbudet.

¹ Jf. Årsrapport 2010, Storebrand

Andre har pekt på at det er et mål å øke yrkesdeltagelsen i befolkningen. En øvre aldersgrense står i motstrid til dette målet. Departementet drøfter også dette argumentet, og peker bl.a. på at yrkesdeltagelsen trolig uansett vil være svært lav for personer over 70 år, og at gjeldende regler ikke innebærer noe forbud mot å ha ansatte som er eldre enn aldersgrensen tilsier eller at eldre arbeidstakere kan arbeide i andre virksomheter.

1.4 Metoder og datakilder

1.4.1 Tre informasjonskilder

Det finnes ingen systematisk registrering av avgangsalder med hjemmel i §15-13. Hovedutfordringen i prosjektet har derfor vært å innhente informasjon om regelverk og praksis i ulike virksomheter. Vi har brukt tre kilder for å finne fram til informasjonen:

1. Intervjuer med organisasjoner i arbeidslivet og pensjonsforvaltere.
2. Spørreundersøkelser rettet mot arbeidsgivere.
3. Registerdata.

De to første kildene har vi brukt til å finne fram til grupper av virksomheter eller ansatte som har aldersgrenser. Ved hjelp av registerdata har vi forsøkt å tallfeste hvor mange virksomheter og ansatte de relevante gruppene utgjør.

1.4.2 Intervjuer

Intervjuer med organisasjonene

Vi har gjennomført telefonintervjuer med 13 arbeidstakerorganisasjoner og 8 arbeidsgiverorganisasjoner. I tillegg har vi intervjuet Statoil. Organisasjonene er intervjuet om sin kunnskap om omfanget av virksomhetsfastsatt avgangsalder der de har medlemmer samt om hvordan avgangsalderen eventuelt er nedfelt i regler, avtaler eller praksis.

Intervjuer med forvaltere av pensjonsordninger

Vi har kontaktet de tre største forvalterne av pensjonsordninger i privat sektor (Nordea, Storebrand og Vital/DnB) samt Pensjonskasseforeningen. Inntrykket er at disse har begrenset kunnskap om virksomhetsfastsatt avgangsalder hos kundene, men pensjonsforvalterne har registre med opptjeningsalder i kundenes pensjonsordninger. Vi har fått data for opptjeningsalder i pensjonsordningene fra de tre forsikringselskapene.

1.4.3 Spørreundersøkelse

Fra Brønnøysundregisteret har vi kjøpt epostadresser til alle som er registrert i enhetsregisteret med 10 eller flere ansatte og har e-post adresse. Vi har valgt ut organisasjonsformer som vi mener er relevante. Ved hjelp av internettværktøyet Survey-Xact har vi sendt spørreskjema til alle disse adressene. Virksomhetene er spurt om de har avgangsalder lavere enn 70 år, hvor mange ansatte som omfattes og hva aldersgrensen er. Fra Brønnøysundregisteret har vi også fått data om enhetenes næringskode og antall ansatte. Næring, antall ansatte og organisasjonsform er brukt til å korrigere for skjevheter i frafall.

Vi sendte ut én runde med purring.

1.4.4 Registerdata

Fra Statistisk sentralbyrå har vi fått låne registerdata for arbeidstakernes alder, når de slutter i en bedrift og når de begynner å motta ulike typer pensjon for perioden 2000-2010. Vi har brukt disse dataene til å kartlegge utbredelsen av bedrifter og yrkesgrupper som viser en systematisk tendens til at arbeidstakerne går av på samme alderstrinn. Når denne avgangen skjer samtidig

med at personer får tjenstepensjon, vil vi anta at det juridiske grunnlaget for å ha eller for å innføre en virksomhetsfastsatt øvre aldersgrense delvis er til stede. Om det faktiske er etablert en øvre avgangsalder i slike bedrifter vet vi ingenting om. Metoden kan ikke brukes til å fastslå om virksomhetene har en aldersgrense under 70 år, men om de har en praksis som tilsier at de kan ha en slik aldersgrense.

2 Intervjuer hos organisasjoner i arbeidslivet og pensjonsforvaltere

2.1 Inntrykk fra intervjuene

Vi har intervjuet representanter for en del av organisasjonene i arbeidslivet.

Vi har gjennomført telefonintervjuer med 13 arbeidstakerorganisasjoner og 8 arbeidsgiverorganisasjoner samt ett selskap (Statoil).

Alle i organisasjonene er blitt spurt om de vet

- hvor utbredt virksomhetsfastsatt avgangsalder er i virksomheter de organiserer/de har foreninger,
- hvilke grupper av ansatte grensene gjelder,
- hvordan avgangsalderen er formulert/førankret.

Ingen av organisasjonene har gjennomført noen systematisk kartlegging av utbredelsen av virksomhetsfastsatt avgangsalder under 70 år. Mange mente likevel å ha en del kunnskap om utbredelsen, men ikke i form av tallfestede anslag på antall som var omfattet av slike grenser. Det var også enkelte av organisasjonene som svarte at de visste lite om utbredelsen. Nesten ingen nevnte kjennskap til konflikter som involverte avgangsalder.

Mange av dem vi intervjuet nevnte Gjensidige-dommen og hadde satt seg godt inn i denne. De var derfor oppdatert på tolkningen av lovverket. Flere uttrykte at dommens skjønsmessige sammenveininger av ulike forhold knyttet til forhold på den enkelte arbeidsplass (særlig hvor konsekvent avgangsalderen hadde vært praktisert) gjorde at både organisasjonene og deres medlemmer var usikre på om den avgangsalderen som normalt ble praktisert ville holde ved en eventuell rettslig prøving.

Organisasjonene mente at det var sjelden at avgangsalderen var innarbeidet i arbeidskontrakter. Mer vanlig var det at det fantes en personalhåndbok eller lignende med en formulering om avgangsalder. Det vanligste var imidlertid at avgangsalderen var innarbeidet gjennom praksis og i de fleste tilfeller understøttet av en tjenstepensjonsordning. Det fantes også virksomheter som hadde praktisert en avgangsalder på 67 år uten å tilby tjenstepensjon.

Med få unntak, kunne de vi intervjuet kun gi kvalitative utsagn om utbredelsen av virksomhetsfastsatt avgangsalder. I tillegg kunne en del gi presis informasjon om stillinger/yrker som hadde slik avgangsalder. De som oppga å ha en del informasjon om utbredelsen av virksomhetsfastsatt avgangsalder ble også spurt om hva som var arbeidsgivernes viktigste motiver for å sette en slik aldersgrense. Inntrykket er at organisasjonene i svært liten grad hadde kommunisert med arbeidsgiverne om dette. I intervju med Statoil, la selskapet vekt på at både de som arbeidsgiver og fagforeningene på deres område la vekt på likebehandling, dvs. at det ikke skulle åpnes for skjønnsutøvelse, kanskje på usaklig grunnlag, for tilbud om å fortsette i stilling utover vanlig avgangsalder. I tillegg var Statoil opptatt av å sikre en viss gjennomstrømning blant de ansatte for å sikre fornyelse. Dessuten reduserte aldersgrensen risiko for at ansatte får svekket helse før de går av.

Byggenæringen

Byggenæringens Landsforbund, som er medlem i NHO, kjenner ikke til noen konflikter om tvungen avgangsalder hos medlemsbedriftene og har heller ikke fått spørsmål om virksomhetsfastsatte aldersgrenser. De har inntrykk av at få står i arbeid etter at de blir 67 år, uten at det gir grunnlag for å konkludere om hvor utbredt det er med virksomhetsfastsatt avgangsalder.

Petroleumsvirksomhet

Så vidt vi har funnet, praktiseres det en aldersgrense på 65 år for ansatte på sokkelen (med unntak for dykkere som har 55 års grense), og den korresponderer med særaldersgrensen i lov om foretakspensjon.

Statoil har en aldersgrense på 67 år for landbasert virksomhet og 65 år for ansatte på kontinentalsokkelen. Vårt inntrykk er at dette også praktiseres av andre selskap. Disse aldersgrensene er innarbeidet i ansettelseskontraktene. Vi kjenner også til at det er andre selskap som har innarbeidet aldersgrenser i kontraktene, men vet ikke hvor vanlig det er.

Industri

Tekna, som organiserer høyt utdannet arbeidskraft, herunder mange ansatte i landbasert virksomhet tilknyttet petroleumsvirksomhet, oppgir at mange av deres medlemmer står i arbeid etter at de fyller 67 år. I industri og service knyttet til petroleumsvirksomheten står over halvparten i arbeid etter at de fyller 67 år. I andre bransjer er det vanlig å gå av ved 67 års alder, men Tekna er ikke kjent med om denne grensen praktiseres konsekvent.

Industri Energi som organiserer ansatte i mange av de samme virksomhetene som Tekna, mener at det vanligste er at det praktiseres en avgangsalder på 67 år. De har også medlemmer i rederier. Her er aldersgrensen 65 år. De har ikke hatt noen saker med konflikt omkring avgangsalder.

Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund organiserer ansatte i mat- og drikkevareindustrien. De har ikke samlet inn informasjon om utbredelsen av virksomhetsfastsatte aldersgrenser i bransjen. De tror at det går et skille mellom de store selskapene som har (evt. hadde) ytelsesbaserte pensjonsordninger og de mindre selskapene som ofte ikke hadde tjenstepensjonsordning før obligatorisk tjenstepensjon (OTP) ble innført i 2006. I de store selskapene kan det være aldersgrenser, men forbundet har hatt lite kontakt med medlemmene om dette. Det har bare kommet opp én konflikt. Den ligger noen år tilbake og ble løst ved en minnelig ordning.

Heller ikke Fellesforbundet har oversikt over utbredelsen av virksomhetsfastsatt avgangsalder. Flertallet av medlemmene er ansatt i virksomheter som ikke hadde pensjonsordninger før OTP, men Forbundet har også mange medlemmer som arbeider i store selskap med ytelsesbaserte ordninger. De har ikke fått mange henvendelser fra medlemmene om avgangsalder, og har bare hatt én sak. Saken kom opp samtidig som Gjensidige-saken var oppe til rettslig behandling, og dommen i sistnevnte sak virket klargjørende.

Transport

I flyselskaper er det vanlig med avgangsalder under 67 år for kabinansatte. Foretaksloven har særaldersgrense for piloter (55 år) og kabinpersonalet (60 år). Imidlertid hadde SAS opptjeningsalder og avgangsalder på 60 år inntil 2005. Selskapet hevet da avgangsalderen til 65 år, men beholdt opptjeningsalderen, noe som medførte at pilotene kunne gå av med full pensjon fra de var 60 år². Avgangsalder for øvrig kabinpersonale er 60 eller 62 år, avhengig av selskap. Bakkeansatte har aldersgrense på 67 eller 70 år.

Sjøfart er ikke omfattet av arbeidsmiljøloven. Sjømannsloven inneholder regler om arbeidskontrakter. Loven innebærer at arbeidsgiver kan avslutte arbeidsforholdet når den ansatte blir 62 år. Gjennom tariffavtale kan det avtales en lavere aldersgrense.

Også sjåførere har i mange tilfeller avgangsalder under 70 år, men det er store variasjoner. I foretakspensjonsloven er opptjeningsalderen 62 år, men mange av selskapene har ikke og har heller ikke hatt ytelsesbasert pensjonsordning, og påvirkes derfor ikke direkte av denne

² Jf. den såkalte SAS-dommen i høyesterett: <http://www.domstol.no/no/Enkelt-domstol/-Norges-Hoyesterett/Avgjorelser/Avgjorelser-2011/Avdeling/Sivile-saker/Saken-gjelder-gyldigheten-av-oppsigelse-av-ti-flygere-i-SAS-Norge-AS/>

bestemmelsen. I følge NHO Transport, har det vanligste vært at de som har stått i arbeid til 67 år, har gått av med pensjon da. Den effektive pensjonsalderen er imidlertid lav i deler av transportnæringen. Det er også en del som har hatt pensjonsordninger med full opptjening ved 65 år. NHO har inntrykk av at det vanligste har vært at avgangsalder er innarbeidet gjennom konsekvent praksis og ikke i kontrakter. Transportarbeiderforbundet har heller ikke informasjon om hvor utbredt det er med virksomhetsfastsatt avgangsalder. De peker på at hovedproblemet i næringen er at tidlig avgang er høy. De kjenner til en del tilfeller med ansatte som fortsetter i jobben, gjerne deltid, etter at de har passert 67 år, men kjenner ikke til hvor utbredt dette er og om praktiseringen er forenlig med virksomhetsfastsatt avgangsalder. Yrkestransportforbundet sier at virksomhetsfastsatte aldersgrenser er lite utbredte. Derimot kreves det legesjekk for eldre ansatte.

Norsk Lokomotivmannsforbund opplyser om at de fleste av deres medlemmer kan gå av med full pensjon når de blir 65 år eller ved 62 år for dem som oppfyller den 85-årsregelen³. Det er derimot ingen av virksomhetene som har fastsatt en øvre aldersgrense. Imidlertid har det lenge vært obligatorisk med årlig legesjekk av de ansatte. Nylig ble aldersgrensen for årlig sjekk senket til 50 år. De fleste ansatte går av når de blir 62 år, men en del velger å stå lengre.

Annen tjenesteyting

I finansnæringen er det svært vanlig med avgangsalder på 67 år. Alle bankene og andre store aktører har tjenstepensjonsordninger med 67 år som avgangsalder for de fleste ansatte og med relativt god kompensasjon. Det er imidlertid forskjeller mellom virksomhetene i hvor systematisk de har gjennomført 67 år som avgangsalder. Det er derfor ikke klart om alle virksomhetene har en praksis som ville stå seg ved en rettslig prøving.

Storebrand skiller seg ut ved å ha pensjonsalder på 65 år. Det samme har også de fleste i yrkesgruppen "assurandører".

Virke (tidligere HSH) organiserer arbeidsgivere i tjenesteytende næringer. De har ikke mye informasjon om utbredelse av aldersgrenser, men mener at det er relativt sjelden i handelsnæringen. Det er trolig bare virksomheter som har en pensjonsordning med god kompensasjon som har slike grenser. Ingen aldersgrenser er innarbeidet i tariffavtaler. Virke organiserer private leverandører av helsetjenester. De samme særaldersgrenser som gjelder for helsepersonell i offentlig sektor, gjelder også for ansatte i privat virksomhet. Men om disse aldersgrensene praktiseres slik at de også kan regnes som øvre aldersgrenser, er uklart.

