

Tove Midtsundstad

Ikke nødvendigvis sliten...

En analyse av tidligpensjonering og seniorpolitikk i staten



Tove Midtsundstad

Ikke nødvendigvis sliten...
En analyse av tidligpensjonering og
seniorpolitikk i staten

© Fafo 2005

ISBN 82-7422-486-8

ISSN 0801-6143

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Omslagsfoto: © Bjørn Rørslett / NN / Samfoto

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
Kapittel 1 Innledning	23
1.1 Pensjonsordningene	24
1.2 Datamaterialet	26
1.3 Gangen i rapporten	26
Kapittel 2 Eldre statsansatte – en beskrivelse	29
2.1 Tre av ti ansatte er over 50 år	29
2.2 Høyt utdannede seniorer	30
2.3 Yrkeskarrierens lengde	32
2.4 Én gang statsansatt, alltid statsansatt	35
2.5 Menn har utdanningsavbrekk – kvinner omsorgsavbrekk	36
2.6 Overgang til deltid før pensjonering	40
2.7 Oppsummering	42
Kapittel 3 Pensjoneringsmønstret etter fylte 55 år	45
3.1 Det faktiske pensjoneringsmønstret	45
3.2 Pensjoneringsønsker og pensjoneringsplaner blant dem som fortsatt er yrkesaktive	57
Kapittel 4 Uførepensjonistene	61
4.1 Avgang med uførepensjon	61
4.2 Arbeid blant uførepensjonistene	63
4.3 Oppsummering	65
Kapittel 5 Avgang med tjenstepensjon med særaldersgrense	67
5.1 Særaldersgrenser i staten	67
5.2 Én av seks statsansatte går av som følge av særaldersgrenser	68
5.3 Kombinasjon av arbeid og pensjon	70
5.4 Oppsummering	75

Kapittel 6 Arbeidsmiljø, arbeids-belastninger og holdninger	77
6.1 Ledernes erfaringer og holdninger	77
6.2 Eldre arbeidstakeres erfaring med arbeidsplassen	80
6.3 Oppsummering	87
Kapittel 7 Omstillinger og større endringer	89
7.1 Erfaringer med omstilling og endring blant arbeidstakere under 62 år	90
7.2 Oppsummering	97
Kapittel 8 Seniorpolitikk i staten	99
8.1 Hva er seniortiltak?	99
8.2 Seniorpolitiske tiltak i staten	101
8.3 Tiltak overfor langtidssykmeldte og yrkeshemmede	106
8.4 Hvilke seniortiltak mener arbeidsgiver vil være effektive?	108
8.5 Hvilke tiltak har arbeidstakerne mest tro på?	109
8.6 Oppsummering	111
Kapittel 9 Egne begrunnelser for pensjonering og fortsatt arbeid	113
9.1 Hvorfor avgang ved fylte 62 år?	113
9.2 Hvorfor ønsker 58- og 60-åringene å gå av tidlig?	126
9.3 Hvorfor fortsette i arbeid på heltid etter fylte 62 år?	129
9.4 Begrunnelser for ønske om å fortsette i arbeid etter fylte 62 år blant 58- og 60-åringene	135
9.5 Å kombinere arbeid og pensjon	138
9.6 Oppsummering	140
Kapittel 10 Hva har størst betydning for avgangen?	145
10.1 Forklaringsmodellen	145
10.2 De bivariate sammenhengene	146
10.3 Den multiple regresjonsanalysen	147
10.4 Drøfting av resultatene	151
10.5 Oppsummering	157
Litteratur	159
Vedlegg 1 Datamaterialet	163
Vedlegg 2 En beskrivelse av personutvalget	169
Vedlegg 3 Beskrivelse av virksomhetsutvalget	174
Vedlegg 4 Resultater fra de multiple logistiske regresjonsanalysene	176

Forord

Rapporten er en oppsummering av et større prosjekt Fafo har gjennomført for Arbeids- og administrasjonsdepartementet (nå Moderniseringsdepartementet) om tidligpensjonering og seniorpolitikk i staten. Rapporten gir en bred oversikt over eldre statsansattes tidligpensjoneringsatferd. Vi forsøker også å forklare variasjon i pensjoneringsatferd, både gjennom omfattende multiple regresjonsanalyser og ved analyse av pensjonistenes egne begrunnelser for avgangen. På samme måte har vi kartlagt bakgrunnen for at noen ønsker å fortsette i arbeidslivet etter at de kunne gått av. Vi har også kartlagt statens seniorpolitikk slik den framsto i 2002 i statlige virksomheter som sysselsetter arbeidstakere over 55 år. Vi ønsket å se om og i hvilken grad de hadde iverksatt særlige tiltak rettet mot eldre arbeidstakere, og om det synes å være noen sammenheng mellom arbeidsgiverrepresentantenes holdninger, problemsforståelse og de seniorpolitiske tiltakene som er tatt i bruk. Vi har også forsøkt å se på sammenhengen mellom tiltak og avgang. Det vil si: Bidrar aktive tiltak til redusert tidligavgang?

I forbindelse med prosjektet vil jeg takke Statens Pensjonskasse ved Dag Skinnes som velvillig har bidratt med registerdata til prosjektet, slik at vi har kunnet trekke representative utvalg av arbeidstakere så vel som virksomheter, og i tillegg fått presis informasjon om avgangstidspunkt, pensjonsgrunnlag, pensjonsgrad mv. En takk også til Opinion ved Idar Eidseth som har gjort en utmerket jobb i forbindelse med gjennomføring av de to dels omfattende og krevende spørreundersøkelsene. Til slutt vil jeg takke Wigdis Andresen, Finn Bjørnar Lund og Tore Simonsen i Moderniseringsdepartementet og Axel West Pedersen ved NOVA for kommentarer til et rapportutkast. En takk også til Fafos publikasjonsavdeling, for korrektur og ferdigstilling av rapporten.

Oslo, april 2005

Tove Midtsundstad

Sammendrag

Bakgrunn og problemstillinger

En aldrende befolkning og økende behov for arbeidskraft i framtida har skapt bekymring rundt de høye tidligpensjoneringsratene. Myndighetene har derfor ønsket å stramme inn på ordningene og gjøre det mer lønnsomt å stå lenger i jobb (NOU 1998:19, NOU 2004:1, St.meld. 12 (2004–2005)). Det gjelder særlig den avtalefestede pensjonsordningen (AFP). Hovedargumentet har vært at ordningene i dag er for kostbare og lite treffsikre, og at det er for mange friske og arbeidsføre som går av.

En undersøkelse Fafo gjennomførte i privat sektor i 2001 viser at AFP i første rekke benyttes av dem den var tiltenkt; industriarbeidere med lange yrkeskarrierer og arbeidstakere som er slitne eller har helseproblemer etter passerte 60 år.¹ De fleste av disse valgte å gå av så snart de hadde rett til det og med full avtalefestet pensjon (AFP). Studien viste også at arbeidstakere over 60 år i privat sektor uførepensjoneres i svært liten grad. Det er også svært få som hadde rett til og gikk av som følge av særaldersgrense eller har fått tilbud om å gå av på rene bedriftsfinansierte førtidspensjonsordninger. AFP er derfor den dominerende tidligpensjonsordningen blant eldre over 60 år i privat sektor (Midtsundstad 2002b).

I denne rapporten presenteres en lignende studie for virksomheter innen det statlige tariffområdet. Vi undersøker om vi finner tilsvarende yrkes- og utdanningsforskjeller i pensjoneringsatferd som i privat sektor, og om «sliterhypotesen» der også har relevans. Det er videre interessant å se om det offentlige som arbeidsplass fører til en annen pensjoneringsatferd og arbeidstilpasning i seinfasen enn i privat sektor, og dermed behov for en annen politikk for forebygging og fastholdelse. Vi har derfor også kartlagt arbeidsmiljø, omorganisering og seniorpolitikken i staten, og dels analysert om og i hvilken grad forekomsten av disse virksomhetskjennetegnene synes å påvirke de statsansattes pensjoneringsatferd.

¹ Undersøkelsen ble gjennomført blant et representativt utvalg arbeidstakere og pensjonister som var eller hadde vært sysselsatt i bedrifter som var tilsuttet LOs og NHOs AFP-ordning. Alle i utvalget var yrkesaktive som 60-åring og ble intervjuet når de var fra mellom 64 og 68 år gamle.

Datamaterialet

Datamaterialet består av et utvalg på 1800 yrkesaktive og pensjonerte statsansatte som alle var yrkesaktive som 55-åringer, og jobbet i, eller hadde før pensjonering jobbet i, en virksomhet som ved utgangen av 2001 var en del av det statlige tariffområdet. Det vil si at arbeidstakere som var eller hadde vært ansatt i virksomheter som er en del av statlig sektor eller er statlig eid, men tilsluttet NAVO-området, ikke omfattes av undersøkelsen.

Arbeidstakerne og pensjonistene ble telefonintervjuet våren 2002 om blant annet yrkesløp, utdanning og karriere, helse og sykefravær, familiesituasjon og økonomi samt trekk ved arbeidssituasjonen, som arbeidsmiljø, herunder opplevd aldersdiskriminering og relasjon til nærmeste leder, samt opplevde følger av nylig gjennomførte omstillinger og endringer. I tillegg ble de spurt om begrunnelser for henholdsvis ønskede og faktiske pensjoneringsvalg, samt ønsket og faktiske arbeidstilpasninger etter eventuell pensjonering. Disse intervjudataene har igjen blitt koblet med opplysninger om utdanningskode, stillingskode, arbeidstid, ansettelsesforhold, pensjonsgrunnlag og arbeidssted fra Statens Pensjonskasses register. For et representativt utvalg på drøye 1100 av disse har vi også opplysninger fra arbeidsgiver om personalansvarliges erfaringer med/holdninger til eldre arbeidstakere, eventuelle seniortiltak, omstillinger med videre. Det redegjøres nærmere for datamaterialet – det vil si sammensetning av personutvalg og virksomhetsutvalg – i vedlegg 1.

En betydelig seniorutfordring i staten

Staten som arbeidsgiver har en større seniorutfordring å ta tak i enn det private næringsliv, fordi andelen eldre arbeidstakere er langt høyere. I 2002 var også nesten halvparten av seniorenne (50–70 år) i det statlige tariffområdet mellom 50 og 55 år, og drøyt 40 prosent av alle over 50 år var kvinner. Utdanningsnivået er høyt, langt høyere enn i privat sektor: Seks av ti av de eldre statsansatte hadde utdanning på universitets- eller høghskolenivå. Hver sjettede senior (over 50 år) var ansatt i Forsvaret og nærmere hver femte var ansatt i universitets- eller høghskolesystemet (Midtsundstad 2002a).

Mange muligheter for tidligpensjonering i staten

AFP-ordningen gir de statsansatte rett til å gå av med en pensjon tilsvarende folketrygdpensjonen fra fylte 62 år og med tjenstepensjon fra fylte 65 år.² Fra og med oktober 1997 har det også vært mulig å kombinere delvis AFP med fortsatt arbeid.³ I tillegg kan statsansatte som andre gå av tidligere med uførepensjon, hvis de tilfredsstiller de medisinske kravene i ordningen. Uføreordningen gir imidlertid rett til pensjon for uføregrad lavere enn 50 prosent, som er grensen i folketrygden, og opptjeningstid regnes fram til 70 ikke 67 år. Ytelsene fra uførepensjonen tilsvarer den tjenstepensjonen en får fra fylte 65 år. En ikke uvesentlig andel statsansatte har også rett og plikt til å gå av tidligere som følge av yrkets særaldersgrense (om lag 10 prosent av alle over 55 år ved utgangen av 2001).⁴ Dette dreier seg i første rekke om polititjenestemenn og militært befall, som har en aldersgrense på 60 år. I kombinasjon med 85-årsregelen gir dette mange rett til å gå av allerede som 57-åringer.⁵

² Tjenstepensjon fra Statens Pensjonskasse utgjør 66 prosent av sluttlønnen pluss en ¼ G (grunnbeløpet i folketrygden) for en enslig som har en tjenestetid på minst 30 år, men avkortes i forhold til deltid. Ytelsene fra folketrygden, målt i prosent av sluttlønnen, vil derimot variere avhengig av opptjente pensjonspoeng de 20 beste poengårene (besteårsregelen). Pensjonspoeng for et gitt år beregnes med utgangspunkt i pensjonsgivende inntekt og G det aktuelle året. Full pensjon fra folketrygden forutsetter også 40 års opptjeningstid. Det betyr imidlertid ikke at du skal ha hatt pensjonsgivende inntekt i 40 år for å kunne få full folketrygdpensjon hvis du går av med AFP 62 år gammel, da årene fra avgangstidspunkt til fylte 67 år regnes inn i de 40 årene.

³ Del-AFP vil si at en person hvis vedkommende jobber mer enn 60 prosent stilling, kan velge å ta ut delvis AFP-pensjon og kombinere dette med fortsatt arbeid. Fra 1. oktober 1997 var det mulig å ta ut henholdsvis 20 eller 40 prosent pensjon og kombinere dette med henholdsvis 80 eller 60 prosent stilling. Det vanligste var å ta det ut i form av redusert antall arbeidsdager per uke. I dag er det også mulig å velge andre prosentvise kombinasjoner av deltid og del-AFP. En kan også velge å ta ut arbeidsreduksjonen i form av redusert arbeidstid per dag eller som lengre perioder av fri kombinert med lengre perioder i full jobb, for eksempel 7 måneder i jobb og 4 måneder fri. Ordningen ble revidert i august 2000. Fra samme dato ble også fribeløpet på 1 G fjernet og erstattet av et toleransebeløp. For en nærmere beskrivelse av disse endringene og deres konsekvenser se Axel W. Pedersen (2003).

⁴ Denne andelen er trolig høyere i dag, da en del virksomheter hvor de ansatte ikke har særaldersgrense er hel- eller delprivatisert eller omgjort til aksjeselskaper etter 2001, og dermed nå en del av NAVO-området. Det gjelder for eksempel deler av Vegvesenet.

⁵ De lavere aldersgrenser er i staten i dag 65, 63 og 60 år. Som følge av 85-årsregelen innebærer det at polititjenestemenn og militært befall, som har en aldersgrense på 60 år, kan gå av allerede som 57-åringer, hvis summen av tjenestetid og alder er 85 år eller mer (jf. lov om Statens Pensjonskasse § 21 andre ledd).

Flertallet av statsansatte over 55 år går av med AFP

Følger vi et utvalg statsansatte 55-åringene fram til fylte 65 år, slik vi har gjort, vil over sju av ti ha pensjonert seg i løpet av disse ti årene. Én av fire kombinerer likevel pensjon med fortsatt arbeid. Det er dermed bare halvparten av 64-åringene som er helt uten arbeidstilknytning.

AFP er den viktigste veien ut av arbeidsmarkedet for statsansatte over 55 år. Drøyt en tredjedel av 64-åringene, som var yrkesaktive som 55-åringene, hadde valgt å bli AFP-pensjonister innen de rundet 65 år. Disse utgjorde rundt halvparten av alle som var pensjonerte på dette alderstrinnet. Avgangen som følge av særaldersgrenser er også betydelig: Tre av ti menn gikk av som følge av yrkets særaldersgrense i samme aldersintervall. Det er også en langt større andel innen det statlige tariffområdet enn i privat sektor som uførepensjoneres. Dette gjelder i første rekke kvinner.

Flertallet av arbeidstakerne innen det statlige tariffområdet har i dag høyere utdanning, drøyt 60 prosent. Tidligere undersøkelser viser at akademikere og høyere utdannede pensjonerer seg senere enn ansatte i yrker som fordrer lavere utdanning (se bl.a. Midtsundstad 1999, 2001, 2002a og b og 2003a). Det er også tilfellet for statsansatte. Likevel er det slik at de høyere utdannede i staten førtidspensjoneres med AFP tidligere enn yrkesgrupper på tilsvarende utdanningsnivå i privat sektor.

Andelen som går av tidlig innen arbeideryrker innen det statlige tariffområdet, er likevel høyere enn blant akademikere og ledere. Det gjelder både med uførepensjon og AFP. Mens nesten ni av ti akademikere i undervisnings- og forskningssektoren fremdeles var yrkesaktive etter passerte 62 år, gjaldt det under tre av ti i ulike arbeideryrker.

En større andel kvinner enn menn som var yrkesaktive som 55-åringene, var fortsatt i arbeid som 64-åringene. En årsak er at langt flere menn enn kvinner har yrker med særaldersgrense på 60 år, slik at de kan gå av allerede som 57-åringene. I tillegg oppfyller trolig færre kvinner enn menn de individuelle kravene til uttak av AFP.

Interessant er det også å observere at andelen som ønsker å gå av som 62-åringene, synes å være høyere i yngre enn i eldre alderskohorter. To tredjedeler av 58- og 60-åringene (født 1941 og 1943) vil være pensjonert som 62-åringene, om vi tar utgangspunkt i planlagt pensjoneringstidspunkt. Det vil si 20 prosentpoeng flere enn de som faktisk gikk av så tidlig i de eldste alderskohortene (født 1937 og 1939). På den annen side vil ønsket pensjoneringstidspunkt ikke alltid tilsvare faktisk pensjoneringstidspunkt. I tillegg viser studier fra NOVA at eldres pensjoneringsønsker kan endre seg drastisk når de nærmer seg 62 år (Solem 2004). Tallene må derfor vurderes med en viss forsiktighet.

Hvorfor gå av tidlig med AFP?

Undersøkelsene antyder at statens seniorutfordring ikke primært er å holde på «slitne» arbeidstakere, slik som i privat sektor. Deres hovedutfordring er heller å oppmuntre demotiverte akademikere til å fortsette noen år til.

Tap av motivasjon – ikke nødvendigvis helse

Statsansattes hovedbegrunnelse for å gå av tidlig med AFP er ikke primært knyttet til helseproblemer eller slitenhet som følge av lange yrkeskarrierer, selv om dette også er en viktig problemstilling i forhold til de tradisjonelle arbeidsgruppene innen det statlige tariffområdet. Disse utgjør likevel en relativt liten andel av arbeidsstokken. Statens seniorutfordring er derfor primært å forsøke å motivere høyskolegrupper og akademikere som ønsker seg mer fritid eller har mistet interessen og motivasjonen for jobben, til fortsatt arbeid. Utfordringen innen det statlige tariffområdet er dermed noe annerledes enn i privat sektor, hvor sliterproblematikken er mer framtrædende (Midtsundstad 2002b).

Lei av jobben – ønsker mer fri!

Akkurat som i privat sektor oppgir halvparten av AFP-pensjonistene, som gikk av som 62-åringer, at ønske om mer fritid hadde stor betydning for avgangsbeslutningen. Samtidig er det dobbelt så mange statsansatte som privat ansatte som relaterte sin avgang til tap av interesse og motivasjon for jobben. Tar vi utgangspunkt i de selvrapporterte begrunnelsene for AFP-avgangen, framstår dermed manglende motivasjon og ønske om mer fri som en vel så viktig forklaring på tidligpensjoneringen som helseproblemer og arbeidsbelastninger. Ønske om mer fritid som hovedgrunn til AFP-pensjonering er likevel ikke entydig. 40 prosent av dem som oppgir dette som en svært viktig begrunnelse, vektlegger samtidig helseproblemer og belastende arbeid. For disse kan ønske om mer fritid derfor også tolkes som et ønske om å slippe fra et belastende arbeid og/eller som et ønske om å få ta det med ro og hvile fordi de er slitne. Denne overlappen i begrunnelser er mest framtrædende i arbeideryrker og mer utbredt i privat sektor, hvor vi fant en slik overlapp hos om lag seks av ti arbeidstakere. Analysene i kapittel 10 viser imidlertid at selvrapporterte helseproblemer og slitenhet ikke har noen statistisk sikker effekt på statsansattes tidligpensjonering når det kontrolleres for andre relevante forhold. Dette betyr likevel ikke at helseproblemer og slitenhet er uten betydning for AFP-avgangen – men at det ikke er noen gjennomgående tendens uavhengig av for eksempel alder, kjønn og yrke og de øvrige faktorene vi kontrollerer for.

Dårlig ledelse, manglende mestring og aldersdiskriminering

Relasjonen mellom leder og ansatt har stor betydning for statsansattes AFP-avgang. Et flertall av de eldre statsansatte og statspensjonistene rapporterte at de mottar/

mottok lite ros og oppmuntring fra nærmeste leder. En betydelig andel mente også at lederen i liten grad ga dem nødvendig faglig oppfølging. Analysene i kapittel 10 viser da også at arbeidstakere som i liten grad blir sett, tatt vare på eller oppmuntret av nærmeste leder i denne forstand, i større grad har valgt å AFP-pensjonere seg enn andre. Det gjelder både blant menn og kvinner og er uavhengig av type yrke.

Det samme er tilfelle hvis en føler at arbeidet ikke gir mestring, enten fordi en opplever manglende samsvar mellom egen kompetanse og de krav som stilles, har liten frihet i arbeidssituasjonen, har problemer med å se resultatene av eget arbeid eller føler at en har lite rom til å utføre arbeidsoppgavene på en tilfredsstillende måte. En følelse av manglende utfordring i arbeidet fremmer også avgang med AFP (jf. kapittel 10).

Likevel viser undersøkelsen at statlige arbeidsgivere (repr. ved personallederne) har en overveiende positiv holdning til og erfaring med sine eldre arbeidstakere. Nesten alle betrakter dem som stabile og lojale medarbeidere. De anses også å ha en verdifull kompetanse for sin virksomhet, og blir av mange personalansvarlige oppfattet som en ressurs i opplæringsammenheng. På den annen side, har halvparten av de eldre arbeidstakerne personalleder som mener de har problemer med å ta i bruk ny teknologi. En tredjedel har også arbeidsgivere som mener eldre hos dem har en negativ innstilling til omstilling, og er lite villige til å ta på seg nye arbeidsoppgaver, herunder ekstraarbeid og overtid. De betraktes også som lite villige til å delta i etter- og videreutdanning. Én av tre personalledere betrakter også eldre arbeidstakere som mer kostbar arbeidskraft, men ikke på grunn av antatt høyere sykefravær.

Til tross for den overveiende positive holdningen føler likevel mange statsansatte seg diskriminerte på grunn av alder. Hele 40 prosent rapporterer om slike erfaringer. Dette er primært knyttet til forbigåelser i forbindelse med lønns- og stillingsopprykk og ikke så mye i forbindelse med tildeling av arbeidsoppgaver, deltakelse i prosjekter, tilbud og kurs og fagopplæring eller sosiale sammenhenger på jobben, selv om én av ti også mener seg oversett i slike sammenhenger. Disse høye tallene kan skyldes at mange eldre arbeidstakere har forventninger om en positiv aldersdiskriminering av eldre i forhold til lønns- og stillingsopprykk – det vil si at de i utgangspunktet mener de bør «favoriseres» i opprykkssammenheng på grunn av ansiennitet, erfaring med videre, og derfor blir skuffet når så ikke skjer. Erfart diskriminering eller opplevd forbigåelse på grunn av alder etter fylte 55 år øker sannsynligheten for tidligavgang med AFP: Jo flere tilfeller av slik diskriminering som rapporteres, desto større er sannsynligheten for å gå av tidlig, alt annet likt.

Betydningen av omorganisering, nedbemanning og ny teknologi

Omstillinger og nedbemanning var en viktig forklaring bak tidligpensjonering med AFP i privat sektor (Midtsundstad 2002b). Det samme mønstret er ikke så tydelig innen det statlige tariffområdet. Vår undersøkelse antyder at omorganiseringer eller større organisatoriske endringer der ikke uten videre bidrar til å trekke eldre ut av arbeidslivet for tidlig. Unntaket er selvfølgelig hvis omstillingene medfører nedbemanning, hvor naturlig avgang eller førtidspensjonering er ett av de viktigste dekrutteringsverktøyene. En fjerdedel av de statsansatte oppgir også at de helst ville stått i jobb lenger hvis de hadde fått anledning til det. Omorganisering som medfører andre arbeidsoppgaver, nye kolleger og ny ledelse synes derimot å oppfattes som mindre problematisk. Andre undersøkelser har da også vist at travelhet, det å ha mye å gjøre, hvis det føles meningsfylt, av mange like ofte oppleves positivt, og slik sett heller reduserer enn øker ønsket om tidligpensjonering.

Det er likevel en del eldre arbeidstakere i staten som opplever at de ikke «takler» overgangen til ny teknologi, eller ikke har ønske om å fortsette, hvis ny teknologi stiller krav om kompetanseoppgradering. Én av ti arbeidstakere oppgir dette som en svært viktig grunn til at nettopp de valgte å gå av tidlig. Slik sett er det grunn til å tro at en viss andel av tidligpensjoneringen blant statsansatte også skyldes teknologisk utstøting. Vi vet likevel ikke hvilken betydning teknologi- og kompetansekrav har for tidligpensjoneringsatferden, når det samtidig kontrolleres for andre relevante forhold.

I denne sammenheng må det likevel understrekes at undersøkelsen bare omfatter det statlige tariffområdet og ikke statlige virksomheter som er hel- eller delprivatisert, omgjort til aksjeselskap og lignende, og dermed en del av NAVO-området. Bildet hadde derfor trolig vært noe annerledes om disse virksomhetene hadde vært omfattet (jf. Midtsundstad 2002c og Trygstad, Lorentzen og Løken 2005). I tillegg ble undersøkelsen gjennomført før blant annet iverksettingen av kvalitetsreformen i høyskole- og universitetssektoren og før utflyttingen av statlige tilsyn.

Økonomiske faktorer har mindre betydning enn forventet

De økonomiske fordelene/ulempene knyttet til tidligpensjonering antas av mange, særlig økonomer, å være den enkeltfaktoren som har desidert størst betydning for avgangsbeslutning (se bl.a. Hærnes mfl. 2002). Av de statsansatte tillegges likevel dette liten vekt: Bare én av fem sier at det hadde stor betydning å vite at tjenestepensjonen fra fylte 67 år ville forbli uendret, selv om de gikk av som 62-åring, og/eller la vekt på at det aktuelle pensjonsnivået gjorde at de «hadde råd til å gå av» tidlig, i den forstand at de ville klare seg godt med pensjonsinntekten alene. På den annen side oppgir hele 40 prosent av dem som står i jobb etter fylte 62 år at de ikke hadde råd til å gå av tidlig. For en tredjedel var det også av betydning at de ville kunne få høyere pensjonsytelser, hvis de ventet med å gå av.

Analysene i kapittel 10 antyder imidlertid at økonomiske insentiver samlet sett har liten betydning for statsansattes tidligpensjonering, når vi kontrollerer for andre relevante faktorer: I alle fall er det slik at lav lønn i forhold til høy lønn, som gir høyere pensjonsytelser i forhold til tidligere lønn, ikke øker sannsynligheten for tidligavgang med AFP, når vi kontrollerer for blant annet yrke, utdanningsnivå, kjønn, arbeidstid med videre.

Antall år i staten, eller opptjeningstid, har derimot effekt på avgangen: De med 30 eller flere år i statens tjeneste har større sannsynlighet for å gå av tidligst mulig enn dem som har 15 eller færre år i staten. Dette har trolig sammenheng med for lav opptjening og eventuelt manglende oppfyllelse av de individuelle kravene til uttak av AFP.

Variasjon i begrunnelser for tidligpensjonering mellom grupper

Arbeidere har helseproblemer – akademikere er lei jobben

Det som i første rekke skiller arbeideres og lavere funksjonærers begrunnelser for tidligavgangen fra akademikernes og ledernes, er deres vektlegging av arbeidsmiljøbelastninger og helseproblemer. Dette tilsvarer funnene fra privat sektor (Midtsundstad 2002b), og samsvarer godt med antakelsen om at arbeideryrker er mer belastende, særlig fysisk, og dermed også mer slitsomme og helseskadelige enn akademiker- og lederyrker. Da ansatte i tradisjonelle arbeideryrker utgjør en svært liten andel av de statsansatte, har likevel helse/sliterproblematikken samlet sett liten betydning for AFP-avgangen i det statlige tariffområdet. Vi finner da heller ingen samlet effekt av helseproblemer/slitenhet i analysene i kapittel 10, hvor vi kontrollerer for andre relevante forhold.

Kvinner tidligpensjonering er i større grad helserelatert

Det er også markerte forskjeller mellom statsansatte menns og kvinners begrunnelse for å velge AFP-pensjonering som 62-åringer. Både menn og kvinner legger riktignok stor vekt på at ønske om mer fritid har stor betydning for avgangen, men for kvinner synes dette i større grad å være relatert til dårlig helse og det å føle seg sliten, eller tilpasning til ektefelles pensjonering, enn for menn, som i større grad relaterer det til manglende jobbmotivasjon.

Økt preferanse for fritid hos yngre?

Det har vært hevdet at fritid verdsettes stadig høyere i yngre generasjoner. Blant dem som planla å gå av som 62-åringer (58- og 60-åringene) var det, interessant nok, også langt flere som knyttet planlagt pensjonering til ønske om mer fritid, enn blant dem som hadde passert 62 år og alt hadde gått av med AFP. Fritids-

ønskene i førstnevnte gruppe var også i langt mindre grad knyttet til arbeidsbelastninger og helseproblemer. Dette kan være en indikator på at preferansene for fritid framfor arbeid er i endring, slik at andelen som fristes til å nyte sitt otium tidligst mulig, faktisk øker i yngre alderskull. På den annen side er det å ha ønske om å gå av eller det å planlegge å gå av ikke det samme som at en faktisk kommer til å gå av. I tillegg vil helseproblemene som regel øke med årene. Det vil derfor trolig være flere også i disse årskullene som må gå av andre grunner enn det de selv vet ved inngangen til 60-årene.

Hvorfor jobbe lenger?

En større andel kvinner enn menn i staten er fortsatt i arbeid som 64-åringer. Yrkesaktive kvinner over 55 år i staten pensjoneres med andre ord noe senere enn menn. Hovedårsaken er at langt flere av mennene har yrker med særaldersgrense 60 år, som gjør det mulig å gå av allerede som 57-åringer. Som tidligere nevnt varierer også pensjoneringsmønstret svært mellom ulike yrkesgrupper, stillingskategorier og etter utdanningsnivå. Mens nesten ni av ti akademikere i undervisnings- og forskningssektoren fremdeles var yrkesaktive som henholdsvis 62-åringer og 64-åringer, gjelder det under tre av ti i arbeideryrker.

Interessant er det også å observere at hele 40 prosent av dem som stod i jobb som 62-åringer, planla å stå i jobb fram til fylte 65 eller 66 år, og 20 prosent helt fram til fylte 67 år. Generelt synes det å være slik at om en først har bestemt seg for å forlenge yrkeskarrieren, venter de statsansatte gjerne til de kan gå av med ordinær tjenestepensjon 65 år eller eldre. Dette kan indikere at en del arbeidstakere faktisk tillegger ytelsesnivået en viss betydning. Fire av ti sier da også at de ventet med å gå av fordi de trengte inntektene fra arbeidet – innforstått at pensjonen ble oppfattet å være for lav.

«Jobben, det er meg»

De som velger å jobbe etter passerte 62 år, legger likevel mest vekt på at de trives sammen med arbeidskollegene og fremdeles opplever jobben som interessant og givende – tre av fire tillegger dette svært stor betydning – noe som kommer klart til uttrykk i følgende utsagn: «Jobben, det er meg!»

På den annen side er det ikke slik at de som slutter tidlig, slutter fordi de mis-trives sosialt. Det tillegges interessant nok svært liten vekt blant dem som velger tidlig avgang. Riktignok fører mistrivsel som regel til tidligavgang, men da de aller fleste synes å trives svært godt sammen med sine arbeidskamerater (langt over 90 prosent), har det samlet sett minimal betydning for den samlede tidligavgangen med AFP.

Det samme misforholdet i vektlegging av begrunnelser mellom dem som går og dem som blir, finner vi når det gjelder vurderingen av ønske om og behovet for mer fritid. Blant dem som valgte å stå lenger, var det svært få som ga uttrykk for at valget skyldtes manglende prioritering av mer fritid, mens ønske om mer fritid var den faktoren som flest AFP-pensjonister vektla. Som tidligere nevnt er likevel ikke «ønske om mer fri» et entydig mål, da svært mange av de samme tidligpensjonistene samtidig la stor vekt på helseproblemer og store arbeidsbelastninger. Faktorene «sosial trivsel på arbeidsplassen» og «behov for mer fritid» er derfor tve-tydige forklaringsfaktorer, som ikke alene synes å være avgjørende for å forstå valget mellom arbeid og pensjon.

Nærmere seks av ti av dem som fortsetter etter fylte 62 år, oppgir at de har god helse og at dette hadde stor betydning for valget om å fortsette i arbeid. Halvparten sier også at det hadde stor betydning at arbeidsgiver ga uttrykk for at de fremdeles hadde behov for deres arbeidsinnsats. 40 prosent oppgir dessuten at de trengte inntektene fra arbeidet. De anså med andre ord ikke pensjonsytelsene som tilstrekkelige. For en tredjedel var det også av betydning at de ville kunne få høyere pensjonsytelser hvis de ventet med å gå av. Dette kan innebære at de har for lav opp- tjening til å få full tjenestepensjon fra fylte 65 år, om de går av som 62-åringer, men det kan også bety at de synes AFP, som tilsvarer folketrygdytelsene før fylte 65 år, ikke er tilstrekkelig, og derfor venter til de kan ta ut tjenestepensjon som 65-åringer. Én av fire sa i tillegg at de ventet med å pensjonere seg, fordi ektefel- len/samboeren ennå ikke var pensjonert eller hadde planer om å pensjonere seg i nærmeste framtid.

Menn og akademikere fortsetter i jobb fordi det er morsomt – kvinner og arbeidere fordi de må

Blant dem som velger å fortsette etter fylte 62 år, vektlegger langt flere menn enn kvinner at jobben fremdeles er interessant og givende. I tillegg er det en større andel menn enn kvinner som finner det praktisk å vente til ektefellen/samboeren også kan gå av. Dette virker rimelig, da vi vet at menn som regel har en ektefelle/samboer som er noen år yngre. Kvinner som velger å fortsette i jobb, tillegger derimot økonomiske forhold langt større betydning. De samme forskjellene mellom kjønnene gjenfinnes hos dem som går av 62 år gamle.

Akademikere, ansatte i høyskoleyrker og ledere begrunner langt oftere enn arbeidere og lavere funksjonærer sin fortsatte yrkesaktivitet med interessante jobber og stor arbeidsfleksibilitet. Blant arbeidere/lavere funksjonærer synes derimot de økonomiske vurderinger å være langt viktigere. De ser seg langt sjeldnere råd til å gå av tidlig. Dette til tross for at kompensasjonsratene fra folketrygden, pensjon som andel av tidligere lønn, for disse gruppene i utgangspunktet er langt høyere enn for høyutdanningsgruppene om de går av med AFP før fylte 65 år. På den

annen side viste analysene i kapittel 10 at inntektsnivå og dermed kompensasjonsnivå ikke hadde noen betydning før ønsket om å fortsette etter fylte 62 år.

Lederne – avgjørende for ønsket om utsatt avgang?

Sammenligner vi begrunnelsene hos dem opptil 60 år som gir uttrykk for at de ønsket å stå i jobb etter fylte 62 år, med begrunnelse hos dem som var over 62 år og i jobb, var hovedforskjellene knyttet til det å være ønsket av lederne, ønske om mer fritid og/eller tilpasning til ektefellens/samboerens pensjoneringsplaner. Dobbelt så mange blant dem som hadde fortsatt etter fylte 62 år som blant dem som planla å jobbe så lenge, nevnte at lederens uttrykte ønske om å beholde dem, var svært viktig for deres beslutning/ønske. Dette kan indikere at det å bli sett og satt pris på av nærmeste leder blir desto viktigere jo mer en nærmer seg mulig pensjoneringstidspunkt (62 år). Men det kan også indikere at lederen først gir uttrykk for hvor verdifull medarbeideren er, når disse nærmer seg 62 år, og de dermed har en reell mulighet til å påvirke pensjoneringsbeslutningen. Dette funnet bekreftes av analysen i kapittel 10, som viser at en god relasjon til nærmeste leder øker tilbøyeligheten til å fortsette også etter fylte 62 år.

For 58- og 60-åringene i jobb synes det først og fremst å være de positive tingene ved jobben som bidrar til ønske om å forlenge yrkeskarrieren ut over 62 år, og ikke ønske om mer eller mindre fritid eller behovet for å tilpasse seg familiens pensjoneringsvalg. Bevisstheten om fritidens og familiens betydning er, som sagt, langt større hos dem som alt har tatt valget, kanskje fordi disse faktorene blir tydeligere, og dermed mer avgjørende, på det tidspunktet en faktisk har mulighet til å ta beslutningen. Det kan imidlertid også være at pensjonistenes avstanden til jobben naturlig fører til at forholdene der tillegges mindre vekt.

En av fire velger gradvis nedtrapping

En av fire kombinerer pensjon med fortsatt arbeid. Bare halvparten av 65-åringene er derfor helt uten arbeidsmarkedstilknytning. Det er i første rekke AFP-pensjonistene som velger å kombinere arbeid og pensjon. Det er også i akademikergruppene flest velger en slik løsning. Andelen delpensjonister er dobbelt så høy blant akademikere som blant arbeidere. Andelen delpensjonister er også langt høyere enn i privat sektor, hvor snaut én av ti valgte en slik løsning (Midtsundstad 2002b).

Arbeidstakernes begrunnelser for å velge delvis pensjonering skiller seg ikke vesentlig fra begrunnelsene hos dem som utsatte pensjoneringen, selv om en langt større andel, naturlig nok, la vekt på muligheten til å tilpasse arbeidstida til egne behov, samt muligheten til å ta ut delpensjon. Da alle i utgangspunktet har mulighet til å ta ut del-AFP om arbeidsgiver godtar det, tolker vi sistnevnte dit hen at det på deres arbeidsplass i tillegg var aksept for å velge en slik løsning og at de dermed

opplevde å ha en reell mulighet for å velge deltid i kombinasjon med del-AFP. I tillegg var de viktigste grunnene for å velge delpensjon framfor fulltids arbeid god helse, tilpasning til ektefelles pensjonering og behovet for å tjene opp bedre pensjonsrettigheter eller ønske om å vente til en kunne ta ut full tjenstepensjon.

Uførepensjonistene

Nærmere 14 prosent av de statsansatte, som var yrkesaktive som 55-åringer, hadde uførepensjonert seg før fylte 65 år. De utgjør dermed en femtedel av alle som hadde valgt å pensjonere seg i aldersspennet mellom 55 og 65 år.

Det er også stor variasjon i uførepensjonering etter yrke og kjønn: Mens en fjerdedel av arbeiderne og de lavere funksjonærene ble uførepensjonert mellom 55 og 65 år, gjaldt det fem til tolv prosent av akademikerne, litt avhengig av type yrke. Kvinner uførepensjoneres også dobbelt så ofte som menn. Forskjellen er særlig markert for 60- og 61-åringene hvor kvinnene har tre ganger så høye uførerater som mennene. Dette må trolig ses i sammenheng med ulikheter i utdanningsnivå, yrker og dermed arbeidsbelastninger, men kan trolig også relateres til ulikheter i opptjente rettigheter, da uførepensjon for de fleste gir noe høyere ytelser enn for eksempel AFP før fylte 65 år.

Drøyt en fjerdedel av uførepensjonistene mottar delvis uførepensjon. De fleste av disse er 50 prosent uføre. Andelen delvis uføre er dobbelt så høy blant kvinner som blant menn. Hovedandelen av de delvis uføre er i jobb og flertallet jobber fra 15–20 timer per uke. De som ikke er i jobb, begrunner dette med for store helseproblemer. Relativt få relaterer det til friinntektsgrensene eller at situasjonen på arbeidsmarkedet gjør det vanskelig for dem å få relevant arbeid.

Når det gjelder uttak av uførepensjon i staten, avviker dette markant fra det vi finner i privat sektor, hvor nesten ingen arbeidstakere ble uførepensjonert etter fylte 62 år og få mellom 60 og 62 år. I staten var det, til sammenligning, hele 25 prosent av dem som var yrkesaktive som 55-åringer i 1937-kullet, som hadde blitt uførepensjonert i aldersspennet mellom 62–65 år. Substitusjonseffekten mellom AFP og uførepensjon, som var en av begrunnelsene for opprettelsen av AFP i sin tid, synes slik sett å være sterkere i privat enn i offentlig sektor.

Særalderspensjonistene

Rundt ti prosent av alle innen det statlige tariffområdet ved utgangen av 2001 hadde et yrke med særaldersgrense. Drøye tre prosent hadde en aldersgrense på 60 år. Det er i første rekke militært befall og polititjenestemenn. Disse har mulighet til å gå av allerede som 57-åringer, hvis de da har stått minimum 28 år i arbeid (85-årsregelen). De fleste med særaldersgrense har likevel en aldersgrense på 65 år

(sju prosent) – noe som gir dem rett til å gå av med full tjenestepensjon som 62-åring, om de oppfyller kravene i henhold til 85-årsregelen.

Avgang som følge av særaldersgrenser er viktig i staten

Når vi følger et kull statsansatte 55-åring innen det statlige tariffområdet over nærmere ti år, slik vi har gjort, har om lag en sjettedel gått av som følge av yrkets særaldersgrense. Samlet utgjør de drøyt en fjerdedel av alle av de pensjonerte 64-åringene som hadde vært i arbeid som 55-åring. Forskjellen mellom kjønnene er likevel stor: Mens tre av ti av de 64-årige mennene var særalderspensjonister i 2002, gjaldt det knappe én av ti blant kvinnene.

De fleste militære befal og polititjenestemenn velger å benytte 85-årsregelen og går av inntil tre år før særaldersgrensen på 60 år. Drøyt fire av ti særalderspensjonister går av allerede som 57-åring og en fjerdedel som henholdsvis 58- og 59-åring. Bare én av tre ventet til de var 60 år. På dette området er det en markant forskjell mellom polititjenestemenn og offiserer: Mens 70 prosent av politimennene valgte å gå av som 57-åring, gjaldt det bare en tredjedel av offiserene. Vi vet imidlertid ikke om variasjonen i uttak etter alder skyldes eget ønske eller om de som venter, ikke tilfredsstiller kravene til uttak i henhold til 85-årsregel.

Mange jobber etter pensjonering

De færreste polititjenestemenn og militære befal synes å oppfatte særaldersgrensens plikt om å gå av ved oppnådd aldersgrense 60 år som tung; Bare én av ti ga uttrykk for at de hadde ønsket å stå lenger i jobben enn hva aldersgrensen tilsa. Drøyt halvparten av de pensjonerte innen politi og forsvar kombinerer likevel tjenestepensjon med fortsatt arbeid. Blant 58-åringene gjaldt det over 60 prosent, og blant 64-åringene en tredjedel. En fjerdedel jobbet tilnærmet full stilling; 30 timer eller mer per uke. En femtedel jobber i offentlig sektor, selv om dette medfører avkorting av pensjonsytelsene. De fleste jobber likevel i privat sektor, som håndverkere, sjåfører, lavere funksjonærer, med personlig tjenesteyting av ulikt slag eller har ulike typer småjobber.

De begrunnelsene de selv oppga for å være i jobb var at de hadde god helse, og hadde funnet en interessant og givende jobb som fint kunne tilpasses deres ønsker i forhold til arbeidstid, arbeidsoppgaver og arbeidstempo.

For dem som var pensjonister på heltid, var ønske om mer fritid den viktigste begrunnelsen. Snaut 40 prosent vektla dette. Drøyt en tredjedel la også vekt på at de ikke trengte ekstraintekter fra lønnsarbeid, innforstått at de klarte seg fint med pensjonsinntektene. I tillegg la snaut en femtedel vekt på at helsa hadde sviktet og de derfor ikke ønsket å jobbe ved siden av.

Interessant er det også å observere at 60 prosent av 58-åringene som arbeider etter pensjonering, ønsker å fortsette i arbeid fire eller flere år – det vil si til de er

mellem 62 og 66 år gamle. Det betyr at nærmere 40 prosent av de pensjonerte 58-åringene i politi og forsvar har planer om å jobbe ut over fylte 62 år. Blant pensjonerte 60-åringer, hvor drøyt 40 prosent kombinerer arbeid og pensjon, ønsker snaut 60 prosent av disse å jobbe etter fylte 62 år. En tredjedel ønsker sågar å stå i jobb til de fylte 67 år.

Seniortiltak og tiltakseffekter

De fleste etater har seniortiltak

Tar vi utgangspunkt i svarene fra personallederne i staten, jobber drøyt fem av seks eldre arbeidstakere i en statlig virksomhet som har ett eller flere virkemidler/tiltak tilgjengelige med det formål å forebygge tidligpensjonering/fastholde eldre. Ikke uventet er det virksomheter med mange ansatte som rapporterer om flest tiltak. De tiltakene som i første rekke tilbys, ifølge personallederne, er mulighet til å kombinere arbeid og pensjon, mer fleksibel arbeidstid, overgang til mindre krevende arbeid eller tilbud om etter- og videreutdanning for å oppdatere kompetansen. Fra og med tariffoppgjøret 2002 har arbeidsgiverne i staten også hatt mulighet til å gi arbeidstakere over 62 år ekstra lønn, hvis de skulle velge å stå lenger i jobb. På intervju tidspunktet oppfattet likevel de færreste å ha slike virkemidler tilgjengelig, da avtalen nettopp var inngått.

Seniortiltak har effekt?

Undersøkelsen indikerer at seniortiltak kan ha en viss effekt på AFP-avgangen: Ansatte i virksomheter og etater med mange tilretteleggingstiltak som deltidsarbeid eller overgang til mindre belastende eller annen type arbeid, har lavere sannsynlighet for å tidligpensjonere seg enn ansatte i virksomheter med færre eller ingen slike tiltak. Vi finner ingen tilsvarende effekt av de tilgjengelige kompetanse- eller attraksjonstiltakene. Førstnevnte tiltak var da også lite utbredt og det var et begrenset utvalg tilgjengelig. Mulighetene for økt fleksibilitet; bedre permisjonsmuligheter, fleksibel arbeidstid, mulighet for hjemmearbeid og lignende, fremmet heller ikke en senere avgang. I denne undersøkelsen vet vi likevel ikke om den enkelte arbeidstaker/tidligpensjonist selv har fått tilbud om ett av de tiltakene som ifølge daglig leder finnes på deres arbeidsplass. Det vi måler, er derfor en effekt av tilgjengeligheten av et begrenset utvalg tiltak på arbeidsplassen og ikke effekten av faktisk bruk av de aktuelle tiltakene.

Hvilke tiltak er det behov for?

Vurderer vi tiltaksbehovet på bakgrunn av pensjonistenes egne begrunnelser for å gå av eller de forhold vi fant hadde betydning for avgangen, er det likevel ikke tilretteleggingstiltak som skal gjøre det mulig for personer med skrantende helse eller en belastende arbeidssituasjon å fortsette noen år til i arbeid, det synes å være størst behov for, men tiltak som kan bidra til å gjøre fortsatt arbeid mer attraktivt enn pensjon og fritid – som bedre ledelse, ulike motivasjons- og attraksjonstiltak og mer utfordrende arbeid. Slike seniortiltak eller arbeidsmiljøgrep er lite utbredt i dag.

Ser vi på for eksempel arbeidstakernes begrunnelser for henholdsvis å gå av tidlig og stå i jobb lenger, relateres disse i svært liten grad til de tiltak arbeidsgiverne enten hadde tilgjengelig per i dag, tilrettelegging av arbeidet og arbeidssituasjonen, eller betraktet som effektive, økonomiske virkemidler. Både de som gikk og de som ble, var mer opptatt av om jobben fremdeles var interessant og givende, om arbeidsgiver hadde bruk for dem, i hvilken grad arbeidet var psykisk belastende, og om helsa var god. Selv om de fleste også på direkte spørsmål om hva som kunne være effektive tiltak, mente at høyere lønn, ekstra ferie og bedre ledelse kunne påvirke deres ønske om å forlenge yrkeskarrieren. Ønske om mer fritid er, som tidligere nevnt, vanskelig å fortolke. På den ene side kan det kobles til ønske om å hvile og få ta det med ro, fordi helsa er dårlig og arbeidet er belastende. På den annen side kan en sterk vektlegging av fritida kombinert med en sterk vektlegging av jobbinnholdet også tolkes som at de ikke lenger anser at en får noe igjen – økonomisk eller på annen måte – ved å forsette i arbeid.

Kapittel 1 Innledning

Selv om vi i Norge i dag har en arbeidsledighet på rundt 4 prosent,⁶ ventes behovet for arbeidskraft å øke de kommende årene. Samtidig får vi en stadig eldre arbeidsstokk. Det er derfor bekymring rundt de høye tidligpensjoneringsratene. Myn-dighetene og arbeidsgiversiden har derfor lenge ønsket å endre førtidspensjons-ordningene slik at det blir mer attraktivt å stå lenger i arbeid (jf. blant annet NOU 1998:19). I pensjonsutredningen og i regjeringens pensjonsmelding er dette fulgt opp, og det er foreslått en aktuarisk avkorting av folketrygdytelsene ved tidligpen-sjonering som medfører at arbeidstakerne i større grad selv må betale for sin egen tidligavgang gjennom lavere ytelser ved tidlig avgang og tilsvarende høyere ytel-ser ved å stå lenger i jobb (NOU 2004:1 og St.meld. nr. 12 (2004–2005)). Hovedargumentet har vært at førtidspensjonsordningene er for kostbare og lite treffsikre, og at det i dag er for mange av de friske og arbeidsføre som velger å gå av tidlig.

