

Rapport 2010-044

**Evaluering av forsøk
med redusert arbeidstid
for seniorer**

Sluttrapport

Evaluering av forsøk med redusert arbeidstid for seniorer

Sluttrapport

Utarbeidet for Fornyings-,
administrasjons- og
kirkedepartementet

Innhold:

SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER	1
1 BAKGRUNN, PROBLEMSTILLING OG METODE	5
1.1 Innledning.....	5
1.2 Nærmere om forsøket.....	6
1.3 Problemstillinger	6
1.4 Nærmere om forsøksvirksomhetene.....	6
1.5 Metode / gjennomføring.....	8
1.5.1 Dokumentanalyse	8
1.5.2 Dybdeintervjuer med forsøksvirksomhetene.....	8
1.5.3 Spørreundersøkelser	9
1.5.4 Presentasjoner av forløpige funn.....	12
1.5.5 Casestudie med seniorer i forsøksvirksomhetene	12
2 INCENTIVER OG SELEKSJON I FORSØKET.....	13
2.1 Incentiver i forsøket.....	13
2.2 Seleksjonsproblematikk.....	15
2.2.1 Valg av forsøksfylker/-enheter	15
2.2.2 Hvem som inngår i forsøket og i kontrollgruppen	16
2.3 Seniorene som takket nei.....	20
2.4 Stillingsprosent for seniorene.....	21
2.5 Ytterligere begrensninger av datamateriale.....	22
2.6 Oppsummering	23
3 FORSØKSDELTAKERNE OG KONTROLLGRUPPEN	25
3.1 Antall forsøksdeltakere.....	25
3.2 Reduserte arbeidstid for forsøksdeltakerne	25
3.2.1 Avtalt uttak av den reduserte arbeidstiden	26
3.2.2 Oppsparing av feriedager og plusstid ved årsskifte.....	27
3.2.3 Bruk av overtid.....	29
3.2.4 Reelt uttak av redusert arbeidstid	31
3.3 Hva bruker forsøksdeltakerne den økte fritiden til?.....	33
3.4 Forsøksdeltakernes egenvurdering av forsøket	34
3.4.1 Forsøkets betydning for arbeidssituasjonen og hverdagen ellers.....	34
3.4.2 Hva som var mest positive med å delta i forsøket.....	38
3.4.3 Hva som var mest negative med å delta i forsøket.....	38
4 BETYDNING AV REDUSERT ARBEIDSTID	41
4.1 Nærmere om analysene	41
4.2 Helse og trivsel hos deltakerne.....	42
4.3 Endring av helse siden forsøket startet.....	45
4.4 Endring i arbeidet siden forsøket startet.....	48
5 FORSØKETS EFFEKT PÅ PENSJONERINGSADFERD	51
5.1 Hva situasjonen ville vært uten forsøket	51
5.2 Avgang underveis i forsøket.....	51
5.3 Arbeidssituasjon etter avsluttet forsøk	53
5.4 Effekter av forsøket på pensjoneringstidspunktet	56
5.4.1 Pensjonering blant ansatte i forsøks- og kontrollgruppa.....	56
5.4.2 Kontroll for andre kjennetegn	58
5.4.3 Beregnede forskjeller i pensjoneringstilbøyelighet.....	63

6	ØKONOMISKE KONSEKVENSER AV REDUSERT ARBEIDSTID FOR SENIORER	65
6.1	Flere sysselsatte.....	65
6.2	Forsøket gir redusert arbeidstid for alle	66
6.3	Effekter på utførte årsverk.....	66
	VEDLEGG 1: FORSØKET BLANT PRESTENE.....	69

Sammendrag og konklusjoner

Resymé

Fornyings- og administrasjonsdepartementet gjennomførte i perioden 01.08.2007 til 31.07.2009 et forsøk i fire statlige etater for å undersøke om redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon innebærer at seniorer utsetter pensjoneringstidspunktet. Forsøket viser at en slik ordning kan bidra til at seniorer står lengre i arbeid. Redusert arbeidstid gir også en liten helsegevinst og økt trivsel. Imidlertid innebærer en slik ordning at arbeidstakere som ellers ville jobbet full tid også reduserer arbeidstiden. Forsøket tyder på at denne effekten er så sterk at den samlede arbeidsinnsatsen blant seniorer faktisk reduseres. Dette gjelder særlig i yrker og på arbeidsplasser der avgangsalderen allerede er høy.

Bakgrunn

Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD) gjennomførte i perioden 01.08.2007 til 31.07.2009 et forsøk for å undersøke om redusert arbeidstid innebærer at seniorer utsetter pensjoneringstidspunktet. I fire statlige etater (Vegvesenet, Skatteetaten, Fylkesmannsembetene og prester i Bispedømmene) fikk utvalgte ansatte som var 62 år eller eldre i 2007, tilbud om 20 prosent redusert arbeidstid med full lønsmessig kompensasjon. Ansatte i andre deler av de samme etatene fungerte som kontrollgruppe.

Etatene som deltok i forsøket ble kompensert for tapte arbeidstimer for at etatens arbeidsoppgaver skulle bli løst uten økt bruk av overtid eller økt belastning på andre tilsatte. Det var frivillig om den enkelte som fikk tilbud om å delta, ønsket å inngå i forsøket.

Econ Pöyry fikk evalueringsoppdraget i mai 2007. Dette er sluttrapporten fra forsøket.

Problemstilling

Et hovedspørsmål i denne evalueringen er om forsøket med redusert arbeidstid med opprettholdelse av full lønn fører til at eldre arbeidstakere står lenger i arbeid. Vi har dessuten undersøkt om forsøket har ført til bedre helse og økt trivsel. Basert på resultatene i forsøket har vi også vurdert samfunnsøkonomiske konsekvenser dersom en ordning med redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon for seniorer skulle bli gjennomført i stor skala i statlig sektor.

Vi har gjennomført dokumentanalyser, flere kvantitative spørreundersøkelser med ansatte i de berørte etatene som var eldre enn 62 år i 2007, samt dybdeintervjuer med informanter i etatene høsten 2007, høsten 2008 og etter at forsøket ble avsluttet. Sammenligninger mellom forsøksgruppen og kontrollgruppen, danner hovedgrunnlaget for våre konklusjoner om forsøkets effekt på pensjoneringstidspunkt og opplevd helse og trivsel.

Konklusjoner

Redusert arbeidstid til seniorer i staten som en universell ordning kan bidra til at de står lengre i arbeid, men er primært en velferdsreform for eldre arbeidstakere

Forsøket viser at redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon har gitt enkelte seniorer økt trivsel, bedre helse og gjennomgående forlenget deres yrkeskarriere. Flestparten av forsøksdeltakerne ville imidlertid ha vært i 100 prosent stilling uten

forsøket, hvilket gjør en slik ordning svært kostbar hvis den innføres som en universell ordning til alle arbeidstakere over 62 år innen statlig sektor.

Forsøket er dermed primært å anse som en ”velferdsreform” for eldre arbeidstakere, og ikke som et virkemiddel for å bedre utnytte eldre arbeidstakere som en viktig arbeidsressurs. Vi vil imidlertid poengtere at dette er et begrenset forsøk, med til dels store metodiske utfordringer. Forsøket har også vært i statlige etater som har betydelig høyere gjennomsnittlig pensjoneringsalder, enn andre deler av norsk arbeidsliv. Det er grunn til å tro at forsøket dermed undervurderer eventuelle effekter av en ordning med redusert arbeidstid for seniorer, sammenlignet med om forsøket for eksempel hadde vært gjennomført i helse-/ kommunesektoren eller industrien.

Mulighet for redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon har utsatt pensjonerings- tidspunkt for en del seniorer

Forsøket viser at tilbøyeligheten til å pensjonere seg er betydelig lavere i forsøksgruppa enn i kontrollgruppa, særlig den første tiden etter at forsøket startet. Eksempelvis var sannsynligheten for å ha pensjonert seg omtrent 5 prosentpoeng lavere i forsøksgruppen enn i kontrollgruppen etter 18 måneder. Ved forsøkets avslutning etter 24 måneder var denne forskjellen redusert til det halve. Dette illustrerer at muligheten for redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon har effekt på pensjoneringsalder. Dette er imidlertid ikke spesielt oppsiktsvekkende, siden det er vanskelig å tenke seg at forsøket skulle hatt en negativ effekt.

Vi finner også at sannsynligheten for å gå av med pensjon i løpet av forsøket øker med alder, med lav utdanning, lav inntekt og positive forventninger til egen økonomi som pensjonist. Jo bedre de oppfattet egen helse, desto lavere er sannsynligheten for at senioren ville gå av. Vi fant også at godt arbeidsmiljø blant de ansatte, og godt forhold mellom ansatte og ledelsen, gir lavere sannsynlighet for å gå av med pensjon.

En rekke aspekter hadde imidlertid ikke betydning på pensjoneringstilbøyeligheten. Det gjelder for eksempel kjønn, sivilstatus og hva en eventuell samboer/ektefelle gjør. Heller ikke opptjening i offentlig tjenestepensjon og AFP, seniorenes arbeidsorientering eller kjennetegn ved arbeidet og ved ledelse/organisasjon, som for eksempel ledelsens holdninger til seniorer og nedbemanning og omorganiseringer, ser ut til å ha betydning. Vi fant heller ingen sammenheng mellom pensjoneringstilbøyeligheten og hvilken av de 4 etatene forsøksdeltakeren arbeidet i.

De fleste forsøksdeltakerne ville ha jobbet i 100 prosent stilling hvis forsøket ikke hadde blitt realisert

Vi spurte forsøksdeltakerne om hva som ville vært situasjonen hvis forsøket ikke hadde blitt igangsatt. Erfaringsmessig er hypotetiske spørsmål problematiske, men gir likevel en pekepinn på hvordan situasjonen vurderes. Svarene tyder på at omtrent halvparten av forsøksdeltakerne ville vært i full stilling uten forsøket. En del ville vært i reduserte stillinger, mens kun rundt 10 prosent ville hatt full AFP-pensjon, basert på deres svar.

Vi ser også at svært få seniorer fra forsøket jobbet redusert etter at forsøket opphørte 01.08.2009. I kontrollgruppen var det også svært vanlig å fortsette med fulltidsjobb i de to årene forsøket pågikk. En rekke av forsøksdeltakerne jobbet imidlertid mer enn 80 prosent. Første halvår 2009 hadde kun om lag halvparten redusert sin arbeidstid med 20 prosent. Om lag 25 prosent jobbet mer enn 90 prosent stilling, mens rundt 10 prosent hadde full stilling – dvs. tok ikke ut noe av den reduserte arbeidstiden. I realiteten ble dermed tapet av arbeidskraft noe mindre enn hvis forsøket - i større grad - hadde blitt praktisert i tråd med FADs føringer.

Forsøket har hatt en viss positiv effekt på seniorennes helse

Selv om forsøket på et overordnet nivå har hatt forholdsvis liten betydning for deltakernes helse, ser vi at forsøksdeltakerne for de fleste helsefaktorer vurderer situasjonen som noe bedre enn det seniorenne i kontrollgruppen gjør. Spesielt anser forsøksdeltakerne at de blir mindre fysisk slitne av arbeidet. Selvpoppgitt helsetilstand vurderes også av forsøksdeltakerne å ha blitt noe bedre på grunn av den reduserte arbeidstiden. Generelt er helsegevinsten noe større for kvinner enn for menn.

Nesten 90 prosent av forsøksdeltakerne anser at de har fått mer overskudd til å yte maksimalt den tiden de er på jobb siden forsøket startet. Forsøksdeltakerne mener også at de – etter nesten to år med forsøket - i mindre grad (enn kontrollgruppen) må arbeide i et for høyt tempo og at de i mindre grad har for mye å gjøre i arbeidet.

Det er imidlertid heller ikke spesielt oppsiktsvekkende at forsøket har positiv effekt for helsen, siden det er vanskelig å tenke seg at den skulle vært negativ. Det er også viktig å merke seg at seniorenne i forsøket generelt har god helse og i liten grad har et fysisk krevende arbeid, sammenlignet med hva vi finner i andre deler av arbeidslivet.

Forsøket har økt seniorers trivsel, men også gitt stress og økte belastninger for en del

De fleste forsøksdeltakerne anser at den reduserte arbeidstiden har gitt en bedre arbeidsdag. Mulighetene til å dyrke fritidsinteresser, besøke familie/venner og gjøre nødvendige ærender (legebesøk, innkjøp, husarbeid og lignende) har blitt betydelig bedre. Dette trekkes frem som kanskje den viktigste effekten av selve forsøket.

Selv om få forsøksdeltakere rapporterer om mye misunnelse fra (yngre) kollegaer, rapportere om lag halvparten om litt misunnelse. Dette har gitt økt belastning for enkelte av forsøksdeltakerne. Hovedinntrykket er likevel at forsøket i liten grad har påvirket deltakernes forhold til kollegaer og har heller ikke gått ut over arbeidsoppgavene eller for samarbeidet og medinnflytelsen på jobben - noe som ble brukt som begrunnelse av mange av de som takket nei til å delta i forsøket.

Samtidig rapporterer imidlertid over halvparten at den reduserte arbeidstiden har gitt mer tidspress. Økt tidspress kan skyldes flere forhold. Selv om en del av forsøksdeltakerne fikk færre arbeidsoppgaver i de individuelle avtalene som lå til grunn for deltakelse i forsøket, vet vi at dette ikke ble gjort for alle deltakerne. Hos en del av forsøksenhetene har det heller ikke blitt rekruttert faste vikarer. Enkelte forsøksdeltakere kan dermed ha vært nødt til å arbeide betydelig mer enn hva som er mulig innenfor rammen av den reduserte arbeidstiden.

En utfordring som trekkes frem i forsøket er dermed muligheten til å ”ta ut” den reduserte arbeidstiden. Nesten 40 prosent av forsøksdeltakere var ”enig” i at dette var vanskelig. Svarene tyder imidlertid på at situasjonen ble noe bedre underveis i forsøksperioden, enn ved oppstart høsten 2007. Det har trolig sammenheng med at forsøksdeltakerne, i samarbeid med sin leder og kollegaer, etter hvert fant rutiner som gjorde at uttak av arbeidstidsreduksjonen ble noe enklere.

En viktig grunn til vanskene med å ta ut 20 prosents arbeidstidsreduksjon er at seniorenne ifølge hovedtariffavtale og lokale avtaler allerede har rett til 13-19 fridager i året utover det som gjelder for yngre ansatte. Noen forsøksdeltakere tok i stedet ut feriedager i lønn, mens andre overførte feriedager fra 2007 til 2008 og fra 2008 til 2009. Det er også eksempler på deltakere som ikke klarte å ta ut den reduserte arbeidstiden og/eller fleksitiden før årsskiftet, hvilket medførte at noe av den oppsparte arbeidstidsreduksjonen ble slettet. Utfordringene knyttet til uttak av den reduserte arbeidstiden har gitt en del av forsøksdeltakerne både økt stress og andre belastninger i arbeidet.

Selv om FAD i sine føringer la vekt på at forsøksdeltakerne ikke skulle jobbe overtid, ble om lag 10 prosent av forsøksdeltakerne pålagt overtid ”siste 2 måneder”, ifølge det de selv oppgir i spørreundersøkelsen. Andelen er riktignok noe lavere enn i kontrollgruppen, men det å faktisk få til den ønskede reduksjonen i arbeidstid har åpenbart vært en utfordring i forsøket.

I hvilken grad ansvaret for at mange har jobbet mer enn 80 prosent ligger hos arbeidsgiver eller arbeidstaker har vi ikke kunnet avgjøre. I noen tilfeller kan en arbeidsgiver ha tatt for lite ansvar for å få endret forsøksdeltakers arbeidssituasjon, men vi ser ikke bort fra at en del seniorer heller ikke klarte eller ønsket å gi fra seg arbeidsoppgaver. Våre kvalitative intervjuer tyder på at begge forklaringer er relevante.

Forsøksdeltakerne valgte primært å ta fri én fast dag hver uke

Det ble i forsøket lagt få føringer for hvordan reduksjonen i arbeidstid skulle tas ut (daglig, ukentlig, årlig, fleksibelt el.). Om lag to tredjedeler av forsøksdeltakerne valgte å ta fri én fast dag hver uke, som regel fredag eller mandag, mens rundt 10 prosent valgte fleksibelt uttak. Et interessant fenomen er at svært få valgte å jobbe 6 timer per dag. Med bakgrunn i at en så stor andel valgte fri én fast dag hver uke har det ikke vært mulig å se uttaket i sammenheng med forsøkets effekter på pensjoneringsadferd, helse og trivsel.

Negativ effekt på samlet arbeidsinnsats

Selv om resultatene fra forsøket tilsier økt sysselsetting blant personer i aldersgruppen 62-65 år som følge av en ordning med full lønn ved 80 prosent stilling, er sysselsettingsøkningen ikke stor nok til å oppveie at en slik ordning vil redusere antall timeverk blant dem som uansett ville arbeidet fulltid med 20 prosent. Våre beregninger tyder derfor på at den samfunnsøkonomiske lønnsomheten er negativ, dersom vi bare vurderer dem med basis i utførte timeverk. Som beskrevet over finner vi at forsøket har ført til bedre trivsel og livskvalitet. I et samfunnsøkonomisk regnskap skal også denne effekten telle med, selv om det ikke er mulig å tallfeste denne virkningen i kroner og øre.

En såpass kraftig reduksjon i timeverk som vi har funnet, kommer av at forsøket ble gjennomført blant arbeidstakere som i utgangspunktet hadde høy sysselsetting blant seniorer og der mange arbeidet til de var 65-67 år. Det blir derfor relativt mange seniorer som reduserer sin arbeidsinnsats med 20 prosent. Tapet av arbeidsressurs ved en slik ordning i yrkesgrupper der mange ansatte i dag går av tidlig, og i liten grad arbeider lenge etter 62 år, vil være mindre enn hva vi har funnet i dette forsøket. Det kan tyde på at de samfunnsøkonomiske effektene vil kunne være mer positive enn hva vi har funnet i dette forsøket. En ordning som gir et økonomisk incentiv til å stå lenger i jobb, men der den enkelte kan velge om han eller hun vil motta incentivet i form av redusert arbeidstid eller i form av økt lønn uten endret arbeidstid, vil kunne redusere tapet av arbeidsressurs og bidra til større samfunnsøkonomisk gevinst.

1 Bakgrunn, problemstilling og metode

Regjeringen har gjennom flere prosjekter fokusert på redusert arbeidstid og seniorpolitikk. I denne rapporten dokumenteres et forsøk¹ som ble gjennomført i en toårs periode i Skatteetaten, Statens vegvesen, fylkesmannsembetene og bispedømmene² med start 01.08.2007 og avslutning 31.07.2009.

Hensikten med forsøket var å undersøke om redusert arbeidstid innebærer at seniorer utsetter pensjoneringstidspunktet. Forsøket ble lagt opp på følgende måte i de fire etatene; Alle heltidsansatte, 62 år eller eldre i 2007 i utvalgte fylker, fikk tilbud om 20% redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon. Ansatte som var 62 år eller eldre i 2007, i de fylker som ikke fikk tilbud om å delta i forsøket, fungerer som kontrollgruppe. Forsøket ble dermed gjennomført som et tilnærmet eksperiment.

Econ Pöyry fikk evalueringsoppdraget i mai 2007. Vinteren 2009 forelå en midtveisrapport fra forsøket; Econ-rapport 2009-017. Nedenfor følger sluttrapporten.

1.1 Innledning

Det er de siste årene blitt gjennomført en rekke analyser av pensjoneringsatferd med ulike faglige innfallsvinkler. Et økonomisk perspektiv tilsier at inntektene som pensjonist i forhold til inntektene dersom personen fortsetter i jobb, spiller en vesentlig rolle for faktisk avgangsalder. En lang rekke empiriske analyser tilsier også at denne typen økonomiske incentiver spiller en rolle for avgangstidspunkt. 80 prosent arbeidstid med full lønn bidrar til at man kommer bedre ut som arbeidstaker, noe som må antas å gjøre det attraktivt å stå lenger i jobb.

Forskningen om avgangsårsaker har imidlertid funnet en rekke andre faktorer enn økonomiske incentiver som påvirker når en arbeidstaker slutter å arbeide og går over på tidligpensjon i form av AFP. Den enkeltes helse spiller selvstendig inn, men virker også inn via faktoren yrke, idet et gitt helseproblem har ulike konsekvenser for muligheten til å fortsette i jobb i ulike yrker.

Ulike fysiske og psykososiale belastninger i arbeidssituasjonen påvirker også avgangsmønsteret. Slike faktorer kan være lange yrkeskarrierer, belastende arbeidsmiljø, dårlig ledelse, manglende motivasjon for jobben, omorganisering og nedbemanning. Forskning om tidligpensjonering har også funnet at arbeidstakerens oppfattelse av å være ønsket på arbeidsplassen, kan spille en selvstendig rolle for når arbeidstakerne ønsker å gå av med pensjon. Dette peker på at ledelsens signaler til eldre arbeidstakere om de er ønsket eller ikke, kan være viktige for avgangstidspunktet. Nedbemanning og omorganiseringer i bedriften øker sannsynligheten for at flere ansatte vil gå over på tidligpensjon gjerne i form av AFP.

¹ I 2007 bevilget Stortinget 20 mill kr til forsøk med redusert arbeidstid for seniorer, se <http://www.regjeringen.no/nb/dep/fad/Tema/Arbeidstid.html?id=86965>.

² I det opprinnelige forsøket finansiert av FAD inngikk Vegvesenet, Skatteetaten og Fylkesmannsembetene. I etterkant ble også prestene i bispedømmene inkludert i forsøket.

1.2 Nærmere om forsøket

Forsøket er utviklet av Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD) i nært samarbeid med hovedsammenslutningene LO Stat, YS Stat, Akademikerne og Unio. Det ble høsten 2006 gjort sondering i forhold til hvilke etater som skulle inngå, samtidig som opplegget for selve forsøket ble lagt. Endelig valg av etater ble gjort i april 2007.

Etatene som deltok i forsøket ble kompensert for antall tapte arbeidstimer (dvs. lønn pluss arbeidsgiveravgift) for at etatens arbeidsoppgaver skulle bli løst uten økt bruk av overtid eller økt belastning på andre tilsatte. Erfaringen fra forsøket er at kompensasjonen til dels ble brukt til å lønne vikarer, men også til å kompensere forsøksdeltakerne for manglende uttak av feriedager, overtid til forsøksdeltakere og andre ansatte, samt konsulentbistand som ikke nødvendigvis er knyttet til de arbeidsoppgavene som falt fra på grunn av forsøket. FADs føringer på kompensasjon ble dermed til en viss grad brutt av etatene.

Det var frivillig om den enkelte ansatte, som fikk tilbud om å delta, ønsket å inngå i forsøket. 277 seniorer deltok i forsøket ved oppstart 1. august 2007. FAD ønsket færrest mulige føringer for hvordan reduksjonen i arbeidstid skal kunne tas ut (daglig, ukentlig, årlig, fleksibelt el). Den enkelte ansatte har dermed i stor grad selv hatt mulighet til å velge hvordan de ville ta ut den reduserte arbeidstiden.

1.3 Problemstillinger

Prosjektet har følgende problemstillinger³

1. Fører redusert arbeidstid til at eldre arbeidstakere står lenger i arbeid?
2. Er det eventuelt forskjellige effekter på avgangsalderen av redusert arbeidstid mellom etater, kjønn, alder og distrikt?
3. Er det sammenhenger mellom måten redusert arbeidstid tas ut på og effekten på avgangsalder?
4. Er det effekter av redusert arbeidstid på helse, trivsel, mv.?
5. Hvilke økonomiske konsekvenser for Staten har forsøket?
6. Hva er de samfunnsøkonomiske konsekvensene av redusert arbeidstid for seniorer i statlig sektor, forutsatt at resultatene fra forsøket er representative?

1.4 Nærmere om forsøksvirksomhetene

Fornyings- og administrasjonsdepartementet startet høsten 2006 med å identifisere mulige forsøksvirksomheter. I utgangspunkt skulle man finne 2-3 større statlige etater som hadde et betydelig ytre apparat, blant annet for å legge til rette for at forsøket kunne gjennomføres med kontrollgrupper.

Det ble gjort en del sonderinger rundt valg av forsøksvirksomheter høsten 2006. Skatteetaten, Statens vegvesen og fylkesmannsembetene ble formelt valgt i april 2007. Omtrent samtidig ble også prestene i bispedømmene koblet til forsøket. Forsøksvirksomhetene blir beskrevet kort nedenfor:

³ I det opprinnelige oppdraget skulle siste rapportering fra følgeevalueringen være i 2012. Etter avtale med oppdragsgiver ble denne delen av oppdraget droppet. I stedet ble ressursene brukt til en ekstra undersøkelse høsten 2009.

Skatteetaten

Skatteetatens overordnede mål er å sikre at pliktig skatt og avgift blir korrekt fastsatt og innbetalt. Samtidig skal etaten sørge for riktig og oppdatert folkeregister. Etaten forvalter blant annet folkeregistersystemet, skattesystemet, merverdiavgiftssystemet og arveavgiftssystemet.

Skatteetaten er underlagt Finansdepartementet og omfattet høsten 2007 følgende enheter; Skattedirektoratet, 19 fylkesskattekontor, 18 skattefogdkontor, 99 likningskontor, Sentralskattekontoret for storbedrifter, Sentralskattekontoret for utenlandssaker og Oljeskattekontoret. Av de om lag 6.000 ansatte arbeidet de fleste i et av landets likningskontorer.

Skatteetatens enheter i fylkene Rogaland, Nordland, Oppland, Sør-Trøndelag og Østfold deltok i forsøket. I tillegg til 32 likningskontorer, deltok Fylkesskatte- og Skattefogdkontorene i de fem fylkene, samt sentralskattekontorene for utenlandssaker og for storbedrifter.

Den 1. januar 2008 ble Skatteetaten omorganisert i regionale skattekontor. Det betyr at de lokale likningskontor, skattefogdkontor og fylkesskattekontor ble samlet i én organisasjon regionalt. Etaten ble delt inn i fem regioner som hver dekker tre til fem fylker. Omorganiseringen har imidlertid ikke betydd noe direkte for gjennomføringen av forsøket, i og med at det ikke ble noen endringer av hvem som deltok i forsøket.

I omorganiseringen har man imidlertid erfaring med at seniorer er den gruppen arbeidstakere som opplever størst grad av utstøting gjennom bruk av tidligpensjonering/AFP/sluttpakker. Vi ser ikke bort fra at dette kan ha betydning for de effekter som vi finner blant seniorene i skatteetaten.

Statens vegvesen

Statens vegvesen har ansvaret for planlegging, bygging, drift og vedlikehold av riks- og fylkesvegnettet, og for tilsyn med kjøretøy og trafikanter. Etaten utarbeider også føringer og retningslinjer for vegutforming, vegtrafikk, trafikantopplæring og kjøretøy, og har ansvar for fergetilbudet på riks- og fylkesvegene.

Vegdirektoratet er hovedkontoret for Statens vegvesen. Etaten er delt inn i fem regioner som hver dekker tre til fem fylker. Det er et regionvegkontor i hver region. Regionene er igjen delte inn i distrikt – totalt 30. I hvert distrikt er det et distriktskontor som blant annet har ansvar for underliggende trafikkstasjoner (som det er rundt 70 av).

I forsøket deltar alle enheter i fylket Nordland, som ligger i Region nord, og alle enheter i fylkene Vestfold og Aust-Agder i Region sør. I tillegg fikk alle tilsatte i Vegdirektoratet tilbud om å delta. Hovedkontoret til direktoratet er i Oslo, men forsøket inkluderer også direktoratets kontorer i Vadsø, Trondheim, Tromsø og Lillehammer (som er forholdsvis små).

Fylkesmannsembetene

Fylkesmannen er Kongens og Regjeringens representant i fylket og skal arbeide for at Stortingets og Regjeringens vedtak, mål og retningslinjer blir fulgt opp. Fylkesmannen skal formidle, tilpasse og iverksette statlige mål og satsingsområder og fremme fylkets interesser overfor sentrale myndigheter. En av hovedoppgavene er å ivareta folks rettsikkerhet. Det betyr at Fylkesmannen skal påse at rettigheter og plikter av så vel økonomisk som juridisk karakter blir ivaretatt overfor innbyggerne i fylket.

I forsøket deltar 9 av de 18 fylkesmannsembetene. Følgende kontor deltar; Fylkesmannen i Oslo og Akershus, Østfold, Oppland, Vestfold, Aust-Agder, Rogaland, Hordaland, Sør-Trøndelag og i Nordland.

Bispedømmene

Den norske kirke består av 11 bispedømmer. Bispedømmet er et geografisk område og er den regionale administrative enhet for kirken. Bispedømmet ledes av biskop og bispedømmeråd. Den norske kirke hadde ved årsskiftet 1999/2000 102 prostier (fra 7 til 13 i hvert bispedømme). I forsøket deltar prester/proster i 2 av de 11 bispedømmene; Borg og Nidaros bispedømmer.

1.5 Metode / gjennomføring

Evaluering har bestått av en rekke datainnsamlinger. Vi har gjennomført dokumentanalyser, kvantitative spørreundersøkelser, dybdeintervjuer med informanter i forsøksvirksomhetene og presentasjoner av foreløpige funn. Datainnsamlingen har primært vært knyttet til følgende fire tidspunkter; høsten 2007, høsten 2008, samt våren og høsten 2009. Nedenfor presenteres vår datainnsamling nærmere.

1.5.1 Dokumentanalyse

Det har de siste 10-årene blitt utarbeidet en rekke studier nasjonalt og internasjonalt om både betydningen av redusert arbeidstid og av seniorpolitiske virkemidler. I forbindelse med regjeringens satsing har det også kommet ytterligere materiale som kan belyse overnevnte temaer. Vi har systematisk gjennomgått tilgjengelig materiale og brukt denne kunnskapen i vårt arbeid.

1.5.2 Dybdeintervjuer med forsøksvirksomhetene

Vi har gjennomført dybdeintervjuer med representanter fra forsøksvirksomhetene høsten 2007, høsten 2008 og etter avsluttet forsøk i 2009. I tillegg til å intervju etatens sentrale kontaktpersoner for forsøket hos Vegvesenet og Skattedirektoratet har vi i alle fire etater intervjuet 1-3 informanter som er ansvarlig for forsøket lokalt, dvs. i ytre etat. Førstnevnte har som regel vært ansatte i etatens sentrale personalavdeling, mens det i ytre etat kan være kontorleder og/eller personalansvarlig/konsulent. Vi var ute etter å intervju de som kjente best til forsøket, henholdsvis sentralt (på vegne av etaten) og lokalt (på den enkelte enhet).

I intervjuene høsten 2007 var vi opptatt av å kartlegge hvordan og hvorfor etatene ble rekruttert inn i forsøket, hvordan forsøksenhetene/-fylkene ble valgt og når og hvordan etaten informerte de ansatte om forsøket. Vi var videre opptatt av å identifisere om det var konkrete utfordringer knyttet til å implementere forsøket og eventuelle avklaringer/dialog om forsøket med FAD og fagforeningene/tillitsvalgte.

Vi spurte også informantene om hvilke tilbakemeldinger/reaksjoner de hadde fått fra de som fikk tilbud om å delta i forsøket, begrunnelsen til at enkelte takket nei og reaksjoner fra dem som ikke fikk delta i forsøket. Sistnevnte gjaldt både ansatte som er 62 år og eldre i kontrollgruppen og andre grupper ansatte (for eksempel småbarnsforeldre).

Siden flere av etatene hadde gjennomført, eller skulle gjennomføre store omstillinger, var vi også opptatt av om omstillingene kan ha påvirket seniorene i forsøket. Har eventuelle omstillinger hatt betydning for dem som fikk mulighet til å delta i forsøket,

eller kan det bidra til å forklare pensjoneringsadferden i virksomhetene? Erfaringsmessig fører omstillinger til økt tidligpensjonering og overgang til trygd.

I tillegg ba vi informantene beskrive etatens seniorpolitikk. I tillegg til tradisjonelle seniorpolitiske virkemidler som for eksempel tilpassing arbeidsoppgaver/ansvar, ekstra feriedager og/eller økonomiske incentiver var vi opptatt å identifisere bruken av AFP generelt, med en spesiell oppmerksomhet rettet mot bruken av 20 prosent AFP. Sistnevnte tilsvarer den arbeidstidsreduksjon som ligger i forsøket.

Vi ønsket også å få informantenes vurderinger av selve forsøket og ordningen som sådan. Både eventuelle fordeler og ulemper med en slik ordning og om de tror at tiltaket bidrar til at de over 62 år står lengre i arbeid.

Høsten 2008 og etter avsluttet forsøk i 2009 gjennomførte vi ytterligere intervjuer i omtrent samme omfang og med omtrent de samme informantene som i 2007. Temaet i intervjuene var også de samme som første gang, bortsett fra at vi ikke stilte spørsmål rundt implementeringen av forsøket.

1.5.3 Spørreundersøkelser

Vi har siden oppstarten av vårt arbeid gjennomførte flere kvantitative spørreundersøkelser blant alle som var 62 år eller eldre i 2007 i de fire etater. Det hadde vært ønskelig å starte opp med undersøkelser før forsøket ble igangsatt i august 2007, men det lot seg ikke gjøre. Hovedårsaken til dette er tredelt.

- For å identifisere respondentene til forsøket og kontrollgruppen var vi avhengig av ett uttrekk fra Statens pensjonskasse (SPK) over alle ansatte som var 62 år eller eldre i 2007.
- I forkant av dette måtte vi ha godkjenning fra Datatilsynet, vha Econ Pöyrys personvernombud hos NSD.
- I etterkant av SPKs uttrekk måtte vi også få etatene til å identifisere de ansattes epostadresser.

Vi fikk dermed ikke startet med spørreundersøkelser før i november 2007.

I arbeidet med spørreskjemaene har vi benyttet en rekke kilder. I tillegg til kunnskap opparbeidet gjennom dokumentanalysen har vi hatt nytte av analysene fra QPS-Nordic⁴. Vi har i tillegg hatt som ambisjon å ikke lage for omfattende skjemaer, ikke minst for å redusere arbeidsbelastningen knyttet til å svare, men samtidig gjøre spørsmålene såpass detaljert at vi fikk nok grunnlag til å gjennomføre regresjonsanalyser. Utkast til spørreskjemaer ble distribuert til referansegruppen⁵ for kommentering.

Oppstartundersøkelsen over internett i november 2007

Spørreskjemaet i oppstartundersøkelsen besto av en rekke temaer. Vi startet med å be om bakgrunnsinformasjon om den enkelte respondent. For eksempel hvilken enhet som vedkommende var ansatt i, hvilken stillingsprosent de hadde, antall år opptjent i en offentlig pensjonsordning, sivilstatus og antall år med utdanning. Demografiske kjennetegn som kjønn og alder ble koblet senere via registerdataene fra SPK.