Små- og mellomstore bedrifter

Bedriftsforbundet organiserer relativt små virksomheter i et bredt spekter av bransjer. De oppgir at få av deres medlemmer hadde pensjonsordning før dette ble obligatorisk. Svært få har ytelsesbasert ordning. Bedriftsforbundet har inntrykk av at få av medlemmene har virksomhetsfastsatte regler om avgangsalder.

2.2 Data fra forsikringselskapene

Forsikringselskapene forvalter pensjonsordninger for andre virksomheter. Selskapene har god informasjon om hvilke pensjonsytelser de ansatte hos deres kunder har, men forsikringselskapene har normalt ikke informasjon om kunden har en virksomhetsfastsatt aldersgrense i henhold til arbeidsmiljøloven. Likevel kan data om tjenstepensjoner fra selskapene bidra til å belyse utbredelsen av slike aldersgrenser. Årsaken er at dem vi har intervjuet hos partene i arbeidslivet gir et ganske entydig inntrykk av at de ikke kjenner til tilfeller hvor en arbeidsgiver har en slik aldersgrense uten at den ansatte samtidig hadde rett til full pensjon fra samme alder. Dermed kan antall personer som har slike ordninger angi en *øvre*

³ 85-årsregelen innebærer at en ansatt kan gå av hvis summen av vedkommendes alder og ansiennitet er minst 85

grense for hvor mange som har en virksomhetsfastsatt avgangsalder samtidig som opptjeningsalderen vil angi selve aldersgrensen. Når vi sier øvre grense, er det fordi det ikke er sikkert at en virksomhet har praksis for eller har rett til å avslutte arbeidsforholdet for alle som har nådd den alder som gir rett til uttak av full pensjon.

Vi har innhentet data fra de tre største forvalterne av tjenstepensjonsordninger i privat sektor (Nordea, Storebrand og Vital) samt vært i kontakt med Pensjonskasseforeningen om antall medlemmer og alder for full pensjonsopptjening i pensjonsordningene. Pensjonskasseforeningen har ikke data om opptjeningsalder.

Hovedtrekkene i omfanget av ytelsesbaserte ordninger i privat sektor er som følger. I 2006 var det om lag 500.000 ansatte i privat sektor som var omfattet av ytelsesbaserte tjenstepensjonsordninger (jf. Veland (2011)). I 2010 var dette sunket til om lag 379.000, hvorav 68.500 var dekket av selvstendige pensjonskasser. Nedgangen skyldes i hovedsak at virksomheter har omdannet sin pensjonsordning fra ytelse til innskudd. I tillegg kan virksomheter ha blitt avviklet. Det er nesten ingen nyetablering av ytelsesbaserte ordninger.

Vi har fått data for opptjeningsalder for 231.000 ansatte med ytelsesbasert pensjonsordning. Av disse hadde 95,4 prosent 67 år som opptjeningsalder. De med annen opptjeningsalder fordelte seg med 3,6 prosent på 60 år og 0,8 prosent på 65 år. Noen få hadde annen opptjeningsalder i intervallet 58-67 år. Det ene forsikringssselskapet har opplyst at de fleste med 60 års opptjeningsalder er sjøfolk.

Hvis det er riktig at tvungen avgangsalder nesten alltid er koblet til at den ansatte hadde rett til full pensjon fra samme alder, vil vi anta at virksomheter som ikke hadde ytelsesordninger i 2006 ikke kan ha hatt lavere aldersgrense enn 67 år, og kanskje heller ikke noen virksomhetsfastsatt aldersgrense overhodet. Vi er i tvil om selskap med god innskuddspensjonsordning vil kunne påberope seg en virksomhetsfastsatt aldersgrense. Hvis ikke, kan ikke antallet som kan være omfattet av en slik aldersgrense i 2010 overstige 379.000.

Av disse, er det antakelig bare noen få prosent som kan ha aldersgrenser som er lavere enn 67 år.

3 Spørreundersøkelsen

3.1 Opplegg

Populasjonen i undersøkelsen er norske foretak utenom offentlig forvaltning med 10 eller flere ansatte innen 12 spesifikke organisasjonsformer. Disse organisasjonsformene er:

Ansvarlig selskap
Aksjeselskap (AS)
Allment aksjeselskap (ASA)
Selskap med begrenset ansvar (BA)
Boligbyggelag
Selskap med delt ansvar (DA)
Enkeltpersonforetak
Gjensidig forsikringsselskap
Kommandittselskap (KS)
Partrederi
Samvirkeforetak (SA)
Sparebank

Vedlegg 3 redegjør nærmere for avgrensningen til disse organisasjonsformene.

Populasjonen belyses i hovedsak ved tabell 07195 i Statistisk sentralbyrås statistikkbank. Den gir tall for antall foretak unntatt offentlig forvaltning og primærnæringene, etter blant annet næring, grupper for antall ansatte og organisasjonsform. I alt gir denne tabellen oversikt over 25.066 foretak med 10 eller flere ansatte innen de 12 spesifikke organisasjonsformer i 2010. I forhold til vår populasjon mangler primærnæringene. Som forklart senere, har vi valgt å beregne en gjennomsnittsvekt for svar utenom primærnæringene. Denne gjennomsnittsvekten brukes på svar fra primærnæringene.

Populasjonen belyses med tall fra 2010, mens svarene gjelder høsten 2011. Her er det altså et avvik. Vi tror det vil bety svært lite for resultatene.

Utvalget er avgrenset ved å bestille en oversikt over alle registrerte enheter i Enhetsregisteret som har 10 eller flere ansatte og som har meldt inn e-post adresse. Oversikten er aktuell per oktober 2011. Den ble mottatt hos Proba 4. oktober 2011. I alt omfattet den 14.836 enheter.

Det er ikke pliktig å sende inn e-post adresse for kontakt, eller å holde den oppdatert. Vi kan ikke se at tendensen til å melde fra om e-post adresse skulle ha en samvariasjon med det å ha virksomhetsfastsatt avgangsalder lavere enn 70 år. Vi antok derfor at dette utvalget kunne oppfattes som tilfeldig og uavhengig av tendensen til å ha slik avgangsalder.

Etter avgrensningen til de 12 organisasjonsformer, var det 13.514 enheter igjen. Mange av dem hadde imidlertid oppgitt felles e-post adresse. Det kunne eksempelvis være as-er spredd over hele landet innenfor et felles konsern. Vi har då slått enhetene sammen, og samtidig summert opp antall ansatte. Etter dette var det 12.964 enheter igjen.

Alle disse fikk tilsendt en e-post med anmodning om å besvare et spørreskjema. Av disse kom 1.385 i retur fordi det ikke var mulig å levere e-posten, antakelig fordi den var endret eller falt bort. Brønnøysunderegistrene hadde advart mot dette, siden mange ikke ajourfører e-post adressene. Et utvalg på 11.579 som faktisk mottok e-posten vurderes som tilfredsstillende.

e-posten ble sendt ut den 18. oktober. Purring ble sendt ut 31. oktober.

28 av de svarene som kom anga ny adresse. Undersøkelsen ble ettersendt til dem. 4 svarte at de ikke ville delta. 1 ville ikke delta fordi hun ikke forsto spørsmålene. 5 hadde automatisk

svarmelding om at de var sluttet eller hadde langtidsfravær, uten at ny eller alternativ kontaktadresse var oppgitt. 5 fikk ikke internett-linken til å virke. Det ble da orientert om at dette antakelig skyldtes ”brannmur” på arbeidsstedet og at linken antakelig vil virke fra en pc utenfor muren.

I alt besvarte 3.062 enheter spørreskjemaet. Dette gir en svarprosent på 26,4.

Forholdet mellom antall svar og antall foretak i populasjonen innen alle kombinasjoner av 87 næringer, 4 størrelsesgrupper for antall ansatte og 12 organisasjonsformer er benyttet til å beregne *vekter*. Når svarene veies med disse, vil svarene fremstå med samme sammensetning etter næring, størrelsesgrupper og organisasjonsformer som populasjonen. Dette korrigerer for skjevheter både i utvalget vi har fått fra Brønnøysundregistrene, skjevheter i e-post adresser som ikke var aktive og ulikheter i tendensen til å besvare spørreskjemaet.

Et unntak er som nevnt primærnæringene som ikke er med i tallmaterialet for populasjonen. Her bruker vi en gjennomsnittsvekt for eventuelle observasjoner.

Med de korrigeringsene og den vektningen som utføres, antar vi at vi i hovedsak gir et bilde av populasjonen av *foretak*.

3.2 Utbredelse av fastsatt aldersgrense lavere enn 70 år

Det første spørsmålet i undersøkelsen er om virksomheten har fastsatt en aldersgrense lavere enn 70 år som innebærer at ansatte eller grupper av ansatte er nødt til å slutte. Av de som har besvart dette spørsmålet, svarer 19 prosent at virksomheten har dette, se Tabell 3.1. Det er presisert at topplederens pensjonsavtale ikke regnes med.

Når vi veier svarene for å korrigere for skjevheter i sammensetningen av foretakene, reduseres andelen til om lag 16 prosent.

Tabellen viser også en økende tendens til å ha slik lavere fastsatt aldersgrense med økende størrelse på foretaket.

Tabell 3.1 *Andelen av foretak som har lavere fastsatt aldersgrense enn 70 år, i alt og etter antall ansatte. Prosent*

		Veid	N
10-19 ansatte	13,2	12,7	1.300
20-49 ansatte	18,0	15,2	1.082
50-99 ansatte	26,8	24,6	339
100 ansatte og over	38,4	35,6	341
I alt	19,2	15,8	3.062

Har din virksomhet fastsatt aldersgrense lavere enn 70 år, som innebærer at ansatte eller grupper av ansatte er nødt til å slutte? (Vi holder toppleder i virksomheten utenfor denne kartleggingen)

I Tabell 3.2 viser vi hvordan andelen med lavere fastsatt aldersgrense enn 70 år varierer mellom næringer. Alle næringer er med i tabellen, men som nevnt er offentlig forvaltning ikke med i undersøkelsen. Finans- og forsikringsvirksomhet og Omsetning og drift av fast eiendom har de største andeler. I finansnæringen oppgir nesten halvparten av foretakene at de har slik fastsatt aldersgrense.

Tabell 3.2 Andelen av foretak som har lavere fastsatt aldersgrense enn 70 år, i alt og etter næring. Prosent

		Veid	N
A Jordbruk, skogbruk og fiske	10,7	10,7	56
B Bergverksdrift og utvinning	36,6	35,9	41
C Industri	22,2	19,9	632
D Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	25,0	23,7	60
E Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet	13,3	6,4	30
F Bygge- og anleggsvirksomhet	13,9	13,0	409
G Varehandel;reparasjon av motorvogner	16,4	13,5	489
H Transport og lagring	25,7	18,7	148
I Ovrnattings- og serveringsvirksomhet	11,0	9,1	127
J Informasjon og kommunikasjon	23,1	22,1	195
K Finansierings- og forsikringsvirksomhet	47,6	36,7	82
L Omsetning og drift av fast eiendom	38,9	38,6	36
M Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	17,5	17,4	274
N Forretningsmessig tjenesteyting	13,4	13,5	127
O Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning			
P Undervisning	10,8	14,4	37
Q Helse- og sosialtjenester	17,0	18,9	271
R Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	3,7	5,4	27
S Annen tjenesteyting	28,6	18,0	21
T Lønnet arbeid i private husholdninger			
U Internasjonale organisasjoner og organer			
I alt	19,2	15,8	3.062

Har din virksomhet fastsatt aldersgrense lavere enn 70 år, som innebærer at ansatte eller grupper av ansatte er nødt til å slutte? (Vi holder toppleder i virksomheten utenfor denne kartleggingen)

De veide andelene er nokså like for Finans- og forsikringsvirksomhet, Omsetning og drift av fast eiendom og også Bergverksdrift og utvinning, 36-39 prosent.

Rundt 93 prosent av foretakene i undersøkelsen er AS-er. Mange av organisasjonsformene har nokså få observasjoner, se Tabell 3.3. Det er imidlertid antakelig slik at det er mer vanlig med lavere fastsatt aldersgrense under 70 år i almenaksjeselskaper (ASA) enn i aksjeselskaper (AS). Sparebanker kommer ut med en veid andel på 60 prosent som har slik aldersgrense.

Tabell 3.3 *Andelen av foretak som har lavere fastsatt aldersgrense enn 70 år, i alt og etter organisasjonsform. Prosent*

		Veid	N
Ansvarlig selskap			9
Aksjeselskap (AS)	18,8	15,6	2.723
Allment aksjeselskap (ASA)	31,8	24,5	22
Selskap med begrenset ansvar (BA)	12,6	11,8	135
Boligbyggelag			12
Selskap med delt ansvar (DA)			6
Enkeltpersonforetak	14,6	15,7	48
Gjensidig forsikringsselskap			1
Kommandittselskap (KS)			2
Partrederi			0
Samvirkeforetak (SA)	16,9	19,1	59
Sparebank	62,2	60,3	45

Har din virksomhet fastsatt aldersgrense lavere enn 70 år, som innebærer at ansatte eller grupper av ansatte er nødt til å slutte? (Vi holder toppleder i virksomheten utenfor denne kartleggingen)

3.3 Hvilken aldersgrense?

De som har en fastsatt aldersgrense lavere enn 70 år er bedt om å oppgi denne. Det mest vanlige er en aldersgrense på 67 år. Dette gjelder vel 90 prosent av foretakene, se Tabell 3.4. Det er også en del tilfeller med 62 år og 65 år. De øvrige svarene er få og spredd tynt utover en rekke år.

Tabell 3.4 Foretak som har fastsatt aldersgrense lavere enn 70 år, fordelt etter antall ansatte som grensen gjelder for. Prosent

		Veid	N
<62 år	2,2	2,8	11
62 år	3,1	3,6	16
65 år	3,3	2,2	17
67 år	90,4	90,4	460
Andre over 62 år	1,0	1,1	5
	100,0	100,0	509

Hva er gruppens aldersgrense?

Tabell 3.4 gjelder aldersgrensen for det først nevnte tilfellet med lavere fastsatt aldersgrense enn 70 år for de ulike foretakene. Noen foretak har bare dette tilfellet. Andre har flere. Om lag 1/3 av de som har svart på spørsmålet om aldersgrense i Tabell 3.4, oppgir at de har en eller flere andre grupper som også har lavere fastsatt aldersgrense enn 70 år, men en annen enn den som gjelder først nevnte. Trolig har disse en tilsvarende fordeling som i tabellen.

3.4 Aldersgrense og tjenestepensjon

Undersøkelsen viser for de som har oppgitt at de har en fastsatt aldersgrense lavere enn 70 år, at aldersgrensen i 84 prosent av tilfellene er knyttet til en tilsvarende aldersgrense i en tjenestepensjonsordning. Dette er med veide svar. Andelen er noe høyere uten veiing.