En studie Fafo gjennomførte i 2000 blant arbeidstakere og pensjonister over 60 år i privat sektor, tyder derimot på at AFP i første rekke benyttes av dem den var tiltenkt; industriarbeidere med lange yrkeskarrierer og arbeidstakere som er slitne eller har helseproblemer etter passerte 60 år. De fleste av disse valgte å gå av med full avtalefestet pensjon (AFP) 62 år gamle, mens akademikere og ledere i større grad ventet. Studien viste videre at arbeidstakere i privat sektor uførepensjoneres i svært liten grad etter fylte 60 år – noe som tyder på at det finnes en viss substi-tusjonseffekt mellom ordningene. Det er også svært få som har rett til og går av som følge av yrkets særaldersgrense eller har fått tilbud om en ren bedriftsfinansi-ert førtidspensjon, selv om en av fire får tilbud om gavepensjon som supplement til AFP-pensjonen. AFP var derfor den dominerende tidligpensjonsordningen blant eldre over 60 år i privat sektor (Midtsundstad 2002). I denne rapporten presen-tes en lignende studie fra statlig sektor. Hovedproblemstillingene har vært:

1. Når går statsansatte av med pensjon, og er det forskjell i yrkesgruppenes pensjoneringsmønster?
2. Hva er hovedveiene ut av arbeidsmarkedet for eldre statsansatte – og varierer denne mellom yrkesgruppene og mellom menn og kvinner?

⁶ Ifølge AKU-tall var ledigheten i 2005 litt høyere enn det ledighetstallet Aetat opererer med.

3. Hva er de hovedbegrunnelsene arbeidstakerne selv oppgir for henholdsvis å gå av tidlig og å fortsette i arbeid etter fylte 62 år – og i hvilken grad varierer begrunnelsene mellom yrkesgrupper og etter kjønn?
4. Hvilken betydning synes arbeidsmiljøet og arbeidssituasjonen å ha for avgangen? Og hva ved denne synes å være henholdsvis mest avgangsfremmende og mest avgangshemmende?
5. I hvilken grad påvirker omstillinger og endringer avgangssønsker og avgangsmønstre?
6. Har statens seniorpolitikk noen innvirkning på avgangsmønstret?

1.1 Pensjonsordningene

Den avtalefestede pensjonsordningen ble etablert av LO og NHO i forbindelse med lønnsoppgjøret 1988 med virkning fra 1.1.1989. Med ordningen ønsket de å gi arbeidstakere i tunge yrker mulighet til å gå av før den ordinære pensjonsalderen i folketrygden på 67 år, samt gi arbeidstakere som trengte det, en verdig avslutning på yrkeskarrieren. I motsetning til de fleste andre europeiske land hadde «slitne» eldre arbeidstakere inntil da kun hatt mulighet til tidligavgang via uførepensjonsordningen og ledighetstrygden. AFP-ordningen dekker i dag i utgangspunktet alle offentlige ansatte, samt drøye 50 prosent av arbeidstakerne i privat sektor. Samlet er det i dag om lag 80 prosent av alle arbeidstakere i de aktuelle aldersgruppene som jobber i en virksomhet som er tilsluttet AFP-ordningen (Midtsundstad 2004).⁷

⁷ Privat sektor dekkes av AFP-ordningen til LO og NHO. De tariffområdene som er omfattet av denne ordningen, er tariffbundne medlemmer i NHO, som har avtale med et forbund innenfor LO, tariffbundne bedrifter utenfor NHO, som har avtale med forbund innenfor LO, tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som ikke har avtale med forbund innenfor LO, når arbeidsgivere og arbeidstakere er blitt enige om at bedriften skal slutte seg til ordningen. Slik tilslutning må godkjennes av styret for AFP-ordningen, og tariffbundne bedrifter tilhørende andre tariffområder – forutsatt at partene er enige om at tariffområdet skal være med. Et eksempel her er direkteavtalene til YS. Privat sektor omfatter også NAVO-området, som dekker 25 000 arbeidstakere og bank og forsikring, som dekker 30 000. Begge disse områdene i privat sektor har egne AFP-ordninger.

AFP-ordningen gir i dag de statsansatte rett til å gå av med en pensjon tilsvarende folketrygdpensjonen fra fylte 62 år⁸, inkludert et AFP-tillegg og med tjenstepensjon fra fylte 65 år. Tjenstepensjon fra Statens Pensjonskasse for en enslig pensjonist utgjør 66 prosent av sluttlønnen pluss ¼ G (grunnbeløpet i folketrygden) for dem som har en tjenestetid på minst 30 år, men avkortes i forhold til deltid og kortere tjenestetid. Fra og med oktober 1997 har det også vært mulig for arbeidstakere med mer enn 60 prosent stilling å kombinere del-AFP med fortsatt arbeid. Ordningen med del-AFP ble revidert i august 2000. Fra samme dato ble også fribeløpet på 1 G fjernet og erstattet av et toleransebeløp på 5000 kr, senere justert til 15 000 kroner.⁹

I tillegg kan statsansatte som andre gå av tidligere med uførepensjon, hvis de tilfredsstiller de medisinske kravene i ordningen. Ytelsene fra uførepensjonen er tilsvarende om lag tjenstepensjonen en får fra fylte 65 år.¹⁰ En ikke uvesentlig andel statsansatte har også rett og plikt til å gå av tidligere som følge av yrkets særaldersgrense. Dette dreier seg i første rekke om polititjenestemenn og militært befall, som har en aldersgrense på 60 år.¹¹

⁸ Ytelsene fra folketrygden, målt i prosent av sluttlønnen, vil derimot variere avhengig av opptjente pensjonspoeng de 20 beste poengårene (besteårsregelen). Pensjonspoeng for et gitt år beregnes med utgangspunkt i pensjongivende inntekt og G (grunnbeløpet) det aktuelle året. Full pensjon fra folketrygden forutsetter også 40 års opptjeningstid. Det betyr imidlertid ikke at du skal ha hatt pensjongivende inntekt i 40 år for å kunne få full folketrygdpensjon hvis du går av med AFP 62 år gammel, da årene fra avgangstidspunkt til fylte 67 år regnes inn i de 40.

⁹ Del-AFP vil si at en person hvis vedkommende jobber mer enn 60 prosent stilling, kan velge å ta ut delvis AFP-pensjon og kombinere dette med fortsatt arbeid. Fra 1. oktober 1997 var det mulig å ta ut henholdsvis 20 eller 40 prosent pensjon og kombinere dette med henholdsvis 80 eller 60 prosent stilling. Det vanligste var å ta det ut i form av redusert antall arbeidsdager per uke. I dag er det også mulig å velge andre prosentvise kombinasjoner av deltid og del-AFP. En kan også velge å ta ut arbeidsreduksjonen i form av redusert arbeidstid per dag eller som lengre perioder av fri kombinert med lengre perioder i full jobb, for eksempel 7 måneder i jobb og 4 måneder fri. Ordningen ble revidert i august 2000. Fra samme dato ble også fribeløpet på 1 G fjernet og erstattet av et toleransebeløp. Denne er senere blitt justert opp fra 5000 til 15 000 kroner.

¹⁰ I motsetning til i folketrygden beregnes imidlertid opptjeningstiden fram til fylte 70 år og ikke 67 år.

¹¹ De lavere aldersgrenser er i staten i dag 65, 63 og 60 år. Som følge av 85-årsregelen innebærer det at polititjenestemenn og militært befall, som har en aldersgrense på 60 år, kan gå av allerede som 57-åringer, hvis summen av tjenestetid og alder er 85 år eller mer (jf. lov om Statens Pensjonskasse § 21 andre ledd).

1.2 Datamaterialet

Det statlige tariffområdet omfattet ved årsskiftet 2001/2002 drøyt 220 000 arbeidstakere. På grunn av utstrakt hel- og delprivatisering av statlig virksomhet er antallet betydelig lavere i dag.¹² Rundt en fjerdedel av disse var 55 år eller eldre. Vi har sett nærmere på pensjoneringsatferden til et representativt utvalg på 1800 av disse født i henholdsvis 1937, 1939, 1941 og 1943. Utvalget er trukket fra Statens Pensjonskasses register og omfatter arbeidstakere som alle var yrkesaktive som 55-åringer og nå jobbet i, eller hadde før pensjonering jobbet i, en virksomhet som var en del av det statlige tariffområdet per 31.12.2001. Disse 1800 ble telefonintervjuet våren 2002, hvor flertallet var henholdsvis 58 år, 60 år, 62 år og 64 år gamle. De ble spurt om blant annet yrkesløpet og karrieren, utdanning og helse, familie-situasjon og økonomi, samt trekk ved arbeidssituasjonen, som arbeidsmiljø, herunder aldersdiskriminering, og følgene av eventuelle omstillinger og organisasjonsendringer. I tillegg ble de spurt om selve pensjoneringen og begrunnelser for faktiske og ønskede pensjonsvalg, samt arbeidstilpasninger etter pensjonering.¹³

Disse intervjudataene har igjen, med tillatelse fra Datatilsynet, blitt koblet med opplysninger fra Statens Pensjonskasses register. Det gjelder stillingskode, arbeidstid, ansettelsesforhold, pensjonstidspunkt og pensjonstype, pensjonsgrunnlag og arbeidssted. For en nærmere redegjørelse for datamaterialet se vedlegg 1.

1.3 Gangen i rapporten

I kapittel 2 gis en oversikt over eldre statsansattes fordeling etter type virksomhet/etat, yrke, utdanningsnivå og alder. I kapittel 3 beskrives pensjoneringsmønsteret. Det gis en oversikt over når i aldersspennet mellom 55 og 65 år eldre statsansatte går av og på hvilke ordninger. Vi ser også på forskjeller mellom menn og kvinner og mellom ulike yrkesgrupper. I kapittel 4 og 5 gis en nærmere beskrivelse av henholdsvis avgangen med uførepensjon og avgang med tjenestepensjon for ansatte med særaldersgrense. Det redegjøres for hvor mange og hvem som benytter disse ordningene, herunder kombinerer pensjonering med fortsatt arbeid. I kapittel 6

¹² På grunn av betydelig fristilling, hel- og delprivatisering av tidligere statlig virksomhet har det statlige tariffområdet endret seg i betydelig grad de siste årene og tallet på statsansatte er kraftig redusert. De tidligere statsansatte er i de fleste tilfeller overført til NAVO-området.

¹³ De nøyaktige spørsmålsformuleringene som ble benyttet under intervjuene, kan fås ved henvendelse til forskeren. En del av spørsmålsformuleringene er også gjengitt i rapportenes tekst eller i fotnoter underveis i rapporten.

ser vi nærmere på arbeidsmiljøet for eldre statsansatte gjennom å beskrive ledernes holdninger til og erfaringer med eldre arbeidstakere, og seniorenas egen oppfatning av sin arbeidssituasjon, arbeidsbelastninger og relasjon til nærmeste leder, herunder selvrapportert aldersdiskriminering. I kapittel syv tar vi for oss omfanget av og virkningene av omstillinger og større organisasjonsendringer i staten med utgangspunkt i hvordan henholdsvis lederne og de eldre selv beskriver dem. Mens vi i kapittel 8 redegjør for statens seniorpolitikk. I kapittel 9 drøfter vi så pensjonistenes egne begrunnelser for henholdsvis å gå av tidlig og/eller fortsette i arbeid på hel- eller deltid etter fylte 62 år, og i det avsluttende kapitlet gjennomfører vi en multippel regresjonsanalyse for å klargjøre enkeltfaktorers betydning for avgangen.

Kapittel 2 Eldre statsansatte – en beskrivelse

I dette kapitlet beskrives seniorenene i staten: Hvor mange de er og i hvilke etater og virksomheter de befinner seg. Deretter beskriver vi deres yrkestilhørighet og utdanningsnivå, når de startet i fast arbeid, hvor mange år de har stått i jobb ved fylte 62 år, og hvor ofte de har hatt avbrekk i yrkesløpet på grunn av blant annet videreutdanning, langvarig sykdom, ledighet og omsorg for barn.

Vi er spesielt opptatt av å beskrive forskjeller i yrkesløp og tilpasninger mellom menn og kvinner og mellom arbeidstakere i ulike yrker, da disse kjennetegnene i stor grad vil innvirke på pensjoneringsmønster: Kvinner benytter i større grad uførepensjon enn menn og i mindre grad AFP, mens ansatte i for eksempel akademiker- og lederyrker gjerne står noen år lenger i arbeid enn ansatte i tradisjonelle arbeideryrker. Tidligere forskning viser at dette gjelder i så vel offentlig som i privat sektor (Midtsundstad 1999, 2001, 2002a og 2002b). To andre forhold vi fokuserer spesielt på, er knyttet til sliterbegrepet. Det gjelder tidlig yrkesdebut og lange yrkeskarrierer, som tidligere studier har vist har særlig stor betydning for valg av avgangstidspunkt (se bl.a. Pedersen 1997 og Midtsundstad 2002b).

2.1 Tre av ti ansatte er over 50 år

Målt i andelen eldre arbeidstakere har offentlig sektor en større seniorutfordring å ta tak i enn det private næringsliv, da en større andel av arbeidstakerne er over 50 år. I 2000 var nesten halvparten av seniorenene mellom 50 og 55 år og drøyt 40 prosent var kvinner (jf. vedlegg 2). Tilnærmet samme aldersfordeling finner vi i kommunal forvaltning, hvor en tredjedel er over 50 år. I privat sektor gjelder det kun en femtedel av arbeidsstokken.

Antall statsansatte og hvilke etater og virksomheter som regnes som en del av den statlige forvaltning og dermed det statlige tariffområdet, er i stadig forandring som følge av en utstrakt hel- og delprivatisering de senere år samt fristilling og omgjøring til aksjeselskap. Tar vi utgangspunkt i registerdata fra Statens Pensjonskasse for årsskiftet 2000/2001, var hver sjettede senior i staten ansatt i For-

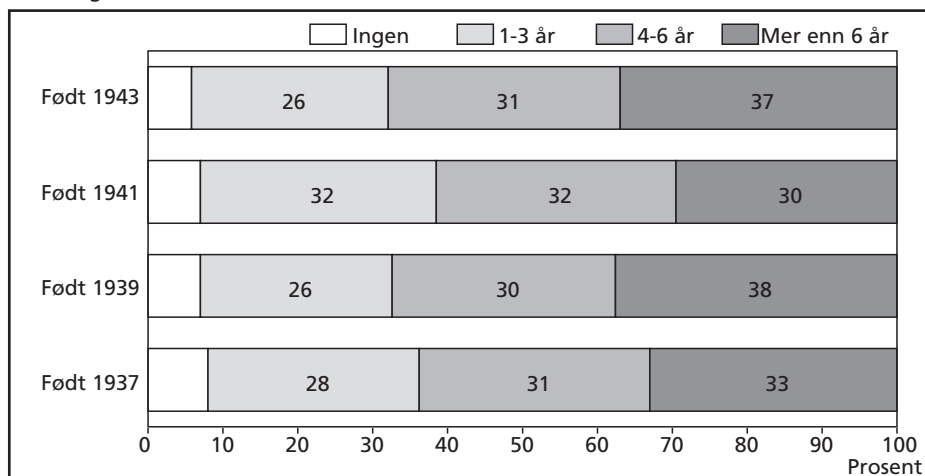
svaret og nærmere hver femte ansatt i universitets- og høyskolesektoren. Andre tallmessig store statlige etater var Vegvesenet, som i 2000/2001 sysselsatte nærmere hver tiende statsansatt,¹⁴ mens trygdeetaten, skattevesenet og politi- og lensmanns-etat, hver for seg hadde ansatt mellom fem og seks prosent av seniorene, 50 år og eldre (Midtsundstad 2002a).

Statlig sektor er som arbeidslivet for øvrig kjønnsdelt. Typiske arbeidsplasser for kvinner over 50 år er trygdeetaten og skattevesenet, samt de statlige sykehuse- ne og klinikkene, mens Vegvesenet, Forsvaret og politi- og lensmannsetaten er dominert av menn (Midtsundstad 2002a).

2.2 Høyt utdannede seniorer

Utdanningsnivået blant eldre statsansatte er høyt. Mellom 60 og 70 prosent av seniorene oppgir at de har fire eller flere år i utdanning etter grunnskolen. Det vil i de fleste tilfeller si at de har utdanning på høyskole- og/eller universitetsnivå (jf. figur 2.1). I privat sektor (LO-NHO-området) gjaldt det, til sammenligning, bare

Figur 2.1 Andelen arbeidstakere i staten 55 år og eldre, etter alder og utdanningsnivå (antall år etter grunnskole). N = 1794.



¹⁴ Da vi har trukket vårt utvalg på bakgrunn av dem som var aktive medlemmer av Statens Pensjonskasse og var en del av det statlige tariffområdet ved utgangen av 2001, er Vegvesenet inkludert. Deler av Vegvesenet er imidlertid ikke lenger en del av den statlige forvaltning i dag, men en del av NAVO-området.

en tredjedel (Midsundstad 2002b).¹⁵ Blant befolkningen som helhet er det bare én av fem som har utdanning på høgskole- og universitetsnivå (Midsundstad 2002b og SSB 2002).¹⁶

Høgskole- og akademikeryrker dominerer

Det er mest vanlig blant statsansatte i dag å ha et akademiker- eller høgskoleyrke. Seks av ti har det. At det er så få i arbeideryrker skyldes at de fleste tidligere statlige produksjonsbedrifter nå enten er fristilt, omgjort til aksjeselskaper eller hel- eller delprivatisert. Det gjelder blant annet store virksomheter som Televerket, Posten og NSB, og fra 2002 også deler av Vegvesenet.

Tolv prosent av seniorene i staten har også lederstillinger, mot ti prosent blant arbeidstakere generelt og 16,5 prosent blant seniorer i privat sektor. De øvrige fordeler seg på det vi kan kalle arbeideryrker og typiske kontor- og serviceyrker.¹⁷

Tabell 2.1 Oversikt over yrkesfordelingen blant statsansatte over 55 år. N = 1794.

Yrkesfelt	Privat sektor samlet (Kilde= AKU 2000)	Andel innen hvert yrkesfelt	Antall innen hvert yrkesfelt	Andel kvinner innen hvert yrkesfelt	Andel og antall kvinner fordelt etter yrkesfelt	Andel og antall menn fordelt etter yrkesfelt
0. Forsvaret (offiserer)	-	6,4	115	2,6	0,5* (3)	10,3* (112)
1. Lederyrker	9,7	12,0	215	21,0	6,6* (42)	14,4* (156)
2. Akademiske yrker	7,4	42,3	758	42,9	49,0* (310)	38,1* (414)
3. Høgskoleyrker	17,9	17,2	307	41,7	19,0 (120)	15,5 (168)
4. Kontoryrker	9,1	7,1	127	71,0	13,9* (88)	3,3* (36)
5. Serviceyrker	18,3	3,7	66	27,0	2,7 (17)	4,2 (46)
6. Yrker innen primærnæringen o.l.	5,3	0,0	0	0,0	0,2 (1)	0,2 (2)
7. Håndverkere	15,5	6,1	109	4,6	0,8* (5)	9,6* (104)
8. Operatører, sjåfører o.l.	11,0	2,8	50	6,1	0,5* (3)	4,2* (46)
9. Andre yrker (ufaglærte)	5,9	2,6	47	95,7	7,0* (44)	0,2* (2)
Total	100,0	100,0	1794	36,9 (665)	100,0 (665)	100,0 (1089)

¹⁵ Privat sektor omfatter her et representativt utvalg på 1500 arbeidstakere fra virksomheter som var medlemmer av LOs og NHOs AFP-ordning. Arbeidstakerne var født i henholdsvis 1933, 1934 og 1935. Det vil si at de var født fra 2 til 10 år de som omfattes av undersøkelsen or statsansatte. Det ble her stilt samme spørsmål, så tallene er sammenlignbare.

¹⁶ Statistisk sentralbyrås tall er likevel ikke helt sammenlignbare med våre, da vi spør om antall år ut over grunnskoleutdanningen, mens SSB har registerdata om type utdanning og derfor mer presise data (<http://www.ssb.no/emner/04/01/utniv/tab-2002-10-31-03.html>).

¹⁷ Vi har tatt utgangspunkt i SSBs standard for yrkesklassifisering. Når vi snakker om arbeideryrker, mener vi i denne rapporten ansatte med yrkeskode 6, 7 eller 8, mens vi når vi snakker om service- og kontoryrker, mener ansatte med kode 4 eller 5.

Førstnevnte kategori omfatter snaut en tiendedel og sistnevnte drøyt en tiendedel (jf. tabell 2.1).

Kvinneandelen er høyest i kontoryrkene og innenfor de ufaglærte stillingene. Her er henholdsvis sju av ti og over ni av ti kvinner (se tabell 2.1). Mens det i tradisjonelle arbeideryrker og blant militært befall i Forsvaret er svært få kvinner. Samlet sett er likevel hovedandelen av kvinnelige seniorer i staten å finne i akademiske yrker, nærmere halvparten har yrke som krever universitetsutdanning (jf. kolonne 6 i tabell 2.1).

2.3 Yrkeskarrierens lengde

Tidligere forskning har vist at antall år i arbeid har stor betydning for når en ønsker å forlate yrkeslivet (Midtsundstad 2002b og Pedersen 1997). I privat sektor hadde arbeidstakere født før andre verdenskrig i gjennomsnitt vært i arbeid i 43 år når de rundet 62 år, varierende fra 40 år i gjennomsnitt for akademikere og ledere til 45 år i gjennomsnitt for ansatte i arbeideryrker. I staten er yrkeskarrierene kortere. Ved fylte 62 år var gjennomsnittlig yrkeskarriere 39 år (jf. tabell 2.2). Dette har selvsagt sammenheng med at mange er høyt utdannet og først kom i arbeid som 24–25-åring. Statsansatte i akademikeryrker har i gjennomsnitt stått 38 år i arbeid, mens håndverkere, fagarbeidere, operatører og transportarbeidere har mellom 42 og 44 år i arbeid, i gjennomsnitt, når de runder AFP-alderen (tabell 2.2).

Tabell 2.2 Gjennomsnittlig antall år i yrkeslivet ved fylte 62 år, etter yrkesgruppe blant arbeidstakere født i hhv. 1937 og 1939. N = 767.

Yrke	Gjennomsnitt	N	Standardavvik
Lederyrker	38,65	82	6,238
Akademiske yrker	37,77	369	5,875
Høgskoleyrker	40,70	133	11,013
Kontoryrker	37,75	50	8,483
Service- og omsorgsyrker	41,55	21	8,199
Håndverkere/fagarbeidere	43,90	43	5,880
Operatører, transportarbeidere og sjåfører	42,70	20	4,228
Andre yrker (ufaglærte)	32,64	18	7,782
Total	39,00	767	7,525

Kvinnene i førkrigsgenerasjonen startet gjerne sin yrkeskarriere noen år senere enn mennene. Kvinnene i staten har likevel bare fem færre år i arbeid enn mennene ved fylte 62 år (jf. tabell 2.3–2.6). I privat sektor var det en forskjell på hele tolv år mellom kjønnene (Midtsundstad 2002b). Forskjellen mellom sektorene kan trolig tilskrives forskjeller i utdanningsnivå. Det er en langt større andel kvinner med lengre utdanning i staten, og kvinner med høyere utdanning velger i større grad å være yrkesaktive selv når barna er små.

Blant menn er det ansatte i tradisjonelle arbeideryrker som har de lengste yrkeskarrierene, 43–44 år, mens akademikerne har færrest år i arbeid, snaut 39 år

Tabell 2.3 Gjennomsnittlig antall år i hhv. yrkeslivet samlet og i staten for *menn* ved fylte 62 år og estimert ved fylte 67 år (1937-kohorten).

	Ved fylte 62 år		Mulig yrkeskarriere hvis de står i jobb til fylte 67 år	
	Samlet	I staten	Samlet	I staten
Lederyrker	40,2	32,8	45,2	37,8
Akademiske yrker	38,9	29,8	43,9	34,8
Høgskoleyrker	43,6	31,2	48,6	36,2
Kontoryrker	-	-	-	-
Service- og omsorgsykker	42,6	21,8	47,6	26,8
Håndverkere/fagarbeidere	43,0	26,8	48,0	31,8
Operatører, transportarbeidere og sjåfører	44,0	25,9	49,0	30,9
Andre yrker (ufaglærte)	38,0	38,0	43,0	43,0
Samlet	40,7	30,8	45,7	35,8

Tabell 2.4 Gjennomsnittlig antall år i hhv. yrkeslivet samlet og i staten for *kvinner* ved fylte 62 år og estimert ved fylte 67 år (1937-kohorten).

	Ved fylte 62 år		Mulig yrkeskarriere hvis de står i jobb til fylte 67 år	
	Samlet	I staten	Samlet	I staten
Lederyrker	35,5	25,5	40,5	30,5
Akademiske yrker	35,2	24,7	40,2	29,7
Høgskoleyrker	35,9	22,1	40,9	27,1
Kontoryrker	35,1	21,7	40,1	26,7
Service- og omsorgsykker	33,0	21,7	38,0	26,7
Håndverkere/fagarbeidere	-	-	-	-
Operatører, transportarbeidere og sjåfører	-	-	-	-
Andre yrker (ufaglærte)	32,7	15,6	37,7	20,6
Samlet	35,1	23,1	40,1	28,1

(jf. tabell 2.3 og 2.5). Blant kvinnene er det derimot ansatte i akademiker- og høyskoleyrker som har flest år i arbeid ved AFP-alder, fra 35–38 år, mens ansatte i service- og omsorgsykker og ufaglærte har fra mellom to til åtte år kortere yrkeskarrierer (jf. tabell 2.4 og 2.6).

Gjennomsnittlig alder for yrkesdebut blant statsansatte er 20 år, men to tredjedeler begynte i fast arbeid før de var 20 år gamle (jf. figur 2.2). Da drøyt halvparten har høyskole- eller universitetsutdanning innebærer det at de tok sin videreutdanning etter at de hadde vært i arbeid en stund. Dette bekreftes også når vi ser

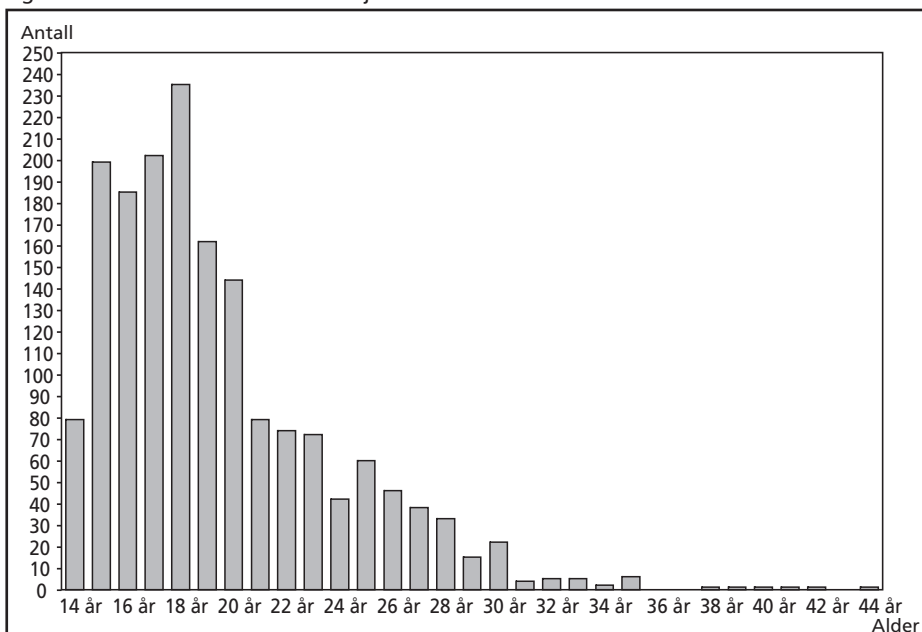
Tabell 2.5 Gjennomsnittlig antall år i hhv. yrkeslivet samlet og i staten for *menn* ved fylte 62 år og estimert ved fylte 67 år (1939-kohorten).

	Ved fylte 62 år		Mulig yrkeskarriere hvis de står i jobb til fylte 67 år	
	Samlet	I staten	Samlet	I staten
Lederyrker	39,6	30,4	44,6	35,4
Akademiske yrker	36,5	30,3	40,5	35,3
Høyskoleyrker	40,1	28,1	45,1	33,1
Kontoryrker	43,8	30,1	48,8	35,1
Service- og omsorgsykker	-	-	-	-
Håndverkere/fagarbeidere	43,8	32,3	48,8	37,3
Operatører, transportarbeidere og sjåfører	43,8	30,8	48,8	35,8
Andre yrker (ufaglærte)	-	-	-	-
Samlet	40,7	32,1	45,7	37,1

Tabell 2.6 Gjennomsnittlig antall år i hhv. yrkeslivet samlet og i staten for *kvinner* ved fylte 62 år og estimert for fylte 67 år (1939-kohorten).

	Ved fylte 62 år		Mulig yrkeskarriere hvis de står i jobb til fylte 67 år	
	Samlet	I staten	Samlet	I staten
Lederyrker	32,8	24,7	37,8	29,7
Akademiske yrker	36,5	26,4	41,5	31,4
Høyskoleyrker	38,8	28,0	43,8	33,0
Kontoryrker	35,1	21,5	40,1	26,5
Service- og omsorgsykker	-	-	-	-
Håndverkere/fagarbeidere	-	-	-	-
Operatører, transportarbeidere og sjåfører	-	-	-	-
Andre yrker (ufaglærte)	30,5	15,8	35,5	20,8
Samlet	35,8	24,7	40,8	29,7

Figur 2.2 Alder ved første ordinære jobb. *.



* Det er stilt følgende spørsmål: Kan du huske omtrent hvor gammel du var da du fikk din første jobb?

på tallene for avbrekk i yrkesløpet. Tolv prosent oppga å ha et avbrekk på et halvt år eller mer på grunn av videreutdanning.

2.4 Én gang statsansatt, alltid statsansatt

Blant dem som fortsatt var sysselsatt i staten som 55-åring, hadde godt over 60 prosent hatt staten som arbeidsgiver i mer enn tre fjerdedeler av sitt yrkesløp, og en av fire hadde alltid jobbet i staten (jf. tabell 2.7).

Tabell 2.7 Andel etter yrkesaktiv periode i staten. N = 1719

	Alle
Under halvparten av yrkestida	17,2
Fra halvparten til tre fjerdedeler av yrkestida	20,6
Fra tre fjerdedeler til alle årene i yrkeslivet	36,5
Alle årene i yrkeslivet	25,7
Samlet	100,0

Gjennomsnittstallene viser at de har tilbrakt 29 av 39 yrkesaktive år i statens tjeneste. Gjennomsnittstall for kvinner var snaut 25 av drøye 34 år, og blant menn snaut 32 av drøye 40 år. Mer relevant i forhold til pensjonsopptjening er det at 60 prosent av de 500 64-åringene vi intervjuet, hadde 30 eller flere år i staten, og dermed rett til full tjenestepensjon fra fylte 65 år. Andelen med full opptjening utgjorde drøyt 70 prosent av mennene og snaut 35 prosent av kvinnene. Det vil si at bare en tredjedel av de 65-årige kvinnene hadde oppnådd full pensjonsopptjening som 65-åring.

2.5 Menn har utdanningsavbrekk – kvinner omsorgsavbrekk

Arbeidstakerne i utvalget ble også spurt om de i løpet av yrkeskarrieren noen gang hadde vært borte fra arbeidslivet i et halvt år eller mer (6 måneder eller mer).¹⁸ Drøyt 40 prosent oppga å ha hatt ett eller flere slike avbrekk, og de viktigste grunnene var utdanning, omsorg for små barn eller langvarig sykdom. Mens kvinners opphold i hovedsak skyldtes omsorg for små barna, var videreutdanning det mest vanlige blant menn (jf. tabell 2.8).

Tabell 2.8 Hovedårsak til lengre avbrekk i yrkeskarrieren for henholdsvis menn og kvinner. (* =signifikante forskjeller ($p < .05$))

Hovedårsak til lengre avbrekk	Alle	Kvinner	Menn
Utdanning	12,3	10,7	13,2
Omsorg for barn, pleie og/eller hjemmearbeid	19,3	52,3*	0,0*
Arbeidsledig	0,9	0,3	0,7
Langvarig sykdom	10,3	11,7	9,4
Attføring/rehabilitering	0,1	0,1	0,1
Annet	2,7	5,0*	1,3*
Ingen avbrekk	58,0	28,3*	75,4*
Samlet antall	100,0 (1800)	100,0 (665)	100,0 (1135)

¹⁸ Følgende spørsmål ble stilt: *Har du noen gang fram til nå eller fram til du gikk av med pensjon, vært borte fra arbeidslivet i et halvt år eller mer, f.eks. på grunn av langvarig sykmelding, arbeidsledighet, utdanning på heltid, barn eller av andre grunner?* Militærtjeneste ble ikke regnet med. Arbeidstakerne ble spesielt bedt om å ta med overgangsperioden fra arbeid til pensjon, hvor en del er sykmeldt eller arbeidsledige.

Videreutdanning

Selv om avbrekk i yrkeskarrieren i seg selv kan fortone seg som negativt, vil ikke avbrekk på grunn av etter- og videreutdanning ha samme valør. I utgangspunktet kan vi anse det som mer positivt enn negativt i tidligpensjonssammenheng, da vi vet at økende utdanningsnivå gjerne gir ønske om å forlenge yrkeskarrieren.

Tolv prosent av de eldre arbeidstakerne har hatt ett eller flere lengre yrkesavbrekk på grunn av videreutdanning. To av tre som tok videreutdanning, gjorde dette før de fylte 40 år. Bare én prosent oppgir at de hadde ett lengre avbrekk i yrkesløpet for å utdanne seg etter passerte 50 år. Sett i lys av den vekt «livslang læring» nå tillegges, blant annet som følge av etter- og videreutdanningsreformen, er dette nedslående tall. På den annen side har vi her bare kartlagt utdanning som har medført avbrekk av mer enn et halvt års varighet. Vi har dermed ikke tegnet et fullstendig bilde av etter- og videreutdanningsaktiviteten blant statsansatte, da en betydelig andel av denne naturlig nok vil foregå i arbeidstida, eller i den enkeltes fritid, og dermed ikke vil medføre avbrekk i den forstand vi her har definert det. Som Nyen (2004) viser i sin undersøkelse på bakgrunn av utdanningsmonitoren for 2003, er læringsmiljøet i staten godt og de eldre statsansatte like aktive i kompetanseutvikling som yngre.

Det er også betydelige forskjeller i videreutdanningsmønster mellom yrkesgrupper og mellom menn og kvinner (jf. tabell 2.9). En noe høyere andel blant dem som på tampen av yrkeskarrieren befant seg i lederyrker, akademiske yrker eller høyskoleyrker enn dem vi fant i Forsvaret eller som håndverkere/fagarbeidere, hadde avbrekk som skyldes videreutdanning. Om det var den nevnte videreutdanning som hadde ført dem inn i det lederyrket eller akademikeryrket de nå hadde, eller

Tabell 2.9 Andelen i ulike yrker som har tatt videreutdanning etter at de gikk ut i arbeid.
(* =signifikante forskjeller ($p \leq .05$))

Type yrke	Antall ansatte innen hvert yrkesfelt	Andel totalt	Andel blant kvinner	Andel blant menn
Forsvaret (offiserer)	115	3,5	-	3,5
Lederyrker	215	16,0	19,0	15,2
Akademiske yrker	758	14,8	14,2	15,3
Høgskoleyrker	307	13,9	5,8*	19,6*
Kontoryrker	127	6,5	6,8	5,6
Serviceyrker	66	9,5	11,8	8,7
Håndverkere, fagarbeidere o.a.	109	6,4	-	6,7
Operatører, sjåfører o.a.	50	10,2	-	10,9
Andre (ufaglærte)	47	0,0	-	0,0
Totalt	1794	12,3	10,7	13,2

om det å inneha disse yrkene i utgangspunktet var det som fremmet behovet for/ønsket om videreutdanning, har vi likevel ikke grunnlag for å si noe om ut fra foreliggende data. Begge forklaringene er plausible.

Interessant, men kanskje ikke overraskende, er det også å observere at de kvinnene som i seniorfasen befinner seg i en lederposisjon, i langt større grad enn menn har hatt utdanningsavbrekk. Det gjelder hele én av fem, og er vel en bekreftelse på den pendling mellom hjem, utdanning og arbeidsliv som har vært vanlig for denne generasjonen av yrkesaktive kvinner. Vi finner også at en femtedel av menn i høgskoleyrker har avbrekk på grunn av utdanning. Dette dreier seg i all hovedsak om ingeniører, og dels polititjenestemenn.

At vi finner liten utdanningsaktivitet blant arbeidstakere som har yrker som krever lavere utdanning eller fagarbeiderutdanning, er heller ikke overraskende på bakgrunn av tidligere forskning, og er også trolig en av forklaringene på at de på slutten av yrkeslivet befinner seg i yrker med noe lavere utdanningskrav.

Hjemme med barn

Det er i første rekke kvinner som har vært borte fra arbeidslivet på grunn av omsorgsoppgaver (jf. tabell 2.8). En forskjell som er forståelig på bakgrunn av den tradisjonelle arbeidsdelingen som eksisterte i kjernefamiliene i siste halvdel av forrige århundre, og dels ennå er den gjeldende. De gifte/samboende (tidligere gifte/samboende) kvinnene i utvalget har da også i de aller fleste tilfeller vært hjemmearbeidende når barna var små. Det gjelder over 50 prosent. Blant menn er det ingen som har hatt avbrekk på grunn av omsorg. Kvinnene med omsorgsavbrekk hadde vært hjemmearbeidende i ni år i gjennomsnitt. Her er det minimale forskjeller etter utdanningsnivå.

Langvarig sykmelding

Lengre fravær eller avbrekk fra yrkeslivet ut over barneomsorg og videreutdanning skyldes i hovedsak langvarig sykdom. Én av ti eldre statsansatte oppgir å ha hatt ett eller flere sykefravær med varighet over seks måneder i løpet av yrkeskarrieren. For sju av ti av disse dreide det seg om kun ett lengre fravær. Det var også få som hadde vært borte fra arbeid i mer enn ett år, under ti prosent av dem med lengre sykefravær. Det vil si én prosent av alle. Svært få av sykefraværene synes da også å ha resultert i yrkesmessig atfering eller medisinsk rehabilitering (jf. tabell 2.10).

Nærmere halvparten i utvalget som rapporterer om langvarige sykefravær, har vært sykmeldte etter at de fylte 55 år. Denne tendensen er relativt jevn i alle de ni

yrkesfeltene. Dette samsvarer godt med tall fra privat sektor og RTV (Midtsundstad 2002b).¹⁹

Når det gjelder erfaringer med langvarig sykmelding, er det også store forskjeller mellom yrkesfeltene. Mens over én av fem i serviceyrker og 16 prosent av de ansatte i kontoryrker har vært langvarig sykmeldt minst én gang i løpet av yrkeskarrieren, gjelder det for eksempel bare én prosent av offiserene i Forsvaret (jf. tabell 7). Da hovedandelen av langtidsfraværet gjerne kommer etter fylte 55 år, kan de lave tallene for militært befall skyldes at de fleste offiserene alt har gått av når de runder 60 år. Sammenlignet med privat sektor er sykefraværet i tradisjonelle arbeideryrker også lavere i staten (se Midtsundstad 2002b).

Interessant er det også å merke seg at mannlige ansatte i akademiske yrker, høyskoleyrker, kontoryrkene og serviceyrkene har et høyere fravær enn kvinner i de samme yrkeskategoriene. Særlig er forskjellen stor innen kontoryrkene. Tallgrunnlaget her er imidlertid svært lite. Forskjellene er derfor ikke statistisk sikre. I akademiske yrker er det motsatt: En større andel kvinner enn menn rapporterer her om langtidsfravær. Forskjellen er her statistisk sikker på 5 prosent-nivå.

Tabell 2.10 Andelen i ulike yrker som har hatt langvarig sykefravær i løpet av yrkeskarriere etter kjønn. N =1794.

Type yrke	Antall ansatte innen hvert yrkesfelt	Andel og antall med langvarig sykefravær innen hvert yrkesfelt	Andel og antall blant kvinner innen hvert yrkesfelt med langvarig sykefravær	Andel og antall blant menn innen hvert yrkesfelt med langvarig sykefravær
Forsvaret (offiserer)	115	0,9 (1)	-	0,9 (1)
Lederyrker	215	8,0 (16)	9,5 (4)	7,6 (12)
Akademiske yrker	758	9,3 (67)	13,2* (41)	6,3* (26)
Høgskoleyrker	307	11,5 (33)	8,3 (10)	13,7 (23)
Kontoryrker	127	16,9 (21)	12,5 (11)	27,8 (10)
Serviceyrker	66	22,2 (13)	17,6 (2)	23,9 (11)
Håndverkere, fagarbeidere o.a.	109	15,6 (17)	-	16,3 (17)
Operatører, sjåfører o.a.	50	8,2 (4)	-	8,7 (4)
Andre (ufaglærte)	47	13,0 (6)	13,6 (6)	-
Totalt	1794	10,3 (178)	11,7 (74)	9,4 (104)

¹⁹ <http://www.trygdeetaten.no/stat/basisrapport2000.pdf>.

Tidligere arbeidsledighet

I tillegg til avbrekk på grunn av videreutdanning og omsorgsoppgaver som kan ha betydning for avgangsmønstret ved å påvirke henholdsvis type jobb, pensjons-ønsker og opptjente rettigheter, har enkelte studier vist at langvarig sykefravær og/eller ledighet i senfasen i seg selv vil kunne framskynde en tidligavgang (jf. Pedersen og Smith 1996).

Det er imidlertid svært få statsansatte seniorer som oppgir at de har vært arbeidsledig i løpet av yrkesløpet – knappe én prosent. Det vil si bare 18 av 1800 personer mellom 55 og 65 år. De fleste med en slik erfaring oppgir at de bare har hatt én lengre ledighetsperiode, og bare en fjerdedel av disse igjen har vært ledige i over ett år. Ledighetserfaringen er for de fleste av nyere dato. Det vil si at mange ble ledige etter at de hadde fylt 50 år. Om dette skyldes alder eller konjunkturer er vanskelig å avgjøre, men sannsynligheten taler for det siste, da vi først fikk en betydelig arbeidsledighet i Norge på begynnelsen av 90-tallet. Det vil si på et tidspunkt hvor personene i utvalget var godt over 50 år.²⁰

2.6 Overgang til deltid før pensjonering

Vi har også kartlagt de eldre statsansattes arbeidstid og arbeidstidsordninger; om de jobber heltid eller deltid, og om de jobber eller har jobbet turnus eller hatt nattarbeid, samt om de har skiftet arbeidsoppgaver eller stilling etter at de fylte 55 år. En slik arbeids- eller arbeidstidstilpasning kan være uttrykk for en individuell tilpasning til et krevende arbeidsliv, men trenger ikke å være det.

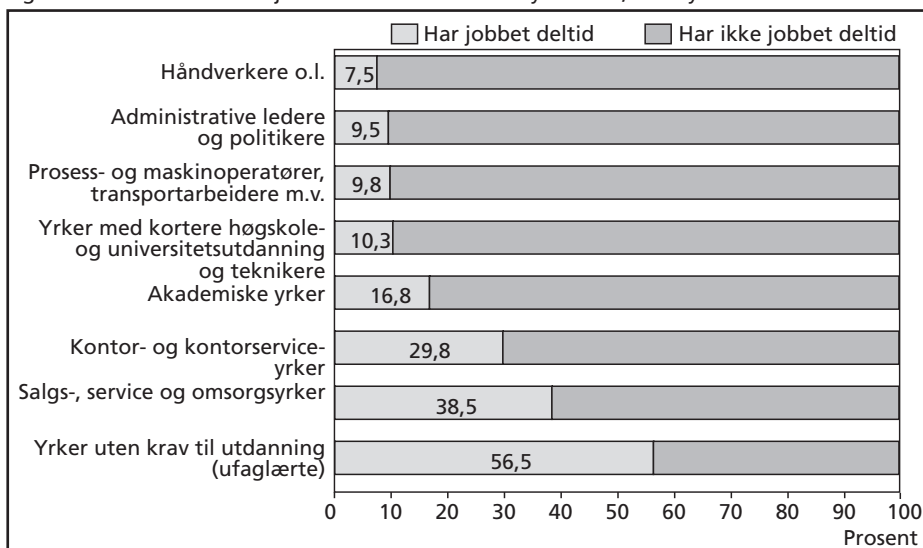
Snaut ti prosent av mennene i utvalget og nærmere halvparten av kvinnene jobbet deltid før de ble pensjonert eller jobber deltid i dag (uten samtidig å være pensjonert). Én av seks oppgir at de har hatt deltidsarbeid etter fylte 55 år, og nærmere halvparten av disse valgte først å redusere arbeidstiden etter passerte 60 år (dvs. rundt 8 prosent av hele utvalget). Sju av ti av de deltidsarbeidende jobbet mellom 50 og 70 prosent av full stilling.

Det er mer vanlig å jobbe deltid blant eldre ufaglærte arbeidstakere, ansatte i salgs- og serviceyrker og kontoryrker enn blant eldre håndverkere, fagarbeidere, transportarbeidere/sjåfører og ledere (jf. figur 2.3). Noe av årsaken til denne variasjonen er nok at kvinner oftere jobber deltid enn menn og at kvinneandelen er svært høy nettopp i de nevnte yrkene/stillingskategoriene.

²⁰ På grunn av et svært begrenset antall ledige har det ikke vært noen hensikt å se på forskjeller i ledighet etter kjønn og yrke. Vi har da derfor heller ikke gjort det.

Som tabell 2.11 viser, relaterer drøyt en fjerdedel deltidsarbeidet til forhold i eller på bedriften; 16 prosent sier at virksomheten bare kunne tilby dem en deltidsstilling og åtte prosent anså jobben som så krevende at de ikke orket å jobbe full tid. For to tredjedeler var deltidsarbeidet knyttet til forhold ved familie- og/eller privatliv i større eller mindre grad; en fjerdedel sa at de følte seg slitne og ønsket mer fritid og av den grunn hadde valgt å jobbe deltid. 16–17 prosent oppga at omsorgsoppgaver i hjemmet gjorde det vanskelig å jobbe full tid. Fem prosent sa at familieøkonomien var slik at de ikke trengte å ha full stilling og 16 prosent oppgir at de alltid har jobbet deltid. Litt under 40 prosent oppga også andre grunner, som dels

Figur 2.3 Andelen som har jobbet deltid etter at de fylte 55 år, etter yrkesfelt.



Tabell 2.11 Begrunnelser for valg av arbeidstid blant deltidsarbeidende over 55 år i staten.

Begrunnelser for å jobbe deltid	Menn	Kvinner
Har nesten alltid jobbet deltid	2	19
Bedriftene kunne bare tilby deltid	14	21
Var slitne og/eller ønsket mer fritid	42	18
Omsorgsoppg. hjemmearb., familie gjorde det vanskelig å jobbe full tid		34
Familiens økonomi så god at det var unødvendig å jobbe full tid	4	5
Krevende arbeid/dårlig helse – orket ikke å jobbe mer	31	12
Ville trappe gradvis ned	11	2
Annet	20	5
Antall	98	151

var relatert til sykdom og/eller uførhet, dels relatert til forhold på arbeidsplassen og dels til ønske om mer fritid eller tid til familien – barn og barnebarn.²¹

Kvinnene har enten valgt deltid selv på grunn av omsorgsoppgaver eller fordi det er det arbeidsgiver tilbyr dem, mens mennene i første rekke jobber deltid fordi de føler seg slitne og har ønske om mer fritid, eller fordi helsa er så dårlig at jobben oppleves som for krevende. En femtedel av kvinnene har alltid jobbet deltid. Deltidsarbeid etter fylte 55 år for disse kan derfor ikke i samme grad som for menn oppfattes som en arbeidstilpasning i den siste fasen av yrkeskarrieren.

Forsøker vi å finne fram til deltidarbeid som kan oppfattes som en form for tidligpensjonering, kan vi si at rundt 40 prosent av de deltidarbeidende tilhører denne kategorien, eller sju prosent av alle eldre arbeidstakere i staten. Disse velger å redusere arbeidsinnsatsen før de har rett til førtidspensjon enten fordi arbeidsbelastningene er for store, fordi de har helseproblemer eller som en direkte forberedelse til tilværelsen som pensjonist. Det vil si at rundt sju prosent selv finansierer sin delvise førtidspensjonering gjennom å redusere arbeidstiden og dermed også arbeidsinntekten. Dette dreier seg i første rekke om menn som har hatt lederstillinger eller mannlige håndverkere eller industriarbeidere.

2.7 Oppsummering

- Ved utgangen av 2000 var nesten halvparten av seniorene (50–70 år) innen det statlige tariffområdet mellom 50 og 55 år og drøyt 40 prosent var kvinner. Hver sjettede senior i Forsvaret og nærmere hver femte over 50 år var ansatt i universitets- eller høyskolesystemet.
- Utdanningsnivået blant statsansatte er høyt. Mellom 60 og 70 prosent av seniorene (55+) oppgir at de har mer enn tre års utdanning ut over grunnskolen, og seks av ti eldre statsansatte hadde et såkalt akademiker- eller høyskoleyrke.
- Gjennomsnittlig alder for yrkesdebut blant statsansatte er 20 år, og gjennomsnittlig yrkesaktivitet ved fylte 62 år var 39 år, varierende fra 38 år for akademikere til mellom 42 og 43 år for arbeidere.
- De fleste av disse årene har de jobbet i staten. En fjerdedel har alltid vært i staten, og drøyt seks av ti har vært der mer enn tre fjerdedeler av sin samlede yrkeskarriere. Dette gjelder både for menn og kvinner. Samlet hadde seks av ti av

²¹ Svarene er ikke gjensidig utelukkende, og summerer seg derfor ikke til 100 prosent.

64-åringene minimum 30 års opptjening i folketrygden. Det gjaldt drøyt 70 prosent av mennene og 35 prosent av kvinnene.

