

Seniorer i industrien

AV: MAGNE BRÅTHEN OG JOHANNES SØRBØ

SAMMENDRAG

Aktiviteten på arbeidsmarkedet har siden våren 2004 vært svært høy. Dette har ført til stor mangel på arbeidskraft innenfor en rekke næringer, blant dem industrien. For å kartlegge omfanget av etterspørselen etter arbeidskraft, gjennomfører NAV en bedriftsundersøkelse hver vår. Denne artikkelen knytter behovet etter arbeidskraft i industrien målt ved undersøkelsen fra 2007, til de siste årenes utvikling i sysselsettingen blant seniorene. Formålet er å gi en indikasjon på i hvilken grad næringen har evnet å nyttiggjøre seg av den arbeidskraften som ligger i de eldste aldersgruppene. For å belyse problemstillingen tar vi for oss en alderskohort bestående av personer i alderen 55–60 år, som var sysselsatt i 2003, og ser omfanget av avgang fra arbeidslivet i de ulike næringene etter hvert som gruppen blir eldre.

I denne aldersgruppen hadde i overkant av en fjerdedel av de som var sysselsatt i industrien forlatt arbeidslivet i perioden fram til 2007, mens tilsvarende andel for alle næringer var om lag ti prosentpoeng lavere. Ansatte i industribedrifter forlater med andre ord arbeidslivet tidligere enn ansatte i andre næringer. Kvinner går tidligere av enn menn, og lavt utdannede går tidligere av enn høyt utdannede. Forskjellen mellom industrien og de andre næringene er om lag de samme for disse gruppene. Uavhengig av næring står de ansatte lenger i arbeidslivet i små bedrifter. Årsaken til dette kan være at de små bedriftene er mer sårbare i forhold til å miste kompetanse, og at de ansatte i store bedrifter i større grad har AFP-rettigheter og dermed både mulighet og sterkere økonomiske insentiver til å gå av tidlig.

Dataene indikerer at enkelte industrinæringer med stort udekket behov for arbeidskraft i større grad nyttiggjør seg av den kompetansen eldre arbeidskraft representerer. Denne tendensen er imidlertid ikke helt entydig. Eksempler på næringer med stort udekket behov og stor avgang av eldre er produksjon av metallvarer og elektronikkindustri. Dette kan skyldes at arbeidsbelastninger og økonomiske ordninger kan gjøre det attraktivt å ta ut tidligpensjon, eller at ny teknologi og omstrukturering gjør at man ønsker å rekruttere yngre personer med ny kompetanse.

ØKT ETTERSPØRSEL ETTER ARBEIDSKRAFT I INDUSTRIEN

I de første årene etter årtusensskiftet var det norske arbeidsmarkedet preget av en lavkonjunktur. Den registrerte

arbeidsledigheten steg fra et gjennomsnitt på 62 600 personer i 2001 til 92 600 i 2003. Høy rente i Norge og en sterk kronekurs gjorde at industrien ble hardt rammet av denne nedgangskonjunktoren. Fra 2001 til 2003 sank antall sysselsatte innen næringen med

Tabell 1:

Lønnstakere i alderen 15–74 år, etter næring. 2003 og 2007. Kilde SSB.

Lønnstakere etter næring	År 2003	År 2007	Endring i prosent
Alle lønnstakere	2 095 423	2 309 226	10,2 %
Lønnstakere i industrien	262 365	270 087	2,9 %
Av dette:			
15-16 Mat, nytelsesmidler	54 609	50 224	-8,0 %
17-19 Tekstil, klær og sko	5 400	5 296	-1,9 %
20 Trevarer	14 464	15 989	10,5 %
21-22 Treforedling og grafisk produksjon	36 560	32 197	-11,9 %
23-25 Oljeraffinering, kjemisk	23 002	20 504	-10,9 %
26, 36-37 Produksjon av annen industri produkter	21 256	22 757	7,1 %
27-28 Metaller og metallvarer	31 236	33 954	8,7 %
29,34-35 Produksjon av maskin og utstyr	56 825	68 189	20,0 %
30-33 Elektro, optikk	19 013	20 977	10,3 %

KILDE: STATISTISK SENTRALBYRÅ OG NAV

25 000¹ (8,6 %), og om lag 15 000 av de helt ledige ved utgangen av 2003 kom fra industriyrker. I 2004 tok imidlertid veksten i norsk økonomi seg igjen opp, og vi gikk inn i en ny oppgangskonjunktur. Arbeidsledigheten endret seg lite fra 2003 til 2004, men har i årene etter dette gått kraftig ned samtidig som sysselsettingsveksten har vært rekordsterk.