3.5 Forankring

Undersøkelsen studerer også hvordan den lavere fastsatte aldersgrensen er forankret. I de virksomhetene som har en fastsatt aldersgrense lavere enn 70 år, oppgir 21 prosent at dette er forankret i tariffavtale, 39 prosent at forankringen ligger i praksis fastsatt av arbeidsgiver, 25 prosent at forankringen er i arbeidsreglement/vedtekter og 25 prosent i individuelle avtaler/ansettelseskontrakt. Det er mulig å krysse av på flere forankringer, slik at prosentene i Tabell 3.5 ikke summerer til 100.

Tabell 3.5 Om ulike typer forankring gjelder for foretakene som har fastsatt aldersgrense lavere enn 70 år. Prosent. N=589 som har svart at de har lavere fastsatt aldersgrense enn 70 år

		Veid
I tariffavtale	21,7	20,5
Praksis fastsatt av arbeidsgiver (Arbeidsgivers styringsrett)	40,1	38,9
I arbeidsreglement/vedtekter	28,5	25,2
I individuelle avtaler/ ansettelseskontrakter	24,3	25,1
Annet	4,9	3,8

Hvordan er denne aldersgrensen forankret? (Sett ett eller flere kryss)

Hvis vi istedenfor å bruke alle som har lavere fastsatt aldersgrense som presentueringsgrunnlag, hadde brukt de som faktisk har besvart spørsmålet om tjenstepensjon, blir prosentene mye høyere enn i Tabell 3.5. Da får vi andeler som i Tabell 3.6. Det som står fast er at begge tabeller fremhever arbeidsgivers praksis som den vanligste forankring.

Tabell 3.6 Om ulike typer forankring gjelder for foretakene som har fastsatt aldersgrense lavere enn 70 år og som har oppgitt om aldersgrensen er knyttet til tjenstepensjon eller ikke. Prosent. N=512

		Veid
I tariffavtale	25,0	24,1
Praksis fastsatt av arbeidsgiver (Arbeidsgivers styringsrett)	46,1	45,6
I arbeidsreglement/vedtekter	32,8	29,5
I individuelle avtaler/ ansettelseskontrakter	27,9	29,4
Annet	5,7	4,5

Hvordan er denne aldersgrensen forankret? (Sett ett eller flere kryss)

3.6 Ansatte

Undersøkelsen kartlegger også hvor mange ansatte ordningen med lavere fastsatt aldersgrense enn 70 år gjelder for. Tabell 3.7 viser at i om lag 1/3 av tilfellene gjelder aldersgrensene 10-19 ansatte. I om lag ¼ av tilfellene gjelder de 60 eller flere ansatte.

Tabell 3.7 Foretak som har fastsatt aldersgrense lavere enn 70 år, fordelt etter antall ansatte som grensen gjelder for. Prosent. N=501

		Veid
- 9 ansatte	10,6	15,4
10-19 ansatte	26,9	33,4
20-29 ansatte	12,0	11,8
30-39 ansatte	7,2	6,0
40-49 ansatte	6,8	6,2
50-59 ansatte	4,2	3,2
60 +	32,3	23,9
Sum	100,0	100,0

Hvor mange ansatte er omfattet av denne aldersgrensen?
(Personer som foreløpig ikke er gått av)

4 Registerdata: Utbredelse av avgangsalder under 70 år, privat sektor

4.1 Opplegg

Ved å bruke registerdata for arbeidstakernes alder, når de slutter i en bedrift og når de begynner å motta pensjon, vil vi forsøke å finne bedrifter og yrkesgrupper i privat sektor som viser en vedvarende tendens til at arbeidstakerne går av på samme alderstrinn under 70 år. En slik metode kan ikke si noe sikkert om arbeidstakerne blir tvunget til å gå av på et spesielt alderstrinn under 70 år, eller om de velger å gå av frivillig. Dette taler for at metoden bare kan indikere en *øvre grense for utbredelsen* av fastsatte aldersgrenser lavere enn 70 år som innebærer at ansatte er nødt til å slutte.

Det kan imidlertid også tenkes at noen av dem som går av ved en obligatorisk avgangsalder under 70 år, blir reengasjert av bedriften på midlertidig basis. Registerdataene gir ikke informasjon om et arbeidstakerforhold er fast eller midlertidig. Registerdataene vil oppfatte et slikt engasjement som en fortsettelse av ansettelsesforholdet. Avgangen fra fast stilling blir ikke registrert (med mindre det går svært lang tid til før tilbakevendingen til bedriften). Det vil altså i vår analyse ikke synes at bedriften har obligatorisk avgangsalder. Dette trekker i retning av at registeranalysen kan *undervurderer* omfanget av avgangsalder under 70 år.

Metoden er avhengig av å studere bedrifter som faktisk har arbeidstakere på aktuelle alderstrinn for avgang i den perioden vi har data for (2000-2010). Dette ekskluderer en rekke bedrifter som kan ha avtaler og ordninger om avgang før 70 år selv om ingen ansatte har nådd opp i de aktuelle aldersgrupper i den perioden vi ser på. Mange unge eller nystartede bedrifter vil antakelig falle utenfor registerdataundersøkelsen.

Merk at undersøkelsen ikke tar sikte på å kartlegge når personer forlater *arbeidslivet*. Den fokuserer når personer forlater enkeltbedrifter. Om de går over i andre virksomheter, studeres ikke her.

Fra Statistisk sentralbyrå (SSB) har vi fått låne individdata for årene 2000-2010 som viser når personer eventuelt startet med *alderspensjon* eller *afp - avtalefestet pensjon* (privat ordning). SSB har også tilrettelagt data fra selvangivelsesregisteret som viser mottak av *tjenestepensjon* hvert år i perioden 2000-2010. Dette vil også vise de som har startet med tjenestepensjon i ulike år i perioden 2001-2010.

For å belyse personenes *tilknytning til arbeidslivet* har vi også fått låne koblede individdata fra Arbeidstaker-arbeidsgiver-registeret og lønns- og trekkoppgaveregisteret for årene 2000-2010. Disse dataene gjør det mulig å avgrense arbeidstakerforhold i privat sektor.

Informasjon om arbeidstakernes *yrke* er bare med fra 2003.

Et *arbeidstakerforhold* definerer vi som en kobling mellom en bedrift og en arbeidstaker, der arbeidstakeren har et ansettelsesforhold i bedriften. Arbeidstakerforholdet endres ikke av at arbeidstakeren får nye oppgaver eller arbeidsvilkår innenfor en bedrift. En arbeidstaker kan ha flere arbeidstakerforhold samtidig og i løpet av et år. Ut fra start- og stoppdatoer for arbeidstakerforholdene og avtalte arbeidstimer har vi identifisert *hovedarbeidstakerforholdet* hvert kvartal.

I avgrensningen av arbeidstakerforhold bruker vi bedriftsnummer, ikke foretaksnummer. Foretak er den juridiske enhet, og kan bestå av flere bedrifter. En *bedrift* er den lokalt avgrensede produksjonsenhet. Siden vi velger å bruke bedrift som enhet på arbeidsgiversiden, vil mobilitet mellom bedrifter innen et foretak bli regnet som avgang i bedriftene som forlates. I tilfeller hvor det er en virksomhetsfastsatt øvre avgangsalder på foretaksnivå, når foretaket

omfatter flere bedrifter, vil mobilitet innen foretaket kunne registreres som avgang fra en bedrift på lavere alderstrinn enn den virksomhetsfastsatte grensen, og uten tjenstepensjon. Avgang ved den fastsatte aldersgrensen vil likevel fremstå i alle foretakets bedrifter ved at alle går av da, eventuelt alle i spesielle yrkesgrupper.

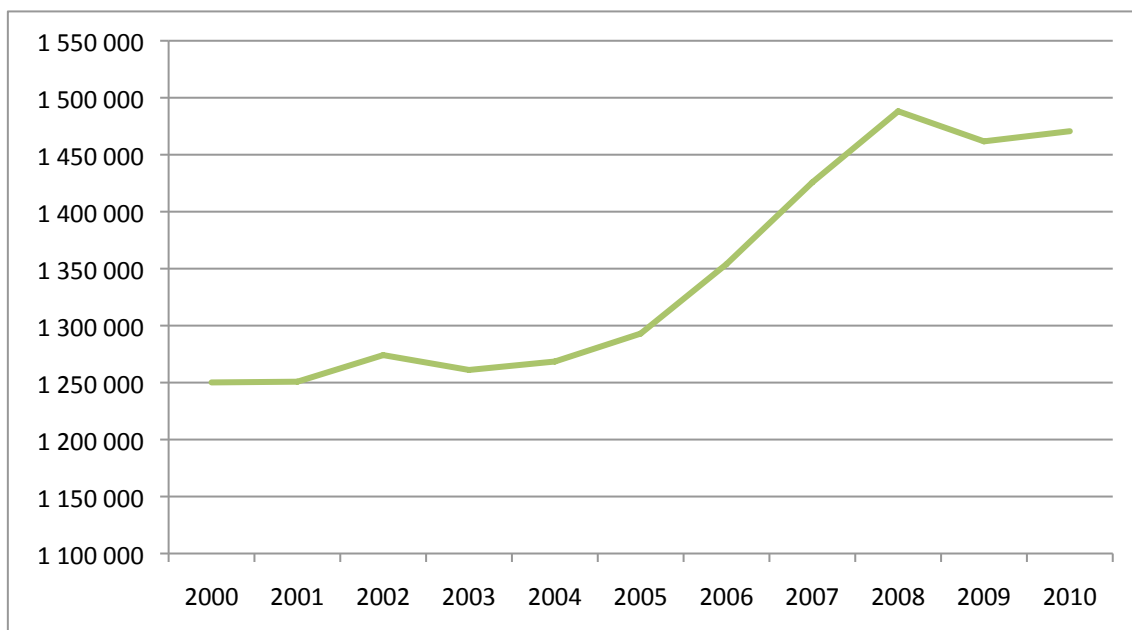
Et problem er at samme bedrift kan få nytt bedriftsnummer, slik at en arbeidstaker i bedriften kan se ut til å ha avsluttet et arbeidstakerforhold og gått over i et nytt. Dette kan skyldes *sammenslåinger og omorganiseringer* av bedrifter. Slike tilsynelatende opphør av arbeidstakerforhold vil fremstå som 100 prosent avgang på alle alderstrinn. Dette vil kunne gi feilaktig informasjon om eventuell øvre aldersgrense. For å unngå slike feilaktige bilder av avgangsalderen, tilbakefører vi gammelt nummer til bedrifter der de fleste ansatte på samme dato går over til samme nye bedriftsnummer.

Vi bruker organisasjonsformen til bedriftens foretak for å skille ut bedrifter i privat sektor. Vi avgrenser *privat sektor* på samme måte som i spørreundersøkelsen (se avsnitt 3.1).

Vi bruker registerdataene hovedsakelig på to måter:

- Vi kartlegger *avgangsrater* fra bedrifter på hvert alderstrinn i intervallet 50-69 år. En virksomhetsfastsatt øvre aldersgrense skulle komme til syne ved at avgangsraten på dette alderstrinnet er lik 100 prosent. Omvendt er det imidlertid ikke slik at en avgangsrate lik 100 prosent indikerer en øvre aldersgrense. Jo lavere alderstrinn en ser på, desto mer vanlig vil det være med mobilitet mellom bedrifter. Det er derfor mulig at en del bedrifter har 100 prosent avgangsrate på flere alderstrinn. Vi velger da å bare ta med i analysen *det høyeste alderstrinnet* som har 100 prosent avgangsrate og antall arbeidstakerforhold som avsluttes da.
- Vi kartlegger i hvilken grad avgang skjer samtidig med start på *pensjon*. For tjenstepensjon vet vi imidlertid ikke sikkert hvilket arbeidstakerforhold en tjenstepensjonen er opptjent i, men antar at når et arbeidsforhold opphører samtidig med at en begynner å motta tjenstepensjon, så vil pensjonen som regel komme fra det opphørte arbeidstakerforholdet.

Figur 4.1 *Arbeidstakerforhold¹⁾ i privat sektor 2000-2010*



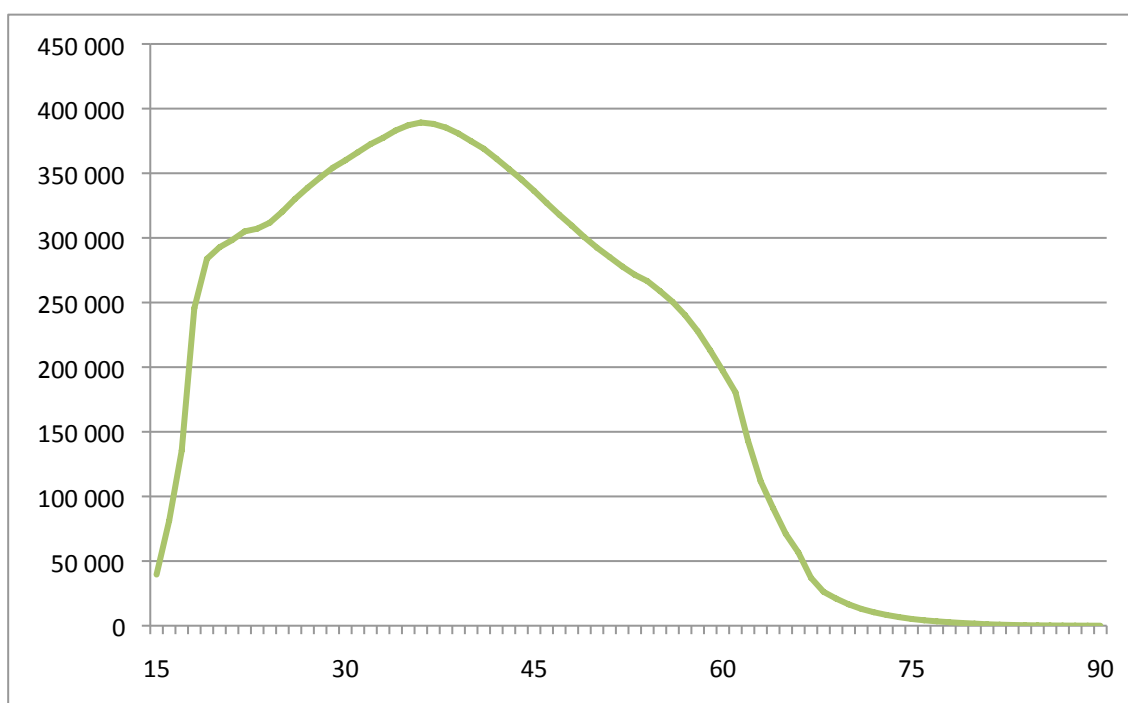
¹⁾ 4. kvartal

Kilde: Registerdata utlånt fra Statistisk sentralbyrå, bearbejdet av Proba

Antall arbeidstakerforhold i privat sektor har økt betydelig gjennom perioden. I 2000 var det ifølge registerdataene i alt 1,25 millioner arbeidstakerforhold. Antall personer vil være færre, siden personer kan ha flere arbeidstakerforhold samtidig og i løpet av året. I 2010 var det registrert 1,47 millioner arbeidstakerforhold. Se Figur 4.1.