- Drøyt 40 prosent av de statsansatte oppga å ha hatt avbrekk på et halvt år eller mer i løpet av yrkeskarrieren. For menn var den viktigste årsaken videreutdanning, for kvinner var det omsorg for små barn. Statsansatte kvinner har da også fem færre år i arbeid i gjennomsnitt ved fylte 62 år enn menn. Forskjeller i opptjeningstid mellom menn og kvinner er likevel lavere enn i privat sektor.
- Én av ti eldre statsansatte oppgir å ha hatt ett eller flere lengre sykefravær i løpet av yrkeskarrieren (6 måneder eller mer). For sju av ti av disse dreide det seg om kun ett lengre fravær. For nærmere halvparten av dem som rapporterer om langvarige sykefravær, gjaldt dette fravær etter fylte 55 år.
- Svært få eldre statsansatte har vært langvarig arbeidsledige (6 måneder eller mer). Det gjelder bare én prosent. Dette tilsvarer om lag andelen blant eldre arbeidstakere i denne generasjonen i privat sektor.

Kapittel 3 Pensjoneringsmønstret etter fylte 55 år

Tidligere Fafo-studier viser at utdanning og yrke har stor betydning for avgangsmønstret: Desto høyere utdanning en har, jo senere går en av. Jobber du i et tradisjonelt arbeideryrke, forlater du også arbeidslivet tidligere enn om du er leder eller akademiker (jf. Midtsundstad 1999, 2001, 2002a og 2002b). Som vi beskrev i forrige kapittel, har over halvparten av eldre statsansatte høyere utdanning og 60 prosent har et høgskole- eller akademikeryrke. Statsansatte representerer slik sett ikke noe gjennomsnitt av norske arbeidstakere, og må i utgangspunktet forventes å stå lenger i jobb enn arbeidstakere flest. Er det slik?

3.1 Det faktiske pensjoneringsmønstret

I dette avsnittet gis en beskrivelse av andelen som går av på hvert alderstrinn og hvilke pensjonsordninger de benytter. Vi er særlig opptatt av forskjeller mellom ulike yrkesgrupper, men ser også på forskjellene etter kjønn og mellom de ulike alderskohortene, samt mellom noen enkeltetater og virksomheter. Først tar vi for oss avgangen generelt, mens vi deretter ser nærmere på henholdsvis uførepensjoneringen, avgang med særaldersgrense og AFP. Vi ser også på andelen som kombinerer arbeid og pensjon innen de tre pensjonistgruppene. Her er det særlig interessant å kartlegge hvor mye de jobber, hva de jobber med og hva som er motivene for å fortsette yrkeskarrieren (sistnevnte behandles mer inngående i kapittel 9).

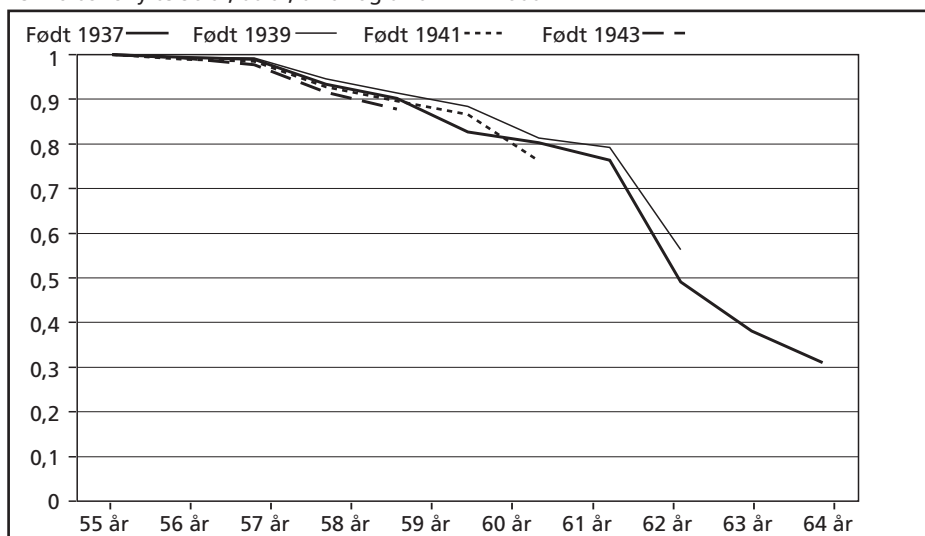
Sju av ti av 55-åringene er pensjonert før fylte 65 år

Følger vi et utvalg statsansatte 55-åringene fram til fylte 65 år, slik vi har gjort, vil sju av ti ha gått av med pensjon når de er 64 år. Pensjoneringsmønstret synes å skje gradvis i aldersspennet fra 55 til 65 år. Fem av seks statsansatte 55-åringene er fortsatt i full jobb som 58-åringene. Andelen reduseres så gradvis til tre fjerdedeler blant 60-åringene, drøyt halvparten blant 62-åringene, til litt under en tredjedel av 64-åringene (jf. figur 3.1 og figur 3.2).

Det synes å være små forskjeller i avgangsmønster mellom alderskohortene, selv om avgangen før fylte 60 år er litt høyere blant de yngste enn blant de eldste kohortene, med unntak for 1937-kohorten. Forskjellene er likevel så små at vi ikke uten videre kan snakke om en tiltakende tidligpensjonering (se figur 3.1).

Sammenligner vi avgangsmønstret for 1937-kohorten i staten med avgangsmønstret for 1935-kohorten i privat sektor, finner vi, kanskje noe overraskende, at statsansatte, til tross for et gjennomsnittlig høyere utdanningsnivå, har samme pensjoneringsrater som ansatte i privat sektor: Halvparten av alle hadde pensjonert seg når de var 64 år²² (jf. figur 3.3 i Midtsundstad 2002b:73, og figur 3.1). Den mest interessante forskjellen er likevel kanskje å finne i avgangsmønstret hos 60- og 61-åringene, hvor så å si ingen går av med pensjon i privat sektor (Midtsundstad 2002b), mens det gjelder nesten én av ti statsansatte. De fleste av disse ble uførepensjonert (jf. figur 3.6 og 3.7).

Figur 3.1 Faktisk pensjoneringskurve for statsansatte født i henholdsvis 1937, 1939, 1941 og 1943. Pensjonering med AFP, uførepensjon og tjenestepensjon med særalder fra fylte 55 år til henholdsvis fylte 58 år, 60 år, 62 år og 64 år.* N = 1800.



* Da undersøkelsen ble gjennomført ved årsskiftet 2001/2002, vil de som er født i januar kunne ha fylt hhv. 59, 61, 63 og 65 år når undersøkelsen ble avsluttet i januar 2002.

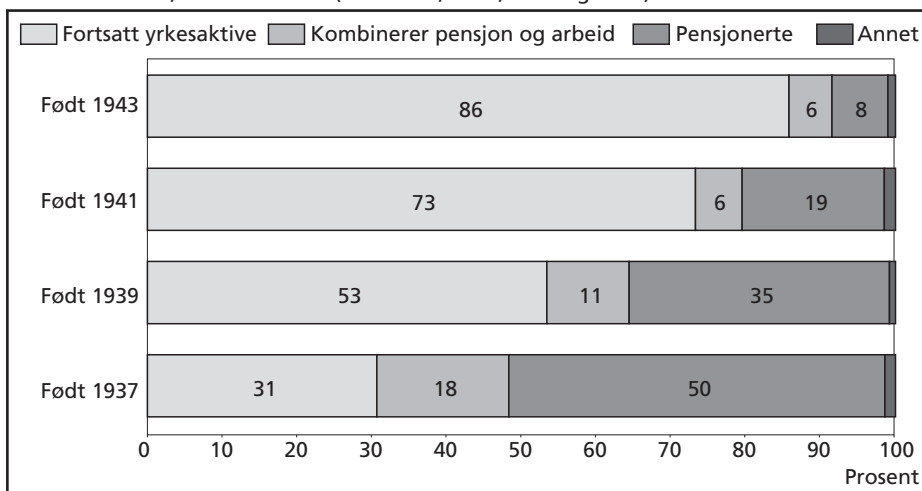
²² Det dreier seg her om de organiserte delene av privat sektor, hvor alle arbeidstakere har rett til AFP. Den undersøkelsen det refereres til, omfatter likevel ikke virksomheter tilsluttet Finansnærings eller NAVOs AFP-ordninger. For en nærmere redegjørelse se Midtsundstad 2002b.

Mellom ti og tjue prosent velger en gradvis nedtrapping

Selv om tre av fire yrkesaktive 55-åring i staten er pensjonert som 64-åring, er nesten halvparten av dem fremdeles i arbeid. Nærmere en femtedel av pensjonistene jobber med andre ord ved siden av å motta pensjon (jf. figur 3.2). Dette er en langt høyere andel enn i privat sektor, hvor svært få velger en delpensjonsløsning eller jobber ved siden av å motta tidligpensjon (se Midtsundstad 2002b).

Det synes i første rekke å være AFP-pensjonistene som velger en gradvis nedtrapping. Andelen som kombinerer arbeid og pensjon, er derfor høyest blant de over 62 år (jf. kohortene født 1937 og 1939 i figur 3.2), selv om det også er en viss andel, særlig blant dem som har gått av med tjenstepensjon, som også er helt eller delvis yrkesaktive (jf. kohort født 1941 og 1943 i figur 3.2). Det gjelder i første rekke tidligere polititjenestemenn og militært befall (se kapittel 5).²³ I tillegg har enkelte delvis uførepensjonerte valgt å kombinere pensjon med fortsatt arbeid (se kapittel 4).

Figur 3.2 Andelen som henholdsvis har gått helt av, er delvis yrkesaktiv og fortsatt er yrkesaktiv våren 2002, etter fødselsår (født 1937, 1939, 1941 og 1943). N = 1800.

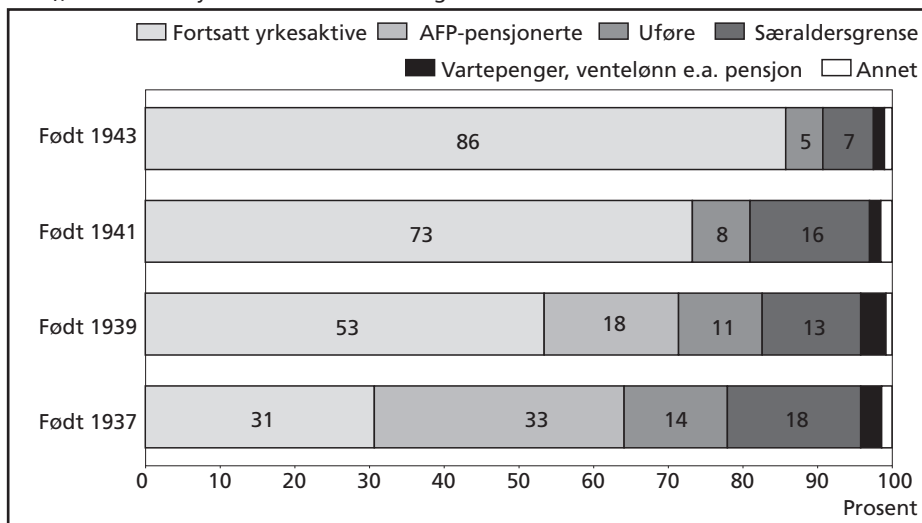


²³ Arbeidstakere som har måttet gå av som følge av yrkets særaldersgrense, kan også fritt arbeide så mye de vil i annen virksomhet enn staten, uten at pensjonen avkortes.

Hovedveien ut for eldre statsansatte er AFP

Avtalefestet pensjon (AFP) er i dag den viktigste veien ut av arbeidsmarkedet for statsansatte over 55 år. Figur 3.3 viser at drøyt en tredjedel av 64-åringene er AFP-pensjonister. Det vil si at AFP-pensjonistene utgjorde rundt halvparten av de pensjonerte på dette alderstrinnet. Før disse når 67 år vil ytterligere en sjettedel ha gått av med AFP, hvis vi forutsetter samme pensjoneringsmønster blant disse mellom 64–67 år som i tidligere kohorter av statsansatte (jf. beskrivelse av pensjoneringsatferden i staten i Midtsundstad 2001 og 2002a).²⁴ 14 prosent av de statsansatte ble uførepensjonert i samme aldersspenn (55–65 år) og 18 prosent gikk av som følge av sitt yrkes særaldersgrense (jf. figur 3.3).

Figur 3.3 Andelen pensjonerte/yrkesaktive for fire kull statsansatte (født 1937, 1939, 1941 og 1943), som alle var yrkesaktive som 55-åring. N = 1800.



Menn går av før kvinner

Av figur 3.4 kan vi lese at det er en større andel kvinner enn menn blant de yrkesaktive 55-åringene, som fortsatt er i arbeid som 64-åringene (1937-kohortene). En grunn er at menn i langt større grad enn kvinner arbeider i yrker med særaldersgrenser, og derfor har hatt en plikt til å gå av som 60-åringene – og rett til å gå av fra fylte 57 år om de tilfredsstiller kravene i 85-årsregelen.²⁵ Forskjellen mellom menn og kvinner skapes i hovedsak i aldersintervallet 57–60 år. Etter fylte 60 år

²⁴ Vi baserer oss her på avgangsrater som er beregnet på bakgrunn av registerdata fra SPK for 1999 og 2000 (se Midtsundstad 2001 og 2002a).

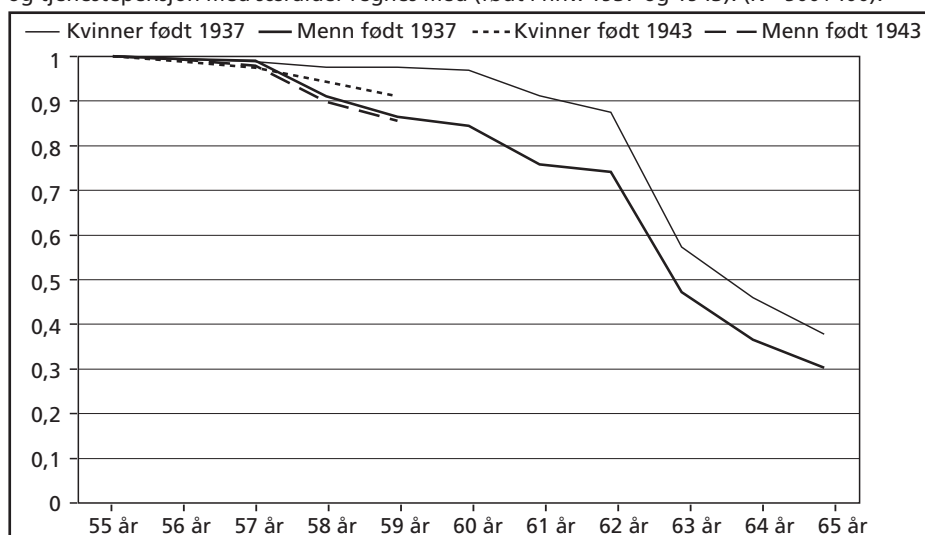
²⁵ Ifølge 85-årsregelen kan en gå av inntil tre år før aldersgrensen hvis summen av tjenestetid og alder er 85 år eller mer.

er det små forskjeller i avgangsrater mellom kjønnene (jf. 1937-kohortene). Forskjellene i pensjonering før fylte 59 år reduseres imidlertid i 1937-kohorten, idet kvinners uførepensjonsrater øker fram til fylte 59 år.

Selv om avgangsratene er tilnærmet like for menn og kvinner etter fylte 62 år, er det likevel store forskjeller med hensyn til hvilken pensjonsordning de går av på. Av figur 3.5 kan vi lese at det samlede AFP-uttaket fram til fylte 65 år er litt høyere for kvinner enn for menn, selv om avgangsratene med AFP i aldersintervallet 62–64 år faktisk er høyere for mennene enn for kvinner (jf. figur 3.6 og 3.7). Dette skyldes at flere av kvinnene enn mennene er yrkesaktive når de runder 62 år (jf. figur 3.4), slik at andelen AFP-pensjonister totalt sett blir høyere. Samlet sett framstår AFP også som en viktigere vei ut av arbeidslivet for kvinner enn for menn i staten. Mens 54 prosent av kvinnene hadde blitt AFP-pensjonister som 64–65-åring, gjaldt det 45 prosent av mennene (jf. figur 3.5).

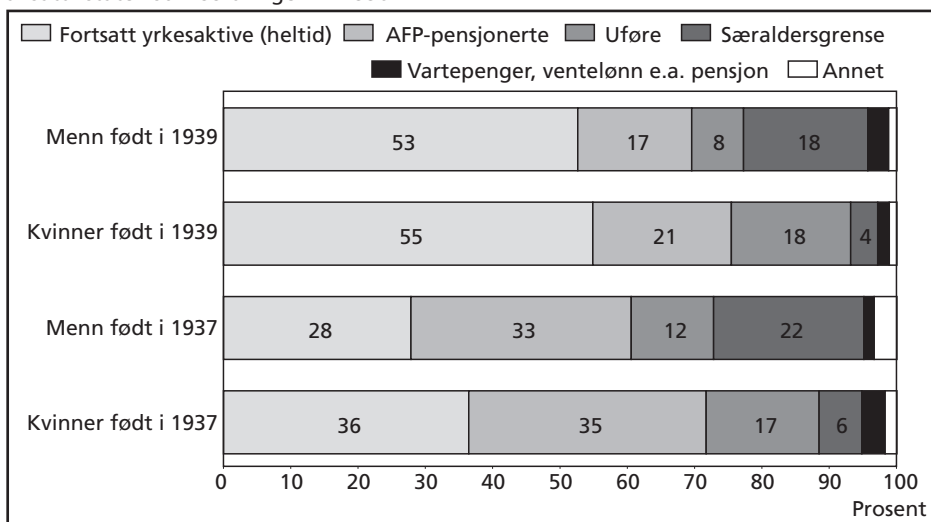
Kvinner i staten uførepensjoneres også i langt større grad enn menn, blant 62-åringene (født i 1937) var det over dobbelt så høy andel uførepensjonerte kvinner som menn (jf. figur 3.5). Forskjellene var litt mindre blant 64-åringene (født 1937). Dette skyldes i hovedsak at kvinner i denne alderskohorten har langt høyere uførerater som henholdsvis 55- og 56-åring og 60- og 61-åring enn mennene. I sistnevnte aldersintervall har kvinnene tre ganger så høye uførerater som menn. Det er likevel bare tre prosent av de yrkesaktive kvinnene på hvert av disse alderstrinnene som uførepensjoneres, mot én prosent av mennene (jf. figur 3.6 og 3.7). Forskjellene i uførepensjonering må trolig ses i sammenheng med ulik

Figur 3.4 Faktisk pensjoneringskurve for statsansatte menn og kvinner når AFP, uførepensjon og tjenestepensjon med særalder regnes med (født i hhv. 1937 og 1943). (N = 500+400).

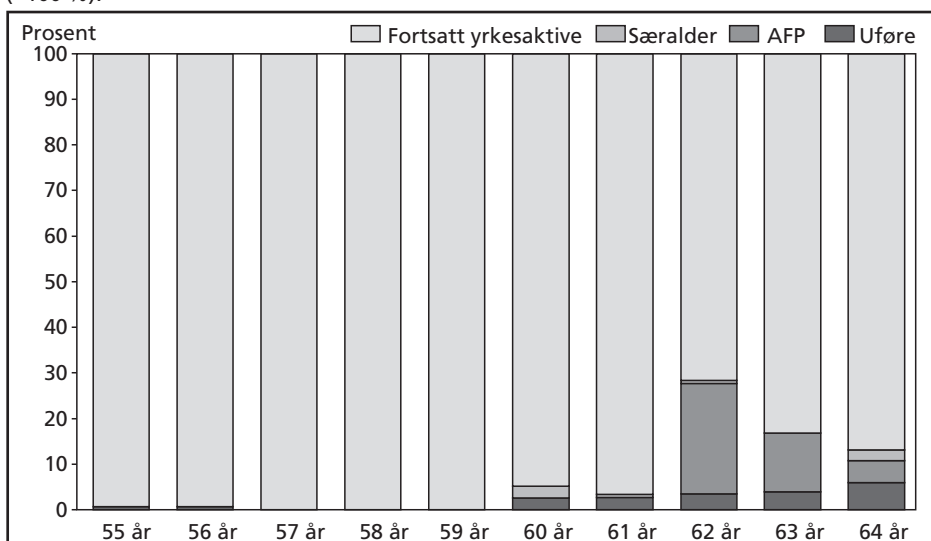


rettighetsopptjening i tillegg til at menn og kvinner innehar yrker med ulik arbeids- og helsebelastning. Deler av forskjellen kan trolig også tilskrives ulikheter i utdanningsnivå, da det er langt færre kvinner enn menn med høyere utdanning i staten, og andelen av høyutdanningsgruppene sjeldnere uførepensjoneres enn lavutdanningsgruppene (jf. figur 3.12).

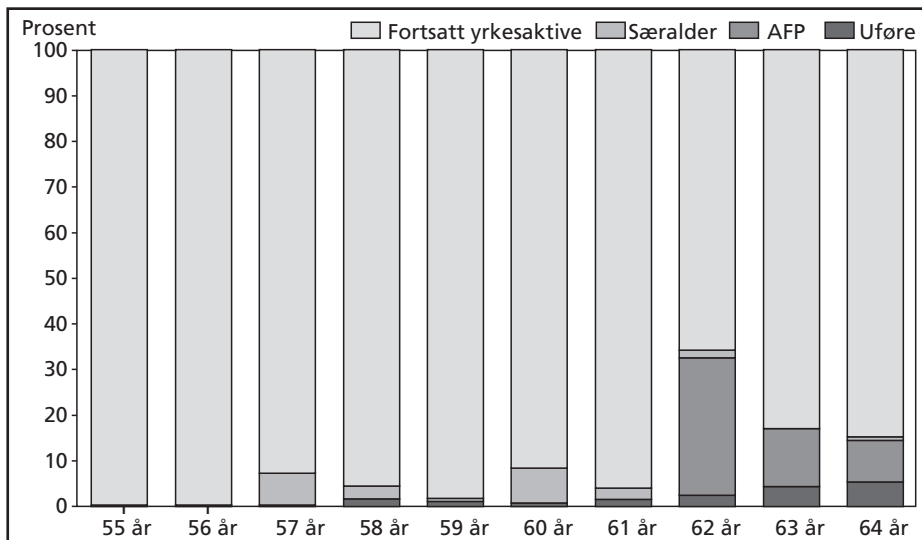
Figur 3.5 Andelen som går av på ulike pensjonsordninger etter kjønn og fødselsår. Alle var ansatt i staten som 55-åring. N = 998.



Figur 3.6 Andelen som går av på hhv. AFP, uførepensjon, tjenestepensjon m/særaldersgrense av dem som fremdeles er i arbeid på et gitt alderstrinn – 55–64 år – for kvinner født i 1937. N = 156 (=100 %).



Figur 3.7 Andelen som går av på hhv. AFP, uførepensjon, tjenestepensjon m/særaldersgrense av dem som fremdeles er i arbeid på et gitt alderstrinn – 55–64 år – for menn født i 1937. N =316 (= 100 %)



Størst er likevel kjønnsforskjellene når det gjelder avgang med tjenestepensjon med særaldersgrense. Blant 64-årige menn (født 1937) kan hele 30 prosent av pensjoneringsen etter 55 år relateres til særaldersgrensene. Tilsvarende andel blant kvinnene er drøye ni prosent.

Statsansatte med lav utdanning og arbeideryrke går av først

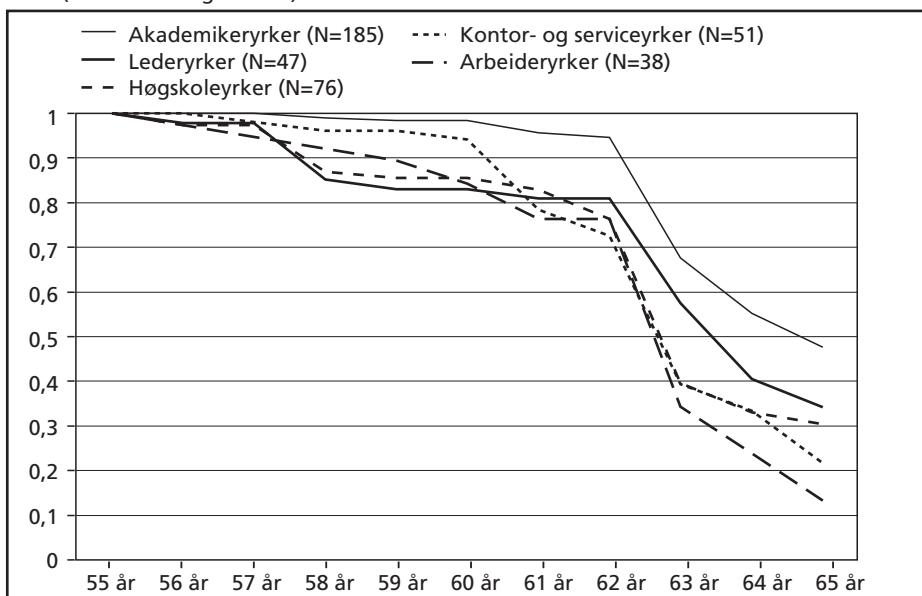
Som tidligere analyser har vist, er det store forskjeller i pensjoneringsmønster mellom ulike yrkesgrupper og stillingskategorier, i offentlig så vel som i privat sektor (jf. bl.a. Midtsundstad 1999, 2001 og 2002a og b). Våre surveydata for statsansatte bekrefter dette mønstret: Mens nesten seks av ti akademikere fremdeles er yrkesaktive som 64-åringer, gjelder det bare tre av ti i arbeideryrkene (jf. figur 3.8).²⁶

²⁶ Hovedandelen av de eldre ansatte i staten er å finne i såkalte akademikeryrker i departementer, direktorat, tilsyn, råd o.l., i ytre etater som Aetat, trygdeetaten og skatteetaten og Vegvesenet, eller i universitets- og høyskolesektoren. Vi har tatt utgangspunkt i de standardiserte yrkeskodene til SSB og gruppert utvalget i de 10 ulike yrkesfeltene STYRK opererer med. Disse 10 kodene har vi så gruppert i fem ulike undergrupper; lederyrker (=kode 1 i STYRK), akademikeryrker (=kode 2 i STYRK), høyskoleyrker (=kode 3 i STYRK), kontor- og serviceansatte (=kode 4 og 5 i STYRK), og arbeideryrker (=kode 6-9 i STYRK). Vi har videre skilt mellom grupper av akademikeryrker etter type arbeid; *akademikeryrker I*, som er forskere og undervisningspersonell i universitets- og høyskolesektoren og *akademikere II*, som er saksbehandlere på ulikt nivå (konsulenter, førstekonsulenter, rådgivere, utredere, prosjektledere, samt ulike profesjonsgrupper som ingeniører, økonomer, prester og leger).

I alle yrkesfeltene vi ser på, med unntak for akademikeryrkene, har rundt 20 prosent av de yrkesaktive 55-åringene pensjonert seg innen fylte 62 år, blant akademikerne gjaldt det knappe fem prosent. Forskjellene mellom akademikeryrkene og høgskoleyrkene i dette aldersintervallet vil i stor grad kunne tilskrives sær-aldersgrensene, som er mer utbredt i høgskolegruppene, blant annet innenfor politiet. Inkludering av ledersjiktet innen politiet er også hovedgrunnen til at hele 20 prosent av lederne er pensjonert før fylte 62 år (jf. figur 3.9 og 3.10).²⁷ Forskjellen i pensjoneringsmønster mellom akademikeryrker og arbeidere og lavere funksjonærer i samme aldersintervall skyldes, på sin side, høyere uførerater i de to sistnevnte yrkesgruppene enn i førstnevnte (jf. figur 3.9 og 3.10).

Ser vi på avgangen fra fylte 62 år, ser vi at nærmere 40 prosent av de ansatte i arbeideryrkene og rundt 35 prosent av de lavere funksjonærene, som var yrkesaktive som 55-åring, velger å gå av 62 år gamle, mens det bare gjelder 25 prosent av akademikerne og drøyt 20 prosent av lederne. Når de når 64 år, er derfor 90 prosent av arbeiderne pensjonerte, mens det bare gjelder drøye halvparten av akademikerne. Ulikheten i avgangsrater kan i liten grad tilskrives ulike AFP-rater.

Figur 3.8 Pensjoneringskurver for statsansatte født i 1937, etter yrkesfelt. Basert på tall for faktisk avgang med AFP-, uføre- og tjenestepensjon m/særaldersgrense fra fylte 55 år til fylte 64 år (for noen få også 65 år).*



* Da tallgrunnlaget for enkelte av yrkesgruppene er relativt lite, vil feilmarginene kunne være forholdsvis store – og forskjellene mellom gruppene tilsvarende store – for at vi skal kunne snakke om forskjeller i pensjoneringsmønster. Kurvene må derfor tolkes med varsomhet.

²⁷ Forsvaret er ikke inkludert i oversikten.

Det har først og fremst sammenheng med høyere uførerater blant arbeidere og lavere funksjonærer enn blant akademikere. Det synes også å være en større andel av høyskolegruppene som velger å vente med pensjonering til de fyller 65 år; rundt tretti prosent.

Arbeidere uførepensjoneres – akademikere går av med AFP

Ser vi nærmere på veiene over til hel- og/eller delpensjon, ble AFP benyttet av tilnærmet en fjerdedel innen alle yrkeskategorier, med ett unntak: I arbeideryrkene og blant lavere funksjonærer hadde hele én av tre tatt ut AFP etter fylte 55 år. Det er likevel uførepensjoneringen som i første rekke bidrar til yrkesforskjellene i pensjoneringsmønster: Det er for eksempel fem ganger så mange uførepensjonister i arbeideryrkene og blant lavere funksjonærer i staten som i akademikeryrker i universitets- og høyskolesektoren (jf. figur 3.11).

Interessant er det også å observere at brorparten av uførepensjoneringen blant statsansatte, hvis vi ser på 1937-kullet, har funnet sted etter at de fylte 62 år og alternativt kunne valgt AFP (jf. figur 3.9 og 3.10).²⁸ For noen har dette trolig sammenheng med manglende rettighetsopptjening (jf. figur 3.10), eller det faktisk at uførepensjon gir rett til full tjenstepensjon i staten på disse alderstrinnene og sikrer opptjening fram til fylte 70 år, mens en kun har rett til pensjon tilsvarende folketrygdpensjon hvis en går av med AFP før fylte 65 år. Dessuten gir AFP kun opptjening fram til fylte 67 år.

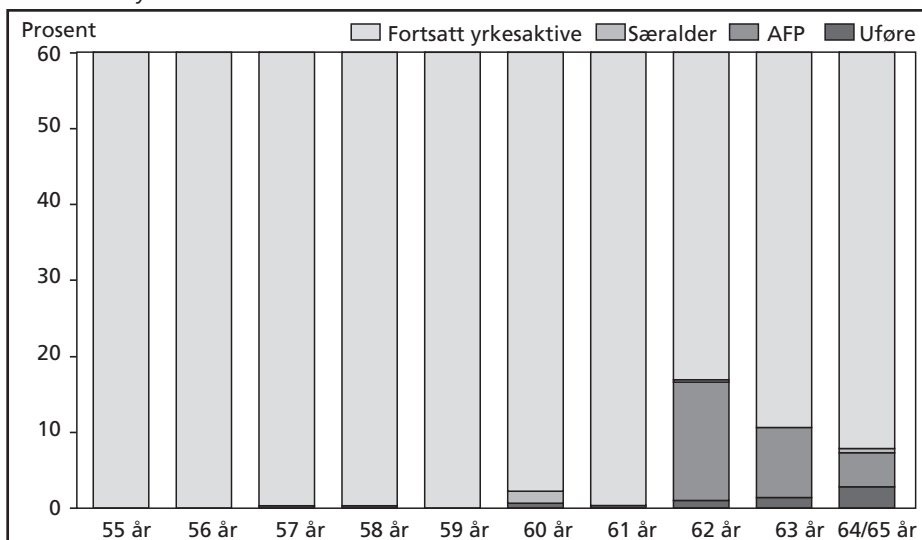
Når det gjelder AFP-pensjonering, er det i utgangspunktet liten forskjell mellom akademikere og arbeidere og lavere funksjonærer. Avgangsratene med AFP er sågar høyere blant 62-årige akademikere enn blant arbeidere og lavere funksjonærer på samme alderstrinn. Trekker vi inn andelen som velger delpensjon, blir likevel bildet noe annerledes, da andelen delpensjonister er langt høyere blant akademikere enn i yrker som fordrer kortere utdanning (jf. figur 3.12). Andelen som har valgt en fortsatt arbeidsmarkedstilknytning, er derfor høyere blant akademikere enn blant arbeidere og lavere funksjonærer enn hva figur 3.9 og 3.10 viser. Som vi kan lese ut av figur 3.11, er det også forskjeller mellom arbeidere og lavere funksjonærer, i det førstnevnte gruppe i langt større grad benytter AFP enn sistnevnte. Dette er i stor grad relatert til kjønnsforskjeller i pensjoneringsmønster, da det er langt flere kvinner blant lavere funksjonærer enn i tradisjonelle arbeideryrker.

Noe av det samme mønstret som mellom ulike yrkesgrupper finner vi når vi ser på pensjoneringsmønstret etter utdanningsnivå. Mens bare fire av ti med mer enn seks års utdanning har pensjonert seg i 37- og 39-kullet våren 2002, gjelder

²⁸ I 1937-kullet hadde 55 prosent av de uførepensjonerte blitt pensjonert i løpet av de tre årene fra 62 til 65 år.

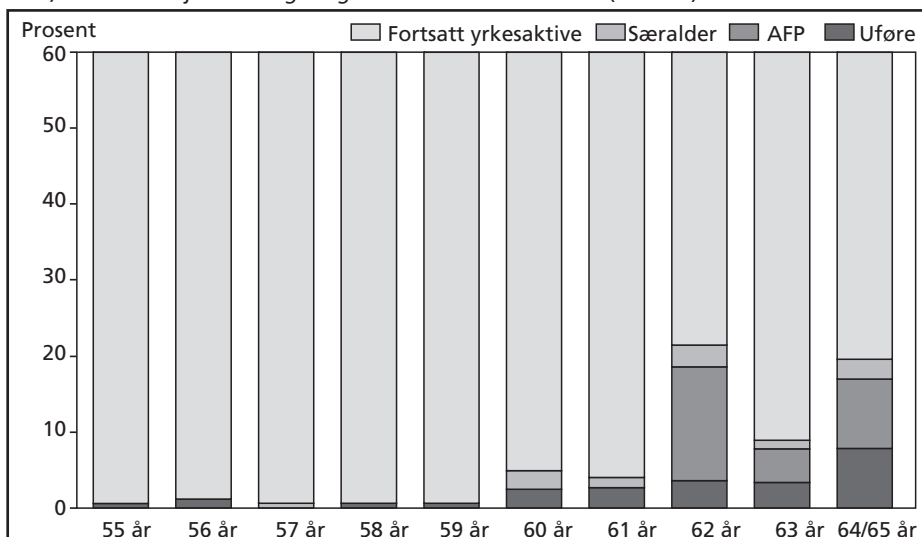
det nærmere tre av fire blant statsansatte med bare grunnskole og nærmere tre av ti med ett til tre års videregående utdanning (jf. figur 3.12).

Figur 3.9 Sammensetningen av avgangen på de ulike alderstrinn etter ordning, blant ansatte i akademikeryrker født i 1937. N = 181.*



* Ettersom intervjuundersøkelsen ble gjennomført ved årsskiftet 2001/2002, vil en del av dem som er født i januar, ha fylt 65 år.

Figur 3.10 Sammensetningen av avgangen på de ulike alderstrinn etter ordning, blant arbeidere, lavere funksjonærer og ufaglærte født i 1937. N = 104 (=100 %).*



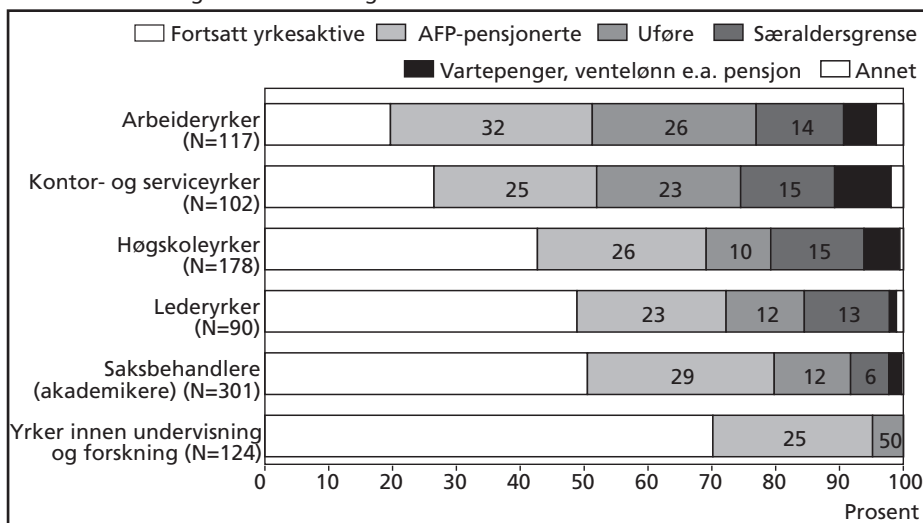
* Ettersom intervjuundersøkelsen ble gjennomført ved årsskiftet 2001/2002, vil de som er født i januar 1937, ha fylt 65 år.

Forskjellene i pensjoneringsmønster etter utdanningsnivå er særlig stor når det gjelder andelen uførepensjonerte. Blant dem med lavest utdanningsnivå er det fire ganger så mange uførepensjonerte som blant dem på det høyeste utdanningsnivået. Vi ser også at andelen med AFP er ti prosentpoeng høyere i førstnevnte enn sistnevnte gruppe, og andelen AFP-pensjonerte utgjør over halvparten av de pensjonerte. AFP framstår dermed som en langt viktigere tidligpensjonsordning for høyutdanningsgruppene enn for dem med lavere utdanning. Særlig markert er dette når vi ser på dem med ett til tre års utdanning, hvor AFP-pensjonistene bare utgjør 36 prosent av de pensjonerte (jf. figur 3.12).

Akademikere trapper ned – arbeidere og ufaglærte tar spranget

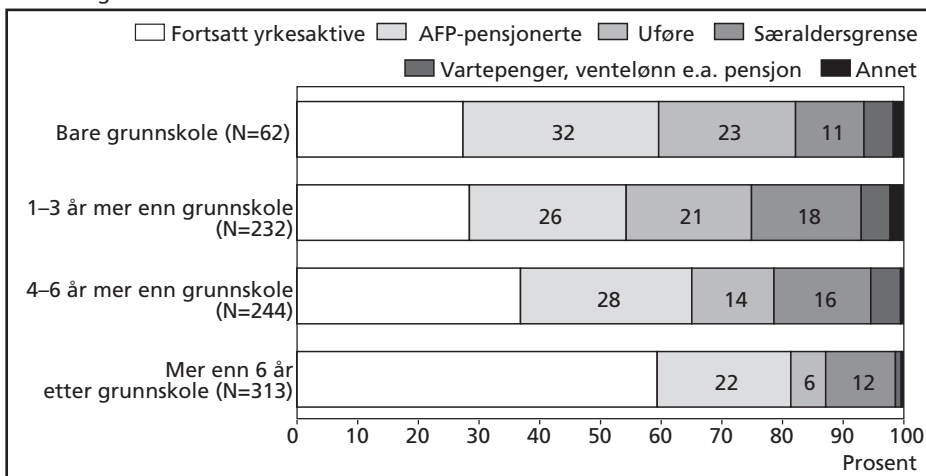
Det er i akademikergruppene flest av de pensjonerte kombinerer arbeid og pensjon; andelen med kombinerte løsninger er dobbelt så høy blant yrker innen undervisning og forskning som i arbeideryrkene. Mens halvparten i førstnevnte yrker kombinerer delpensjon med fortsatt arbeid, gjelder det kun en tiendedel av arbeiderne. Det er dermed bare 15 prosent av ansatte i undervisning og forskning som helt hadde forlatt arbeidslivet i 37- og 39-kullene våren 2002 (jf. figur 3.13). Noe av den samme forskjellen mellom yrkesgrupper fant vi i privat sektor (se Midtsundstad 2002b).

Figur 3.11 Avgang på ulike pensjonsordninger for to årskull statsansatte, som alle var yrkesaktive som 55-åringer. Født i 1937 og 1939. N=998.*



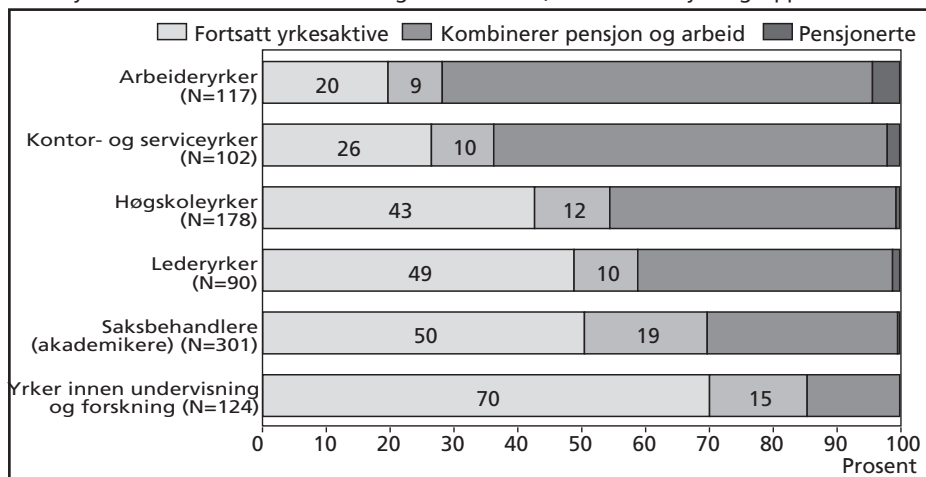
* Fordelingen mellom de ulike yrkeskategoriene er svært jevn i de to kohortene. En sammenslåing av kohortene har derfor ingen vesentlig innvirkning på den variasjonen vi finner i pensjoneringsmønster mellom de ulike yrkeskategoriene.

Figur 3.12 Andelen i 37- og 39-kullet som er pensjonert på ulike ordninger våren 2002, etter utdanningsnivå. N = 998.*



* Fordelingen mellom de ulike utdanningsnivå er svært jevn i de to kohortene. En sammenslåing av kohortene har derfor ingen vesentlig innvirkning på den variasjonen vi finner i pensjoneringsmønster mellom ansatte med ulikt utdanningsnivå.

Figur 3.13 Andelen som henholdsvis har gått helt av, kombinerer arbeid og pensjon og fortsatt er yrkesaktive våren 2002 i 1937- og 1939-kullene, fordelt etter yrkesgruppe. N = 912.*



* Fordelingen mellom de ulike yrkeskategoriene er svært jevn i de to kohortene. En sammenslåing av kohortene har derfor ingen vesentlig innvirkning på den variasjonen vi finner i pensjoneringsmønster mellom de ulike yrkeskategoriene.

3.2 Pensjoneringsønsker og pensjoneringsplaner blant dem som fortsatt er yrkesaktive

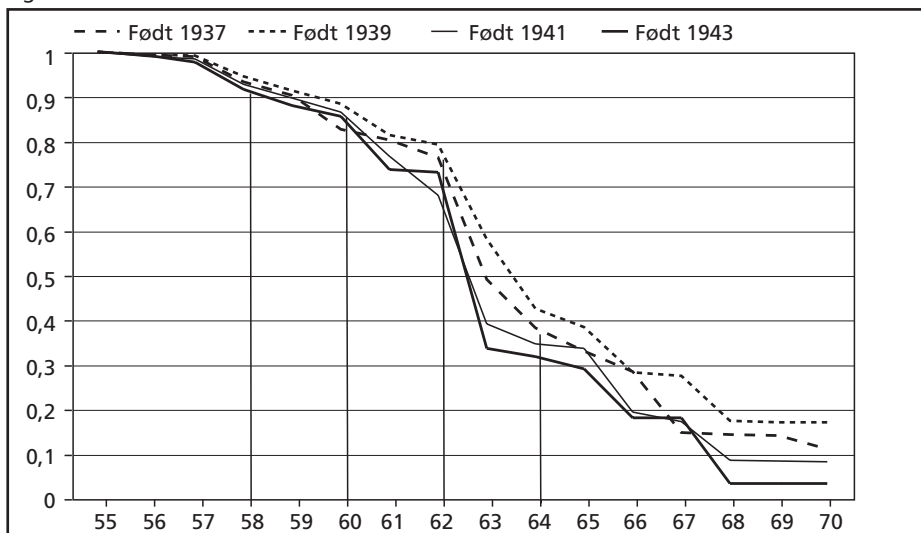
Blant de fire kullene vi ser på, var snaut 60 prosent fortsatt yrkesaktive på intervju tidspunktet (uten å kombinere dette med pensjon). Av disse hadde 82 prosent en formening om når de ønsket å pensjonere seg. Vi har laget pensjoneringskurver for hver av kohortene med utgangspunkt i opplysningene om faktisk og ønsket pensjonering. Det alderstrinn som angir skillet mellom faktisk og ønsket pensjonsalder er markert med loddrette linjer i figur 3.14 (hhv 58 for 1943-kohorten, 60 for 1941-kohorten, 62 for 1939-kohorten og 64 for 1937-kohorten).

Det mest interessante når vi sammenligner kurvene, er at andelen som ønsker å gå av som 62-åringer, særlig i 1943-kullet, er langt høyere enn dem som faktisk har pensjonert seg på dette tidspunktet i 1937- og 1939-kohortene, henholdsvis 40 prosent mot om lag 25 prosent av dem som var yrkesaktive som 55-åringer. Er det slik at de faktisk realiserer sine pensjoneringsplaner, vil hele 70 prosent i 1943-kullet være pensjonert som 63-åringer – mot 50 prosent i 1937- og 1939-kohortene (se figur 3.14).²⁹ Hvis dette også er tilfellet for 1943-kullet, vil pensjoneringsratene ved 62 år kunne nærme seg det vi finner hos 1937- og 1939-kullet. Av erfaring vet vi imidlertid at ønsker og planer ikke er det samme som faktisk atferd. Forskning viser at mange gjerne endrer planer når de nærmer seg den aktuelle pensjoneringsalderen, og da gjerne slik at færre ønsker å gå av tidlig (se for eksempel Solem 2005).

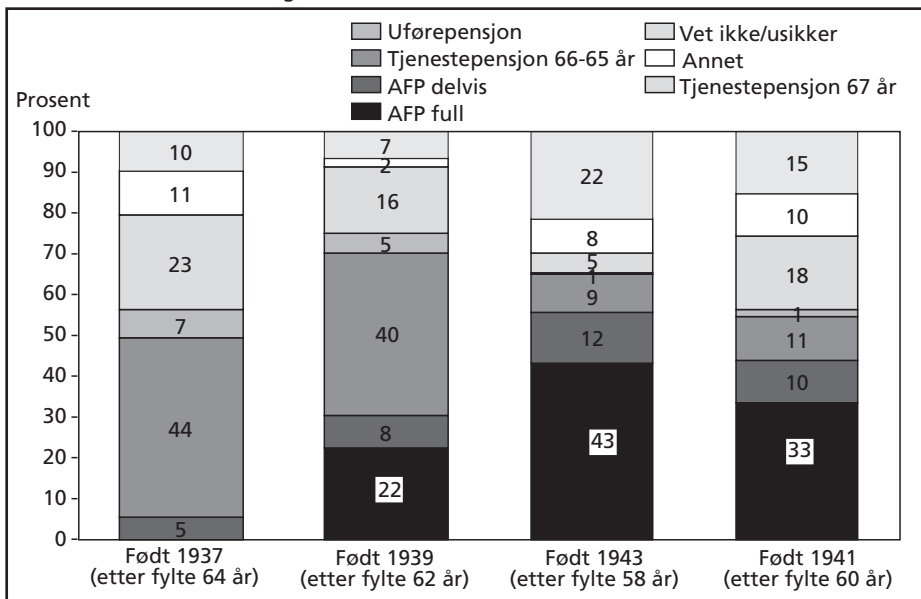
Figur 3.15 gir en oversikt over hvilke ordninger de yrkesaktive 58-, 60-, 62- og 64-åringene planlegger eller forventer å ta i bruk ved pensjonering. Det er ikke noe entydig mønster, men andelen som planlegger å gå av med ordinær AFP, avtar naturlig nok med økende alder. Interessant er det likevel å merke seg at 40 prosent av dem som alt har fylt 62 år, planlegger å stå til fylte 65 eller 66 år for å kunne gå av med ordinær tjenstepensjon, mens 30 prosent ønsker å gå av tidligere med AFP. Generelt synes det å være slik at om en først har bestemt seg for å forlenge yrkeskarrieren ut over 62 år, ønsker de gjerne å vente til de kan få ordinær tjenstepensjon, det vil si til de er 65 år eller eldre. At vi ikke finner et tilsvarende mønster i 1937-kohorten, som på intervju tidspunktet er 65 år, kan enten være en indikator på endrede preferanser eller at andelen som ønsker å gå av, øker når muligheten faktisk er der eller av grunner en ikke kan forutse som 58-åring eller 60-åring – for eksempel av svekket helse eller nedbemanningen.

²⁹ Noe av forskjellen skyldes også at pensjoneringsratene før fylte 62 år, særlig hos 1943-kohorten, var en del høyere enn hos 1937- og 1939-kullet. Den høye andelen pensjonerte ved fylte 63 år i 1943-kohorten må derfor til en viss grad tilskrives noe høyere uførepensjonsrater og andel som tar ut tjenstepensjon før fylte 62 år (se figur 3.14).

Figur 3.14 Pensjoneringskurver som angir ønsket pensjoneringsstidspunkt for dem som fortsatt var yrkesaktive på intervju tidspunktet. Startpunkt på de ulike kurvene angir hvor mange som er igjen av dem som var yrkesaktive som 55-åring og hadde en formening om når de ønsket å gå av. N = 1800.



Figur 3.15 Andel som vil gå av på ulike pensjonsordninger av dem som fortsatt var yrkesaktive ved hhv. 58 år, 60 år, 62 år og 64 år.