Utviklingen har ikke vært den samme i alle av deler av industrien. De næringene som drar nytte av de omfattende oljeinvesteringene og høye priser på råvarer, har i perioden etter 2004 hatt en sterk sysselsettingsvekst. Dette gjelder for eksempel produksjon av maskiner og utstyr, produksjon av metallvarer og produksjon av trevarer. For andre undergrupper i industrien har imidlertid sysselsettingen fortsatt å synke til tross for oppgangskonjunktoren. Størst har nedgangen vært innen treforedling og grafisk industri, hvor det blant annet var mye oppmerksomhet knyttet til nedleggningen av Union Skien i 2006. Også innen petroleum og kjemiske produkter og nærings- og nytelsesmiddelindustrien har det vært nedgang i sysselsettingen i perioden fra 2003 til 2007.

Resultatene fra NAVs bedriftsundersøkelse påvirkes av konjunktorene. I 2003 oppga 21 prosent av industribedriftene at de forventet å øke sysselsettingen i løpet av det neste året, mens 16 prosent forventet nedbemanninger i det samme tidsrommet. I årene som fulgte økte bedriftenes optimisme, og i 2007 svarte hele 41 prosent av industribedriftene at de ville øke sysselsettingen det neste året, mens kun sju prosent regnet med et lavere sysselsettingsnivå.

Oppgangskonjunktoren har også gjort det vanskelig å besette ledige stillinger. Fra å være på et moderat nivå i perioden 2003 til 2005, økte andelen bedrifter som oppga at de hadde alvorlige rekrutteringsproblemer fra ti prosent i 2005 til 23 prosent i 2007. Denne mangelen tilsvarende overkant av 10 000 personer. Spesielt var mangelen på arbeidskraft stor innen produksjon av maskiner og utstyr, samt produksjon av metallvarer.

ELDRE EN VERDIFULL ARBEIDSKRAFTS-RESSURS

I de siste fire årene har deler av industrien vært preget av økt sysselsetting, lavere ledighet, og større etterspørsel etter arbeidskraft. Dette har igjen ført til et behov for å bedre utnytte de arbeidskraftsressursene som er tilgjengelige, blant dem de eldste i arbeidsstyrken.

Tall fra Norsk seniorpolitisk barometer (Senter for seniorpolitikk 2007) viser at nesten 70 prosent av lederne i offentlig og privat sektor sier de har inntrykk av at 50-

åring er mer etterspurt i dag enn for fem-seks år siden. Mangelen på arbeidskraft er den forklaringen som hyppigst blir oppgitt. I en undersøkelse blant industribedrifter foretatt av Fafo i 2007 (Hertzberg & Skinnarland (2007)), oppgir 80 prosent av lederne at det er viktig å beholde eldre arbeidstakere fordi de besitter bedriftsspesifikk kompetanse. I tillegg mener to av tre at eldre arbeidstakere er like produktive som yngre. I forlengelsen av dette konkluderer undersøkelsen med at bedriftene ønsker seniorer. Undersøkelsene ovenfor bekrefter at de eldste lønntakerne sees på som en verdifull arbeidskraftsressurs av bedriftene. I en periode med mangel på sysselsatte burde det igjen gi seg utslag i at lønntakere ble stående lenger i arbeidslivet for å dekke arbeidskraftsbehovet.

Denne artikkelen ser nærmere på omfanget av avgangen fra arbeidslivet før fylte 67 år innenfor industrien. Med den siste oppgangskonjunktoren som bakteppe, knyttes forskjeller i avgangen til behovet for arbeidskraft i næringen. I tillegg beskrives forskjeller i avgangsmønsteret mellom industrien og andre næringer, samt forskjeller mellom ulike grupper lønntakere innen næringen, når det gjelder utdanningsnivå, kjønn og størrelsen på bedriftene hvor de er ansatt.