Hvis vi slår alle arbeidsforholdene per år sammen, slik at eksempelvis et arbeidstakerforhold som varer i hele perioden 2000-2010 regnes som en selvstendig enhet hvert år, altså 11 enheter, kan vi fordele dem på arbeidstakerens *alder* det enkelte år. Vi får da et bilde av hvordan antall arbeidstakerforhold varierer med arbeidstakerens alder, se Figur 4.2. Alder måles ved utgangen av året. Antall arbeidstakerforhold begynner å synke etter 35 år. Antallet synker som ventet sterkt etter at arbeidstakerne har fylt 60 år. Mange arbeidstakerforhold avsluttes lenge før 70 år. Dette betyr også at antall observasjoner for å studere faktisk virksomhetsfastsatt avgangsalder i aldersintervallet 60-69 år, og enda mer i intervallet 65-69 år, er begrenset.

Figur 4.2 *Antall arbeidstakerforhold¹⁾ i privat sektor etter arbeidstakerens alder, 2000-2010*



¹⁾ Arbeidstakerforhold er med for hvert år de er aktive (4. kvartal), med den alderen arbeidstakeren har da.

Kilde: Registerdata utlånt fra Statistisk sentralbyrå, bearbejdet av Proba

Hvis det rent *hypotetisk* blir innført obligatorisk avgang i alle bedrifter i privat sektor ved nådd 67 år, hvor mye vil det redusere sysselsettingen? For å belyse dette spørsmålet, har vi beregnet antall personer i yrkesaktivitet på hvert alderstrinn, se Tabell 4.1. Det er i alt 7.664 yrkesaktive personer i aldersgruppene 67-69 år. Vi ser på alder ved utgangen av året, så noen av disse ville i dette hypotetiske eksemplet fylle 67 år i løpet av året og bare miste deler av året. I praksis vil også noen av arbeidstakerne i disse aldersgruppene være engasjert på midlertidige kontrakter og som ansatt i egne AS-er, hvor obligatorisk avgang vil være lite aktuelt. En hypotetisk obligatorisk avgang kan heller ikke innebære et forbud mot å reengasjere enkelte arbeidstakere, ta arbeid i andre bedrifter eller i offentlig sektor. Hvor mange av de 7.664 arbeidstakerne som ville gått ut av arbeidsstyrken, er ikke åpenbart. Muligheten for å ta arbeid uten avkorting av alderstrygd er også sentral for å holde folk i arbeid, og pensjonsreformen har åpnet for dette i privat sektor.

Tabell 4.1 *Arbeidstakere i privat sektor¹⁾, 60-75 år. Gjennomsnitt for 2000-2010 samt beregnet avgangsrate i prosent*

Alder	Arbeidstakere	Avgangsrate
60	17.910	
61	16.416	8 %
62	13.000	21 %
63	10.162	22 %
64	8.254	19 %
65	6.454	22 %
66	5.148	20 %
67	3.372	35 %
68	2.385	29 %
69	1.907	20 %
70	1.501	21 %
71	1.182	21 %
72	947	20 %
73	758	20 %
74	606	20 %
75	474	22 %

¹⁾ 4. kvartal

Kilde: Registerdata utlånt fra Statistisk sentralbyrå, bearbeidet av Proba

På den annen side vil obligatorisk avgang for alle ved nådd 67 år også ha konsekvenser for yrkesaktiviteten på alderstrinnene 70 år og over. For mange vil en obligatorisk avgang ved fylte 67 år innebære en overgang til yrkespassivitet. Mange vil antakelig erfare vanskeligheter med å få jobb dersom de ønsker å komme tilbake i yrkesaktivitet. I alt er det 7.064 yrkesaktive personer i alderen 70 år eller mer i gjennomsnitt per år i perioden 2000-2010.

Tabell 4.1 viser også avgangsrater for hele *privat sektor samlet* på hvert alderstrinn 60-75 år. Disse er grove anslag beregnet direkte fra tallene for antall arbeidstakere i første kolonne. Avgang kan her omfatte både overgang til offentlig sektor, arbeidsledighet, alderspensjonering, uføretrygd, død og emigrasjon og vil utgjøre netto avgang (brutto avgang minus tilgang). I alderen 62-66 år, er det om lag 20 prosent avgang per år. 34 prosent av de som er i arbeid ved begynnelsen av det året de fyller 67 år, går av det året. Avgangsraten er også høy (29 prosent) for 68-åringene. For aldersgruppen 69-80 er avgangsraten om lag 20 prosent per år.

Vårt fokus er avgangsrater på *bedriftsnivå*. Vi bestemmer oss videre for å avgrense til *aldersintervallet* 50-69 år. I en del tabeller avgrenser vi til 60-69 år. Under 60 år vil antakelig mange opphør av arbeidstakerforhold skyldes mobilitet over i nye arbeidstakerforhold. Sammen med avgang som følge av død, emigrasjon og uførepensjonering, kan slik mobilitet tilfeldigvis medføre at alle på et bestemt alderstrinn går ut av en bedrift, uten at dette sier noe om en mulig øvre avgangsalder. Vi vil derfor etterhvert snevre inn aldersgruppen til 60-69 år. For denne gruppen vil trolig mobilitet være mindre, og avgang med pensjon mer vanlig. Vi vil også vise hvor mange som starter med ulike typer pensjon ved avgang.

Vi vil se etter bedrifter hvor alle arbeidsforhold opphører for ansatte som når en gitt alder. Vi har imidlertid ikke tilgang til nøyaktig fødselsdato, bare år. Dermed kan vi ikke måle om arbeidstakeren slutter akkurat når vedkommende oppnår en viss alder, eksempelvis den dagen vedkommende fyller 67 år. Vi har markert om de ulike arbeidstakerforholdene er aktive eller ikke i hvert kvartal og alderen hver person oppnår i løpet av året (alder per 31.12). Først finner

vi alle eksempler på at en bedrift i 4. kvartal har et minste antall ansatte på samme alderstrinn. Vi tar bare med tilfeller der bedriften er vedkommendes *hovedarbeidsforhold*. Deretter undersøker vi om de er ansatt i bedriften i 1. kvartal to år etter. Hvis alle er sluttet, tolker vi dette som at bedriften *kan* ha en virksomhetsfastsatt øvre aldersgrense på dette alderstrinnet. Som supplerende informasjon bringer vi også inn om de har startet men ulike typer pensjon.

Vi ser først på opphør av arbeidstakerforhold innen bedrifter. Deretter går vi mer detaljert til verks og studerer avgang innen yrkesgrupper innen bedrifter. Så en titt på avgangsrater innen ulike næringer. Til slutt ser vi på endringstendenser fra år 2000.

4.2 Bedrifter

I utgangspunktet er vår populasjon arbeidstakerforhold i privat sektor som har vært aktive i 4. kvartal i minst ett år i perioden 2000-2008, og der personen i arbeidstakerforholdet da var i alderen 50-70 år. Hvis en person har flere arbeidstakerforhold i 4. kvartal et år, velger vi det som har vært hovedarbeidsforholdet, basert på timer arbeidet.

Arbeidstakerforhold innen bransjene 'utleie av arbeidskraft' og 'arbeidstrening for ordinært arbeidsmarked' holder vi utenom. Her er det avgangsrater lik 100 prosent på en rekke alderstrinn, grunnet at *arbeidet er av midlertidig karakter*, uten at dette sier noe om en virksomhetsfastsatt øvre avgangsalder. Vi står da igjen med en populasjon på 896.517 arbeidstakerforhold i tilsammen 121.119 bedrifter.

For å finne bedrifter som kan ha obligatorisk avgangsalder, må vi *fjerne nedlagte bedrifter*, fordi disse vil ha 100 prosent avgang i alle aldersgrupper. Vi står da igjen med 709.695 arbeidstakerforhold i 80.006 bedrifter.

Denne avgrensningen gjøres ved å kreve at bedriftene skal ha et positivt antall arbeidstakerforhold i 2010. Dette har den konsekvens at bedrifter fra begynnelsen av perioden 2000-2008 blir underrepresentert. I avsnitt 4.5 ser vi imidlertid på ulike deler av denne perioden.

For å kunne identifisere mulig obligatorisk avgangsalder i en bedrift, må bedriften faktisk *ha hatt arbeidstakere* i de aktuelle aldersgrupper. Vi har valgt å kreve at det minst må ha vært 5 arbeidstakere på et alderstrinn innen intervallet 50-69 år, til sammen for årene 2000-2008, for at vi skal beregne avgangsrate for alderstrinnet. Dette reduserer antallet arbeidstakerforhold til 90.108 og antall bedrifter til 12.250.

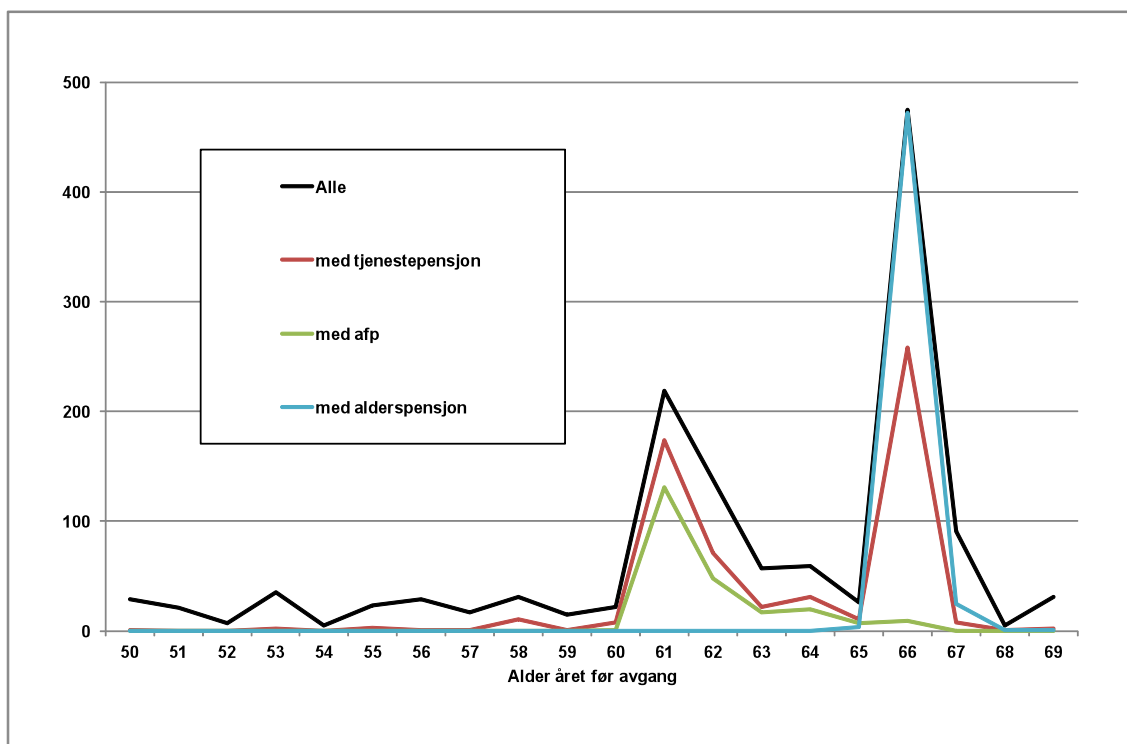
Avgangsraten beregnes som prosentandelen av antall arbeidstakerforhold der arbeidstakeren var i et hovedarbeidsforhold i 4. kvartal et år og hvor en er ute av dette arbeidstakerforholdet 1. kvartal 2 år etter⁴. Dette omtaler vi som at arbeidstakerforholdet skal være opphørt etter ett år.

I Tabell 4.2 har vi sortert ut de alderstrinn i bedriftene der det er 100 prosent avgang av arbeidstakerforhold. Dette gjelder 1.335 arbeidstakerforhold i 221 bedrifter. Noen bedrifter har som nevnt 100 prosent avgangsrate på flere alderstrinn. Dette viser at det vil være en del avgang fra bedriftene som ikke skyldes obligatorisk avgangsalder. Tabellen omfatter imidlertid bare data om det *høyeste alderstrinnet* for de bedrifter som har flere alderstrinn med 100 prosent avgangsrate. Avgangstallene i Tabell 4.2 er også fremstilt i Figur 4.3.

Avgang kan som nevnt også skje ved mobilitet til andre bedrifter, arbeidsledighet, utvandring, død og uførhet. Vi tror at en del av tilfellene med 100 prosent avgangsrate på relativt lave alderstrinn kan ha sammenheng med *omstilling og nedbygging* hvor arbeidstakere er blitt tilbudt gavepensjon eller andre former for sluttpakker. Hvis vi ser isolert på aldersgruppen 60-69 år, har bedriftene stort sett bare ett alderstrinn med 100 prosent avgangsrate

⁴ Vi ser for eksempel på om de som var i ett arbeidsforhold 4. kvartal 2008 ikke lenger er i samme arbeidsforhold 1. kvartal 2010.

Figur 4.3 Sum arbeidstakere i perioden 2000-2008 som har sluttet etter ett år, på alderstrinn med 100 prosent avgang. Bedriftsnivå, privat sektor



Kilde: Registerdata utlånt fra Statistisk sentralbyrå, bearbejdet av Proba

De 221 bedriftene som har minst ett alderstrinn i intervallet 50-69 år med 100 prosent avgang, utgjør bare 1,8 prosent av de 12.250 bedriftene nevnt ovenfor. Disse oppfyller samme krav til ikke nedlagt, ikke midlertidig arbeid i de to nevnte bransjer, og minst 5 arbeidstakere på minst ett alderstrinn i løpet av 2000-2008 som de 221 bedriftene. Det ser altså ut til å være en beskjeden utbredelse av en konsekvent praksis for avgangsalder under 70 år når vi betrakter bedriftene som helhet, uten å skille mellom ulike yrkesgrupper.