Det er heller ikke så overraskende at få av dem som planlegger å gå av, nevner uførepensjon som et alternativ, da ordningen ikke er frivillig, men fordrer store helsemessige problemer. Likevel er det henholdsvis sju prosent av de yrkesaktive 64-åringene og fem prosent blant yrkesaktive 62-åringene som forventer å bli uførepensjonerte. Dette er høyst sannsynlig en gruppe som har store helseproblemer eller allerede har vært sykmeldte en tid. Interessant er det også å observere at en femtedel av 58-åringene forventer å stå i jobb til fylte 67 år. At andelen som planlegger sen pensjonering reduseres med økende alder, kan kanskje indikere at mange etter hvert mister lysten eller evnen til å stå så lenge i jobb, selv om de opprinnelig hadde ønsket dette.

Kombinasjon av arbeid og pensjon

Halvparten av 58- og 60-åringene som vil benytte muligheten til å ta ut del-AFP, sier at de ønsker å jobbe 50–60 prosent av full stilling, ti prosent mer enn dette og cirka 15 prosent noe mindre. 30 prosent har ingen formening om hvor mye de ønsker å jobbe. En tredjedel ser for seg at de trapper ned arbeidsinnsatsen over en treårsperiode, fram til de er 65 år, snaue ti prosent ønsker å stå til de er 64 år og seks prosent til de er 66 år, 36 prosent forventer å kombinere jobb og arbeid fram til de er 67 år, mens 15 prosent ennå ikke har gjort seg opp noen mening. De aller fleste planlegger å ta ut pensjonen gjennom å jobbe færre dager per uke, 60 prosent, mens en fjerdedel ønsker å kombinere lengre perioder med fri med lengre perioder på fulltid. De øvrige har ennå ikke gjort seg opp noen mening om hvordan de skal kombinere arbeid og delpensjon.

Kort oppsummering

- Følger vi et utvalg statsansatte 55-åringene fram til fylte 65 år, vil over sju av ti ha pensjonert seg i løpet av disse ti årene.
- Én av fire kombinerer pensjon med fortsatt arbeid. Det er derfor bare halvparten av 64-åringene som er helt uten arbeidsmarkedstilknytning, og det er i første rekke AFP-pensjonistene som velger å kombinere pensjon med fortsatt arbeid.
- Det er også AFP som er den viktigste veien ut av arbeidsmarkedet for statsansatte over 55 år. Drøyt en tredjedel av 64-åringene har valgt å bli AFP-pensjonister – det vil si rundt halvparten av alle pensjonerte. Andelen AFP-pensjonister er høyere i høyutdanningsyrkene enn i lavutdanningsyrkene.
- En større andel kvinner enn menn i staten er fortsatt i arbeid som 64 åringer. Kvinner pensjoneres også noe senere enn menn. Hovedårsaken er at langt flere

menn enn kvinner i staten har yrker med særaldersgrense på 60 år. De har dermed anledning til å gå av som 57-åringer om de tilfredsstiller kravene i 85-årsregelen.

- Ut over forskjeller i pensjoneringsmønster som følge av særaldersgrenser er det markerte forskjeller i menns og kvinners uførepensjonering. Kvinner blir dobbelt så ofte uførepensjonert som menn. Forskjellen er særlig markert for 60- og 61-åringene, hvor kvinnene har tre ganger så høye uførerater. Dette må trolig ses i sammenheng med ulikheter i utdanningsnivå, og dermed type yrker og arbeidsbelastninger.
- Som tidligere analyser har vist, varierer pensjoneringsmønstret svært etter utdanningsnivå og mellom ulike yrkesgrupper og stillingskategorier. Mens nesten ni av ti akademikere i undervisnings- og forskningssektoren født i hhv. 1937 og 1939 fremdeles er yrkesaktive våren 2002, gjaldt det under tre av ti i arbeideryrker.
- Det er også i akademikergruppene flest kombinerer delpensjon med deltidsarbeid; andelen med kombinerte løsninger er derfor dobbelt så høy i akademikeryrkene som i arbeideryrkene.
- Det er også store forskjeller i bruk av pensjonsordning. Mens hovedandelen av de pensjonerte akademikerne og høyutdanningsgruppene er AFP-pensjonister, er det en betydelig høyere andel uførepensjonister blant arbeidere og lavere funksjonærer.
- Andelen som har gått av som 62-åringer, synes å øke i yngre kohorter. Rundt to tredjedeler av de statsansatte 58- og 60-åringene i 2002 kan forventes å være pensjonert som 62-åringer, om vi tar utgangspunkt i planlagt pensjoneringsalder. Dette er om lag 20 prosentpoeng flere enn blant eldre alderskohorter (født 1937 og 1939). Dette kan indikere at 62 år i større grad har satt seg som den reelle pensjonsalderen i yngre årskull. På den annen side er ønsket pensjonering noe annet enn faktisk pensjonering og studier har vist at mange ombestemmer seg når de nærmer seg mulig pensjoneringsalder.
- Interessant er det likevel å merke seg at 40 prosent av dem som alt har fylt 62 år, planlegger å stå i jobb til fylte 65 eller 66 år og 20 prosent til de er 67 år, slik at de kan gå av med ordinær tjenstepensjon. Generelt synes det å være slik at om en først har bestemt seg for å forlenge yrkeskarrieren ut over 62 år, venter en gjerne til en kan få ordinær tjenstepensjon, det vil si til en er 65 år eller eldre.

Kapittel 4 Uførepensjonistene

I dette kapitlet ser vi nærmere på uførepensjonering blant eldre statsansatte. Vi gir en oversikt over andelen uførepensjonerte på ulike alderstrinn, andelen delvis uførepensjonerte og andelen som velger å jobbe ved siden av å motta uførepensjon.

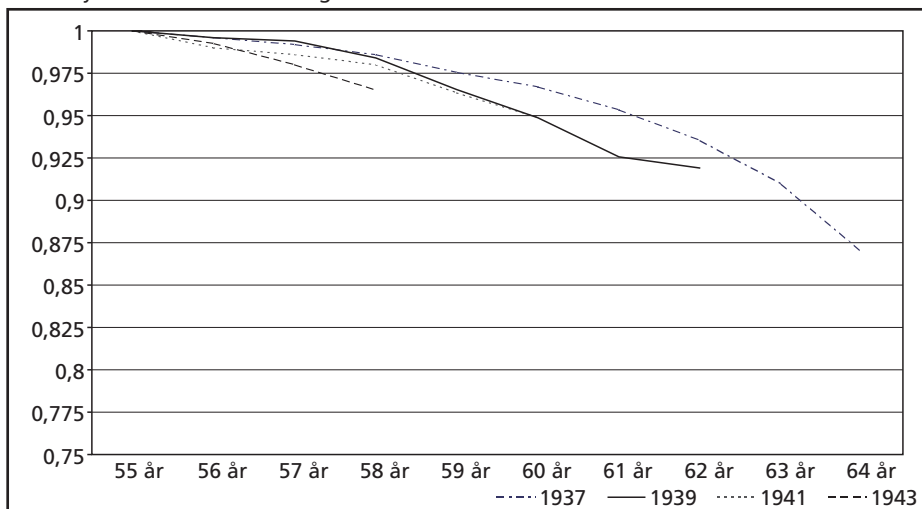
4.1 Avgang med uførepensjon

I vårt utvalg hadde 173 av de 1800 personer som ble intervjuet, blitt uførepensjonert. I 1937-kullet hadde 13,4 prosent uførepensjonert seg i aldersspennet mellom 55 og 65 år, mens 10,8 prosent hadde blitt uførepensjonert mellom 55 og 63 år i 1939-kullet. I 1941-kullet gjaldt det derimot hele åtte prosent (mellom 55 og 61 år) og i 1943-kullet fem prosent fra 55 til 58 år. Uføreratene er med andre ord langt høyere fra 55 til 59 år i 1943-kullet enn i 1937- og 1939-kullene (jf. figur 5.1). Vi vet likevel ikke om det betyr at de som har helseproblemer går av tidligere enn før, slik at kurvene kan ventes å flate ut, eller om det er uttrykk for en trend som vil gjenspeile seg i en høyere samlet uføreavgang når disse når 65 år.

Det er også stor variasjon i uførepensjonering etter yrke og kjønn: Mens en fjerdedel av arbeiderne og de lavere funksjonærene ble uførepensjonert mellom 55 og 65 år, gjaldt det fem til tolv prosent av akademikerne, litt avhengig av type yrke (jf. kapittel 3). Kvinner uførepensjoneres også dobbelt så ofte som menn. Forskjellen er særlig markert for 60- og 61-åringene hvor kvinnene har tre ganger så høye uførerater som mennene. Dette må trolig ses i sammenheng med ulikheter i utdanningsnivå, yrker og dermed arbeidsbelastninger, men kan trolig også relateres til ulikheter i opptjente rettigheter, da uførepensjon gir noe høyere ytelser enn for eksempel AFP.

Drøyt en fjerdedel av uførepensjonistene mottar delvis uførepensjon. De fleste av disse er 50 prosent uføre. Andelen delvis uføre er dobbelt så høy blant kvinner som blant menn. Dette kan skyldes at en i staten både godskrives en tjenestetid fram til 70 år mot 67 år for AFP 62-64 år, og at uførepensjon før fylte 65 år gir rett til full tjenstepensjon, mens AFP bare gir en pensjon tilsvarende folketrygden (+ et AFP-tillegg).

Figur 4.1 Avgang med uførepensjon i fire årskull (1937, 1939, 1941 og 1943) våren 2002, hvor alle var yrkesaktive som 55-åringer.



Det synes også å ha vært en viss økning i uføreratene over tid: Av figur 4.1 kan vi lese at 1943-kullet har en noe høyere uføreandel enn dem som er født i henholdsvis 1941 og 1939, som igjen har en noe høyere uføreandel enn dem som er født i 1937.

Andelen med delvis uførepensjon er også mye høyere i de to yngste kohortene enn i de to eldste. I 1937- og 1939-kullene mottok henholdsvis 12,5 prosent og 24 prosent av dem som hadde blitt uførepensjonert før fylte 60 år, delpensjon. Andelen i 1941- og 1943-kohortene var henholdsvis drøye 40 prosent og 55 prosent. De relative store forskjellene i andelen delvis uføre kan skyldes at det er blitt lettere å få innvilget delvis uførepensjon. I så fall kan veksten i uførerater fra 1937-til 1943-kullet tilskrives en mer liberal tildelingspraksis. Men deler av forskjellen i uføreandel kan også ha sammenheng med at det er en noe større andel kvinner i de yngste enn i de eldste kohortene, da kvinner har høyere uførerate enn menn og flere kvinner enn menn har en uføregrad under 100 prosent.

Flere eldre arbeidstakere uførepensjoneres i staten enn i privat sektor

Når det gjelder uttak av uførepensjon i staten, avviker dette markant fra det vi finner i privat sektor, hvor nesten ingen arbeidstakere ble uførepensjonert etter fylte 62 år og få mellom 60 og 62 år (jf. Midtsundstad 2002b og 2003). I staten var det til sammenligning hele 25 prosent av alle i 1937-kullet som var yrkesaktive som 55-åringer, som gikk av med uførepensjon i aldersspennet mellom 62–65

år. Substitusjonseffekten mellom AFP og uførepensjon, som var en av begrunnelsene for opprettelsen av AFP i sin tid, synes slik sett å være sterkere i privat enn i offentlig sektor. Dette kan ha flere årsaker. En grunn kan være at færre har opparbeidet seg rett til AFP i offentlig enn i privat sektor,³⁰ men det kan også ha sammenheng med at en får høyere forventede ytelser ved uførepensjonering enn ved AFP-pensjonering i staten i aldersintervallet fra 62 til 65 år.³¹ I tillegg beregnes opptjeningsstid ved uførepensjon fram til fylte 70 år og ikke 67 år, som i AFP-ordningen. For dem som har dårlig helse, og oppfyller kravene til tilståelse av uførepensjon fra SPK, kan det derfor være lønnsomt å ta de eventuelle ekstra belastningene en uførepensjoneringsprosess måtte medføre, forutsatt at de medisinske kriteriene er oppfylt. En tredje mulig forklaring på forskjellen kan være ulik praksis eller ulike kriterier for tilståelse av uførepensjon i SPK og folketrygden, eventuelt de private forsikringsselskapene.³² Mens en må være 50 prosent ufør for å få folketrygdens uførepensjon, vil en for eksempel kunne få uførepensjon også ved lavere uføregrad i offentlig sektor. På den annen side er ikke andelen med så lav uføreprosent spesielt høy i staten. Det gjaldt bare to av 176, eller én prosent av alle uførepensjonistene i vårt materiale.

4.2 Arbeid blant uførepensjonistene

De fleste med delvis uførepensjon har inntektsgivende arbeid ved siden av – fem av seks. Det vanlige er å jobbe mellom 15 og 20 timer per uke. Åtte av ti gjør det. Bare fem-seks prosent jobber mer enn 20 timer. Vi finner de delvis uføre i alle typer av yrker – både høgskoleyrker, blant prester, saksbehandlere, rådgivere, ligningskonsulenter, regnskapsførere, sekretærer, lagerledere, renholdere, operatører og vakt-

³⁰ Våre data viser at svært få, knapt 5 prosent, oppga å ha vært ansatt i staten i mindre enn 10 år på intervjudtidspunktet. Arbeidstakerne må ha minst 10 års medlemskap i offentlige tjenstepensjonsordninger etter fylte 50 år. Arbeidstakeren må videre være i lønnet arbeid på pensjoneringstidspunktet med en pensjonsgivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden. De må dessuten ha hatt en tilsvarende pensjonsgivende inntekt året før pensjonering. Arbeidstakeren må videre i de 10 beste årene i perioden fra og med 1967 til og med året før uttak av AFP ha hatt en gjennomsnittlig pensjonsgivende inntekt på minst 2 ganger folketrygdens grunnbeløp.

³¹ I privat sektor er det ingen slik forskjell i utbetaling for arbeidstakere som velger henholdsvis AFP og uførepensjon, med unntak for de som har rett til tjenstepensjon. Denne forskjellen gjelder i aldersintervallet fra 62 til og med 64 år. I privat sektor er det om lag halvparten av arbeidstakerne som har rett til tjenstepensjon (Veland 2004 og Hippe, Bergan, Veland og Midtsundstad. 2005).

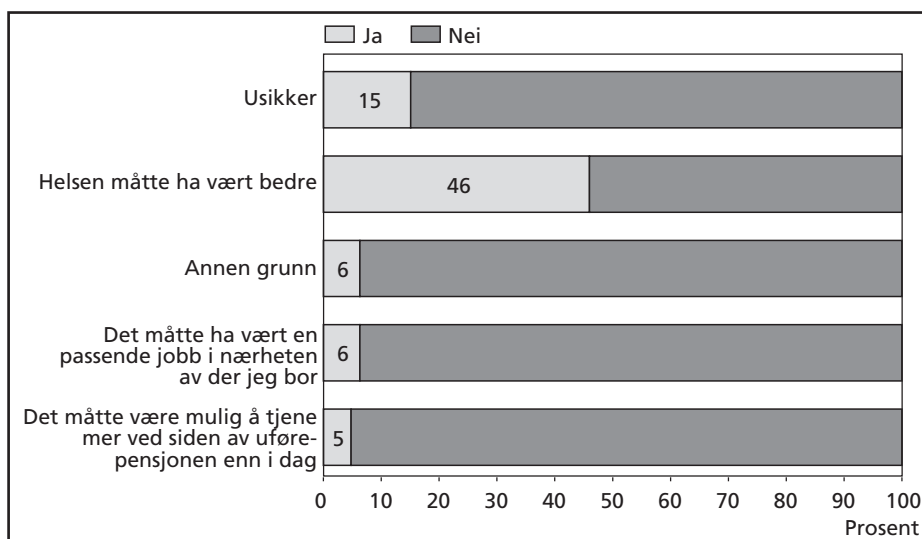
³² Sistnevnte vil bl.a. gjelde ansatte i privat sektor med rett til tjenstepensjon som inkluderer uførepensjon,

mestere, men med en overvekt av ansatte i ulike sekretær- og saksbehandlerstillinger.

Begrunnelsen hos de drøye 15 prosentene som ikke jobber, er enten at de ikke er interessert i å ha arbeid eller at de ikke oppfatter at helsa er god nok til at de kan være i arbeid. Interessant nok er det svært få som relaterer sin manglende arbeidsmarkedsdeltakelse til begrensninger i regelverket, som for eksempel lave friinntektsgrenser, eller til situasjonen på arbeidsmarkedet, som at de har problemer med å finne seg egnet arbeid.

Et fåtall, seks prosent, nevner også andre begrunnelser, som at de måtte ha mulighet for å få en jobb som ikke var så fysisk belastende, en jobb som var faglig interessant, en jobb med god lønn, eller at forholdet til ledelsen og arbeidsplassen måtte ha vært langt bedre enn det de hadde opplevd i sin tidligere jobb. Noen få oppga manglende overskudd eller psykisk knekk etter seksuell trakassering som gjorde det uaktuelt å gå ut i jobb igjen. En mente også at det var langt viktigere å få yngre uføre ut i jobb enn dem over 55 år.

Figur 4.2 Vektlegging av ulike begrunnelser hos dem av de uføre som ikke er i delvis arbeid. N =126.



4.3 Oppsummering

- I 1937-kullet hadde 13,4 prosent uførepensjonert seg i aldersspennet mellom 55 og 65 år, mens hele fem prosent hadde uførepensjonert seg før fylte 59 år i 1943-kullet. Uføreratene er dermed langt høyere fra 55 til 59 år i 1943-kullet enn i 1937-kullet. Vi vet likevel ikke om dette indikerer at de som har helseproblemer, går av tidligere enn før, slik at kurvene kan ventes å flate ut med økende alder, eller om det er uttrykk for en trend som vil gjenspeile seg i høyere samlet uføreavgang ved fylte 65 år i de yngste kohortene.
- Det er stor variasjon i uførepensjonering etter yrke og kjønn: Mens en fjerdedel av arbeiderne og de lavere funksjonære ble uførepensjonert mellom 55 og 65 år, gjaldt det fem til tolv prosent av akademikerne, litt avhengig av type yrke. Kvinner uførepensjoneres også dobbelt så ofte som menn. Forskjellen er særlig markert for 60- og 61-åringene hvor kvinnene har tre ganger så høye uførerater som mennene. Dette må trolig ses i sammenheng med ulikheter i utdanningsnivå, yrker og dermed arbeidsbelastninger, men kan trolig også relateres til ulikheter i opptjente rettigheter, da uførepensjon gir noe høyere ytelser enn for eksempel AFP.
- Drøyt en fjerdedel av uførepensjonistene mottar delvis uførepensjon. De fleste av disse er 50 prosent uføre. Andelen delvis uføre er dobbelt så høy blant kvinner som blant menn, og det er en overvekt innen ulike sekretær- og saksbehandlerstillinger. Hovedandelen av de delvis uføre er i jobb og flertallet jobber fra 15–20 timer per uke.
- De som ikke er i jobb av de delvis uføre, begrunner dette med store helseproblemer. Relativt få relaterer det til friinntekstsgrensene eller at situasjonen på arbeidsmarkedet gjør det vanskelig å få relevant arbeid.
- Når det gjelder uttak av uførepensjon i staten, avviker dette markant fra det vi finner i privat sektor, hvor nesten ingen arbeidstakere ble uførepensjonert etter fylte 62 år og få mellom 60 og 62 år. I staten var det, til sammenligning, hele 25 prosent av dem som var yrkesaktive som 55-åring i 1937-kullet, som hadde blitt uførepensjonert i aldersspennet mellom 62–65 år. Substitusjonseffekten mellom AFP og uførepensjon, som var en av begrunnelsene for opprettelsen av AFP i sin tid, synes slik sett å være sterkere i privat sektor enn innen det statlige tariffområdet.

Kapittel 5 Avgang med tjenstepensjon med særaldersgrense

Til enkelte stillinger i staten er det knyttet en særaldersgrense for uttak av tjenstepensjon. Det vil si at en har rett og plikt til å gå av enten ved fylte 60, 63 eller 65 år, alt avhengig av stillingstype. I dette kapitlet ser vi nærmere på hvor mange og hvilke grupper som har særaldersgrense. Vi beskriver også yrkesaktiviteten blant særalderspensionerte politifolk og offiserer nærmere, det vil si hva de jobber med (yrke), hvor mye de jobber og hvorfor de velger å jobbe etter at de har gått av som følge av tjenstepensjon.

5.1 Særaldersgrenser i staten

Registerdata fra Statens Pensjonskasse fra utgangen av 1999 viste at drøyt ti prosent av seniorene fra 50–57 år innehadde en stilling med særaldersgrense.³³ Dette er noe flere enn ved utgangen av 1997 (jf. tabell 5.1 og 5.2). Det dreier seg i all hovedsak om menn ansatt i Forsvaret og innen politi- og lensmannsetaten. Disse har en pensjonsalder på 60 år, men kan på grunn av 85-årsregelen allerede gå av som 57-åringer om summen av alder og opptjening er 85 år eller mer. Utenfor disse etatene vil det i de fleste tilfeller dreie seg om en særaldersgrense på 63 eller 65 år (Administrasjonsdepartementet 1996).

Registerdata fra Statens Pensjonskasse for arbeidstakere mellom 50 og 70 år viser at det har vært en svak reduksjon i andelen statsansatte med særaldersgrense på 60 år eller lavere fra 1997 til 1999. I samme periode har andelen med særaldersgrense på 63 og 65 år blitt henholdsvis firedoblet og fordoblet.

³³ For å få et mest mulig riktig bilde av andelen med særaldersgrense har vi sett på utbredelsen blant dem som ennå ikke har nådd grensen for uttak av pensjon etter særaldersgrensen, som for de med den laveste særaldersgrensen er 57 år i henhold til 85-årsregelen. I dag vil disse gruppene utgjøre flere enn 10 prosent, da en del grupper uten særaldersgrense er flyttet ut av det statlige tariffområdet.

Tabell 5.1 Andelen med særaldersgrense blant seniorer under 57 år etter kjønn. Tall per 31.12.1997.

	>=60 år	63 år	65 år	70 år
Kvinner	0,1	0,1	2,1	97,7
Menn	6,4	0,2	4,4	88,9
Totalt	3,4	0,1	3,3	93,1

Kilde: Midtsundstad 2001.

Tabell 5.2 Andelen med særaldersgrense blant seniorer under 57 år etter kjønn. Tall per 31.12.1999.

	>=60 år	63 år	65 år	70 år
Kvinner	0,1	0,1	5,6	94,1
Menn	5,9	0,8	8,6	84,8
Totalt	3,1	0,4	7,2	89,3

Kilde: Midtsundstad 2002a.

5.2 En av seks statsansatte går av som følge av særaldersgrenser

I de fire kullene vi følger, er det henholdsvis 15 prosent som har gått av som følge av særaldersgrense mellom 55 og 65 år i 1937-kullet, 12 prosent mellom fylte 55 og 63 år i 1939-kullet, 14 prosent i aldersspennet mellom 55 og 61 år i 1941-kullet og knappe 6 prosent mellom 55 og 59 år i 43-årgangen. Det er stor forskjell i tidligpensjonering som følge av særaldersgrense mellom menn og kvinner. De færreste kvinne-dominerte yrker i staten har da også en lavere aldersgrense enn 70 år. Mens tre av ti av pensjonerte menn i staten hadde gått av som følge av særaldersgrense når de fylte 64–65 år, gjaldt det bare én av ti kvinner (jf. figur 3.3 og 3.5 i kap. 3).

Pensjoneringsmønster i forsvar og politi

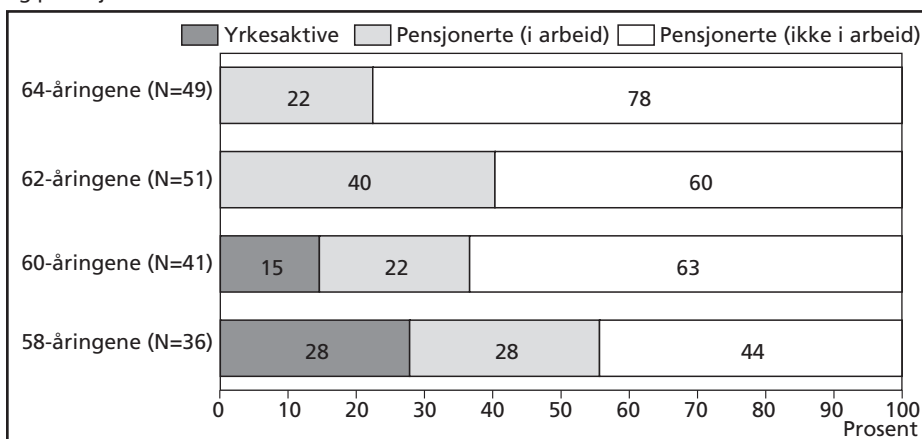
I det etterfølgende har vi sett spesielt på to dominerende grupper med særaldersgrense i staten, henholdsvis militært befall og polititjenestemenn, hvor svært mange har en særaldersgrense på 60 år.

De fleste polititjenestemenn og militært befall i de fire kullene vi følger (født 1937, 1939, 1941 og 1943), hadde gått av med tjenestepensjon når vi intervjuet dem ved årsskiftet 2001/2002 (jf. figur 5.1).

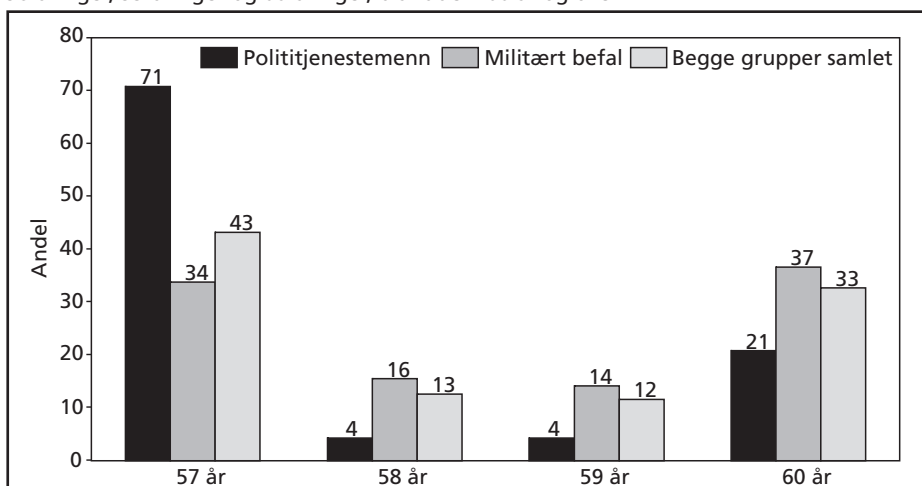
Fire av ti hadde benyttet seg av 85-årsregelen og valgt å gå av som 57-åringer, en fjerdedel hadde gått av som 58- og 59-åringer, mens drøyt tre av ti ventet til de måtte gå av som 60-åringer (jf. figur 5.2). Tallgrunnlaget er lite, men fordelingen i figur 5.2 indikerer at polititjenestemenn langt oftere benytter seg av 85-årsregelen enn militært befall – drøyt to tredjedeler av de pensjonerte i politiet hadde pensjonert seg som 57-åringer mot drøyt en tredjedel av offiserene.

De færreste polititjenestemenn og militære befall synes også å oppfatte sær-aldersgrensens plikt om å forlate yrket ved oppnådd aldersgrense 60 år som tung: Bare én av ti ga uttrykk for at de hadde ønsket å stå lenger i sitt yrke enn hva

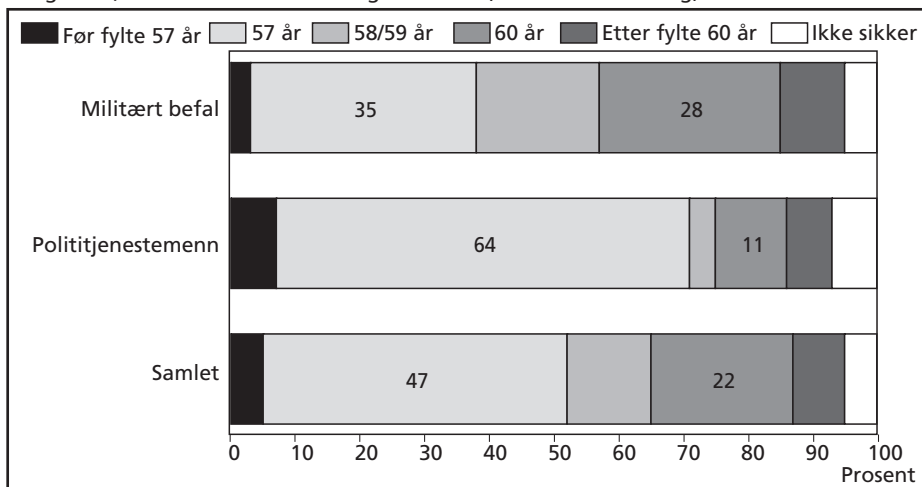
Figur 5.1 Andelen som hhv. pensjonert og fortsatt i arbeid etter alder for hhv. militært befall og polititjenestemenn. N =177.



Figur 5.2 Andel av polititjenestemenn og militært befall som hhv. gikk av som 57-åringer, 58-åringer, 59-åringer og 60-åringer, blant dem 60 år og over. N =141.



Figur 5.3 Ønsket avgangstidspunkt fra yrket for polititjenestemenn og militært befall som alt har gått av, i de fire årskullene vi følger. N = 114 (37 av 141 er missing).



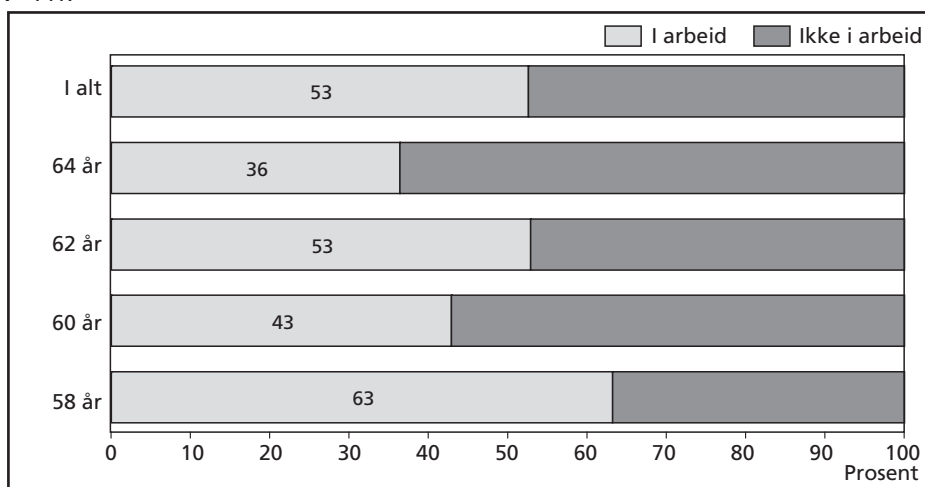
aldersgrensen tilsa (jf. figur 5.3). De aller fleste synes, med andre ord, å være godt fornøyd med dagens ordning. De samme forskjellene mellom polititjenestemenn og militært befall som vi fant for faktisk avgangsalder, gjenfinner vi når vi ser på ønsket avgangsalder: En langt større andel offiserer enn polititjenestemenn har en ønsket pensjoneringsalder fra yrket på 57 år eller tidligere enn blant offiserene – sju prosent mot 44 prosent. Vi vet imidlertid ikke om variasjonen i uttak etter alder mellom politi og forsvar skyldes eget ønske eller om de som venter, ikke tilfredsstiller kravene til uttak i henhold til 85-årsregel. Det vil si at opptjeningstiden er for kort.

5.3 Kombinasjon av arbeid og pensjon

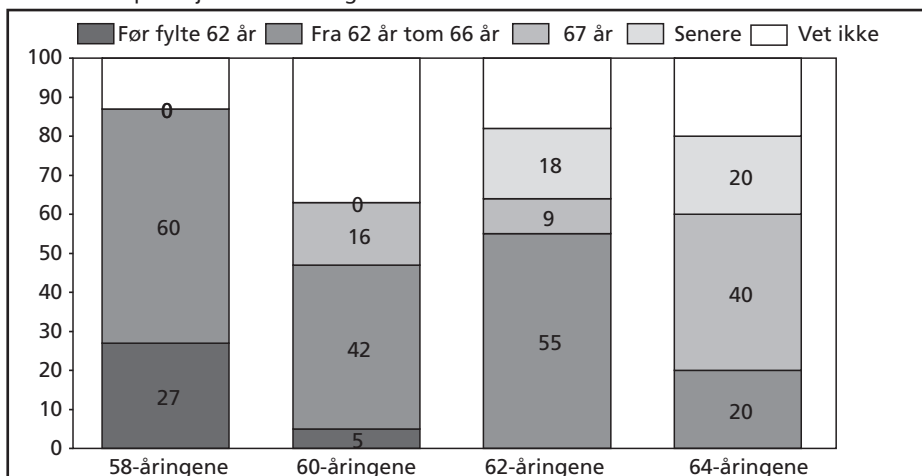
At mange innen politi og forsvar synes å være svært fornøyd med å ha en sær-aldersgrense på 60 år, betyr likevel ikke at ingen ønsker å jobbe eller ser seg egnet for arbeidslivet. Drøyt 50 prosent av de pensjonerte innen politi og forsvar med en særaldersgrense på 60 år, hadde en jobb på intervjuetidspunktet (jf. figur 5.4). Blant 58-åringene gjaldt det over 60 prosent. En fjerdedel jobbet sågar tilnærmet full stilling; 30 timer eller mer per uke, 45 prosent hadde en ukentlig arbeidstid på mellom 15 og 30 timer, mens 15 prosent hadde valgt å jobbe mindre enn 15 timer. De øvrige arbeidstakerne var usikre på arbeidstiden. Trolig fordi den varierer fra uke til uke.

Interessant er det også å observere at 60 prosent av 58-åringene som arbeider etter pensjonering, ønsker å fortsette i arbeid fire eller flere år – det vil si til de er mellom 62 og 66 år gamle. Det betyr at nærmere 40 prosent av alle 58-åringene i politi og forsvar har planer om å jobbe ut over fylte 62 år. Blant 60-åringene, hvor drøyt 40 prosent kombinerer arbeid og pensjon, ønsker snaut 60 prosent å jobbe etter fylte 62 år. En tredjedel ønsker sågar å stå i jobb til de fyller 67 år. Jeg gjør imidlertid oppmerksom på at tallgrunnlaget bak andelen i figur 5.4 og 5.5 er begrenset, slik at andelen mer er å forstå som «anslag med grovt slingsmonn» enn

Figur 5.4 Andelen på de ulike alderstrinnene som fremdeles er i arbeid etter pensjonering. N = 141.



Figur 5.5 Planlagt avgangstidspunkt for dem som kombinerer tjenstepensjon med fortsatt arbeid blant polititjenestemenn og militært befall. N = 81.



faktiske prosentandeler. Uansett er det klart at en betydelig andel ønsker å jobbe ut over fylte 62 år.

Hva jobber de med?

I utgangspunktet skulle en tro at de fleste hadde valgt en annen type jobb enn det de hadde før pensjonering eller i alle fall en jobb utenfor offentlig sektor, da de da unngår reduksjon i pensjonsytelsene. En femtedel oppga likevel at de hadde en annen stilling/jobb innenfor Forsvaret eller i politietaten, selv om flertallet jobbet utenfor offentlig sektor. En tredjedel jobbet som sjåfører (drosje, buss og privat-sjåfør), hadde en eller annen type håndverksarbeid (snekker, murer, maler eller lignende) eller utførte ulik type gårdsarbeid, henholdsvis 10, 15 og 6 prosent. 17 prosent jobbet som konsulenter eller rådgivere. Tre personer jobbet også som lærere, mens fire var selvstendig næringsdrivende. 16 prosent hadde imidlertid arbeid som vi gjerne klassifiserer som småjobber eller ulike typer av personlig tjenesteyting eller lavere funksjonærjobber. Dette gjelder 16 prosent. Tre hadde imidlertid jobber som sies å være relatert til tidligere arbeid; skytetrening eller våpenbehandling i en eller annen forstand. Interessant nok var det likevel bare en som oppga at han jobbet i Securitas, selv om vi ofte hører at dette er en type stilling mange pensjonerte politimenn velger. Ellers driver de med alt fra historieskriving, sosialt arbeid, lisensinnkreving og distribusjon av reklamemateriell til å være avisbud og

Tabell 5.3 Antall som kombinerer ulike typer arbeid med tjenestepensjon blant politi og militært befal. N = 68.

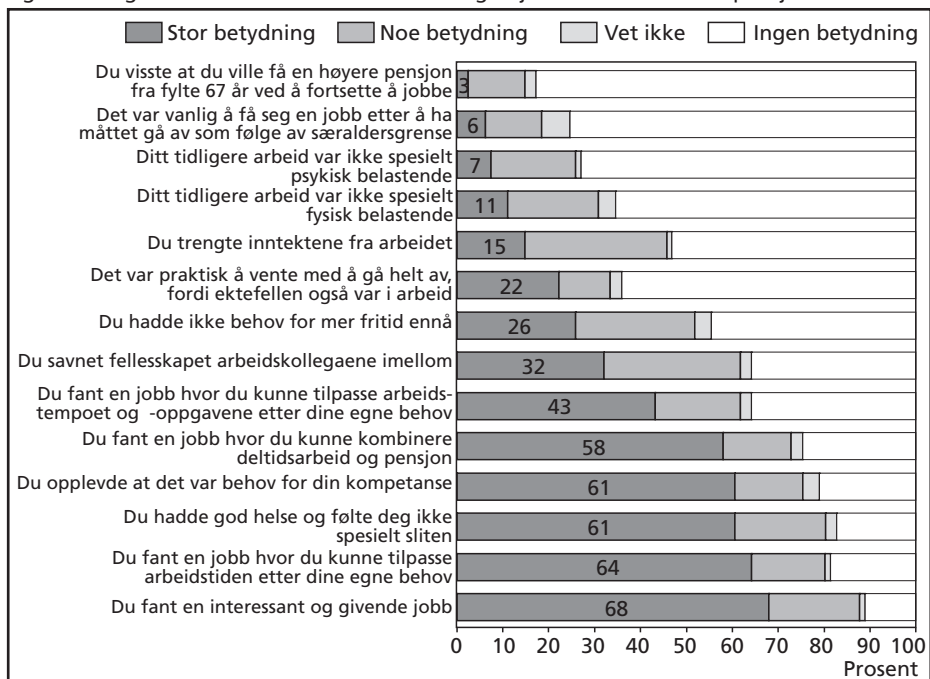
Forsvaret	11
Politiet	4
Sjåfør	7
Håndverksarbeid	10
Konsulent/rådgiver	8
Gårdsarbeid	4
Selvstendig næringsdrivende	4
Lærer	3
Diverse kontorarbeid (lavere funksjonær)	3
Politisk arbeid	2
Diverse personlig tjenesteyting	5
Skytetrening/våpenbehandling	3
Diverse småjobber	4
Annet	14
Totalt	68

eksamensvakt. Vi finner også en skipper, en prest og en meteorolog blant dem. Mangfoldet er med andre stort, men felles for flertallet er det at de arbeider med noe helt annet enn det de tidligere gjorde og det de opprinnelig er utdannet til. Slik sett kan en sette spørsmålsteget ved om deres restarbeidsevne blir utnyttet på best mulig måte.

Begrunnelser for å kombinere arbeid og tjenstepensjon

En av hovedforutsetningene for at tidligere offiserer og polititjenestemenn skal fortsette i annen jobb etter pensjonering, er at de finner en jobb de opplever som interessant og givende, og at de opplever at helsa fremdeles er god. Seks av ti anså også at det var av stor betydning at deres særlige kompetanse var etterspurt, at de hadde mulighet til å kombinere deltidsarbeid og full pensjon og at de kunne tilpasse arbeidstiden, arbeidstempoet og arbeidsoppgavene etter egne behov. Det vil si at det arbeidstilbudet som eksisterer, synes å være vesentlig for ønsket og viljen til å fortsette i arbeid. Økonomiske vurderinger, som at de trengte inntektene fra arbeidet, hadde derimot svært liten betydning. Hvis de jobber i privat sektor, kan de da også tjene ubegrenset uten at pensjonen blir avkortet. En fjerdedel la imidlertid vekt på forhold knyttet til henholdsvis familiesituasjonen og fritidsønske-

Figur 5.6 Begrunnelser hos dem som hadde valgt å jobbe selv om de var pensjonert. N = 81.

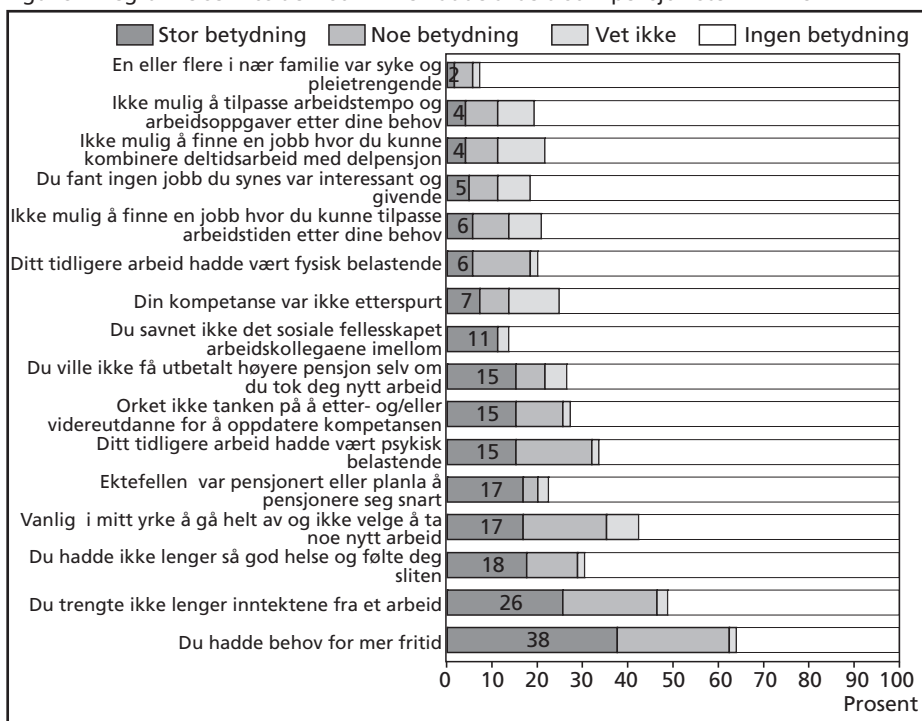


ne, og drøyt en femtedel sa at det var mest praktisk å vente med pensjoneringen fordi ektefellen fremdeles var i arbeid. En fjerdedel mente dessuten økt fritidsbehov ikke var viktig for dem (jf. figur 5.6).

Begrunnelser for ikke å være i arbeid etter pensjonering

De som ikke kombinerer arbeid og pensjon, vektlegger at de ikke har behov for arbeidsinntekter og at de ønsker seg mer fritid, henholdsvis en fjerdedel og snaut 40 prosent mente dette hadde vesentlig betydning for deres valg om å være pensjonister på heltid. For 18 prosent og 11 prosent var det henholdsvis av stor betydning og noe betydning at helse ikke lenger var så god. En tredjedel sa også at det hadde betydning at deres forrige jobb hadde vært svært psykisk belastende. For 20 prosent var det også viktig at ektefellen alt hadde pensjonert seg eller planla å gjøre det snart (jf. figur 5.7).

Figur 5.7 Begrunnelser hos dem som ikke hadde arbeid som pensjonister. N =125.



5.4 Oppsummering

- Rundt ti prosent av alle ansatte mellom 50 og 57 år innen det statlige tariffområdet hadde et yrke med særaldersgrense ved utgangen av 1999. Drøye tre prosent hadde en aldersgrense på 60 år og kan dermed gå av som 57-åringer hvis de har stått minimum 28 år i arbeid. De fleste med særaldersgrense har likevel en aldersgrense på 65 år, sju prosent. De fleste med aldersgrense på 60 år finnes blant militært befal og blant polititjenestemenn. Aldersgrense på 65 år er mest vanlig i yrker i kommunesektoren og innen helsevesenet (bl.a. sykepleiere og hjelpepleiere).
- Når vi følger et kull statsansatte 55-åringer i nærmere ti år, vil om lag en sjettedel ha gått av som følge av yrkets særaldersgrense. Blant alle som er pensjonert som 64-åringer, utgjør andelen med særaldersgrense drøyt en fjerdedel. Andelen med særalderspensjon er likevel stor mellom menn og kvinner: Mens tre av ti pensjonerte menn hadde gått av som følge av særaldersgrense når de var 64 år gamle, gjaldt det knappe én av ti kvinner.
- De fleste militære befal og polititjenestemenn med aldersgrense 60 år velger å benytte 85-årsregelen, som gjør det mulig å gå av inntil tre år før særaldersgrensen på 60 år, hvis summen av alder og tjenestetid er 85 år eller mer. Drøyt fire av ti går av allerede som 57-åringer, og en fjerdedel som henholdsvis 58- og 59-åringer. Bare én av tre ventet til de var 60 år. På dette området synes det å være en markant forskjell mellom polititjenestemenn og offiserer: Mens 70 prosent av politimennene velger å gå av som 57-åringer, gjelder det bare en tredjedel av offiserene. Vi vet imidlertid ikke om variasjonen i uttak etter alder mellom politi og forsvar skyldes eget ønske eller om de som venter, ikke tilfredsstiller kravene til uttak i henhold til 85-årsregel.
- De færreste polititjenestemenn og militære befal synes å oppfatte særaldersgrensens plikt om å gå av ved oppnådd aldersgrense 60 år som tung: Bare én av ti ga uttrykk for at de hadde ønsket å stå lenger i jobben enn hva aldersgrensen tilsa.
- På den annen side er det drøyt halvparten av de pensjonerte innen politi og forsvar som kombinerer fortsatt arbeid med tjenestepensjon. Blant 58-åringene gjaldt det over 60 prosent, og blant 64-åringene en tredjedel. En fjerdedel jobber tilnærmet full stilling; 30 timer eller mer per uke. En femtedel jobber i offentlig sektor, selv om dette medfører avkorting av pensjonsytelsene. De fleste jobber likevel som håndverkere, sjåfører, lavere funksjonærer, personlig tjenesteyting av ulikt slag eller har ulike typer småjobber. Uten å trekke konklusjo-

nene for langt, kan dette indikere at rett til å kombinere arbeid og pensjon uten avkorting av pensjonen, kan fremme yrkesdeltakelsen blant eldre (jf. pensjonskommisjonens forslag).

- De begrunnelsene de selv oppga for å være i jobb, var at de hadde god helse, og hadde funnet en interessant og givende jobb som fint kunne tilpasses deres ønske om arbeidstid, arbeidsoppgaver og arbeidstempo.
- For dem som var pensjonister på heltid, var ønske om mer fritid viktig for snaut 40 prosent. Drøyt en tredjedel la også vekt på at de ikke trengte ekstrainntekter fra lønnsarbeid, innforstått at de klarte seg med pensjonsinntektene. I tillegg la snaut en femtedel vekt på at helsa hadde sviktet og de derfor ikke ønsket å jobbe ved siden av.
- Interessant er det også å observere at 60 prosent av 58-åringene som arbeider etter pensjonering, ønsker å fortsette i arbeid fire eller flere år – det vil si til de er mellom 62 og 66 år gamle. Det betyr at nærmere 40 prosent av de pensjonerte 58-åringene i politi og forsvar har planer om å jobbe ut over fylte 62 år. Blant pensjonerte 60-åringene, hvor drøyt 40 prosent kombinerer arbeid og pensjon, ønsker snaut 60 prosent av disse å jobbe etter fylte 62 år. En tredjedel ønsker sågar å stå i jobb til de fyller 67 år.

Kapittel 6 Arbeidsmiljø, arbeidsbelastninger og holdninger

Tidligere undersøkelser har vist at arbeidsplassrelaterte forhold som dårlig arbeidsmiljø, arbeidsbelastninger, aldersdiskriminering og holdninger til eldre er viktige faktorer for å forstå tidligpensjoneringsmønstret (se for eksempel Mykletun og Solem 1996, Solem 2002, Midtsundstad 2002b). Det gjelder selvsagt også i staten. For å få et bilde av disse faktorenes samlede betydning for avgangen er det viktig å analysere ikke bare deres effekt på avgangen når det samtidig kontrolleres for andre relevante faktorer (dette gjør vi i kapittel 10), men også deres utbredelse og variasjon i ulike utdannings- og yrkesgrupper. Kapitlet gir derfor en oversikt over utbredelsen av eventuelle fordommer og negative holdninger til eldre arbeidstakere blant personallederne i staten, samt de ansattes rapportering av opplevd aldersdiskriminering. I tillegg gis det en oversikt over eldre statsansattes vurdering av arbeidsmiljøet og opplevde arbeidsbelastninger.