STØRRE GRAD AV TIDLIGAVGANG I INDUSTRIEN ENN I DE ØVRIGE NÆRINGENE

For å belyse i hvor stor grad industrien nyttiggjør seg av arbeidskraften i de eldste aldersgruppene, har vi valgt å

Datagrunnlag og definisjoner

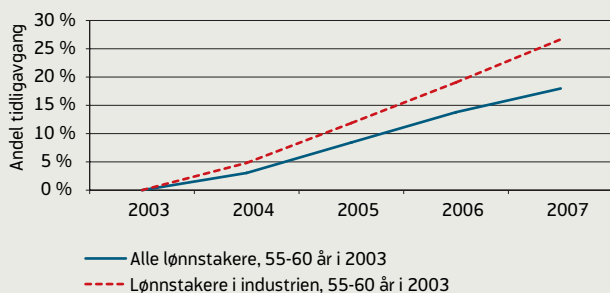
Den registerbaserte sysselsettingsstatistikken

Sysselsettingsdataene som benyttes i analysen er tilrettelagt av Statistisk sentralbyrå, og danner grunnlaget for den registerbaserte sysselsettingsstatistikken. Denne omfatter alle bosatte personer i alderen 15–74. Referansetidspunktet er en gitt uke i november. For å bli klassifisert som sysselsatt i statistikken ligger de samme kriteriene til grunn som de som benyttes i Arbeidskraftundersøkelsen (AKU), nemlig at personen har utført arbeid av minst en times varighet i referanseuken, eller var midlertidig fraværende fra slikt arbeid. Hovedkilden til data om lønntakere er Arbeidstaker – arbeidsgiverregisteret påkoblet lønnsinformasjon fra skattemyndighetenes Lønns- og trekkoppgaverregister. I tillegg innhentes informasjon fra Verneplikts- og Siviltenesteregisteret, lønnsregistre fra stat og kommune (PAI, Statens tjenestemannsregister, og data fra arbeidsgiverforeningen NAVO). Selvstendig næringsdrivende identifiseres ved hjelp av opplysninger om næringsinntekt fra Selvangivelsesregisteret.

¹ I følge Statistisk sentralbyrås registerbaserte sysselsettingsstatistikk. Tallet inneholder også selvstendig næringsdrivende.

Figur 1.

Lønnstakere i alderen 55–60 år i 2003, etter andelen som ikke var registrert i arbeid de påfølgende årene, 2003–2007.



KILDE: STATISTISK SENTRALBYRÅ OG NAV

fokusere på avgangsmønsteret til en kohort lønnstakere som i 2003 var i alderen mellom 55 og 60 år. Ved hjelp av data fra Statistisk sentralbyrås registerbaserte sysselsettingsstatistikk, finner vi hvor mange i denne gruppen som forlater arbeidsmarkedet i perioden 2003 til 2007². Andelen personer som ikke lenger er registrert med et aktivt arbeidsforhold etter denne fireårsperioden defineres

² Datamaterialet vi har hatt til rådighet setter noen begrensninger i forhold til å identifisere enkeltindivider. Dette gjør at hvis lønnstakere i den aktuelle alderskohorten forlater arbeidsmarkedet samtidig som en ny lønnstaker som ikke har vært sysselsatt kommer til, blir dette ikke regnet som avgang.

som tidligavgang. Figur 1 angir utviklingen i tidligavgang for den aktuelle gruppen i denne fireårsperioden.

I 2003 bestod gruppen lønnstakere i alderen 55 til 60 år av i alt 232 476 personer. Figur 1 viser at av disse var i underkant av en av fem (18 prosent) ikke registrert som ansatt i 2007. På dette tidspunktet, hvor personene i denne alderskohorten var blitt mellom 59 og 64 år, hadde med andre ord 82 prosent fortsatt jobb. Kurven som angir avgangen fra industrien, viser at en større andel av lønnstakerne i denne næringen forlot arbeidslivet i løpet av den aktuelle fireårsperioden enn det som var tilfellet for hele arbeidsmarkedet. Over en av fire lønnstakere (27 prosent) som var i alderen 55 til 60 år i 2003, var ikke i jobb i 2007. Dette er nesten ti prosent høyere enn for alle lønnstakerne sett under ett.

At lønnstakere i industrien går tidligere ut av arbeidslivet enn hva gjennomsnittet er for alle næringene, kan skyldes en rekke faktorer. Det kan for eksempel være de arbeidsbelastninger som er særegne for yrkene i denne næringen, økonomiske insentiver, forhold på arbeidsplassen og andre lønnstakers pensjoneringsatferd. Også den teknologiske endringen som skjer i næringen og kravene til ny kompetanse dette fører med seg kan fremskynde avgangen for enkelte.