En langt større andel av arbeidstakerne synes imidlertid å være dekket av en slik konsekvent praksis. De 221 bedriftene har 24.689 arbeidstakerforhold i 2010. Dette omfatter arbeidstakere på alle alderstrinn. De 12.250 bedriftene som disse 221 bedriftene er en del av, har 90.108 arbeidstakerforhold på alle alderstrinn. Bedriftene med en konsekvent praksis for avgangsalder har dermed 27,4 prosent av alle arbeidstakerforholdene i privat sektor.

Hvis tendensen til å ha avgangsalder under 70 år er den samme for alle bedriftene i privat sektor, også for dem som har hått få eller ingen ansatte på alderstrinn 50-69 år i den perioden vi ser på, kan vi anta at 1,8 prosent av populasjonen på 121.119 bedrifter har slik avgangsalder. Vi får da et anslag på 2.180 bedrifter. Videre kan vi da anta at 27,4 prosent av de 896.517 arbeidstakerforholdene er i bedrifter med slik avgangsalder. Vi får da et anslag på 245.640 arbeidstakerforhold i bedrifter med avgangsalder under 70 år.

Figur 4.3 og Tabell 4.2 viser også hvor mange som har startet opp med pensjon etter avgangen. Alderspensjon fra Folketrygden og afp er uaktuelt under 60 år. Heller ikke tjenestepensjon er særlig utbredt selv om tallene for tjenestepensjon inkluderer uføre- og etterlattepensjon fra tjenestepensjonsordning.

Bare 9,4 prosent av de som er 50-59 år året før de avslutter arbeidsforholdet (eller 51-60 år det året de går av) går over til å motta tjenestepensjon. De fleste av disse er 59 år når de går av. Av de som går av når de er 51-55 år, er det svært få som går over til tjenestepensjon - bare 3 arbeidstakere. Det meste av avgangen som er registrert i aldersintervallet 51-60 år er neppe knyttet til virksomhetsfastsatt avgangsalder, fordi i disse aldersgruppene er det lite trolig med

slik avgangsalder uten at det er koblet til tjenstepensjon. Særaldersgrenser i visse yrkesgrupper kan ligge bak de tilfellene som er registrert.

For de som er i aldersgruppen 60-69 år året før avgangen, går 52,2 prosent til tjenstepensjon. Det er vanligst å gå til tjenstepensjon for de som er 66 år før avgangen. Tabell 4.2 viser at dette også gjelder ordinær alderspensjon. Flest av de som går til afp, gjør dette det året de fyller 62 år. Også mange får tjenstepensjon da, faktisk flere enn dem som går til afp.

Vi har hittil sett på tilfeller med 100 prosent avgangsrate på ulike alderstrinn for en bedrift. I vedlegg 5 har vi også vist beregninger med 95 prosent avgangsrate og 90 prosent avgangsrate. Et krav om 95 prosent avgangsrate endrer lite i forhold til 100 prosent. Bare to nye bedrifter kommer til. Kreves bare 90 prosent, øker antall bedrifter med 37 i forhold til tilfellet med krav om 100 prosent. Dette kan tyde på en tendens i retning av at enten er det felles eller i hovedsak felles avgangsalder eller så er det en betydelig variasjon i når arbeidstakere går av.

Tabell 4.2 Bedrifter som har hatt minst 5 arbeidstakere på et av alderstrinnene 50-69 år i perioden 2000-2008 og der alle har forlatt bedriften etter ett år (100 prosent avgangsrate)¹⁾. Samlet avgang av arbeidstakere og avgang med pensjon. Gjennomsnittlig bedriftsstørrelse 2010

Alder det året de gikk av	Bedrifter	Avgang arbeidstakere	Avgang til			Samlet antall arbeidstaker- forhold 2010, alle alderstrinn
			tjenstepensjon	afp	alderspensjon	
51	5	29	1	0	0	53
52	4	21	0	0	0	55
53	1	7	0	0	0	.
54	6	35	2	0	0	157
55	1	5	0	0	0	.
56	4	23	3	0	0	146
57	5	29	1	0	0	27
58	3	17	1	0	0	59
59	4	31	11	0	0	172
60	3	15	1	0	0	.
61	4	22	8	1	0	549
62	37	219	174	131	0	1.093
63	22	138	71	48	0	1.414
64	10	57	22	17	0	548
65	10	59	31	20	0	311
66	5	26	11	7	4	506
67	76	475	258	9	472	12.997
68	14	91	8	0	25	4.444
69	1	5	1	0	1	.
70	6	31	2	0	1	1.500
Sum	221	1.335	606	233	503	24.689

Kilde: Registerdata utlånt fra Statistisk sentralbyrå, bearbeidet av Proba

1)

. = Oppgis ikke som følge av få bedrifter.

Noen få bedrifter har 100 prosent avgangsrate på flere alderstrinn. Bare data om *det høyeste alderstrinnet* er med her.

Avgang arbeidstakere: Personer som har sin hovedaktivitet i en bedrift i 4. kvartal år t som ikke lenger er aktiv i bedriften i 1. kvartal år t+2, t=2000,...,2008. Tabellen viser sum avgang for arbeidstakere som når de ulike alderstrinn i løpet av 2000-2008.

Bedrifter: Antall bedrifter som har hatt *minst 5 arbeidstakere* på et av alderstrinnene 50-69 år og der 100 prosent har forlatt bedriften etter ett år (De er i bedriften i 4. kvartal år t og er ute 1. kvartal år t+2).

Avgang til tjenstepensjon: Personer som har sin hovedaktivitet i en bedrift i 4. kvartal år t og som *ikke mottar* tjenstepensjon i år t, som ikke lenger er aktiv i bedriften i 1. kvartal år t+2 og som *mottar* tjenstepensjon dette året, t=2000,...,2008.

Avgang til afp (avtalefestet pensjon, privat sektor): Personer som har sin hovedaktivitet i en bedrift i 4. kvartal år t og som *ikke mottar* afp dette kvartalet, som ikke lenger er aktiv i bedriften i 1. kvartal år t+2 og som da *mottar* afp, t=2000,...,2008.

Avgang til ordinær alderspensjon: Personer som har sin hovedaktivitet i en bedrift i 4. kvartal år t og som *ikke mottar* alderspensjon dette kvartalet, som ikke lenger er aktiv i bedriften i 1. kvartal år t+2 og som da *mottar* alderspensjon, t=2000,...,2008.

Samlet antall arbeidstakerforhold 2010, alle alderstrinn. B: Antall arbeidstakerforhold i en bedrift i 2010 er lik gjennomsnittlig antall arbeidstakerforhold per kvartal som bedriften har vært aktiv i i 2010. Tabellen viser arbeidstakerforhold for bedrifter som har 100 prosent avgangsrate på de ulike alderstrinn. Når det er færre enn 4 bedrifter, oppgis ikke bedriftstørrelse.

Utleie av arbeidskraft (SN02=85334, SN07=78200+78300) og *arbeidstrening for ordinært arbeidsmarked* (SN02=85334, svarer til SN07 88993 så lenge vi holder oss til privat sektor) er holdt utenfor.

Toppledere i bedriftene er som regel ansatt på andre vilkår enn andre arbeidstakere, også for avgangsalder. Vi ønsker derfor å holde disse utenfor. Det gjør vi ved å ekskludere yrker i kategorien 'Administrative ledere og politikere'. Dette ekskluderer antakelig langt flere enn topplerne i bedriftene, men i alle fall dem. For å kunne foreta denne avgrensningen trenger vi yrkeskoder, og yrke er kodet bare fra 2003. Analysen må derfor avgrenses til perioden 2003-2008. Siden perioden er kortere, senkes kravet til arbeidstakere på hvert alderstrinn til 4 personer.

Tabell 4.3 viser resultatene. De 302 bedriftene som har minst ett alderstrinn i intervallet 50-69 år med 100 prosent avgang, utgjør *2,8 prosent* av 10.636 bedrifter som ikke er nedlagt i 2010, ikke er spesialisert på midlertidig arbeid, og som har minst 4 arbeidstakere på minst ett alderstrinn i løpet av 2003-2008. Utbredelsen av fastsatte aldersgrenser under 70 år ser altså ut til å være større når vi ekskluderer administrative ledere. Mange jobber mangler imidlertid yrkesopplysninger i begynnelsen av perioden. Derfor faller en del bedrifter ut.

Tabell 4.3 Bedrifter som har hatt minst 4 arbeidstakere på et av alderstrinnene 50-69 år i perioden 2003-2008 og der alle har forlatt bedriften etter ett år (100 prosent avgangsrate)¹⁾. Uten lederyrker. Samlet avgang av arbeidstakere og avgang med pensjon. Gjennomsnittlig bedriftsstørrelse 2010

Alder det året de gikk av	Bedrifter	Avgang arbeidstakere	Avgang til			Samlet antall arbeidstaker- forhold 2010, alle alderstrinn
			tjenestepensjon	afp	alderspensjon	
51	5	26	0	0	0	117
52	8	35	0	0	0	173
53	4	17	0	0	0	105
54	6	32	1	0	0	113
55	6	26	0	0	0	123
56	2	9	0	0	0	.
57	8	42	0	0	0	363
58	7	33	1	0	0	133
59	9	39	2	0	0	441
60	7	29	4	0	0	403
61	8	33	9	1	0	522
62	70	354	279	223	0	2.471
63	35	167	90	76	0	2.019
64	15	63	23	14	0	593
65	18	80	33	18	0	1.156
66	5	22	9	3	5	331
67	65	320	158	8	316	10.904
68	15	78	5	0	19	4.864
69	3	13	2	0	1	.
70	6	31	2	0	3	656
Sum	302	1.449	618	343	344	26.235

¹⁾ Se fotnote til Tabell 4.2 som også gjelder her, bortsett fra at perioden her er 2003-2008 fordi det mangler yrkesopplysninger for 2000-2002 og at vi har senket grensen for antall arbeidstakere til 4 fordi perioden er kortere.

Kilde: Registerdata utlånt fra Statistisk sentralbyrå, bearbeidet av Proba

4.3 Yrke

Virksomhetsfastsatt avgangsalder kan også være avgrenset til spesielle yrkesgrupper innen bedriftene. Når vi ser på avgang fra enkeltbedrifter og ikke finner felles avgangsalder, kan det

likevel tenkes at det er slik avgangsalder for spesielle yrkesgrupper. Vi undersøker dette for perioden 2003-2008 og bruker 4-siffer yrkeskode (de fire første sifrene i yrkeskoden)⁵.

Tabell 4.4 Bedrifter som har hatt minst 4 arbeidstakere på et av alderstrinnene 50-69 år i perioden 2003-2008 innen et 4-siffer yrke og der alle har forlatt bedriften etter ett år (100 prosent avgangsrate)¹⁾. Uten lederyrker. Samlet avgang av arbeidstakere og avgang med pensjon. Gjennomsnittlig bedriftsstørrelse 2010

Alder det året de gikk av	Bedrifter	Avgang arbeidstakere	Avgang til			Samlet antall arbeidstaker- forhold 2010, alle alderstrinn
			tjenestepensjon	afp	alderspensjon	
51	7	32	0	0	0	411
52	9	37	1	0	0	501
53	6	27	0	0	0	1.291
54	9	46	1	0	0	352
55	7	32	2	0	0	365
56	8	39	1	0	0	848
57	10	47	1	0	0	888
58	15	70	9	0	0	1.649
59	15	72	8	0	0	2.930
60	7	43	15	0	0	324
61	10	41	14	1	0	3.594
62	103	496	402	363	0	21.163
63	53	247	121	102	0	26.523
64	10	41	13	9	0	7.543
65	12	51	19	5	0	2.809
66	5	24	6	0	3	4.971
67	25	118	55	1	116	9.542
68	4	22	1	0	6	1.723
69	0					
70	6	26	2	0	1	3.322
Sum	321	1.511	671	481	126	90.746

¹⁾ Se fotnote til Tabell 4.2 som også gjelder her, bortsett fra at perioden her er 2003-2008 fordi det mangler yrkesopplysninger for 2000-2002, at vi har senket grensen for antall arbeidstakere til 4 fordi perioden er kortere og at vi her ser på avgang innen enkeltyrker på 4-siffer nivå (de fire første sifrene i Standard for yrkesgruppering). En mer detaljert tabell er vist i vedlegg 5.

Kilde: Registerdata utlånt fra Statistisk sentralbyrå, bearbeidet av Proba

Beregningene har mange av de samme begrensninger som i Tabell 4.2: bedriftene er ikke nedlagt i 2010 og 'utleie av arbeidskraft' og 'arbeidstrening for ordinært arbeidsliv' er holdt

⁵ Statistisk sentralbyrå (1998): *Standard for yrkesklassifisering*. C521

utenom. I tillegg er nå lederyrker holdt utenom, og vi avgrenser til 4 arbeidstakere på minst ett alderstrinn i løpet av 2003-2008 for *enkeltyrker innen bedriftene*.

De detaljerte resultatene for tilfeller med 100 prosent avgangsrate er vist i vedleggstabell 5.3. Hensikten med denne vedleggstabellen er å vise i detalj hvilke yrker som har en slik avgangsrate. I stor grad bygger tallene for disse yrkene/alderstrinnene bare på en bedrift. Bedriftsstørrelse i 2010 er derfor helt fjernet fordi den kan være identifiserende.

Vedleggstabell 5.3 er oppsummert i Tabell 4.4. Den viser at 321 bedrifter har hatt 100 prosent avgangsrate fra minst ett 4-sifret yrke på et alderstrinn i intervallet 50-69 år (alder før avgang). Dette er flere bedrifter enn i Tabell 4.2, men begrenses av at vi nå bare beregner avgangsrater for kombinasjoner av yrker og alderstrinn innen bedriftene der det er minst 4 arbeidstakere i perioden 2000-2008.

De 321 bedriftene kan ses i forhold til 5.025 bedrifter som er plukket ut etter samme kriterier men uten krav om 100 prosent avgangsrate. De utgjør *6,4 prosent* av disse bedriftene. Den øvre grense for utbredelsen av bedrifter med fastsatte aldersgrense under 70 år er altså høyere når vi bare krever at bedriftene skal ha 100 prosent avgangsrate innen minst ett yrke. Dette kan bety at det er større utbredelse av bedrifter med en konsekvent praksis for avgangsalder under 70 år enn det vi fant når vi så på avgangsrater for hele bedriften.

Også her kan mangler yrkesopplysninger i begynnelsen av perioden skape skjevheter i beregningene.

4.4 Næring

I hvilke næringer er bedriftene med 100 prosent avgangsrate? Hvordan er de sysselsatte i disse bedriftene fordelt på næringer? Dette avsnittet ser nærmere på disse spørsmålene.