6.1 Ledernes erfaringer og holdninger

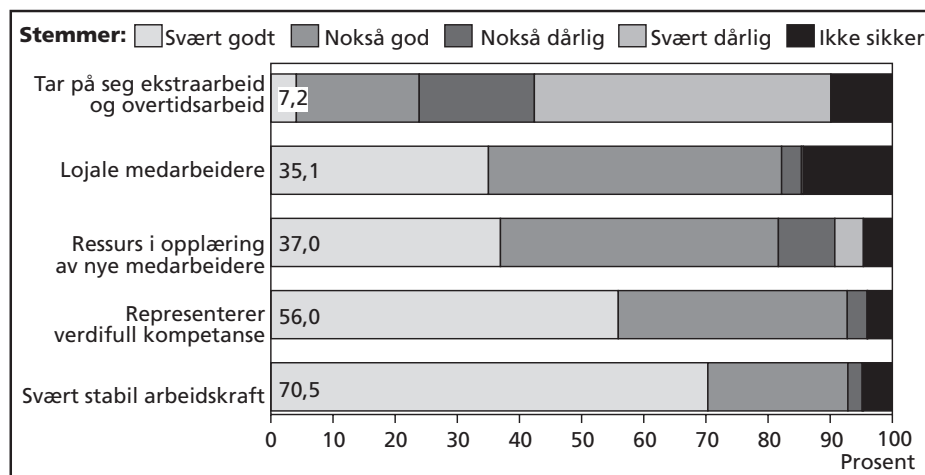
Vi er klar over at eldre arbeidstakere er en svært heterogen gruppe, og at det derfor kan være vanskelig for personalansvarlig å uttale seg generelt om gruppa. Vi antar likevel at de fleste over tid har hatt erfaring med et betydelig antall eldre arbeidstakere, og derfor har en viss forutsetning for å si noe generelt om medarbeidere over 60 år. Dette vil selvfølgelig ikke gi noe «sant» bilde av hvordan denne gruppa er, men er et uttrykk for ledernes holdninger, og kan dermed indikere noe om virksomhetenes vilje til og ønske om å «holde på» sine eldre medarbeidere. På den annen side vet vi at det kan være langt mellom holdning og handling. Mange kan derfor gi uttrykk for positive holdninger til eldre arbeidstakere uten av dette viser seg gjennom prioritering av denne gruppen i ansettelses- eller opplærings-sammenheng (Lyng 1999). Tidligere studier har vist en utpreget ambivalens i arbeidsgiveres oppfatninger av eldre arbeidstakere. På den ene siden oppfattes de gjerne som lojale, stabile, produktive og pålitelige, samtidig som de anses å ha mindre evne til å tilpasse seg ny teknologi og til å omgås yngre arbeidstakere (Taylor

& Walker 1994 og Rosen & Jerdee 1977). Noe av den samme ambivalensen gjenfinner vi også hos personallederne i staten. Figur 6.1 viser at 70 prosent av de eldre arbeidstakerne har en personalansvarlig som oppfatter dem som svært stabile arbeidstakere. Drøyt halvparten har også en arbeidsgiver som mener eldre som arbeidstakere representerer en særlig verdifull kompetanse for virksomheten. Det er likevel ikke slik at denne kompetanse automatisk ses som en ressurs i opplæringssammenheng, selv om nærmere 40 prosent av de ansatte hadde en personalansvarlig som også opplevde at «deres eldre» var verdifull i en slik sammenheng. Drøyt en tredjedel av de eldre hadde også en personalleder som betraktet dem som svært lojale medarbeidere. De ble imidlertid i svært liten grad oppfattet som en arbeidskraftreserve. De fleste personalansvarlige hevdet at arbeidstakere over 60 år var lite villige til å ta på seg ekstraarbeid og overtid (jf. figur 6.1).

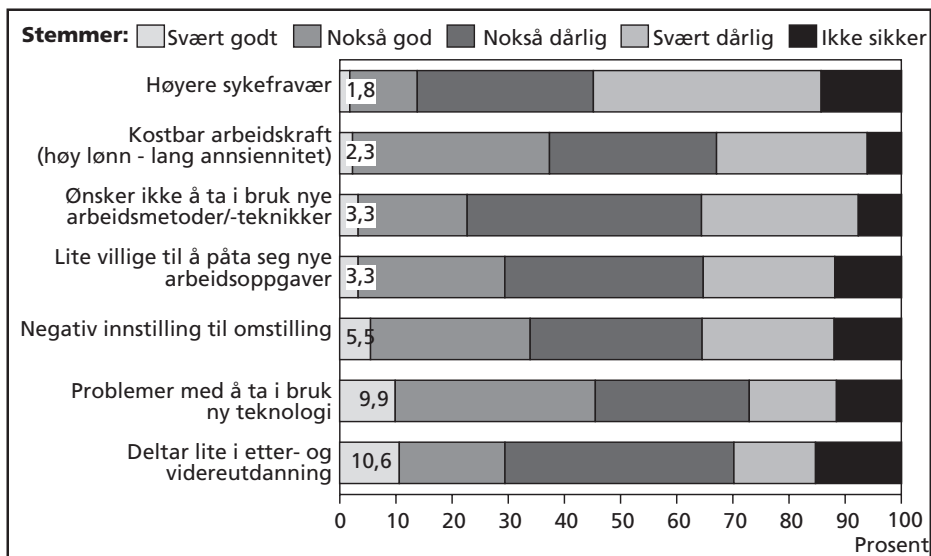
Vi har også testet en del negative påstander som gjerne trekkes fram når eldre arbeidstakere omtales, som at de er oftere syke enn yngre, at de er ekstra kostbare hva gjelder lønn og sosiale utgifter, sett i forhold til hva de yter, at de ikke ønsker å delta i etter- og videreutdanning, at de ikke er omstillingsvillige, ikke ønsker å ta i bruk nye arbeidsmetoder og -teknikker eller har større problemer med å lære seg ny teknologi.

Konfronterer vi de personalansvarlige med disse påstandene, er det få som kjenner sine medarbeidere igjen. De færreste oppga at de eldre arbeidstakerne hos dem hadde et høyere sykefravær. Det er også svært få som beskriver dem som kostbar arbeidskraft. Deres erfaring er heller ikke at eldre arbeidstakere takler omstilling, nye arbeidsmåter eller arbeidsoppgaver dårligere enn andre arbeidstakere. Det var langt flere eldre arbeidstakere som jobbet i en virksomhet, som mente at seniore-

Figur 6.1 Grad av positive erfaringer med eldre arbeidstakere i statlig virksomhet som har arbeidstakere over 55 år. N=303 personalansvarlige, som dekker et representativt utvalg av eldre arbeidstakere over 55 år i staten.



Figur 6.2 Grad av negative erfaringer med eldre arbeidstakere i statlig virksomhet som har arbeidstakere over 55 år. N =303, som dekker et representativt utvalg av eldre arbeidstakere over 55 år i staten.



ne taklet slike prosesser godt, enn dem som jobbet i en virksomhet med motsatt oppfatning. På ett område var likevel erfaringene mer negative enn positive: Arbeidstakere over 55 år oppfattes å ha dårligere evne eller vilje til å ta i bruk ny teknologi (jf. figur 6.2).

Holdningsforskjeller mellom virksomhetsområder

Inntrykket av og erfaringene med eldre arbeidstakere varierer, naturlig nok, mellom virksomheter etter type aktivitet og/eller funksjon (for en oversikt over grupperingen av etater, se vedlegg 3). Virksomheter innen undervisning og forskning uttrykker i gjennomsnitt en noe mer positiv holdning/erfaring med sine eldre medarbeidere enn øvrige statlige virksomheter. Innen forsknings- og undervisningssektoren oppfattes de som langt mer stabile enn yngre arbeidskraft. De fleste personalansvarlige mener også at de eldre representerer en svært verdifull kompetanse for virksomheten og oppgir at eldre innen denne sektoren, i motsetning til hva personalansvarlige i andre etater rapporterer, ofte er villig til å påta seg både ekstraarbeid og overtid. På den annen side finner de, i større grad enn innen annen statlig virksomhet, at de eldre representerer en svært kostbar arbeidskraft.

Virksomheter innen tjenesteyting og produksjon er kanskje de som gir uttrykk for mest negative erfaringer med den eldre arbeidsstokken. Langt flere personalledere her enn innen for eksempel administrasjon/forvaltning og undervisning/

forskning er skeptiske til deres etter- og videreutdanningsengasjement, deres vilje til å ta i bruk ny teknologi, til å gå inn i nye arbeidsoppgaver og lære seg nye arbeidsmetoder og -teknikker, og at de generelt er mer skeptiske til omstilling enn yngre.

6.2 Eldre arbeidstakers erfaring med arbeidsplassen

I dette avsnittet tar vi opp tre forhold ved arbeidsplassen som kan tenkes å fremme en tidligere avgang:

1. opplevelsen av diskriminering/forbigåelse på grunn av alder,
2. at arbeidet oppleves som fysisk og/eller psykisk belastende, og
3. et dårlig forhold til nærmeste leder og/eller kolleger.

Opplevelse av å bli forbigått i jobbsammenheng kan, foruten å være personlig sårende, bidra til tap av motivasjon og arbeidslyst, fordi en opplever at egen innsats ikke blir verdsatt. En kan dermed tenke seg at opplevd diskriminering eller forbigåelse på grunn av alder bidrar til tidligere avgang, fordi det reduserer arbeidsmotivasjonen og dermed den enkeltes verdsetting av fortsatt arbeid.

Å ha eller oppleve å ha store arbeidsbelastninger vil også kunne fremme ønske om tidligavgang, fordi en ønsker å ta det med ro og hvile – eller ønsker å forebygge ytterligere helseslitasje. Enkelte har også gitt uttrykk for at de ønsker å slutte «i tide», slik at de har helse til å nyte alderdommen, og det er rimelig å forvente at slike holdninger vil være mer utbredt blant ansatte med store arbeidsbelastninger. Men grad av opplevde arbeidsbelastninger kan også være indikator på den enkeltes tilretteleggingsbehov. Dette vil gjelde i forhold til både psykiske og fysiske arbeidsbelastninger, selv om tidligere analyser vi har gjort på materiale fra privat sektor og staten har vist at arbeidstakerne selv i svært liten grad synes å foreta denne koblingen (jf. Midtsundstad 2002b og 2003a).

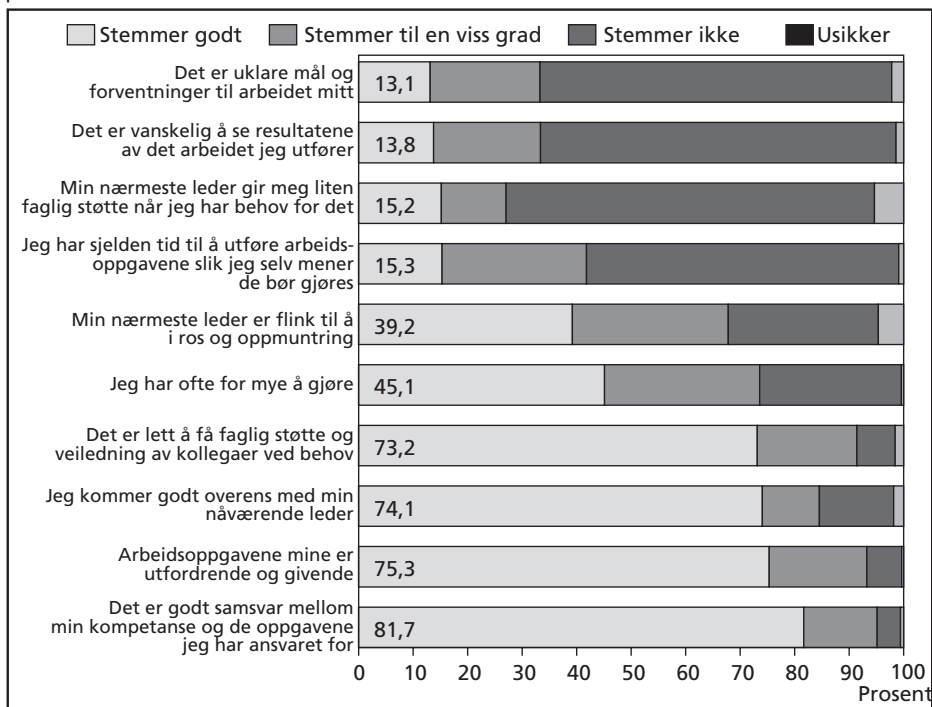
Når det gjelder sammenhengen mellom forholdet til nærmeste leder og ønske om å gå av tidlig, vil en forvente at en dårlig relasjon fremmer en tidligere avgang, både fordi lederen ofte er nøkkelen til fordeling av det vi kan kalle «arbeidets goder», som lønnsopprykk, stillingsopprykk, deltakelse, utvikling og motivasjon, og dermed vil kunne påvirke hva den enkelte får ut av jobben og derigjennom også den enkeltes ønske om å gå av kontra fortsette i jobben. Men også fordi lederen direkte kan «støte ut»/«presse» den enkelte til å gå av ved å gi uttrykk for at vedkommen er uønsket, en belastning eller oppfattes som overflødig.

Kort om arbeidsbelastninger og forholdet til ledere og kolleger

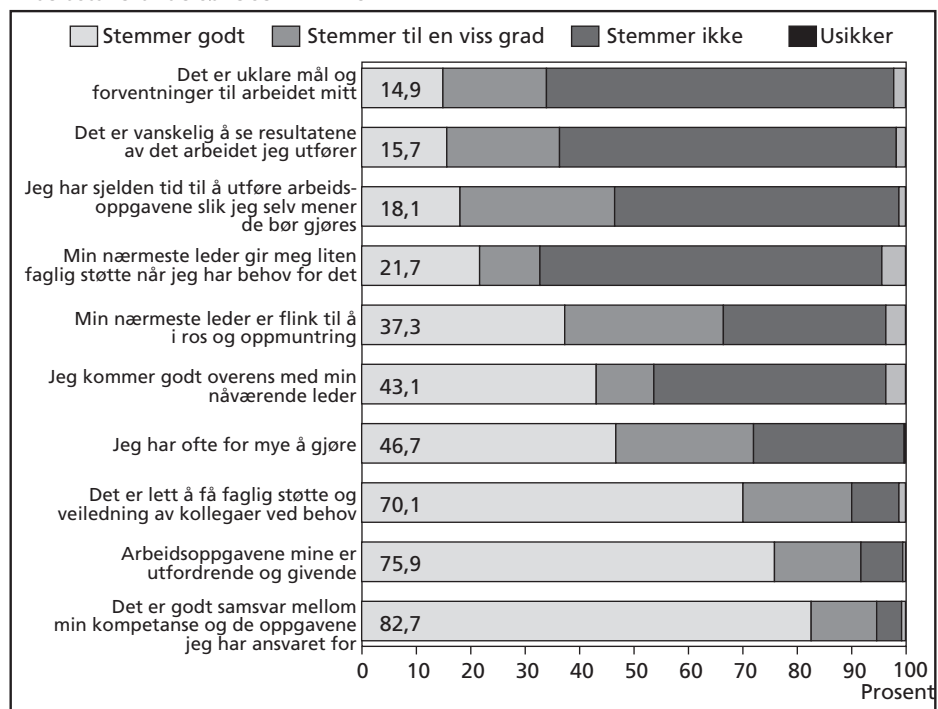
Vi har kartlagt statsansattes erfaringer med arbeidsplassen og da i første rekke deres relasjon til kolleger og nærmeste ledelse. Undersøkelsen viser at de aller fleste av de statsansatte, både de yrkesaktive og de pensjonerte, er fornøyd med jobben og arbeidsoppgavene. Over 80 prosent mente at det var godt samsvar mellom egen kompetanse og de oppgavene de var satt til. Tre av fire arbeidstakere ga også uttrykk for at de opplevde arbeidet som utfordrende og givende. Nesten like mange gir uttrykk for at det var lett å få faglig støtte og veiledning fra kolleger ved behov. Dette samsvarer godt med resultatene fra en kartlegging av statsansattes arbeidsforhold fra 1998, hvor sju av ti hadde opplevd å få anerkjennelse fra kolleger henholdsvis ofte eller av og til (Rudlaug og Teigum 1998).

Mange uttrykte likevel misnøye med arbeidsmengden: Nesten halvparten sa at de ofte har/hadde for mye å gjøre. Rundt en fjerdedel var også misfornøyd med ledernes evne til å gi ros og oppmuntring når de hadde behov for det (jf. figur 6.3). På dette området er det ingen forskjell mellom dem som fortsatt er i arbeid og de som er pensjonerte (jf. figur 6.4 og 6.5). Andelen som ikke føler de får slik støtte fra lederne, er også lavere enn i en arbeidsmiljøundersøkelse blant statsansatte fra

Figur 6.3 Andelen av de nåværende og tidligere arbeidstakerne som sa seg enig i følgende påstander. Arbeidstakerundersøkelsen. N =1423.



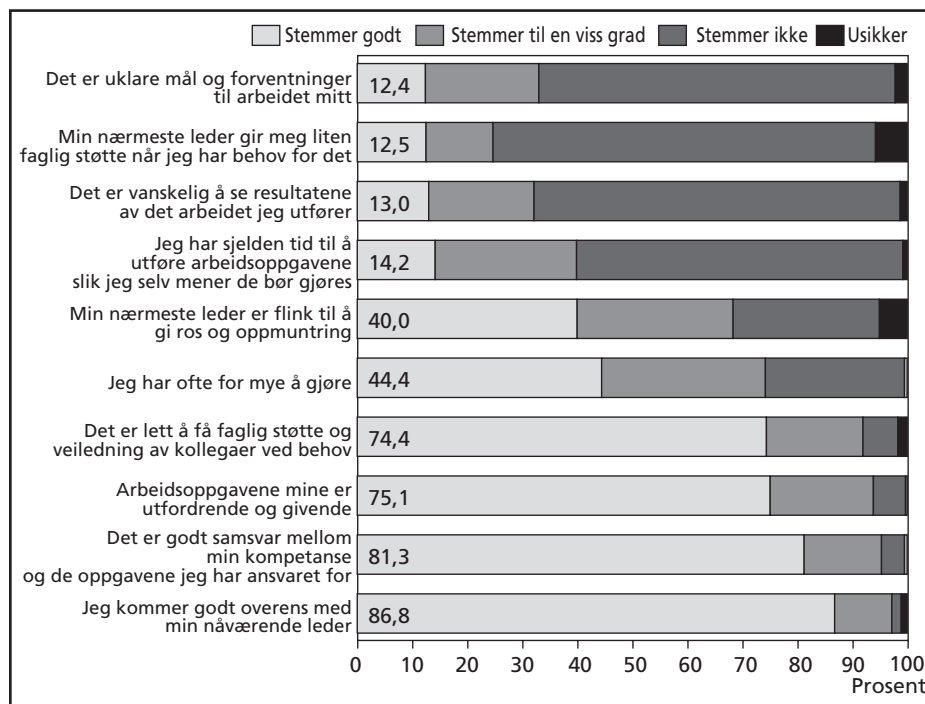
Figur 6.4 Andelen av de *pensjonerte arbeidstakerne* som sa at følgende påstander henholdsvis stemte godt, stemte til en viss grad, stemte ikke eller de var usikre på hvordan det var. Arbeidstakerundersøkelsen. N =415.



1998. I denne undersøkelsen oppga 31 prosent at de sjelden fikk anerkjennelse fra overordnede når de gjorde en god jobb, og 13 prosent oppga at de aldri fikk slik oppmuntring (Rudlaug og Teigum 1998). Samme undersøkelse viste dessuten at de eldste i langt mindre grad får anerkjennelse enn de yngste. 55 prosent av de eldste oppga at de sjelden eller aldri fikk anerkjennelse fra ledelsen for godt utført arbeid. Blant de yngste gjaldt det bare 33 prosent. Våre tall er slik sett noe mer optimistiske. Statsansatte i 1998 utgjorde imidlertid andre arbeidstakergrupper enn i 2002. En del store statlige etater med en større andel ansatte med lavere utdanning er for eksempel i mellomtiden overført til NAVO-området.

Nærmere 75 prosent i vår arbeidstakerundersøkelse sier også at de kommer svært godt overens med sin leder (jf. figur 6.3). På dette området er det likevel en interessant forskjell mellom de eldre som hadde pensjonert seg, og de som fortsatt var yrkesaktive. Over 40 prosent av de tidligpensjonerte mente de hadde hatt et dårlig forhold til sin leder (jf. figur 6.4). Blant de yrkesaktive gjaldt det knappe to prosent (jf. figur 6.5). En lignende, men ikke like sterk forskjell, finner vi mellom henholdsvis de tidligpensjonerte og de fortsatt yrkesaktives vurdering av lederens

Figur 6.5 Andelen av de *nåværende arbeidstakerne* som sa at følgende påstander henholdsvis stemte godt, stemte til en viss grad, stemte ikke eller de var usikre på hvordan det var. Arbeidstakerundersøkelsen. N =1008.



evne til å gi faglig støtte ved behov. Det var en større andel tidligpensjonerte enn yrkesaktive som var misfornøyd med lederne på dette området (jf. figur 6.4 og 6.5).

Forholdet til nærmeste leder kan dermed være en vesentlig faktor for å forstå tidligpensjoneringen blant statsansatte. En finsk undersøkelse (Huuhtanen og Piispa 1999) bekrefter også at en dårlig relasjon til nærmeste overordnede kan være en viktig begrunnelse for å slutte så snart dette er mulig.

Udlaugs og Teigums (1998) kartlegging av statsansattes arbeidsforhold viste også at det er en relativt utbredt oppfatning at ledelsen i staten i liten grad bidrar til å stimulere en til å gjøre en god jobb. Denne oppfatningen var generelt mer utbredt blant de eldste (+55 år) enn blant de yngste arbeidstakerne i denne undersøkelsen. Enkelte arbeidstakere mente sågar at ledelsen hemmet dem i å gjøre en god jobb: De fleste (58 prosent) mente riktignok at dette bare var tilfellet i liten grad. Likevel var det en tredjedel som mente dette skjedde i noen grad, mens sju prosent mente at dette var tilfellet i stor grad, og tre prosent svarte i svært stor grad. De aller yngste var mer positive enn eldre aldersgrupper (Ibid.).

La oss imidlertid forsøke å utdype forholdet til ledelsen noe ved å se om eldre arbeidstakere på sin arbeidsplass rapporterer å ha blitt forbigått på grunn av alder.

Aldersdiskriminering

Flere studier viser at det er stor enighet om at aldersdiskriminering i arbeidslivet forekommer, men det er stor uenighet om omfang (Solem 2001). Mykletun et al. (2000) fant i en undersøkelse fra kommunal sektor på slutten av 90-tallet at 62 prosent av arbeidstakerne (i alle aldersgrupper) var enige i at det på deres arbeidsplass forekom aldersdiskriminering: Drøyt en tredjedel mente at «Yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi, aktivitet eller arbeidsmåter skulle innføres» (36 %), og snaut en tredjedel at «Eldre stopper mer opp i lønnsøkning enn yngre medarbeidere gjør» (30 %).

Spør en de eldre selv, rapporterer derimot svært få at de selv har blitt utsatt for slik forskjellsbehandling. I en finsk undersøkelse fra slutten av 90-tallet er det bare fire prosent av arbeidstakerne i alderen 45–54 år og åtte prosent av dem over 54 år som sier at de har opplevd aldersdiskriminering på arbeidsplassen (Kuvonen 1999). En tilsvarende undersøkelse fra EU-landene viser, ifølge Solem (2001), tilsvarende tall. Bare tre prosent – både av menn og kvinner – oppga at de selv hadde opplevd diskriminering på grunn av alder i løpet av de siste tolv månedene (Kauppinen & Kandolin 1998).

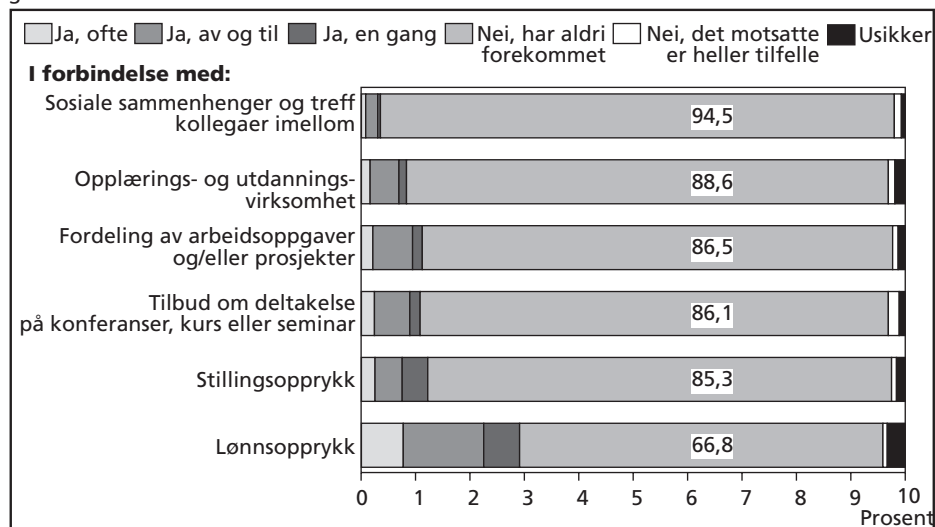
Fire av ti i staten rapporterer om aldersdiskriminering

På denne bakgrunn er det litt overraskende at hele fire av ti eldre arbeidstakere i staten sier at de har vært utsatt for aldersdiskriminering minst én gang etter fylte 55 år. Mest vanlig er det å ha opplevd diskriminering i forbindelse med lønnsopptrykk. Hele tre av ti mente at de en eller flere ganger hadde blitt forbigått på grunn av alder i slike sammenhenger. For hver av de andre områdene var det om lag én av ti som rapporterte om en eller flere episoder med diskriminering. Svært få – bare én til to prosent – hadde likevel følt seg tilsidesatt (eller diskriminert) av kollegene i sosiale sammenhenger (jf. figur 6.6).

Det er ingen spesiell opphopning av diskriminering, men 30 prosent av dem som rapporterer om forbigåelse på grunn av alder i forbindelse med lønnsopptrykk, rapporterer også at de har blitt forbigått i forbindelse med stillingsopptrykk. Dette er kanskje ikke så overraskende, da stillingsopptrykk også i mange sammenhenger vil innebære høyere lønn.

Noe av forklaringen på de høye tallene, sett i relasjon til for eksempel den finske undersøkelsen og EU-undersøkelsen referert over, kan være at vi spør om opplevd diskriminering i hele perioden fra fylte 55 år til intervjudtidspunktet hvor arbeidstakerne/pensjonistene er fra 58 til 65 år gamle, og ikke bare i løpet av de tolv siste månedene, som i EU-undersøkelsen. Mest sannsynlig er det likevel å sette det i sammenheng med utdanningsnivå. Som vi kan lese av figur 6.5, er det mest vanlig å rapportere om aldersdiskriminering hvis en er ansatt i høgskoleyrker,

Figur 6.6 Andelen eldre arbeidstakere som mener seg utsatt for aldersdiskriminering på arbeidsplassen i forbindelse med lønns- og/eller stillingsopprykk, tildeling av arbeidsoppgaver/prosjekter, deltakelse på kurs, seminarer e.l., etter- og videreutdanning og/eller i sosiale sammenhenger. Arbeidstakerundersøkelsen. N =1497.*



* Kan du oppgi om og i hvilken grad du har opplevd deg forbigått i arbeidssituasjonen etter passerte 55 år? Angi om det har skjedd 1: Ofte, 2: Av og til, 3: Én gang, 4: Har aldri forekommet, 5: Det motsatte er heller tilfellet, 6: Usikker.

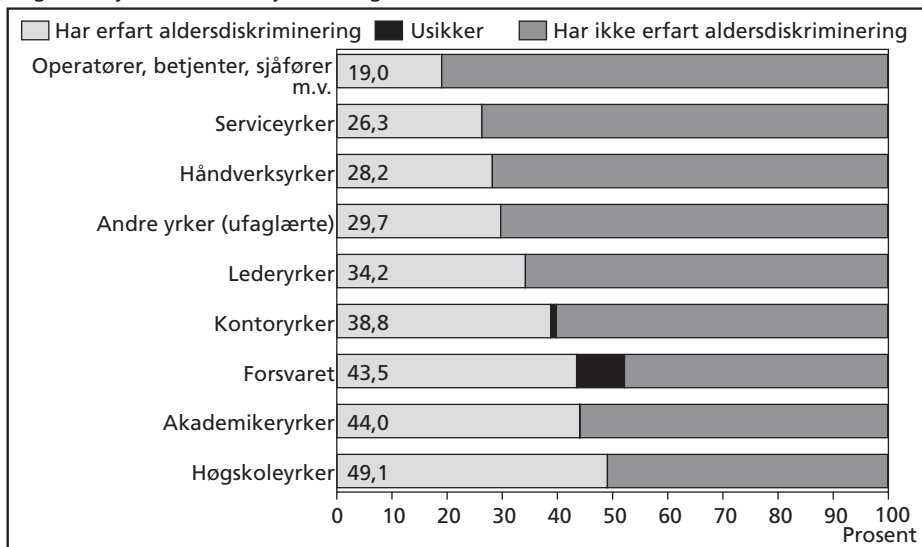
akademikeryrker eller i Forsvaret. I disse yrkene har mellom fire og fem av ti en slik erfaring (jf. figur 6.8). Blant ansatte i typiske arbeideryrker er det få som rapporterer om diskriminering – bare to av ti (ibid.). Samtidig vet vi at andelen med utdanning på høyskole- og universitetsnivå er langt høyere i staten enn i arbeidslivets ellers.

Det er små forskjeller i rapportert aldersdiskriminering mellom menn og kvinner; henholdsvis 38 prosent med slik erfaring blant menn mot 45 prosent blant kvinner, og forskjellen er her, som for de andre gruppene, særlig markert i forbindelse med lønnsopprykk. Det er imidlertid store etatsforskjeller, og da i første rekke i opplevd diskriminering knyttet til lønnsopprykk. Noe av det samme mønstret finner vi for stillingsopprykk, men forskjellen mellom grupper er noe mindre.

En mulig forklaring på yrkesforskjellene – og dels etatsforskjellene – er at høyskoleyrker, akademikeryrker eller offisersyrket er karriereryrker hvor den enkelte har sterkere forventninger til regelmessige opprykk i takt med økende erfaring og alder – dvs. forventninger om en positiv aldersdiskriminering. Det kan derfor være tydeligere for den enkelte om og når det har skjedd det de oppfatter som en forbigåelse i slike virksomheter.

Av figur 6.8 kan vi også lese at arbeidstakere innen departementene, direktoratene – og innenfor den statlige sykehussektoren – oftest rapporterer om erfarin-

Figur 6.7 Andelen eldre arbeidstakere som mener at de har vært utsatt for aldersdiskriminering etter fylte 55 år, etter yrkeskategori. Arbeidstakerundersøkelsen. N =1497.*



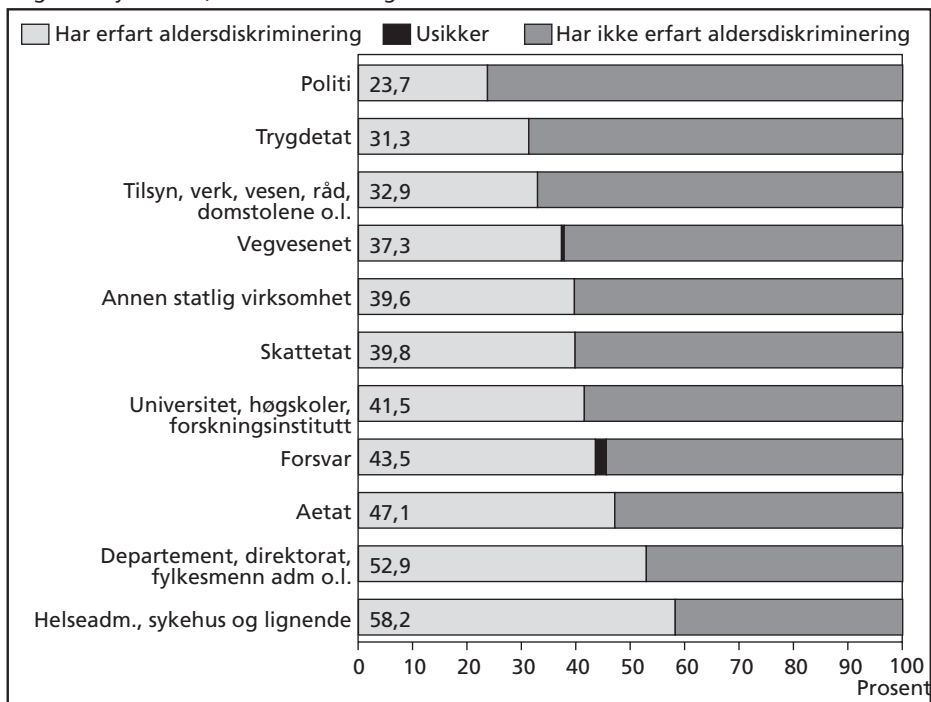
* Kan du oppgi om og i hvilken grad du har opplevd deg forbigått i arbeidssituasjonen etter passerte 55 år? Angi om det har skjedd 1: Ofte, 2: Av og til, 3: Én gang, 4: Har aldri forekommet, 5: Det motsatte er heller tilfellet, 6: Usikker.

ger med aldersdiskriminering. Godt over halvparten av de ansatte her mente at de var blitt forbigått etter fylte 55 år, og at hovedårsaken til dette var høy alder. Dette er virksomhetsområder hvor vi finner svært hierarkiske strukturer, hvor klatring i karrierestiger og regelmessige stillingsopprykk mer er regelen enn unntaket.

Interessant er det også å observere at de med dårlig helse og de som føler seg slitne, oftere har erfart aldersdiskriminering enn andre arbeidstakere. Snaut 50 prosent av de slitne og de med dårlig helse rapporterte at de hadde opplevd diskriminering, mot 35 prosent av de «friske». Her er det likevel vanskelig å vite om det er helseproblemene/slitenheten som bidrar til forbigåelsene i enkelte sammenhenger, eller om det snarere er den subjektive opplevelsen av å ha blitt forbigått som har påvirket helsesituasjonen. Begge forklaringene er plausible. En kan også tenke seg en gjensidig forsterkende prosess mellom dårlig helse og opplevd diskriminering.

Kanskje litt overraskende er det ingen forskjell i andelen som har opplevd diskriminering mellom dem som har valgt å gå av og blant dem som fortsatt er yrkesaktive. Dette kan likevel synes logisk, ettersom det var høgutdannings- og akademikeryrkene i staten som oftest rapporterte om slik diskriminering, samtidig vet vi at disse gruppene i staten tidligpensjoneres senere og i mindre grad enn ansatte i typiske arbeideryrker (jf. Midtsundstad 2003a). Ser vi på den bivariate sammenhengen mellom diskriminering og avgang innen hver av de ti yrkeskate-

Figur 6.8 Andelen eldre arbeidstakere som mener at de har vært utsatt for aldersdiskriminering etter fylte 55 år, etter etatstilhørighet. N =1497. *



* Kan du oppgi om og i hvilken grad du har opplevd deg forbigått i arbeidssituasjonen etter passerte 55 år? Angi om det har skjedd 1: Ofte, 2: Av og til, 3: En gang, 4: Har aldri forekommet, 5: Det motsatte er heller tilfellet, 6: Usikker.

goriene vi opererer med, finner vi bare en statistisk sikker sammenheng mellom diskriminering og avgang for håndverkere og fagarbeidere ($p < .05$). Resultatene fra analysene i kapittel 10 viser, på den annen side, at det er en signifikant sammenheng mellom grad av opplevd diskriminering og tidligavgang med AFP, uavhengig av yrke, når det samtidig kontrolleres for en hel rekke andre relevante forhold.

6.3 Oppsummering

- Statlige arbeidsgivere som sysselsetter eldre arbeidstakere har en overveiende positiv oppfatning av sine seniorer. Mellom 80 og 90 prosent av et representativt utvalg eldre arbeidstakere har arbeidsgivere som betrakter dem som stabile og lojale medarbeidere. Deres kompetanse anses også som verdifull for virksomheten og blir i de fleste tilfeller betraktet som en ressurs i opplærings-

sammenheng. De færreste personalledere mener dessuten, i tråd med realitetene, at eldre arbeidstakere i det statlige tariffområdet ikke har et høyere sykefravær enn andre aldersgrupper.

- På den annen side er det rundt halvparten av de eldre arbeidstakerne i vårt utvalg som har arbeidsgivere som mener de har problemer med å ta i bruk ny teknologi. En tredjedel har også arbeidsgivere som mener eldre har en negativ innstilling til omstilling, at de er lite villige til å ta på seg nye arbeidsoppgaver og/eller til å delta i etter- og videreutdanning. En tredjedel blir også betraktet som veldig kostbar arbeidskraft, sammenlignet med yngre ansatte. De betraktes også som mindre villige til å ta på seg ekstraarbeid og overtid enn andre arbeidstakergrupper.
- Selv om personalledere flest i staten har en positiv innstilling til eldre arbeidstakere i sin alminnelighet, er det likevel 40 prosent av de nåværende og tidligere arbeidstakerne over 55 år som rapporterer at de har følt seg diskriminert på grunn av alder. Mest vanlig er det å rapportere om slike erfaringer i tilknytning til lønns- og stillingsopptrykk, og mest utbredt er det blant yrker som fordrer høyskole- eller universitetsutdanning, samt innen forsvar og i høyskole- og universitetssektoren. Disse høye tallene kan skyldes at mange eldre arbeidstakere har forventninger om en positiv aldersdiskriminering av eldre i forhold til lønns- og stillingsopptrykk – det vil si at de i utgangspunktet mener de bør «favoriseres» i opptrykkssammenheng på grunn av ansiennitet, erfaring med videre, og derfor blir skuffet når så ikke skjer. Som vi ser i kapittel 10, øker opplevd diskriminering sannsynligheten for tidligavgang med AFP.
- En fjerdedel av arbeidstakerne mente at lederen i liten grad ga dem ros og oppmuntring ved behov, og 15 prosent opplevde manglende faglig støtte. Sett i sammenheng med at statsansatte langt oftere enn privat ansatte oppgir at manglende motivasjon for jobben hadde stor betydning for tidligpensjoneringsbeslutningen, kan ledernes rolle synes å være en nøkkelfaktor i forhold til forebygging av tidligpensjonering. Det var for eksempel bare halvparten så mange av de tidligpensjonerte som blant dem som hadde valgt å fortsette i arbeid, som hadde hatt et godt forhold til sin leder og som opplevde at de fikk faglig støtte fra lederen. Analysene i kapittel 10 viser at dette har innvirkning på pensjonsbeslutningen ved å øke sannsynligheten for tidligavgang med AFP.

Kapittel 7 Omstillinger og større endringer

Omstillingstakten i næringslivet beskrives gjerne som høy og økende. Offentlig sektor er ikke noe unntak i så måte. I løpet av det siste tiåret har svært mange statlige arbeidsplasser blitt enten hel- eller delprivatisert eller omgjort til aksjeselskap, som Televerket, Posten og NSB, eller omgjort fra forvaltningsorgan til forvaltningsbedrifter, som for eksempel SPK, med påfølgende endringer i arbeidsstokken og arbeidsoppgavene, herunder også endringer i lønns- og arbeidsvilkår (se for eksempel Midtsundstad 2002c). De nevnte virksomhetene er imidlertid ikke lenger en del av det statlige tariffområdet og omfattes derfor ikke av denne undersøkelsen.

Men også den tradisjonelle statlige forvaltningen, som omfattes av denne undersøkelsen, er i endring i takt med økende krav til effektivisering og bedre utnyttelse av offentlige midler. Vi kan bare nevne kvalitetsreformen i høyskole- og universitetssektoren og utflyttingen av statlige tilsyn (som begge kom etter at denne undersøkelsen ble gjennomført), omstillingen og nedbemanningene i Forsvaret, samt løpende omorganiseringer og endringer inkludert innføring av nye datasystemer i Aetat, trygdeetaten og skatteetaten. Slike omstillinger medfører i de fleste tilfeller endringer i arbeidsvilkår og stiller gjerne krav om tilpasningsdyktighet og fleksibilitet. I enkelte sammenhenger innebærer det også nedbemanning, og da benyttes gjerne de tilgjengelige førtidspensjonsordningene som dekrutteringsverktøy i kombinasjon med sluttpakker for noe yngre arbeidstakere. I det etterfølgende beskriver vi de senere års omstillingsprosesser og organisasjonsendringer innen det statlige tariffområdet med utgangspunkt i data om hvordan henholdsvis lederne og de eldre arbeidstakerne har opplevd dem i 2002 (dvs. før en del av de ovenfor nevnte omstillingene ble iverksatt). Formålet er å kartlegge omfang og konsekvenser for arbeidstakerne og i neste omgang relatere dem til tidligpensjonsproblematikken.

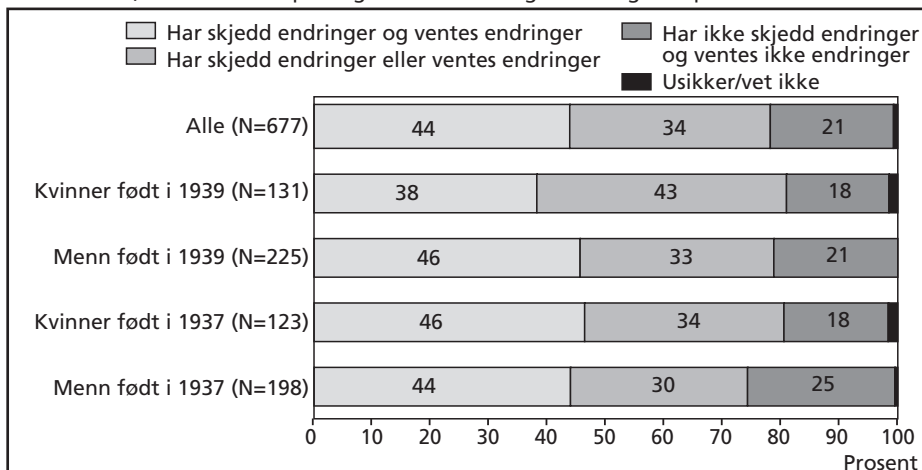
7.1 Erfaringer med omstilling og endring blant arbeidstakere under 62 år

Omstillingstakten i staten synes å være svært høy, som i arbeidslivet for øvrig.³⁴ Hele seks av ti eldre statsansatte sier da også at de har opplevd større omstillinger/ endringer på sin arbeidsplass i løpet av de to siste årene (2000–2002). I tillegg rapporterer drøyt 20 prosent at de venter omstillinger/endringer i løpet av de to nærmeste årene (2002–2004). Det gjelder også to tredjedeler av dem som nylig har vært igjennom slike omstillinger. Med andre ord er det bare en femtedel som ikke har hatt slike erfaringer i løpet av den fireårsperioden vi spør om (jf. figur 7.1).

Det er ingen forskjell med hensyn til opplevde omstillinger/endringer blant dem som fortsatt er yrkesaktive og dem som har blitt AFP-pensjonert blant nåværende og tidligere statsansatte. Dette kan i utgangspunktet bety at AFP-avgangen er like høy i virksomheter som omstiller som i virksomheter som ikke har gjort det, og at det dermed ikke er den samme klare sammenhengen mellom AFP-bruk og omstillinger og endringer i staten, som den vi fant i privat sektor (se Bl.a. Midtsundstad 2002b).

Nærmere seks av ti statsansatte mellom 58 og 65 år rapporterer at omstillingene har fått merkbare konsekvenser for deres arbeidssituasjon. For de fleste med-

Figur 7.1 Andelen statsansatte som henholdsvis har opplevd større omstillinger/endringer de to siste årene, eller sier det er planlagt større omstillinger/endringer i løpet av de neste to årene.

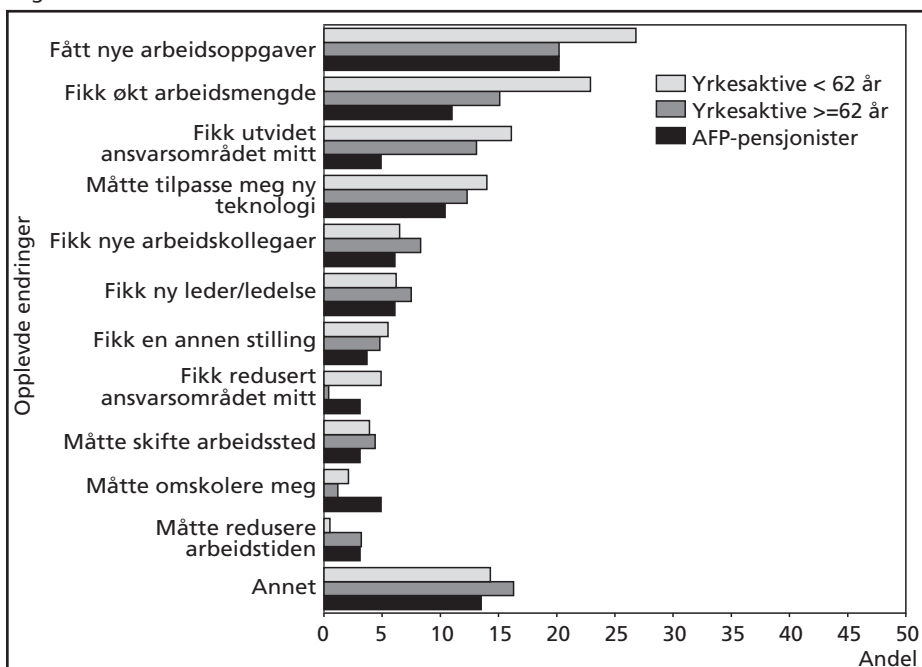


³⁴ I en Fafo-undersøkelse blant eldre ansatte i virksomheter tilsluttet LO og NHOs AFP-ordning fra 2000, viste det seg at drøyt halvparten hadde jobbet i en virksomhet som hadde redusert bemanningen med mer enn 10 prosent fra 1996 til 2000 (Midtsundstad 2002b).

Tabell 7.1 Andelen blant eldre statsansatte og AFP-pensjonister som rapporterer å ha erfart omstillinger/endringer fra 2000–2002, eller venter slike i løpet av de to nærmeste årene 2002–2004. N =1313.

	Yrkesaktive under 62 år	Yrkesaktive 62 år eller eldre	AFP-pensjonerte 62 år eller eldre
Sier de har opplevd større omstillinger/ endringer i løpet av de to siste årene (2000-2002) - og sier det foreligger planer om større omstillinger/ endringer i løpet av de to nærmeste årene (2002-2004)	44,0	42,8	45,7
Sier de har opplevd større omstillinger/ endringer i løpet av de to siste årene, men at det ikke er planer om ytterligere endringer	16,5	17,1	15,6
Har ikke opplevd omstillinger/ endringer de senere år, men sier det foreligger planer om slike i løpet av de to nærmeste årene (2002-2004)	21,6	17,3	18,8
Har ingen slike erfaringer og venter heller ikke slike i løpet av de to nærmeste årene	17,9	22,8	19,9
Samlet andel (%)	100	100	100
Samlet antall (N)	636	421	256

Figur 7.2 Oversikt over andelen som rapporterer om følgende endringer som følge av omstillingene de to siste årene. N =800.



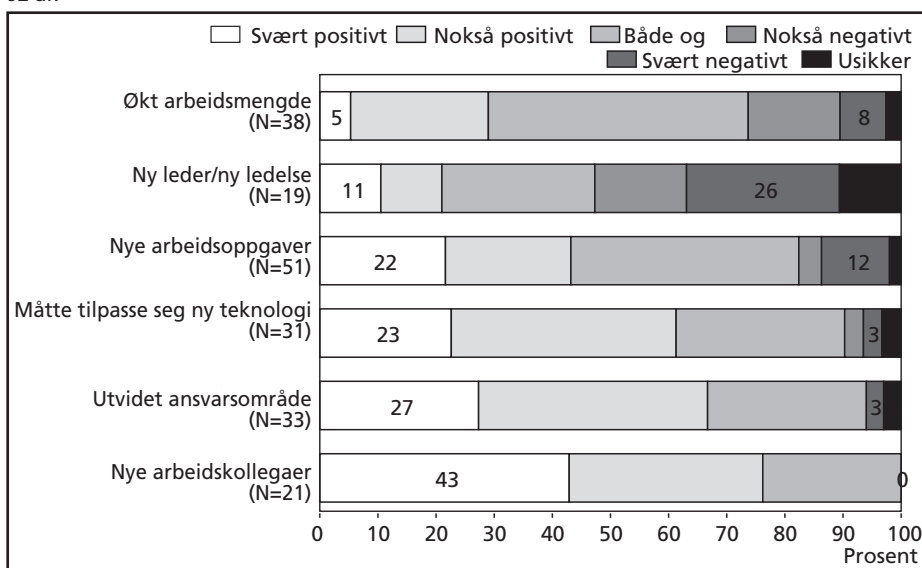
førte omstillingen nye arbeidsoppgaver og/eller økt arbeidsmengde, utvidet ansvarsområde og/eller at de måtte tilpasse seg ny teknologi. De færreste opplevde å få ny ledelse, nye arbeidskolleger, redusert ansvarsområde, skifte av arbeidssted, pålegg om omskolering eller redusert arbeidstid (jf. figur 7.2).

Arbeidstakernes vurdering av endringene

Flere av de nevnte endringene kan oppleves både som positive og negative. Ikke uventet synes flertallet av dem som har fått nye kolleger at dette er positivt. Tre av fire synes også det har vært positivt å få ny leder eller ledelse. Slike endringer omfatter likevel svært få eldre arbeidstakere, bare fem prosent av dem som har vært igjennom omstillinger rapporterte om nye ledere og nye kolleger (jf. figur 7.3–7.5).

Kanskje litt overraskende ut fra hva vi vet om lederes relativt negative oppfatning av eldre arbeidstakeres forhold til ny teknologi, har 60–70 prosent av de eldre selv opplevd slike endringer som svært eller nokså positivt. Dette stemmer for øvrig godt overens med en undersøkelse fra SINTEF, hvor de hadde dybdeintervjuet 100 eldre arbeidstakere (Torvatn 2003). Mytene kan med andre ord stå for fall, da det er et av de områdene hvor lederne rapporterer å ha dårligst erfaring med eldre. Som vi husker fra kapittel 6, hadde nesten halvparten av de eldre arbeidstakerne i staten en lederne som mente at eldre hadde problemer med å ta i bruk ny teknologi.

Figur 7.3 Oversikt over respondentenes opplevelse av de erfarte endringene. Yrkesaktive under 62 år.