MINDRE TIDLIGAVGANG I INDUSTRI- NÆRINGER MED REKRUTTERINGSPROBLEM

Ser vi på de ulike delene av industrien, sammenfaller utviklingen i tidligavgang til en viss grad med om de ulike

Tabell 2.

Lønnstakere i alderen 55–60 år i 2003, etter næring og andelen som ikke var registrert i arbeid i 2007.

Næring	Antall lønnstakere		Andel tidligavgang		NAV's stramhetsindikator	
	2003	2007	2003	2007	2003	2007
Alle lønnstakere, 55-60 år i 2003	232	476	18 %		3,8	
Lønnstakere i industrien, 55-60 år i 2003	32	287	27 %		4,0	
Av dette:						
15-16 Mat, nytelsesmidler	5	558	29 %		1,0	
17-19 Tekstil, klær og sko	850		22 %		2,1	
20 Trevarer	1	837	22 %		3,3	
21-22 Treforedling og grafisk produksjon	4	919	32 %		1,2	
23-25 Oljeraffinerer, kjemisk	3	163	37 %		0,6	
26, 36-37 Produksjon av annen industri produkter	2	793	21 %		2,2	
27-28 Metaller og metallvarer	4	137	29 %		6,7	
29,34-35 Produksjon av maskin og utstyr	6	776	19 %		8,2	
30-33 Elektro, optikk	2	254	26 %		4,4	

KILDE: STATISTISK SENTRALBYRÅ OG NAV

industrieringene er i vekst eller ikke. Det vil si at innen produksjon av maskiner og utstyr samt produksjon av trevarer, de industrieringene med størst sysselsettingsvekst, har nivået på tidligavgangen vært lavest. Dette er illustrert i tabell 2. Her er andelen av industrilønnstakere mellom 55 og 60 år i 2003 som ikke lenger var registrert i jobb 4 år senere, splittet i undergrupper.

Helt entydig er imidlertid ikke sammenhengen mellom vekst i næringen og tidspunktet for når de eldste forsvinner ut fra arbeidslivet. Sysselsettingen innen produksjon av metaller og metallvarer økte med nesten ni prosent fra 2003 til 2007. Allikevel var andelen i tidligavgang to prosentpoeng høyere enn for hele industrien, og ni prosentpoeng høyere sammenlignet med alle lønnstakerne. Høyest er for øvrig tidligavgangen innen oljeraffinering og kjemisk industri.

En annet mål på veksten i de ulike næringene kan være i hvor stor grad det finnes et udekket behov for arbeidskraft. Produksjon av maskiner og utstyr er den industrieringen som hadde størst rekrutteringsproblem våren 2007, målt ved NAVs stramhetsindikator³. Dette er også industrieringen med minst tidligavgang. De tre næringene som hadde størst reduksjon i sysselsettingen fra 2003 til 2007, er også de bedriftene som oppgir minst rekrutteringsproblem. Samtidig er dette næringene som har høyest andel tidligavgang.

³ NAVs stramhetsindikator er forholdet mellom mangel på arbeidskraft fra bedriftsundersøkelsen og antall sysselsatte i næringen. Jo høyere tallet er jo større rekrutteringsproblem opplever bedriftene i næringen.

Bedrifter innen produksjon av metaller og metallvarer, samt produksjon av elektronikk, har store rekrutteringsproblem. Samtidig er tidligavgangen i næringene høy. I utgangspunktet er det naturlig å tenke seg at næringer som opplever rekrutteringsproblemer, i større grad ville prøve å beholde den eldre arbeidskraften. Nå kan arbeidskraftsbehovet nettopp være et resultat av at mange eldre i bedriftene går av med for eksempel AFP, og at disse dermed må erstattes. Årsaken til at personene går av kan imidlertid være mange. Arbeidsbelastninger og økonomiske ordninger kan gjøre det attraktivt å ta ut tidligpensjon. En annen forklaring kan være teknologiske endringer, som igjen fører til omstruktureringer i enkelte næringer og krav til ansatte med en ny type kompetanse. Bedriftene vil da komme i en situasjon hvor det kan være ønskelig å erstatte «gammel» arbeidskraft med «ny». Dette kan både gi et rekrutteringsproblem, samtidig som bedriftene i liten grad vil holde på seniorer med foreldet kompetanse.