⁴ Dallner, M., Elo, A-L., Gamberale, F., Knardahl, S., Skogstad, A. (2000): Validation of the General Nordic Questionnaire (QPSNordic) for psychological and social factors at work. København: Nordisk Ministerråd.

⁵ Referansegrupper består av representanter fra LO Stat, YS Stat, Akademikerne, Unio, Statens vegvesen, Skatteetaten., FAD, KKD, FIN og AID.

Forsøksdeltakerne skulle angi på hvilke måte de hadde valgt å ta ut arbeidstidsreduksjonen og hvilke aktiviteter (fysisk aktivitet/hobbyer/sammen med familien osv.) som erstattet den redusert arbeidstid. Med bakgrunn i at forsøket for prestene hadde klare føringer på praktisering av forsøket (erfaringssamlinger og individuelle samtaler med forsøksdeltakerne), skulle prestene svare på ytterligere spørsmål rundt dette. De som takket nei til forsøket skulle angi grunnene for at de gjorde det.

Alle respondentene, både forsøksdeltakerne og de i kontrollgruppen, skulle svare på noen utsagn rundt sin arbeidsorientering og vurdere sin helsetilstand. I tillegg skulle de blant annet vurdere i hvilken grad arbeidet er utfordrende og preget av stress, mulighetene til å påvirke arbeidsmengden og beslutninger som er viktige for arbeidet, samt i hvilken grad de leder, organiserer og/eller planlegger oppgaver som andre skal utføre. Vi spurte også om de ble fysisk og/eller psykisk sliten av arbeidet og om arbeidet har ført til belastninger som kan gi økt sykefravær. Siden vi ønsket en "nullpunktmåling" ba vi respondentene vurdere de fleste av overnevnte aspekter slik situasjonen var våren 2007 (før forsøket ble igangsatt).

Vi kartla også ledelse og seniorpolitikk ved å spørre om ledelsen var opptatt av at seniorer skulle fortsette å jobbe etter fylte 62 år, om seniorers muligheter til opplæring og videreutvikling samt mulighetene til å justere arbeidsoppgaver. I tillegg spurte vi om det var gjennomført omstillinger, eller planlagt omstillinger.

Spørreundersøkelsen ble sendt ut medio november 2007 via QuestBack, som er internettbasert datainnsamlingsverktøy. Undersøkelsen ble sendt til 1.271 respondenter og det ble purret tre ganger, siste gang på nyåret 2008. Til sammen fikk vi 996 svar. På grunn av utfordringer knyttet til identifisering av respondenter, ikke minst i kontrollgruppen, er det ikke aktuelt å vurdere svarprosent⁶ av hele populasjonen. Når det gjelder forsøksdeltakerne vet vi imidlertid fra FAD at det i utgangspunkt deltok 277 seniorer. I og med at 249 personer har svart, gir det en svarprosent på 89,9 blant forsøksdeltakerne, som må sies å være meget bra.

Postal oppstartundersøkelse i februar 2008

Siden oppstartundersøkelsen ble gjennomført etter at forsøket hadde startet nådde vi ikke de som hadde sluttet i etatene før sommeren 2007 og til november 2007. Dette er et metodisk problem siden alle seniorer som var 62 år eller eldre i 2007 i forsøksenhetene hadde fått tilbud om å delta i forsøket, og da er det viktig at alle disse også ble inkludert i oppstartundersøkelsen.

Av den grunn distribuerte vi overnevnte spørreskjema postalt til de som fylte 62 år eller var eldre i 2007, og som hadde sluttet i perioden 01.06.07 til medio november – da oppstartundersøkelsen ble sendt ut. Begrunnelsen for å avgrense respondentene til denne perioden var at vår viktigste analysegruppe i effektevaluering er de som fylte 62 år i samme periode. De som fylte 62 år før tilbudet om deltakelse i forsøket ble gitt i mai/juni 2007 er på grunn av seleksjonen ikke like interessant som analysegruppe (jf. vår drøfting av seleksjonsproblematikk i neste kapittel).

Spørreskjemaet til de som allerede hadde sluttet var identisk med skjemaet som ble brukt i november 2007, med unntak av at vi inkluderte spørsmål knyttet til selve avgangen. Vi spurte om hva som ville være de viktigste inntektskildene fremover, om vedkommende gikk over i ny jobb og i tilfelle grunnene til det. Vi spurte også om

⁶ I tillegg til at en del mailer kom i retur (uvisst om det skyldes feil epost-adresse eller om vedkommende har sluttet) har vi i ettertid blitt klar over at registeropplysningene fra SPK ikke var fullstendig.

årsaken til at de sluttet. Var det for eksempel fordi de var slitne, hadde fått dårligere helse, dårlig arbeidsmiljø eller om de hadde andre inntektskilder (arv eller annet) som gjorde det økonomisk mer attraktivt å slutte i jobben. Vi spurte også om det var faktorer som kunne ha bidratt til at de fortsatte i jobben. Hadde for eksempel høyere lønn, flere interessante arbeidsoppgaver eller større grad av fysisk tilrettelegging bidratt til at de hadde fortsatt hos virksomheten ”litt til”?

Til sammen ble det i februar 2008 sendt ut 133 spørreskjemaer og det ble purret én gang. Respondentene kunne returnere skjemaet i forhåndsbetalt returkonvolutt, eller registrere sitt svar via QuestBack. Til sammen fikk vi svar fra 73 respondenter, som gir en svarprosent på rundt 55. Dette må anses som ganske bra, i og med at vi fikk en del skjemaer i retur på grunn av gal adresse⁷ og/eller beskjed om at vedkommende ikke hadde sluttet og/eller var under 62 år.

Avgangsundersøkelse løpende

Fra november 2007 sendte vi en avgangsundersøkelse til alle som sluttet. En gang i måneden skulle deltakende etater rapportere inn til evaluator nye seniorer som har sagt opp, med avtalt avgangstidspunkt samt privat adresse. Hvis vedkommende fortsatt var i jobb ved rapporteringstidspunkt, fikk vedkommende en mail med en link til undersøkelsen. Hvis de allerede hadde sluttet, fikk de tilsendt undersøkelsen postalt. Spørreskjemaet tilsvarte i stor grad det postale oppstartskjemaet som ble sendt i februar 2008.

Midtveisundersøkelse i november 2008

I november 2008 sendte vi ut en ny undersøkelse via QuestBack til alle gjenværende ansatte i forsøks- og kontrollgruppen som svarte på spørreundersøkelsen i 2007. Spørreskjemaet var i stor grad identisk med undersøkelsen fra 2007, med unntak av at vi spurte om situasjonen ”i dag” evt. ”siste par måneder.” Ved å beholde spørsmålene uforandret hadde vi mulighet til å sammenligne respondentenes svar over tid, dvs. med hvordan de vurderte situasjonen tilbake til våren⁸ 2007.

I midtveisundersøkelsen la vi imidlertid til ytterligere spørsmål om forsøksdeltakernes erfaringer med selve forsøket. De fikk spørsmål om hvordan forsøket med redusert arbeidstid og full lønn har påvirket deres arbeidsdag, muligheter for samarbeid og medinnflytelse på jobben, forhold til kollegaene, helsetilstand, muligheter til å få interessante arbeidsoppgaver, om å få lønnstillegg, samt mulighet til å drive med egne fritidsinteresser. Vi spurte også forsøksdeltakerne om de har fått større overskudd til å yte maksimalt på jobben, om det har vært noen endringer tidspresst og om de opplever misunnelse fra kollegaer som ikke fikk tilbud om redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon.

Midtveisundersøkelsen ble sendt til de som hadde svart på oppstartundersøkelsen i november 2007 (og som ikke allerede hadde sluttet), henholdsvis 237 forsøksdeltakerne og 665 respondenter i kontrollgruppen. Det ble purret to ganger. Det ble registrert 222 svar fra forsøksdeltakere og 594 svar fra kontrollgruppene, som gir en svarprosent på

⁷ Vi fulgte opp alle som kom i retur for å se om vi kunne identifisere en annen adresse. Det viste seg imidlertid utfordrende, så kun et par skjemaer ble sendt på nytt til en ny adresse.

⁸ I undersøkelsen i november 2007 skulle de for en del spørsmål svare for hvordan situasjonen var ”våren 2007”.

henholdsvis 93 og 89 prosent. Svarprosenten var imidlertid trolig noe høyere, i og med at vi vet at noen av de som fikk mail allerede hadde sluttet.⁹

Sluttundersøkelse i mai/juni 2009

I mai 2009 sendte vi ut en ny undersøkelse via QuestBack til alle gjenværende ansatte i forsøks- og kontrollgruppen som svarte på spørreundersøkelsen i 2007. Spørreskjemaet var i stor grad identisk med undersøkelsen fra 2008, utover noen ekstra spørsmål om faktisk arbeidstid, erfaringer med forsøket, samt tanker rundt egen pensjonering. Hvis de hadde bestemt seg for å slutte fikk de også spørsmålene fra avgangsundersøkelsen.

Sluttundersøkelsen ble sendt til henholdsvis 235 forsøksdeltakerne og 658 respondenter i kontrollgruppen. Det ble purret tre ganger. Det ble til sammen registrert 188 svar fra forsøksdeltakere og 501 svar fra kontrollgruppene. Det gir en svarprosent på henholdsvis 80 og 76 prosent. Svarprosenten er imidlertid en del høyere, i og med at vi vet at flere av de som fikk mail allerede hadde sluttet.¹⁰

Undersøkelse med forsøksdeltakere i oktober 2009

I oktober 2009 gjennomførte vi en siste undersøkelse med de forsøksdeltakerne som fortsatt var i arbeid. I tillegg til å identifisere avtalt arbeidstid med arbeidsgiver kartla vi faktisk arbeidstid og bruk av ferie-/seniordager høsten 2009. Vi spurte også om positive og negative erfaringer med forsøket og tanker rundt eget pensjoneringstidspunkt.

1.5.4 Presentasjoner av forløpige funn

Vi har presentert funn fra forsøket en rekke ganger. I tillegg til flere referansegruppemøter har den blitt presentert i EVA-forum, for alle administrasjonssjefene hos Fylkesmannsembetene og for prestene som deltok i Borg bispedømme. I tillegg arrangerte Senter for seniorpolitikk en konferanse den 15. oktober 2009 der deler av forsøket ble presentert. Disse presentasjonene har gitt nyttig innspill i arbeidet med denne slutt-rapporten.

1.5.5 Casestudie med seniorer i forsøksvirksomhetene

I 2009 har vi også gjennomført en casestudie med seniorer i tre av forsøksvirksomhetene. Formålet med studien var å framskaffe kunnskap om redusert arbeidstid som seniorpolitisk virkemiddel for ansatte som kan gå av med AFP innen statlig sektor.

I studien intervjuet vi 26 forsøksdeltakere. 8 seniorer var ansatt hos Skattetaten i Rogaland, 8 seniorer ville tatt full AFP hvis de ikke hadde deltatt i forsøket og 10 seniorer var ansatt hos Fylkesmannen i Oslo og Akershus. I tillegg intervjuet vi 6 seniorer i Vegdirektoratet i Oslo som hadde takket nei til å delta i forsøket¹¹.

Casestudien inngikk ikke i det opprinnelige oppdraget til FAD, men ble finansiert av særskilte midler fra *Senter for seniorpolitikk (SSP)*. Vi har hatt stor nytte av casestudien i vår sluttevaluering av dette forsøket, men vi viser i liten grad til konkrete funn fra casestudien i denne rapporten. Casestudien er dokumentert i Econ Rapport 2009-84.

⁹ Det var et viss etterslep i rapporteringen av hvem som slutter, ikke minst fra Skatteetaten. Hvor stort omfang dette har vet vi ikke.

¹⁰ Se fotnote 9.

¹¹ Vi intervjuet også 9 seniorer i tre kommuner som hadde erfaring med redusert arbeidstid og andre seniorpolitiske virkemidler.

2 Incentiver og seleksjon i forsøket

Formålet med forsøket var å undersøke om redusert arbeidstid innebærer at seniorer i staten utsetter pensjoneringstidspunktet. Forsøket ble lagt opp ved at alle heltidsansatte, som var 62 år eller eldre i 2007 i utvalgte fylker fikk tilbud om 20 prosent redusert arbeidstid med full lønnsmessig kompensasjon. Ansatte som var 62 år eller eldre i 2007, i de fylkene som ikke fikk tilbud om å delta i forsøket, fungerte som kontrollgruppe.

Forsøket er dermed gjennomført som et tilnærmet eksperiment. I slike tilnærminger er både hvilke incentiver som ligger i selve forsøket og seleksjonsproblematikk – dvs. hvordan senioren er fordelt/rekruttert i henholdsvis forsøks- og kontrollvirksomheter – svært sentralt. Nedenfor drøftes dette nærmere.

2.1 Incentiver i forsøket

Det var frivillig for den enkelte senior, som fikk tilbud om å delta, om de ønsket å inngå i forsøket. 277 seniorer deltok i forsøket ved oppstart 1. august 2007. FAD ønsket færrest mulige føringer på hvordan reduksjonen i arbeidstid kunne tas ut (daglig, ukentlig, årlig, fleksibelt el). Den enkelte ansatte har dermed i stor grad hatt mulighet til å velge hvordan de ville ta ut den reduserte arbeidstiden.

Alle arbeidstakere i staten som har minst 10 års medlemskap i offentlige tjenestepensjonsordninger etter fylte 50 år har rett til avtalefestet pensjon (AFP). I tillegg må inntekten i gjennomsnitt ha vært på mer enn to ganger grunnbeløpet i folketrygden for de 10 beste årene i perioden fra 1967, og inntekten må overstige grunnbeløpet i folketrygden de to siste årene før pensjonering (se Statens Personalhåndbok)¹².

Med arbeidsgivers samtykke kan arbeidstakere med stillingsdel på 60 prosent eller mer ta ut delvis AFP. Vilkåret er at man fortsetter å arbeide minst 60 prosent av heltidsstilling – dvs. ta ut maksimalt 40 prosent AFP. Dette betyr at det ikke er muligheten til å få redusert arbeidstid som er det *unike* i FADs forsøk, men den økonomiske kompensasjon.

I følge regelverket¹³ som gjaldt i forsøksperioden besto pensjonen til AFP-pensjonister i alderen 62-64 år av grunnpensjon, tilleggspensjon/sært tillegg, samt et skattepliktig AFP-t tillegg på 1.700 kroner per måned, eller 20.400 kroner per år. AFP-pensjonen kan ikke overstige 70 prosent av tidligere pensjongivende inntekt. Ved fastsettingen av tidligere pensjongivende inntekt holdes de to siste årene før pensjonering (inkludert pensjoneringsåret) utenom, og en regner gjennomsnittet av de tre beste av de fem siste årene før dette, målt ved opptjente pensjonspoeng.

Fra fylte 65 år tar Statens Pensjonskasse over administreringen av AFP for statsansatte, og pensjonen beregnes etter reglene for tjenestepensjonsordningen i staten, dersom dette er mer gunstig enn pensjon etter AFP-reglene. For en person med 30 års medlemstid i full stilling betyr det normalt at pensjonen blir 66 prosent av pensjonsgrunnlaget. Det

¹² Alle senioren vi intervjuet hadde rett til AFP, men noen hadde ikke full opptjening.

¹³ Partene i arbeidslivet ble 3. juni 2009 enige om at reglene for offentlig tjenestepensjon (bruttoordningen) og AFP i offentlig sektor skal videreføres med nødvendige tilpasninger til innføring av fleksibel alderspensjon i folketrygden fra 2011, og med de tilpasninger som følger av Stortingets vedtak fra mai 2005. "Regjeringen er innstilt på å fremme forslag for Stortinget om endringer i de lovbestemte offentlige tjenestepensjonsordningene i tråd med innholdet i enighetsdokumentet" (Statsministerens brev til Riksmeklingsmannen 3.juni 2009). Hvilke økonomiske implikasjoner og incentiver som dette har for AFP-ordningen i fremtiden er foreløpig ikke avklart.

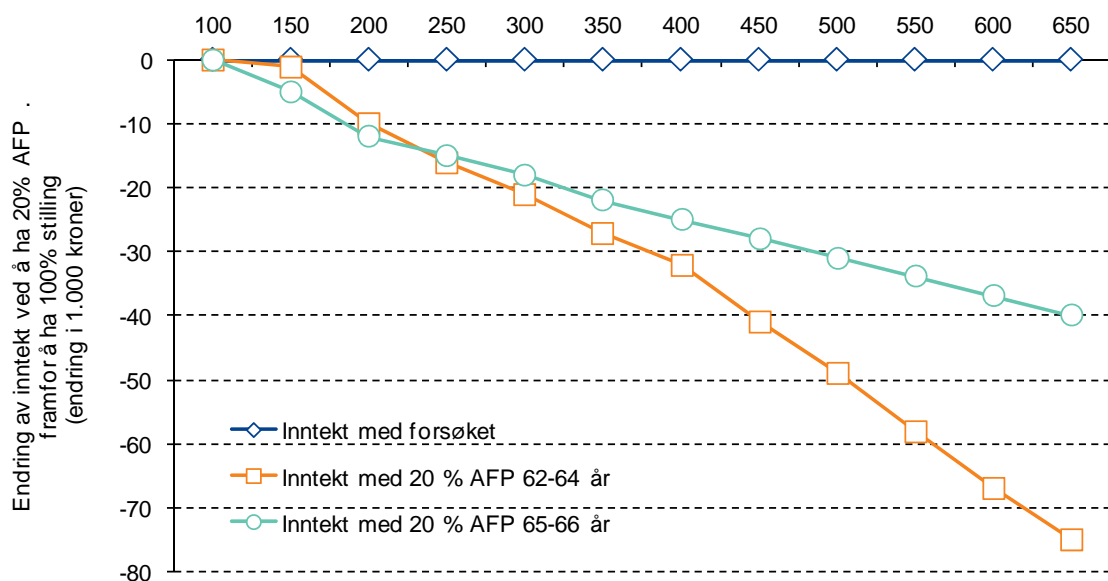
betales ikke ut AFP-tillegg fra fylte 65 år dersom pensjonen beregnes etter reglene for tjenstepensjonsordningen.

AFP- perioden medregnes i opptjeningen til alderspensjon i folketrygden, men de som tar ut AFP får ikke godskrevet pensjonspoeng for de to årene de er 65 og 66 år. Ansatte som tar ut AFP blir utmeldt av tjenstepensjonsordningen, og får dermed ikke godskrevet tjenestetid i SPK. Alderspensjonen vil dermed bli redusert dersom man ikke har full opptjeningstid ved uttak av AFP. For forsøket betyr dette at en senior hadde større økonomisk gevinst av å delta i forsøket, sammenlignet med å ta full eller delvis AFP, jo mindre opptjening de hadde.

I de berørte etatene var det svært få seniorer som ikke hadde opparbeidet rett til AFP. De aller fleste mennene (84 prosent) hadde også full opptjening i pensjonskassen. Blant kvinnene finner vi imidlertid at 42 prosent ikke har full opptjening, noe som illustrerer at kvinner i gjennomsnitt hadde en større gevinst av å delta i forsøket.

Seniorer med full opptjening hadde imidlertid også en økonomisk gevinst av å delta i forsøket. I Figur 2.1 viser vi de økonomiske konsekvensene for forsøksdeltakerne, ved å sammenlikne inntekt i forsøket med inntekt dersom de hadde tatt 20 prosent AFP isteden. Siden de økonomiske konsekvensene avhenger av om vedkommende er mellom 62-64 år eller 65-66 år viser vi begge alternativene nedenfor.

Figur 2.1 *Endring av inntekt ved å ha 20 prosent AFP fremfor å være i full stilling. Årsinntekt i 1.000 kr*



Som vi kan se av figuren betydde deltakelse i forsøket forholdsvis lite økonomisk for de med lav lønn. Med 200.000 kroner i inntekt er forskjellen mellom 20 prosent AFP og forsøket om lag 10.000 kroner, som gir et inntektstap på 5 prosent ved å ha 20 prosent AFP. For en senior som tjente 500.000 kroner ser vi at inntektstapet vil vært om lag 30.000 kroner for de som var 65-66 år og nesten 50.000 for de som var 62-64 år, en reduksjon på henholdsvis 6 og 10 prosent.

Det overnevnte illustrerer at incentivet for å delta i forsøket i realiteten ikke er 20 prosent økonomiske kompensasjon, siden forskjellen mellom de to ordningene er betydelig mindre. Den reelle økonomiske kompensasjon varierer dermed fra et par prosent for de som tjener minst, til om lag 10-12 prosent for de som tjener mest.

2.2 Seleksjonsproblematikk

Grunntanken ved et eksperiment er å finne effekten av forsøksordningen ved å sammenligne overgangsratene fra arbeidslivet for de som fikk tilbud om redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon, med overgangsratene for de som ikke fikk tilbudet. Sistnevnte gruppe tjener som kontrollgruppe. En eventuell høyere jobbrate blant de som ble omfattet av forsøket enn i kontrollgruppen, er ut fra dette et mål på effekten av tiltaket.

Som vi drøfter nedenfor knytter det seg imidlertid en del utfordringer ved den valgte tilnærmingen. Det skyldes blant annet flere metodiske og praktiske valg som ble gjort av aktørene før forsøket ble formelt startet 1. august 2007. Nedenfor drøfter vi dette mer inngående.

Da forsøket ble planlagt høsten 2006 ble det lagt opp til at forsøket skulle gjennomføres som et kvasi-eksperiment ved at enkelte avdelinger/enheter innenfor det ytre apparatet i de aktuelle statlige etatene ble valgt ut til å delta i forsøket, mens de resterende avdelinger/enheter skulle fungere som kontrollgrupper.

Den økonomiske rammen ga mulighet til at rundt 300 seniorer skulle få delta i forsøket ved oppstart, i og med at en del vil falle fra etter hvert på grunn av pensjonering etc. Departementet anså at dette ville være tilfredsstillende i forhold til å gjennomføre et faglig solid forsøk.

I eksperimenter er rekruttering/seleksjonen til forsøksgruppen og kontrollgruppen essensiell. Hvis det ikke er tilfeldig hvem som inngår i de to gruppene, kan man heller ikke slutte at identifiserte forskjeller (eller fravær av sammenhenger) skyldes forsøket. Forklaringene kan ligge i selve seleksjonen.

Vi har i våre analyser brukt blant annet ulike regresjonstilnærminger¹⁴. Selv om disse analysene kan kontrollere for deler av seleksjonen, slik at vi i større grad klarer å isolere effekten av selve forsøksordningen, er seleksjonen i dette forsøket likevel en betydelig utfordring. Det gjelder både når vi skal vurdere om redusert arbeidstid har effekt på helse, trivsel, mv, om eldre arbeidstakere står lenger i arbeid og i vurderingen av de samfunnsøkonomiske konsekvensene hvis ordningen blir innført for seniorer i statlig sektor.

I dette forsøket kan seleksjonsproblematikken knyttes til følgende to forhold:

- Valg av forsøksfylker/-enheter
- Hvem som inngår i forsøket og i kontrollgruppen.

2.2.1 Valg av forsøksfylker/-enheter

Forsøksfylker/-enheter ble valgt av den enkelte etat i dialog med FAD. Forsøksfylker/-enheter ble delvis valgt ut fra økonomi (finne fylker/enheter som til sammen dekket den enkelt etats rammer for forsøket), delvis ut fra hvilke fylker/enheter som var interessert i å delta i forsøket og delvis ved at FAD ønsket at forsøket på tvers av etatene skulle dekke alle landets fylker.

¹⁴ I en regresjonstilnærming studeres overgangen fra jobb til pensjon eller andre tilstander for alle individer som en funksjon av observerbare karakteristika ved individet og arbeidsplassen, samt en dummyvariabel for om personen var med i forsøket eller ikke. Man kontrollerer for eventuelle gjenværende forskjeller mellom tiltaksgruppen og kontrollgruppen gjennom at variabler som kan tenkes å påvirke overgangen fra jobb, inngår som forklaringsvariabler. En regresjonsanalyse, hvor vi legger på sterkere restriksjoner på effektene av kontrollvariablene gjennom en sterkere parametrisering, gir muligheter til å undersøke om det er ulike effekter av redusert arbeidstid i ulike deler av landet, mellom kjønn og etter andre kjennetegn.

I et eksperiment er selve grunnideen at identifiserte forskjeller ikke kan forklares med annet enn forhold ved selve forsøket. I dette forsøket er det imidlertid flere mulige utfordringer knyttet til seleksjonen når det gjelder valg av forsøksfylker/-enheter. Disse drøftes nedenfor.

For eksempel kan vi ikke se bort fra at det kan være variasjoner mellom enhetene som inngår i forsøket og i kontrollgruppen. Er for eksempel skatteetatens ansatte over 62 år i Nordland (som er med i forsøket) og Oslo (kontrollenhet) i gjennomsnitt helt like? Vi tenker her både på egenskaper ved det lokale arbeidsmarkedet og andre strukturelle forhold mellom de to geografiske områdene. En annen dimensjon kan være om de demografiske kjennetegn (utdannelse, økonomi, og lignende.) ved de ansatte også varierer? Selv om vi kan kontrollere for deler av dette i våre analyser vil vi i de fleste tilfeller ha en rest som er uforklart.

En annet eksempel er Vegdirektoratet som er med i forsøket. Det er ingen naturlig kontrollenhet for denne, siden direktoratet skiller seg betydelig fra enhetene i ytre etat. F.eks. er arbeidsoppgaver og kompetansekrav gjennomgående annerledes i direktoratet enn for de ansatte på en trafikkstasjon. Det at vi ikke finner en sammenlignbar kontrollgruppe i samme etat, åpner for å sammenligne Vegdirektoratet med Skattedirektoratet, siden sistnevnte ikke er med blant forsøksenhetene. En slik sammenligning er imidlertid også problematisk siden det er store variasjoner mellom disse etatene når det gjelder ansattes arbeidsoppgaver og utdanningsbakgrunn.

Selv om våre regresjonsanalyser til en viss grad isolerer effekten av denne seleksjonen, er det grunn til å tro at vi likevel har effekter som det er ikke mulig å forklare med annet en seleksjon. Siden antall deltakere i forsøket også er forholdsvis lavt har vi også begrensede muligheter til kontrollere for alle mulige seleksjonseffekter.

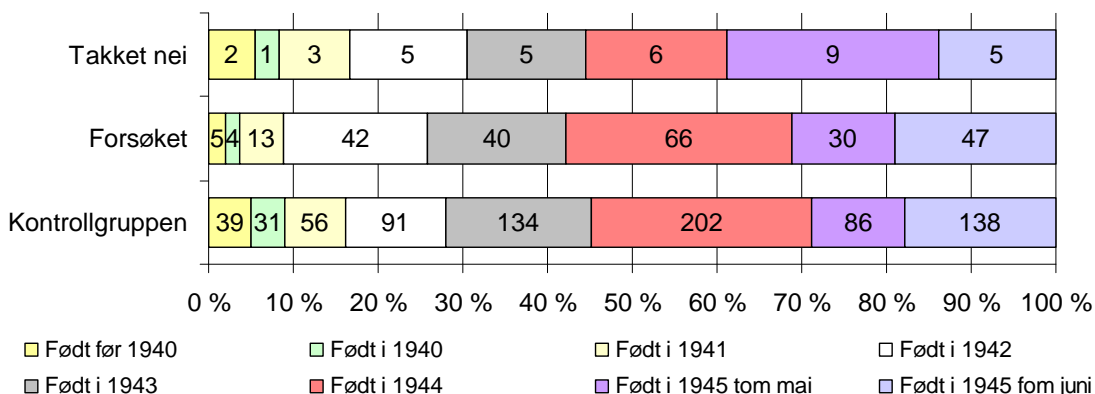
Selv om vi ovenfor har problematisert seleksjonsproblemene knyttet til forsøksfylker/-enheter legger vi til grunn at valg av forsøksfylker/-enheter ikke skaper et betydelig seleksjonsproblem i denne evalueringen. Vi kan imidlertid ikke se bort fra at det kan være lokale/geografiske og/eller demografiske forskjeller som kan bidra til å forklare de effekter som identifiseres i våre analyser og/eller bidrar til at reelle effekter ikke blir identifisert.

2.2.2 Hvem som inngår i forsøket og i kontrollgruppen

I grunnlagsmateriale for dette forsøket har vi til sammen 1.069 respondenter. 996 svarte på oppstartundersøkelsen, som ble gjennomført høsten 2007 og 73 på postalundersøkelsen, som ble distribuert til de som allerede hadde sluttet da oppstartundersøkelsen ble gjennomført via QuestBack.

Fordelingen av antall respondenter i grunnlagsmateriale i Figur 2.2 nedenfor viser fødselsår fordelt etter om respondentene inngår i forsøket, om de fikk tilbud om å delta i forsøket men takket nei eller om de inngår i kontrollgruppen.

Figur 2.2 Fordeling av antall respondenter i grunnlagsmateriale



Som vi kan se er det forholdsvis stor spredning i alderssammensetningen i grunnlagsmateriale. Vi kan også se at det er liten variasjon i alderssammensetningen mellom forsøksdeltakerne og seniorene i kontrollgruppen.

Hensikten med forsøket er å undersøke om redusert arbeidstid innebærer at ansatte utsetter sitt pensjonerings tidspunkt. Flere studier¹⁵ har vist at mange velger full AFP tett opptil tidspunktet de fyller 62 år, selv om det er betydelig variasjoner både mellom sektorer/bransjer og internt i den enkelte virksomhet.

For å få full effekt av et tiltak for seniorer er det av den grunn viktig å komme med virkemidler som de ansatte er kjent med før de fyller 62 år, i og med at mulighetene til å få AFP bidrar til at en del slutter akkurat når de runder 62 år. Den primære målgruppen i et forsøk for å stimulere til økt pensjoneringsalder er dermed å nå ut med informasjon og tilbud til de seniorer som ennå ikke har fylt 62 år. Hvis vi kun måler effekten av forsøket på de som er igjen en stund etter at de fylte 62 år, undervurderer vi i tilfelle effekten av forsøket.

Muligheten for å delta i forsøket ble forbeholdt de som ble 62 år i løpet av 2007 eller som var 63 år eller eldre i 2007. Som vi kan se utgjør 62-åringene (dvs .de som er født i 1945) omlag 30 prosent av respondentene (som i utgangspunkt er alle ansatte som er 62 år i 2007 eller eldre i de fire statlige etatene pr. 01.06.2007)¹⁶. Av de 247 forsøksdeltakerne som svarte på oppstartundersøkelsen fylte 77 seniorer 62 år i løpet av 2007. Resten er altså 63 år eller eldre i 2007.

De fire statlige etatene ble formelt valgt i april 2007. Selv om forsøket nok var kjent for enkelte ansatte vinteren 2007 ble tilbudet formelt gitt potensielle deltakere i mai/juni 2007. Informasjonen ble gitt lokalt, så det eksakte tidspunkt varierer noe mellom etatene.

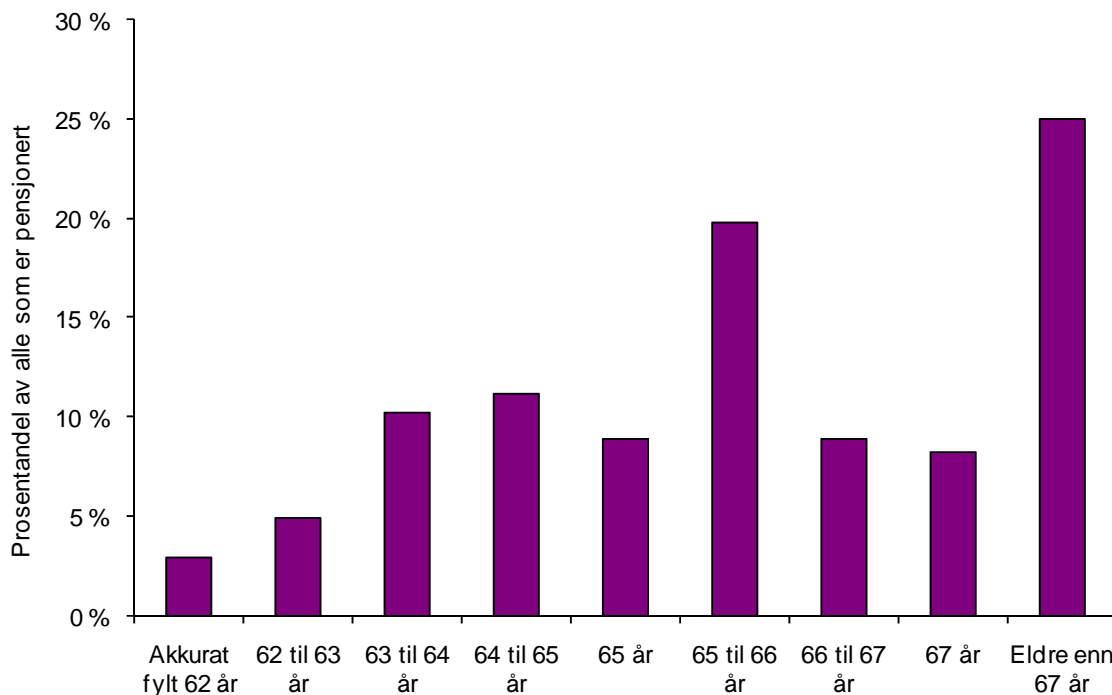
Årsaken til at tidspunktet for tilbudet er viktig i vår effektevaluering, er at en del av de potensielle deltakerne allerede hadde fylt 62 år når tilbudet om deltakelse ble gitt, nærmere bestemt de som hadde fødselsdag i perioden januar til mai 2007. Med bakgrunn i at en del av disse hadde gått av med full AFP-pensjon, er gruppen seniorer som er igjen selektert, siden disse allerede har tatt et valg om å fortsette å jobbe etter fylte 62 år. Som vi kan se har 30 seniorer i sistnevnte gruppe takket ja til å delta i forsøket.

¹⁵ I NAV-rapport 3/2008 vises det til en beregning fra NAV Arbeids- og velferdsdirektoratet antyder at rundt en fjerdedel går av med AFP ved fylte 62 år.

¹⁶ I bispedømmene er undersøkelsen kun sendt til prestene.

De som fyller 62 år i perioden juni til og med desember 2007, i alt 47 seniorer, er dermed vår viktigste analysegruppen, siden resterende deltakere i forsøket har vært utsatt for en selektering.

Figur 2.3 *Pensjoneringsalder i perioden 01.06.2007 - 31.12.2009 for senioren i kontrollgruppen (N=304)*



Figur 2.3 viser pensjoneringsalderen til de som har sluttet fra 01.06.2007 og frem til 31.12.2009 i kontrollgruppen. Til sammen er det rapportert inn 304 seniorer som har sluttet. 9 av senioren sluttet akkurat da de fylte 62 år, som utgjør rundt 3 prosent av populasjonen. Ved fylte 65 år har 38 prosent av senioren sluttet. Som vi ser går 25 prosent av etter at har fylt 67 år. Av disse er det mange som står til de fyller 70 år.