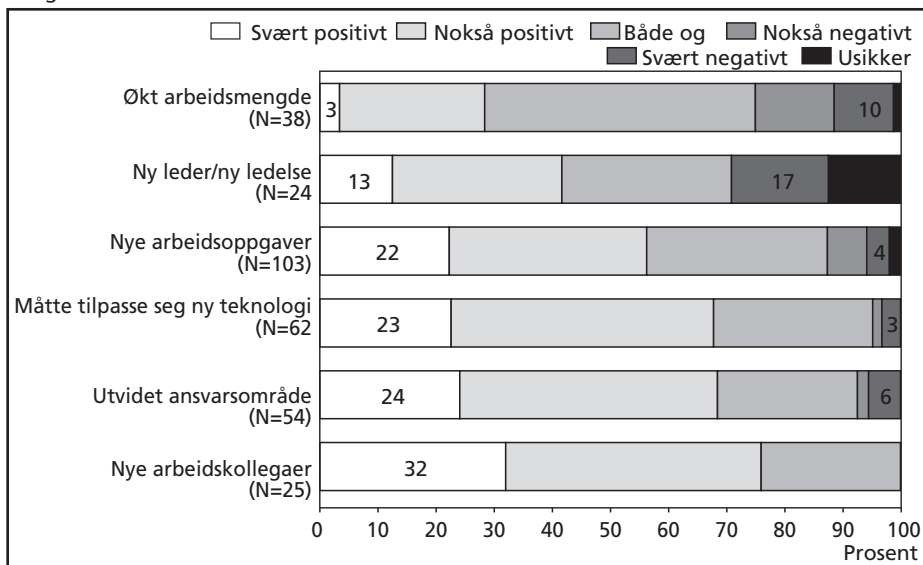
Når det gjelder utvidelse av eget ansvarsområde, oppleves dette som overveiende positivt, så lenge det ikke medfører flere arbeidsoppgaver eller en økt arbeidsmengde. To tredjedeler av dem som fikk utvidet sitt arbeidsområde, var positivt innstilt, fem prosent negative, mens de øvrige synes endringen hadde vært både og. Vi kan vel anta at opplevelsen av endringer i eget ansvarsområde i stor grad vil avhenge av hvor mye en tidligere har hatt å gjøre, og hvilke områder en henholdsvis har fått tilhørt eller blitt fratatt i den aktuelle prosessen – om det for eksempel er felt en selv vurderer som ens kjerneområder eller som spesielt interessante, eller områder en betrakter som mindre interessante. En slik kobling mellom det å ha ansvar og tilfredshet samsvarer også med andre undersøkelser. Solem og Mykletun (1996) fant for eksempel at arbeidstakere som hadde stort ansvar og en hektisk arbeidsdag, i overveiende grad opplevde dette som positivt, og at dette i svært liten grad fremmet en tidlig avgang. Det kan da også gi enkelte en følelse av «å være med», i motsetning til det å bli satt på sidelinja og fratatt ansvar og oppgaver. Samme erfaringer rapporteres fra en studie gjennomført av Blekesaune og Solem (2005).

I utgangspunktet skulle en anta at utvidet ansvarsområde skulle innebære økt arbeidsmengde og arbeidspress, det vil si noe uønsket. Dette synes imidlertid ikke å være tilfelle. Bare en femtedel av dem som har fått mer å gjøre, opplever dette som negativt. De fleste er indifferente – de synes det har både positive og negative sider.

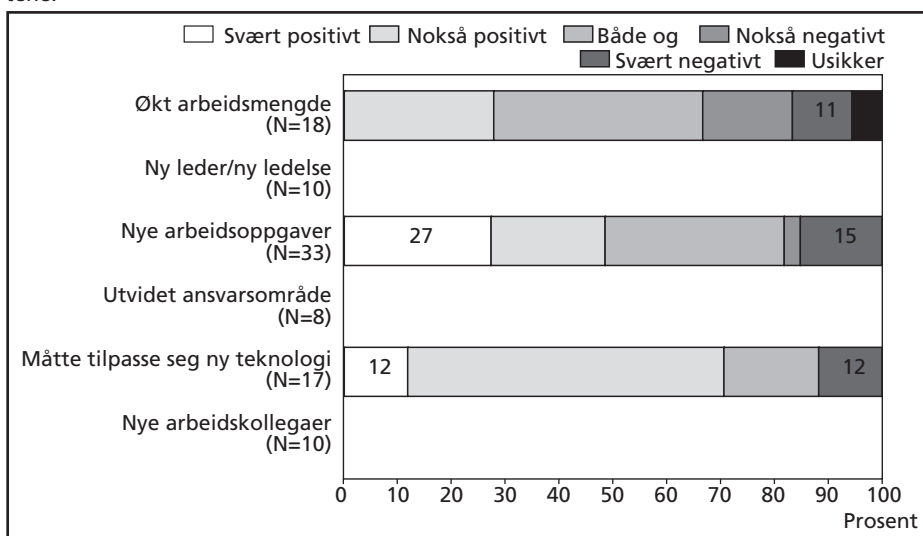
Det er litt ulik oppfatning av det å få ny leder eller ledelse. Blant statsansatte mellom 58 og 62 år har flere opplevd det som negativt enn positivt (jf. figur 7.3). Dette i motsetning til dem som har valgt å fortsette i jobb etter fylte 62 år, hvor flere har opplevd skifte av leder og ledelse som positivt enn negativt (7.4). Blant dem som har gått av med AFP og opplevd omstillinger, var det bare ti stykker som hadde opplevd å få ny leder/ledelse. Det er derfor et for lite datagrunnlag til å slutte noe om deres opplevelse av dette. Vi har derfor heller ikke tatt disse tallene med i figur 7.5.

Det er små forskjeller mellom yrkesaktive og pensjonerte, med unntak for ett område, utvidelse av eget ansvarsområde. De som har valgt å pensjonere seg, rapporterer i langt mindre grad at de hadde fått flere ansvarsområder enn de som fortsatt er yrkesaktive (jf. figur 7.4 og 7.5).

Figur 7.4 Oversikt over respondentenes opplevelse av de erfarte endringene. Yrkesaktive 62 år og eldre.



Figur 7.5 Oversikt over respondentenes opplevelse av de erfarte endringene. AFP-pensjonistene.



På områder med færre enn ti respondenter har vi unnlatt å vise tall.

Omstilling, men ikke nedbemanning

Flere studier, i første rekke fra privat sektor, har vist at en betydelig andel av tidligpensjoneringen kan relateres til utstøting i tilknytning til omstillingsprosesser (jf. bl.a. Dahl 1999). I en studie fra privat sektor fant vi også at omstilling, nedbemanning og innføring av ny teknologi hadde en ikke ubetydelig effekt på AFP-avgangen (Midtsundstad 2002b). Drøyt én av fire AFP-pensjonister oppga i denne studien at de helst ville ha stått lenger i jobb enn de faktisk fikk anledning til. En andel som i seg selv kan være en indikasjon på at avgang med den frivillige førtidspensjonsordningen AFP, ikke alltid er like frivillig.

Blant statsansatte er det noen færre enn blant privat ansatte som knytter avgangen direkte til omstillings- og endringsprosesser, som for eksempel innføring av ny teknologi, og etterfølgende behov for å oppdatere kompetansen eller eventuell overtallighet (jf. kapittel 9). Samlet var det knapt en femtedel som tilla disse eller beslektede begrunnelser stor betydning. Skiller vi mellom de ulike formene for omstillings- og tilpasningsbehov, var det bare én av ti som mente at pensjoneringen skyldtes at arbeidsgiver ikke hadde behov for dem lenger, drøyt én av ti relaterte avgangen til krav om etter- og videreutdanning som de ikke ønsket å ta del i, og knapt én av 15 mente innføring av ny teknologi hadde vesentlig betydning for deres avgangsbeslutning.

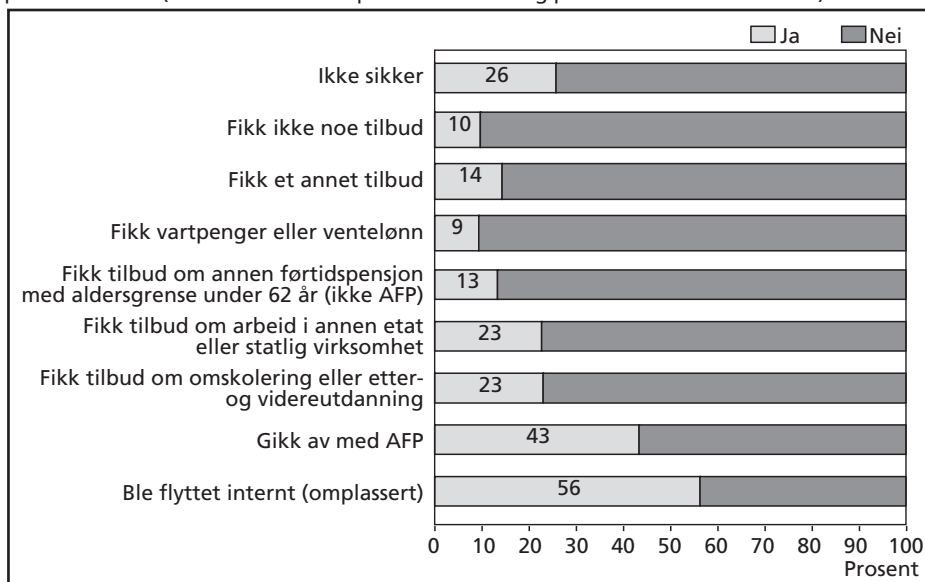
At færre relaterer avgangen til omstillings- og endringsprosesser blant de AFP-pensjonerte i staten enn i privat sektor, skyldes likevel ikke at omstillings- og endringstakten har vært mindre i staten enn i privat sektor. Hele seks av ti av de eldre statsansatte i undersøkelsen sier, som tidligere nevnt, at det har vært foretatt større omstillinger på deres arbeidsplass i løpet av de siste fem årene, og at disse endringene for de fleste har medført enten økt arbeidsmengde, flere arbeidsoppgaver og/eller endret ledelse (Midtsundstad 2003b). Når det gjelder rene nedbemanninger, som var en viktig konsekvens av omstillingene i privat sektor og en viktig årsak til økt tidligpensjonering der, har dette i første rekke rammet fristilt, delprivatisert eller statlig virksomhet som er omgjort til aksjeselskaper, som for eksempel Posten, Telenor og NSB. Da disse virksomhetene ikke lenger er en del av det statlige tariffområdet, men NAVO-området, er de ikke omfattet av denne undersøkelsen. Vi har heller ikke sett på andre førtidspensjonsordninger eller bruk av sluttpakker med videre blant yngre eldre innen Forsvaret, da hovedfokus har vært på bruk andre tidligpensjonsordninger, og da fortrinnsvis hos arbeidstakere over 55 år. Dette kan forklare den manglende effekten av overtallighet og nedbemanning i de tallene som presenteres her.

Det er likevel drøyt en tredjedel av de AFP-pensjonerte i staten som sier at de helst ville ha stått lenger i jobben enn de faktisk gjorde, hvis de selv hadde kunnet velge avgangstidspunktet (Midtsundstad 2003a). Dette er en høyere andel enn i privat sektor (Midtsundstad 2002b). Halvparten av disse hadde et ønske om å jobbe

til fylte 65 år. En så stor andel ufrivillig avgang, også i staten, innebærer at pensjoneringspresset der, som i privat sektor, trolig også er betydelig. Drøyt en tredjedel av omstillingene/endringene førte da også, ifølge arbeidsgiver, til behov for å redusere bemanningen (jf. figur 7.6). Dette ble i første rekke gjennomført ved hjelp av interne flyttinger eller ved at en del av arbeidsstokken gikk av med AFP. Personalledere som sysselsetter 43 prosent av de eldre arbeidstakerne, rapporterte at AFP ble benyttet i forbindelse med nedbemanningene. Videre var rundt en fjerdedel av de eldre i virksomheter som nedbemannet, ansatt i virksomheter hvor en i forbindelse med nedbemanning ble tilbudt omskolering eller etter- og videreutdanning, og en fjerdedel ansatt i virksomheter som fikk tilbud om arbeid i annen etat eller statlig virksomhet.

Om vi baserer oss på informasjonen fra personallederne, i stedet for de ansatte, var det store variasjoner mellom virksomhetsområder i de konsekvensene som fulgte av omstillingene/endringene. Innen det vi har kalt tjenesteyting/produksjon, som omfatter Aetat, trygdeetat, skatteetat og Vegvesenet, medførte omstillingen i første rekke reduksjoner i bemanning, reduserte budsjetter og/eller flere arbeidsoppgaver. Innen administrasjon, saksbehandling og forvaltning var det mer vanlig med ny ledelse og andre arbeidsoppgaver. En betydelig andel rapporterte også at de hadde blitt slått sammen med andre kontorer eller avdelinger. Innen universitets- og høyskolesektoren medførte omstillingene i første rekke sammen-

Figur 7.6 Andelen av arbeidstakerne i utvalget som jobbet på arbeidsplasser hvor følgende tiltak ble benyttet i forbindelse med bemanningsreduksjoner, ifølge personalleder. N =303 personalledere (som omfatter et representativt utvalg på 1155 av arbeidstakerne).



slåinger med andre kontorer og avdelinger, som i flere tilfeller også innbefattet nye lokaler, ny ledelse og/eller andre arbeidsoppgaver. Undersøkelsen ble imidlertid gjennomført før kvalitetsreformen, vi har derfor ikke fanget opp endringer som følge av denne.

Det er med andre ord innen tjenesteyting/produksjon omstillingene i første rekke har medført reduksjoner i bemanningen, og dermed fare for framskyndet avgang gjennom bruk av AFP eller andre tidligpensjonsordninger. Innen tjenesteyting/produksjon jobber eller hadde jobbet også om lag halvparten av arbeidstakerne (pensjonistene), ifølge personalleder, i virksomhet som har måttet redusere bemanningen i perioden 1998–2002. I de fleste tilfeller har bemanningsreduksjonen innen dette området skjedd ved at en del i de aktuelle aldersklassene har gått av med AFP, eller ved omplassering av personell internt. Svært få rapporterer om bruk av ventelønn eller virksomhetsfinansierte sluttpakker.

7.2 Oppsummering

- Hele seks av ti eldre statsansatte sier at de har opplevd større omstillinger/ endringer på sin arbeidsplass i løpet av de to siste årene (2000–2002). I tillegg rapporterer drøyt 20 prosent at de venter omstillinger/ endringer i løpet av de to nærmeste årene (2002–2004). Det gjelder også to tredjedeler av dem som nylig har vært igjennom slike omstillinger. Med andre ord er det bare en femtedel som ikke har hatt slike erfaringer i løpet av den fireårsperioden vi spør om.
- Nærmere seks av ti statsansatte mellom 58 og 65 år rapporterer at omstillingene har fått merkbare konsekvenser for deres arbeid eller arbeidssituasjon. For de fleste medførte omstillingen nye arbeidsoppgaver og/eller økt arbeidsmengde, utvidet ansvarsområde og/eller at de måtte tilpasse seg ny teknologi. De færreste opplevde å få ny ledelse, nye arbeidskolleger, redusert ansvarsområde, skifte av arbeidssted, pålegg om omskolering eller redusert arbeidstid.
- Kanskje litt overraskende har 60–70 prosent av de eldre selv opplevd det som svært eller nokså positivt. Mytene står med andre ord for fall, da det er ett av de områdene hvor personallederne rapporterer at de hadde dårligst erfaring med eldre: Nesten halvparten av de eldre hadde personalleidere som mente de hadde problemer med å ta i bruk ny teknologi.
- Når det gjelder endringer som innebærer utvidelse av eget ansvarsområde, oppleves dette som overveiende positivt, så lenge det ikke medfører flere arbeids-

oppgaver eller en økt arbeidsmengde. To tredjedeler av dem som fikk utvidet sitt arbeidsområde, var positivt innstilt, fem prosent negative, mens de øvrige synes endringen hadde vært både og. En slik kobling mellom det å ha ansvar og tilfredshet samsvarer også med andre undersøkelser. Det kan da også gi enkelte en følelse av «å være med», i motsetning til det å bli satt på sidelinja og fratatt ansvar og oppgaver.

- Blant statsansatte er det noen færre enn blant privat ansatte som knytter avgangen direkte til omstillings- og endringsprosesser, som for eksempel innføring av ny teknologi, og etterfølgende behov for å oppdatere kompetansen eller eventuell overtallighet. Samlet var det knapt en femtedel som tillå disse eller beslektede begrunnelser stor betydning (jf. kapittel 9). Skiller vi mellom de ulike formene for omstillings- og tilpasningsbehov, var det bare én av ti som mente at pensjoneringen skyldtes at arbeidsgiver ikke hadde behov for dem lenger, drøyt én av ti relaterte avgangen til krav om etter- og videreutdanning som de ikke ønsket å ta del i, og knapt én av 15 mente innføring av ny teknologi hadde betydning for avgangen.
- Det er likevel drøyt en tredjedel av de AFP-pensjonerte i staten som sier at de helst ville ha stått lenger i jobben enn de faktisk gjorde, hvis de selv hadde kunnet velge avgangstidspunktet. Dette er en høyere andel enn i privat sektor. Halvparten av disse hadde et ønske om å jobbe til fylte 65 år. En så stor andel ufrivillig avgang, også i staten, innebærer at pensjoneringspresset der, som i privat sektor, trolig også er betydelig. Drøyt en tredjedel av omstillingene/ endringene førte da også, ifølge arbeidsgiver, til redusert bemanning. Dette ble i første rekke gjennomført ved hjelp av interne flyttinger eller ved at en del av arbeidsstokken gikk av med AFP. Personalledere som sysselsetter 43 prosent av de eldre arbeidstakerne, rapporterte at AFP ble benyttet i forbindelse med nedbemanningene.

Kapittel 8 Seniorpolitikk i staten

Rundt halvparten av de 303 statlige virksomhetene på ulikt nivå som deltok i denne undersøkelsen, hadde i august 2002 undertegnet en samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtale). Disse virksomhetene dekket nesten 30 prosent av alle eldre arbeidstakere i staten. Ytterligere en fjerdedel forventet å undertegne en avtale i nærmeste framtid, mens de resterende ga uttrykk for at de ennå ikke visste sikkert hva deres virksomhet ville gjøre.

IA-avtalens tre hovedmål er å redusere sykefraværet, øke integreringen av yrkeshemmede og øke den forventede pensjoneringsalderen. For å oppnå dette ønsker en gjennom samarbeidsavtaler på den enkelte virksomhet å dels pålegge og dels oppmuntre til iverksetting av særskilte tiltak overfor henholdsvis sykmeldte, eldre, yrkeshemmede og personer med redusert funksjonsevne. Siden IA-avtalene i de fleste statlige virksomheter var av relativt ny dato, eller ennå ikke var implementert da vi gjennomførte våre telefonintervju med personallederne høsten 2002, har vi ikke hatt som hovedmål å kartlegge mulige virkninger av avtalen. Målet var heller å få informasjon om og i hvilken utstrekning virksomhetene allerede hadde etablert tiltak overfor de nevnte gruppene – det vil si uavhengig av IA-avtalen – og hvilke tiltak dette i hovedsak dreide seg om. Denne studien fokuserte hovedsakelig på tiltak overfor eldre arbeidstakere, men vi har også spurt virksomhetene om de hadde tiltak rettet mot langtidssykmeldte og personer med redusert funksjonsevne. Slike tiltak er ikke seniortiltak, men vil også være relevante for mange eldre arbeidstakere. I tillegg kan utbredelsen av slike tiltak kunne si noe om virksomhetens generelle bevissthet omkring helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeid), og evne og vilje til å prioritere behovet for forebygging og tilrettelegging av arbeidssituasjonen for grupper av ansatte.

8.1 Hva er seniortiltak?

Det kan skilles mellom tre ulike typer av sosialt ansvar overfor arbeidstakere: *forebygging, fastholdelse og integrasjon* (Søndergaard 2004). Inndelingen er knyttet både til målgruppenes posisjon på arbeidsmarkedet og deres tilknytning til virksomheten. Aktivitet i forhold til virksomhetenes egne medarbeidere benevnes ofte som virk-

somhetenes *interne* sosiale ansvar, mens aktivitet rettet mot personer eller forhold utenfor virksomheten benevnes som virksomhetens *eksterne* sosiale ansvar (Holt 1999). I denne rapporten ser vi kun på det interne sosiale ansvaret overfor eldre arbeidstakere. Vi kan skille mellom to hovedformer av slike tiltak: forebygging og fastholdelse.

Forebyggende tiltak tar generelt sikte på å forebygge helseskader, eller tap av arbeidsevne og/eller arbeidsmotivasjon og kompetanse. Målet er å sikre at medarbeiderne ikke havner i en sårbar situasjon i forhold til arbeidsmarkedet, og er i utgangspunktet rettet mot alle arbeidstakerne i virksomheten (dvs. seniorpolitikk som livsfasetilpasset personalpolitikk). I utgangspunktet kan det derfor være vanskelig å skille disse formene for tiltak fra virksomhetenes generelle forebyggende arbeidsmiljøtiltak. Aktuelle tiltak omfatter blant annet tilbud om etter- og videreutdanning for å opprettholde kompetansen, og tiltak som er innrettet mot å bevare den enkeltes fysiske og psykiske arbeidsevne og utvikling, som for eksempel trim i arbeidstiden, hospitering, jobbrotasjon og tilbud om andre og mer utfordrende arbeidsoppgaver. Under dette området kan en også gruppere ulike former for utviklings- og motivasjonstiltak, herunder nye og mer utfordrende arbeidsoppgaver og tilbud og etter- og videreutdanning.

Fastholdelse, på sin side, er rettet mot personer som allerede befinner seg i en utsatt posisjon. De kan allerede være truet av utstøting eller marginalisering, eller de har mulighet til og ønsker å gå av tidlig. Tiltakene er i motsetning til forebygging rettet mot bestemte grupper av arbeidstakere i en bestemt situasjon – for eksempel arbeidstakere som kan velge AFP. I rapporten har vi valgt å skille mellom fastholdelse i form av tilretteleggingstiltak og fastholdelse i form av attraksjonstiltak. Tilretteleggingstiltak vil da være tiltak som tar sikte på å bøte på de helseskadene eller svekkelsene av arbeidsevnen som eventuelt har funnet sted, slik at den enkelte, til tross for sin reduserte arbeidsevne, har mulighet til å fortsette i arbeid. Det kan dreie seg om tilbud om lettere og/eller mindre krevende arbeid, kortere eller mer fleksibel arbeidstid, mulighet til å jobbe hjemmefra, mulighet til å ta ut delpensjon og lignende.

Attraksjonstiltak, på sin side, tar sikte på å gjøre arbeidet mer attraktivt for den enkelte ved å gjøre det mer lønnsomt å jobbe lenger eller ved å gjøre det lettere å kombinere ønske om mer fritid med fortsatt arbeid. Til tiltak som kan øke lønnsomheten ved arbeid framfor fritid, hører for eksempel ekstra lønn eller pensjon hvis en står lenger i jobb, eller redusert pensjon hvis en går av tidlig. Til denne gruppa hører også tiltak som fleksibel delpensjon, mulighet for ta ut lengre perioder med permisjon uten lønn og tilbud om ekstra feriedager, samt ulike typer av stipendieordninger.

8.2 Seniorpolitiske tiltak i staten

De aller fleste statlige etater oppgir at de tilbyr ett eller flere tiltak for å få flere av sine eldre til å stå lenger i jobb. På bakgrunn av opplysninger fra personalleder jobber rundt 85 prosent av de eldre arbeidstakerne i det statlige tariffområdet i en virksomhet med særlige tiltak rettet mot eldre – eller de har jobbet i en slik virksomhet før de ble pensjonert.³⁵

Ikke uventet er det de største virksomhetene som oppgir å ha det bredeste spekteret av tiltak. Dette kan enten bety at de har mer ressurser tilgjengelig til å utforme og håndheve en aktiv personalpolitikk overfor sine seniorer, eller det kan skyldes at de har hatt flere eksempler å ta av og derfor flere tiltak å nevne, da de rett og slett har flere arbeidstakere i de aktuelle aldersgruppene og behovet derfor har meldt seg noe oftere.

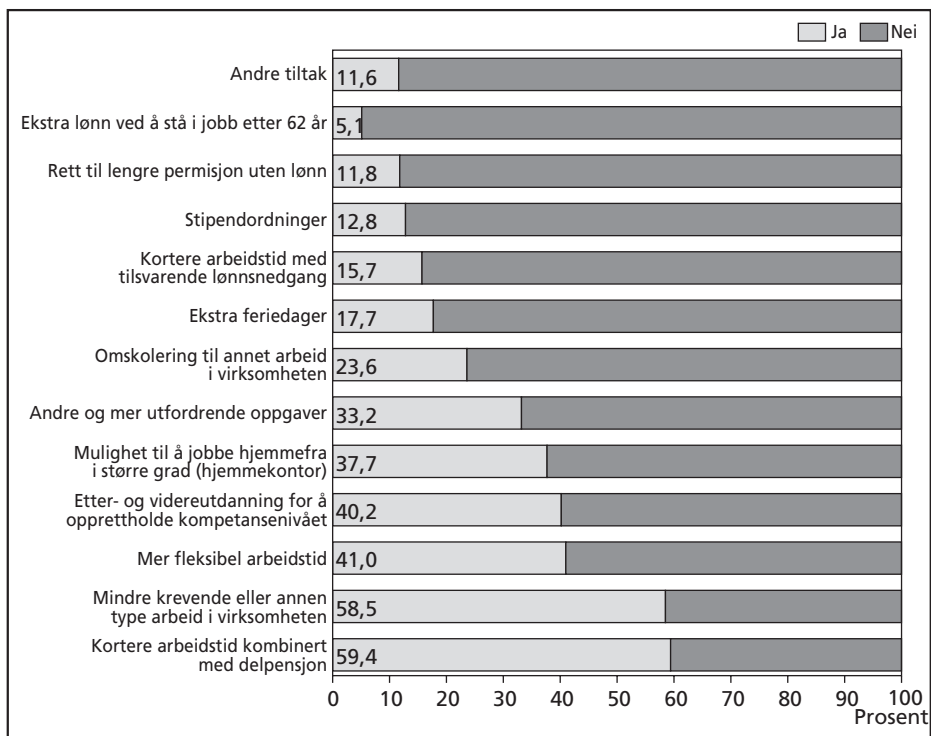
Ser vi tiltaksaktiviteten i forhold til type virksomhetsområde, er det færre innenfor de områdene vi har kalt tjenesteyting/produksjon (f.eks. Aetat og trygdeetat) enn innenfor henholdsvis administrasjon og forvaltning (departementene, direktoratene mv.) og undervisning og forskning (høgskolene, universitetene og forskningsinstituttene) som oppgir å ha iverksatt tiltak. Vi vet imidlertid at vi har flere små kontorer i Aetat og trygdeetat enn i de øvrige virksomhetene vi opererer med, slik at rapportering om færre tiltak også kan skyldes virksomhetsstørrelse – målt i antall ansatte. Jamfør resonnementet over.

Ulike typer av tiltak

Figur 8.1 viser at de statlige arbeidsplassene i første rekke tilbyr eldre arbeidstakere fleksible arbeidstidsløsninger, som delpensjon eller fleksibel arbeidstid, eller de tilbyr arbeidstakerne overgang til mindre krevende arbeid. Førstnevnte kan både oppfattes som et forebyggende tiltak, et tilretteleggingstiltak og et attraksjonstiltak, mens sistnevnte vil være et typisk tilretteleggingstiltak for dem som allerede har helseplager eller redusert arbeidsevne. Nedenfor tar vi for oss de ulike tiltaksformene mer i detalj.

³⁵ Vi har ikke spurt arbeidstakerne om de kan oppgi hvilke tiltak deres virksomhet tilbyr, da det er tvilsomt om de vil ha en komplett oversikt over dette, annet enn for de tilbudene de selv måtte ha fått eller blitt tilbudt. Svakheten ved å spørre bare arbeidsgiver eller personalleder er selvfølgelig at disse kan overdrive tiltaksbredden, eller de kan nevne alle tiltakene de i prinsippet har mulighet til å anvende uten at dette betyr at de aktivt anvender dem. Det finnes likevel få alternative måter å få en samlet oversikt på.

Figur 8.1 Andelen av eldre arbeidstakere som jobber i en virksomhet som har følgende tiltak overfor eldre arbeidstakere. Svarene er basert på opplysninger fra deres personalledere. N =303 personalansvarlige, som dekker et representativt utvalg på 1125 eldre arbeidstakere i staten i 2002.



Delvis pensjonering

Siden 1. oktober 1997 har det vært mulig å ta ut delvis AFP. Det vil si at en har kunnet kombinere enten 20 prosent AFP-pensjon med 80 prosent arbeid eller 40 prosent AFP-pensjon med 60 prosent arbeid. Det vanligste er å ta ut en slik pensjonsdel i form av én eller to fridager i uka. Etter august 2000 har det også vært mulig å velge andre delpensjonsprosenter, forutsatt at gjenværende arbeidstid minst er 60 prosent. Det har også vært mulig å velge andre tilpasninger enn færre arbeidsdager per uke, for eksempel redusert arbeidstid per dag eller flere måneder sammenhengende fri. Under ti prosent av delpensjonistene i staten rapporterte at de har valgt andre tilpasninger enn færre dager per uke.

I utgangspunktet kan det derfor virke selvsagt at arbeidsgiver oppgir at eldre arbeidstakere i staten, som jo omfattes av AFP-ordningen, gis mulighet til å kombinere arbeid og pensjon, men å ta ut delvis AFP er ingen rettighet for arbeidstakere over 62 år som er omfattet av AFP-ordningen. Det er bare mulig å velge en

slik løsning om arbeidsgiver godtar det. Oversikt over uttak av delpensjon tyder på at svært mange statsansatte gis en slik mulighet. I 2000 valgte for eksempel rundt halvparten av dem som gikk av med AFP 62 år gamle, delpensjon, og rundt 30 prosent av dem som gikk av med AFP det året (Midtsundstad 2002a). Uttak av delpensjon er likevel ingen entydig indikator på hvorvidt arbeidsgiver stiller seg positiv til delpensjonsløsninger, da mange kan velge full pensjon selv om de gis en slik mulighet.

Uttak av delpensjon er mest utbredt i høgutdanningsyrkene. Mens halvparten i undervisnings- og forskningsstillinger i staten velger å delpensjonere seg, gjelder det, til sammenligning, knappe én av ti ansatte i typiske arbeideryrker eller lavere funksjonærer (kontoransatte) (jf. Midtsundstad 2003a).

Bruk av delpensjon er generelt langt mindre utbredt i privat sektor enn i staten. Bare snaue ti prosent av AFP-pensjonistene som er omfattet av LOs og NHOs AFP-ordning, hadde tatt ut delpensjon mellom 1997 og 2001. I samme undersøkelse rapporterte bare en fjerdedel av virksomhetene at de hadde delpensjonister (Midtsundstad 2002b). I staten oppgir drøyt 60 prosent av virksomhetene at en eller flere hos dem er delpensjonister. Hovedforklaringen arbeidsgiverne i privat sektor oppga for begrenset bruk, var manglende interesse eller ønske fra arbeidstakers side. Arbeidsgiverne knyttet imidlertid også begrenset uttak til forhold ved arbeidsplassen, som arbeidsoppgaver det ikke egnet seg å dele opp og stykke ut i deltidsporsjoner eller arbeidstidsordninger, herunder turnus og skift, som ikke egnet seg for deltidarbeid. Enkelte arbeidsgivere oppga også at de ikke ønsket deltidansatte, eller at deltid hos dem var forbeholdt småbarnsforeldre. I offentlig sektor var hovedbegrunnelsen nesten utelukkende at det ikke hadde vært noen arbeidstakere som ønsket en delpensjonsløsning.

Sammenlignet med privat sektor kan dermed staten som arbeidsgiver virke langt mer fleksibel enn arbeidsgivere i privat sektor. Det er i alle fall ikke grunn til å tro at det er flere statsansatte enn ansatte i privat sektor som ønsker en delpensjonsløsning i utgangspunktet, gitt samme utdanning og yrkesstatus. Deler av fleksibiliteten i staten kan imidlertid skyldes type arbeid. Det kan hevdes at undervisning og forskning – eller også saksbehandling – lettere lar seg kombinere med deltid og fleksible pensjonsløsninger enn for eksempel arbeid i prosessindustrien. Andre vil tvert om hevde at lite bruk av delpensjonsløsninger i LO- og NHO-området heller skyldes negative holdninger til deltidarbeid i den tradisjonelle mannsdominerte industrisektoren. Her har arbeid for de fleste vært ensbetydende med heltidsarbeid. Ser vi det slik, kan staten og arbeidstakerne i staten dermed rett og slett ha vært mer positivt innstilt til delpensjonsløsninger, og dermed kanskje også mer innstilt på å få til dette i praksis. Bruk av deltid i kombinasjon med delpensjon er uansett mer utbredt blant høgutdanningsgruppene enn i arbeideryrkene, også i staten.

Tilrettelegging av arbeidet

Nærmere seks av ti eldre arbeidstakere har vært tilknyttet en statlig etat som tilbyr eldre overgang til mindre krevende arbeid hvis de har behov for det, og fire av ti tilbys fleksibel arbeidstid hvis det er et ønske om det (jf. figur 8.1). I utgangspunktet tyder det på ganske stor fleksibilitet fra arbeidsgivers side overfor arbeidstakere som trenger tilrettelegging. Vi har likevel ikke spurt konkret om hvor mange som har fått tilbud om eller faktisk har valgt å gå over til annet arbeid, men vi har data om arbeidstakernes vurdering av behovet for og/eller ønsket om slike tilretteleggingstiltak i slutfasen.

Overraskende nok var det bare en femtedel av arbeidstakerne som relaterte egen avgang til mangel på tilrettelegging av henholdsvis arbeidstid, arbeidsoppgaver eller arbeidstempo (jf. figur 9.1 i kapittel 9). På den annen side sier nærmere en tredjedel av AFP-pensjonistene at det hadde stor betydning for avgangen at arbeidet ble opplevd som belastende, og da i første rekke psykisk belastende (ibid.). Isolert sett skulle dette tilsi at en viss tilrettelegging skulle kunne virke forebyggende. At de ikke selv foretar koblingen mellom opplevde arbeidsbelastninger og manglende tilrettelegging, kan selvfølgelig ha med våre spørsmålsformuleringer å gjøre, hvor vi i første rekke er opptatt av betydningen av endret arbeidstempo og arbeidstid og muligheten for andre og endrede arbeidsoppgaver. Det er ikke sikkert at en tilrettelegging på disse områdene oppfattes som tilstrekkelige for å lette det psykiske presset i jobben.

Spørsmålet er også om det overhodet finnes tiltak og former for tilrettelegging som kan lette arbeidsbelastningene for disse – eller om opplevd helsesituasjonen og grad av slitenhet etter passerte 60 år vil gi preferanse for pensjon og fritid uansett tiltak. Det vil si at det arbeidstakerne egentlig beskriver, er den akkumulerte helseslitastjen og arbeidsbelastningen over hele sitt yrkesliv. Det de etterlyser, er derfor kanskje allment mindre belastende arbeid over hele yrkesløpet (forebygging) mer enn en tilrettelegging i slutfasen. Men svarene kan også være uttrykk for en resignasjon, fordi de vet at tilrettelegging ikke vil være mulig eller svært vanskelig å få til i praksis på deres arbeidsplass. Studier blant helse- og omsorgspersonell i kommunesektoren viser for eksempel at mange ansatte prefererer pensjon framfor tilrettelagt arbeid, for ikke å belaste sine arbeidskolleger (Halvorsen et al. 2002).

Tilbud om forebyggings- og utviklingstiltak

Forebyggings- og utviklingstiltak som kontinuerlig etter- og videreutdanning, tilbud om nye og mer utfordrende arbeidsoppgaver, hospitering, stipendieordninger, jobbrotasjon med videre er sterkt fokusert i debatten rundt seniorpolitikk og såkalt livsfasetilpasset personalpolitikk (se blant annet <http://www.seniorpolitikk.no>). Tankegangen er at en større innsats på disse områdene vil bidra til at flere eldre arbeidstakere vil motiveres til å stå lenger i jobb.

Tilbud om etter- og videreutdanning for å opprettholde kompetansenivået refereres allerede i dag som et utbredt tiltak på arbeidsplassene til fire av ti eldre arbeidstakere i staten, og på arbeidsplassen til én av tre tilbys de eldre nye og utfordrende arbeidsoppgaver hvis de ønsker det, ifølge personallederne (jf. figur 8.1). Etter- og videreutdanning synes likevel ikke å være like velkomment hos alle eldre. Én av ti AFP-pensjonister i staten forteller at de nettopp gikk av fordi de ikke ønsket å ta del i etter- og videreutdanning på tampen av karrieren (Midtsundstad 2003a). Det kan likevel være forskjell på arbeidstakernes holdning til tilbud om kontinuerlig etter- og videreutdanning over livsløpet for å opprettholde sin «employability», og kompetanse- og utdanningskrav som oppleves som påtvungne sent i yrkesløpet som følge av endrings- og omstillingsprosesser. Det er holdningen til den sistnevnte formen for etter- og videreutdanning som gjen speiles hos de nevnte ti prosentene. Tilbud og etter- og videreutdanning for å opprettholde kompetanse og tilbud om omskolering til annet arbeid er også de to seniortiltakene personallederne synes å ha minst tro på (jf. figur 8.4).

Samtidig viser vår undersøkelse at nesten én av fire av de tidligpensjonerte arbeidstakerne sa det var svært viktig for avgangsbeslutningen at de ikke lenger fant jobben like interessant og givende (jf. figur 9.1 i kapittel 9). Opprettholdelse av motivasjon synes dermed å være avgjørende for at mange fortsatt skal velge å stå i jobben. Her vil ledelsen kunne spille en avgjørende rolle. Snaut én av fire mener da også at det vil være svært viktig eller nokså viktig med bedre ledelse for at de skal være villige til å stå i jobben etter fylte 62 år. Overgang til nye og mer utfordrende arbeidsoppgaver har de på den annen side begrenset tro på. Bare fire prosent anser dette som svært viktig for egen prioritering av fortsatt arbeid framfor avgang med AFP (jf. figur 8.5).

Ekstra lønn, ekstra fridager og andre attraksjonstiltak

Ekstra lønn for å holde på eldre rapporteres bare brukt av arbeidsgivere som sysselsetter om lag fem prosent av de eldre årskullene vi følger. Tilbud om ekstra fridager er mer vanlig; snaut én av fem eldre arbeidstakere rapporteres å ha vært dekket av et slikt tilbud. I det statlige tariffoppgjøret i 2002 ble det, som et virkemiddel for å forebygge tidligpensjonering med AFP, åpnet for at virksomhetene kunne bruke ekstra lønn og/eller ekstra fridager til arbeidstakere over 62 år for å beholde dem. Da vår virksomhetsundersøkelse refererer seg til august/september 2002, gjenspeiler trolig ikke denne endringen seg ennå i vår undersøkelse.

Når det gjelder ordninger som stipend, mulighet for å ta ut lengre ulønnede permisjoner ved behov og jobbe deltid, tilbys slike kun i et begrenset antall virksomheter og omfatter bare 10–15 prosent av de eldre arbeidstakerne i utvalget (jf. figur 8.1). Arbeidstakerne selv etterspør også i svært begrenset grad slike tiltak (jf. figur 8.5).

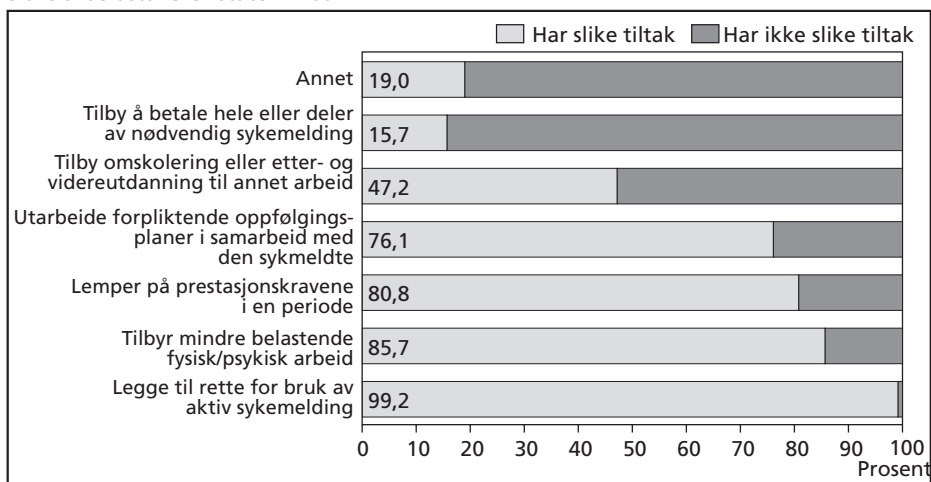
Andre tiltak

Ut over disse tiltakene nevner én av ti av personallederne også andre virkemidler. Det dreier seg blant annet om utforming av egne seniorprogram, egne fagkurs, frivillige seniorkurs, individuell tilpasning, milepælssamtaler, ordning med sabbatsår, tilbud om seniorrådgiverstillinger til eldre ledere (med samme lønn), seniorlunsjer, arbeidshelsesamtale og trim i arbeidstida. Enkelte oppgir også at virksomheten har tatt del i egne seniorprosjekter og derfor har iverksatt spesielle tiltak, ut over de vi har spesifisert, som for eksempel spaserturer i lunsjpausen og mulighet for hospitering i andre land.

8.3 Tiltak overfor langtidssykmeldte og yrkeshemmede

Alle statlige virksomheter som har eldre ansatte, oppgir at de legger til rette for aktiv sykmelding. De fleste statlige virksomhetene oppgir også at de tilpasser arbeidet til langtidssykmeldte, enten ved å lempe på prestasjonskravene eller ved å tilby mindre belastende fysisk og/eller psykisk arbeid. Drøyt åtte av ti av de eldre har også jobbet i eller jobber fortsatt i en virksomhet som tilbyr slik tilrettelegging. Like vanlig er det at arbeidsgiver utarbeider forpliktende opplæringsplaner i samarbeid med den sykmeldte. Halvparten sier også at de enten tilbyr omskolering til annet arbeid eller etter- og videreutdanning. Det tiltaket som er minst

Figur 8.2 Andelen av arbeidstakere som jobber i en virksomhet som tilbyr følgende tiltak overfor langtidssykmeldte. N=303 personalansvarlige, som dekker et representativt utvalg på 1125 eldre arbeidstakere i staten i 2002.



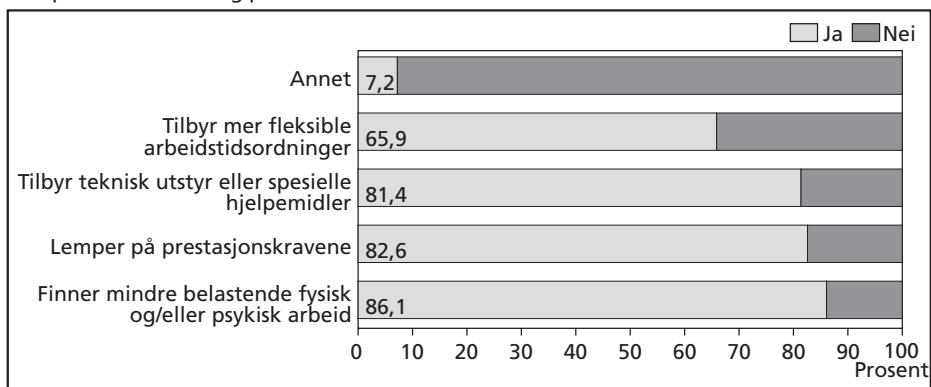
utbredt – i den forstand at det dekker færrest arbeidstakere – er arbeidsgiverbetalt behandling (jf. figur 8.2). Færre enn en femtedel jobber i virksomheter hvor slike tiltak er vanlig.

Personalledere for om lag en femtedel av de eldre arbeidstakerne oppgir også andre tiltak. Dette dreier seg om aktiv oppfølging fra bedriftshelsetjenesten, hjemmearbeid i perioder, at de har et velfungerende attføringsutvalg, avlastningshjelpemidler eller tekniske hjelpemidler, fysioterapeut en gang i uka og trening i arbeidstida, jevnlig kontakt og dialog med den sykmeldte, omplassering og eventuelt skjerming mot brukerkontakt (mest vanlig i førstelinjetjenesten).

Bare tre av ti av de eldre arbeidstakerne har jobbet eller jobber i en virksomhet hvor antall uføre utgjorde mer enn én prosent av de ansatte siste år.³⁶ På åtte av ti statlige arbeidsplasser med eldre ansatte er det også tilsatt personer med redusert funksjonsevne, her definert som delvis uføre, yrkeshemmede eller som personer som trenger tilrettelegging av arbeidet i større eller mindre grad. Så å si alle virksomhetene som har ansatte med redusert funksjonsevne, tilbyr også egne eller spesielle tiltak for disse (97,8 prosent). Det vanligste er at en lempet noe på prestasjonskravene eller finner mindre fysisk og psykisk belastende arbeid eller tilbyr teknisk utstyr eller andre hjelpemidler. Det er også relativt vanlig å tilby mer fleksible arbeidstidsordninger.

Et lite mindretall tilbyr også andre tiltak, som «trening for helse» i samarbeid med bedriftshelsetjenesten, fysioterapi, fysisk tilrettelegging av arbeidsplassen, hjemmearbeid og hjemmekontor, omplassering internt i virksomheten, transporttilskudd samt tilrettelagt videreutdanning.

Figur 8.3 Andelen av arbeidstakerne som jobber i en virksomhet som tilbyr følgende tiltak overfor medarbeidere med redusert funksjonsevne. N =303 personalansvarlige, som dekker et representativt utvalg på 1125 eldre arbeidstakere i staten i 2002.



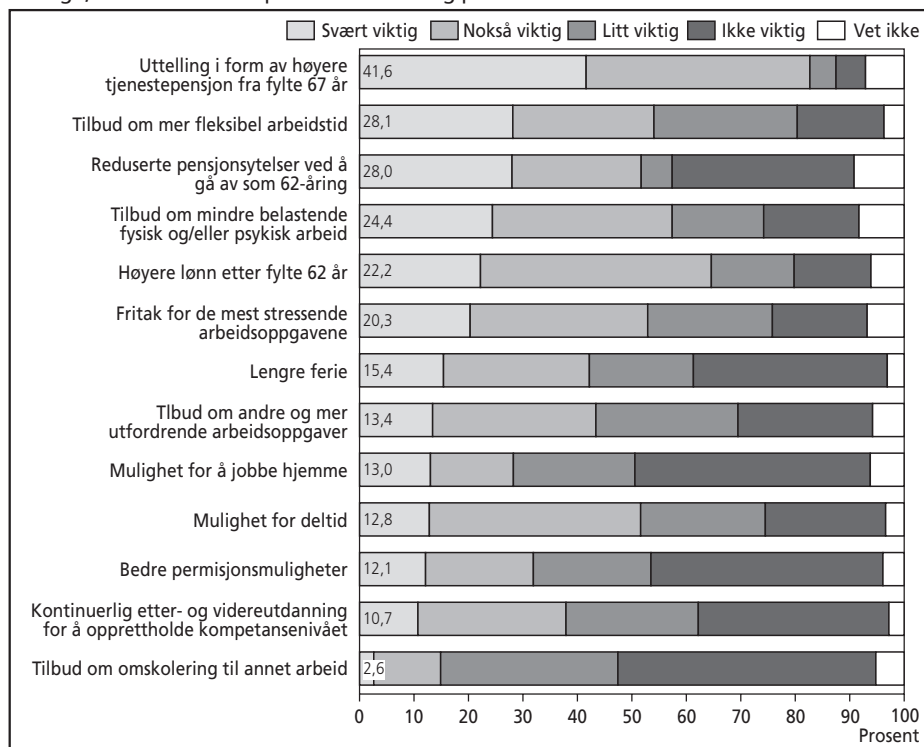
³⁶ Uføreandelen er her målt som andelen nye uføre i fjor delt på andelen ansatte. Det riktige ville være å måle uføreandelen som andelen av samlet antall ansatte ved inngangen til det aktuelle året. Vi har imidlertid ikke hatt slike data tilgjengelig.

8.4 Hvilke seniortiltak mener arbeidsgiver vil være effektive?

En ting er de tiltakene den enkelte virksomhet har tilgjengelig, en annen ting er de tiltakene de ønsker seg eller tror vil stimulere deres ansatte til å forlenge yrkeskarrieren. Vi ba de personalansvarlige om å ta stilling til et knippe av mulige relevante tiltak overfor eldre og vurdere om de hadde henholdsvis stor, mindre eller liten tro på at de nevnte tiltakene ville forhindre en tidlig avgang.

Samlet synes de personalansvarlige å ha størst tro på økonomiske insitamenter, og da i første rekke positive økonomiske insitamenter som økte pensjonsytelser fra 67 år, men også tilbud om ekstra lønn etter fylte 62 år ble vurdert som velegnet. Snaut 30 prosent mener også at avkorting av pensjonsytelsene ved tidligere avgang (her: 62 år) kan ha en gunstig effekt. Slik sett er mange personalledere i staten på linje med Pensjonskommisjonen, som i sin rapport er opptatt av at det skal lønne seg, i økonomisk forstand, å jobbe lenger (NOU 2004:1). Dette er fulgt

Figur 8.4 Andelen blant de personalansvarlige i statlige virksomheter som sysselsetter arbeidstakere født enten i 1937, 1939, 1941 eller 1943, og som mener at følgende tiltak er henholdsvis svært viktige, nokså viktige, litt viktige eller ikke er viktige overhodet. N = 303 personalansvarlige, som dekker et representativt utvalg på 1155 eldre arbeidstakere i staten i 2002.



opp av Regjeringen i St.meld. 12 (2004–2005) og i pensjonsforliket mellom Regjeringen og AP/SV i mai 2005. Én av fire personalansvarlige mener også at arbeidsmiljøtiltak som tilbud om mindre fysisk eller psykisk belastende arbeid vil kunne forebygge tidligavgangen. Nesten like mange legger vekt på at fritak fra de mest stressende arbeidsoppgavene kan være et viktig virkemiddel. Drøyt én av fire har også stor tro på nytten av å tilby eldre arbeidstakere fleksibel arbeidstid, noe de også gjør i stort monn i dag, ifølge dem selv (jf. figur 8.1).