INDUSTRIARBEIDERE MED HØY UTDANNING JOBBER LENGRE

Som nevnt vil tidspunktet man går ut av arbeidslivet blant annet være knyttet til hvilke arbeidsoppgaver man har hatt. Datamaterialet vi har tilgjengelig inneholder ikke yrkesopplysninger, men det er nærliggende å tro at de arbeidsoppgavene man har hatt er relatert til utdanningsnivå. Tabell 3 gir tidligavgangen etter om personene har fullført

Tabell 3.

Andelen av lønnstakere i alderen 55–60 år i 2003 som ikke var registrert som lønnstakere i 2007, etter utdanningsnivå.

Næring	Tidlig avgang	
	Høy utdanning	Lav utdanning
Alle lønnstakere, 55-60 år i 2003	14 %	20 %
Lønnstakere i industrien, 55-60 år i 2003	20 %	28 %
Av dette:		
15-16 Mat, nytelsesmidler	16 %	30 %
17-19 Tekstil, klær og sko	17 %	22 %
20 Trevarer	20 %	22 %
21-22 Treforedling og grafisk produksjon	18 %	34 %
23-25 Oljeraffinering, kjemisk	33 %	38 %
26, 36-37 Produksjon av annen industri produkter	13 %	22 %
27-28 Metaller og metallvarer	28 %	29 %
29,34-35 Produksjon av maskin og utstyr	11 %	21 %
30-33 Elektro, optikk	22 %	27 %

KILDE: STATISTISK SENTRALBYRÅ OG NAV

utdanning utover videregående skole (høy utdanning) eller ikke (lav utdanning).

For lønnstakerne mellom 55 og 60 år i 2003 som var ansatt i industrien og ikke hadde fullført utdanning utover videregående skole, var 28 prosent uten et arbeidsforhold fire år senere. Tilsvarende andel for de med høyere utdanning var 20 prosent. Personer med et høyere utdanningsnivå står med andre ord lenger i arbeidslivet innen industrien, noe som også gjelder for andre deler av næringslivet.

Andelene som går av tidlig er imidlertid høyere i industrien, uavhengig av om vi ser på lønnstakere med lav eller lønnstakere med høy utdanning. Forskjellene mellom næringene er noe mindre for lønnstakerne med høy utdanning.

Tabell 3 viser også at nivået på tidligavgang varierer i ulike deler av industrien. Når det gjelder produksjon av maskiner og utstyr var for eksempel nivået på tidligavgangen lavere for de med høyere utdanningen her, enn for resten av arbeidslivet.

KVINNENE FORLATER INDUSTRIEN TIDLIGERE ENN MENN

Industrien er mannsdominert. For næringen som helhet var 75 prosent av lønnstakerne menn i 2003.

I tillegg kjennetegnes industrien av at det er forskjeller i utdanningsnivået mellom kvinner og menn, ved at færre av de kvinnelige lønnstakerne har fullført utdanning utover videregående skole. Disse forskjellene i utdanningsnivå er

større desto eldre lønnstakerne er. Når det gjelder avgang fra arbeidslivet viser tabell 4 at en større andel av kvinnene i alderskohorten vi følger, forlater arbeidslivet i løpet av fireårsperioden fra 2003 til 2007. Unntaket er grafisk produksjon, som for øvrig er en næring med relativt høy kvinneandel (39 prosent i 2003), hvor også andelen lønnstakere med høy utdanning er tilnærmet den samme for kvinner og menn.

ANSATTE I MINDRE BEDRIFTER FORBLIR LENGRE I ARBEIDSLIVET

Tidligavgang er mer utbredt i større bedrifter enn små. Av lønnstakerne mellom 55 og 60 år i 2003, som var ansatt i en bedrift med færre enn 50 ansatte, gikk 13 prosent ut av arbeidslivet i løpet av de neste fire årene. Tilsvarende andel for personer i den samme gruppen som var ansatt i bedrifter med flere enn 50 ansatte, var 23 prosent. Dette forholdet mellom små og store bedrifter er tilnærmet det samme for industrien, selv om det er noen forskjeller i enkelte undergrupper av næringen.