Figuren illustrerer at jo eldre senioren er i vårt materiale, jo større utfordringer er seleksjonen, siden det er grunn til å tro at arbeidsmotivasjon og helse på de som er igjen i etatene vil bedres med alder. De med dårligst arbeidsmotivasjon og helse har trolig allerede sluttet.

Skal en ordning med 80 prosent arbeidstidsreduksjon med full lønnskompensasjon bli innført på permanent basis i staten ville målgruppen vært betydelig større enn de som inkluderes i vår datainnsamling. Nærmere bestemt alle som er, eller har vært ansatt i forsøksenhetene, og som ville fylt 62 år i 2007 eller var eldre i 2007. Seleksjonsproblematikken i dette forsøket, som ikke minst er viktig i vår vurdering av de samfunnsøkonomiske konsekvensene om ordningen innføres på permanent basis i staten, drøftes nedenfor.

Seleksjon: Senioren som har sluttet før 01.01.2007

Vi vet at mange seniorer allerede har sluttet før 2007. Noen fordi de kan ha skiftet jobb eller blitt uføretrygdet. Det fleste har imidlertid trolig gått ut i full AFP. Hva som kjennetegner disse og hva de ville gjort hvis de hadde fått tilbud om å delta i en slik ordning vet vi ikke. Det er grunn til å tro at noen ville revurdert sin beslutning om pensjonering, men mange ville nok likevel ha valgt å slutte.

Seleksjon: Seniorene som sluttet før tilbud om å delta i forsøket ble gitt (01.01.2007-31.05.2007)

Som drøftet tidligere er den primære målgruppen for effektevalueringen de som fylte 62 år i løpet av 2007. En del av de som fylte 62 år i perioden januar til og med mai 2007 har allerede sluttet før tilbudet om å delta i forsøket ble gitt. Vi er ikke kjent med hvor mange dette er. Vi vet heller ikke hva som kjennetegner denne gruppen eller hva de ville gjort hvis de hadde vist at de i mai/juni ville fått et tilbud om å delta i forsøket. Noen ville sikkert fortsatt valgt å slutte, men det er grunn til å tro at noen ville ha revurdert sin beslutning om pensjonering.

Det at disse ikke fikk tilbud om å delta i forsøket er spesielt problematisk ut fra et metodisk synspunkt, fordi erfaringsmessig er det mange seniorer som går over i full AFP når de fyller 62 år¹⁷. Gjenværende ansatte som fylte 62 år i perioden januar til og med mai 2007 er dermed selektert i den forstand at disse tok et valg om å ikke ta AFP da de rundet 62 år. Vi sitter dermed trolig igjen med de som har høyeste arbeidsmotivasjon og har best helse¹⁸. Ut fra en slik forventning vil vi i tilfelle undervurdere effekten av forsøket.

Seleksjon: Økt seleksjon med seniorennes alder

En analyse av pensjoneringsmønstre til de som for eksempel er 66 år i 2009 i vårt materiale, vil heller ikke være representativt med hva som ville vært situasjonen hvis alle ansatte som var 60 år i 2003 hadde hatt mulighet til å delta på en slik ordning fra fylte 62 år og fortsatt til de ble 66 år i 2009 (som ville vært situasjonen hvis ordningen ble innført på permanent basis).

Det er grunn til å forvente at noen i hver alderskohort ville revurdert sin pensjoneringsbeslutning, men hvor mange har vi naturligvis ingen formening om. I hvilken grad disse avviker fra de som er igjen i 2008 er også usikkert, men det er grunn til å tro at de som er igjen i gjennomsnitt har høyere arbeidsmotivasjon og bedre helse enn de som har sluttet. Ut fra en slik forventning vil vi i tilfelle undervurdere effekten av forsøket.

Seleksjon: Hva hvis seniorenne hadde hatt lengre tid til å vurdere tilbudet før forsøket ble igangsatt?

Hva ville situasjonen vært hvis seniorenne som fylte 62 år i løpet av 2007, eller var eldre i 2007 fått vite om forsøket for eksempel i 2005? Det er grunn til å tro at en del flere seniorer ville revurdert sin pensjoneringsbeslutning og deltatt i forsøket, siden en del tar beslutning om pensjoneringstidspunkt i god tid før man slutter.¹⁹ I hvilken grad disse avviker fra de som er igjen i 2009 er også usikkert.

En mulighet til å håndtere deler av sistnevnte utfordring hadde vært om de som fylte 62 år i 2008 også hadde fått mulighet til å delta i forsøket (fra de fylte 62 år). Det ble imidlertid ikke funnet økonomiske rammer til en slik utvidelse av forsøket, da dette ble

¹⁷ Andelen som går over i full AFP ved fylte 62 år varierer betydelig mellom sektorer og yrkesgrupper. Figur 2.3 viser at andelen er forholdsvis lav i disse etatene.

¹⁸ Vi kan naturligvis ikke se bort fra en annen form for seleksjon. Nemlig at en del med høy arbeidsmotivasjon og helse, samt kanskje god økonomi, ser muligheter til å realisere andre interesser (faglig/reise/osv.) når de fyller 62 år og dermed tar ut full AFP. Vi tror imidlertid at denne gruppen er mindre enn seleksjonen knyttet til dårlig arbeidsmotivasjon og helse.

¹⁹ Enkelte studier viser imidlertid at en del revurderer sin pensjoneringsbeslutning når tidspunktet nærmer seg. Det er derfor usikkert hvor stor betydning det hadde hatt om seniorenne hadde kjent til forsøket for eksempel fra de fylte 60 år.

drøftet sommeren 2007. Hadde dette blitt gjort kunne vi fått kunnskap om det å få et slikt tilbud om lag ½ til 1½ år før man fylte 62 år, hadde gitt en annen effekt enn om man fikk vite om tilbudet rett før man fyller 62 år.

Seleksjon: Seniorene skulle være ansatt i full stilling for å få tilbud om å delta i forsøket

I utgangspunktet skulle kun ansatte i full²⁰ stilling få tilbud om å delta i forsøket, men det er eksempler på at også ansatte med lavere stillingsprosent fikk tilbud (se Figur 2.5 på side 22). Det har således vært noe varierende praksis i etatene om hvem som fikk tilbud om å delta i forsøket.

Dette kan forklares med to forhold. For det første gjorde man lokalt vurderinger av at det i enkelte tilfeller ville oppfattes som svært "urimelig" om to ansatte²¹ som var "like på alt", unntatt avtalt stillingsprosent i mai/juni 2007, skulle få ulik økonomisk kompensasjon. For det andre er det noen få eksempler på at enkelte fikk tilbud, fordi man lokalt ikke hadde fått med seg denne begrensningen. Når tilbudet først var gitt ble det vurdert som umulig å trekke dette tilbake.

I staten kan alle ved fylte 62 år få delvis AFP-pensjon. Av de som velger å bli er det grunn til å tro at egenskaper hos den enkelte og/eller arbeidsplassen forklarer om vedkommende velger å være i full stilling eller ha delvis AFP. Det er nærliggende å anta at de som velger å jobbe 100 prosent har en større tilbøyelighet til å være motivert, ha bedre helse osv, enn de som tar ut delvis AFP. Det er kun førstnevnte som fikk tilbud om å delta i forsøket.

Legger vi overnevnte til grunn har vi også et seleksjonsproblem mellom ansatte i forsøksenhetene og kontrollgruppen, ved at sistnevnte gruppe har en større andel ansatte med redusert arbeidstid i mai/juni 2007, og dermed trolig også en større andel seniorer med lavere motivasjon og dårligere helse. En analyse av forskjeller mellom de to gruppene kan dermed i noen sammenhenger kunne forklares helt eller delvis med denne seleksjonen, og ikke egenskaper i selve forsøket.

2.3 Seniorene som takket nei

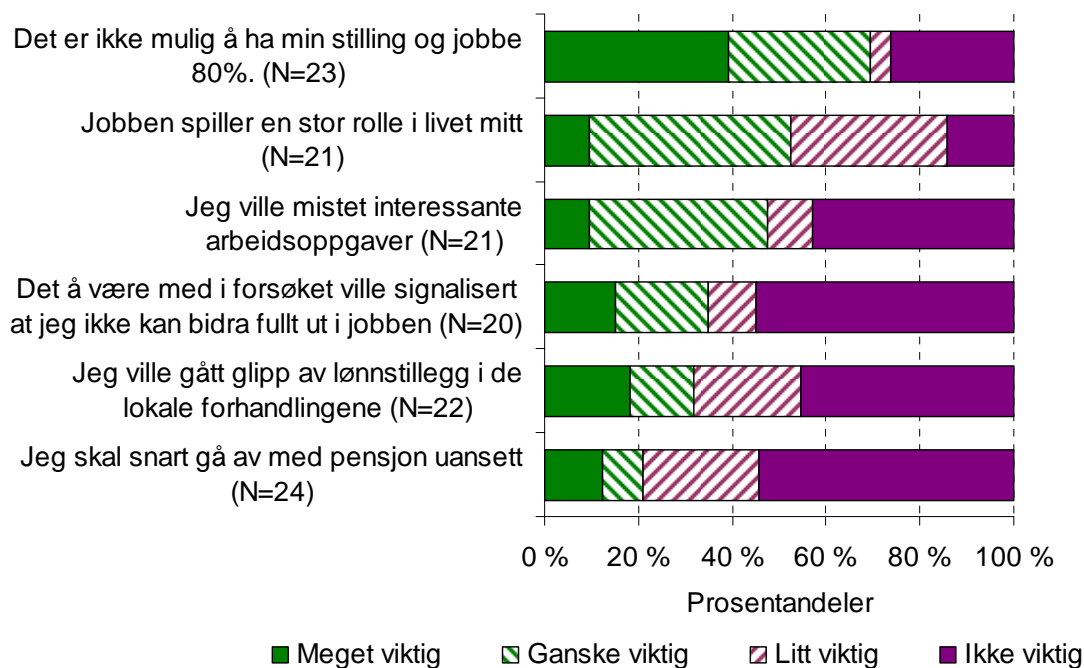
En del ansatte som fikk tilbud om å delta i forsøket takket nei. Vi er ikke kjent med det opprinnelige antallet som fikk tilbud om deltakelse, men i vår oppstartundersøkelse har 31 oppgitt at de takket nei. Av disse var 24 seniorer ansatt i Vegvesenet – primært i Vegdirektoratet.

Med utgangspunkt i seks ulike aspekter skulle seniorene svare på hvor viktig hvert enkelt utsagn var for at de takket nei.

²⁰ Rammen for forsøket var at ansatte skulle jobbe 80 prosent av full stilling. Hvis for eksempel et kontor hadde en kantinedarbeider på 50 prosent ville deltakelse av en slik person forstyrre analysen, siden vedkommende ikke ville fått redusert arbeidstid - men økt arbeidstid på grunn av forsøket – hvis vedkommende fikk delta i forsøket. En annen grunn til en slik begrensning kan også være at enkelte arbeidsgivere ikke hadde hatt mulighet til å gi vedkommende flere/andre arbeidsoppgaver - enten fordi behovet ikke er tilstede og/eller fordi de ikke har rammer/stillingshjempler til at vedkommende kunne fått en full stilling.

²¹ Man kan for eksempel tenke seg to seniorer med helt like arbeidsoppgaver, der den ene hadde tatt 20 % AFP fra mars 2007, mens den andre fylte 62 år i juni 2007 og hadde planlagt 20 % AFP fra vedkommende rundet 62 år. Siden informasjonen ble gitt mai/juni 2007 ville man ved et strengt regime kun gitt til sistnevnte, mens praksis var at også en del i førstnevnte gruppe fikk mulighet til å gjøre om inngått avtale om 20 % AFP. Det har imidlertid vært noe varierende praksis mellom etatene og enkeltheter når det gjelder hvordan denne problemstillingen er blitt håndtert.

Figur 2.4 Årsaker til å takke nei til deltakelse i forsøket i Vegvesenet



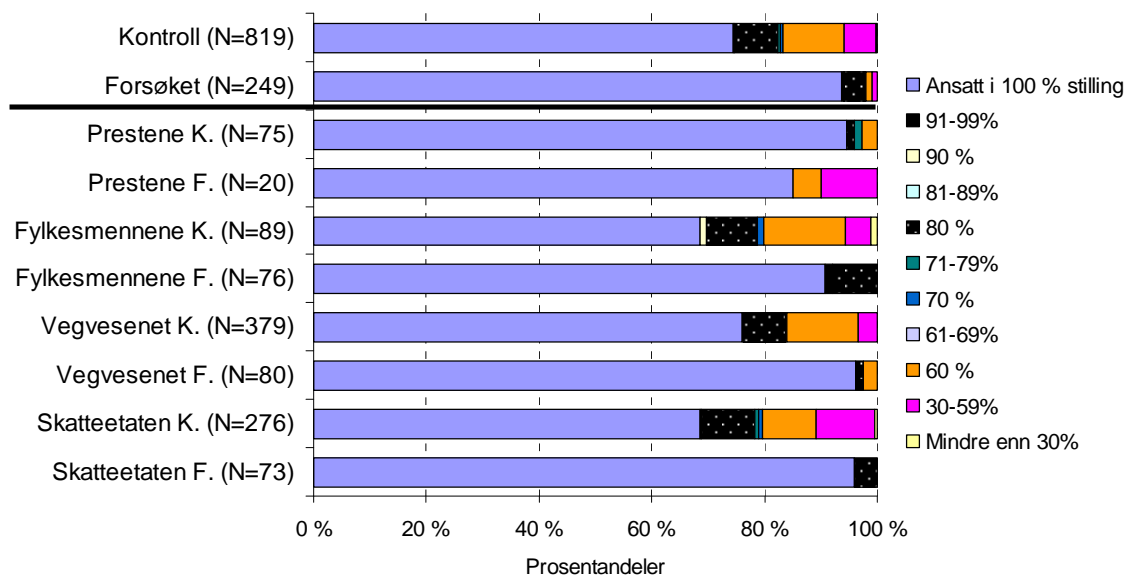
Som vi kan se av Figur 2.4 svarer flest seniorer i Vegvesenet at det ”ikke er mulig å ha min stilling og jobbe 80 prosent”. Om lag tre fjerdedeler sa at dette var ganske eller meget viktig. Om lag halvparten svarer at ”jobben spiller en stor rolle i livet mitt”. En del fryktet også at de ville miste interessant arbeidsoppgaver, det å delta i forsøket ville signalisere at de ikke kan bidra fullt ut i jobbet og at de ville gå glipp av lønnstillegg. Få takket nei fordi ”de snart skulle gå av med pensjon uansett”.²²

2.4 Stillingsprosent for seniorenne

For å kunne delta i forsøket måtte deltakerne i utgangspunktet ha 100 prosent stilling. Dette er i seg selv en seleksjon. Som vi kan se av Figur 2.5 hadde imidlertid også en del allerede lavere stillingsprosent i juni 2007, noe som skyldes ulik praktisering i etatene i forbindelse med rekruttering til forsøket.

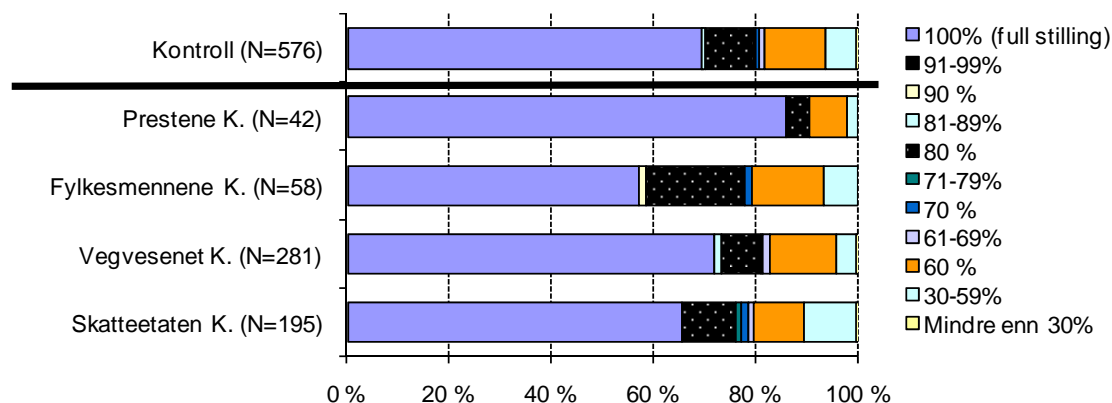
²² Deltakerne som takket ja fikk ingen føringer i forhold til hvor lenge de måtte delta i forsøket. Det var fullt mulig å gå ut i permisjon etter et par uker som deltaker i forsøket.

Figur 2.5 Stillingsprosent i juni 2007



Også blant de ansatte i kontrollgruppen finner vi mange i redusert stilling i juni 2007. Kun om lag 70 prosent var i full stilling²³. I Figur 2.6 viser vi stillingsprosenten til kontrollgruppen i juni 2009. Som vi kan se har vel 30 prosent avtalt en redusert arbeidstid. Om lag 10 prosent har henholdsvis 80 prosent og 60 prosent arbeidstid, som i de fleste tilfeller er AFP. Vi kan imidlertid også se at noen har enda lavere arbeidstid.

Figur 2.6 Stillingsprosent i juni 2009 for kontrollgruppen



2.5 Ytterligere begrensninger av datamateriale

Utover seleksjonsproblematikken som er drøftet i avsnitt 2.2. legger også muligheten for redusert stilling (jf, avsnitt 2.3) begrensninger på de analysene som gjøres. Både det at enkelte av forsøksdeltakerne hadde redusert stilling før forsøket ble igangsatt og det at seniorene i forsøket og kontrollgruppen kan ta delvis AFP-pensjon påvirker våre analyser. Dette drøftes kort nedenfor:

En del av forsøksdeltakerne hadde redusert stilling før forsøket ble igangsatt

Som vist i Figur 2.5 hadde en del av forsøksdeltakerne redusert stilling før forsøket ble igangsatt. Utfordringen ved dette er at forsøksdeltakerne med 20 prosent AFP før

²³ De som fikk tilbud om å delta i forsøket, men takket nei, inngår ikke i Figur 2.5.

forsøket ble igangsatt ikke fikk redusert sin arbeidstid ved å delta i forsøket. Den eneste endringen er at de har fått en annen økonomisk kompensasjon som i størrelse avhenger av antall opptjente år i Statens pensjonskasse og lønnsnivå (se avsnitt 2.1).

For denne gruppen forsøksdeltakere kan vi dermed ikke måle noen endring i arbeidstid, men hva det betyr at de har fått en annen økonomiske kompensasjon.

En del av seniorene i kontrollenhetene har delvis AFP-pensjon

En annen analytisk utfordring ved forsøket er at alle ansatte over 62 år i staten har rett til delvis AFP pensjon. Det betyr at ansatte i kontrollgruppen har samme mulighet til redusert arbeidstid som deltakerne i forsøket. Det er dermed ikke variasjoner i arbeidstiden, men den økonomiske kompensasjonen, som er forskjellen mellom de to gruppene.

Når vi skal sammenligne forsøksdeltakerne med kontrollgruppen gir mulighet for delvis AFP-pensjon i kontrollgruppen også et seleksjonsproblem. Skal vi vurdere betydningen av redusert arbeidstid må vi sammenligne forsøksdeltakerne med en kontrollgruppe som er i 100 prosent stilling. Siden nesten 30 prosent av seniorene i kontrollenhetene (jf. avsnitt 2.4) har delvis AFP oppstår også en seleksjonsutfordring. Det er for eksempel grunn til å tro at valg av stillingsbrøk kan ha sammenheng med helse og/eller trivsel.

2.6 Oppsummering

Vi har ovenfor drøftet forsøket og hvilke utfordringer som seleksjonen kan ha for analysene. Selv om vi korrigerer for flere av seleksjonseffektene i våre regresjonsanalyser, vil analysene på enkelte områder bli usikre. I den grad det identifiseres effekter er det imidlertid grunn til å tro at de i de fleste tilfeller undervurderes, i og med den primære målgruppen for ordningen (seniorer som fyller 62 år) er underrepresentert i materialet.

Den deskriptive presentasjonen av seniorene i forsøket og kontrollgruppen (kap. 3) tar utgangspunkt i hele materialet. I kap. 4 og 5, der vi ser på forsøkets betydning for forsøksdeltakerne og deres vurdering av forsøket, baserer vi oss på et utvalg av forsøksdeltakerne og kontrollgruppen – nærmere bestemt seniorer som sto i en 100 prosent stilling før forsøket ble startet opp 1. august 2007. I kontrollgruppen inkluderes kun de seniorene som fortsatt sto i 100 prosent stilling i juni 2009.

3 Forsøksdeltakerne og kontrollgruppen

I det følgende skal vi presentere kjennetegn ved senioren som inngår i forsøket og kontrollgruppen. I tillegg til å vise antall deltakere ser vi nærmere på hvilke avtale om arbeidstidsreduksjon som deltaker har inngått, om det er vanskelig å ta ut den redusert arbeidstiden, hva de bruker den økte fritiden til og i hvilke grad de jobber overtid. I et vedlegg vises ytterligere aspekter ved forsøket blant prestene.

Forsøksdeltakerne fikk i de kvantitative undersøkelsene også en del spørsmål om hvordan de opplevde selve forsøket og hvordan forsøket har påvirket arbeidssituasjonen og hverdagen ellers. Dette oppsummeres tilslutt i dette kapitlet.

3.1 Antall forsøksdeltakere

Som vi kan se av Tabell 3.1 var det ved oppstart av forsøket den 1. august 2007 til sammen 277 deltakere; 168 menn og 109 kvinner. I de tre store etatene Skatteetaten, Vegvesenet og Fylkesmennene hadde omtrent like mange forsøksdeltakere (81-87), mens antallet prester er en del lavere – til sammen 25 deltakere. Under forsøksperioden har 46 forsøksdeltakere sluttet.

Tabell 3.1 *Antall deltakere i forsøket ved oppstart og juli 2009 – Rapportering fra FAD*

	Totalt		Menn		Kvinner	
	Juli 2009	Oppstart 2007	Juli 2009	Oppstart 2007	Juli 2009	Oppstart 2007
Prestene	22	25	20	23	2	2
Fylkesmennene	73	87	33	41	41	46
Vegvesenet	69	84	47	60	22	24
Skatteetaten	67	81	32	44	35	37
Sum	231	277	132	168	100	109

3.2 Reduserte arbeidstid for forsøksdeltakerne

Alle seniorer over 62 år i staten har uavhengig av forsøket redusert arbeidstid, siden arbeidstakere over 60 år i følge ferieloven har krav på 1 uke ekstra ferie. Medregnet den femte ferieuken for statsansatte, gir dette til sammen seks ukers ferie.

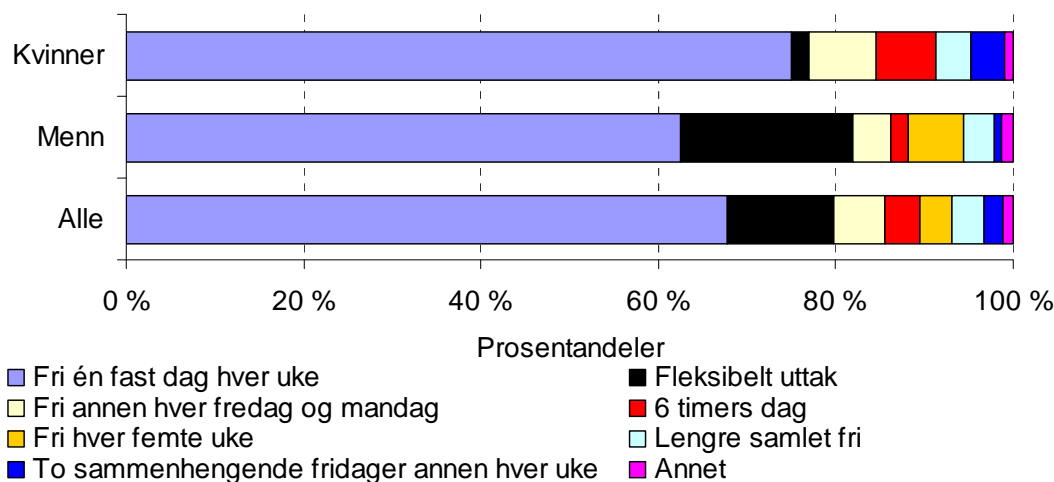
I tillegg har senioren i staten gjennom tariffavtalen og lokale avtaler rett til ytterligere fridager. Det er en viss variasjon mellom de fire etatene, men alle senioren har i forsøksperioden hatt rett til ytterligere 8-14 dager fri i året. Disse dagene har som hovedregel kommet i tillegg til den redusert arbeidstiden i forsøket, selv om det har vært noe ulike praksis lokalt.

Mange forsøksdeltakere har på grunn av overnevnte rettigheter hatt problemer med å ta ut arbeidsreduksjonen på 20 prosent. Det gjelder spesielt de som har inngått avtale om fleksible ordninger. Blant disse er det en rekke tilfeller der de ”skyver” den redusert arbeidstiden foran seg til den blir så stor at det er svært utfordrende å ta den ut. For mange oppleves det som umulig å ta lengre ferier i de periodene av året da kollegaene som hovedregel er på jobb. Da gjenstår sommermånedene og høytidsukene, og disse kan senioren allerede ta fri vha. ferie/seniordager og fleksitid som alle seniorer i staten opparbeider. Nedenfor ser vi nærmere på praktiseringen av den redusert arbeidstiden.

3.2.1 Avtalt uttak av den reduserte arbeidstiden

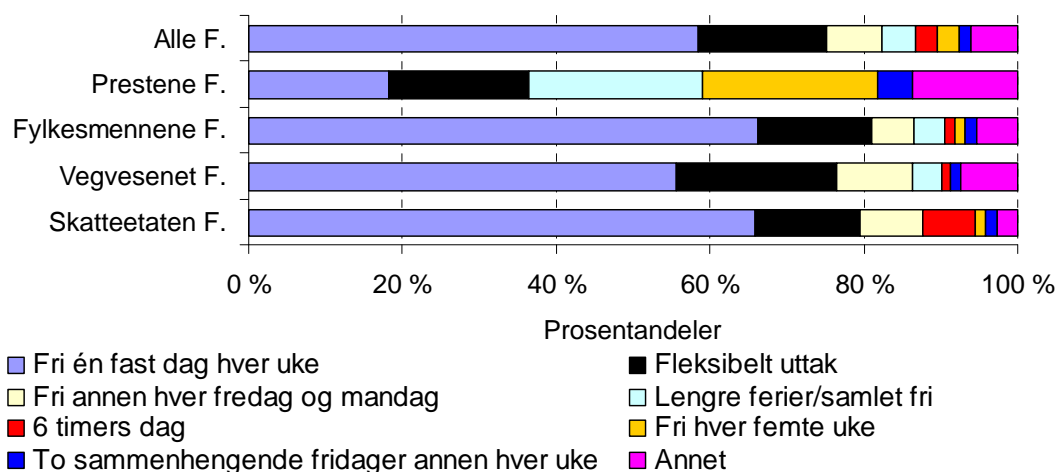
FAD ønsket færrest mulige føringer for hvordan reduksjonen i arbeidstid skulle tas ut (daglig, ukentlig, årlig, fleksibelt el) - noe også etatene har fulgt opp. I Figur 3.1 viser vi hvilke ordninger som forsøksdeltakerne har inngått med sin arbeidsgiver.

Figur 3.1 Forsøksdeltakerne avtale for uttak av redusert arbeidstid fordelt på kjønn – Rapportering fra FAD pr. Okt. 2008. N=248



Som vi kan se har om lag to tredjedeler av forsøksdeltakerne valgt å ta fri én fast dag hver uke, som regel fredag eller mandag. Rundt 10 prosent har valgt fleksibelt uttak. Et interessant fenomen er at så få har tatt 6 timers dag. Vi kan riktignok se visse kjønnsmessige forskjeller for valg av 6-timers dag, ved at andelen er noe høyere blant kvinner. Det er imidlertid kun rundt 8 prosent av kvinnene som har valgt dette. Som vi kan se har en del menn valgt fleksibelt uttak.

Figur 3.2 Forsøksdeltakerne avtale for uttak av redusert arbeidstid fordelt på etat – Rapportering pr. Nov. 2008. N=250



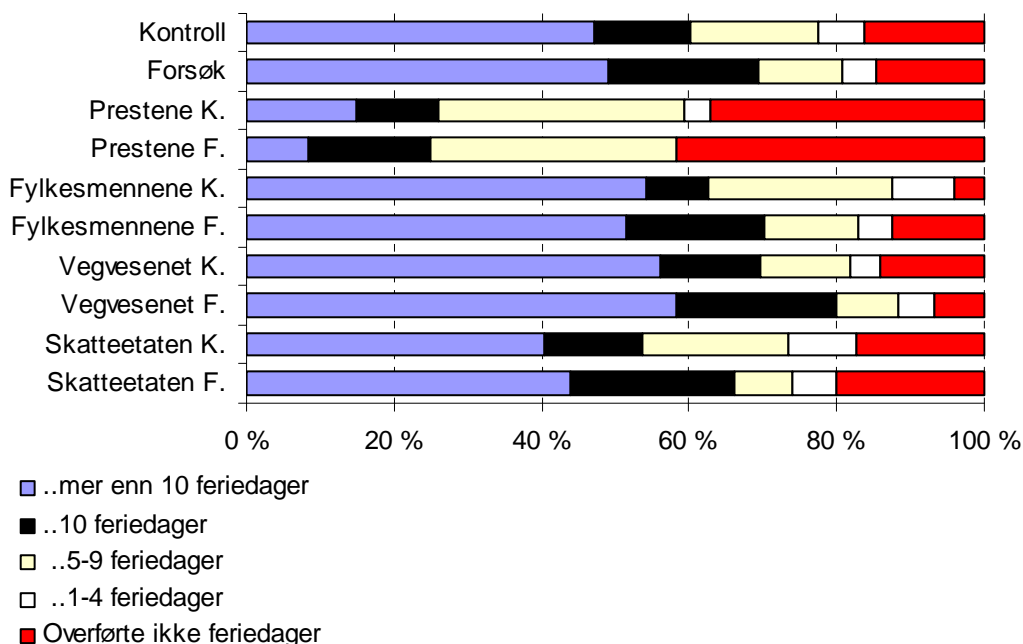
Figur 3.2 viser forsøksdeltakerne avtale pr. november 2008 fordelt etter etat. Som vi ser skiller prestene seg spesielt ut fra ansatte i de andre etatene – noe som nok kan forklares med at de har en betydelig annerledes arbeidsordning/-situasjon enn hva vi finner i de tre andre etatene. Ellers er fri en fast dag hver uke det vanligste i de tre andre etatene.

3.2.2 Oppsparing av feriedager og plusstid ved årsskifte

Ved årsskiftene 2007 til 2008 og 2008 til 2009 tok en rekke seniorer ut deler av oppspart ferie i lønn²⁴. Vi vet også at en del fikk overført feriedager til neste år. Det er også eksempler på seniorer fikk slettet ”oppsparte” fri-/ferie-/seniordager og/eller fleksitiden ved årsskiftet.²⁵ Omfanget av dette ser vi nærmere på nedenfor.

Ansatte i staten kunne ved årsskifte 2008/2009 som hovedregel overføre inntil 12 virkedager (dvs. 10 feriedager) til påfølgende ferieår²⁶. Vi spurte seniorenne om antall feriedager som de overførte ved årsskifte 2008/2009.

Figur 3.3 Antall feriedager overført ved årsskifte 2008/2009



Som vi kan se av Figur 3.3 har om lag halvparten av alle seniorenne overført mer enn 10 feriedager ved årsskifte 2008/2009. Det er generelt små forskjeller mellom forsøksdeltakerne og seniorenne i kontrollgruppen.

I stedet for å overføre feriedager (inkludert eventuelle seniordager) til neste år, kan ansatte - etter en individuell vurdering - få utbetalt feriepengene for ikke avviklet ferie i januar året etter²⁷. Vi er imidlertid kjent med at denne muligheten er praktisert svært ulikt, både mellom etater og lokalt i den enkelte etat. Vi spurte også seniorenne om de i 2009 fikk utbetalt feriepengene for feriedager som de ikke tok ut i 2008.

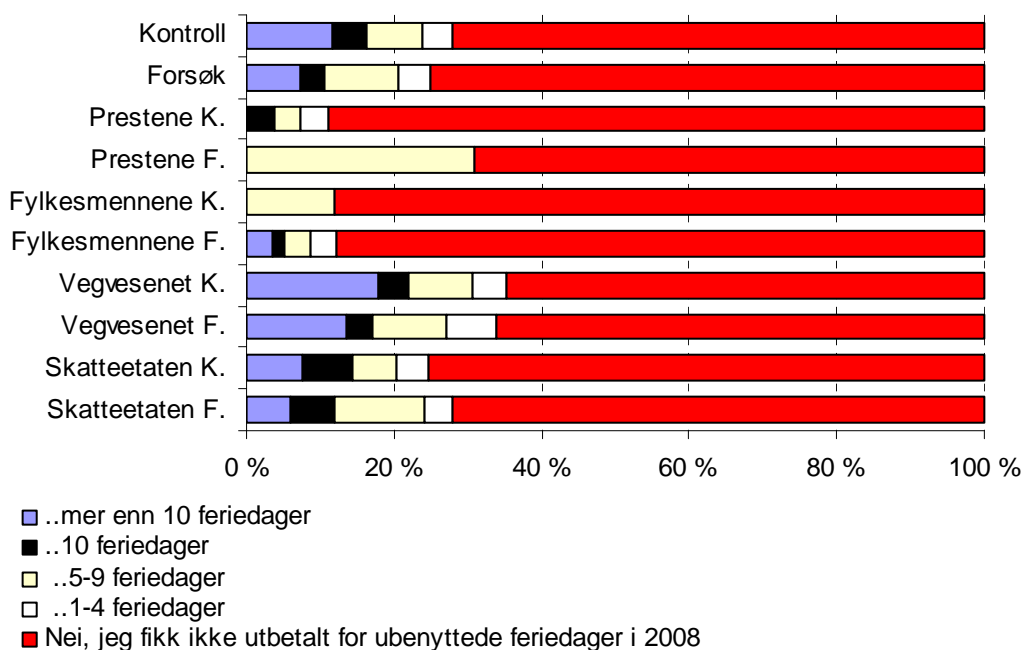
²⁴ Praksis varierer mellom enhetene i forsøket. Noen seniorer har fått lov til å ta ut feriedager i form av lønn, mens det i andre enheter ikke ble åpnet for en slik praksis.