Vi benytter en gruppering av bedriftene i 2010 etter standard for næringsgruppering av 2007 (SN07).

Tabell 4.5 *Bedrifter som har hatt minst 5 arbeidstakere på et av alderstrinnene 50-69 år i perioden 2000-2008 og der alle har forlatt bedriften etter ett år (100 prosent avgangsrate)¹⁾. **Bedrifter** etter næringshovedområder i 2010. Aldersintervaller. Prosent*

	50-69 år	60-69 år
A Jordbruk, skogbruk og fiske	0,5	0,0
B Bergverksdrift og utvinning	0,9	0,5
C Industri	25,3	28,1
D Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	4,1	4,3
F Bygge- og anleggsvirksomhet	7,2	6,5
G Varehandel, reparasjon av motorvogner	14,0	16,2
H Transport og lagring	14,0	13,0
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	2,3	1,1
J Informasjon og kommunikasjon	7,2	6,5
K Finansierings- og forsikringsvirksomhet	11,8	13,0
M Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	5,4	5,9
N Forretningsmessig tjenesteyting	4,1	3,2
Q Helse- og sosialtjenester	2,3	0,5
S Annen tjenesteyting	0,9	1,1
Sum	100,0	100,0

- Proba samfunnsanalyse -
Avgangsalder i arbeidslivet

N	221	185
---	-----	-----

¹⁾ Se fotnote til Tabell 4.2

Kilde: Registerdata utlånt fra Statistisk sentralbyrå, bearbeidet av Proba

Tabell 4.5 viser næringsfordelingen for de 221 unike bedriftene i Tabell 4.2. En fjerdedel av bedriftene er i industrien. 14 prosent er i handel og og like stor andel er i transport. 12 prosent av bedriftene er i finansierings- og forsikringsvirksomhet.

Tabell 4.5 viser også næringsfordelingen for de som har en felles avgangsrate i intervallet 60-69 år. Det er da en noe sterkere konsentrasjon om industri, handel og finans.

Tabell 4.6 viser næringsfordelingen for alle arbeidstakerne i de 221 unike bedriftene i Tabell 4.2. En knapp fjerdedel av arbeidstakerne er i industrien og knapt 19 prosent er i finansierings- og forsikringsvirksomhet. Om lag 11 prosent er i bergverk og utvinning. Handel og transport kommer nå noe lavere på listen. Bedriftene i industrien, ikke ikke minst i bergverk og utvinning, har gjennomgående svært mange arbeidstakere.

*Tabell 4.6 Bedrifter som har hatt minst 5 arbeidstakere på et av alderstrinnene 50-69 år i perioden 2000-2008 og der alle har forlatt bedriften etter ett år (100 prosent avgangsrate)¹⁾. Samlet antall **arbeidstakere** i 2010 etter næringshovedområder. Aldersintervaller*

	50-69 år	60-69 år
A Jordbruk, skogbruk og fiske	0,0	0,0
B Bergverksdrift og utvinning	10,8	11,1
C Industri	23,8	24,4
D Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	1,6	1,6
F Bygge- og anleggsvirksomhet	4,8	4,7
G Varehandel, reparasjon av motorvorer	7,2	7,4
H Transport og lagring	9,4	8,6
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	1,8	1,2
J Informasjon og kommunikasjon	8,2	8,3
K Finansierings- og forsikringsvirksomhet	18,6	19,1
M Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	9,4	9,7
N Forretningsmessig tjenesteyting	3,5	3,6
Q Helse- og sosialtjenester	0,7	0,2
S Annen tjenesteyting	0,3	0,3
Sum	100,0	100,0
N	24.689	23.913

¹⁾ Se fotnote til Tabell 4.2

Kilde: Registerdata utlånt fra Statistisk sentralbyrå, bearbeidet av Proba

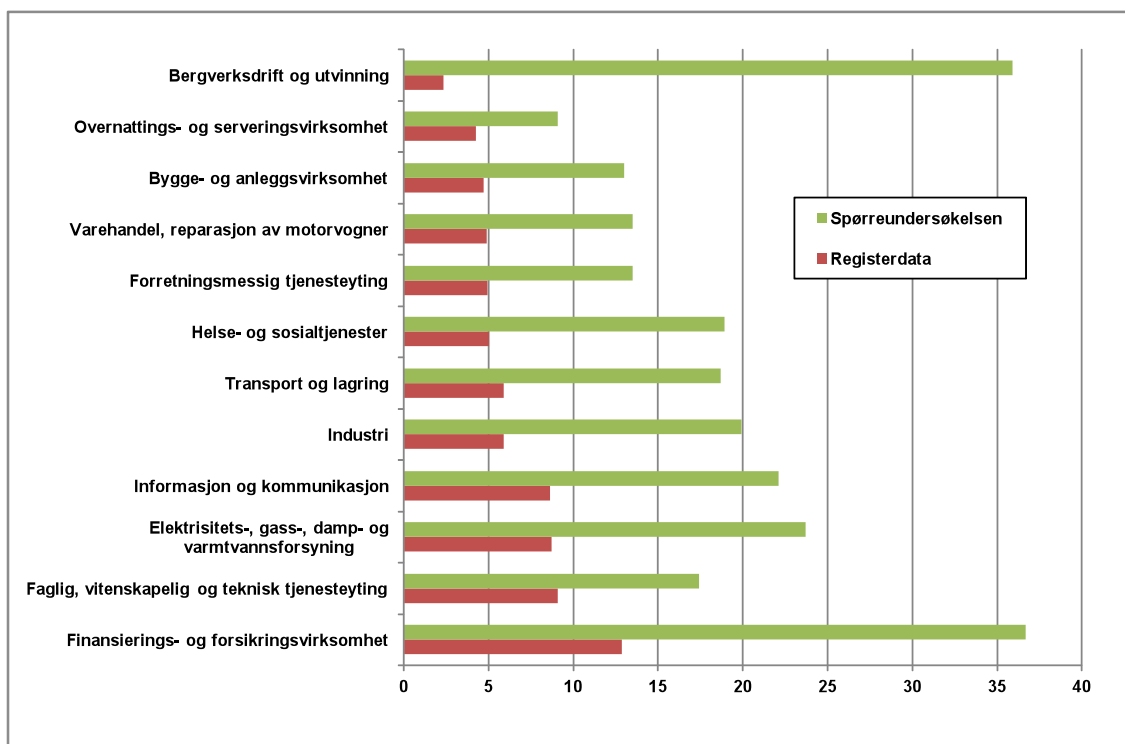
En sammenligning av anslag for utbredelsen av avgangsalder under 70 år i ulike næringshovedområder med tilsvarende anslag basert på spørreundersøkelsen er vist i Figur 4.4. Figuren inkluderer bare næringer hvor registerdataene viser minst 5.000 ansatte i virksomheter med minst 5 ansatte på ett og samme alderstrinn 50-69 år i perioden 2000-2008. Tallene er ikke helt sammenlignbare: Spørreundersøkelsen gir et direkte anslag på utbredelsen av avgangsalder

under 70 år. Registerdataene indikerer en øvre grense for utbredelsen av slik avgangsalder. Spørreundersøkelsen gir tall for andelen av *foretakene* som oppgis til å ha fastsatt aldersgrense under 70 år. Vi har brukt registerdataene til å lage tilsvarende tall, men har der valgt å bruke *bedrift* som enhet.

Spørreundersøkelsen viser langt større utbredelse enn registerdataundersøkelsen, enda registeranalysen skulle angi en øvre grense for utbredelsen. En kan reise spørsmål ved om respondentene feilvurderer sine muligheter til å praktisere en tvungen avgangsalder.

Til tross for ulike metoder og enhet (bedrift contra foretak) viser likevel Figur 4.4 et visst samsvar i rangeringen av næringene. Unntakene er for det første Bergverksdrift og oljeutvinning som har høy andel foretak i spørreundersøkelsen og svært liten andel bedrifter i registerdataundersøkelsen. For det andre har Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting en lavere rang i spørreundersøkelsen enn i registerdataene. For øvrig har næringene nokså lik rangering i de to undersøkelsene, med Finansierings- og forsikringsvirksomhet på topp og Overnattings- og serveringsvirksomhet på bunn blant de næringene vi ser på her (minst 5.000 ansatte).

Figur 4.4 Sammenligning av anslagene på utbredelsen av avgangsalder under 70 år i ulike næringer – registeranalysen og spørreundersøkelsen. Prosentandel av bedrifter/foretak med virksomhetsfastsatt avgangsalder/100 prosent avgang på alderstrinn under 70 år. Rangering av næringer etter andel i registeranalysen



Kilde: Registerdata utlånt fra Statistisk sentralbyrå, bearbeidet av Proba. Web-analysen i denne rapporten

4.5 Utviklingstrekk 2000-2010

For å belyse utviklingstrekk, lager vi beregninger tilsvarende de i kapittel 4, for tre ulike perioder: 2000-2002, 2003-2005, 2006-2008. Disse periodene angir årene som arbeidstakerne er registrert på de ulike alderstrinn, før eventuell avgang. Vi avgrenser oss her til aldrene 60-69 år.

For å få så langt tidsspenn som mulig, starter vi i 2000. Vi kan da ikke bruke yrkesopplysninger og kan derfor ikke fjerne administrative ledere. Vi avgrenser nå til bare 3 arbeidstakere på minst ett alderstrinn i løpet av hver 3-års periode. Krevet om at bedriftene ikke skal være nedlagt, gjelder nå innen hver periode, idet vi regner periodene helt frem til kvartalet vi sjekker om de er i bedriften fortsatt eller har forlatt den.

Tabell 4.7 Bedrifter som har hatt minst 3 arbeidstakere på et av alderstrinnene 60-69 år i periodene 2000-2002, 2003-2005 og 2006-2008 og der alle har forlatt bedriften etter ett år (innen hhv. 1. kvartal 2005, 2007 og 2010)¹⁾. Samlet avgang av arbeidstakere og avgang med pensjon. Gjennomsnittlig bedriftsstørrelse hhv. i 2004, 2007 og 2010

Alder det året de gikk av	2000-2002			2003-2005			2006-2008		
	Bedrifter	Avgang arbeidstakere	Alle i bedr 2004	Bedrifter	Avgang arbeidstakere	Alle i bedr 2007	Bedrifter	Avgang arbeidstakere	Alle i bedr 2010
61	16	57	951	29	102	1.836	13	47	362
62	119	458	7.163	121	451	5.474	127	503	4.956
63	102	403	10.545	93	348	7.283	94	341	5.355
64	43	146	4.232	32	115	3.174	35	116	2.046
65	54	188	8.367	42	160	5.818	46	150	2.514
66	20	67	1.761	18	66	6.295	15	50	1.581
67	110	399	22.411	118	441	27.382	91	314	19.197
68	26	104	12.521	22	80	6.561	27	96	8.545
69	4	13	2.937	7	22	1.840	7	24	1.193
70	12	43	5.053	18	66	3.134	11	61	3.496
Sum	506	1.878	75.939	500	1.851	68.796	466	1.702	49.245
Alle	3.799			4.979			6.515		
Andel	13,3			10,0			7,2		

¹⁾ Se fotnote til Tabell 4.2 som også gjelder her, bortsett fra at beregningene utføres for tre separate perioder og at vi har senket grensen for antall arbeidstakere til 3 fordi hver periode er vesentlig kortere.

Tabell 4.7 viser at det var 506 bedrifter som hadde arbeidstakere i 4. kvartal 2000, 2001 eller 2002, og som var på et alderstrinn der alle var ute av bedriftene 1. kvartal 2 år senere. Disse bedriftene utgjør 13,3 prosent av alle uansett avgangsrate.

Andelen bedrifter med 100 prosent avgangsrate synker til 10,0 prosent i perioden 2003-2005 og videre til 7,2 prosent for perioden 2006-2008. Dette kan tyde på at det er blitt mindre vanlig over tiden med en konsekvent øvre grense for avgangsalderen under 70 år.

Blant bedriftene med 100 prosent avgangsrate, viser Tabell 4.8 at det særlig er finansnæringen som har økt sin andel.

Tabell 4.8 Bedrifter som har hatt minst 3 arbeidstakere på et av alderstrinnene 60-69 i periodene 2000-2002, 2003-2005 og 2006-2008 og der alle har forlatt

- Proba samfunnsanalyse -
Avgangsalder i arbeidslivet

bedriften etter ett år (innen hhv. 1. kvartal 2005, 2007 og 2010)¹⁾. Bedrifter etter næringshovedområder. Prosent

	2000-2002	2003-2005	2006-2008
A Jordbruk, skogbruk og fiske	1,4	1,6	1,3
B Bergverksdrift og utvinning	1,0	2,6	1,9
C Industri	34,4	33,6	32,6
D Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	5,7	2,8	3,0
E Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet	0,6	0,2	0,2
F Bygge- og anleggsvirksomhet	7,3	6,8	7,9
G Varehandel, reparasjon av motorvorer	13,6	14,4	15,0
H Transport og lagring	12,1	13,8	14,2
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	2,6	0,4	1,1
J Informasjon og kommunikasjon	6,9	3,2	4,9
K Finansierings- og forsikringsvirksomhet	4,3	9,4	7,3
L Omsetning og drift av fast eiendom	0,8	0,6	0,6
M Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	4,5	3,4	3,2
N Forretningsmessig tjenesteyting	3,2	3,2	4,5
O Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt	0,0	0,2	0,0
P Undervisning	0,4	0,2	0,0
Q Helse- og sosialtjenester	1,0	2,2	1,3
R Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	0,2	0,8	0,6
S Annen tjenesteyting	0,0	0,6	0,2
Sum	100,0	100,0	100,0
N	506	500	466

¹⁾ Se fotnote til Tabell 4.7 som også gjelder her.

Tabell 4.9 viser næringsfordelingen av alle sysselsatte i bedrifter med 100 prosent avgangsrate. Det fremgår der en sterk vekst i andelen innen bergverk og utvinning, som kan ha sammenheng med at Statoil og Hydro fra 1. oktober 2000 gikk sammen til StatoilHydro. Det er mulig at resten av Hydro fortsatt eksisterte med sitt gamle bedriftsnummer, slik at overgangen i vår undersøkelse fremstår som avgang fra en ikke-nedlagt bedrift. Dette kan vi ikke finne ut av siden vi har krypterte bedriftsnumre.

Også i denne tabellen fremkommer en sterk vekst i finansnæringens andel.

Tabell 4.9 Bedrifter som har hatt minst 3 arbeidstakere på et av alderstrinnene 60-69 år i periodene 2000-2002, 2003-2005 og 2006-2008 og der alle har forlatt bedriften etter ett år (innen hhv. 1. kvartal 2005, 2007 og 2010)¹⁾. Samlet antall arbeidstakere etter næringshovedområder.