At eldre lønnstakere i mindre bedrifter ser ut til å bli i arbeidslivet lenger, kan ha flere forklaringer. En av disse er hvilke økonomiske insentiver personene har for å bli i arbeidslivet. En høyere andel av de største bedriftene omfattes av AFP – ordningen. Med andre ord jobber flertallet av lønnstakerne som ikke har mulighet til å ta ut AFP i mindre bedrifter. At økonomiske forhold påvirker pensjonsbeslutningene er vist i en rekke studier (se for eksempel Hærnes,

Tabell 4.

Andelen lønnstakere i alderen 55–60 år i 2003 som fortsatt var lønnstaker i 2007, etter kjønn.

Næring	Tidligavgang	
	Menn	Kvinner
Alle lønnstakere, 55–60 år i 2003	17 %	19 %
Lønnstakere i industrien, 55–60 år i 2003	26 %	30 %
Av dette:		
15-16 Mat, nytelsesmidler	28 %	31 %
17-19 Tekstil, klær og sko	18 %	24 %
20 Trevarer	21 %	23 %
21-22 Treforedling og grafisk produksjon	32 %	31 %
23-25 Oljeraffinering, kjemisk	36 %	41 %
26, 36-37 Produksjon av annen industri produkter	20 %	24 %
27-28 Metaller og metallvarer	29 %	32 %
29,34-35 Produksjon av maskin og utstyr	18 %	27 %
30-33 Elektro, optikk	24 %	29 %

KILDE: STATISTISK SENTRALBYRÅ OG NAV

Tabell 5.

Andelen lønnstakere i alderen 55 – 60 år i 2003 som fortsatt var lønnstaker i 2007, etter bedriftsstørrelse.

Næring	Tidligavgang	
	Bedrifter < 50 ansatte	Bedrifter >= 50 ansatte
Alle lønnstakere, 55-60 år i 2003	13 %	23 %
Lønnstakere i industrien, 55-60 år i 2003	21 %	30 %
Av dette:		
15-16 Mat, nytelsesmidler	26 %	31 %
17-19 Tekstil, klær og sko	22 %	21 %
20 Trevarer	21 %	23 %
21-22 Treforedling og grafisk produksjon	22 %	36 %
23-25 Oljeraffinering, kjemisk	27 %	40 %
26, 36-37 Produksjon av annen industri produkter	14 %	28 %
27-28 Metaller og metallvarer	15 %	39 %
29,34-35 Produksjon av maskin og utstyr	23 %	18 %
30-33 Elektro, optikk	21 %	27 %

KILDE: STATISTISK SENTRALBYRÅ OG NAV

Røed og Strøm 2002 og Grambo og Myklebø 2008). Statistikk fra NAV viser for øvrig at av alle som gikk ut i AFP i 2007, jobbet 70 prosent i bedrifter med over 30 ansatte. Bedrifter av denne størrelsen sysselsetter rundt 55 prosent av lønnstakerne.

En annen faktor kan være at eldre lønnstakeres rolle er forskjellige i store og små bedrifter. Mindre bedrifter har ofte et sterkere behov for å holde på nøkkelkompetanse, og gjennomfører derfor mer radikale tiltak for å holde på de ansatte (Midtsundstad 2007).

Uavhengig av størrelsen på bedriftene går ansatte i industrien tidligere ut av arbeidslivet enn ansatte i andre næringer.

REFERANSER

Grambo, Anne-Cathrine og Sigrid Myklebø (2008), «Hvordan vil pensjonsreformen påvirke pensjoneringsatferden», NAV-rapport 1/2008, NAV

Hertzberg, Dagfinn og Sol Skinnarland (2007), «Too old to rock'n roll?», Fafo - rapport 2007:06, Fafo

Hærnes, Erik, Knut Røed og Steinar Strøm (2002), «Yrkesdeltakelse, pensjoneringsatferd, og økonomiske insentiver. Rapport 04/2004, Frischsenteret

Lien, Ole Chr. (2007), «Flere står lenger i jobb», Arbeid og velferd 2/2007, NAV

Midtsundstad, Tove (2007), «Vil arbeidslivet ha seniorene? – En oversikt over norske virksomheters seniorenengasjement», Søkelys på arbeidslivet 1/2007, Institutt for samfunnsforskning

Senter for seniorpolitikk (2007), «Norsk seniorpolitisk barometer 2007»