²⁵ I staten har man ikke mulighet til å overføre mer enn 45 timer fleksitid ved et årsskifte. Det er heller ikke mulig å overføre oppsparte fridager fra forsøket til et nytt år.

²⁶ Denne regelen ble innskjerpet for 2009.

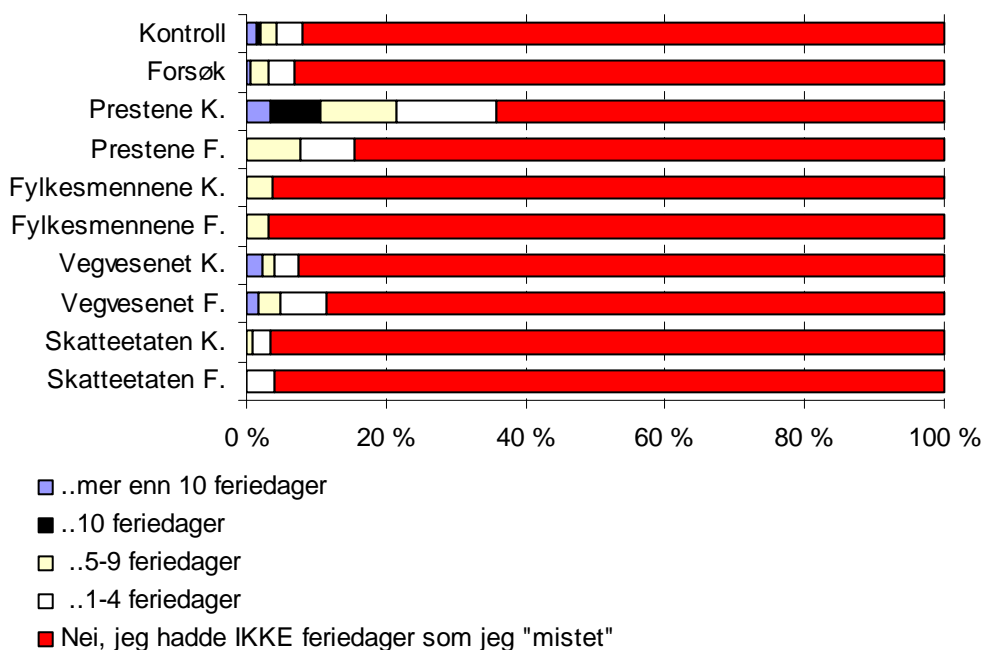
²⁷ Denne muligheten ble imidlertid innskjerpet fra 01.01.2009 på grunn av endringer i ferieloven og sentrale særavtale om ferie for statstjenestemenn.

Figur 3.4 *Utbetalt for ubenyttede feriedager ved årsskifte 2008/2009*



Figur 3.4 viser at en del seniorer fikk utbetalt feriepenger for ubenyttede feriedager fra 2008. Andelen er størst i Vegvesenet og lavest hos Fylkesmennene. Andelen var også noe høyere blant menn enn kvinner. Det er relativt små forskjeller mellom forsøksdeltakerne og senioren i kontrollgruppen.

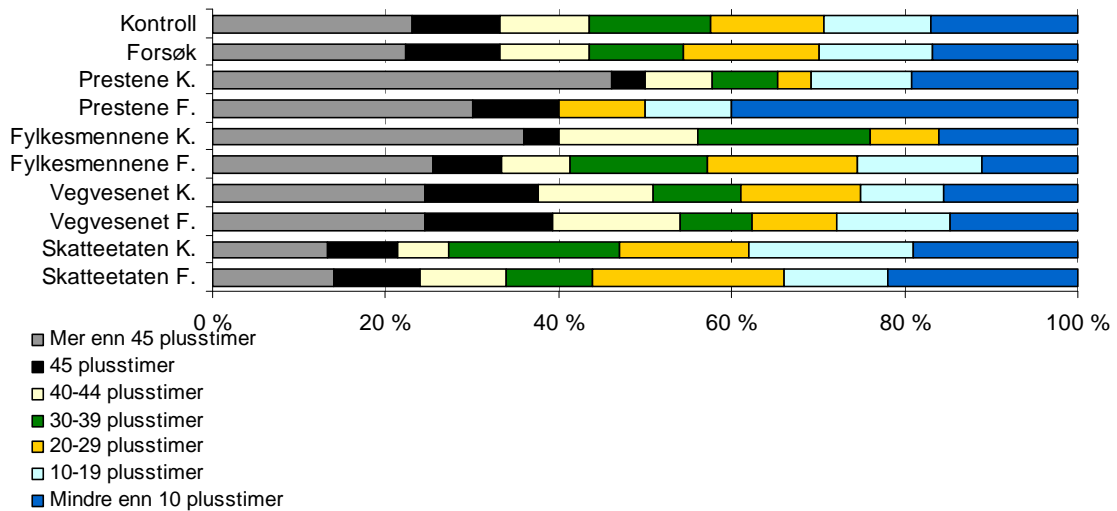
Figur 3.5 *Antall feriedager mistet ved årsskifte 2008/2009*



Ansatte i staten kunne som hovedregel overføre inntil 12 virkedager (dvs. 10 feriedager) til påfølgende ferieår. I den grad ansatte har flere ubenyttede feriedager ved årsskifte enn dette, står de i fare for å mistet feriedagene. Som vi kan se av Figur 3.5 har svært få mistet feriedager og det skiller lite mellom forsøksdeltakerne og senioren i kontrollgruppen. Blant prestene i kontrollgruppen er det imidlertid nesten en tredjedel som "mistet" feriedager.

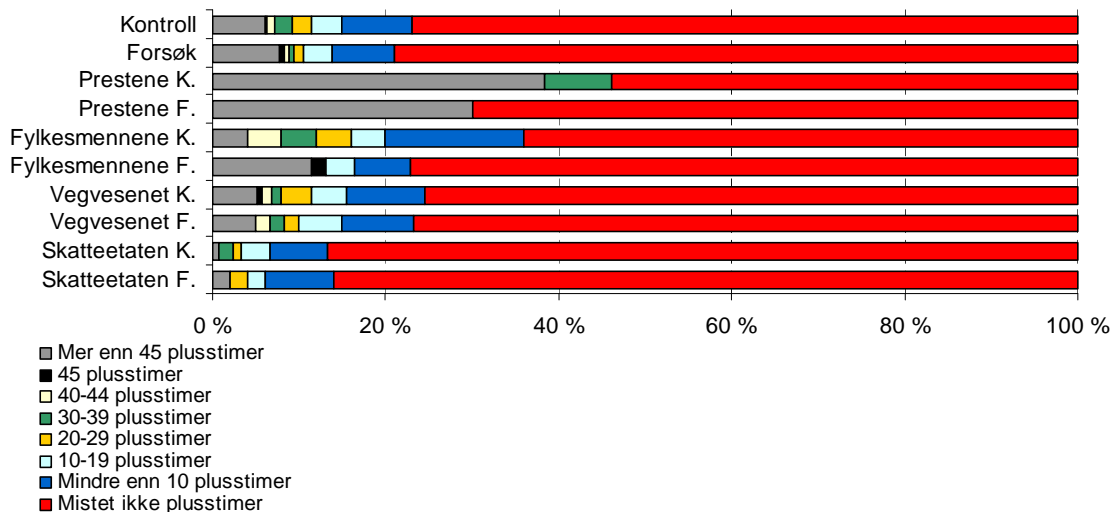
Gjennom statens fleksible arbeidsordningen kan ansatte opparbeidet plusstimer ved å jobber mer en 37,5 timers uke. Vi ba seniorenne anslå hvor mange plusstimer de hadde ved årsskifte 2008/2009.

Figur 3.6 Antall plusstimer ved årsskifte 2008/2009



Figur 3.6 viser at omlag to tredjedeler av alle seniorenne hadde minst 10 plusstimer ved årsskifte 2008/2009. Nesten 40 prosent av forsøksdeltakerne hadde over 45 timer, mens andel i kontrollgruppen var om lag 25 prosent. Som vi kan se har nesten alle prestene, både i forsøket og kontrollgruppene opparbeidet svært mange plusstimer.

Figur 3.7 Antall plusstimer ved årsskifte 2008/2009 som seniorenne måtte stryke



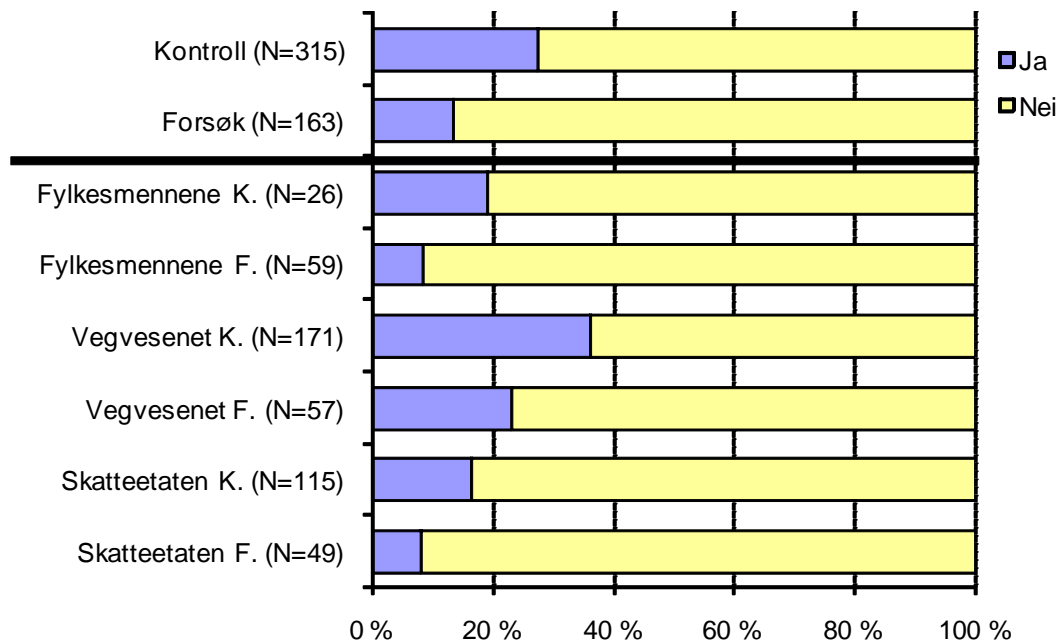
Ansatte i staten kan overføre maksimalt 45 plusstimer fra fleksitidsordningen i forbindelse med et årsskifte. Eventuelle overskytende plusstimer skal strykes uten noen form for kompensasjon. Figur 3.7 viser at om lag 20 prosent av forsøksdeltakerne mistet plusstimer ved årsskifte 2008/2009.

3.2.3 Bruk av overtid

FAD la i sine føringer i forsøket lagt vekt på at forsøksdeltakerne ikke skal jobbe overtid, noe som også ville ha medført en forringelse av selve forsøket, i og med at

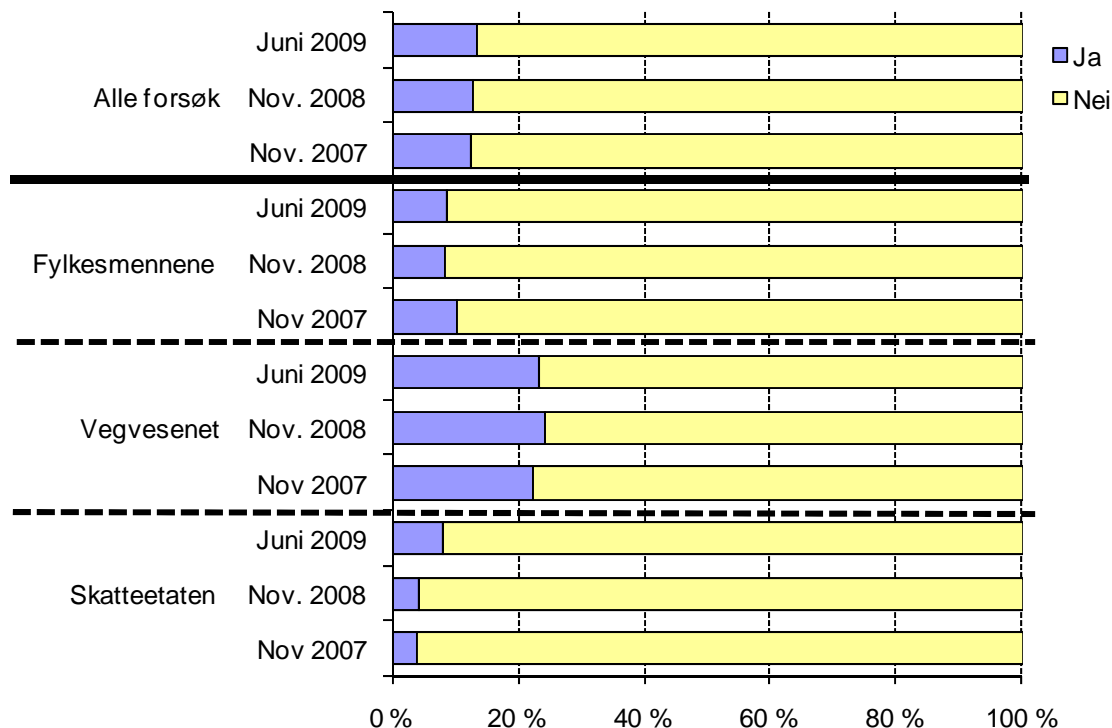
arbeidstidsreduksjonen står så sentralt. I Figur 3.8 viser vi om seniorenne i juni 2009 har blitt pålagt overtid²⁸ i løpet av de siste 2 månedene.

Figur 3.8 Pålagt overtid i løpet av de siste 2 månedene – juni 2009



Som vi kan se har om lag 12 prosent av forsøksdeltakerne i juni 2009 blitt pålagt overtid siste 2 måneder, mens andelen er vel 26 prosent i kontrollgruppen. Det er de ansatte i Vegvesenet at vi finner flest som jobber overtid.

Figur 3.9 Pålagt overtid i løpet av de siste 2 månedene – De samme forsøksdeltakerne i nov. 2007, nov. 2008 og juni 2009

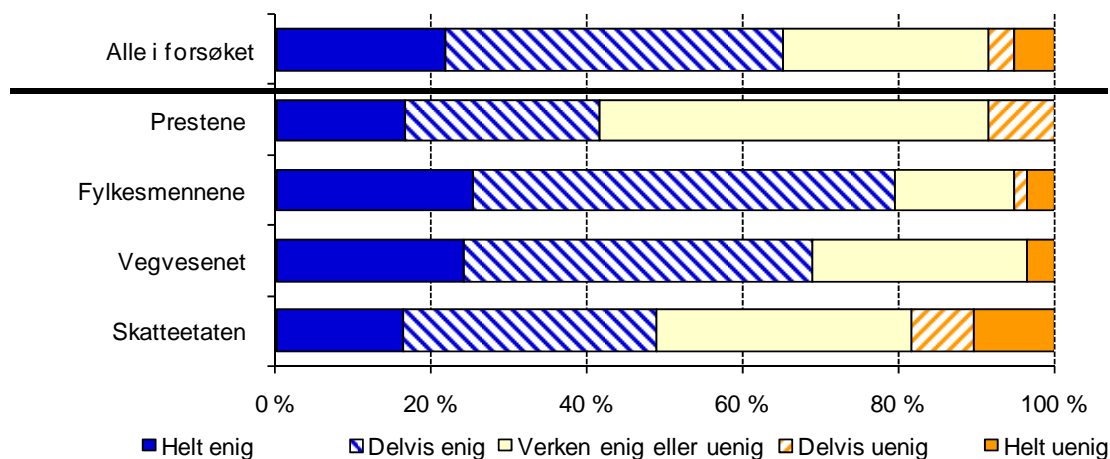


²⁸ Presten er unntatt arbeidsmiljøloven og kan ikke pålegges overtid.

Vi så også nærmere på om pålagt overtid for forsøksdeltakerne har endret seg siden november 2007. Figur 3.9 viser at pålagt overtid gjennom forsøket har vært relativt stabilt.

Vi spurte også forsøksdeltakerne om den reduserte arbeidstiden har medført at vedkommende måtte jobbe mer effektivt de dagene de var på jobb. I Figur 3.10 oppsummeres resultatet. Som vi kan se er rundt totredjedeler enig i at de har måtte jobbe mer effektivt. Om lag 20 prosent av disse er helt enig. Ikke minst blant fylkesmennene svarer mange at de måtte jobbe mer effektivt de dagene de var på jobb. Det er også flere menn enn kvinner som trekker frem dette.

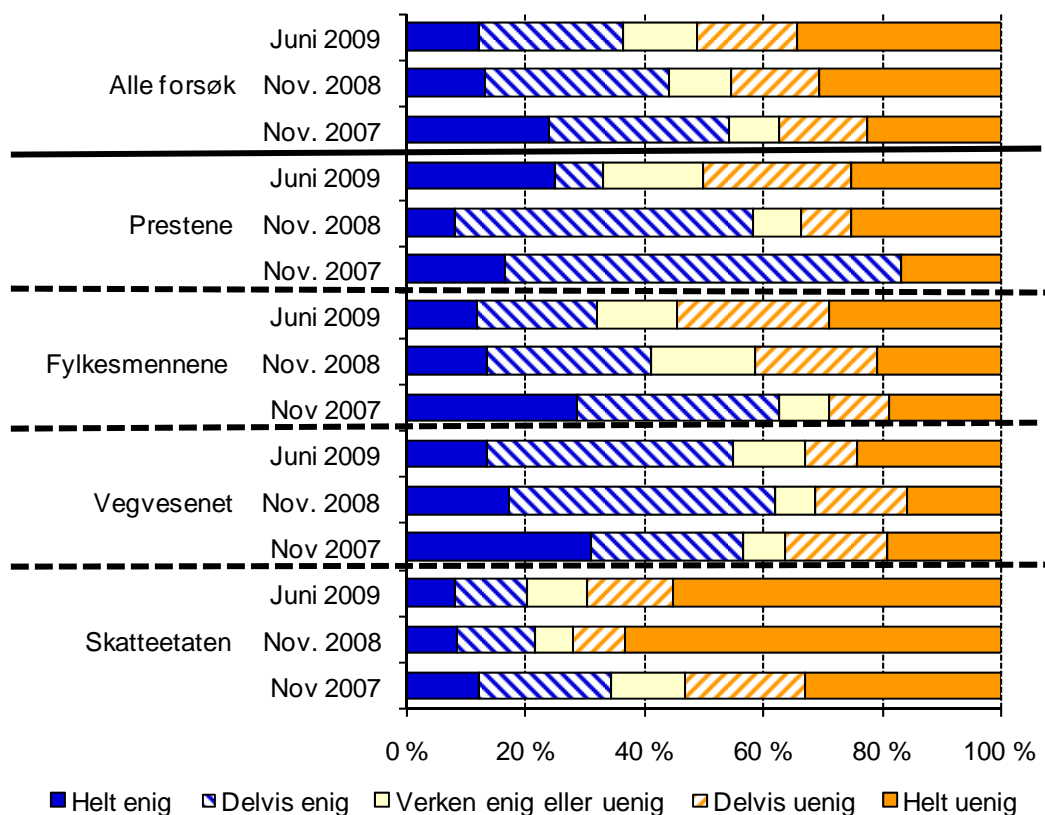
Figur 3.10 *Har den reduserte arbeidstiden medført at forsøksdeltakerne må jobbe mer effektivt de dagene de er på jobb. Juni 2009*



3.2.4 Reelt uttak av redusert arbeidstid

Som vi så ovenfor har mange deltakerne i forsøksperioden både bygde opp plusstid og spart opp ferie-/seniordager. Vi spurte derfor forsøksdeltakerne om det var vanskelig å redusere arbeidet til 80 prosent. I Figur 3.11 viser vi svarene i juni 2009 og sammenligner med hva de svarte i november 2007 og 2008.

Figur 3.11 Enig/uenig i følgende utsagn: ”Den siste tiden har jeg opplevd det som vanskelig i praksis å redusere arbeidet til 80 prosent av full tid”. – De samme forsøksdeltakerne i nov. 2007, nov. 2008 og juni 2009

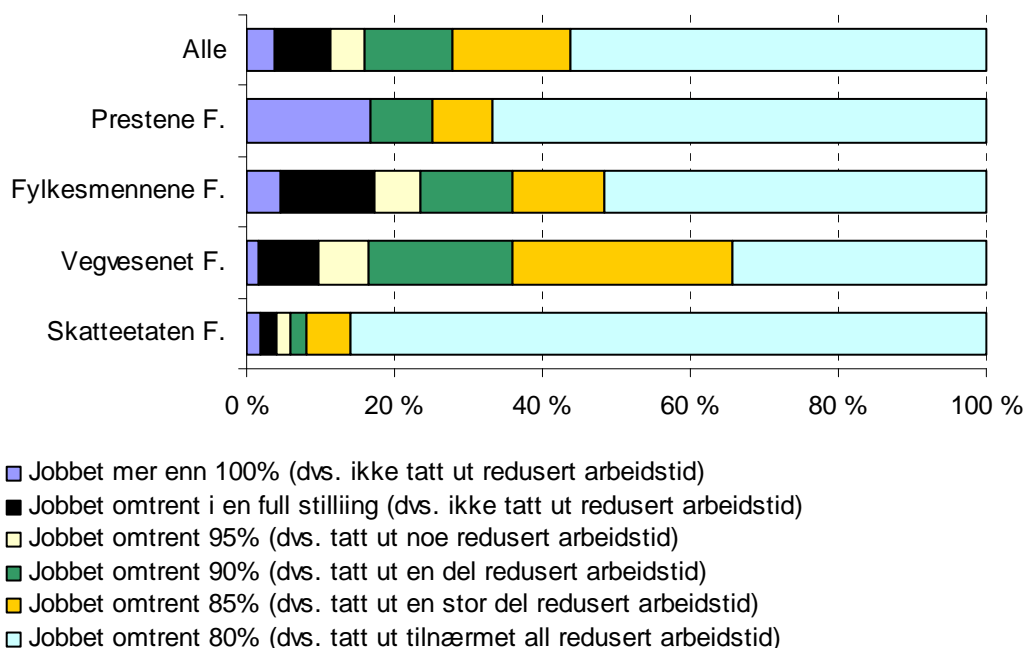


Vi ser at i juni 2009 er nesten 40 prosent av forsøksdeltakere ”enig” i at det er vanskelig å redusere arbeidet til 80 prosent, mens vel 50 prosent er uenig. De ansatte Skatteetaten vurderer det som lettest, mens flest opplever dette som en utfordring i Vegvesenet.

Svarene tyder imidlertid på at situasjonen har blitt noe bedre fra oppstart og frem til juni 2009. Det har trolig sammenheng med at deltakerne, i samarbeid med sin leder og kollegaer, har funnet rutiner som gjøre at uttak av arbeidstidsreduksjonen har blitt noe enklere etter hvert som tiden har gått.

Ved å delta i forsøket skal seniorene ha redusert sin arbeidstid til 80 prosent. Vi ba forsøksdeltakerne angi hva som best beskrev deres situasjon første halvår 2009. De skulle se bort fra ordinære feriedager og/eller sykefravær.

Figur 3.12 Reel arbeidstidsreduksjon for forsøksdeltakerne 1. halvår 2009



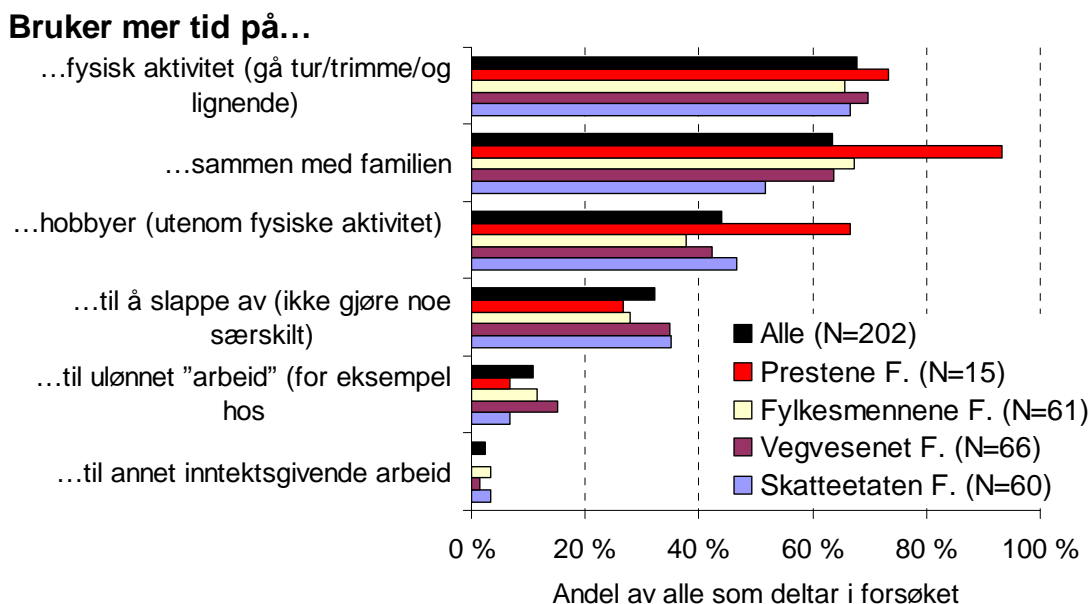
Som vi kan se av Figur 3.12 har kun omlag halvparten av forsøksdeltakerne arbeidet 80 prosent. Resten har hatt en reel arbeidstid som har vært høyere. En del har jobbet mer enn 100 prosent - ikke minst blant prestene.

Forsøksdeltakerne i Skatteetaten er de som i størst grad har fulgt føringene i forsøket om å jobbe 80 prosent, mens kun om lag én tredjedel av seniorenene i Vegvesenet har gjort det. Vel 90 prosent har imidlertid i gjennomsnitt hatt redusert arbeidstid, selv om mange har jobbet betydelig mer enn 80 prosent.

3.3 Hva bruker forsøksdeltakerne den økte fritiden til?

I spørreundersøkelsen spurte vi også forsøksdeltakerne om hva de bruker den økte fritiden til. Vi laget seks alternativer og deltakerne kunne sette så mange kryss de ville. I Figur 3.13 vises resultatet.

Figur 3.13 Hva bruker forsøksdeltakerne arbeidstidsreduksjonen til (flere svar mulig) - november 2008



Vi kan se at fysisk aktivitet, dvs. tur, trimme og lignende, er den aktiviteten som de fleste trekker frem. Omlag to tredjedeler av seniorenene svarer dette. Det å være sammen med familien er også viktig, ikke minst blant prestene. Hobbyer, utover fysisk aktivitet, trekkes også frem av en del. Rundt en tredjedel svarer også "å slappe av". Relativt få utfører ulønnet arbeid, for eksempel hos interesseforeninger/-organisasjoner, mens ytterst få har annet inntektsgivende arbeid.

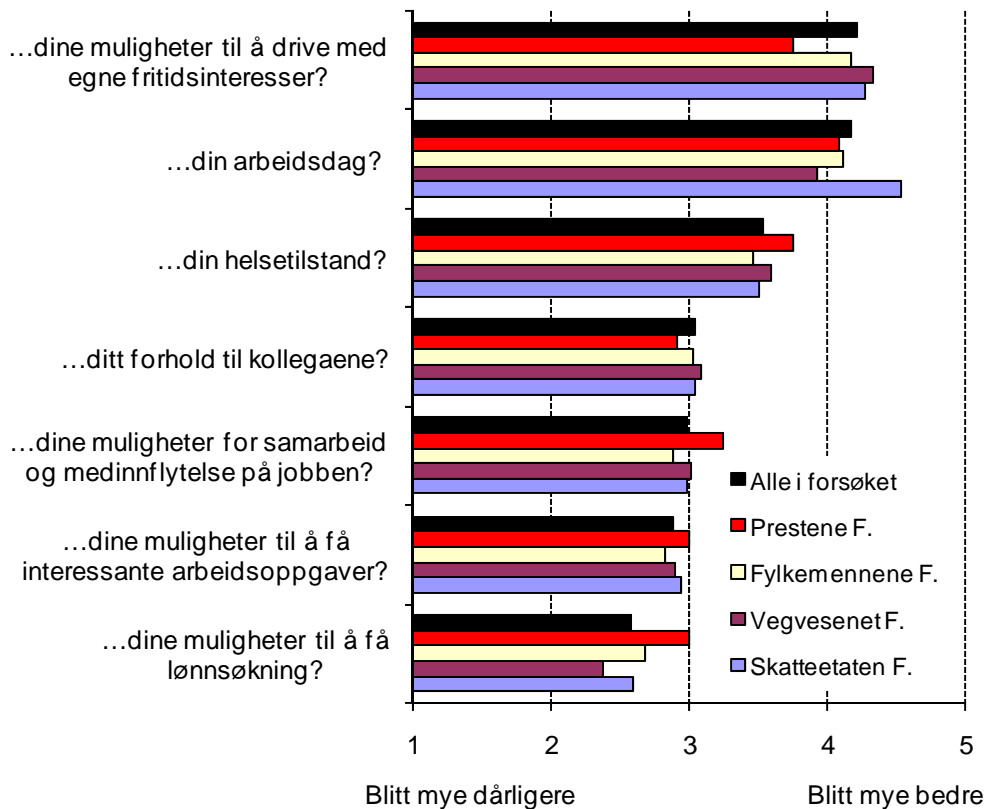
3.4 Forsøksdeltakernes egenvurdering av forsøket

Forsøksdeltakerne fikk i de kvantitative undersøkelsene en del spørsmål om hvordan de opplever selve forsøket og hvordan forsøket har påvirket arbeidssituasjonen og hverdagen ellers. I tillegg fikk de i sluttundersøkelsen spørsmål om hva som var mest positivt og negativt med å delta i forsøket med redusert arbeidstid.

3.4.1 Forsøkets betydning for arbeidssituasjonen og hverdagen ellers

Spørsmålene til forsøksdeltakerne tok utgangspunkt i konkrete aspekter ved forsøket og vi spurte i hvilken grad de selv anser at den reduserte arbeidstiden (med full lønnskompensasjon) har påvirket arbeidssituasjonen og hverdagen ellers. De skulle vurdere om utvalgte aspekter hadde blitt mye bedre pga forsøket, noe bedre, noe dårligere, mye dårligere eller om forsøket ikke har medført noen endring.

Figur 3.14 Hvordan opplever forsøksdeltakerne at forsøket med redusert arbeidstid og full lønn har påvirket – Juni 2009

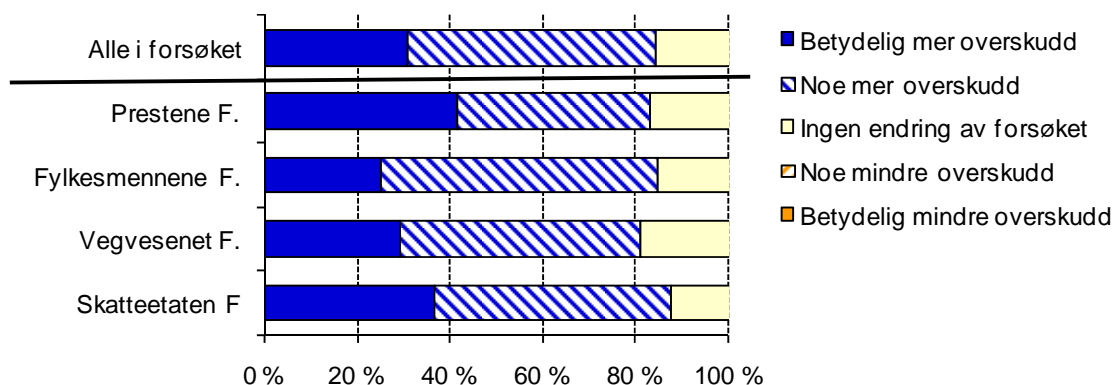


I Figur 3.14 viser vi hvordan forsøksdeltakerne vurderer en del aspekter ved sin arbeidssituasjon, helse og trivsel. Som vi ser anser de at egen arbeidsdag og mulighetene til å drive egne fritidsinteresser har blitt betydelig bedre på grunn av den reduserte arbeidstiden, samtidig som de anser at mulighetene til å få lønnsøkning har blitt noe dårligere. Generelt anser forsøksdeltakerne også at helsetilstanden har blitt noe bedre på grunn av den reduserte arbeidstiden.

Forsøket har imidlertid hatt liten betydning for deltakernes forhold til kollegaer, samt muligheter til å få interessante arbeidsoppgaver og for samarbeid og medinnflytelse på jobb. Dette var også noen av forklaringene som ble brukt av de som takket nei til å delta i forsøket (jf. avsnitt 2.3).

Vi spurte også forsøksdeltakere om den reduserte arbeidstiden har gitt deltakerne et større overskudd til å yte maksimalt den tiden de er på jobb. I Figur 3.15 vises resultatet fordelt etter etat.

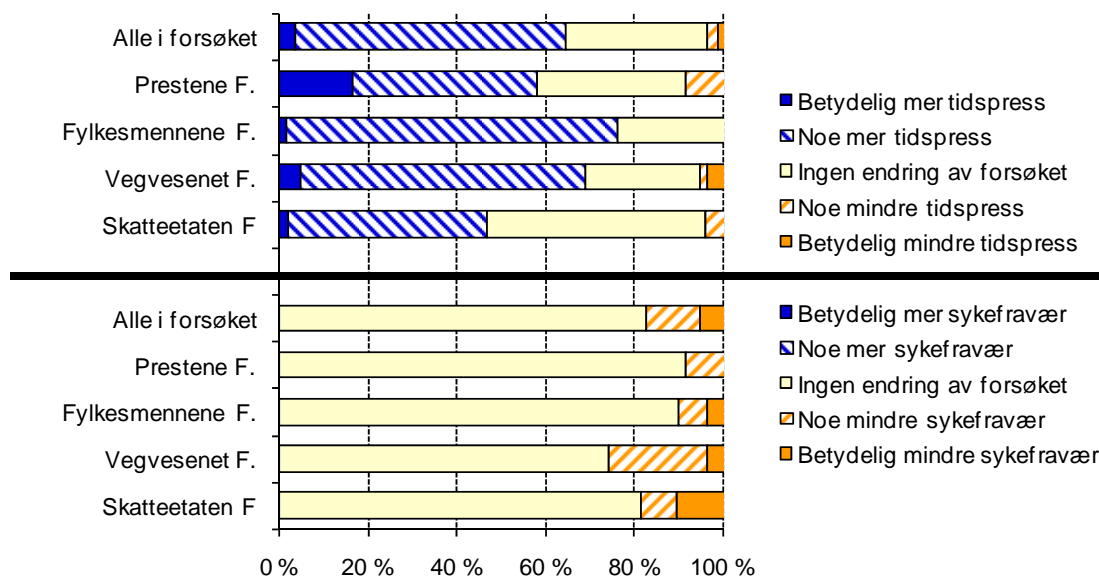
Figur 3.15 Har forsøket med redusert arbeidstid gitt forsøksdeltakerne et større overskudd til å yte maksimalt den tiden de er på jobb? – Juni 2009



Som vi kan se anser nesten 90 prosent av forsøksdeltakerne at de har fått mer overskudd til å yte maksimalt den tiden de er på jobb. Det er forholdsvis små forskjeller mellom etatene.