De virkemidlene de har minst tro på, er forebyggingstiltak av typen mulighet for å jobbe hjemmefra, tilbud om andre og mer utfordrende arbeidsoppgaver, lengre ferie, kontinuerlig etter- og videreutdanning, omskolering til annet arbeid eller bedre permisjonsmuligheter. Bare mellom tre og 15 prosent av de personalansvarlige mener hvert enkelt av disse tiltakene vil være svært viktige for å forebygge tidligpensjonering blant de ansatte (jf. figur 8.4). Personallederne i staten synes med andre ord å ha mindre tro på såkalte forebyggings- og utviklingstiltak, i tråd med det som gjerne omfattes av begrepet «livsfasetilpasset personalpolitikk» (jf. f.eks. Lunde 2000), enn ulike former for økonomiske insitamenter.

Det synes derfor i utgangspunktet å ha vært et relativt dårlig samsvar mellom de tiltak arbeidsgiverne har ønsket å kunne tilby, eller tror vil kunne ha effekt, og de tiltakene de hadde anledning til å benytte eller faktisk benyttet i 2002. Unntaket synes å være tilbudet om tilrettelegging i forhold til belastende arbeidsoppgaver og tilbudet om fleksibel arbeidstid, hvor det er godt samsvar mellom eksisterende tiltak og ønskede tiltak.

Åpningen for å gi ekstra ferie, men særlig ekstra lønnstilskudd, som kom med tariffoppgjøret 2002, er imidlertid et tiltak de fleste har tro på. Det blir derfor spennende å følge bruken av disse virkemidlene de kommende årene og se om det får betydning for yrkesdeltakelsen, i tråd med ledernes forventninger.

Samsvarer så arbeidsgivernes oppfatninger av hva som er gode og effektive tiltak, med det arbeidstakerne selv oppfatter vil være viktige faktorer for dem når de velger mellom pensjonering og fortsatt yrkesaktivitet?

8.5 Hvilke tiltak har arbeidstakerne mest tro på?

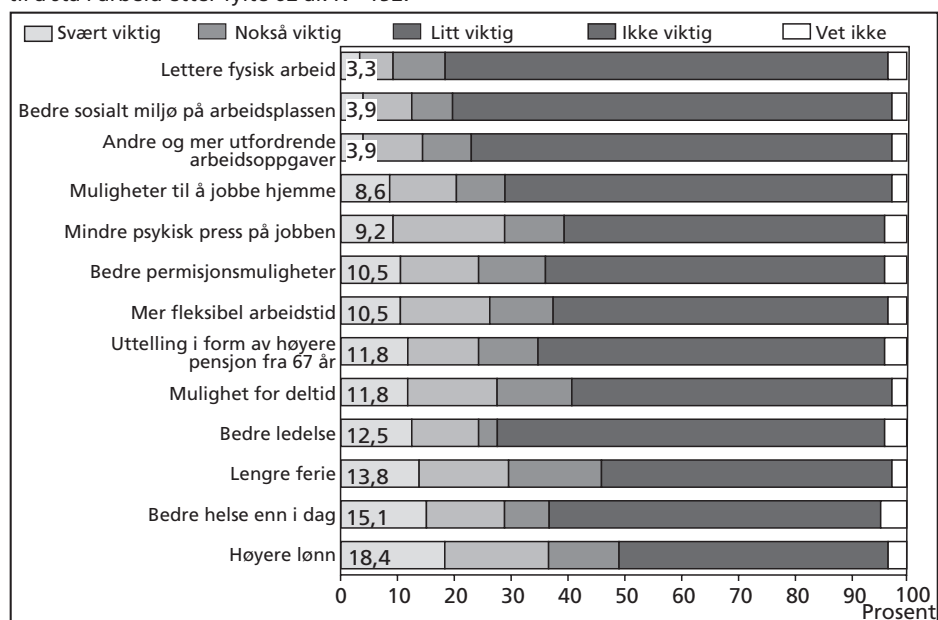
Hovedandelen av arbeidstakerne som hadde valgt å pensjonere seg, mener at hovedårsaken til deres pensjonering var at fritida lokket og/eller at de ikke fant jobben like interessant og givende lenger eller at helsa hadde sviktet (jf. figur 9.1 i kapittel 9). Dette kan, i og for seg, oppfattes som flere sider av samme sak: Er en lei jobben eller har skral helse og føler seg sliten, vil alternativet – fritid – naturlig nok fortone seg som langt mer fristende enn om helsa var god og jobbmotivasjo-

nen på topp. Det er også en betydelig andel som sier at hovedgrunnen for avgangen var et psykisk belastende arbeidsmiljø (jf. kapittel 9 og Midtsundstad 2003a).

Til tross for den betydning arbeidsmiljøbelastninger tillegges som forklaring på tidligpensjonering blant de pensjonerte, la de statsansatte i det statlige tariffområdet, i likhet med arbeidstakerne i privat sektor, overraskende lite vekt på manglende tilrettelegging av arbeidet som forklaring på egen avgang (jf. figur 9.1 i kapittel 9). De vektla i første rekke psykiske arbeidsbelastninger og ikke fysiske. En mulig forklaring på denne diskrepansen kan være at de ikke anså de tiltakene vi spurte om, tilbudet om redusert arbeidstempo og andre arbeidsoppgaver, som avgjørende, da det i første rekke var psykiske arbeidsbelastninger som ble betraktet som pensjonsfremmende. En side ved arbeidsmiljøet de eldre statsansatte syntes å være særlig misfornøyd med var da også ledelsens manglende faglige støtte. I tillegg opplevde en del å ha en for stor samlet arbeidsmengde (jf. kapittel 7).

Sammenligner vi med de begrunnelsene som gis av arbeidstakere i privat sektor, finner vi at statsansatte legger noe mindre vekt på utstøtende mekanismer knyttet til omstilling, nedbemanning og innføring av ny teknologi enn sine kolleger i privat sektor (Midtsundstad 2002b). Relativt få la henholdsvis vekt på at innføring av ny teknologi på arbeidsplassen fikk dem til å slutte eller at AFP-pensjoneringen hadde sammenheng med at arbeidsgiver ikke har behov for dem lenger. Interessant er det likevel å merke seg at én av ti statsansatte seniorer sier

Figur 8.5 Andelen av eldre statsansatte 58–61 år som mener følgende tiltak ville kunne få dem til å stå i arbeid etter fylte 62 år. N = 152.



de sluttet for å slippe å måtte oppdatere seg kompetansemessig, et alternativ som ikke var med i undersøkelsen i privat sektor (jf. kapittel 9 og Midtsundstad 2003a). Vi har derfor ikke noe å sammenligne med på dette området.

På direkte spørsmål om hva de trodde ville kunne få dem til å stå lenger i jobb, svarte fra 14 til 18 prosent av de statsansatte 58- og 60-åringene som ønsket å gå av tidligere, henholdsvis høyere lønn, bedre helse og lengre ferie. Det var likevel få av de nevnte tiltakene som ble tillagt svært stor vekt (figur 8.5). Helseproblemer er det selvsagt vanskelig å gjøre noe med, i hvert fall på kort sikt. På lengre sikt kan de til en viss grad forebygges gjennom et forbedret arbeidsmiljø og gjennom en langsiktig påvirkning av folks livsstil og levekår. Interessant nok er ønskene om høyere lønn og lengre ferie helt i tråd med de tiltakene det ble åpnet for bruk av i statsoppgjøret i 2002.

Selv om økonomiske forhold som høyere lønn og høyere pensjon ved å stå lenger i jobb ut fra både arbeidstakernes og personalledelsens vurdering vil kunne bidra til å forlenge yrkeskarrieren, bør tiltak i arbeidsplassregi kanskje i første rekke rettes mot dem som har dårlig helse og/eller et psykisk belastende arbeidsmiljø. I tillegg synes det å være viktig å jobbe med manglende arbeidsmotivasjon. Hvilke konkrete tiltak det vil være behov for, vil selvfølgelig variere fra jobb til jobb og fra person til person, men enkelte trekk ved arbeidssituasjonen og forholdet til ledelsen synes å oppleves som belastende. I neste avsnitt forsøker vi derfor å utdype dette nærmere ved å se på arbeidstakernes egen opplevelse av enkelte trekk ved arbeidsmiljøet, arbeidsbelastningene og forholdet til ledelsen.

8.6 Oppsummering

- Drøyt fem av seks eldre arbeidstakere jobber, ifølge personallederne i staten, i en statlig virksomhet som har ett eller flere virkemidler/tiltak tilgjengelige med det formål å forebygge tidligpensjonering. Ikke uventet er det de største virksomhetene som rapporterer om det bredeste tiltaksspektret.
- De tiltakene som tilbys flest eldre arbeidstakere, er fleksibilitet i form av kombinasjon av arbeid og pensjon, mer fleksibel arbeidstid, overgang til mindre krevende arbeid eller tilbud om etter- og videreutdanning.
- De fleste personalansvarlige har også mest tro på ulike økonomiske virkemidler. Det vil si insitamenter som gjør det mer økonomisk lønnsomt å jobbe lenger ved at pensjonen øker hvis en står lenger i jobb (ev. reduseres ved å gå av tidligere) eller at en får høyere lønn ved å jobbe noen år ekstra.

- Ser vi på arbeidstakernes begrunnelser for henholdsvis å gå av tidlig og stå i jobb lenger, relateres disse i svært liten grad til de forholdene arbeidsgiverne enten hadde tilgjengelig per i dag, det vil si tilrettelegging av arbeidet og arbeidssituasjonen, motivasjonstiltak og ledelsestiltak, eller betraktet som effektive, økonomiske virkemidler.

Kapittel 9 Egne begrunnelser for pensjonering og fortsatt arbeid

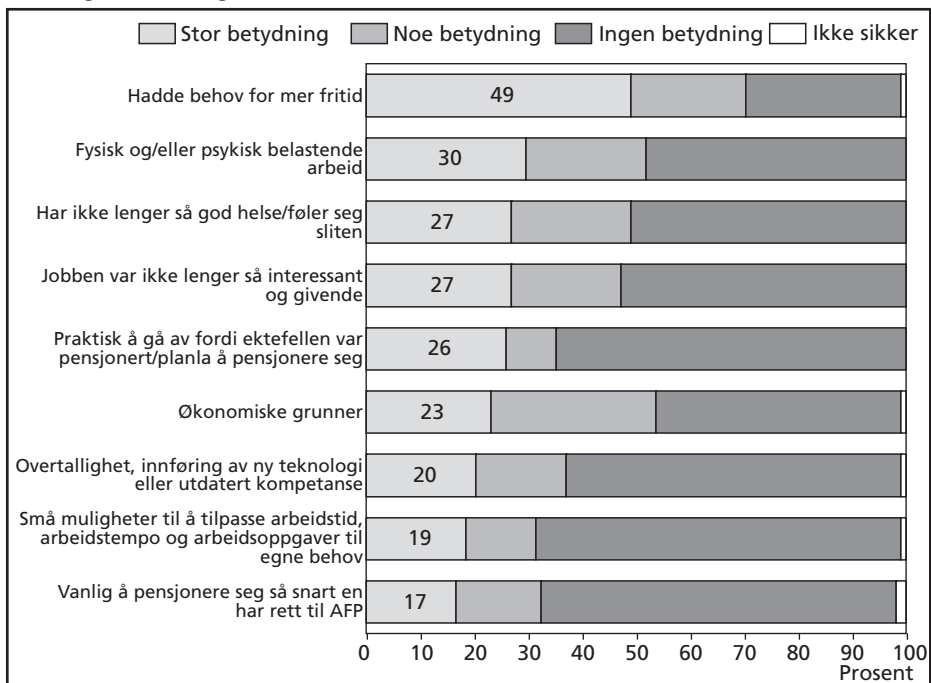
For å få et bilde av arbeidstakernes egen oppfatning av avgangsbeslutningen ba vi dem om å ta stilling til et utvalg påstander om forhold som kan tenkes å ha innflytelse på beslutningen om å gå av kontra å fortsette i arbeid. Utvalget dekker forklaringer som tidligere studier har fokusert, som helse, grad av fysisk og psykisk belastende arbeid, interesse og engasjement for eget arbeid, ønske om mer fritid, ektefelles yrkesstatus og pensjoneringsplaner, samt pensjonsytelsenes størrelse i forhold til inntektsbehovet. I tillegg har det vært interessant å undersøke betydningen av en del forklaringsfaktorer som har vært særlig fremme i dagens debatt om tidligpensjonering og seniorpolitikk. Vi tenker her på alt fra om arbeidsgiver ønsker at en skal forbli i jobben, det bevisste og ubevisste «pensjoneringspresset» fra arbeidskolleger og ledelse, så vel som interesse for jobben og ens evne og ønske om å tilpasse seg ny teknologi, oppgradere kompetanse mot slutten av yrkeskarrieren – samt de mulighetene bedriften gir for tilpasset arbeidstid, arbeidsoppgaver og arbeidstempo.

9.1 Hvorfor avgang ved fylte 62 år?

I dette avsnittet har vi konsentrert oss om begrunnelsene som er gitt av dem som valgte å gå av med full AFP. Da utvalget av AFP-pensjonister er relativt begrenset, har vi bare sett på forskjellen i begrunnelser mellom henholdsvis akademikere/høgskoleyrker og ledere – og arbeidere og lavere funksjonærer, og menn og kvinner.

Av figur 9.1 kan vi lese at hovedbegrunnelsen for å velge AFP er «ønske om mer fritid». Halvparten legger også vekt på egen helsesituasjon og det å ha en belastende arbeidssituasjon. Like mange sier at de pensjonerte seg fordi de ikke fant jobben like interessant og givende lenger. Hos drøyt en fjerdedel av pensjonistene ble sistnevnte oppgitt å være av stor betydning for avgangsbeslutningen. Dette er langt flere enn i privat sektor (se Midtsundstad 2002b). Like mange relaterer avgangen til ektefelles pensjoneringsbeslutning.

Figur 9.1 Andelen av AFP-pensjonistene som vektla følgende begrunnelser for sin avgang. Bare de som gikk av 62 år gamle. N = 108.



I det etterfølgende drøfter vi de viktigste begrunnelsene noe nærmere og ser de ulike begrunnelsene i forhold til hverandre, samt relaterer dem til andre opplysninger som kan være relevante for å fortolke svarene.

Ønske om mer fritid som følge av dårlig helse og belastende arbeid?

Hensikten med AFP-ordningen, da den ble framforhandlet av LO og NHO i 1988, var å gi de såkalte sliterne i arbeidslivet mulighet til en mer verdig avgang. De arbeidstakergruppene en i utgangspunktet tenkte på, var industriarbeidere, som hadde stått i jobb siden avsluttet grunnskole, og som derfor var slitne, dyktig slitne, når de rundet 60 år. Disse hadde tidligere blitt henvist til å benytte enten sykmelding, uførepensjon eller arbeidsledighetstrygd.

Med utvidelse av retten til AFP-avgang og økt bruk av ordningen ut over på 90-tallet, har diskusjonen rundt såkalte rettmessige og ikke-rettmessige tidligpensjonister tiltatt, og det har vært hevdet at ordningen i første rekke brukes av såkalte «friske og arbeidsføre». I vår studie fra privat sektor (Midtsundstad 2002b) fant vi at ordningen primært ble tatt i bruk av dem som den opprinnelig var tiltent –

industriarbeidere og arbeidstakere med svekket helse og lange yrkeskarrierer, i den forstand at disse gikk av langt tidligere enn andre grupper og da i stor grad med en kombinasjon av begrunnelsene «ønske om mer fritid» og «dårlig helse/sliten» og «belastende arbeid».

Akkurat som i privat sektor sier halvparten av AFP-pensjonistene i staten at «ønske om mer fritid» hadde stor betydning for avgangsbeslutningen (jf. figur 9.1 og Midtsundstad 2002b). Det gjelder uansett yrke og utdanningsnivå (jf. figur 9.3 og 9.4). Den samme vektleggingen av fritiden hos AFP-pensjonistene finner vi også i Blekesaune og Øverbyes (2001) studie av uføre- og AFP-pensjonistene.

Samtidig er det en tredjedel av alle AFP-pensjonistene som legger vekt på at arbeidet var fysisk og/eller psykisk belastende og at dette var en svært viktig årsak til avgangen, og godt og vel en fjerdedel mente helseproblemer og det å føle seg sliten hadde stor betydning for deres beslutning om å gå av (jf. figur 9.1).

Betydningen av ønske om mer fritid som hovedårsak til førtidspensjonering kan likevel diskuteres. Det viser seg at opp mot 40 prosent av dem som vektlegger mer fritid blant AFP-pensjonister i staten, og halvparten blant arbeidere og lavere funksjonærer, samtidig sier at helseproblemer og belastende arbeid også er viktige begrunnelser for avgangen. I privat sektor gjaldt det 60 prosent. Behovet eller ønske om mer fritid for disse kan derfor like mye tolkes som et ønske om å slippe fra et belastende arbeid og/eller som et ønske om å få ta det med ro og hvile fordi en er sliten, som et ønske om mer fri i seg selv. På den annen side er det ikke slik i staten, som i privat sektor, at dårlig helse gir økt sannsynlighet for tidlig avgang med AFP, når det kontrolleres for andre relevante faktorer (se analysene i kapittel 10). Slik sett kan vi konkludere med at helse og det å føle seg sliten samlet sett har mindre å si for AFP-avgangen i staten enn i privat sektor.

Nå kan det også alltid settes spørsmålstegn ved validiteten til det helsemålet vi her baserer oss på. Selvrapportert helse bygger i motsetning til mer «objektive» helsemål ikke på medisinsk undersøkelse/observasjon.³⁷ Det viser seg riktignok at de som rapporterer om lengre sykefravær (mer enn 6 måneder) sent i yrkeskarrieren (etter fylte 60 år) i vårt materiale, dobbelt så ofte oppgir å ha hatt helseproblemer med yrkeshemming ved inngangen til 60-årsalderen enn de som ikke har vært langvarig sykmeldt. Vi finner også rapportert en større andel med langvarige sykefravær etter fylte 55 år (6 måneder eller mer) blant de samme yrkesgruppene

³⁷ Forskning basert på mer objektive helsemål finner som regel at helse har mindre betydning enn undersøkelser som baserer seg på selvrapporterte helsemål (jf. bl.a. Boskin 1977, Burkhauser 1979 og Anderson og Burkhauser 1985). Flere undersøkelser som tester selvrapportert helsetilstand som helsemål, finner imidlertid en relativt god overensstemmelse mellom «subjektive» og «objektive» helsemål, og det synes heller å være en tendens til at enkelte typer helseproblemer underreporteres enn overreporteres, spesielt gjelder dette for psykiske lidelser (jf. f.eks. Bjerkedal og Bakketeig 1975 og Lundberg 1990).

som rapporterer om dårlig helse og redusert arbeidsevne som 62-åring (se under). Dette skulle indikere at subjektiv vurdering av helse også kan være et relativt godt helsemål. I undersøkelsen har vi bedt arbeidstakerne om å vurdere sin nåværende helsesituasjon eller sin helsesituasjon ett til to år tilbake i tid, for dem som er 63–64 år gamle. Slik sett er det ikke grunn til å tro at spørsmålets retrospektive karakter i seg selv skulle bidra til en vesentlig over- eller underrapportering av de reelle helseproblemene. På den annen side kan de som faktisk valgte å gå av, ha et større behov for å rettferdiggjøre sin avgang ved å vise til helseproblemer eller slitenhet enn de som ventet med å gå av eller fortsatt var i arbeid på intervju tidspunktet (jf. bl.a. Quinn and Burkhauser 1990). Noe som i seg selv kan bidra til å forsterke de sammenhenger som figur 9.1 viser. På den annen side er det i dag ikke særlig stigmatiserende å gå av med AFP. Behovet for å rettferdiggjøre avgangen med ikke-eksisterende helseproblemer/slitenhet eller ved å «overdrive» eventuelle helseproblemer må derfor forventes å være minimal. Å framstå som en person med helseproblemer, svekket helse eller som sliten kan dessuten oppfattes som negativt i seg selv. Det kan derfor være grunn til å tro at de faktiske helseproblemene av mange like mye vil kunne underrapporteres som overrapporteres/overdrives.

Mer om statsansattes helse og arbeidsevne

Snaut fire av ti statsansatte mellom 58 og 65 år oppga at de hadde helseproblemer eller følte seg slitne (tabell 9.2).³⁸

Drøyt tre av ti i utvalget oppga også at de hadde helseproblemer eller følte seg slitne ved inngangen til 60-årene.³⁹ Det var likevel bare to tredjedeler av dem med

Tabell 9.1 Andelen som hadde helsemessige problemer eller var slitne. N = 1722.

	Antall	Prosent
Ja, helseproblemer	391	22,7
Ja, sliten	241	14,0
Nei	1064	61,8
Vanskelig å si	26	1,5
Samlet	1722	100,0

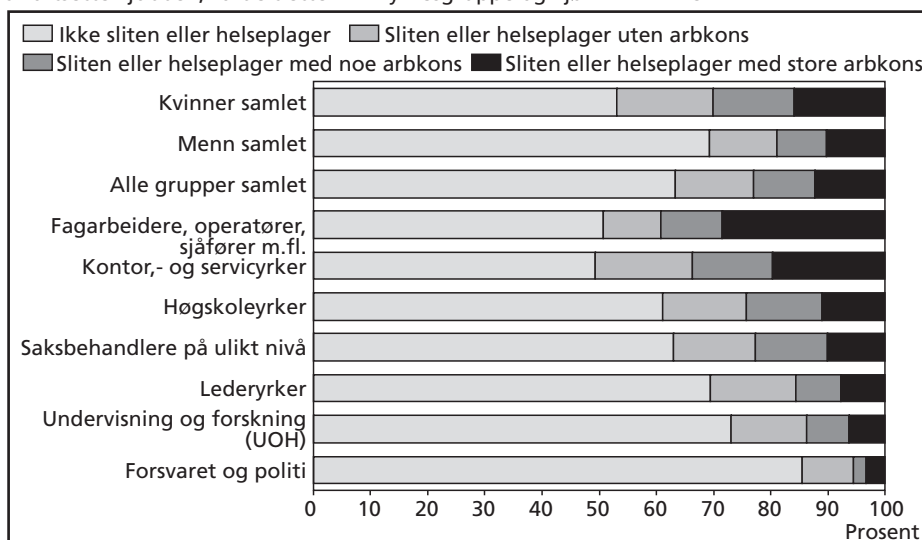
³⁸ Følgende spørsmål ble stilt: Hadde du (selv) noen varige helsemessige problemer eller følte du deg sliten når du var i *begynnelsen av 60-årene (60-63 år)*? 1: Ja, helseproblemer, 2: Ja, sliten, 3: Nei eller 4: Vanskelig å si.

³⁹ Følgende spørsmål ble stilt: Hadde du (selv) noen varige helsemessige problemer eller følte du deg sliten når du var i *begynnelsen av 60-årene (60-63 år)*? 1: Ja, helseproblemer, 2: Ja, sliten, 3: Nei eller 4: Vanskelig å si.

helseproblemer, eller snaut 20 prosent av alle de statsansatte som mente at disse helseproblemene gjorde det vanskelig for dem å utføre det arbeidet de da hadde. Slike helseproblemer/slitenhet med arbeidskonsekvenser, eller det vi kan kalle yrkeshemming,⁴⁰ rapporteres noe hyppigere av ansatte i kontor- og serviceyrker (lavere funksjonærer) og av fagarbeidere og sjåfører enn av ansatte i såkalte akademiske yrker, det vil si yrker som krever høyskole- og/eller universitetsutdanning, eller i lederyrker (jf. figur 9.2). Det er også litt flere kvinner enn menn som rapporterer om helseproblemer/slitenhet med konsekvenser for arbeidsevnen (yrkeshemming). Forskjellene er statistisk signifikante.

En av de viktigste grunnene til lengre fravær eller avbrekk fra yrkeslivet ut over barneomsorg og videreutdanning, er i staten i hovedsak langvarig sykdom. En tiendedel av de statsansatte oppgir å ha hatt ett eller flere lengre sykefravær i løpet av yrkeskarrieren (varighet over 6 måneder eller mer). For sju av ti av disse dreide det seg om bare ett fraværstilfelle. Det var også få som hadde vært borte fra arbeid i mer enn ett år, rundt sju prosent av dem som hadde en lengre sykdomsperiode. Svært få av sykefraværene synes da også å ha resultert i yrkesmessig attføring eller medisinsk rehabilitering.

Figur 9.2 Andelen som oppgir å ha helseproblemer, er slitne og om dette fører til vansker med å fortsette i jobben, fordelt etter hhv. yrkesgruppe og kjønn. N = 1719.



⁴⁰ Vi definerer en person som yrkeshemmet hvis vedkommende svarer at han/hun har helseproblemer eller er sliten og samtidig bekrefter at dette gjorde det vanskelig å fortsette i jobben. Det vil si svarer 1 eller 2 på følgende spørsmål: *Vil du si at dette gjorde det vanskelig for deg å fortsette å jobbe?* 1: Ja, i høy grad 2: Ja, i noen grad eller 3: Nei.

Når det gjelder erfaringer med langvarig sykmelding, er det store forskjeller mellom yrkesfeltene. Variasjonen etter yrkesfelt samsvarer for øvrig godt med forskjellene i selvoppgitt helsesituasjon/arbeidsevne etter yrke (jf. figur 9.2), og indikerer dermed at et subjektivt helsemål kan være relativt valid. Mens over én av fem i serviceyrker, 17 prosent av de ansatte i kontoryrker og drøyt 15 prosent i arbeideryrker (håndverkere, fagarbeidere og sjåfører) har vært langvarig sykmeldt minst én gang i løpet av yrkeskarrieren, gjelder det bare én prosent av det militære befalet (jf. tabell 9.2). Da hovedandelen av langtidsfraværet gjerne kommer etter fylte 55 år, kan de lave tallene for militært befalet skyldes at mange av offiserene alt har gått av med pensjon når de er 60 år, da de har en særaldersgrense på 60 år. Sykefraværet i tradisjonelle arbeideryrker er også lavere i staten enn i privat sektor (jf. tabell 9.2 og Midtsundstad 2002b).

Interessant er det også å merke seg at mannlige ansatte i kontoryrker, serviceyrker og høyskoleyrker har et langt høyere fravær enn kvinner i de samme yrkeskategoriene. Særlig er forskjellen stor innen kontoryrkene. I akademiske yrker er det motsatt: En større andel kvinner enn menn rapporterer her om langtidsfravær.

Nærmere halvparten i utvalget, som rapporterer om langvarige sykefravær, har vært sykmeldte etter at de fylte 55 år. Denne tendensen er relativt jevn i alle de ni yrkesfeltene. Dette samsvarer også godt med sykefraværstall fra privat sektor og RTV (jf. Midtsundstad 2002b).⁴¹

Tabell 9.2 Andelen i ulike yrker som har hatt langvarig sykefravær (6 måneder eller lengre) i løpet av yrkeskarrieren. N = 1719.

Type yrke	Andel av alle som har vært langvarig sykmeldt etter fylte 55 år	Andel av alle som har vært langvarig sykmeldt i løpet av yrkeskarrieren	Andel blant kvinner	Andel blant menn
Forsvaret (offiserer)	0,0	0,9	-	0,9
Lederyrker	3,0	8,0	9,5	7,6
Akademiske yrker	5,3	9,3	13,2	6,3
Høgskoleyrker (inkl. politi)	6,0	11,5	8,3	13,7
Kontoryrker	12,8	16,9	12,5	27,8
Serviceyrker	12,8	22,2	17,6	23,9
Håndverkere, fagarbeidere o.a.	8,2	15,6	-	16,3
Operatører, sjåfører o.a.	2,0	8,2	-	8,7
Andre (ufaglærte)	4,4	13,0	13,6	-
Totalt	5,4	10,3	11,7	9,4

⁴¹ <http://www.trygdeetaten.no/stat/basisrapport2000.pdf>.

Belastende arbeid og effekten av tilrettelegging

Som nevnt knyttet halvparten av AFP-pensjonistene også avgangen til et belastende arbeid. En tredjedel tilla det svært stor betydning. De fleste legger vekt på at arbeidet oppleves som psykisk belastende. Som nevnt er det også stort overlapp mellom dem som begrunner avgangen ut fra henholdsvis «ønske om mer fritid» og «et belastende arbeid» – noe som kan indikere at ønske om mer fritid er tett knyttet til ønske om å slippe fra en belastende arbeidssituasjon.

Isolert sett skulle avgang som følge av belastende arbeid tilsi at en viss tilrettelegging skulle kunne virke forebyggende, i alle fall på noe lengre sikt. Det er likevel bare en femtedel av pensjonistene som oppgir at manglende tilrettelegging av arbeidet påvirker deres avgangsbeslutning i betydelig grad. At vi ikke finner en sammenheng mellom opplevde arbeidsbelastninger og tilbud om tilrettelegging, kan selvfølgelig skyldes våre spørsmålsformuleringer, hvor vi i første rekke var opptatt av effektene av endret arbeidstempo og arbeidstid og muligheten for andre og endrede arbeidsoppgaver. Det er ikke sikkert at disse forholdene oppfattes som tilstrekkelige for å lette det psykiske presset i jobben i en slik grad at den enkelte velger å utsette avgangen. Spørsmålet blir da hvilke andre tiltak og former for tilrettelegging som kan være gunstige. Det kan også være at mange med en belastende arbeidssituasjon etter en lang yrkeskarriere opplever at de har bidratt nok og ikke ønsker tilrettelegging. På den annen side viser de multiple analysene i neste kapittel at tidligavgangen er mindre i virksomheter som tilbyr eldre arbeidstakere ulike former for tilrettelegging av arbeidet enn i virksomheter som ikke har et slikt tilbud. Til tross for arbeidstakernes egne vurderinger synes derfor tilrettelegging å ha en viss betydning. For en nærmere beskrivelse av disse resultatene se kapittel 10.

Manglende motivasjon for fortsatt arbeid

Dobbelt så mange statsansatte som privat ansatte relaterte også sin avgang til manglende interesse og motivasjon for jobben (jf. figur 9.1 og Midtsundstad 2002b). Drøyt en fjerdedel av de AFP-pensjonerte i staten anså med andre ord ikke jobben som så interessant og givende lenger at de ønsket å fortsette. Denne forskjellen mellom sektorene kan bety at statsansatte generelt stiller større krav til jobben enn ansatte i privat sektor, men det kan også ha sammenheng med andelen med høyere utdanningsnivå i de to sektorene. I utgangspunktet ville det være rimelig å tro at høyere utdannede, som det er flere av i staten, stiller noe større krav til jobben og jobbinnholdet enn lavere utdannede. Et slikt resonnement bekreftes imidlertid ikke av våre data, da andelen som relaterer avgangen til manglende interesse og engasjement for jobben, faktisk er høyere blant arbeiderne og de lavere funksjonærene enn blant ledere og akademikere (jf. figur 9.3 og 9.4).

Denne forskjellen i verdsettingen av jobben og jobbinnholdet mellom privat og offentlig ansatte kan, uansett årsak, ha betydning for tiltaksside. Uten å dra konsekvensene av dette funnet for langt skulle en kanskje kunne forvente at arbeidsgivers evne til å motivere og inkludere de ansatte vil kunne ha større betydning for avgangsmønstret i staten enn i privat sektor.

Omstilling, nedbemanning og innføring av ny teknologi

Ifølge figur 9.1 relaterer snaut fire av ti egen avgang til nedbemanning, ny teknologi og krav om oppgradering av kompetansen. En femtedel anser slike faktorer som svært betydningsfulle. Slik sett er det grunn til å tro at en viss andel av tidligpensjoneringen blant statsansatte også skyldes utstøting i en eller annen forstand. En fjerdedel av de statsansatte hevdet da også at de helst ville stått i jobb lenger hvis de hadde kunnet.

18 prosent knyttet det til at arbeidsgiver ikke lenger hadde behov for deres kompetanse, elleve prosent sa at dette hadde vært svært viktig for dem når de besluttet å pensjonere seg. Snaut en fjerdedel sa at det hadde hatt betydning at de måtte oppdatere kompetansen for å fortsette, for tolv prosent hadde dette stor betydning, og snaut 20 prosent relaterte det til innføring av ny teknologi (for 6 prosent var dette svært viktig). Sistnevnte dreier seg om teknologiske endringer som de var tvunget å tilpasse seg hvis de ville fortsette i jobben. Det vil si at det kan dreie seg om en form for teknologisk betinget utstøting. At så mange relaterer avgangen til teknologiske omstillinger, kan ha sammenheng med at arbeidslivet utsettes for stadig raskere teknologiske endringer og at omstillings- og utviklingspress derfor blir større. Vi kan bare tenke på den sterke utviklingen på informasjonsteknologiområdet det siste tiåret. Men forklaringen kan også være at en del eldre arbeidstakere har liten tilpasningsvilje i møte med ny teknologi. Svarene kan også gjenspeile virksomhetens evne til å gjennomføre teknologiendringer og derav følgende omstillinger, da innføring av ny teknologi tilsynelatende har «skremt» en betydelig andel av de eldre arbeidstakerne ut av arbeidsmarkedet. Vi skal heller ikke se bort fra at det kan ha vært en ønsket avgang fra arbeidsgivernes side, jamfør andelen som sier at arbeidsgiver ikke hadde bruk for dem lenger og andelen som sier at de helst ville ha stått i jobb noen år til. Det kan også ha blitt vurdert som bedriftsøkonomisk lønnsomt for en del virksomheter å «kvitte» seg med de eldre i dette tilfellet, og erstatte dem med nyutdannede med den rette oppdaterte kompetansen og innstillingen. Kostnadene ved å videreutdanne en 62-åring kan ha blitt vurdert å være høyere enn kostnadene ved å bytte ham/henne ut med en nyutdannet.

Avgangskulturen synes å ha begrenset betydning

Et tredje forhold som kan bidra til utstøting, er det vi har valgt å kalle «avgangskulturen» på arbeidsplassen: Er det slik at de fleste arbeidstakerne pleier å gå av som 62-åringer, vil det naturlig dannes forventninger hos arbeidskolleger og et press hos en selv om at dette er det naturlige avgangstidspunktet. En tredjedel sier at kollegers avgang hadde betydning for deres avgang og 17 prosent tiller det stor vekt. Forskjellene er imidlertid store mellom ulike yrkesgrupper, noe vi kommer tilbake til under. Funnet kan også ses i sammenheng med det reelle nedbemanningsbehovet. Det de rapporterer, vil da være den faktiske avgangen forårsaket av behovet for å redusere arbeidsstokken, mer enn en selvdrevet avgang forårsaket av en «fellesforståelse» arbeidskollegene imellom om at en tidligst mulig avgang er å foretrekke. Det vil si at det heller dreier seg om et «reelt arbeidsgiverbestemt press» om å gå av enn et «kulturelt eller kollegialt betinget press».

Familiesituasjon og økonomi

At «ønske om mer fritid» ble vektlagt av svært mange, kan også ha sammenheng med familiesituasjonen og da spesielt om ektefellen/samboeren er hjemmeværende/pensjonert eller planlegger å pensjonere seg i nærmeste framtid. Tidligere undersøkelser underbygger en slik sammenheng (jf. blant annet Midtsundstad 2002b, Øverbye og Blekesaune 2001). Drøyt en tredjedel av pensjonistene sier da også at ektefellens/samboerens pensjoneringsatferd hadde betydning for avgangen, og drøyt en fjerdedel tillegger det svært stor vekt (jf. figur 9.1). Det er likevel langt flere som vektlegger dette forholdet blant statsansatte enn blant ansatte i privat sektor. Samtidig er det en faktor som vektlegges sterkere av høyt utdannede enn av lavere utdannede, trolig fordi høyt utdannede oftere har en yrkesaktiv ektefelle/samboer enn dem med mindre utdanning. Forskjellen mellom sektorene kan derfor skyldes at utdanningsnivået i gjennomsnitt er høyere i staten enn i privat sektor.

Det er imidlertid svært få som begrunner avgangen med behovet for å pleie ektefelle/samboer eller andre nære familiemedlemmer, bare én prosent sa at dette hadde stor betydning. Det er da også svært få samlet som oppgir at ektefellen/samboeren eller noen i nær familie har større helseproblemer og dermed et pleiebehov. Andelen tilsvarende de som faktisk har en slik «belastning» på hjemmearenaen. Sagt på en annen måte: Det å ha en pleietrengende ektefelle fører nesten alltid til en tidligere avgang. Da de færreste har slike «byrder», betyr det likevel svært lite for den samlede avgangen.

Økonomiske overveielser

De økonomiske fordelene/ulempene knyttet til tidligpensjonering, antas av mange, særlig økonomer, å være den enkeltfaktoren som har desidert størst betydning for avgangsbeslutning (jf. bl.a. Dahl 1999, Hærnes mfl. 2004 og NOU 2004:1). Spør vi arbeidstakerne selv, er det likevel færre som vektlegger økonomiske enn andre forhold: Snaut én av fem sier likevel at det hadde stor betydning å vite at tjenestepensjonen fra fylte 67 år ville forbli uendret, selv om de gikk av som 62-åringer, og/eller mente at de «hadde råd til å gå av», i den forstand at de ville klare seg godt med pensjonsinntekten alene (se økonomiske forhold i figur 9.1). Ser vi på de to faktorene som inngår i «økonomiske forhold» separat, var det bare tolv prosent av dem som hadde valgt tidligpensjon, som la stor vekt på verdien av de framtidige pensjonsytelsene, og sa at det hadde stor betydning for dem å vite at pensjonsytelsene ikke ble redusert ved en tidligere avgang. Til sammenligning var det 17 prosent som sa at det var av stor betydning for dem at de ikke lenger trengte inntektene fra fortsatt lønnsarbeid. Dette kan bety at disse arbeidstakerne synes pensjonsytelsene er svært gode sett i forhold til tidligere inntekt og derfor er en viktig grunnforutsetning for å kunne gå av, uten at dette likevel oppleves å være den utløsende faktoren. På den annen side kan det tenkes at disse ikke hadde valgt å gå av om inntektstapet hadde vært større, selv om de opplevde å ha et reelt tidligpensjonsbehov som følge av helseproblemer, tap av interesse og motivasjon for jobben, ønske om mer fritid eller lignende. Men vektleggingen av inntekt kan også skyldes at de har andre midler tilgjengelig (formue/ektefelles inntekt) som gjør at de ikke trenger å legge så stor vekt på pensjonen alene, eller det kan være at de forventer lavere inntektsbehov i framtida for eksempel på grunn av nedbetalt gjeld eller lignende reduksjon av andre utgifter.

Arbeidsbelastninger og helse skiller yrkesgruppene

Det som i første rekke skiller arbeideres og lavere funksjonærers begrunnelser for tidligavgangen fra akademikernes og ledernes, er deres vektlegging av arbeidsmiljøbelastninger og helseproblemer. Dette tilsvarer funnene fra privat sektor, og samsvarer godt med antakelsen om at noen arbeideryrker ofte er mer belastende, særlig fysisk, og dermed også mer slitsomme og helseskadelige enn akademiker- og lederyrker.

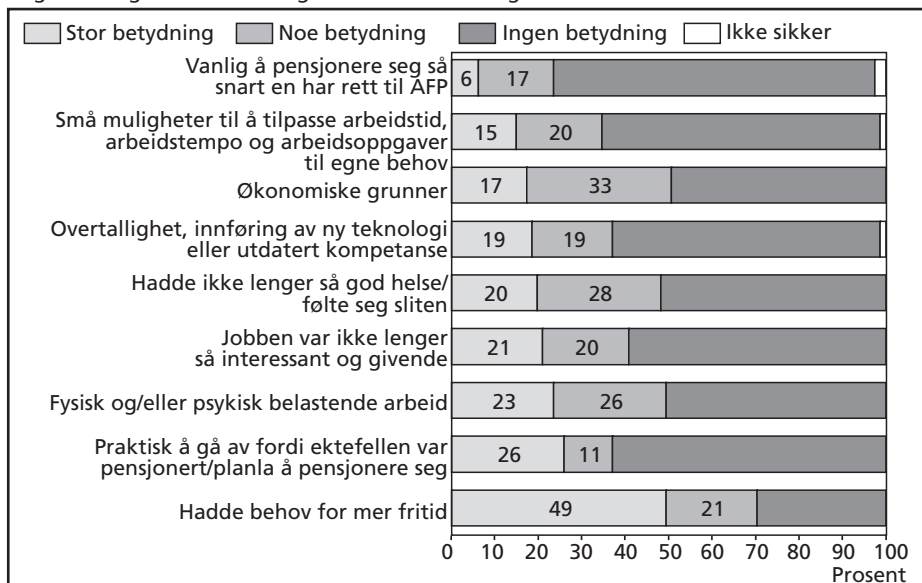
Samtidig må helseproblemene også ses i sammenheng med antall år i yrkeslivet og sosial bakgrunn. Tidligere studier har vist at arbeidere gjerne starter sin yrkeskarriere lenge før akademikerne, og ved fylte 62 år derfor hadde fem år mer i arbeid (Midtsundstad 2002b). Samtidig viser flere undersøkelser at forventet levealder, som kan være en indikator på helsetilstand, også varierer sterkt mellom ulike yrker og sosiale lag. En variasjon som kan være en indikasjon på ulike yrkers helse-

belastning, men også på den helsemessige seleksjonen til de ulike yrkene (Dahl 1994, Midtsundstad og Dahl 1999).

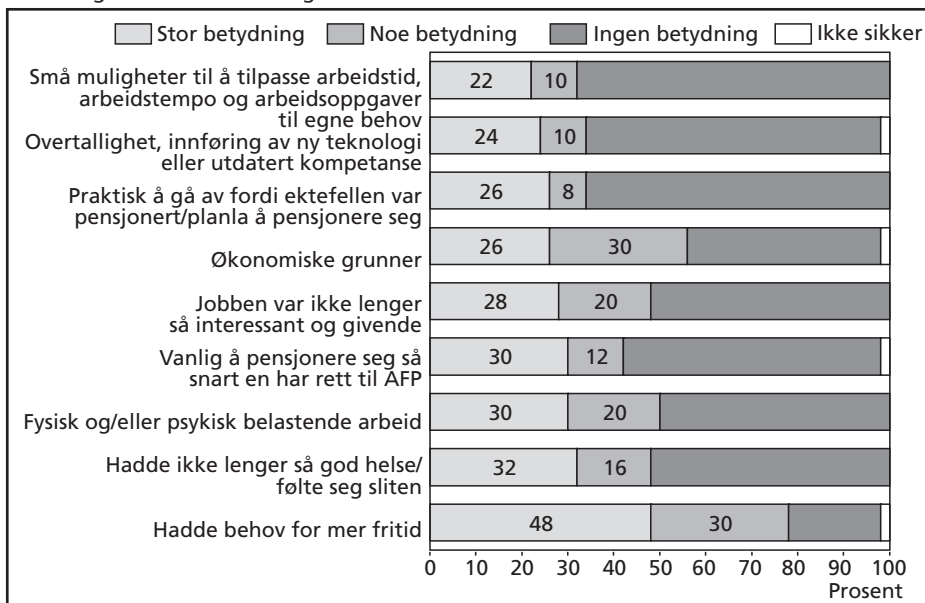
En betydelig høyere andel arbeidere enn akademikere/ledere relaterer også avgangen til pensjoneringskulturen på arbeidsplassen (jf. figur 9.3). De sier at det hadde svært stor betydning for avgangen at det var vanlig på deres arbeidsplass å gå av så snart en hadde rett til AFP. Det vil si ved fylte 62 år. En tilsvarende forskjell finner vi ikke i privat sektor, selv om pensjoneringskulturen der også synes å ha størst effekt på arbeidernes pensjoneringsatferd (jf. Midtsundstad 2002b).

Når det gjelder pensjoneringskulturens innvirkning, blir det viktigste spørsmålet likevel hva som ligger til grunn for en slik kultur – om det dreier seg om en slags dominoeffekt som ingen egentlig vet når startet eller om den skyldes bedriftens nedbemanningsbehov og derav «milde press» om å gå av, eller om det dreier seg om en kollektiv, dels generasjonsbestemt oppfatning om hva som er og bør være den normale pensjonsalderen i vår tid. En oppfatning som så forsterkes gjennom faktisk atferd. Hvilke av disse forklaringene som er gyldige, er i grunn avgjørende for hvorvidt det lar seg gjøre å snu en slik «kultureffekt».

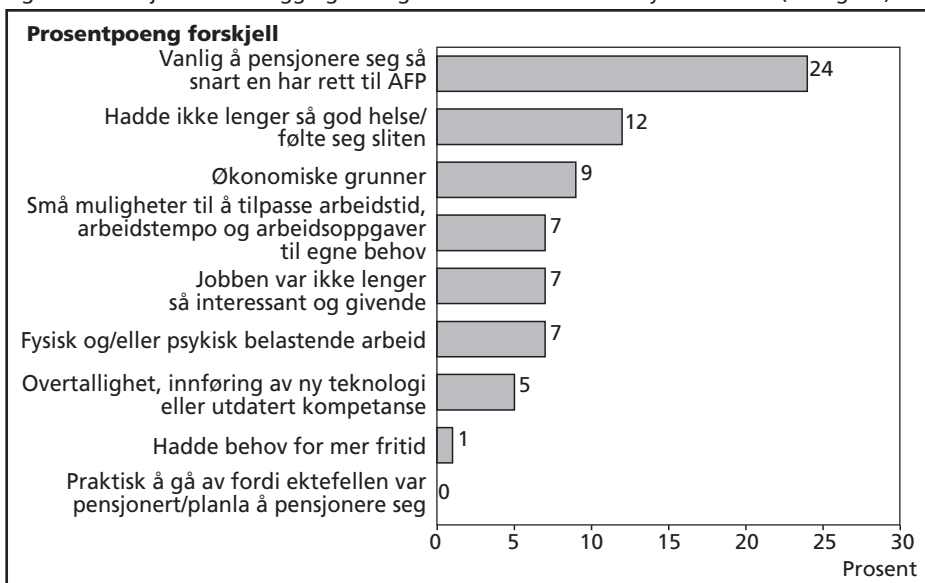
Figur 9.3 Andel blant ledere og akademikere og ansatte i høgschooler som vektlegger følgende begrunnelser for å gå av med AFP 62 år gamle.



Figur 9.4 Andel blant arbeidere og lavere funksjonærer som vektlegger følgende begrunnelser for å gå av med AFP 62 år gamle.



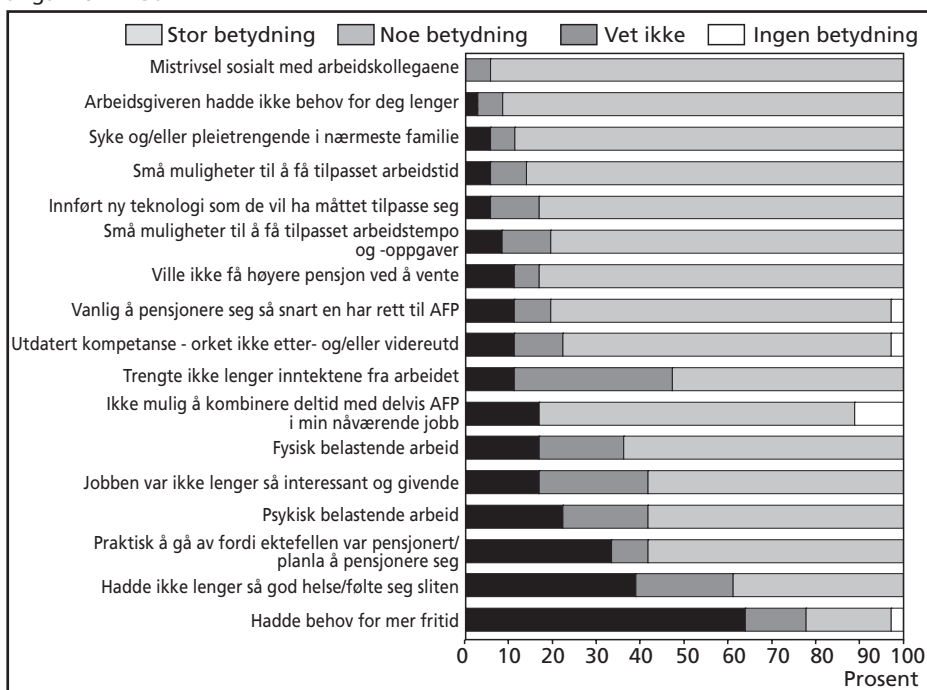
Figur 9.5 Forskjeller i vektlegging av begrunnelser mellom de to yrkesfeltene (9.3 og 9.4).



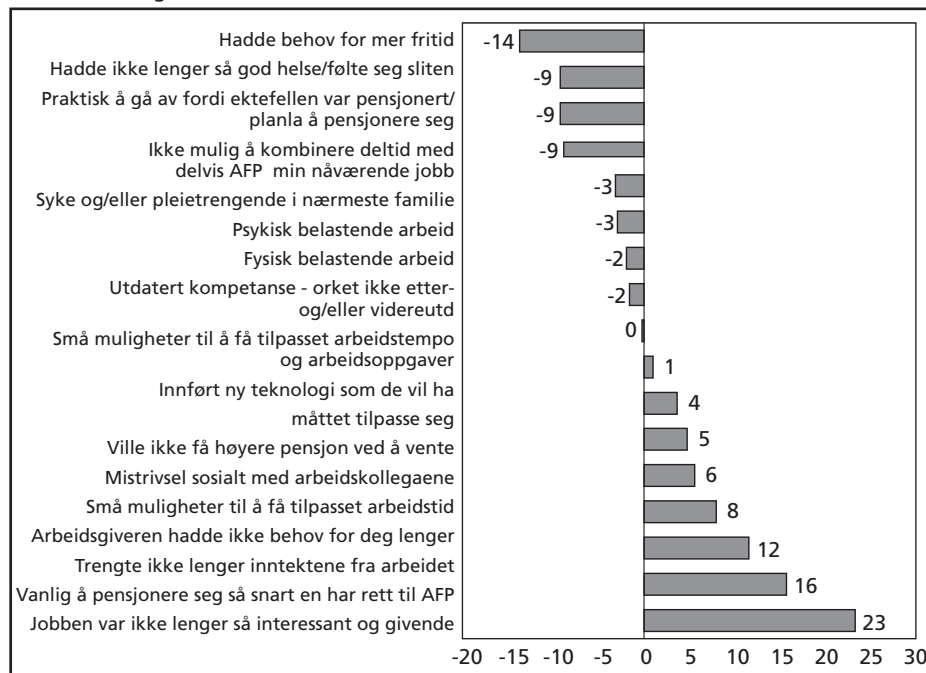
Kvinner legger vekt på dårlig helse – menn på manglende jobbmotivasjon

Det er markerte forskjeller mellom menn og kvinner når det gjelder deres begrunnelse for å velge pensjonering allerede som 62 åringer (jf. figur 9.7). Begge legger stor vekt på at de ønsker seg mer fritid, men for kvinner er dette i sterkere grad kombinert med vektlegging av at de hadde dårlig helse/ følte seg sliten (og til en viss grad tilpasning til ektefelles pensjonering), mens det for menn i større grad er relatert til manglende jobbmotivasjon – «Jobben var ikke lenger så interessant og givende» (jf. figur 9.6 og 9.7). Datagrunnlaget er imidlertid lite, og forskjellene er bare signifikant på 5 prosent-nivå for ønske om mer fritid, og signifikant på 5–10 prosent-nivå for vektleggingen av henholdsvis helse/det å være sliten og det å ha en lite interessant og givende jobb.