	2000-2002	2003-2005	2006-2008
A Jordbruk, skogbruk og fiske	0,4	0,7	1,3
B Bergverksdrift og utvinning	5,8	9,6	18,2
C Industri	37,8	36,2	24,4
D Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	2,0	1,1	1,7
E Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet	0,3	0,1	0,2
F Bygge- og anleggsvirksomhet	6,3	7,4	5,2
G Varehandel, reparasjon av motorvorne	5,2	6,3	6,1
H Transport og lagring	14,9	12,1	11,4
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	1,2	0,3	0,6
J Informasjon og kommunikasjon	9,5	3,2	12,2
K Finansierings- og forsikringsvirksomhet	6,6	10,2	11,2
L Omsetning og drift av fast eiendom	0,2	0,1	0,1
M Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	5,8	3,0	3,9
N Forretningsmessig tjenesteyting	2,1	4,8	2,4
O Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt	0,0	0,1	0,0
P Undervisning	0,1	0,0	0,0
Q Helse- og sosialtjenester	1,5	3,4	0,6
R Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	0,3	0,9	0,6
S Annen tjenesteyting	0,0	0,3	0,0
Sum	100,0	100,0	100,0

¹⁾ Se fotnote til Tabell 4.7 som også gjelder her.

Statistisk sentralbyrå (1998): *Standard for yrkesklassifisering*. C521

Statistisk sentralbyrå (1994): *Standard for kommuneklassifisering 1994*, C 192

Statistisk sentralbyrå (2008): *Standard for næringsgruppering*. D383

Veland, G. (2011): *Tjenestepensjoner i endring*, Fafo-notat 2011:24

Vedlegg 1 Særaldersgrenser

Tabell 4.10: Særaldersgrenser i henhold til lov om foretakspensjon

Yrke	Særaldersgrense
Flypiloter	55
Dykkere	55
Redningsmenn på helikoptre som tjenestegjør på oljeinstallasjon til havs	55
Flybesetningsmedlemmer unntatt piloter	60
Yrkessjåfører	62
Sykepleiere	65
Bergverksarbeidere under dagen	65
Kranførere	65
Førere av gravemaskiner og bulldoserkjørere	65
Yrkesakkvisitører i forsikring	65
Reisende (selgere)	65
Reingjetere	65
Ansatte på faste oljeinstallasjoner til havs	65
Sjåførlærere	65

Vedlegg 2 Informanter til intervjuene

Institusjon	Informant
Akademikerne	Nina Sverdrup Svendsen
Bedriftsforbundet	Eirik Kollerøy
Byggenæringens Landsforening	Siri Bergh
Fellesforbundet	Knut Øygard
Finansforbundet	Ida Flaatten og Pål Behrens
Finansnæringens arbeidsgiverforening	Nils P. Brande og Anja M. Brodschöll
Forbundet for Ledelse og Teknikk (FLT)	Ulf Madsen
Handel og Kontor	Margit Glomm
Industri Energi (IE)	Mossige, Eyvind
LO	Øystein Høisveen
NHO	Nina Melsom
NHO Luftfart	Ragne Eikrem
NHO Service	Eva Schei
NHO Transport	Johannes Straume
Nordea	Leif Rånes
Norsk Arbeidsmandsforbund	Svein Johansen
Norsk Industri	Tore M. Sellæg
Norsk Jernbaneforbund	Kjell Brunborg
Norsk Lokomotivmannsforbund	Jan-Even Nystad
Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund	Odd Christian Øverland
Norsk Transportarbeiderforbund	Lars M. Johnsen
Norske pensjonskassers forening	Rolf Skomsvold
Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbundet	Anne Berit Aker Hansen
Rederienes Landsforening	Harald Thomassen
Spekter	Kristin Juliussen
Statoil	Solveig Aasland og Per Steinar Johansen
Storebrand	Tom Kjenvoll
Tekna	David Mannes
Virke	Astrid Svele og Pål Skarsbakk
Vital	Hans-Petter Jakobsen
Yrkestrafikkforbundet	Geir Anthonsen
YS	Finn Berge Haaland

Vedlegg 3 Organisasjonsform

Fra Brønnøysundregistrene har vi bestilt en oversikt over alle registrerte enheter i Enhetsregisteret som har 10 eller flere ansatte og som har meldt inn e-postadresse. Oversikten er aktuell per oktober 2011. Den ble mottatt 4. oktober 2011. I alt omfatter den 14836 enheter. Vi ønsker å avgrense næringsvirksomhet i privat sektor.

Enheter kan grupperes etter variabelen Organisasjonsform. Hvis vi først ser bort fra organisasjonsformer som ikke omfatter noen enheter, og dessuten holder offentlig sektor (omfatter kodene STAT, FYLK, KOMM, KIRK, ORGL, IKS, KF, FKF, SF og deler av SÆR) utenfor, står vi igjen med enheter og organisasjonsformer som i tabellen nedenfor. SÆR er annet foretak ifølge særskilt lov. Eksempler på enheter her er helseforetakene og studentsamskipnader.

Organisasjonsformer	
Kode	Navn
ANNA	Annen juridisk person
ANS	Ansvarlig selskap
AS	Aksjeselskap
ASA	Allment aksjeselskap
BA	Selskap med begrenset ansvar
BBL	Boligbyggelag
BRL	Borettslag
DA	Ansvarlig selskap med delt deltakeransvar
ENK	Enkeltpersonforetak
FLI	Foreninger/lag/innretning
GFS	Gjensidig forsikringsselskap
KS	Kommandittselskap
NUF	Norskregistrert utenlandsk foretak
PRE	Partrederi
SAM	Tingsrettslig sameie
SPA	Sparebank
STI	Stiftelse
SA	Samvirkeforetak
SE	Europeisk selskap

Vi avgrenser undersøkelsen til norske foretak med næringsvirksomhet i Norge. Dette omfatter

- Enkeltpersonforetak: ENK (Et ENK kan ha mange ansatte, må ikke forveksles men "enmannsbedrift")
- Aksjeselskaper: AS, ASA
- Ansvarlig selskap: ANS
- Ansvarlig selskap med delt ansvar: DA
- Kommandittselskap, en blanding mellom et ANS og et AS
- Bank- og forsikring: SPA, GFS (Forretningsbanker er organisert som aksjeselskaper)
- Selskap med begrenset ansvar: BA. Eksempelvis samvirkelag, foreldredrevet barnehage
- Samvirkeforetak: SA
- Boligbyggelag: BBL
- Partsrederi: PRE

Følgende organisasjonsformer holdes utenfor fordi de omfatter enheter som ikke driver næringsvirksomhet: ANNA, BRL, FLI, STI, NUF, SAM.

SE faller ut pga *Europeisk* selskap

BRL (borettslag) holdes utenfor fordi det bare er to enheter.

Vedlegg 4 Web-undersøkelsen

Undersøkelse om virksomhetsfastsatte aldersgrenser lavere enn 70 år

Innledning

Arbeidsdepartementet ønsker en oversikt over hvilke aldersgrenser med lavere avgangsalder enn 70 år som brukes i privat sektor i Norge. Proba samfunnsanalyse har fått i oppdrag å kartlegge omfanget av slike aldersgrenser.

Arbeidsmiljøloven gir arbeidsgiver rett til å avslutte et arbeidsforhold når arbeidstaker fyller 70 år. Arbeidsgiver har også under visse betingelser rett til å sette en lavere aldersgrense enn 70 år for når arbeidsgiveren kan avslutte et arbeidsforhold. Formålet med denne undersøkelsen er å kartlegge slike aldersgrenser i privat sektor. Toppledere i virksomhetene holdes utenfor denne kartleggingen.

Undersøkelsen består av **FÅ SPØRSMÅL**. En som kjenner bedriftens personalpolitikk vil normalt bruke bare noen få minutter på å svare. Det er like viktig å svare på spørreskjemaet dersom virksomheten ikke har slike ordninger som når de har.

Denne henvendelsen sendes til daglig leder, innehaver av enkeltpersonsforetak eller oppgitt kontaktperson i foretak med 10 eller flere ansatte ifølge Brønnøysundregistrene. Denne e-posten kan videresendes til personalansvarlig eller andre dersom de antas å ha bedre forutsetninger for å besvare spørsmålene.

Vi ber om at virksomheten rapporterer svarene på spørsmålene ved å gå til følgende link: (se e-post). Linken er unik for hvert foretak og leder til et spørreskjema som bare kan besvares en gang. Svarene legges inn fortløpende. Det er også mulig å sende spørreskjemaet i posten (Proba samfunnsanalyse, Øvre Vollgate 6, 0158 Oslo), men oppgi da hvilket foretak det gjelder. Spørreskjemaet kan hentes fra Probas hjemmeside, www.proba.samfunnsanalyse.no

Svarene fra undersøkelsen blir bearbeidet av Proba samfunnsanalyse og presentert i en rapport som legges ut til gratis nedlasting på Probas hjemmeside www.proba.samfunnsanalyse.no. Svarene blir presentert i tabeller der enkeltbedrifter ikke kan identifiseres.

Spørsmål til undersøkelsen kan sendes til følgende epostadresse: kal@proba.samfunnsanalyse.no.

Vennlig hilsen

Knut Arild Larsen

Prosjektleder

Proba samfunnsanalyse

Spørreskjemaet

1 Har din virksomhet fastsatt aldersgrense lavere enn 70 år, som innebærer at ansatte eller grupper av ansatte er nødt til å slutte? (Vi holder toppleder i virksomheten utenfor denne kartleggingen)

Ja, ⇒ spørsmål 2

Nei, ⇒ FERDIG

Hvis det er flere ulike grupper i virksomheten som har slik aldersgrense, gruppér slik at hver gruppe har én felles aldersgrense. Du vil bli bedt om å oppgi bare en aldersgrense per gruppe.

Still også gruppene opp for deg selv i rekkefølge etter hvor mange ansatte de omfatter, med gruppen som omfatter flest ansatte først. Du vil bli bedt om å svare for gruppene i denne rekkefølgen.

2 Beskriv (yrke/utdanning) den gruppen som omfatter *flest* ansatte

3 Hva er gruppens aldersgrense? Grensen er når en fyller(nedtrekksmeny med aldre fra 30 til 69)

4 Er aldersgrensen knyttet til en tilsvarende aldersgrense i en tjenstepensjonsordning?

Ja, ⇒ Spørsmål 5

Nei, ⇒ Spørsmål 6

5 Hvilken ordning for tjenstepensjon er dette? Beskriv

6 Hvordan er denne aldersgrensen forankret? Sett ett eller flere kryss

- I tariffavtale
- Praksis fastsatt av arbeidsgiver (Arbeidsgivers styringsrett)
- I arbeidsreglement/vedtekter
- I individuelle avtaler/ansettelseskontrakter
- Annet, spesifiser:

7 Hvor mange ansatte er omfattet av denne aldersgrensen? (Personer som foreløpig ikke er gått av)

- 9 ansatte
- 10-19 ansatte
- 20-29 ansatte
- 30-39 ansatte
- 40-49 ansatte
- 50-59 ansatte

□ 60 +

8 Har du flere grupper ansatte med lavere aldersgrense enn 70 år?

Ja, ⇒ Spørsmål 9

Nei, ⇒ FERDIG

9 Du sa det var flere grupper med lavere aldersgrense enn 70 år.

Beskriv (yrke/utdanning) den gruppen som omfatter *nest flest* ansatte

I webundersøkelsen går en da tilbake til spørsmålene 3-7. En blir så igjen spurt om det er flere grupper. En blir deretter bedt om å beskrive gruppen som omfatter *tredje flest* ansatte. Så spørsmålene 3-7 for denne gruppen, og så videre, til og med 7 grupper.

Hvis det er flere grupper og dere foretrekker å svare via ordinær post, må vi be dere ta en kopi av spørsmålene 2-7 og fylle ut separat for hver gruppe. Se da bort fra at det står *flest ansatte* i spørsmål 2.

For å ha mulighet til å stille oppklarende spørsmål, vil vi gjerne ha e-post adresse til den som har fylt ut skjemaet. Denne adressen vil ikke bli sett av noen andre enn prosjektlederen.

Takk for hjelpen

Vedlegg 5 Tabeller basert på registerdata

Vedleggstabell 5.1 Bedrifter som har hatt minst 5 arbeidstakere på et av alderstrinnene 50-69 år i perioden 2000-2008 og der minst 95 prosent har forlatt bedriften etter ett år (95 prosent avgangsrate)¹⁾. Samlet avgang av arbeidstakere. Gjennomsnittlig bedriftstørrelse 2010

Alder det året de gikk av	Bedrifter	Avgang arbeidstakere	Samlet antall arbeidstakerforhold 2010, alle alderstrinn
51	5	29	53
52	4	21	55
53	1	7	30
54	6	35	157
55	1	5	11
56	4	23	146
57	5	29	27
58	3	17	59
59	4	31	172
60	3	15	67
61	4	22	549
62	38	266	1.219
63	23	168	1.426
64	10	57	548
65	10	59	311
66	5	26	506
67	76	475	12.997
68	14	91	4.444
69	1	5	552
70	6	31	1.500
Sum	223	1.412	24.826

¹⁾ Se fotnote til Tabell 4.2 som også gjelder her, bortsett fra at vi ser på en avgangsrate minst lik 95 prosent.

Vedleggstabell 5.2 Bedrifter som har hatt minst 5 arbeidstakere på et av alderstrinnene 50-69 år i perioden 2000-2008 og der minst 90 prosent har forlatt bedriften etter ett år (100 prosent avgangsrate)¹⁾. Samlet avgang av arbeidstakere. Gjennomsnittlig bedriftsstørrelse 2010

Alder det året de gikk av	Bedrifter	Avgang arbeidstakere	Samlet antall arbeidstakerforhold 2010, alle alderstrinn
51	5	29	53
52	4	21	55
53	2	16	90
54	6	35	157
55	1	5	11
56	4	23	146
57	6	43	288
58	3	17	59
59	4	31	172
60	4	27	76
61	4	22	549
62	48	414	1.654
63	26	211	1.608
64	10	57	548
65	14	98	747
66	5	26	506
67	87	604	16.720
68	16	113	5.160
69	1	5	552
70	8	84	4.525
Sum	258	1.881	33.675

¹⁾ Se fotnote til Tabell 4.2 som også gjelder her, bortsett fra at vi ser på en avgangsrate minst lik 90 prosent.