Enkelte av seniorenene som takket nei til å delta i forsøket begrunnet avslaget med at de ville miste interessante arbeidsoppgaver. Vi så også i Figur 3.11 at en stor andel av forsøksdeltakerne svarte at det er vanskelig å redusere arbeidet til 80 prosent. Av den grunn er det interessant å se på om forsøksdeltakerne anser at den redusert arbeidstid har påvirket tidspresset i jobben og hvordan dette har påvirket sykefravær. I Figur 3.16 vises resultatet:

Figur 3.16 Hvordan har forsøket med redusert arbeidstid påvirket tidspresset i jobbe og antall sykefraværsdager du har hatt siste 12 måneder? – Juni 2009



Som vi kan se av figuren rapporterer neste totredjedeler av forsøksdeltakerne at den reduserte arbeidstiden har gitt mer tidspress, mens rundt 5 prosent rapporterer om mindre tidspress. Økt tidspress kan skyldes flere forhold. Selv om en del av forsøksdeltakerne fikk redusert sin arbeidsbelastning i den avtalen som lå til grunn for

deltakelsen i forsøket, vet vi at det i mange tilfeller ikke ble gjort slike avklaringer på forhånd. Hos en del av forsøksenhetene har det heller ikke blitt rekruttert faste vikarer²⁹.

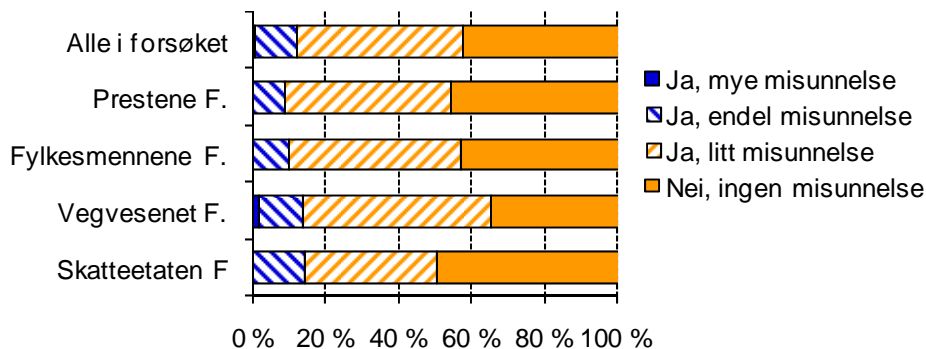
I noen tilfeller har manglende bruk av vikarer vært et bevisst valg av arbeidsgiver, men i andre tilfeller har vikarer vært svært vanskelig å rekruttere. Sistnevnte gjelder ikke minst i å finne vikarprester. Enkelte forsøksdeltakere kan dermed ha vært nødt til å arbeide mer enn hva som er mulig etter at arbeidstiden ble redusert med 20 prosent.

I hvilken grad ansvaret for dette ligger hos arbeidsgiver eller arbeidstaker har vi ikke kunnet avgjøre. I noen tilfeller kan en arbeidsgiver ha tatt for lite ansvar for å få endret forsøksdeltakers arbeidssituasjon, men vi ser ikke bort fra at en del seniorer heller ikke klarte eller ønsket å gi fra seg arbeidsoppgaver. Våre kvalitative intervjuer fra denne følgeevalueringen og arbeidet med casestudien (Econ-rapport 2009-084) tyder på at begge forklaringer er reelle.

Vi spurte også forsøksdeltakerne om den reduserte arbeidstiden har hatt betydning for sykefraværet. Som vi kan se Figur 3.16 svarer nesten 20 prosent at antall sykefraværsdager har gått ned etter at de fikk redusert arbeidstid. Det er imidlertid viktig å være klar over at vi ikke har tilgang til de reelle tallene over sykefraværet til deltakerne.

I forkant av forsøket ble muligheten for misunnelse og konflikter på de enkelte arbeidsplassene diskutert. Av den grunn valgte man å gi tilbudet til alle som var 62 år eller eldre innen hvert fylke, istedenfor tilfeldig valg av forsøksdeltakere på tvers av fylker. Vi spurte forsøksdeltakerne om de opplever misunnelse fra kollegaer som ikke fikk tilbud om redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon fordi de er for unge. I Figur 3.17 viser vi tilbakemeldingen.

Figur 3.17 *Opplever forsøksdeltakerne misunnelse fra kollegaer som ikke fikk tilbud om redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon fordi de er for unge?*



Som vi kan se av figuren er det relativt få som rapporterer om mye misunnelse. Om lag halvparten gir imidlertid tilbakemeldinger om litt misunnelse fra kollegaer. Potensialet for denne konflikten økte trolig i 2008, i og med at forsøksenhetene fikk en ny kohort med 62-åringer, som ikke fikk samme mulighet til å få redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon. Det er også eksempler på at enkelte deltakere i forsøket valgte å gå tilbake til 100 prosent stilling, fordi de følte et for sterkt negativ press / misunnelse fra sine kollegaer.

²⁹ Kompensasjonen fra FAD kan isteden ha gått til overtid til andre ansatte, konsulenthjelp, utbetaling av ikke brukte feriedager og lignende.

3.4.2 Hva som var mest positive med å delta i forsøket

Forsøksdeltakerne fikk i undersøkelsen i oktober 2009 mulighet til beskrive verbalt hva som var mest positivt med å delta i forsøk med redusert arbeidstid. Nedenfor oppsummerer vi det viktigste.

Ikke overraskende er mange av forsøksdeltakerne svært fornøyd med å ha 80 prosent arbeidstid med 100 prosent lønn. Mange trekker frem betydningen av å kunne ta fri en dag i uken til å gjøre innkjøp, hus- og hagearbeid, være sammen med familie og venner. Mange trekker også frem muligheten til å ta langweekend på hytta og/eller samle opp dager til å lengre ferie.

Selv om mange ikke har tatt ut all redusert arbeidstid trekker en del frem den fleksibilitet som forsøket ga dem. Selv om de i lange perioder kunne jobbe full tid, hadde de rett til å ta fri ved behov og når det passet med arbeidssituasjonen ellers. Den frihetsfølelsen ble sett på som viktig.

En rekke forsøksdeltakere trekker også frem at de ble mer motivert for å jobbe. Fridagen ga dem ”et pustehull” slik at de kunne yte mer de dagene de var på jobb. En del rapportere også om mindre helseplager – ikke minst fordi fridagen ble brukt til trening og fysisk aktivitet. En del trekker imidlertid også frem at fridagen ble brukt til å ”slappe helt av”.

3.4.3 Hva som var mest negative med å delta i forsøket

Forsøksdeltakerne fikk i undersøkelsen i oktober 2009 også mulighet til beskrive negative forhold med å delta i forsøket. Ikke overraskende er det mange som svarer at de ikke kan se noe negativt med forsøket. En del aspekter trekkes imidlertid frem.

Mange fikk ikke tilrettelagt sine arbeidsoppgaver på en slik måte at det var mulig å ta ut den reduserte arbeidstiden. De måtte enten jobbe mer enn 80 prosent arbeidstid og/eller jobber mer effektivt den tiden de var på jobb. Hovedforklaringen til dette var at ledelsen ikke la tilrette for en reduksjon av arbeidsoppgaver.

Mange trekker også frem at arbeidsplassen hadde fått penger til å ansette vikarer, men at dette ikke ble gjort i praksis. En del merket ingenting til denne kompensasjonen, mens andre ga uttrykk for at pengene ble brukt til vikarer som hadde helt andre arbeidsoppgaver enn det som ble borte på grunn av den reduserte arbeidstiden. De satt dermed igjen med de samme arbeidsoppgavene som de hadde før forsøket ble igangsatt.

En del trekker også frem at de hadde ledere som var negative til forsøket. Forsøksdeltakerne fikk liten støtte og forståelse for de utfordringene de sto ovenfor. Enkelte trekker også frem at ledelsen var negativ til at de tok ut den redusert arbeidstiden i form av fridager.

Enkelte trekker også frem om misunnelse fra kollegaer. Ingen sto klar til å overta arbeidsoppgavene de dagene forsøksdeltakerne hadde fri. En del møtte også holdninger og adferd fra yngre kollegaer som gjorde det vanskelig å ta fri. Vi er kjent med at minst en av forsøksdeltakerne derfor valgte å gå tilbake til 100 prosent stilling på grunn dette.

Forsøksdeltakeres manglende mulighet til å ta ut den reduserte arbeidstiden fremstår som en betydelig belastning. De følte et press til å jobbe mer en 80 prosent. I den grad de tok fri hadde de dårlig samvittighet, samtidig som de viste at restanselisten/arbeidsoppgavene vokste i deres fravær. Når de kom tilbake skulle en rekke mailer håndteres og oppgaver løses, uten at omgivelsene vist noen særlig forståelse for belastningene som dette ga.

En del forsøksdeltakere rapporterer også at deltakelsen i forsøket virket negativt inn på lønnen. Flere mener at de gikk glipp av ekstra lønnstrinn mens de var i forsøket – enkelte angreir til og med på at de takket ja til å delta.

Noen forsøksdeltakere trekker også frem at forsøket bidro til at de fikk en noe svakere kobling til arbeidsmiljøet. En del møter foregikk på dager de hadde fri og dermed gikk de glipp av viktig informasjon.

4 Betydning av redusert arbeidstid

Vi skal i dette kapitlet se nærmere på betydningen av at seniorene har fått redusert arbeidstid. Vi starter med å drøfte nærmere enkelte aspekter ved vår analyse, før vi ser nærmere på seniorenes helse og trivsel i etatene. Til slutt ser vi nærmere på endringer i helse og arbeidet etter at forsøket ble startet.

4.1 Nærmere om analysene

Med bakgrunn i at arbeidstidsreduksjonen er det essensielle i dette forsøket har vi i analysene nedenfor tatt utgangspunkt i forsøksdeltakerne som hadde 100 prosent stilling i juni 2007. Resterende forsøksdeltakerne er utelatt, i og med at disse ikke har fått redusert sin arbeidstid gjennom forsøket. I analysene i dette kapitlet inngår dermed 178 av forsøksdeltakerne.

Forsøksdeltakerne sammenlignes med de ansatte i kontrollgruppen som hadde 100 prosent stilling i juni 2007 og 100 prosent stilling i juni 2009. Resterende seniorene i kontrollgruppen er dermed utelatt, i og med at disse har eller har hatt redusert arbeidstid i forsøksperioden. Det gir ikke mening å finne noen effekt av forsøket hvis man skulle sammenligne forsøksdeltakerne med for eksempel ansatte i kontrollgruppen som har 20 eller 40 prosent AFP. I analysene i dette kapitlet inngår dermed kun 342 personer i kontrollgruppen.

Vi analyserer materialet langs følgende tre dimensjoner.

- Vi viser gjennomsnittstall for forsøksdeltakerne og kontrollgruppen på utvalgte aspekter for å illustrere om de to vurderer dette ulikt. Finner man en forskjell kan denne helt eller delvis ha sammenheng med den reduserte arbeidstiden, men det kan også skyldes seleksjonen.
- I spørreundersøkelsen i november 2007 ble seniorene spurt om å vurdere utvalgte aspekter ut fra hvordan de anså at situasjonen var i juni 2007³⁰. Poenget var å skape en nullpunktmåling – dvs. en situasjon før forsøket ble igangsatt. I analysene sammenligner vi svarene som den enkelte ga for juni 2007 og i juni 2009. Finner man en forskjell for forsøksdeltakerne, som er signifikant forskjellig fra kontrollgruppen, er det grunn til å tro at dette kan ha sammenheng med den reduserte arbeidstiden.
- Vi har også gjennomført faktoranalyser av materialet. En faktoranalyse gjør det mulig å konstruere indekser for ulike aspekter ved arbeidsmiljøet, arbeidssituasjonen, personal/seniorpolitikken og lignende på arbeidsplassen, som igjen kan bidra til å belyse eventuell konsekvenser av redusert arbeidstid. Analyser med utgangspunkt i konkrete indekser kan belyse sammenhengene på en mer robust måte enn analyser av enkeltspørsmål.

³⁰ Det hadde faglig sett vært ønskelig at spørreundersøkelsen hadde blitt gjennomført i juni 2007. Med bakgrunn i at evaluator fikk oppdraget først i mai 2007, samtidig som vi fikk betydelig utfordringer med å identifisere aktuelle seniorer, ble det ikke mulig å gjennomføre undersøkelsen før i november 2007. Vi anser imidlertid at vi gjennom vår tilnærming har klart å skape en nullpunktmåling som gir et godt utgangspunkt for å identifisere eventuelle endringer.

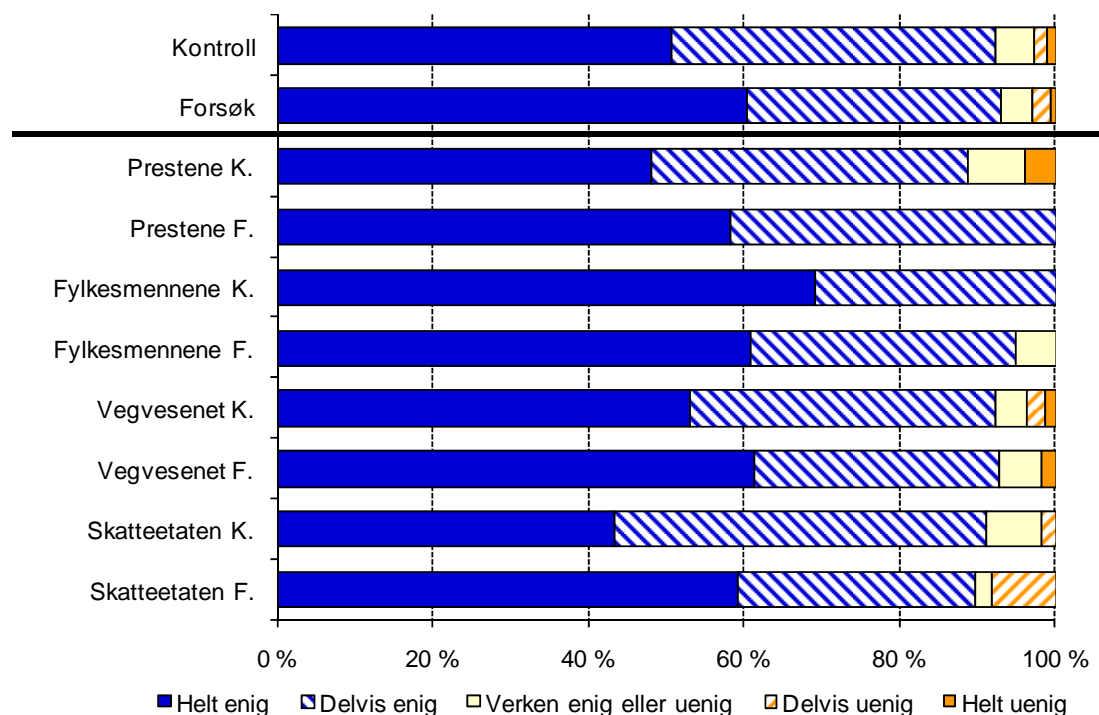
4.2 Helse og trivsel hos deltakerne

Forskningen om avgangsårsaker har funnet en rekke andre faktorer enn økonomiske incentiver som påvirker når en arbeidstaker slutter å arbeide og går over på tidligpensjon i form av AFP. Den enkeltes helse spiller selvstendig inn, men virker også inn via faktoren yrke, idet et gitt helseproblem har ulike konsekvenser for muligheten til å fortsette i jobb i ulike yrker.

Ulike fysiske og psykososiale belastninger i arbeidssituasjonen påvirker også avgangsmønsteret. Slike faktorer kan være lange yrkeskarrierer, belastende arbeidsmiljø, dårlig ledelse, manglende motivasjon for jobben, omorganisering og nedbemanning. Nedenfor ser vi nærmere på seniorennes vurdering av en del aspekter ved helse og trivsel.

Seniorene som var 62 år eller eldre i 2007 i våre fire etater skulle svare på hvor enig/uenig de var i følgende utsagn: "Jeg er godt fornøyd med hvordan jeg har det i hverdagen". Figur 4.1 viser resultatet.

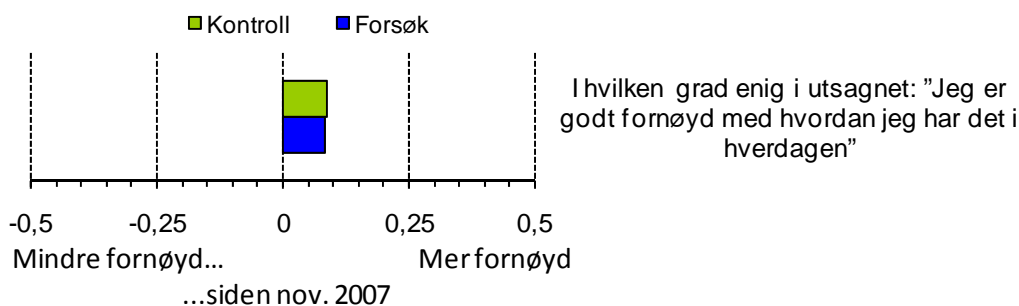
Figur 4.1 Enig/uenig i følgende utsagn: "Jeg er godt fornøyd med hvordan jeg har det i hverdagen" – Juni 2009



Som vi kan se er de fleste seniorenne enig i dette, uavhengig av om de er med i forsøket eller i kontrollgruppen. Vi ser imidlertid at deltakerne i forsøket er noe mer fornøyd med hvordan de har det i hverdagen, enn de som ikke deltar i forsøket. Dette gjelder for seniorenne i tre av etatene. Om dette skyldes seleksjon, eller om årsaken kan være selve arbeidstidsreduksjonen skal vi belyse nærmere nedenfor. Hos fylkesmennene er imidlertid kontrollgruppen mer fornøyd enn forsøksdeltakerne.

Vi har sett på deltakers svar på hvor fornøyd de er med hverdagen ved å sammenligne vedkommendes svar i november 2007 og juni 2009. Det er viktig å være klar over at dette ikke er en "nullpunktmåling" i og med at forsøket var godt i gang når de svarte i november 2007. Vi måler imidlertid med denne tilnærmingen om det har vært en endring i denne perioden.

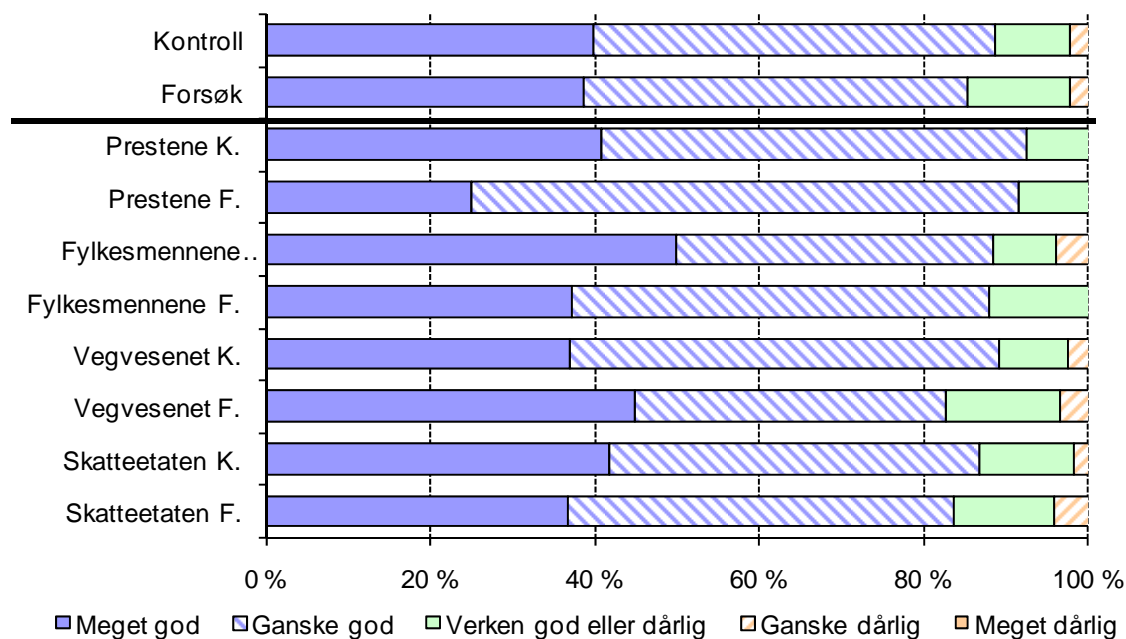
Figur 4.2 Gjennomsnittlig endring i deltakernes svar på: "Jeg er godt fornøyd med hvordan jeg har det i hverdagen" Endring nov. 2007 til juni 2009



Som vi kan se i Figur 4.2 er både seniorer i kontrollgruppen og forsøksdeltakerne i gjennomsnitt mer fornøyd med hvordan de har det i hverdagen i juni 2009, enn november 2007. Siden skalaen er fra 1 til 5 er imidlertid endringene svært små. Det er i gjennomsnitt ingen forskjell mellom forsøksdeltakerne og kontrollgruppen.

Vi spurte også seniorene om hvordan de oppfatter sin helsetilstand. I Figur 4.3 vises resultatet i juni 2009.

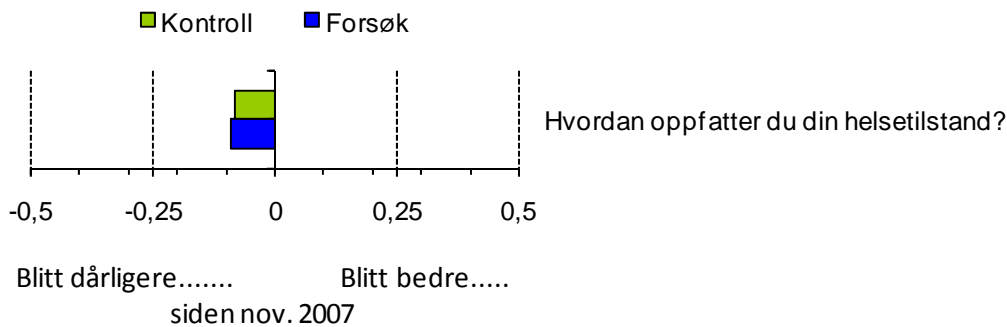
Figur 4.3 Hvordan seniorene oppfatter sin helsetilstand? – Juni 2009



Som vi kan se er det svært få seniorer som vurderer sin helsetilstand som dårlig. Vi ser også at det er til dels små forskjeller i vurdering av egen helse mellom forsøksdeltakerne og seniorer i kontrollgruppene. Det er heller ikke store forskjeller mellom seniorene i de fire etatene.

Vi har også sett på deltakers svar på helsetilstanden ved å sammenligne deres svar i november 2007 og juni 2009. Selv om dette ikke er en "nullpunktmåling" måler vi denne beregningen en eventuell endring i perioden. Hvis man anser at redusert arbeidstid skulle påvirke helsetilstanden vil vi få en indikasjon på dette nedenfor:

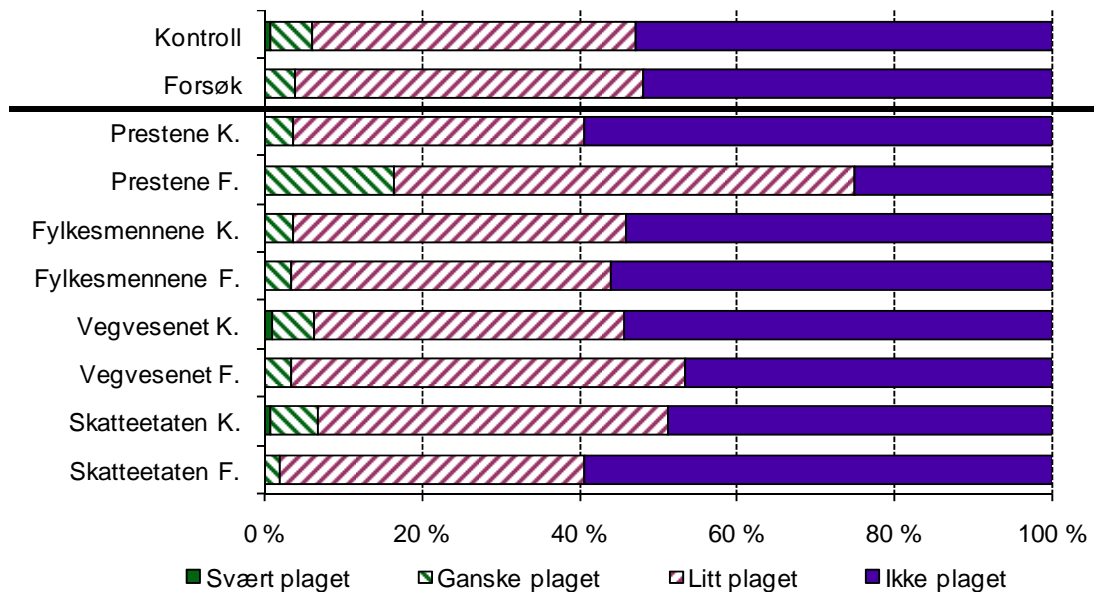
Figur 4.4 Gjennomsnittlig endring i seniorennes svar på helsetilstand fra nov. 2007 til juni 2009



Figur 4.4 viser at både seniorer i kontrollgruppen og forsøksdeltakerne i gjennomsnitt anser at de har en dårligere helsetilstand i juni 2009, enn november 2007. Siden skalaen er fra 1 til 5 er imidlertid endringene svært små. Deltakelse i forsøket ser dermed ut til å bety svært lite for hvordan de vurderer sin helsetilstand.

Vi spurte også seniorenne i hvilken grad de har vært plaget av fysiske smerter den siste måneden. I Figur 4.5 vises resultatet i juni 2009.

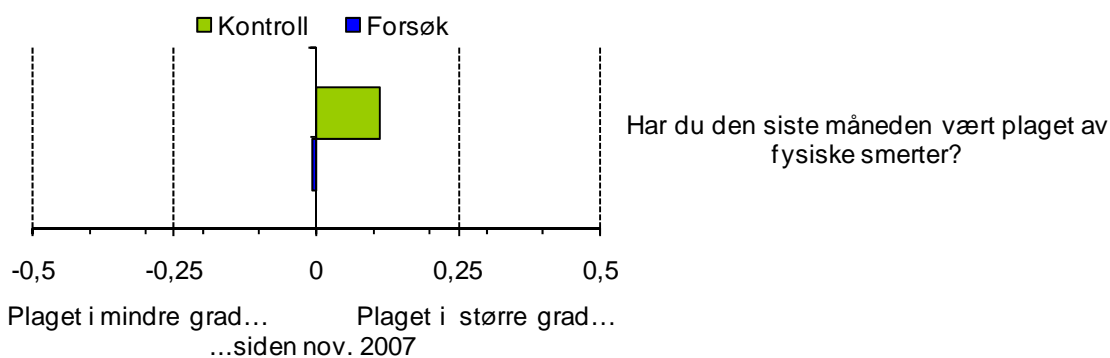
Figur 4.5 Har seniorenne vært plaget av fysiske smerter den siste måneden? – Juni 2009



Som vi kan se er det svært få seniorer som har vært plaget av fysiske smerter den siste måneden. Vi ser også at det er til dels små forskjeller mellom forsøksdeltakerne og seniorer i kontrollgruppene med unntatt av prestene i forsøket. Prestene i forsøket er noe mer plaget av fysisk smerte. Det er i hovedsak små forskjeller mellom seniorenne i de fire etatene.

Vi har også sett på seniorennes svar ved å sammenligne deltakernes svar i november 2007 og juni 2009:

Figur 4.6 Gjennomsnittlig endring i seniorennes svar fra nov. 2007 til juni 2009

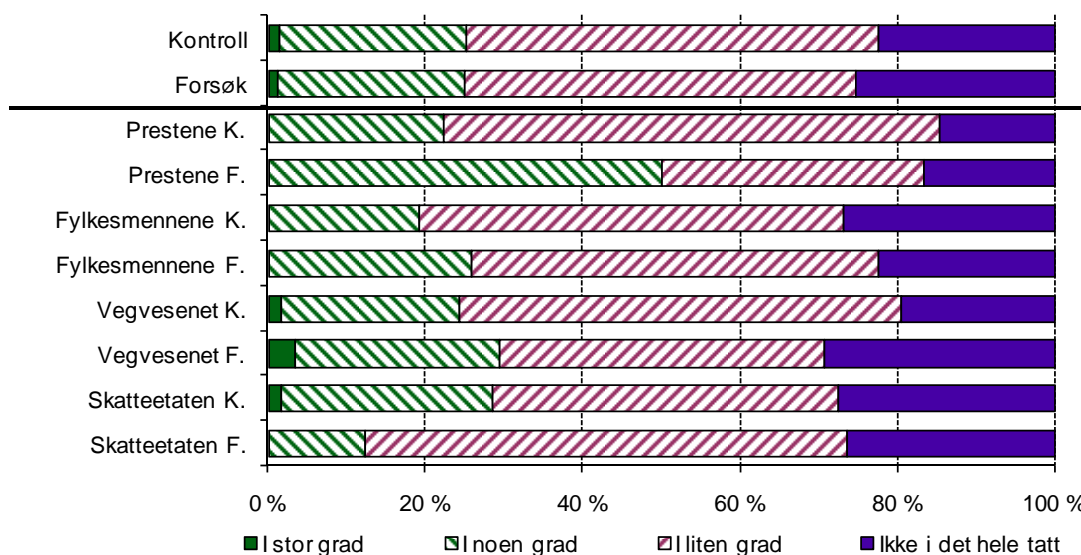


Figur 4.6 viser at forsøksdeltakerne i gjennomsnitt anser at de har blitt mindre plaget av fysiske smerter, mens seniorenne i kontrollgruppen i gjennomsnitt har blitt mer plaget i juni 2009, sammenlignet med hva de svarte i november 2007. Siden skalaen er fra 1 til 4 er imidlertid endringene relativt små.

4.3 Endring av helse siden forsøket startet

Deltakerne fikk tre spørsmål som gikk direkte på vedkommende helse. De skulle vurdere i hvilken grad de blir fysisk og psykisk sliten av arbeidet sitt og i hvilken grad arbeidet har gitt belastninger som har ført til et sykefravær. Forsøksdeltakerne skulle i november 2007 svare for situasjonen slik den var våren 2007 (før forsøket ble startet) og igjen i juni 2009 for ”i dag”.

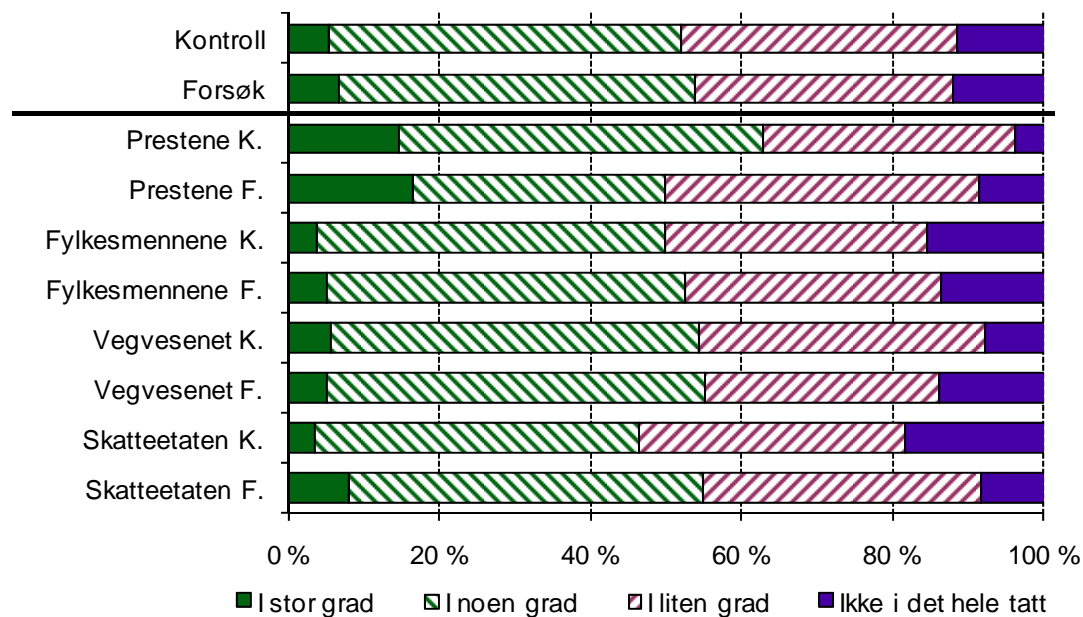
Figur 4.7 I hvilken grad blir vedkommende fysisk sliten av arbeidet sitt? – Juni 2009



I Figur 4.7 viser vi om seniorenne anser at de blir fysisk slitne av arbeidet sitt. Som vi kan se er det svært få som i juni 2009 svarer at de er slitne i stor grad, mens rundt en fjerdedel svarer i noen grad. Det er generelt liten forskjell i vurderingen mellom forsøksdeltakerne og kontrollgruppene, med unntak av prestene. Prestene i forsøket er generelt mer slitne enn de som inngår i kontrollgruppen. En forklaring kan ligge i at det har vært svært utfordrende for bispedømmene å skaffe vikarprester.

Vi spurte også seniorenne i hvilken grad de er psykisk slitne av arbeidet den siste måneden. I Figur 4.8 vises resultatet i juni 2009.

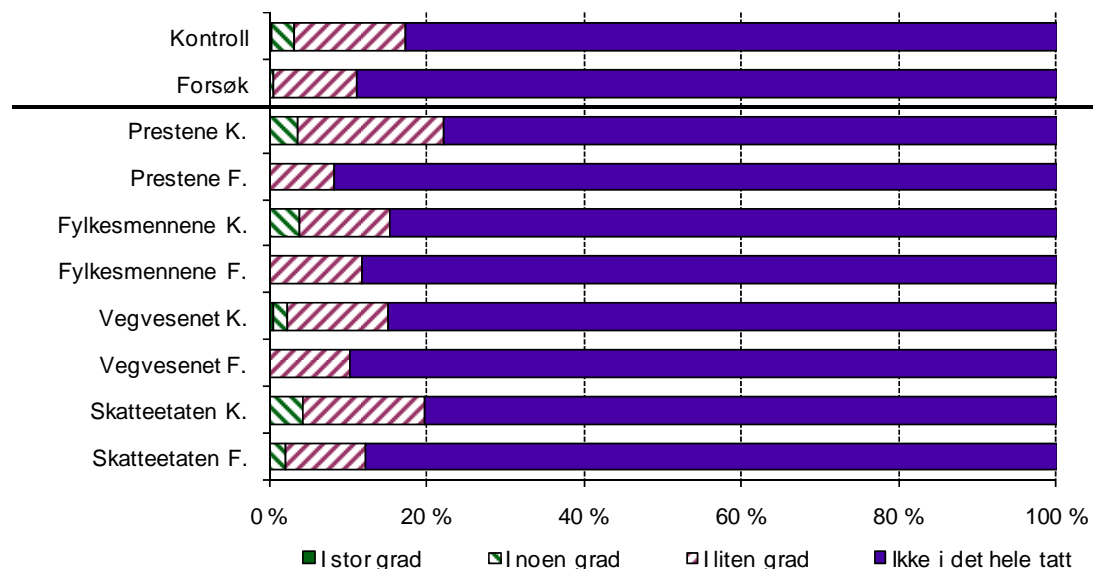
Figur 4.8 I hvilken grad blir vedkommende psykisk sliten av arbeidet sitt?
– Juni 2009



Som vi kan se har om lag halvparten av seniorenne svart at de i stor eller noen grad blir psykisk slitne av arbeidet sitt. Vi ser også at det er til dels små forskjeller mellom forsøksdeltakerne og seniorenne i kontrollgruppene. Det er heller ikke store forskjeller mellom seniorenne i de fire etatene.

Vi spurte også seniorenne i hvilken grad belastninger i arbeidet fører til at vedkommende har sykefravær fra jobben. I Figur 4.9 vises resultatet i juni 2009.

Figur 4.9 I hvilken grad fører belastninger i arbeidet til at vedkommende har sykefravær fra jobben? – Juni 2009

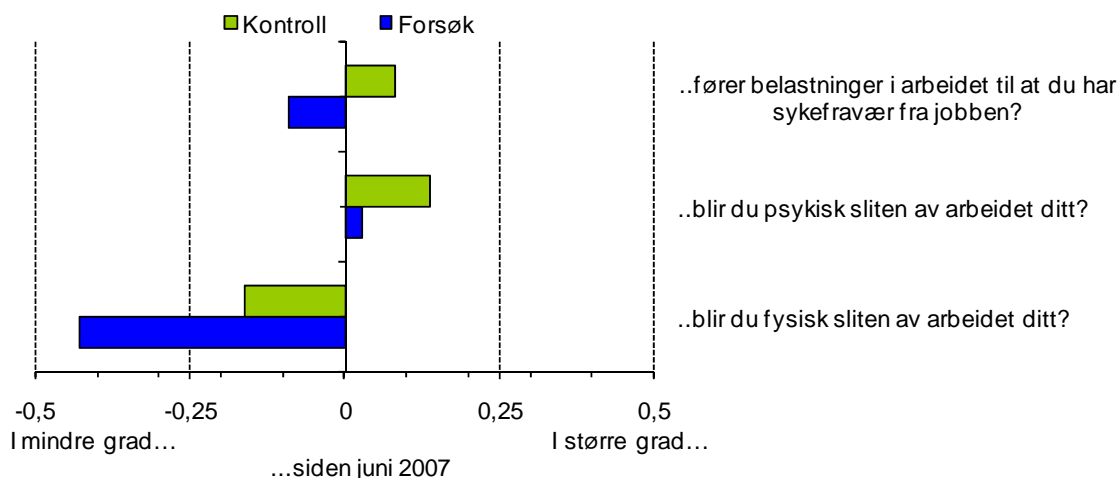


Som vi kan se er det svært få seniorer som svarer at belastninger i arbeidet fører til at de har sykefravær fra jobben. Vi ser også at det er til dels små forskjeller mellom forsøksdeltakerne og seniorenne i kontrollgruppene. Det er heller ikke store forskjeller mellom seniorenne i de fire etatene.

Vi har også sett på deltakernes svar på psykisk og fysiske belastninger, samt sykefravær, ved å sammenligne svarene for juni 2007 og juni 2009. Dette blir en "nullpunkt-

måling”, dvs. vi sammenligner med situasjonen slik de vurderte at den var i juni 2007 – før forsøket ble igangsatt. Hvis man anser at redusert arbeidstid skulle redusere belastningene vil vi få en indikasjon på dette nedenfor:

Figur 4.10 Gjennomsnittlig endring i seniorennes svar fra juni 2007 til juni 2009

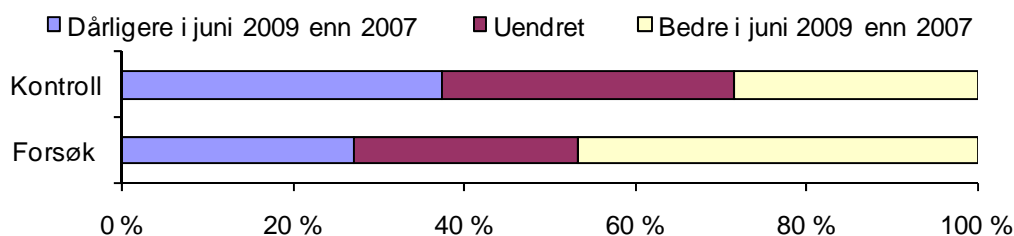


Figur 4.10 viser at forsøksdeltakerne i gjennomsnitt anser at de har blitt mindre psykisk, og ikke minst mindre fysisk slitne av arbeidet, sammenlignet med hva de svarte for juni 2007. Seniorer i kontrollgruppen har i gjennomsnitt også blitt noe mindre fysisk slitne av arbeidet, men samtidig har de blitt noe mer psykisk slitne av arbeidet. Siden skalaen er fra 1 til 4 er imidlertid endringene relativt små, hvis vi ser bort fra forsøksdeltakerne svar når det gjelder fysisk helse. Her ser vi en forbedring på nesten 0,5 poeng, som gir et klart signal om at forsøksdeltakerne blir mindre fysisk slitne av arbeidet. Seniorenne i kontrollgruppen er imidlertid også blitt mindre fysisk slitne fra juni 2007 til juni 2009.

På spørsmålet om belastninger i arbeidet fører til at seniorenne har sykefravær finner vi små utslag. Vi ser imidlertid at forsøksdeltakerne svarer i gjennomsnitt i ”mindre grad”, mens seniorenne i kontrollgruppen svarer i ”større grad”. Endringene er imidlertid relativt liten fra juni 2007 til juni 2009.

Gjennom en faktoranalyse fant vi at overnevnte tre dimensjoner ved helsen kunne grupperes i én indeks for helse. I Figur 4.11 viser vi hvordan respondentenes opplevelse har endret seg fra juni 2007 til juni 2009.

Figur 4.11 Endring i opplevd helseeffekter av arbeidet fra juni 2007 til juni 2009, i forsøket og kontrollgruppen



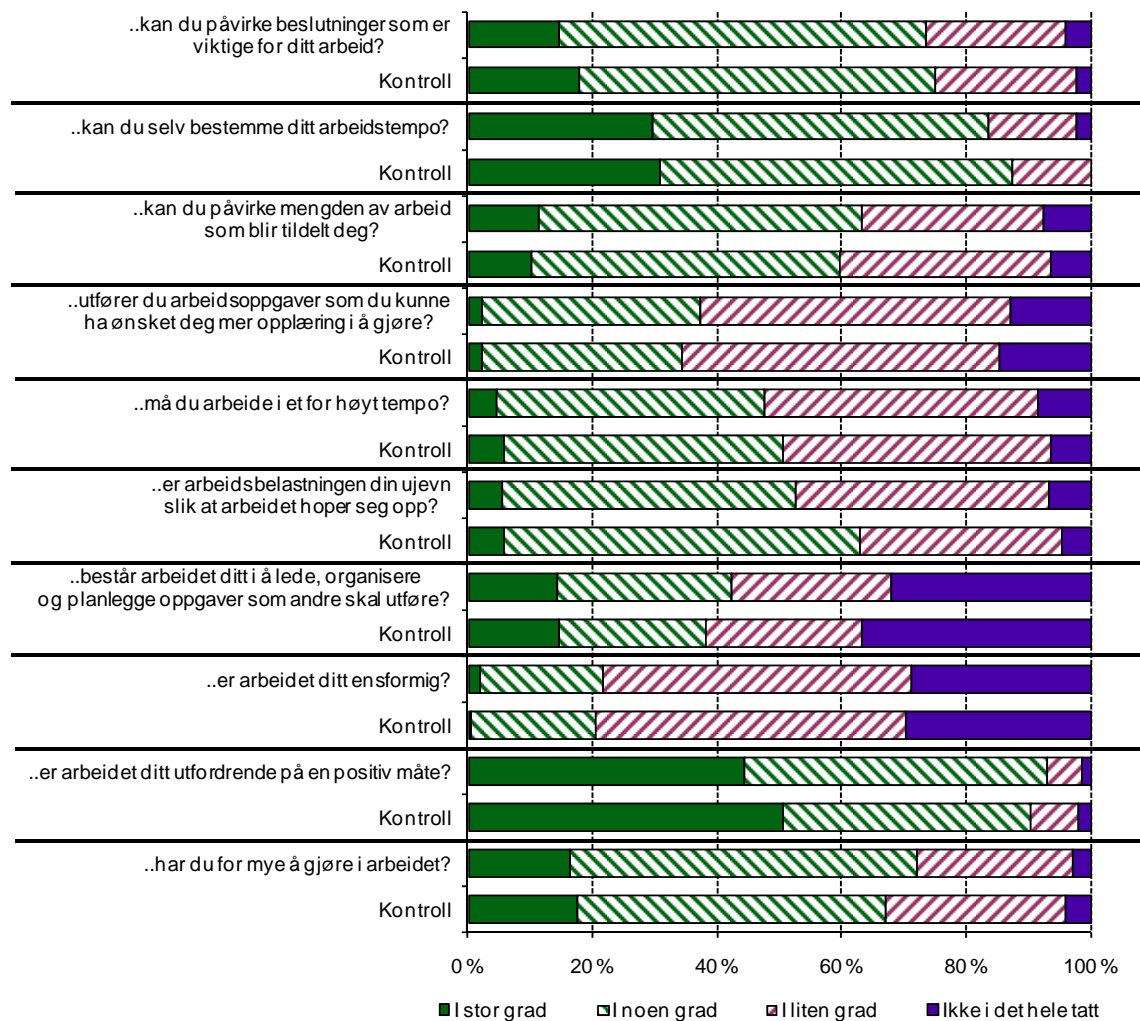
Vi kan se at det er forskjeller mellom de to gruppene. I kontrollgruppen er det noe flere som opplever negative helsebelastninger i juni 2009 enn i 2007, mens det i forsøksgruppen er omvendt. Forskjellen mellom den gjennomsnittlige endringen for de to gruppene er signifikant. Generelt har kvinnene hatt en større helsegevinst av den reduserte arbeidstiden enn menn.

4.4 Endring i arbeidet siden forsøket startet

Med bakgrunn i at aspekter ved arbeidssituasjonen kan påvirke avgangsmønstre ba vi senioren i spørreundersøkelsene om å beskrive deres muligheter til blant annet å påvirke arbeidssituasjonen, -tempo og -oppgaver. De skulle i undersøkelsen i november 2007 svare hvordan situasjonen var juni 2007, dvs. før forsøket ble igangsatt, mens de i den siste undersøkelsen skulle svare for situasjonen ”i dag” (dvs. juni 2009). Nedenfor vises resultatet.

Figur 4.12 Vurdering av ulike forhold ved deltakernes arbeidssituasjon? – juni 2009

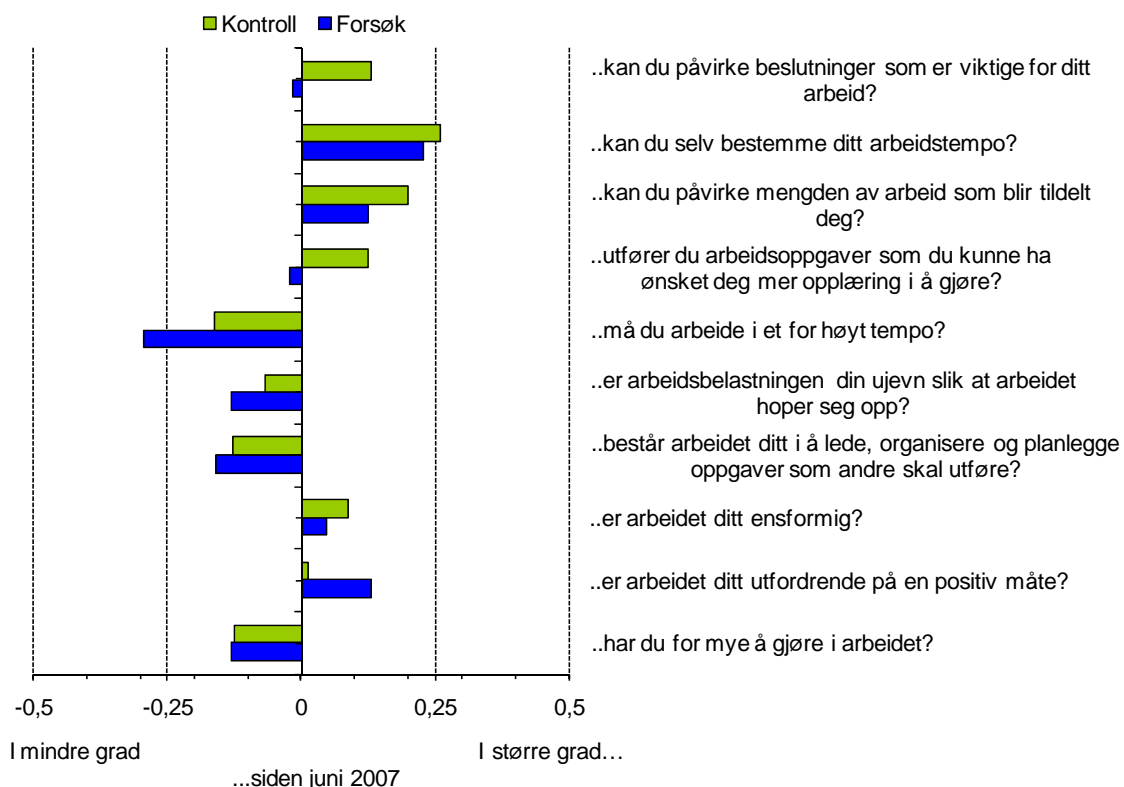
I hvilken grad...



I Figur 4.12 sammenlignes svarene til forsøksdeltakerne og senioren i kontrollgruppen. I første linje (der utsagnet står) representerer forsøksdeltakerne, mens linje to representerer svarene til kontrollgruppen. Vi kan se at det er til dels små forskjeller mellom hvordan forsøksdeltakerne og senioren i kontrollgruppen vurderer arbeidssituasjon i juni 2009. De fleste senioren ser ut til å være relativt fornøyde med sin arbeidssituasjon.

Vi har også sett på deltakernes svar ved å sammenligne svarene i november 2007 (for juni 2007) med juni 2009. Dette blir en ”nullpunktmåling”, dvs. vi sammenligner med situasjonen slik de vurderte at den var før forsøket ble igangsatt. Hvis man anser at redusert arbeidstid skulle ha betydning for disse aspektene ved arbeidet vil vi få en indikasjon på dette nedenfor:

Figur 4.13 Gjennomsnittlig endring fra juni 2007 til juni 2009 i deltakernes vurdering av ulike forhold ved egen arbeidssituasjon



Som vi kan se av Figur 4.13 har det ikke skjedd dramatiske endringer i arbeidssituasjonen for seniorene fra juni 2007 til juni 2009, verken for forsøksdeltakerne eller for seniorene i kontrollgruppen. En endring på et par desimalpoeng er ikke spesielt høyt, når skalaen går fra 1 til 4.

Den største endringen finner vi for forsøksdeltakerne når det gjelder tempo. Forsøksdeltakerne mener at de i mindre grad må arbeide i et for høyt tempo, samtidig som de i større grad kan bestemme eget arbeidstempo.

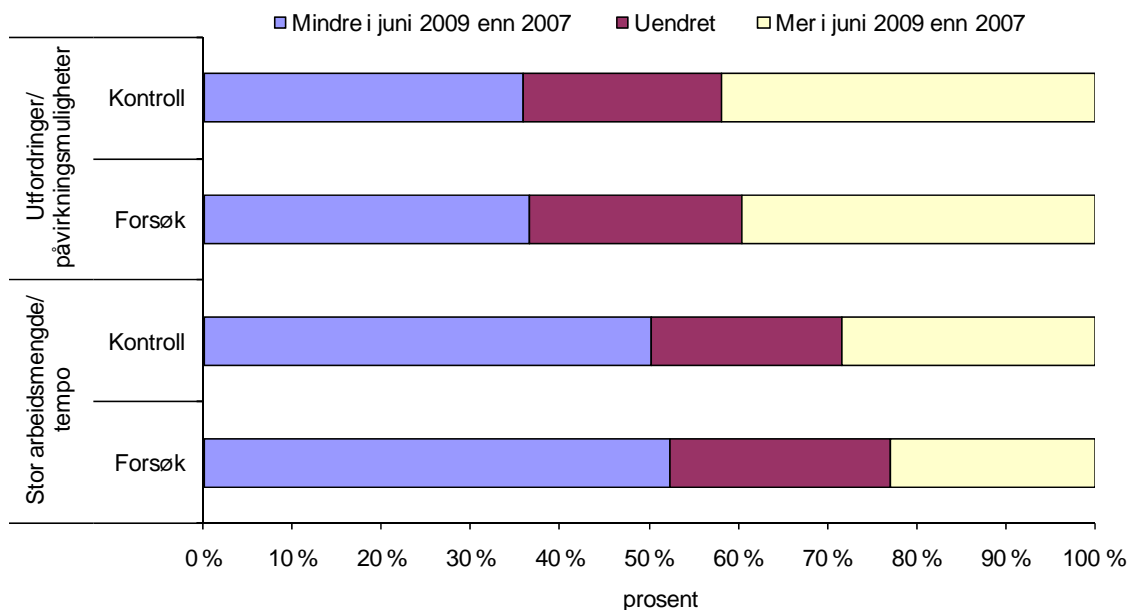
I faktoranalysen har vi sett nærmere på overnevnte ti aspekter ved arbeidet. Analysen viser at aspektene kan grupperes i tre ulike forhold, eller dimensjoner; Én dimensjon³¹ dreier seg om arbeidsmengde, tempo og stress, en annen³² dreier seg om utfordringer, variasjon og påvirkningsmuligheter. Spørsmålet om man utfører arbeidsoppgaver som man kunne ønske seg mer opplæring i, viser seg å måle et kjennetegn ved arbeidet som er lite korrelert med de to nevnte dimensjonene.

På grunnlag av faktoranalysen har vi konstruert additive indekser for de to viktigste dimensjonene. I Figur 4.14 viser vi hvordan respondentenes svar (målt ved de to indeksene) har endret seg fra juni 2007 til juni 2009.

³¹ Det å arbeide i for høyt tempo, mulighet til å bestemme over eget arbeidstempo, for mye å gjøre og for ujevn arbeidsbelastning.

³² Påvirke beslutninger som er viktige for eget arbeid og mengden av arbeid, det å lede, organisere og planlegge oppgaver som andre skal utføre, om arbeidet er ensformig og/eller utfordrende på en positiv måte.

Figur 4.14 *Endring i arbeidsmengde/tempo og utfordringer/påvirkningsmuligheter i jobben fra juni 2007 til juni 2009, i forsøket og kontrollgruppen*



Når det gjelder arbeidsmengde/tempo, er det et flertall i forsøksgruppen som rapporterer mindre arbeidsmengde/tempo i juni 2009 enn i juni 2007. Bare 23 prosent opplever større arbeidsmengde/tempo i 2009 enn i 2007. Også i kontrollgruppen er det flere som har opplevd en forbedring enn en forverring.

Opplevelsen av utfordringer og påvirkningsmuligheter i jobben har endret seg lite i forsøksgruppen – det er omtrent like mange som har opplevd en forbedring som en forverring, og gjennomsnittet er likt på de to tidspunktene. Svarene fra senioren i kontrollgruppen fordeler seg på omtrent samme måte som blant forsøksdeltakerne.

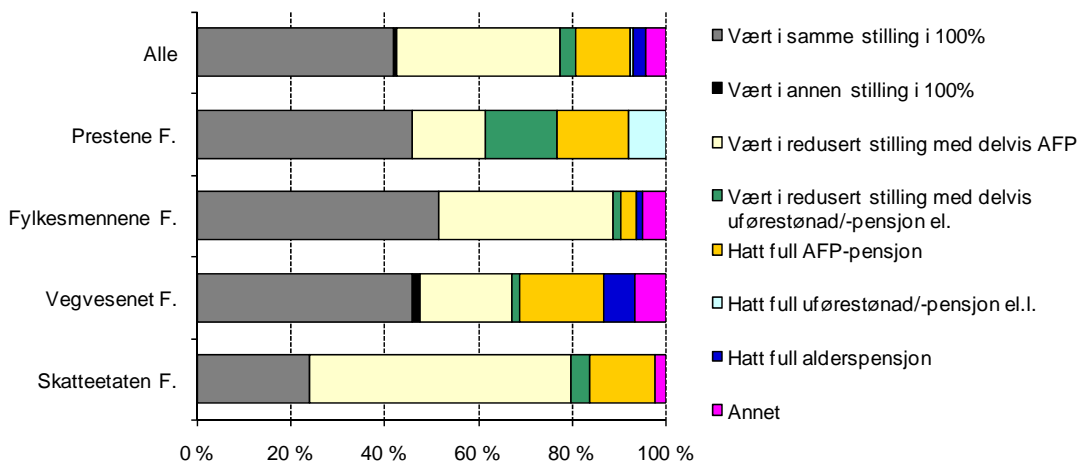
5 Forsøkets effekt på pensjoneringsadferd

Vi skal nedenfor se nærmere på om forsøket har noen effekt på pensjoneringsalder. Vi gjør det gjennom følgende to tilnæringer; I tillegg til få forsøksdeltakernes vurdering av hva de tror situasjonen ville vært hvis de ikke hadde deltatt i forsøket har vi en rapportering av gjennomsnittlig pensjoneringsalder i forsøket frem til årsskiftet 2009/2010.

5.1 Hva situasjonen ville vært uten forsøket

Vi spurte forsøksdeltakerne om hva de trodde situasjonen ville vært i juni 2009 hvis de ikke hadde deltatt i forsøket. Erfaringsmessig er hypotetiske spørsmål problematiske, men de gir likevel en pekepinn på hvordan situasjonen vurderes. Nedenfor ser vi nærmere på de svarene som deltakerne ga.

Figur 5.1 *Hva tror forsøksdeltakerne at situasjonen ville vært i juni 2009 hvis de ikke hadde deltatt i forsøket?*



Figur 5.1 viser at omtrent halvparten tror de i juni 2009 ville vært i full stilling, med unntak av ansatte i Skatteetaten der andelen var nede i nærmere 25 prosent. Ikke minst er denne andelen lav blant menn i Skatteetaten. Vi ser at en del mener de ville vært i reduserte stillinger med delvis AFP, mens rundt 10 prosent ville hatt full AFP-pensjon. I utgangspunktet er det sistnevnte gruppe som er den primære målgruppen for forsøket med redusert arbeidstid.

Det at nesten halvparten sier at de uten forsøket ville vært i full stilling illustrerer imidlertid at forsøket har bidratt til at samfunnet har tapt en betydelig arbeidsressurs fra forsøksdeltakerne. I tillegg overførte staten ekstra midler til forsøksenhetene. Den samfunnsøkonomiske nytten av denne ordningen berøres nærmere i kapittel 6.

Som drøftet tidligere kan utfordringene ved seleksjonen forklare at såpass få av forsøksdeltakerne er i den opprinnelige målgruppen for forsøket. Redusert arbeidstid kan imidlertid medvirke til at de seniorer som fortsatt var i jobb i juni 2007 står lengre i arbeid. Dette ser vi nærmere på i neste avsnitt.

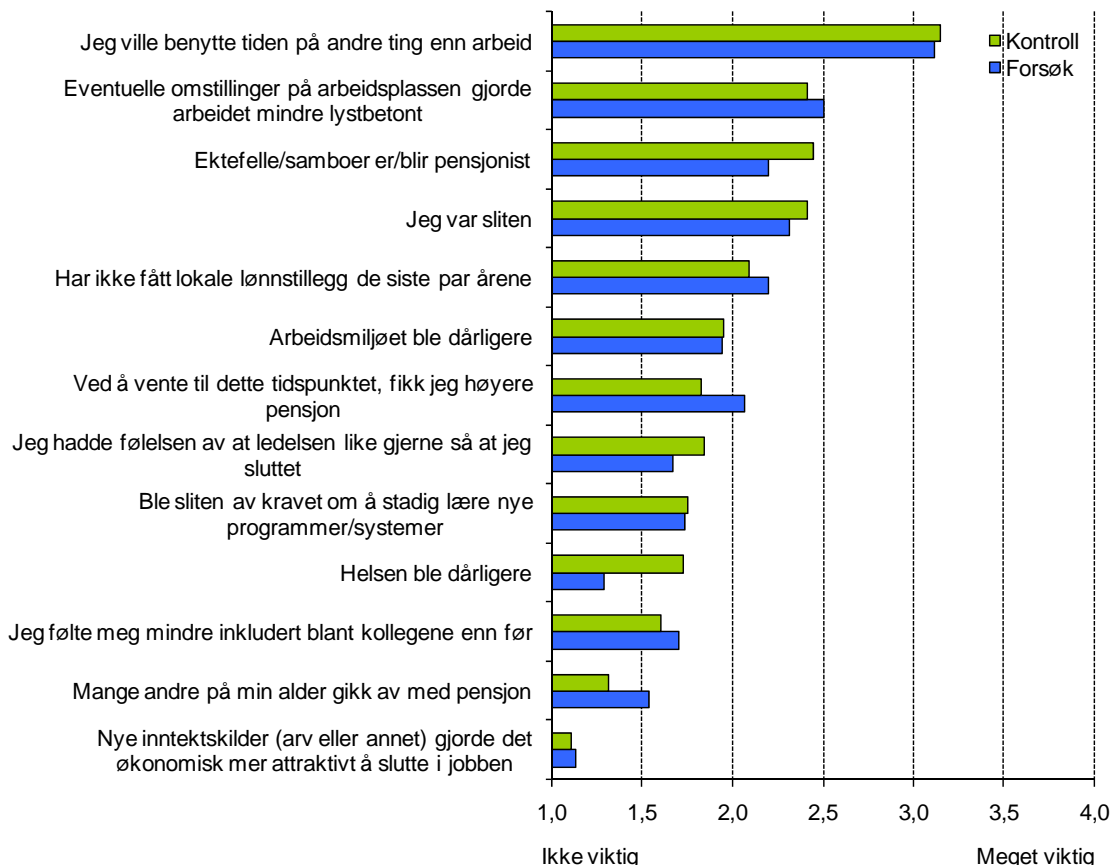
5.2 Avgang underveis i forsøket

Nedenfor dokumenterer vi faktisk avgang blant senioren i forsøksetaten i perioden 01.08.2007 til 31.12.2009. Av de 753 senioren som var i kontrollgruppen har 304, som er 40,4 prosent av alle, gått av med pensjon i overnevnte periode. Blant de 241

forsøksdeltakerne har 76 gått av med pensjon, som er en andel på 31,5. Andelen blant de som takket nei er 35,5 prosent.

I Figur 5.2 ser vi nærmere på 13 faktorer som kan ha betydning for at seniorer i forsøket og kontrollgruppen tok full AFP (dvs. slutter før fylte 67 år). De skulle svare på en skala fra 1 til 4 der 1 var "Ikke viktig" og 4 "Meget viktig".

Figur 5.2 Faktorer som har betydning for at seniorer tar full AFP (dvs. slutter før fylte 67 år) (Antall: Forsøk=18 og Kontroll=78)

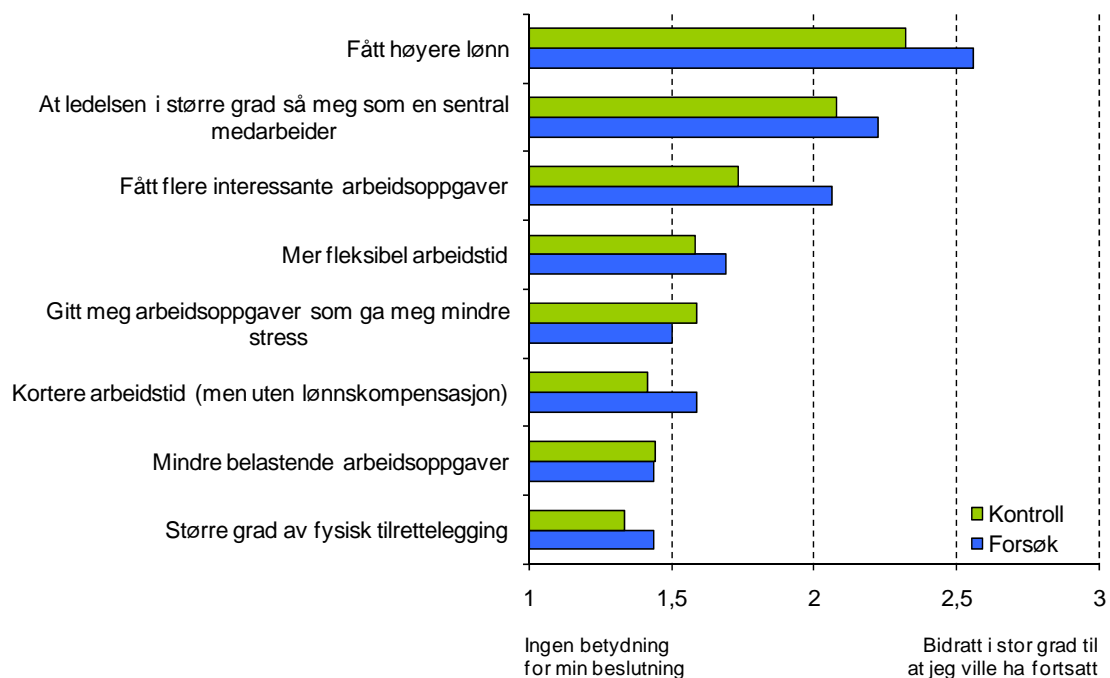


Som vi kan se er den viktigste forklaringen for både forsøksdeltakerne og kontrollgruppen er at de ville "benytte tiden på andre ting enn arbeid". Mange legger også vekt på at omstillinger på arbeidsplassen gjorde arbeidet mindre lystbetont og at de var slitne. Det at ektefelle/samboer er eller blir pensjonist i nær fremtid trekkes også frem av flere.

Det er ikke store forskjeller mellom forsøksdeltakerne og kontrollgruppen vurderinger. Kontrollgruppen legger imidlertid større vekt på at helsen har blitt dårligere, noe som kan indikere at redusert arbeidstid har positiv effekt på helse – noe vi også antydet i avsnitt 4.3.

Vi spurte også seniorenne - som tok full AFP (dvs. slutter før fylte 67 år) - om det var forhold som kunne ha bidratt til at de hadde fortsatt litt til. De skulle svare på en skala fra 1 til 4 der 1 var "Ingen betydning for min beslutning" og 4 "Bidratt i stor grad til at jeg ville ha fortsatt".

Figur 5.3 Forhold som kunne ha bidratt til at senioren som tar full AFP (dvs. slutter før fylte 67 år) hadde fortsatt litt til?
(Antall: Forsøk=18 og Kontroll=78)

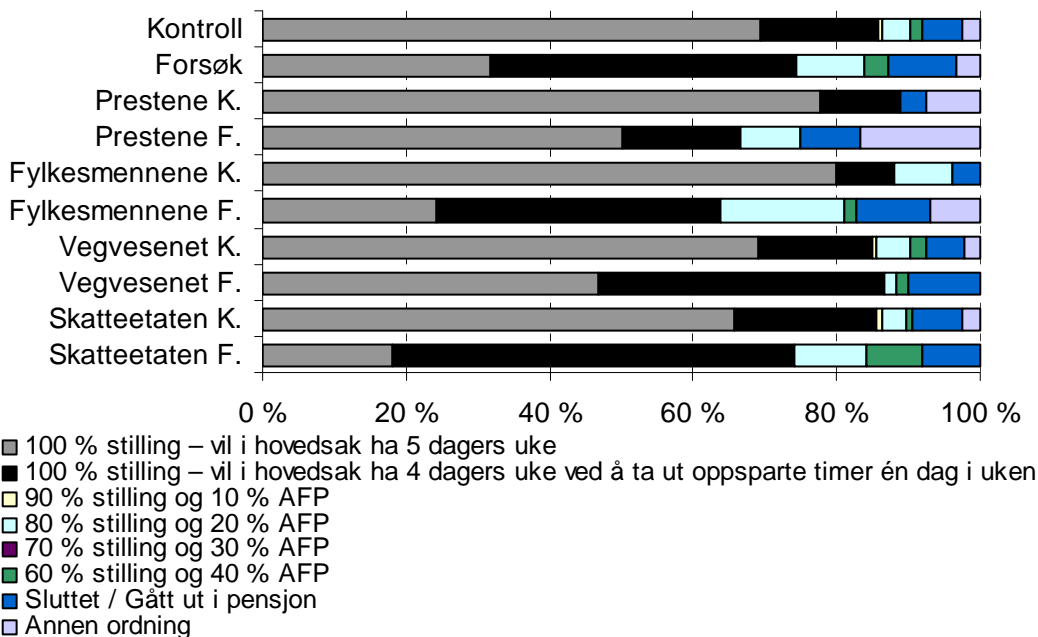


Figur 5.3 viser at det å få høyere lønn er det som sterkest ville ha bidratt til at de fortsatte litt til. Det at ”ledelsen i større grad så vedkommende som en sentral medarbeider” og ga vedkommende ”flere interessante arbeidsoppgaver” trekkes også frem. Mer fysisk tilrettelegging og mindre belastende arbeidsoppgaver ser ut til å ha liten betydning for seniorennes overgang til full AFP.