Vedleggstabell 5.3 Bedrifter som har hatt minst 4 arbeidstakere på et av alderstrinnene 50-69 år i perioden 2003-2008 innen et 4-siffer yrke og der alle har forlatt bedriften etter ett år (100 prosent avgangsrate)¹⁾. Uten lederyrker. Samlet avgang av arbeidstakere og avgang med pensjon.

Yrke	Alder	Bedrifter	Avgang	Avgang knyttet til pensjon		
				tjp	afp	aldp
Geologer og geofysikere						
2114	62	1	4	0	0	0
Systemutviklere og programmerere						
2130	55	1	5	0	0	0
2130	56	2	8	1	0	0
2130	57	1	4	0	0	0
2130	60	1	4	0	0	0
2130	61	1	5	5	1	0
2130	65	1	4	1	0	0
2130	66	1	7	7	0	7
Sivilingeniører (elektronikk og telekommunikasjon)						
2144	62	1	4	3	0	0
2144	66	1	7	0	0	7
Sivilingeniører (kjemi)						
2147	61	1	5	4	0	0
Andre sivilingeniører og tilsvarende yrker						
2149	63	1	5	2	0	0
2149	65	1	7	3	0	1
Biologer, botanikere, zoologer og tilsvarende yrker						
2211	67	1	7	0	0	1
Leger						
2221	69	1	5	0	0	0
Andre yrker innen offentlig administrasjon						
2419	66	1	4	1	0	4
Personal- og organisasjonskonsulenter						
2512	61	1	4	3	4	0
2512	62	1	4	3	0	0
2512	63	1	4	3	0	0
Markedsanalytikere og andre forretningsyrker						
2519	54	1	4	1	0	0
2519	57	1	4	0	0	0
Sosial- og siviløkonomer						
2541	54	1	5	0	0	0
2541	57	1	4	4	0	0
2541	61	2	8	5	2	0
2541	62	1	4	4	4	0
Skuespillere og regissører						
2555	50	1	5	0	0	0
Bygningsingeniører og -teknikere						
3111	52	1	4	0	0	0

- Proba samfunnsanalyse -
Avgangsalder i arbeidslivet

Elkraftingeniører og -teknikere						
3112	64	1	4	3	1	0
Elektronikk- og telekommunikasjonsingeniører og -teknikere						
3113	53	2	9	0	0	0
3113	62	1	5	1	1	0
Maskiningeniører og -teknikere						
3114	62	1	4	2	2	0
3114	66	1	7	5	0	6
Kjemiingeniører og -teknikere						
3115	57	1	7	1	0	0
3115	61	1	4	4	1	0
Ingeniører og teknikere innen petroleum, bergverk og metallurgi						
3116	60	1	4	3	0	0
Andre ingeniører og teknikere						
3119	58	1	6	0	0	0
3119	61	2	8	8	7	0
Dataingeniører og -teknikere						
3120	61	1	4	3	4	0
3120	66	1	4	3	0	4
Filmfotografer og innspillingsteknikere						
3131	69	1	4	1	0	0
Skipsmaskinister						
3141	62	1	6	1	0	0
Flygere						
3143	59	1	16	10	0	0
Flygeledere o.l.						
3144	61	1	4	2	0	0
Bioingeniører og -teknikere						
3211	61	1	4	4	3	0
Skogingeniører, skogkonsulenter o.l.						
3213	58	1	4	0	0	0
Finansmeglere						
3411	61	1	6	3	3	0
Forsikringskonsulenter						
3412	54	1	4	0	0	0
3412	56	2	9	0	0	0
3412	59	1	7	1	0	0
3412	60	1	4	2	0	0
3412	61	2	9	4	3	0
3412	63	1	4	1	0	0
3412	66	1	4	0	0	4
Tekniske og kommersielle salgsrepresentanter						
3415	57	1	4	0	0	0
3415	59	1	4	0	0	0
3415	61	3	12	9	9	0
3415	62	2	9	5	0	0

- Proba samfunnsanalyse -
Avgangsalder i arbeidslivet

Innkjøpere							
3416	58	1	4	2	0	0	0
3416	61	1	5	2	0	0	0
3416	66	1	4	3	0	0	4
Kundebehandlere (banktjenester)							
3418	51	1	4	0	0	0	0
3418	54	1	5	0	0	0	0
3418	55	1	5	0	0	0	0
3418	57	2	8	0	0	0	0
3418	59	1	4	0	0	0	0
3418	61	6	34	30	33	0	0
3418	62	1	4	4	4	0	0
3418	63	1	4	0	0	0	0
3418	64	1	4	1	1	0	0
3418	66	2	8	6	1	8	8
3418	67	1	7	0	0	0	4
Speditører og befraktere							
3422	61	1	5	5	0	0	0
Informasjonsmedarbeidere og journalister							
3491	66	2	11	9	0	0	11
Sekretærer							
4113	61	2	10	9	10	0	0
4113	63	1	4	2	2	0	0
4113	64	1	4	1	1	0	0
4113	66	2	8	8	0	8	8
Kontorarbeidere							
4114	55	1	4	0	0	0	0
4114	61	2	8	5	4	0	0
4114	63	1	4	0	0	0	0
Økonomimedarbeidere og revisjonsassistenter							
4121	61	1	4	3	3	0	0
Lagermedarbeidere og materialforvaltere							
4131	51	1	4	0	0	0	0
4131	60	1	4	1	0	0	0
4131	61	4	22	19	21	0	0
4131	66	1	5	2	0	5	5
Transportfunksjonærer							
4133	64	1	5	4	0	0	0
Inkassomedarbeidere							
4215	61	1	4	4	3	0	0
4215	66	1	4	2	0	4	4
Resepsjonister og opplysningsmedarbeidere							
4222	58	1	4	1	0	0	0
4222	62	1	4	2	1	0	0
Reiseledere og guider							
5113	66	1	7	1	0	7	7

- Proba samfunnsanalyse -
Avgangsalder i arbeidslivet

Kokker						
5122	52	1	4	0	0	0
5122	55	1	7	0	0	0
5122	60	1	4	1	0	0
Hovmestere, servitører og barkeepere						
5123	64	1	4	2	0	0
Omsorgsarbeidere og hjelpepleiere						
5132	64	1	4	2	0	0
Apotekteknikere						
5137	61	1	4	4	0	0
Annet pleie- og omsorgspersonale						
5139	61	1	4	2	0	0
Vaktmestere o.l.						
5163	62	1	5	2	0	0
5163	66	1	5	1	0	5
5163	69	1	4	1	0	0
Vektene o.l.						
5164	57	1	8	1	0	0
5164	60	1	4	0	0	0
5164	64	1	4	1	0	0
5164	66	1	4	1	0	4
Butikkmedarbeidere o.l.						
5221	57	1	4	0	0	0
5221	61	5	22	15	16	0
5221	67	1	4	0	0	0
Dør- og telefonselgere						
5223	52	1	4	0	0	0
5223	58	1	5	0	0	0
5223	60	1	5	2	1	0
5223	62	1	5	3	3	0
Selgere (engros)						
5224	50	1	4	0	0	0
5224	61	1	4	2	1	0
Korn-, grønnsaks-, frukt- og bærprodusenter						
6111	51	1	4	0	0	0
6111	53	1	5	0	0	0
Fiskeoppdrettere o.l.						
6310	53	1	4	0	0	0
Steinfagarbeidere, steinhoggere o.l.						
7110	61	1	5	5	5	0
Betong- og grunnarbeidere (bygg)						
7122	53	1	5	0	0	0
Tømrere						
7125	50	1	4	0	0	0
7125	55	1	4	0	0	0
7125	59	1	4	0	0	0
7125	61	2	8	5	6	0

- Proba samfunnsanalyse -
Avgangsalder i arbeidslivet

Vei- og anleggsarbeidere						
7126	53	2	11	0	0	0
7126	54	1	5	0	0	0
7126	56	1	4	0	0	0
7126	57	1	5	1	0	0
7126	58	1	4	0	0	0
7126	59	1	4	4	0	0
7126	60	1	4	4	0	0
7126	61	4	18	17	15	0
7126	62	2	9	2	1	0
Stillasbyggere						
7128	53	1	5	0	0	0
Isolatører og kapslere						
7132	51	1	4	0	0	0
7132	62	1	4	1	1	0
Rørleggere og VVS-montører						
7134	51	3	13	1	0	0
7134	61	1	4	3	3	0
7134	62	1	4	1	1	0
7134	64	1	5	1	0	0
Malere og byggtapetsere						
7141	61	1	4	3	3	0
Overflatebehandlere og lakkerere						
7142	61	1	8	3	4	0
Sveisere						
7212	62	1	4	2	3	0
Platearbeidere						
7214	61	5	23	18	19	0
7214	62	2	8	4	3	0
7214	63	1	4	0	0	0
Bilmekanikere						
7231	61	1	4	2	0	0
Industrimekanikere						
7237	57	1	4	0	0	0
7237	58	1	7	0	0	0
7237	61	2	8	6	8	0
7237	62	2	8	4	4	0
7237	63	2	8	2	4	0
Elektrikere, elektronikere o.l.						
7241	62	1	5	1	2	0
7241	64	1	4	2	1	0
Service- og telemontører						
7242	61	1	5	5	5	0
Energimontører						
7244	58	1	5	2	0	0
7244	61	1	4	4	0	0
Gull- og sølvsmeder, gravører o.l.						

- Proba samfunnsanalyse -
Avgangsalder i arbeidslivet

7313	66	1	4	2	0	4
Grafikere (førtrykk) o.l.						
7341	61	2	11	10	11	0
7341	62	3	12	5	4	0
7341	64	1	5	0	0	0
Slaktere, fiskehandlere o.l.						
7411	66	2	8	2	0	8
Snekkere						
7421	61	1	4	3	2	0
7421	62	1	4	4	4	0
Laboranter						
7450	61	1	5	5	5	0
Operatører innen olje- og gassutvinning						
8113	58	1	7	1	0	0
8113	62	1	5	2	0	0
Operatører innen metallurgisk prosessfag						
8121	61	4	27	23	22	0
8121	62	1	4	3	3	0
Operatører innen glassproduksjon						
8132	50	1	5	0	0	0
Operatører innen produksjon og videreføring av trelastprodukter						
8141	61	2	13	12	12	0
8141	62	3	17	9	8	0
8141	64	1	4	1	0	0
Operatører innen treforedlingsindustri						
8142	61	1	9	8	9	0
Operatører innen annen kjemisk prosessindustri						
8159	61	2	15	15	14	0
8159	62	6	37	18	20	0
Energioperatører						
8161	52	1	6	0	0	0
8161	61	2	8	3	4	0
Operatører innen metallvareproduksjon						
8211	61	3	13	10	11	0
8211	62	3	15	7	7	0
8211	63	1	4	3	3	0
8211	65	1	5	0	0	0
8211	66	2	9	1	0	9
Verktøymakere o.l.						
8212	61	1	5	5	5	0
Maskinarbeidere						
8213	61	2	8	8	7	0
8213	62	1	5	1	1	0
Operatører innen produksjon av betongprodukter mv.						
8214	61	1	4	4	3	0
Operatører innen annen kjemiskteknisk produksjon						
8229	61	1	4	4	4	0
8229	62	1	4	2	1	0

- Proba samfunnsanalyse -
Avgangsalder i arbeidslivet

Grafiske trykkere						
8251	62	1	4	1	1	0
Fotolaboranter						
8254	54	1	4	1	0	0
Veve- og hekle/strikkemaskinoperatører o.l.						
8262	61	1	5	3	3	0
Fagarbeidere innen bearbeiding av fisk og fiskeprodukter						
8271	61	2	9	8	6	0
8271	62	1	4	4	3	0
Operatører innen bearbeiding av kjøtt og kjøttprodukter						
8272	58	1	6	1	0	0
8272	66	1	4	0	0	3
Operatører av maskiner for fremstilling av meieriprodukter						
8273	61	1	5	5	5	0
8273	62	1	4	2	3	0
8273	66	1	4	1	0	4
Bryggere og maskinoperatører innen fremstilling av mineralvann, øl og andre drikkevarer						
8277	61	1	6	6	5	0
Operatører innen annen næringsmiddelproduksjon						
8279	62	1	6	2	3	0
8279	64	1	4	1	1	0
Montører innen produksjon av transportmidler						
8281	62	1	5	2	1	0
Operatører og montører innen produksjon av elektronisk utstyr						
8282	52	1	5	0	0	0
8282	61	2	12	9	9	0
8282	62	1	5	5	4	0
Lokomotivførere og lokomotivkontrollører						
8311	52	1	4	0	0	0
8311	61	1	5	5	0	0
Bil-, drosje- og varebilførere						
8321	60	1	4	0	0	0
8321	61	1	4	3	4	0
Buss- og sporvognførere						
8322	51	1	4	0	0	0
8322	53	1	7	1	0	0
8322	55	1	4	0	0	0
8322	57	1	6	1	0	0
8322	58	1	4	0	0	0
8322	59	1	4	0	0	0
8322	65	1	4	2	0	2
8322	67	1	4	1	0	1
8322	69	2	9	0	0	1
Lastebil- og vogntogførere						
8323	57	2	8	0	0	0
8323	58	1	4	0	0	0
8323	61	1	4	3	0	0

- Proba samfunnsanalyse -
Avgangsalder i arbeidslivet

Anleggsmaskinførere						
8331	50	1	6	0	0	0
8331	61	1	5	4	5	0
8331	62	1	4	2	3	0
Kran- og heisførere o.l.						
8332	51	1	4	0	0	0
8332	54	1	5	0	0	0
Rengjøringspersonale i bedrifter o.l.						
9132	55	1	5	1	0	0
9132	56	1	4	0	0	0
9132	57	1	4	1	0	0
9132	58	2	8	1	0	0
9132	60	1	4	1	0	0
9132	61	1	5	5	5	0
9132	65	1	4	0	0	0
Kjøkken- og anretningsassistenter						
9133	55	1	5	0	0	0
9133	56	2	14	0	0	0
9133	61	1	4	4	4	0
Bud o.l.						
9151	61	1	4	1	1	0
9151	69	1	4	0	0	0
Vakter og dørvakter						
9152	56	1	4	0	0	0
9152	61	1	4	4	4	0
Hjelpearbeidere innen bygg, anlegg, vedlikehold o.l.						
9310	50	1	4	0	0	0
9310	56	1	4	0	0	0
9310	62	2	8	5	4	0
Hjelpearbeidere innen industri						
9320	50	1	4	0	0	0
9320	58	1	4	0	0	0
9320	61	1	4	3	3	0
9320	62	1	4	2	2	0
9330	61	1	4	4	4	0
		321	1.511	671	481	126