5.3 Arbeidssituasjon etter avsluttet forsøk

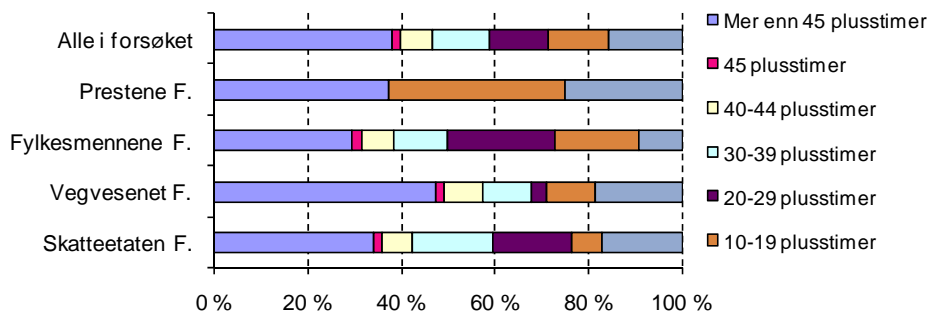
I undersøkelsen i juni 2009 ble både forsøksdeltakerne og kontrollgruppen spurt om hva de trodde om arbeidssituasjonen høsten 2009. I Figur 5.4 viser vi svarene.

Figur 5.4 Hva senioren i juni 2009 trodde om arbeidssituasjonen november 2009



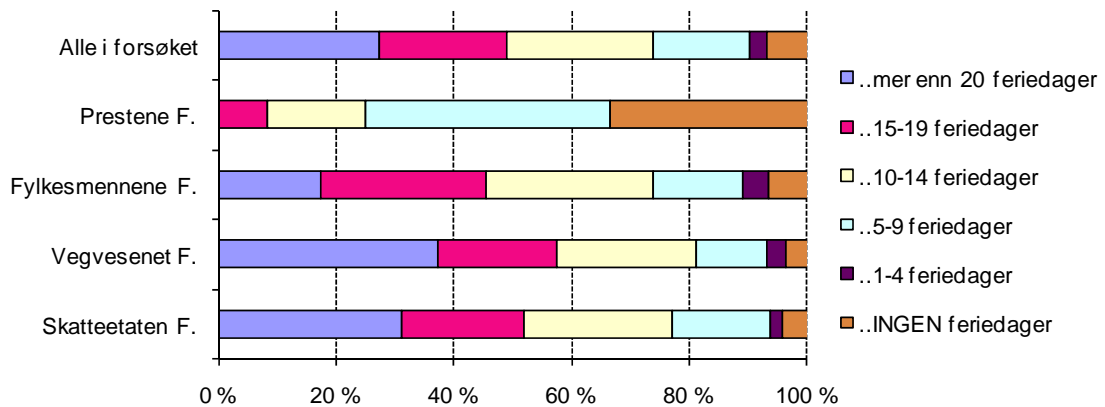
Som vi kan se trodde de aller fleste senioren at de ville ha 100 prosent stilling november 2009. Også blant forsøksdeltakerne trodde kun rundt 10 prosent at de vil ta 20 prosent AFP. Nesten halvparten av forsøksdeltakerne trodde imidlertid at de i hovedsak vil ha 4 dagers uke, men at dette kan gjennomføres gjennom uttak av oppsparte timer/feriedager. Ikke minst ville en del flere kvinner valgt denne løsningen. Blant kontrollgruppene vil kun 20 prosent gjøre det samme, noe som forklares med at forsøksdeltakerne har spart opp flere timer/feriedager første halvår, enn kontrollgruppen.

Figur 5.5 Oppsparte plusstimer hos forsøksdeltakerne i oktober 2009



Forsøksdeltakerne ble i undersøkelsen i oktober 2009 bedt om å rapportere oppsparte plusstimer. På svartidspunktet hadde det gått rundt 3 måneder siden forsøket ble avsluttet. Som vi kan se av Figur 5.5 har om lag halvparten av forsøksdeltakere spart opp minst 40 timer plusstimer. Ikke minst i Vegvesenet har mange spart opp mange plusstimer.

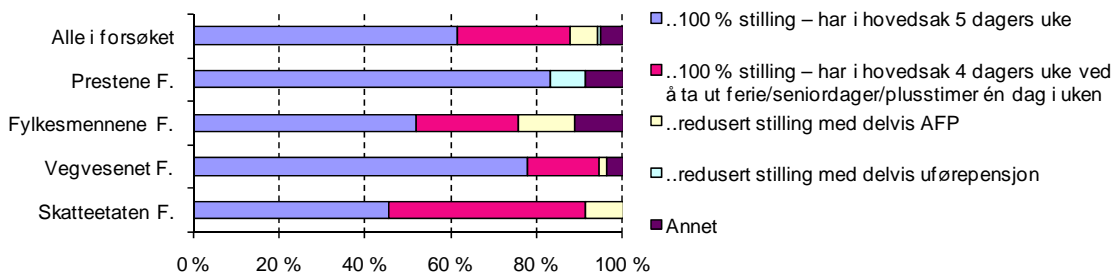
Figur 5.6 *Antall oppsparte ferie-/seniordager hos forsøksdeltakerne i oktober 2009*



Forsøksdeltakerne ble i undersøkelsen i oktober 2009 også bedt om å rapportere oppsparte ferie-/seniordager. Som vi kan se av Figur 5.6 har om lag halvparten spart opp minst 15 ferie-/seniordager som i utgangspunktet skulle tas ut innen utgangen av 2009.

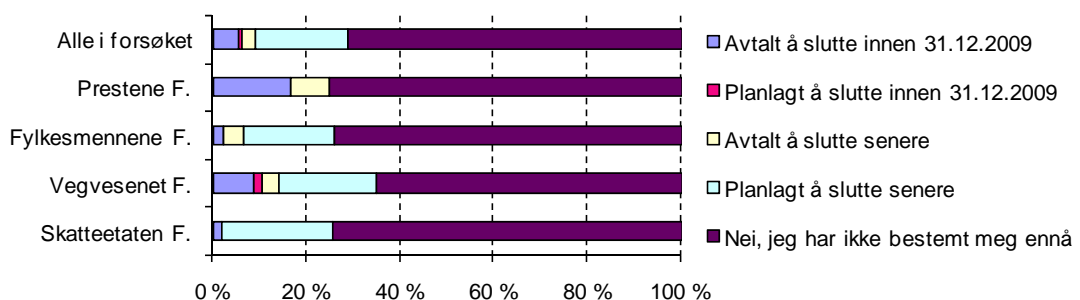
Det er forståelig at seniorer, som andre arbeidstakere, sparer noen feriedager til julehøytiden, men at såpass mange dager gjenstår et par måneder før årsskifte illustrerer nok at forsøksdeltakerne har tatt ut færre ferie-/seniordager våren og sommeren 2009, enn hva som er vanlig blant statlige ansatte.

Figur 5.7 *Avtalt arbeidstid for forsøksdeltakerne i oktober 2009*



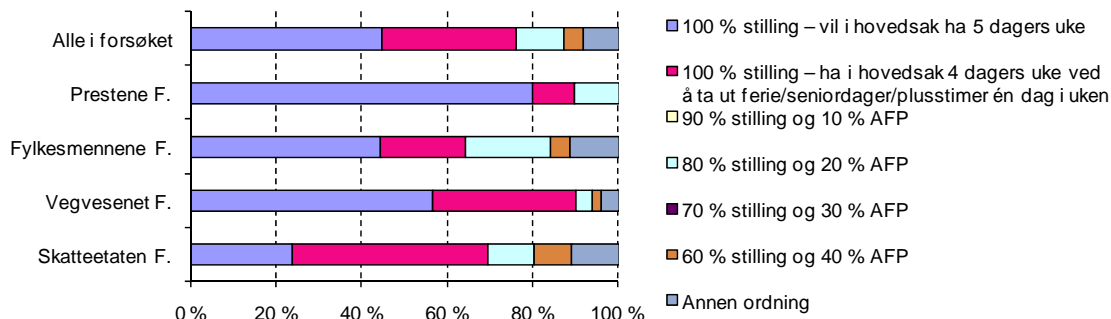
Forsøksdeltakerne ble også i oktober 2009 spurt om hvilken arbeidstid de har avtalt med arbeidsgiver. Som vi kan se av Figur 5.7 var omlag 90 prosent av forsøksdeltakerne - som fortsatt arbeidet - tilbake i 100 prosent stilling. Rundt 25 prosent har riktignok 4 dagers uke siden de tar ut ferie-/seniordager/plusstimer den femte arbeidsdagen. Dermed er kun rundt 60 prosent som i hovedsak jobbet 5 dagers uke i oktober 2009.

Figur 5.8 *Om forsøksdeltakerne har bestemt seg for å slutte i virksomheten per oktober 2009?*



Vi spurte også forsøksdeltakerne i oktober 2009 om de hadde bestemt seg for å slutte i virksomheten. Som vi kan se av Figur 5.8 hadde svært få av forsøksdeltakerne avtalt-/planlagt å slutte innen 31.12.2009. Det er relativt liten variasjon mellom de fire etatene.

Figur 5.9 Forventet avtalt arbeidstid utover i 2010 for forsøksdeltakere som ikke har planer om å slutte innen 31.12.2009



De forsøksdeltakerne som skulle fortsette i 2010 ble spurt om forventet avtalt arbeidstid utover i 2010. Som vi kan se i Figur 5.9 planlegger nesten 80 prosent å fortsette i 100 prosent stilling. 30 prosent har imidlertid planlagt å ha 4 dagers uke ved å ta ut ferie-/seniordager/plusstimer den siste dagen. Kun rundt 10 prosent av forsøksdeltakerne tror at de går over til 80 prosent arbeidstid og 20 prosent AFP.

Det kan synes noe overraskende at forsøksdeltakerne, som jo i hovedsak var svært fornøyd med å ha redusert arbeidstid i forsøket, ikke velger å ta 20 prosent AFP – i hvert fall i 2010 da plusstimer og feriedager oppsparte under forsøksperioden trolig er brukt opp.

Økonomi er trolig forklaringen til noen, siden seniorer taper penger på å ta AFP. Hovedforklaringer tror vi imidlertid kan være at deltakelse i forsøket var et tilbud ”man ikke kunne si nei til”. Man trengte ikke å gjøre noe annet enn takke ja. Det å selv be om for eksempel 20 prosent AFP er en mer omfattende beslutning, samtidig som nok mange føler at en slik beslutning i større grad synliggjør for omgivelsene at man ”trapper ned” yrkeskarrieren. Et slikt signal er det trolig en del som ikke ønsker å gi.

5.4 Effekter av forsøket på pensjoneringstidspunktet

I analysen av effekter av forsøket på pensjoneringstidspunkt har vi sammenliknet hvor lang tid det har gått fra forsøket startet og fram til pensjonering, blant de som deltok i forsøket og de som ikke deltok.

For å analysere effekter, må vi dessuten forsøke å kontrollere for eventuelle andre forskjeller mellom forsøks- og kontrollgruppa som kan påvirke pensjoneringstidspunktet. Nedenfor analyserer vi først forskjellen i pensjoneringssatferd mellom forsøks- og kontrollgruppa uten å ta hensyn til slike andre kjennetegn, deretter viser vi resultatene av en regresjon hvor siktemålet er å kontrollere for andre forklaringsfaktorer for å reddykke effekten av forsøket på pensjoneringstidspunktet. Slike andre forklaringsfaktorer er blant annet selvopplevd helse, arbeidsmiljø og arbeidsmotivasjon slik respondentene opplevde det rett før forsøket startet.

5.4.1 Pensjonering blant ansatte i forsøks- og kontrollgruppa

Det er til sammen 250 personer i forsøksgruppa og 810 i kontrollgruppa, som har besvart spørreundersøkelsene. I analysen av effekter er det til sammen 1.004 personer med. Årsaken til at det er noe færre, er at vi mangler informasjon om pensjoneringss-

tidspunkt for noen, mens andre ikke har besvart enkelte av de mest sentrale spørsmålene i spørreundersøkelsen.

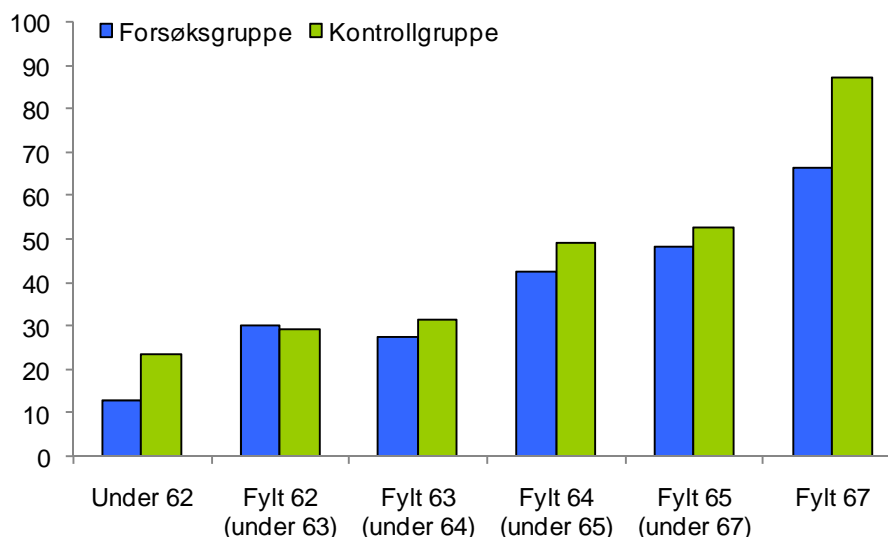
I Tabell 5.1 viser vi antall personer i de to gruppene etter alder. I analysen har vi valgt å gruppere personene etter deres alder den 1. juni 2007, siden det var på dette tidspunktet de skulle avgjøre hva de skulle gjøre med hensyn til de valgmulighetene forsøket gav. Vi ser at det så å si ikke er noe forskjell i aldersfordelingen i de to gruppene.

Tabell 5.1 Aldersfordeling i forsøks- og kontrollgruppa. Alder 1. juni 2007

	Prosent			Antall personer
	Forsøksgruppe	Kontrollgruppe	Alle	
Under 62	18.6	17.7	17.9	180
Fylt 62 (under 63)	27.3	26.0	26.3	264
Fylt 63 (under 64)	22.3	21.7	21.8	219
Fylt 64 (under 65)	14.5	14.0	14.1	142
Fylt 65 (under 67)	13.6	14.4	14.2	143
Fylt 67	3.7	6.2	5.6	56
Sum	100.0	100.0	100.0	
Antall personer(N)	242	762	1004	1004

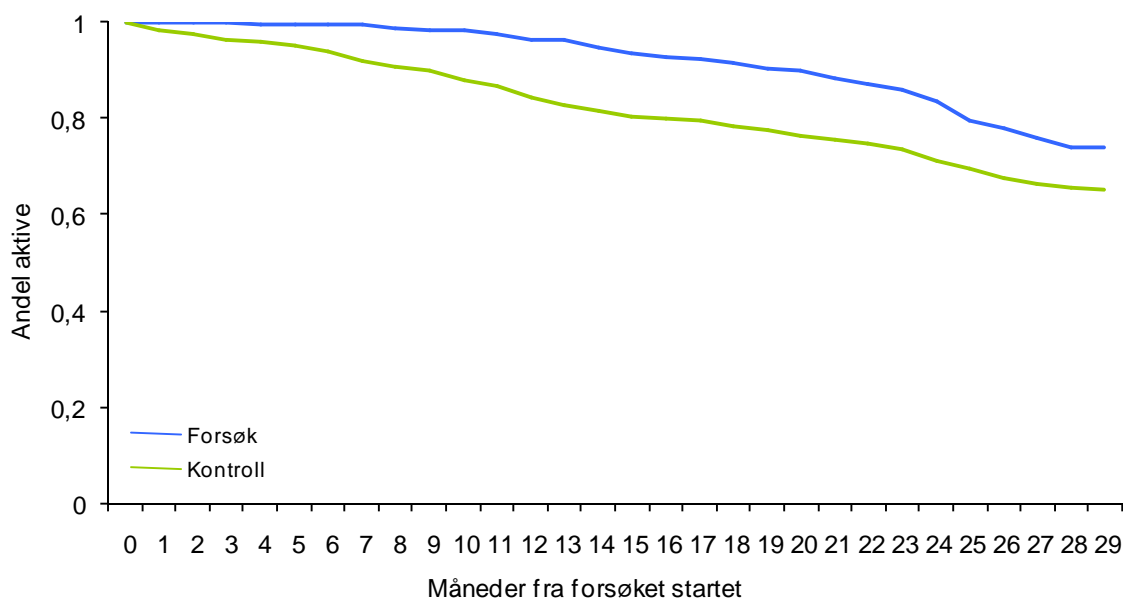
I januar 2010 hadde totalt 32 prosent av forsøksgruppa og 39 prosent av kontrollgruppa gått av med pensjon. Denne andelen varierer naturlig nok med hvor gamle de var da forsøket startet opp. I Figur 5.10 ser vi at andelen øker med alder, og at den i de fleste årsklassene er noe høyere i kontroll- enn i forsøksgruppa.

Figur 5.10 Andel av personer i forsøks- og kontrollgruppa som har gått av med pensjon i januar 2010, etter alder 1 juni 2007



I Figur 5.11 viser vi fordelingen av pensjoneringstidspunktene for forsøks- og kontrollgruppa over antall måneder etter at forsøket startet opp. Her ser vi på alle årsklassene samlet. Siden aldersfordelingen i forsøks- og kontrollgruppa er svært lik, vil forskjellene mellom årsklassene trolig ha relativt liten betydning.

Figur 5.11 Andel av forsøks- og kontrollgruppa som enda ikke har pensjonert seg, etter antall måneder siden forsøket startet



Vi ser at sannsynligheten for at noen i forsøksgruppa hadde pensjonert seg de første månedene etter at forsøket startet opp var svært lav, og at andelen av forsøksgruppa som til enhver tid hadde gått av med pensjon ikke på noe tidspunkt "tar igjen" de som var i kontrollgruppa. Forskjellen er signifikant. 12 måneder etter at forsøket startet, var det 83 prosent av kontrollgruppa som fremdeles sto i arbeid, mens det var hele 96 prosent av forsøksgruppa. Etter 24 måneder var andelen henholdsvis 70 og 80 prosent.

Isolert sett tyder disse resultatene på at forsøket har hatt en positiv effekt. Som tidligere nevnt kan det være forskjeller på de to gruppene som påvirker pensjonerings tidspunktet, slik at vi ikke kan konkludere ut fra dette at forskjellen er et *resultat av forsøket*. I neste avsnitt analyserer vi det spørsmålet nærmere.

5.4.2 Kontroll for andre kjennetegn

Vi har informasjon om en rekke kjennetegn ved personene fra spørreundersøkelsene. Flere av spørsmålene vi har stilt er nettopp valgt på grunnlag av tidligere forskning om hva som påvirker pensjoneringsatferden. Vi kan dele dem inn i objektive kjennetegn (for eksempel alder, inntekt mv), subjektive opplevelser av individuelle forhold som "arbeidsorientering"³³, helse mv, og subjektive opplevelser av ulike sider ved arbeidet-/arbeidsplassen.

En del av de aktuelle spørsmålene er stilt i alle spørreundersøkelsene, og kan endre seg over tid – blant annet kjennetegn ved arbeidet, arbeidssituasjonen, arbeidsmiljø, ledelse mv, samt personenes helse og arbeidsorientering. I analysen har vi benyttet svarene på disse spørsmålene fra den *første* undersøkelsen (informasjon om situasjonen før forsøket startet). Vi tenker oss at svarene på disse spørsmålene da ikke er påvirket av forsøket – men kan ha en selvstendig forklaringskraft når det gjelder pensjonerings-tidspunkt.

³³ Arbeidsorientering er målt ved å be respondentene angi hvor enige/uenige de er i følgende tre påstander: "En jobb er bare en måte å tjene penger på, ikke noe mer." "Jeg ville likt å ha en jobb, selv om jeg ikke trengte pengene." "Arbeidet er noe av det mest betydningsfulle i livet".

I effektanalysen har vi benyttet logistisk regresjon³⁴, og analysert forskjeller i sannsynligheten for å ha pensjonert seg på ulike tidspunkter, for forsøksgruppa og kontrollgruppa. Vi så på sannsynligheten for å ha pensjonert seg innen 12, 18, 24 og 29 måneder etter at forsøket startet. Resultatet er vist i Tabell 5.2.

Faktoren $\exp(B)$ angir økningen eller reduksjonen i sannsynligheten for å ha pensjonert seg relativt til sannsynligheten for å ikke ha pensjonert seg ("relativ risiko"), sammenliknet med en referansegruppe. Dersom faktoren er lik 1, er det ingen forskjell mellom de to gruppene.

Vi ser at den relative risikoen for at personene i forsøksgruppa skal ha pensjonert seg er vesentlig lavere enn i kontrollgruppa, særlig den første tiden etter at forsøket startet: Etter 12 måneder er sannsynligheten for at en i forsøksgruppa skal ha pensjonert seg bare 26 prosent av sannsynligheten i kontrollgruppa, etter 18 måneder er den 39 prosent, og etter 24 måneder 59 prosent. Alle disse estimatene er signifikant forskjellig fra 1. Etter 29 måneder er det ikke lenger noen signifikant forskjell på de to gruppene.

Effekten av de andre variablene er også interessante. I Tabell 5.2 ser vi at sannsynligheten for å gå av med pensjon de første årene etter forsøket startet øker med:

- *Høyere alder.* De eldste har naturlig nok høy sannsynlighet for å pensjonere seg etter relativt kort tid. De som var 64 år da forsøket startet, hadde rundt 3 ganger så høy relativ risiko for å ha pensjonert seg på alle de tidspunktene vi har sett på, enn de som var under 62 år.
- *Lav utdanning.* Denne effekten er imidlertid ikke til stede før det er gått 2 år.
- *Lav inntekt.* De som hadde en inntekt på 300.000 eller mindre hadde dobbelt så høy relativ risiko for å ha pensjonert seg på de tidspunktene vi ser på, som de som hadde høyere inntekt.
- *Positive forventninger til egen økonomi som pensjonist.* De som var helt eller delvis *uenig* i utsagnet "Jeg trodde jeg kom til å få dårlig økonomi etter at jeg ble pensjonist", hadde rundt 3 ganger så stor relativ risiko for å ha pensjonert seg som de som var helt eller delvis enig i dette.
- *Dårlig helse.* Jo bedre de oppfattet egen helse, desto lavere sannsynlighet for å gå av. Denne variabelen er inkludert i form av en additive indeks.³⁵
- *Negativ oppfatning av arbeidsmiljøet.* Desto mer positiv oppfatning av arbeidsmiljøet blant de ansatte, og forholdet mellom ansatte og ledelsen, desto lavere sannsynlighet for å gå av. Denne variabelen er inkludert i form av en additive indeks.³⁶

³⁴ Logistisk regresjon er en metode hvor man estimerer sannsynligheten for et utfall relativt til sannsynligheten for et annet utfall – i vårt tilfelle sannsynligheten for å ha pensjonert seg innen x antall måneder relativt til sannsynligheten for ikke å ha pensjonert seg, som en funksjon av forklaringsvariabler.

³⁵ Hvert av spørsmålene som inngår i indeksen er gitt en verdi fra 0 til høyeste verdi, der høy verdi indikerer god helse, og er deretter summert.

³⁶ Hvert av spørsmålene som inngår i indeksen er gitt en verdi fra 0 til høyeste verdi, der høy verdi indikerer godt arbeidsmiljø, og er deretter summert.

Tabell 5.2 *Logistisk regresjon av sannsynligheten for å ha pensjonert seg etter 12, 18, 24 og 29 måneder etter at forsøket startet. Venstresidevariabel er sannsynligheten for å ha pensjonert seg dividert på sannsynligheten for ikke å ha pensjonert seg*

	12 måneder			18 måneder			24 måneder			29 måneder		
	B	Sig.	Exp(B)	B	Sig.	Exp(B)	B	Sig.	Exp(B)	B	Sig.	Exp(B)
Forsøksgruppe (referanse er kontrollgruppe)	-1.331	.000	.264	-.937	.000	.392	-.532	.011	.588	-.210	.246	.811
Alder 1. juni 2007 (referanse er under 62 år)		.000			.000			.000			.000	
Fylt 62 år	.202	.602	1.224	.443	.194	1.557	.189	.495	1.209	.429	.087	1.536
Fylt 63 år	.210	.607	1.234	.732	.033	2.078	.534	.056	1.705	.666	.009	1.947
Fylt 64 år	1.048	.008	2.851	1.232	.000	3.429	1.040	.000	2.830	1.239	.000	3.452
Fylt 65, opp til 67 år	1.707	.000	5.512	1.950	.000	7.031	1.435	.000	4.201	1.455	.000	4.283
Fylt 67 år	2.628	.000	13.847	2.881	.000	17.829	3.076	.000	21.675	3.340	.000	28.216
Utdanningsnivå (referanse er grunn-/realskole)		.108			.160			.038			.211	
Videregående skole	-.285	.347	.752	-.263	.321	.769	-.181	.440	.835	-.115	.604	.891
Universitet/høyskole 1-3 år	-.792	.021	.453	-.642	.027	.526	-.715	.005	.489	-.321	.167	.725
Universitet/høyskole 4 år el mer	-.458	.172	.632	-.482	.096	.617	-.627	.016	.534	-.439	.069	.645
Mangler informasjon om utdanning	-.986	.040	.373	-.717	.066	.488	-.388	.241	.678	.118	.696	1.125
Inntekt (referanse er 300.000 el mindre)		.027			.022			.060			.080	
301-500.000	-.753	.005	.471	-.663	.005	.515	-.556	.009	.573	-.446	.027	.640
501.000 el mer	-1.118	.028	.327	-.712	.082	.491	-.403	.260	.669	-.567	.095	.567
Mangler informasjon om inntekt	-1.395	.274	.248	-2.225	.082	.108	-1.067	.240	.344	-1.548	.082	.213
Trodde økonomien ville bli dårlig som pensjonist (referanse er helt/delvis enig)		.000			.000			.000			.000	
Verken eller	-.819	.008	.441	-.767	.004	.465	-.532	.026	.587	-.461	.041	.630
Helt/delvis enig	-1.153	.000	.316	-1.155	.000	.315	-.904	.000	.405	-.725	.000	.484
Ubesvart	1.082	.111	2.952	1.208	.079	3.346	1.166	.082	3.210	.947	.156	2.579
Indeks egen helse (høy verdi = god helse)	-.166	.038	.847	-.238	.001	.788	-.232	.000	.793	-.238	.000	.788
Indeks arbeidsmiljø ansatte - ledelse (høy verdi = godt miljø)	-.314	.000	.730	-.214	.000	.807	-.216	.000	.806	-.209	.000	.812
Konstant	1.936	.003	6.928	1.853	.002	6.382	2.242	.000	9.413	2.098	.000	8.154

En rekke variabler hadde *ikke* noen signifikant betydning på pensjoneringstilbøyeligheten, og er derfor ikke inkludert i regresjonen som er vist her. Det gjelder for eksempel

- Kjønn
- Hvorvidt de er gift/samboer, og hva en eventuell samboer/ektefelle gjør³⁷
- Hvilken etat de jobber i
- Om de har full opptjening i offentlig tjenstepensjon, eller full AFP-opptjening
- Arbeidsorientering
- Kjennetegn ved arbeidet, som
 - opplevelse av å ha for mye å gjøre, ujevn arbeidsbelastning, høyt tempo
 - hvorvidt arbeidet oppleves som utfordrende, lite ensformig, og med mulighet til å påvirke beslutninger som berører arbeidet
 - hvorvidt arbeidet gir fysisk eller psykisk slitasje/fører til sykefravær
- Kjennetegn ved ledelse/organisasjon, som
 - ledelsens holdninger til seniorer
 - nedbemanning og omorganiseringer

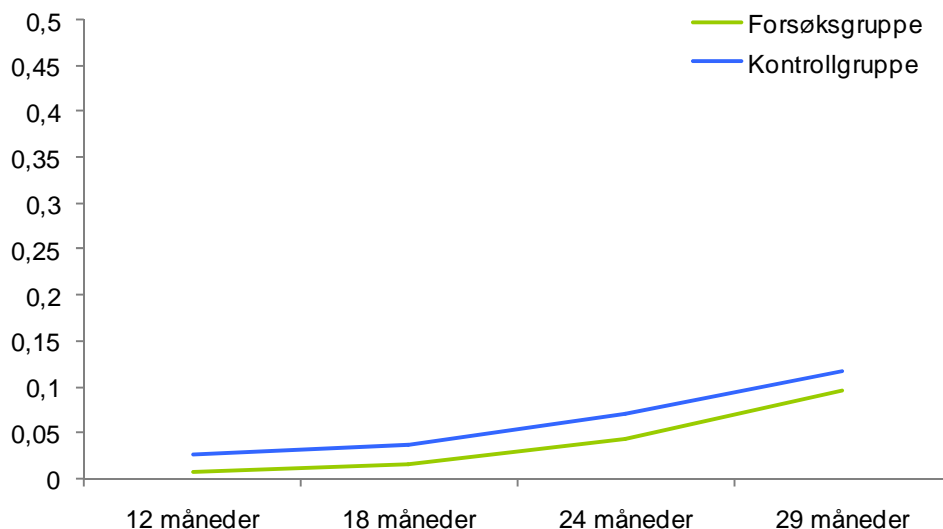
5.4.3 Beregnede forskjeller i pensjoneringstilbøyelighet

Vi kan illustrere effekten av forsøket på pensjoneringstilbøyeligheten ved å beregne sannsynligheter for at en person med bestemte kjennetegn skal ha pensjonert seg, på grunnlag av resultatene i Tabell 5.2. I Figur 5.12 viser vi dette for en tenkt person. Vi ser av figuren at den aktuelle personen i forsøksgruppa hadde under 1 prosent sannsynlighet for å ha pensjonert seg 12 måneder etter at forsøket startet, mens en tilsvarende person i kontrollgruppa hadde 2,5 prosent sannsynlighet for å ha pensjonert seg. Etter 24 måneder var tallene henholdsvis 4 og 7 prosent.

Differansen i prosentpoeng er relativt liten, siden en person med disse kjennetegnene i utgangspunktet har lav pensjoneringssannsynlighet. Jo høyere sannsynligheten i utgangspunktet er for å pensjonere seg, desto større absolutt effekt vil vi se av forsøket.

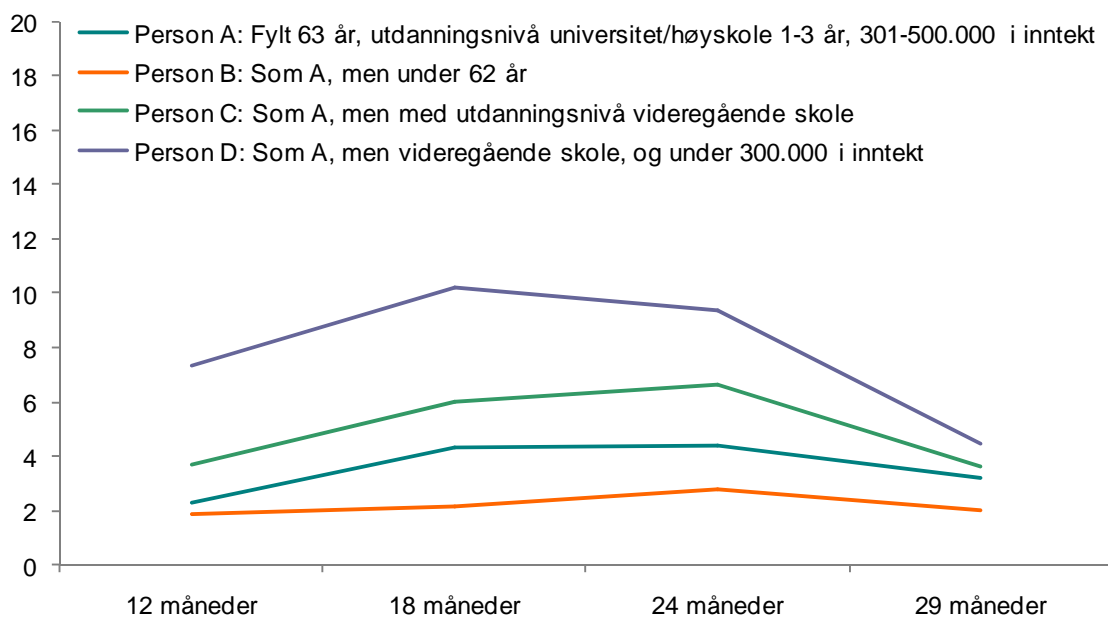
³⁷ Denne variabelen har heller ingen signifikant effekt i samspill med kjønn.

Figur 5.12 Beregnede sannsynligheter for at en person i forsøksgruppa og i kontrollgruppa skal ha pensjonert seg etter 12, 18, 24 og 29 måneder etter at forsøket startet. Gjelder en person som var under 62 år, med 1-3 års utdanning på høyskole/universitet, mellom 301 og 500.000 i inntekt, som trodde økonomien ville bli dårlig som pensjonist, med gjennomsnittlig helse og arbeidsmiljø



I Figur 5.13 viser vi differansen i prosentpoeng mellom forsøks- og kontrollgruppa, i sannsynligheten for å ha pensjonert seg etter 12, 18, 24 og 29 måneder, for fire tenkte personer. Person B i figuren tilsvarer personen i Figur 5.12. Vi ser at differansen i pensjoneringssannsynlighet er høyere for person A, som er 2 år eldre. For personer med enda høyere pensjoneringssannsynlighet er differansen større: Person C har utdanning på videregående skoles nivå, og person D har i tillegg inntekt.

Figur 5.13 Differanse i sannsynlighet for å pensjonere seg mellom forsøks- og kontrollgruppa, med ulike andre kjennetegn. Prosentpoeng



6 Økonomiske konsekvenser av redusert arbeidstid for seniorer

Forsøket synes å ha gitt økt pensjoneringsalder, men som bieffekt redusert arbeidsinnsatsen med 20 prosent for heltidsansatte som uansett ville fortsatt i arbeid.

Forsøket er gjort på kontorarbeidsplasser med i utgangspunktet relativt høy avgangsalder og en høy andel ansatte med høyere utdanning. Vi anser at resultatene fra forsøket tilsier at et tilbud om 80 prosent arbeidstid med 100 prosent lønn indikerer at resultatene er representative for hva som må antas å skje dersom forsøket blir iverksatt på lignende typer arbeidsplasser i staten, dvs. departementer, direktorater og andre kontorarbeidsplasser. Arbeidsbelastninger, arbeidsoppgaver og organisering i andre typer statlig virksomhet, for eksempel sykehus, politi og kriminalomsorg, forsvar eller høyere utdanning, kan være temmelig annerledes enn i de arbeidsplassene som er undersøkt i vår studie. Vi anser derfor at overføringsverdien av resultatene til denne typen virksomheter er begrenset.

Våre vurderinger om samfunnsøkonomiske effekter og effekter på statens inntekter og utgifter ved en eventuell fullskala gjennomføring av et forsøk med redusert arbeidstid og full lønn, er basert på en hypotetisk seniorarbeidstaker som snart fyller 62 år. Vi betrakter forsøkets effekt per 61-åring, og beregner et gjennomsnitt per år for denne personen fram til vedkommende er 67 år.

Forsøket er gjennomført i et regime med AFP i staten fra 62 år, men der det årlige pensjonsnivået man oppnår ikke øker dersom man står lenger i jobb (ordningen fram til 1/1-2011). Det er således et begrenset økonomisk incentiv til å stå lenger i jobb i AFP-ordningen alene, og et tilbud om full lønn med 80 prosents stilling utgjør et økonomisk incentiv som gjør det mer attraktivt å fortsette i arbeid. Hvordan det nye pensjonssystemet vil arte seg for statsansatte fra 2011 er ennå (mars 2010) ikke endelig fastsatt, men vi ser det som sannsynlig at systemet på en eller annen måte kommer til å innebære at utsatt avgangstidspunkt utover 62 år gir høyere årlig pensjon. Det innebærer at pensjonssystemet vil gi et sterkere økonomisk incentiv til å arbeide enn det gjorde i den perioden forsøket pågikk. Om en ordning med 100 prosents lønn og 80 prosents arbeid blir lagt "oppå" et slik nytt pensjonssystem, vil selvsagt det økonomiske incentivet til å stå i jobb bli enda sterkere. I utgangspunktet burde de beregnede effektene på pensjoneringstidspunktet også være relevante for å si noe om hvor stor effekten på pensjoneringstidspunktet ville vært om ordningen også ble innført i det nye systemet.

6.1 Flere sysselsatte

I kapittel 5 ble effektene på yrkesdeltakelsen som følge av forsøket estimert. Der er det for ulike typiske personer beregnet andel i jobb på 4 tidspunkter etter start på forsøket, for en person i forsøksgruppen og for kontrollgruppen. Differansene er effektene på tilbøyeligheten for å være i jobb inntil 29 måneder etter forsøket. Siden forsøket bare varte i 2 år har vi ikke mulighet til å analysere hvordan det vil gå lenger fram i tid. Vi legger til grunn en skjønnsmessig endring i yrkesprosenten for en 61-årig arbeidstaker. Vi antar at det er en positiv effekt på sysselsettingen i alle år forsøket antas å pågå, dvs fra 62 til 66 år. Vi antar imidlertid også en liten ytterligere effekt på sysselsettingen utover perioden hvor de ansatte får dette gunstige tilbudet, altså også for det året gruppen er 67 år. Våre forutsetninger om økt andel som er sysselsatt på ulike alderstrinn er vist i Tabell 6.1.

Tabell 6.1 Anslått økning i andel ansatte 61-åringer som er i jobb på ulike alderstrinn til 67 år

	Alder						Snitt pr. år
	62	63	64	65	66	67	
Økt andel sysselsatt pga. forsøket	2 %	9 %	6 %	3 %	3 %	1 %	4 %

Hvert årskull vil i gjennomsnitt hvert år fram til 67 år ha en økning i andelen sysselsatt på 4 prosentpoeng. Blant 100 ansatte 61-åringer vil det i gjennomsnitt - når disse er i alderen 62-67 år – være 4 flere årlig i jobb på grunn av forsøket.

6.2 Forsøket gir redusert arbeidstid for alle

Ved tilbud om 80 prosents stilling med bibehold av full lønn, vil personer som uten ordningen ville arbeidet 100 prosent, få et valg svært få vil si nei til, nemlig å redusere arbeidstiden sin med 20 prosent og opprettholde lønnen sin. Ordningen vil dermed redusere arbeidsinnsatsen tilsvarende 20 prosent av årsverkene fra dem over 62 som selv uten forsøket ville arbeidet fulltid.

Blant dem i kontrollgruppen som i utgangspunktet arbeidet full stilling, og der vi har svar på arbeidstiden deres i juni 2009 (415 personer), svarer mer enn 85 prosent at de fortsatt har 100 prosents stilling. Reduksjonen i stillingsbrøk for de resterende 15 prosentene tilsvarer en gjennomsnittlig reduksjon i stillingsbrøk for kontrollgruppen under ett på drøyt 4 prosent av full stilling. Disse tallene gjelder for 2 år etter oppstart av forsøket, og alle aldersgrupper. Vi må anta at andelen som reduserer arbeidstiden sin over tid øker. Vi forutsetter en noe mindre effekt første år, og en nedgang på 5 prosent av full stilling hvert år fra 63 til 67 år.

6.3 Effekter på utførte årsverk

Et hovedformål med forsøket var å øke arbeidstilbudet i norsk økonomi, ved å få flere eldre til å stå i jobb. Arbeidstilbudseffekten er nettoeffekten av at flere står i jobb, og av at forsøket gjør at alle som omfattes, arbeider mindre enn før.

Våre forutsetninger om effekter er vist i Tabell 6.2 nedenfor.

Tabell 6.2 Beregnet effekt av forsøket på 100 ansatte 61-åringer. Antall sysselsatte og årsverk på ulike alderstrinn for gruppen

	Alder						Snitt pr. år
	62	63	64	65	66	67	
Sysselsatte basis	95	78	65	30	20	5	49
Sysselsatte forsøk	94	87	71	33	23	6	52
Årsverk per sysselsatt basis	1,00	0,98	0,95	0,95	0,95	0,95	0,96
Årsverk per sysselsatt forsøk	0,80	0,80	0,80	0,80	0,80	0,80	0,80
Årsverk basis	92	76	62	29	19	5	48
Årsverk forsøk	75	69	57	26	18	5	42

Kilde: Econ Pöyry

Vi tar utgangspunkt i en tenkt gruppe på 100 ansatte som er fylt 61, men ikke fylt 62 år. Linje 1 angir vårt anslag på antall av disse som fortsatt er i jobb på ulike alderstrinn til de er 67 år (altså ett år etter formell pensjonsalder). Anslaget er basert på overlevelseskurven for kontrollgruppen inntil 29 måneder i Figur 5.1, og skjønnsmessig forutsetning

deretter. Ifølge denne forutsetningen er 30 prosent av de 100 fortsatt i jobb ved 65 års alder og 5 prosent første året etter at de er fylt 67 år.

Med den beregnede og anslåtte økningen i andelen av de 100 som er sysselsatt som følge av forsøket, får vi en utvikling i antall sysselsatte som i linje 2. Uten forsøket er 49 prosent av den tenkte gruppen på 61-åringene i gjennomsnitt i jobb hvert år til 67 år. Med forsøket blir dette gjennomsnittstallet økt til 52. Det er en økning på ca 7 prosent.

Hver person arbeider imidlertid mindre med forsøket enn uten forsøket. Forutsatt at den avtalte arbeidstidsreduksjonen realiseres som planlagt, vil hver person som deltar utføre 0,8 årsverk istedenfor 1 årsverk. Imidlertid vil de selv uten forsøket gradvis redusere arbeidstiden sin noe, som omtalt foran. Denne reduksjonen er vist i linje 3 i tabellen. I de to siste linjene er utførte årsverk med og uten forsøket beregnet. Utførte årsverk er antall sysselsatte personer multiplisert med antall årsverk per sysselsatt. Nedgangen i årsverk per sysselsatt er så stor at den mer enn oppveier at forsøket fører til at flere eldre står i jobb. I gjennomsnitt for alderen 62-67 år går utførte årsverk i denne gruppen ned fra i gjennomsnitt 48 per år til 42 per år, en nedgang på noe mer enn 10 prosent.

Resultatene tilsier altså at den samfunnsøkonomiske lønnsomheten ved ordningen er negativ. Som beskrevet tidligere finner vi at forsøket har ført til bedre trivsel og livskvalitet. I et samfunnsøkonomisk regnskap skal også denne effekten telle med, selv om det ikke er mulig å tallfeste denne virkningen i kroner og øre.

En eventuell gjennomføring av tiltaket vil ha økonomiske konsekvenser for staten som arbeidsgiver og ved at statlige utgifter og inntekter endres. Statens lønnsutgifter vil gå opp som følge av at det utføres færre timeverk per krone i utbetalt lønn. Statens utgifter til finansiering av egne AFP-pensjoner og tjenestepensjoner vil imidlertid gå ned i den grad færre statsansatte går over på AFP.

VEDLEGG 1: Forsøket blant prestene

Med bakgrunn i en særskilt tildeling fra FAD ble prestene i den norske kirke inkludert blant etatene i forsøket. I dette vedlegget oppsummeres de viktigste funnene fra de to bispedømmene - Borg og Nidaros - som deltok i forsøket.

Innledning

Den norske kirke består av 11 bispedømmer. Bispedømmet er et geografisk område og er den regionale administrative enhet for kirken. Bispedømmet ledes av biskop og bispedømmeråd. Den norske kirke har om lag 100 prostier (fra 7 til 13 i hvert bispedømme). Hvert prosti ledes av en prost som har arbeidsgiveransvar for "sine" prester.

Viktigste kjennetegn ved prestene i forsøket

Ved oppstart av forsøket inngikk 25 prester. 20 av disse svarte på vår oppstartundersøkelse i november 2007, henholdsvis 7 fra Nidaros³⁸ og 13 fra Borg. Tre³⁹ var proster i Borg bispedømme. Prostene er embetsmenn, og har dermed en annen ansettelseskontrakt enn prestene. Resten var ordinære prester. Ingen prester som svarte på oppstartundersøkelsen takket nei til å delta i forsøket. Kontrollgruppen utgjør 71 prester fra de resterende 9 bispedømmene.

Før forsøket ble igangsatt la bispedømmene vekt på å informere omgivelsene om forsøket. I tillegg til prostene, som hadde personalansvaret, ble prester, meningsråd og ansatte i berørte prostier informert. Dette var viktig for å sikre en god forankring av forsøket slik at man kunne bidra til at omgivelsene kunne tilrettelegge for de prestene som deltok i forsøket.

Blant prestene finner vi betydelig større spredning i valg av uttak av den reduserte arbeidstiden, enn i de andre tre etatene. Fire prester valgte fri én fast dag hver uke, mens en prest valgte to sammenhengende fridager annen hver uke. Ellers valgte fem prester fri hver femte uke, fem valgte lengre ferier/samlet fri, mens fire valgte fleksibelt uttak. Tre prester hadde andre ordninger. Dette er i motsats til de andre tre etatene der rundt 60 prosent valgte fri én fast dag i uken.

En betydelig utfordring i etatene har vært å håndtere den reduserte arbeidstiden for forsøksdeltakere som er ledere. Dette har ikke minst vært tydelig blant de tre prostene, som formelt er leder for prestetjenesten i sitt prosti. Prosten er dermed nærmeste overordnede for prostiets prester og skal bistå ansatte og kirkelige organer med faglig veiledning, råd og støtte. Prosten skal også sørge for nødvendig samordning mellom prestetjenesten og de kirkelige rådenes virksomhet.

Av anonymitetshensyn kan vi ikke vurdere erfaringene fra prostene inngående, men det er åpenbart at fravær over hele uker har gitt betydelig utfordringer, både for prosten selv, ledelsen av bispedømme, menigheten og prestene som hadde prosten som sin nærmeste overordnet.

Siden prostiet må ha stedfortreder fungerte andre prester som leder i prostens fravær. Stedfortreder kunne variere fra gang til gang, hvilke kunne skape usikkerhet i prostiet

³⁸ Til sammen deltok åtte prester i Nidaros. Én av prestene svart ikke på undersøkelsen.

³⁹ Til sammen deltok fire proster i Borg, men én av dem svart ikke på undersøkelsen.

om hvem som var ansvarlig. Møter i meningsrådet o.l. prøvde man å legge til tidspunkter da prostene var tilstedet. Det gikk som regel greit, men kunne skape betydelig utfordringer for å koordinere.

I og med at det også ble avholdt en del møter under prostens fravær fikk bispedømmet utfordringer knyttet til å forankre eventuelle beslutninger/informasjon i prostiet. Dette skapte utfordringer både for ledelsen av bispedømmet, for prostene og de underordnede prestene. Enkelte av prostene hadde også prester som deltok i forsøket, noe som kunne skape ekstra utfordringer ved administrering av vikarene.

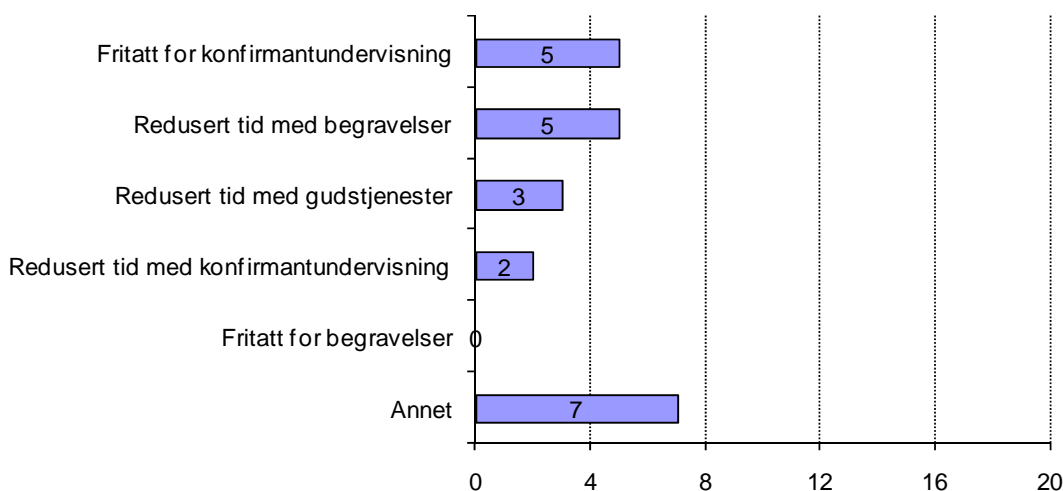
Vi ser ikke bort fra at situasjonen kunne blitt noe enklere hvis prostene hadde hatt fri en dag i uken, men i føringene fra FAD ble det lagt stor vekt på at seniorene selv skulle få velge hvordan den redusert arbeidstiden skulle tas ut. Bispedømmet la derfor vekt på å legge best til rette for at avtalt uttak ble stående, istedenfor for å drøfte eventuelle justeringer underveis i forsøket.

I kommunesektoren, som har betydelig mer erfaring med redusert arbeidstid for seniorer enn staten, er ofte muligheten for redusert arbeidstid forbeholdt arbeidstakere uten lederansvar. Seniorledere må velge bonus og/eller ta ut redusert arbeidstid i tilknytning til ferier og/eller tidspunkter med "lavt trykk". Begrunnelsen er at regelmessig fravær (en dag i uken eller 1 uke i måneden) gir for store utfordringer for resten av organisasjonen. Dette kan indikere at prester i kirken bør få andre seniortiltak enn redusert arbeidstid.

I motsats til de tre andre etatene måtte prestene i forsøket inngå en avtale med sitt bispedømme som regulerte hvilke konsekvenser som den reduserte arbeidstiden skulle ha for prestens arbeidsdag⁴⁰. Dette er ikke minst viktig fordi det ikke er så enkelt å fordele en prest arbeidsdag i prosent. Hvor mye "teller" for eksempel en begravelse?

En del av prestene hadde imidlertid allerede inngått avtaler om justering av oppgaver fra fylte 60 år, som har vært ett av bispedommenes seniortiltak. Nedenfor vises eventuelle tilpassinger som ble avtalt ved oppstart av forsøket.

Figur VI.1 *Andelen av prestene som i forbindelse med forsøket er blitt fritatt eller fått redusert sin arbeidstid i forhold til konkrete oppgaver. N=20*



Figur VI.1 viser at fem av prestene ble fritatt for konfirmantundervisning. Det samme antallet fikk redusert tid med begravelser. Tre prester fikk avtalt redusert tid med

⁴⁰ Vi er kjent med at dette også ble gjort i de andre tre etatene, men praksis om dette ble avtalt lokalt.

gudstjenester, mens to fikk redusert arbeidstid med konfirmantundervisning. Syv prester avtale andre ordninger. Det kunne for eksempel være fritak fra administrative oppgaver.

Antallet prester er så lavt at det ikke er forsvarlig å vurdere betydningen av ulikt uttak av den reduserte arbeidstiden. Gjennom våre intervjuer med ledelsen i bispedømmene og utvalgte prester er det imidlertid identifisert betydelig utfordringer ved uttak av den redusert arbeidstiden – ikke minst den første tiden av forsøket.

Prestene er unntatt arbeidsmiljøloven om arbeidstiden og har derfor en noe friere arbeidstid enn andre statlig ansatte. I juni 2009 svarte 3 av de 12 prestene at det var vanskelig å få redusert arbeidstiden til 80 prosent, mens 7 bekreftet at de hadde vært nødt til å arbeid utover avtalen om 80 % arbeidstid. Dette illustrerer at prestene har hatt utfordringer med å ta ut den reduserte arbeidstiden.

Det bekreftes også ved at prestene i forsøket ved årsskifte 2008/2009 hadde opparbeidet betydelig flere plusstimer enn forsøksdeltakerne i de andre tre etatene. Riktignok hadde prestene ikke spart opp like mange feriedager, som seniorenene i de andre etatene, men inntrykket fra intervjuene er likevel at uttak av den reduserte arbeidstiden har vært spesielt utfordrede blant prestene.

Hovedårsaken til dette er at bispedømmene – ikke mist Nidaros - har hatt betydelig utfordringer knyttet til å finne vikarprester. Ikke minst i de nordligste delene av bispedømmet. I Norge er det i dag mangel på prester, hvilket medfører at det til en hver tid er en rekke utbesatte prestestillinger. Det å få inn prester i vikarstillinger på 20 prosent viste seg i en del tilfeller å være helt umulig. Noen steder klarte man riktignok å koble flere vikarstillingene sammen, slik at man kunne tilby en større stillingsbrøk, men det var på grunn av lange reiseavstander ikke mulig alle steder. I tillegg var antall forsøksdeltakere begrenset.

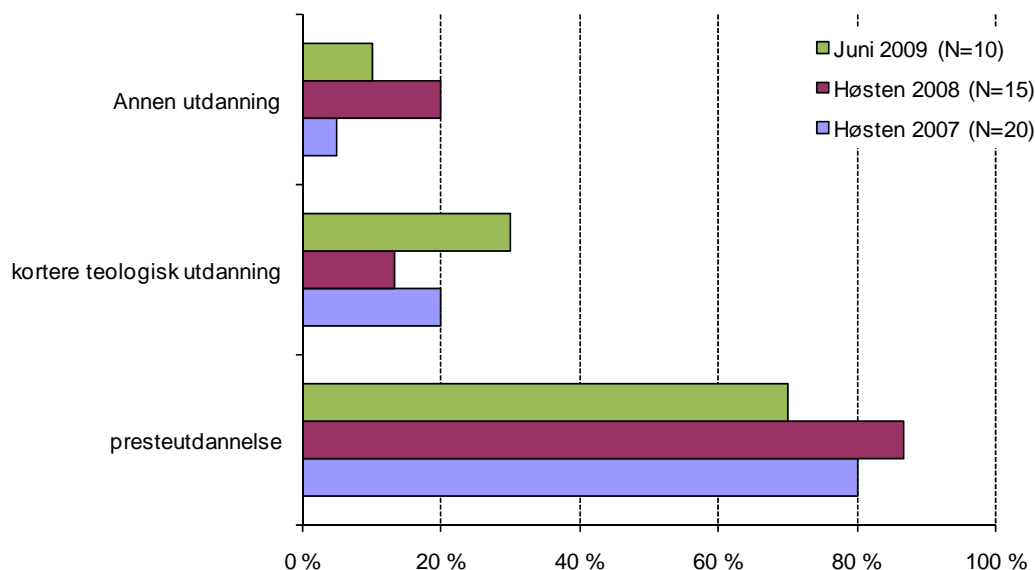
En annen utfordring for bispedømmene var kravet om at kompensasjonen fra departement skulle gå til å lønne vikarprester. Bispedømmene kunne dermed ikke bruke kompensasjonen til å skaffe annen bistand som kunne avhjelpe de arbeidsoppgavene som falt fra på grunn av forsøket. Det medførte til at den økonomiske kompensasjonen som fulgte av forsøket ikke ble utbetalt fullt ut til bispedømmet, siden vikarpreststillinger sto vakante.

I tillegg til utfordringer med å rekruttere vikarprester har bispedømmene også hatt en viss turnover på vikarprestene underveis. Noe skyldes permisjoner mv., men kan nok også forklares med at relativt få prester ønsker en så liten stillingsbrøk over tid. Det er imidlertid eksempler på at prester som allerede hadde gått av med pensjon gikk inn som vikarer. De har ikke samme ønske og behov for å ha full stilling.

I tillegg viste alle at forsøket, og dermed også vikariatet, opphørte i august 2009. Vi ser ikke bort fra at dette kan ha bidratt til å forverre situasjonen, siden det kan være mer utfordrende å rekruttere ansatte til midlertidige stillinger.

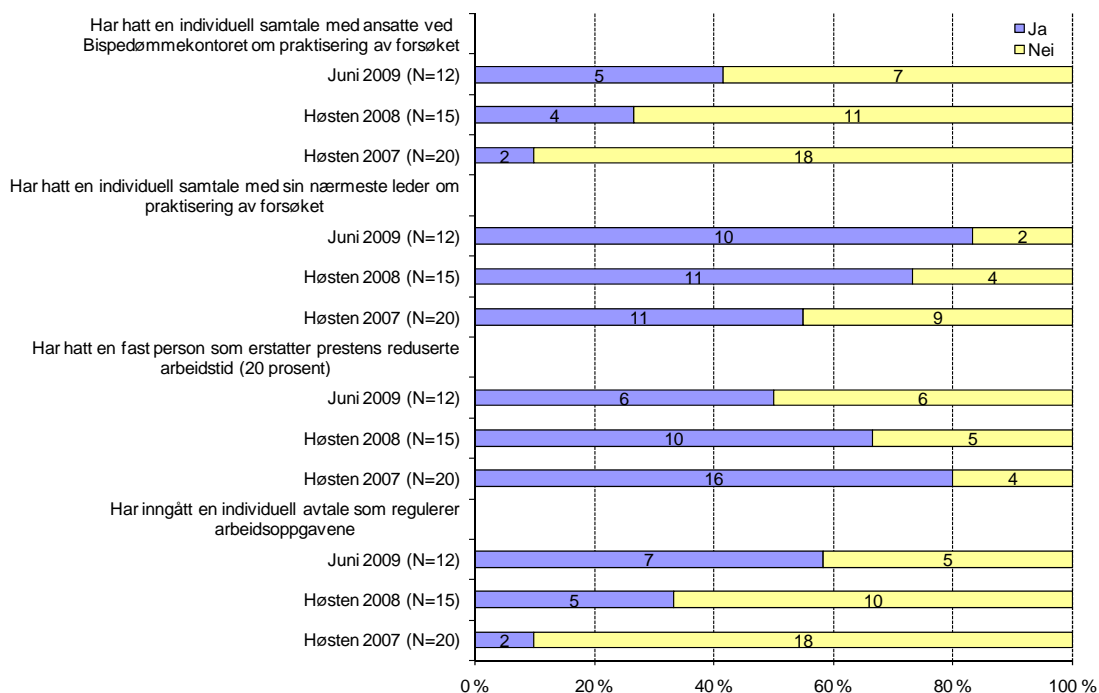
Alternativet til å ansatte vikarer har for bispedømmene vært å rekruttere prester til enkeltoppdrag. Det har vært gjort i varierende grad underveis i forsøket, men har vært helt nødvendig i gitte situasjoner. Det å administrere slik vikaroppdrag har vært spesielt krevende for prostiet, siden dette krever betydelig logistikk. Hvordan slike oppdrag inngår i en reduksjonen på 20 prosent av arbeidstiden har også vært utfordrende, da beregning av stillingsprosent for prester ikke er så enkelt

Figur VI.2 Utdannelsen til de som har erstattet den reduserte arbeidstiden. nov 2007, nov 2008 og juni 2009



I figur V1.2 har vi kartlagt utdannelsen til vikarene som gikk inn i den reduserte arbeidstiden. Som vi kan se hadde de aller fleste presteutdanning, men det var også eksempler på vikar med kortere teologisk utdanning og/eller annen utdanning.

Figur VI.3 Prestenes deltakelse på aktiviteter, nov 2007, nov 2008 og juni 2009

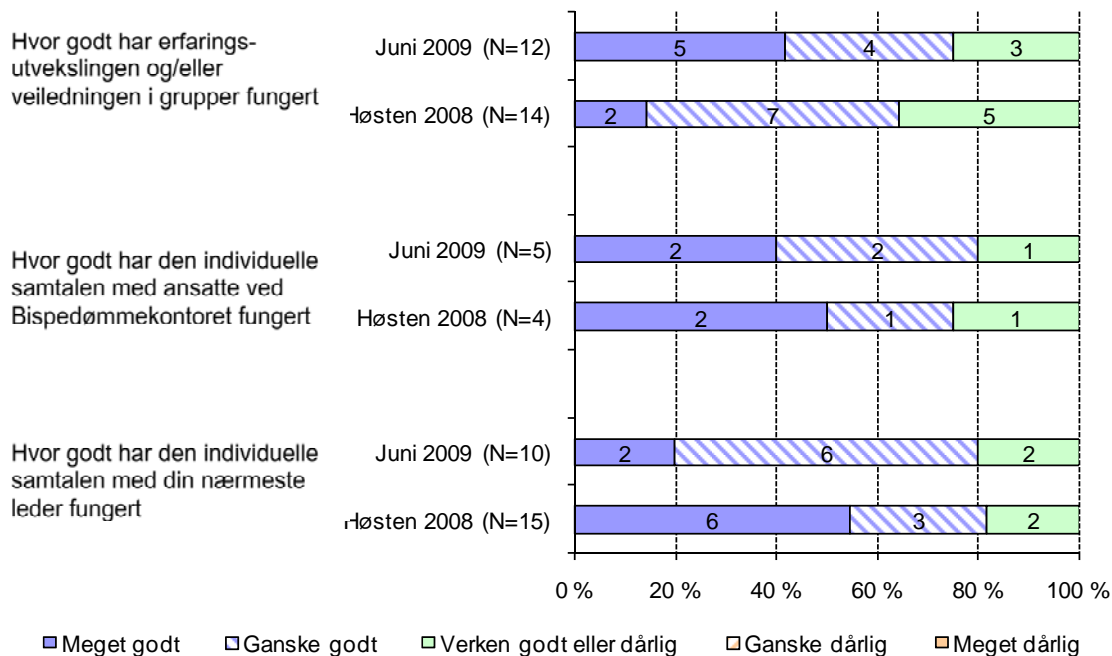


Ifølge bispedømmene skal alle prestene i forsøket ha inngått en individuell avtale som regulerer arbeidsoppgaver og uttak av den reduserte arbeidstiden. Svarene i figur V1.3 tyder imidlertid på at ikke alle er klar over at det er laget en slik avtale. Det kan kanskje forklares med at de fleste prestene hadde inngått en "senioravtale" ved fylte 60 år, og de ikke var bevisst at denne ble revidert i forbindelse med forsøket.

Tilbakemeldingene fra prestene er imidlertid at det er fornuftig å ha en slik avtale. Da vet de hva de har å forholde seg til og trenger ikke å tenke på oppgaver som de er fritatt fra. I tillegg åpner det opp for å tilpasses praktiseringen til den enkeltes behov. Som

beskrevet tidligere er erfaringene til en rekke av forsøksdeltakere i de andre etatene at arbeidsoppgavene i praksis ikke ble redusert i forbindelse med forsøket. En avtale som regulerer konsekvenser, slik som man hadde for prestene, oppleves dermed som svært viktig.

Figur VI.4 Prestenes vurdering av aktivitetene – november 2009



Figur VI.4 viser hvordan prestene vurderer bispedømmets oppfølging underveis. Som vi kan se har alle hatt individuelle samtaler med sin nærmeste leder. Samtalene vurderes av prestene å ha fungert godt. De få prester som har hatt samtale med ansatte på bispedømmekontoret synes samtalen var god. Også erfaringsutvekslingen i grupper, som de har hatt et par ganger i året, har fungert godt. Enkelte trekker imidlertid frem at det kunne bli en del gjentakelser.

Egenvurdering av forsøket

Prestene fikk, som de andre forsøksdeltakere, spørsmål om hvordan de opplevde selve forsøket og hvordan forsøket har påvirket arbeidssituasjonen og hverdagen ellers. I tillegg fikk de spørsmål om hva som var mest positivt og negativt med å delta i forsøket med redusert arbeidstid. Nedenfor oppsummeres svarene.

Prestene i forsøket vurderer sin arbeidssituasjon, helse og trivsel på omtrent samme måte som forsøksdeltakerne i de tre andre etatene. De anser at egen arbeidsdag og mulighetene til å drive egne fritidsinteresser har blitt betydelig bedre på grunn av den reduserte arbeidstiden, samtidig som de anser at mulighetene til å få lønnsøkning har blitt noe dårligere. Generelt svarer de også at helsetilstanden har blitt noe bedre.

Forsøket har hatt liten betydning for prestenes forholdet til kollegaene. Forsøket har heller ikke påvirket prestenes muligheter til å få interessante arbeidsoppgaver eller for samarbeid og medinnflytelse på jobb. Prestene har også, som de andre forsøksdeltakerne, fått større overskudd til å yte maksimalt den tiden de er på jobb.

Både blant prestene og forsøksdeltakerne finner vi mange som angir at den reduserte arbeidstiden har gitt mer tidspress. Økt tidspress kan skyldes flere forhold, men det er grunn til å tro at bispedømmenes utfordringer med å skaffe vikarprester er en viktig

forklaring på dette. Vi ser også at en del prestere åpenbart har vært nødt til å arbeide mer enn hva som er mulig etter at arbeidstiden ble redusert med 20 prosent.

Prestene mener at den reduserte arbeidstiden ikke har hatt betydning for sykefraværet. Omtrent halvparten av prestene, som blant resten av forsøksdeltakerne, rapporterer om litt misunnelse fra kollegaer som var yngre enn 62 år. Det er imidlertid svært få som følte en misunnelse.

Når det gjelder positive aspekter ved forsøket trekker prestene i hovedtrekk frem de samme forhold som seniorene i de andre tre etatene. På grunn av forsøket kunne flere fritas for deler av tjenestene som oppleves som spesielt tungt. Forsøket ga også et pusterom i en tid da vedkommende trengte forandring. En prest svarer at han fikk anledning til noe mer ”pust i bakken”, samtidig som vedkommende gledet seg til å komme tilbake på arbeid etter friukene.

Det som var mest negativt med å delta i forsøket var at det for enkelte tok lang tid før vikarordningen kom på plass. Frem til dette fungerte tilfredsstillende opplevdes situasjonen som belastende – ikke minst ga forsøket merbelastning for kollegaene. Noen trekker også frem at det ble mer press de dagene de var på jobb.

Noen av prestene opplever at det å ha fri en uke om gangen ga best muligheter for å ta ut fritiden. Samtidig poengterer imidlertid enkelte at uttak av en uke medførte at de kom litt for mye på avstand av arbeidsfelleskapet. I tillegg legger noen vekt på at lederstillinger ikke burde omfattes av forsøket.

Betydning for helse og trivsel

Prestene er som de andre forsøksdeltakerne i hovedsak fornøyd med hvordan de har det hverdagen. Prestene i forsøket er riktignok noe mer fornøyd enn prestene i kontrollgruppen, men noen stor forskjell er det ikke. Det er heller ikke store endringer på dette i løpet av forsøksperioden.

Helsetilstanden varierer lite mellom prestene i og utenfor forsøket og det er små endringer i forsøksperioden. Prestene i forsøket svarer at de har vært noe mer plaget av fysisk smerter og er mer fysisk sliten av arbeidet, enn prestene i kontrollgruppen. Det kan også se ut til at prestene - både i forsøket og kontrollgruppen – ble noe mer psykisk sliten av arbeidet enn seniorene i de andre etatene, selv om belastningen i arbeidet i liten grad gir prestene sykefravær. Det er imidlertid viktig å ha i bakhodet det lave antallet prestere i forsøket. De forskjellene vi finner for prestene i forsøket kan dermed ha sammenheng med egenskaper og kjennetegn ved de prestene som inngår i forsøket, og ikke selve deltakelsen i forsøket.

Med utgangspunkt i aspekter ved arbeidssituasjonen ba vi prestene beskrive deres muligheter til å påvirke arbeidssituasjonen, -tempo og -oppgaver. Det er tildels små forskjeller i hvordan prestene i forsøket og i kontrollgruppen vurderer arbeidssituasjon i juni 2009. De fleste prestene ser ut til å være relativt fornøyd med egen arbeidssituasjon.

Det har heller ikke skjedd store endringer i arbeidssituasjonen for prestene fra juni 2007 til juni 2009, verken i forsøket eller i kontrollgruppen. Den største endringen finner vi når det gjelder tempo. Prestene i forsøket mener at de i mindre grad må arbeide i et for høyt tempo, samtidig som de i større grad kan bestemme over eget arbeidstempo.

I undersøkelsen i juni 2009 skulle prestene angi hva de trodde ville være arbeidssituasjonen høsten 2009. De fleste prestene i forsøket svarer at de vil gå tilbake til 100 prosent stilling, noe vi også fant blant forsøksdeltakerne i de andre etatene.

Blant de 12 prestene fra forsøket som fortsatt jobbet i oktober 2009 fant vi at nesten alle har gått tilbake til full stilling. Selv om de i oktober 2009 har færre ferie-/seniordager igjen, sammenlignet med forsøksdeltakerne i de andre etatene, kan det se ut til at prestene høsten 2009 har hatt høyt arbeidspress. Mange har blant annet opparbeidet betydelig plusstid.

10 av prestene har tenkt å fortsette som prest også i 2010. Ni av disse legger opp til å fortsette i full stilling. Kun én av prestene i forsøket har planer om ta 20 prosent AFP i 2010.

Intensjon med forsøket har vært å undersøke om redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon utsetter pensjoneringsalderen. Som vi har illustrert i kapitel 5 finner vi at forsøket har hatt en slik effekt. Når det gjelder prestene er imidlertid antall forsøksdeltakere så lavt at det vanskelig å vurdere mer inngående eventuelle effekter for prester (men regresjonsanalysen viste at etat ikke hadde betydning for avgangen).

At forsøket skulle ha stor effekt på prestenes pensjoneringsalder var imidlertid ikke forventet, blant annet fordi prestene generelt har høy pensjoneringsalder, sammenlignet med hva vi finner innenfor andre deler av norsk arbeidsliv. Vi er imidlertid kjent med at minst et par av prestene i forsøket valgte å trekke sin oppsigelse på grunn av forsøket.

Forventningen om at forsøket ikke skulle ha stor effekt på avgangsalder har også blitt bekreftet av flere av informantene. Den reduserte arbeidstiden blir først og fremst sett på som et velferdsgode slik at prestene får en bedre avslutning på yrkeskarrieren. Det er her en eventuell gevinst av redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon primært vil ligge for prester.