Figur 9.6 Andel blant kvinner som vektlegger følgende begrunnelser for å gå av med AFP 62 år gamle. N = 36.



Figur 9.7 Prosentvis forskjell i vektlegging av ulike begrunnelser mellom menn og kvinner. Referansekategori = kvinner. N =108.

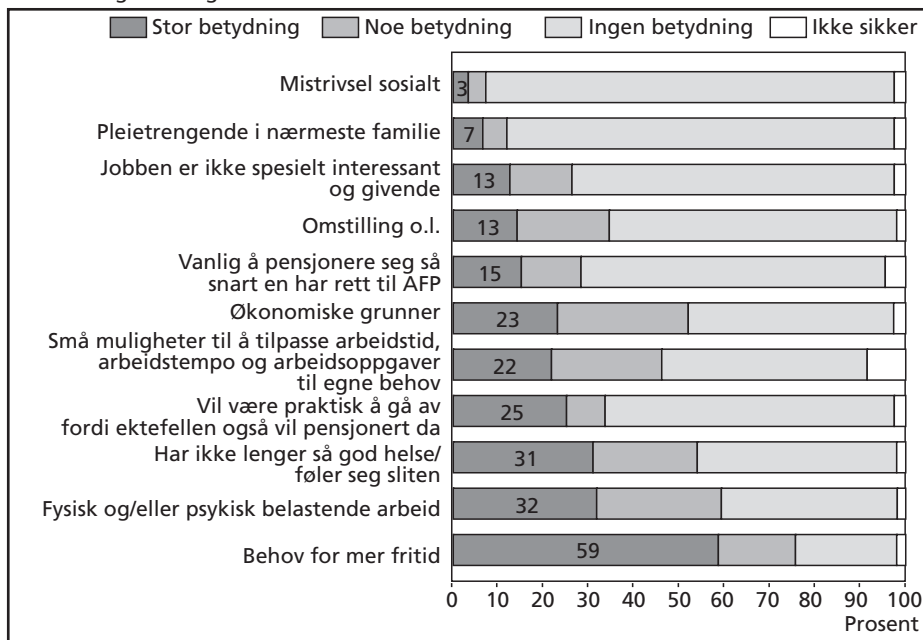


9.2 Hvorfor ønsker 58- og 60-åringene å gå av tidlig?

Snaut en femtedel av 58- og 60-åringene ønsker å gå av med AFP så snart de fyller 62 år. Hovedbegrunnelsen er behov for mer fritid og/eller at en føler seg sliten eller har helseproblemer og et belastende arbeid. 30 prosent av dem som ønsker mer fritid, synes å relatere dette til helseproblemer og arbeidsbelastninger. Sagt på en annen måte er det kun fire av ti som utelukkende ønsker seg mer fri, uten at dette kan fortolkes som et ønske om å få ta det med ro fordi de er slitne eller fordi de ønsker å slippe fra et belastende arbeid.

En fjerdedel relaterer også avgangen til ektefellen/samboeren, da denne vil være pensjonert eller planlegger å pensjonere seg på det tidspunktet. En fjerdedel ønsker også å gå av når de fyller 62 år, fordi de anser det som vanskelig å få en arbeidstid og arbeidsoppgaver som er bedre tilpasset egne behov. En fjerdedel tillegger det også stor betydning at de ikke vil tjene pensjonsmessig på å forlenge arbeidskarrierene eller de anser pensjonsytelsene de forventer, som tilstrekkelig, slik at de på det tidspunktet ikke tror de lenger vil trenge inntektene fra lønnsarbeidet.

Figur 9.8 Andel som vektlegger følgende begrunnelser for å velge å gå av med AFP 62 år gamle blant 58- og 60-åringene. N = 148.



En tredjedel av arbeidstakerne oppga i tillegg andre og/eller supplerende begrunnelser for hvorfor de ønsket å gå av med AFP som 62-åringer. Disse utgjør imidlertid ikke noe representativt utvalg av dem som ønsker tidligpensjonering, men er selvslektert. Det disse i første rekke la vekt på, var belastninger som følge av pågående omstillinger, som ble opplevd som unødvendig, og som bidro til nedbemanning og press om å gå av. To av de intervjuede uttrykte det slik:

«Jeg blir lei. Og det har sammenheng med at det skjer så mye nytt, særlig innenfor administrasjonen, som kan føles dumt.»

«Sjefene er dårlige ledere. Omstruktureringen gjør det nå både dyrere og mindre effektivt. Det er stadig forandringer.»

«Det skal innskrenkes på jobben, derfor ønsker jeg å gå.»

Endrede preferanser for fritid?

Sammenligner vi dem blant 58- og 60-åringene som planlegger å gå av som 62-åringer, med dem som på intervjutidspunktet var henholdsvis 62 år og 64 år og alt hadde valgt å gå av med AFP, var hovedforskjellen i begrunnelser for henholdsvis ønske om og faktisk avgang primært knyttet til fritidsønsket og mangel på

arbeidsmotivasjon (jf. figur 9.1 og 9.17). Hele 59 prosent blant 58- og 60-åringene som planla å gå av begrunnet det med ønske om mer fritid, mens tilsvarende andel blant AFP-pensjonistene var 49 prosent. Blant dem som tillla økt fritid stor betydning, var det også en langt lavere andel blant 58- og 60-åringene som tillla helseproblemer/arbeidsbelastninger stor betydning, enn blant dem som hadde passert 62 år og alt hadde gått av med AFP. Dette kan indikere at «ønske om mer fritid» i sterkere grad blir synonymt med «ønske om å slippe fra et belastende arbeid» eller et «ønske om å få hvile fordi en er sliten». Dette kan skyldes at helseproblemene øker med alderen eller at arbeidet rett og slett oppleves som mer belastende med årene, men det kan også skyldes at andelen som ønsker å gå av for å nyte fritiden, faktisk reduseres, da fritid framfor arbeid ikke lenger framstår som like fristende når en faktisk står overfor et reelt valget. En slik tolkning understøttes for øvrig av tall fra Solem (2005), som finner at andelen som ønsker å tidligpensjonere seg, reduseres når en nærmer seg alderen hvor det er mulighet for frivillig førtidspensjonering. En tredje mulig forklaring er at preferansene for fritid er i endring, slik at andelen som fristes til å nyte sitt otium tidligst mulig, faktisk øker i yngre alderskull. Husker vi tilbake til kapittel 3, var det også en noe høyere andel i 43-kullet som planla å AFP-pensjonere seg som 62-åringer enn dem som faktisk hadde valgt å gå av så tidlig i 1937-kullet. På den annen side er det å ha ønske om å gå av eller det å planlegge å gå av ikke det samme som at en faktisk kommer til å gå av. Om det er en faktisk endring i prioriteringene mellom arbeid og fritid vi observerer, kan vi derfor ikke fullt ut fastslå før vi ser hvilket valg de faktisk tar når de runder 62 år. Slike data har vi imidlertid ikke tilgjengelig i denne undersøkelsen.

Videre var det bare halvparten så mange av dem som planla å gå av som 62-åringer, som relaterte dette til en lite interessant og givende jobb, som blant dem som alt hadde gått av på dette alderstrinnet, 13 mot 27 prosent. Dette kan skyldes at 62-åringene har et større behov for å rettferdiggjøre egen tidligavgang og dermed et behov for å finne mer akseptable begrunnelser for tidligavgangen enn ønske om mer fri. På den annen side er tidligavgang med AFP såpass akseptert i dag, uavhengig av grunn, at de færreste vil ha behov for en slik rettferdiggjøring. Mange anser det trolig mer som en avtalt rettighet de har. Men forskjellen i begrunnelse kan også ha sammenheng med at preferansene for å gå av tidlig, uavhengig av faktiske helsemessige eller andre behov, er sterkere i yngre årskull, og dermed er et uttrykk for faktiske preferanseendringer. De verdsetter med andre ord fritiden høyere enn eldre årskull.

Det var også noen færre som koblet egne tidligpensjonsplaner til omstillinger (teknologiendringer og økte kompetansekrav) og nedbemanninger blant 58- og 60-åringene enn blant dem som hadde passert 62 år og alt gått av. Dette er rimelig, da det er vanskelig på forhånd å vite om alle endringer som vil kunne finne

sted to til fire år fram i tid – enn si – å kunne vurdere fullt ut hvilke konsekvenser disse vil kunne ha for egne pensjoneringsplaner og egen pensjonering.

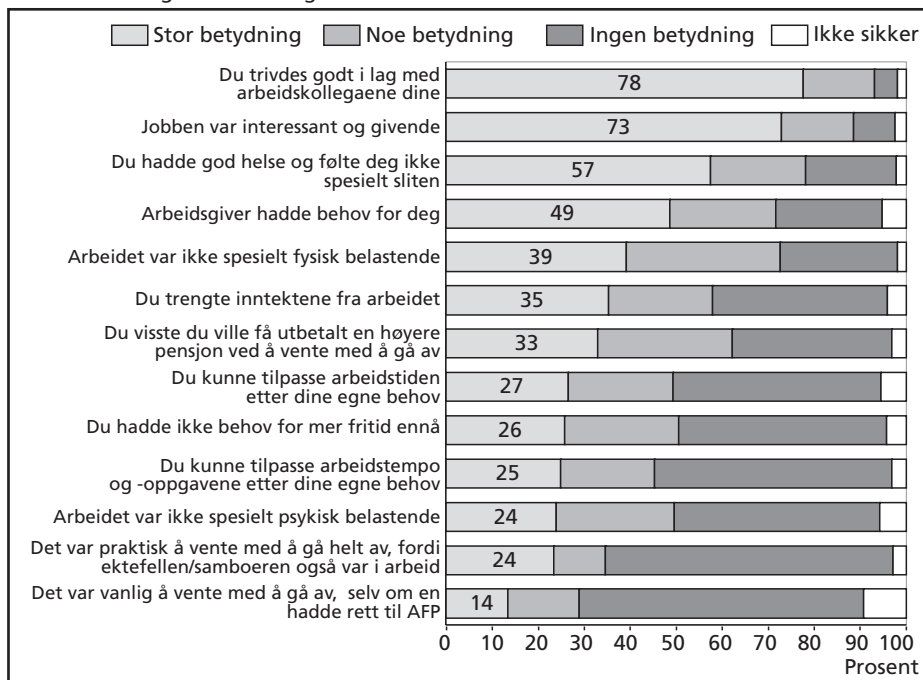
9.3 Hvorfor fortsette i arbeid på heltid etter fylte 62 år?

På samme måte som vi har bedt statsansatte som valgte full AFP fra fylte 62 år om å begrunne sin avgang, har vi bedt dem som valgte fortsatt yrkesaktivitet etter 62 år om å begrunne sitt valg. De ble bedt om å ta stilling til om lag de samme faktorene som de pensjonerte – det vil si betydningen av ønske om mer fritid, inntektsbehov og framtidige pensjonsytelser, arbeidsbelastninger, helseproblemer, ektefelles/samboers pensjoneringsatferd eller -planer, arbeidsgivers behov for din arbeidskraft, innføring av ny teknologi, krav om kompetanseoppgradering og ulike tiltak for tilrettelegging av arbeidet og arbeidstida (jf. figur 9.9).

De to faktorene de legger mest vekt på i sine begrunnelser, er at de trives sammen med arbeidskollegene og fremdeles opplever jobben som interessant og givende – henholdsvis tre av fire pensjonister tillegger dette stor betydning. Nærmere seks av ti oppgir også at de har god helse og at dette var svært viktig for deres beslutning om å fortsette. Halvparten sier også at det hadde stor betydning at arbeidsgiver ga uttrykk for at de fremdeles hadde behov for deres arbeidsinnsats. 40 prosent oppgir dessuten at de trengte inntektene fra arbeidet. De anså med andre ord ikke pensjonsytelsene alene som tilstrekkelige. For en tredjedel var det også av betydning at de ville kunne få høyere pensjonsytelser senere hvis de ventet med å gå av. Dette kan innebære at de har for lav opptjening til å få full tjenstepensjon fra fylte 65 år, om de går av 62 år gamle, eller at de vet at de får full tjenstepensjon fra fylte 65 år, og derfor ønsker å vente til de kan ta ut denne. Én av fire sa i tillegg at de ventet med å pensjonere seg, fordi ektefellen/samboeren ennå ikke var pensjonert eller hadde planer om å pensjonere seg i nærmeste framtid. Yrkesaktive statsansatte over 62 år synes også jevnt over å oppleve arbeidsmiljøet som godt. En tredjedel sa sågar at de opplevde få fysiske arbeidsbelastninger i arbeidet og en fjerdedel tilla de psykiske belastningene liten vekt, og at det var nettopp dette som var avgjørende for at de orket å fortsette i arbeid noen år til. For de øvrige arbeidstakerne hadde dette lite eller ingen betydning. Pensjoneringskulturen på arbeidsplassen hadde også minimal betydning, kun 14 prosent mente det hadde betydning at det på deres arbeidsplass var vanlig å vente med AFP-uttaket.

I utgangspunktet skulle en forvente at de samme faktorene ville tillegges like stor vekt hos henholdsvis dem som velger pensjonering og de som velger fortsatt

Figur 9.9 Andel som vektlegger følgende begrunnelser for å fortsette i arbeid etter fylte 62 år blant dem som gikk av så tidlig. N =421.

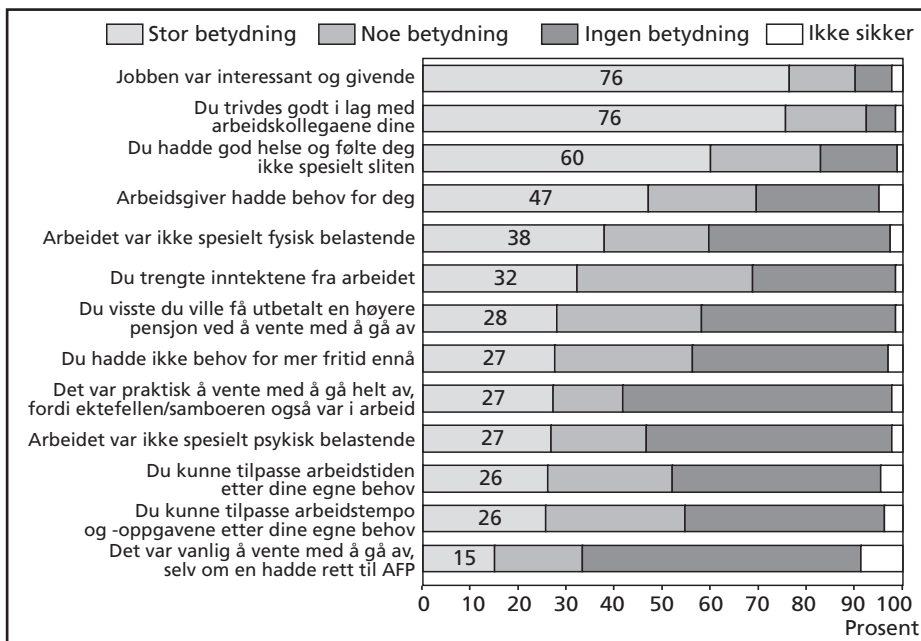


arbeid, men med motsatt fortegn hos de to gruppene. Dette er likevel ikke tilfellet for alle faktorene. Selv om tre fjerdedeler av de yrkesaktive tillegger et godt forhold til kollegene svært stor betydning for sin fortsatte yrkesaktivitet, er det ikke et dårlig forhold til kollegene som er det avgjørende for dem som pensjonerer seg. Det tillegges tvert imot svært liten vekt av disse. Riktignok fører mistrivsel i så måte som regel til tidligavgang, men da de aller, aller fleste synes å trives svært godt sammen med sine arbeidskamerater, har det samlet sett minimal betydning for tidligavgangen. Det samme misforholdet finner vi når det gjelder vurderingen av ønske og behov for mer fritid. Blant dem som valgte å stå lenger, var det svært få som sa at manglende prioritering av mer fritid var avgjørende for ønsket om å jobbe lenger, selv om ønske om mer fritid var den faktoren som ble ansett å bety mest for den største andelen blant AFP-pensjonistene. De faktorene som vektlegges av begge grupper, men med motsatt fortegn, er i første rekke knyttet til vurderingen av egen helse og opplevde arbeidsbelastninger og jobbmotivasjon, at arbeidsgiver har behov/ikke behov for ens arbeidskraft, tilpasning til ektefelles/samboers pensjonering samt vurderingen av den økonomiske situasjonen, og da om en anser hvorvidt pensjonsytelsene er tilstrekkelige for å dekke de økonomiske behovene eller om en vurderer det slik at en fortsatt trenger jobbinntektene.

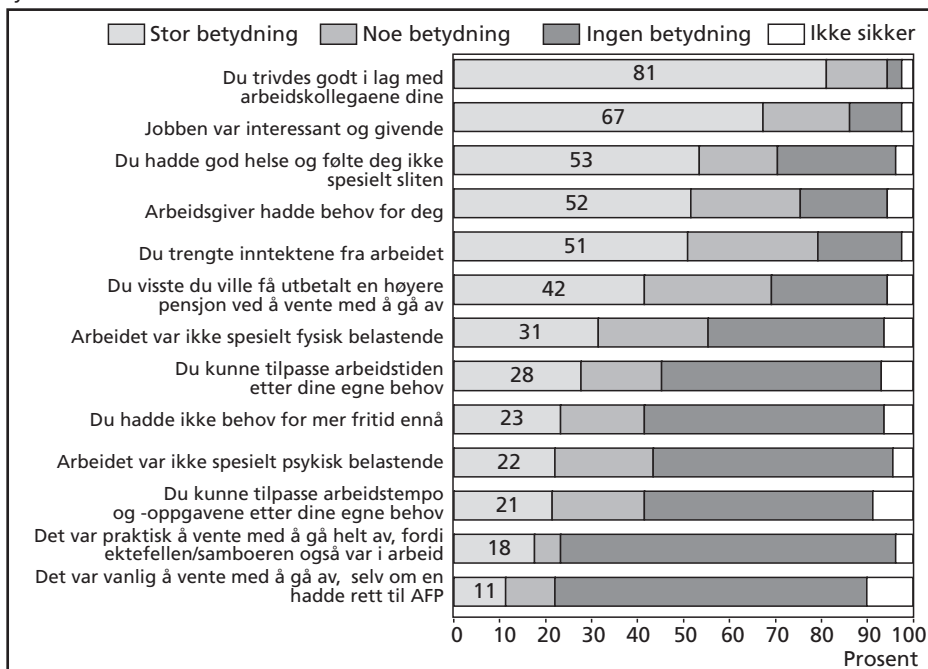
Menn motiveres av jobbinnholdet – kvinner av lønna

Selv om både menn og kvinner legger mest vekt på det sosiale miljøet på jobben og forholdet til kollegene, er det også markerte forskjeller mellom kjønnene. For menn er det langt viktigere enn for kvinner at jobben fremdeles oppleves som interessant og givende. I tillegg er det en større andel menn enn kvinner som finner det praktisk å vente til ektefellen/samboeren også kan gå av. Dette kan virke rimelig da vi vet at menn som regel er gift/samboende med kvinner som er noen år yngre. Generelt tillegger også kvinner økonomiske forhold langt større betydning enn menn. Snaut 20 prosentpoeng flere kvinner enn menn sier at det var svært viktig for dem at de fremdeles trengte inntektene fra arbeidet, og at dette hadde stor betydning for deres beslutning om å fortsette i arbeid. Drøyt 13 prosentpoeng flere kvinner enn menn fortsatte også fordi de visste at de ville få en høyere pensjon ved å vente med å gå av. Forskjellene i vektlegging av alle disse forholdene er statistisk sikre (signifikant på 5 prosent-nivå). Sistnevnte kan trolig relateres til kvinner i gjennomsnitt har en kortere yrkeskarriere på samme alders-trinn og dermed kortere opptjeningstid.

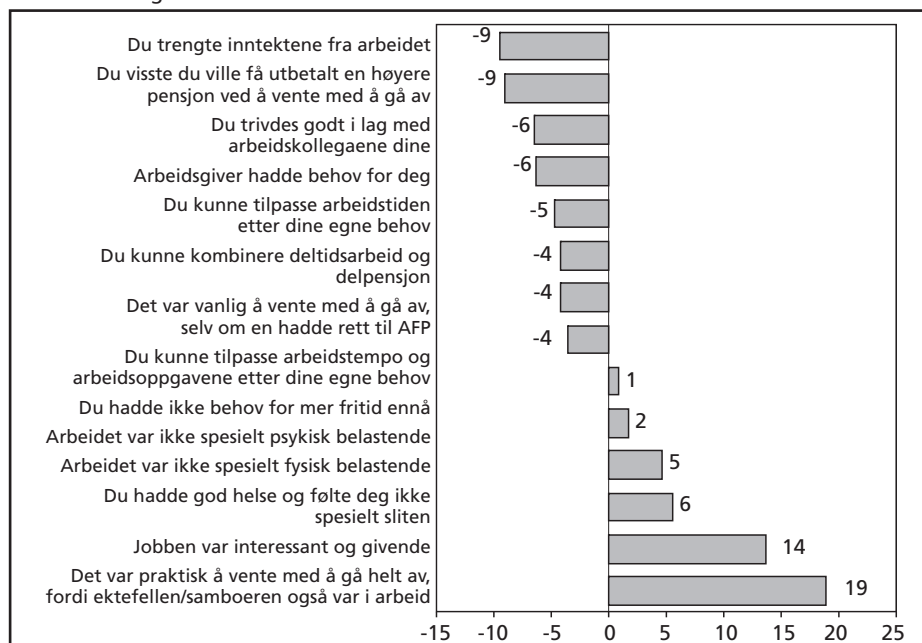
Figur 9.10 Andel menn som vektlegger følgende begrunnelser for å fortsette i arbeid etter fylte 62 år. N =262.



Figur 9.11 Andel kvinner som vektlegger følgende begrunnelser for å fortsette i arbeid etter fylte 62 år. N =159.



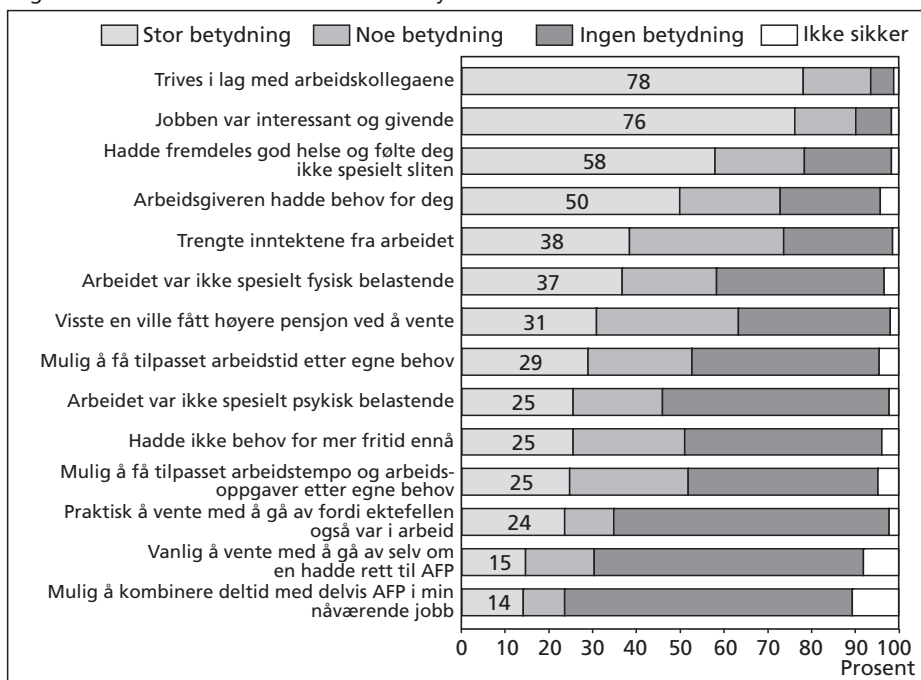
Figur 9.12 Prosentvis forskjell i vektlegging av ulike begrunnelser mellom menn og kvinner. Referansekategori = kvinner. N =421.



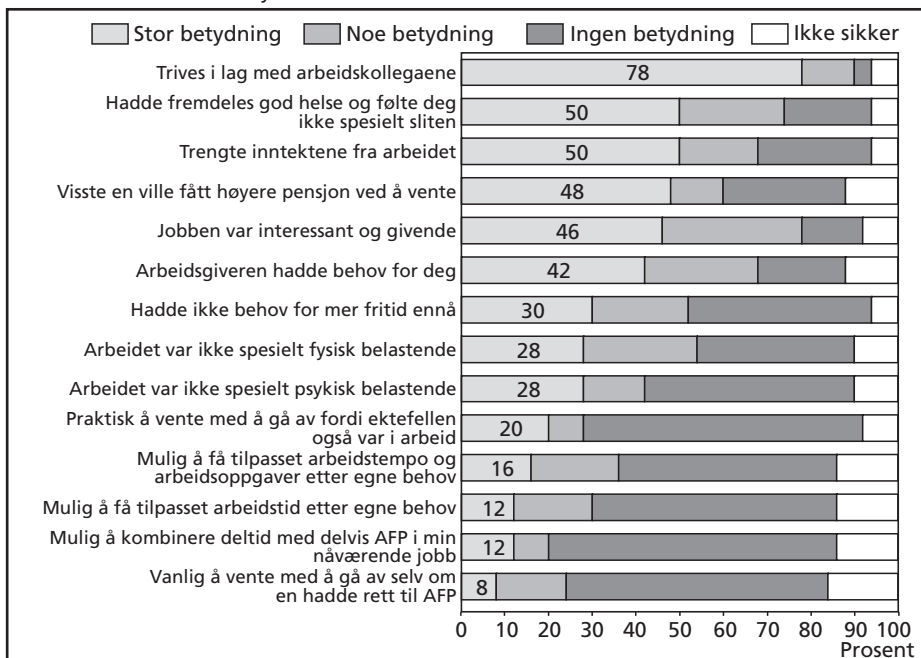
Akademikerne har morsomme jobber – arbeidere og lavere funksjonærer trenger lønnsinntektene

Som for pensjonering er yrkesbakgrunn viktig for å forstå forskjeller i ulike gruppers begrunnelser for å fortsette i arbeid ut over fylte 62 år. Akademikere, ansatte i høyskoleyrker og ledere over 62 år begrunner langt oftere enn arbeidere og lavere funksjonærer sin fortsatte yrkesaktivitet med interessante og givende jobber og en fleksibel arbeidstidsordning. Blant arbeidere/lavere funksjonærer synes økonomiske vurderinger å være langt viktigere – langt flere oppgir at de trenger inntektene fra arbeidet. Dette kan bety at arbeidere/lavere funksjonærer langt sjeldnere ser seg råd til å gå av, selv om kompensasjonsratene (AFP-ytelsen i forhold til sluttlønna) i dette aldersintervallet for disse gruppene er langt høyere enn for høyutdanningsgruppene – det vil si at pensjonsytelsene utgjør en høyere andel av lønna enn for akademikere/ledere. I tillegg sier langt flere arbeidere og lavere funksjonærer at de utsetter avgangen, fordi de vet at de da får høyere pensjonsytelser. Alle de nevnte forskjellene er signifikante på 5–10 prosent-nivå.

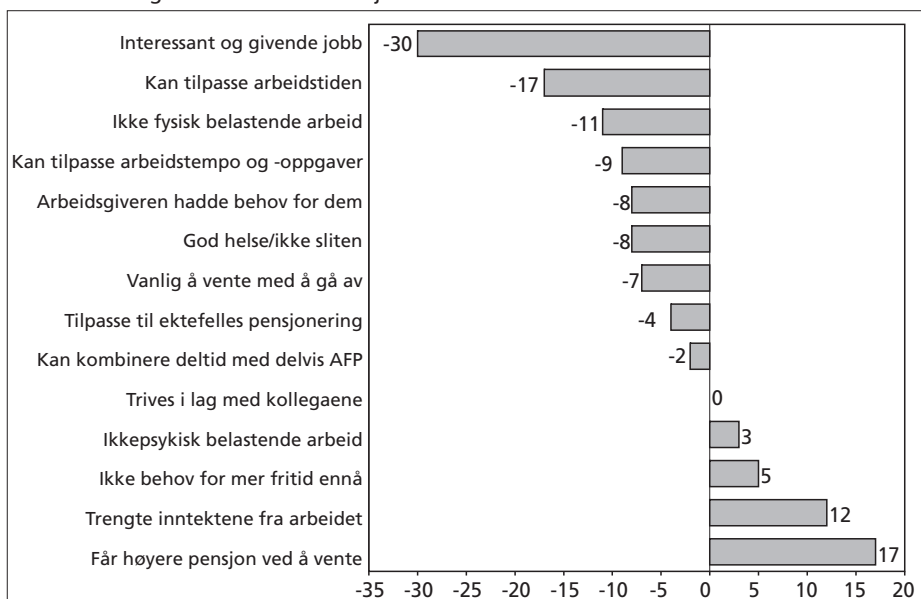
Figur 9.13 Andel ledere og akademikere og ansatte i høyskoleyrker som vektlegger følgende begrunnelser for å fortsette i arbeid etter fylte 62 år. N = 371.



Figur 9.14 Andel arbeidere og lavere funksjonærer som vektlegger følgende begrunnelser for å fortsette i arbeid etter fylte 62 år. N =50.



Figur 9.15 Prosentvis forskjell i vektlegging av ulike begrunnelser mellom ulike yrkesgrupper. Referansekategori = arbeidere/funksjonærer. N =421.

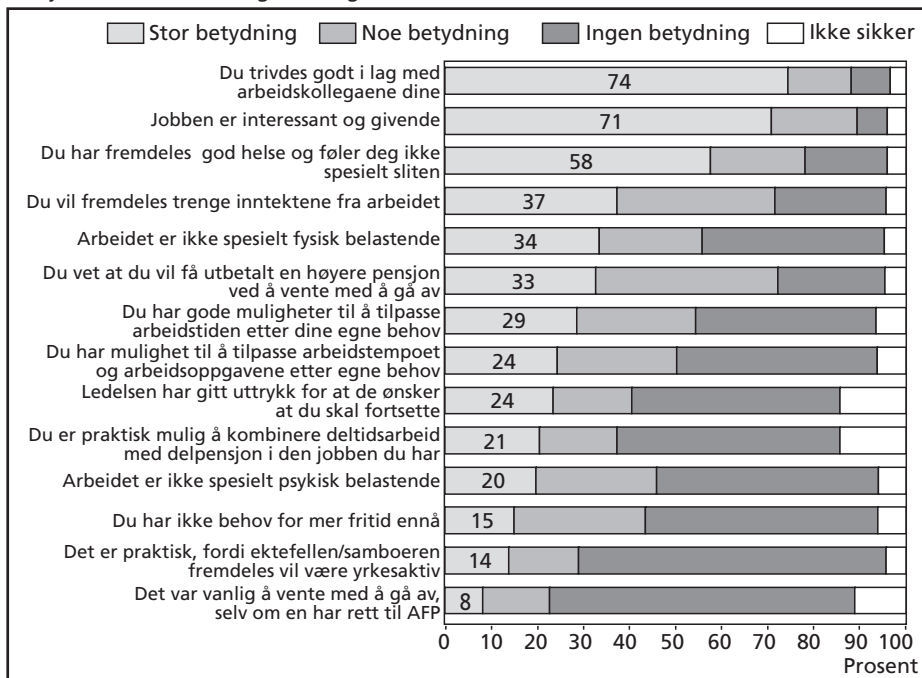


9.4 Begrunnelser for ønske om å fortsette i arbeid etter fylte 62 år blant 58- og 60-åringene

De som ennå ikke har rundet 62 år, og heller ikke har planlagt å gå av som 62-åring, begrunner dette med at de har en interessant og givende jobb og trives på jobben. Tre fjerdedeler legger vekt på slike motivasjonsfaktorer. Seks av ti sier også at helsen er god og at de ikke føler seg slitne. For en god del tillegges også økonomiske faktorer en viss betydning. Nærmere fire av ti antar at pensjonsytelsene vil være for knappe og at de fremdeles vil trenge inntektene fra arbeid på det alderstrinnet, og for en tredjedel har det stor betydning at lengre yrkeskarriere vil innebære høyere tjenstepensjon (se figur 9.16). Antakelig skyldes det at de ikke vil ha opparbeidet seg tilstrekkelig tjenestetid i staten hvis de går av som 62-åring, men det kan også være at de vet at de først som 65-åring har mulighet til å ta ut tjenstepensjon, som sikrer 66 prosent av sluttlønna (pluss ¼ G for enslige).

En fjerdedel oppgir også at de har henholdsvis gode muligheter til å tilpasse arbeidstiden etter egne behov, til å kombinere deltid og delpensjon og til å få tilpasset arbeidstempo og arbeidsoppgaver i den jobben de har, og oppgir at dette har stor betydning for deres ønske om å jobbe lenger. Én av fire legger også vekt på at ledelsen har gitt uttrykk for at de ønsker at de skal jobbe lenger.

Figur 9.16 Andel som vektlegger følgende begrunnelser for ønske om å fortsette i arbeid etter fylte 62 år blant 58- og 60-åringene. N = 370.



En av fem som har planer om å fortsette ut over fylte 62 år, har i tillegg angitt egne begrunnelser for dette valget ut over de begrunnelsene vi spesielt ba dem om å ta stilling til. Uten å trekke konklusjonene for langt, da disse 70 personene på ingen måte utgjør noe representativt utvalg, vitner de om at mange eldre statsansatte, rett og slett, er glad i jobben sin og trives på arbeidsplassen, og underbygger slik sett det som kommer fram i figur 9.15. Som en av dem selv uttrykker det: «Jobben er meg!» Forsøker vi å gruppere de ulike begrunnelsene som gis, er de i tillegg til følelsen av mestring og en sterk jobbidentitet, knyttet til det sosiale aspektet ved jobben som vektlegges. Flere gir da også uttrykk for at det er jobben som er deres viktigste sosiale arena. En sier for eksempel: «Det sosiale aspekt er viktig. Det er kjekt å komme seg ut og treffe andre.» Enkelte anser også at jobben rett og slett er helsefremmende: «Jeg ønsker å være aktiv i arbeidslivet for å holde meg i form. Det vil bli en stor overgang å slutte, man vil være et mer effektivt menneske hvis man fortsetter.» Interessant er det også å observere at enkelte også tar hensyn til de samfunnsmessige aspektene og føler en slags moralsk forpliktelse til å fortsette: «Samfunnsøkonomisk sett bør ressurssterke jobbe så lenge de kan.»

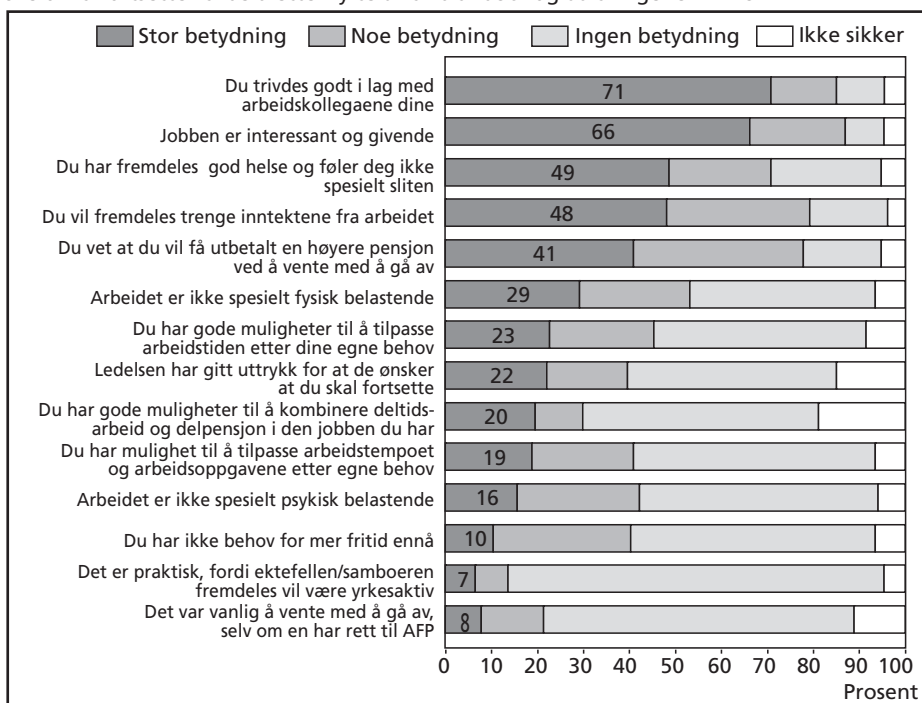
Sammenligner vi begrunnelsene hos 58- og 60-åringene med begrunnelsene hos dem som alt har tatt valget om å forlenge yrkeskarrieren, er hovedforskjellene knyttet til om de opplevde at lederen ønsket at de skulle fortsette i jobben og ønske om mer fritid og tilpasning av pensjonering til ektefellens pensjoneringsplaner (jf. figur 9.8 og 9.16). Blant dem som hadde fortsatt i jobb etter fylte 62 år, var det dobbelt så mange som blant 58- og 60-åringene som oppga at lederens ønske om å beholde dem var viktig. Dette indikerer at det å bli sett av lederen og satt pris på kan ha svært stor betydning for tidligpensjonsbeslutningen, og at denne faktoren blir viktigere jo mer en nærmer seg mulig pensjoneringstidspunkt (62 år). Men det kan også indikere at lederen først gir uttrykk for hvor verdifull medarbeideren er for arbeidsplassen når denne nærmer seg 62 år, nettopp for å kunne påvirke avgangstidspunktet. Interessant er det også å observere hvordan vektleggingen av mer fritid og ektefelle/samboers pensjonering for egen pensjoneringsbeslutning varierer mellom dem som alt har tatt valget og dem som vil måtte ta det om noen år. For 58- og 60-åringene i jobb er det først og fremst de positive tingene ved jobben som er de faktorene som synes å motivere den enkelte til å planlegge flere år i arbeid etter 62 år, og ikke ønske om mer eller mindre fritid eller behovet for å tilpasse seg familiens pensjoneringsvalg. Bevisstheten om fritidens og familiens betydning er langt større hos dem som alt har tatt valget, kanskje fordi det ble en mer avgjørende faktor når de faktisk har måtte velge, eller at betydningen av disse faktorene framstår som viktigere når jobben er forlatt (og kanskje fjernere i bevisstheten), til fordel for hjem, familie og fritid.

Kvinner vektlegger økonomi, menn helse og tilpasning til ektefelle/samboer

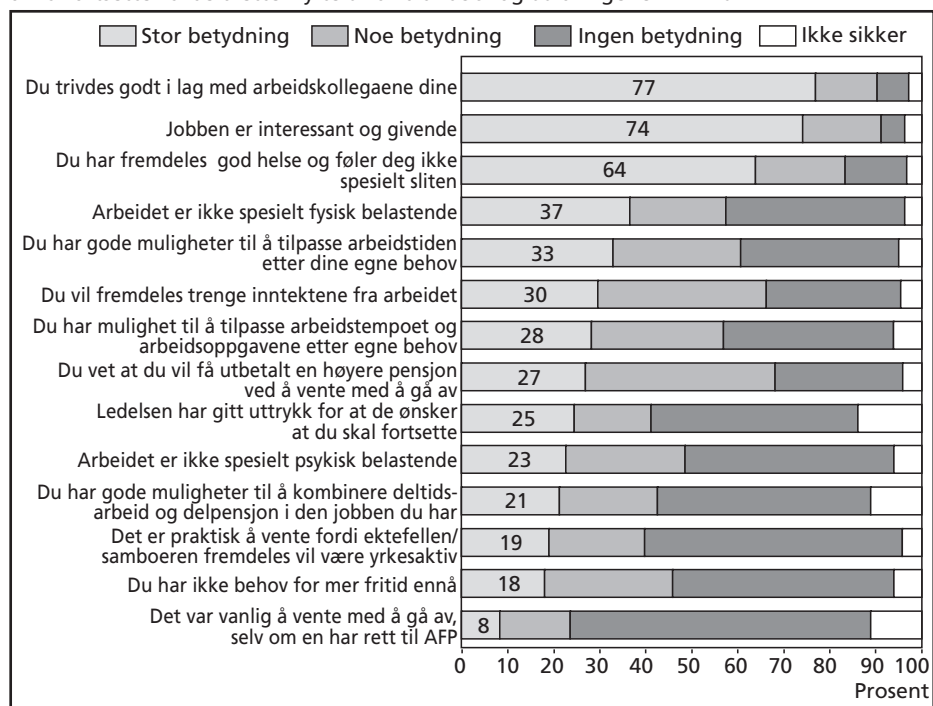
Hovedforskjellen i begrunnelse for ønske om å arbeide lenger hos menn og kvinner under 62 år, er primært knyttet til økonomi, helse og tilpasning til ektefelles/samboers pensjonering (jf. figur 9.17 og 9.18). Mens kvinner i langt større grad vektlegger de økonomiske faktorene, at de fremdeles tror de vil trenge inntektene fra arbeid når de runder 62 år og videre forventer å få høyere pensjon ved å stå i jobb utover dette alderstrinnet, sannsynligvis fordi de ennå ikke vil ha oppnådd full opptjening (30 år) i tjenstepensjonsordningen, knytter menn i større grad ønsket om å forlenge yrkeskarrieren til god helse og ønske om å koordinere pensjoneringen med ektefellen/samboeren. Sistnevnte er, som tidligere nevnt, ikke overraskende, da menn gjerne har en ektefelle/samboer som er noen år yngre, og dermed ikke vil ha rett til å gå av med AFP før mannen er 64–65 år.

Mulighetene for å tilpasse arbeidstid, arbeidsoppgaver og arbeidstempo til egne behov vektlegges også i noe større grad av yngre eldre menn enn av yngre eldre kvinner. Årsaken til dette kan være at de rett og slett har andre jobber, hvor muligheten for fleksibilitet er større.

Figur 9.17 Andel av de yrkesaktive kvinnene som vektlegger følgende begrunnelser for ønske om å fortsette i arbeid etter fylte 62 år blant 58- og 60-åringene. N = 154.



Figur 9.18 Andel av de yrkesaktive mennene som vektlegger følgende begrunnelser for ønske om å fortsette i arbeid etter fylte 62 år blant 58- og 60-åringene. N =216.

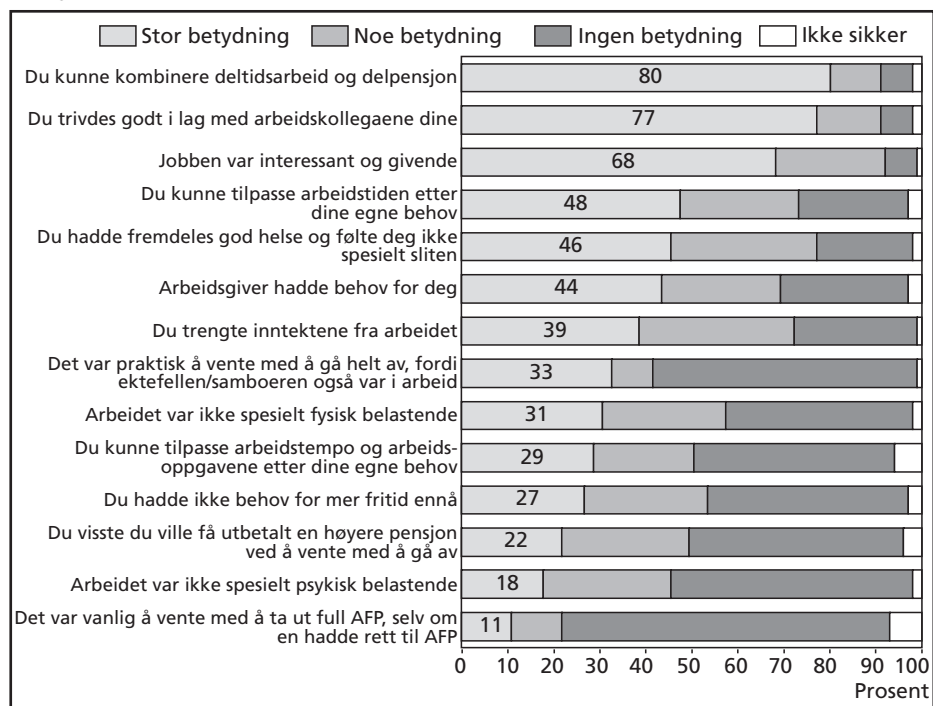


9.5 Å kombinere arbeid og pensjon

Fra og med oktober 1997 har det vært mulig å ta ut delvis AFP og fortsette i en deltidsstilling. I staten har dette vært en svært populær ordning. I 2000 var det en fjerdedel av de eldre statsansatte som hadde valgt en slik gradvis nedtrapping (Midtsundstad 2002a). I privat sektor er derimot delpensjonering uvanlig. Snaut én av ti AFP-pensjonister hadde valgt en slik løsning i 2000. De fleste delpensjonistene i staten hadde valgt å kombinere en 80 prosent stilling med en delpensjon på 20 prosent (jf. kapittel 3).

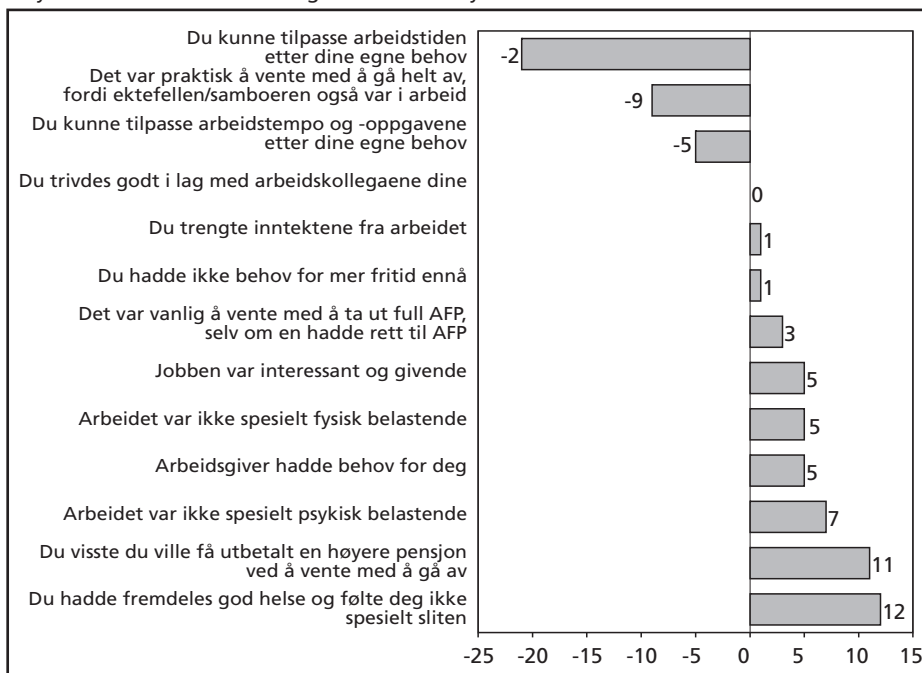
På samme måte som vi har spurt fulltidspensjonistene og de yrkesaktive om begrunnelsene for å velge henholdsvis pensjonering og fortsatt arbeid, har vi bedt delpensjonistene om å begrunne sitt ønske om fortsatt arbeid på deltid. I tillegg har vi spurt de personalansvarlige om hva som er hovedgrunner for at mange hos dem ikke hadde valgt å ta ut del-AFP.

Figur 9.19 Andel som vektlegger følgende begrunnelser for å velge del-AFP etter fylte 62 år. N =101.



Disse arbeidstakernes begrunnelser skiller seg ikke vesentlig fra de begrunnelsene vi fant hos de yrkesaktive som valgte å fortsette i full stilling, selv om langt flere naturligvis sterkt vektlegger muligheten til å tilpasse arbeidstiden til egne behov og til at de kunne å kombinere delpensjon med fortsatt arbeid. Da alle i utgangspunktet har mulighet til å ta ut delpensjon hvis arbeidsgiver godkjenner dette, tolker vi sistnevnte dit hen at det på deres arbeidsplass var aksept for å velge en slik løsning og dermed en reell mulighet for å velge deltid. Andelen som vektlegger god helse, er imidlertid noe lavere blant delpensjonistene. Det samme er andelen som sier at det var svært viktig for dem å vente med å ta ut full pensjon for å opparbeide seg et bedre pensjonsgrunnlag, og andelen som tilpasser seg ektefelles/samboers pensjonering. Alle sammenhengene er signifikante på 5 prosent-nivå. Dette indikerer at de viktigste grunnene for å velge delpensjon framfor fortsatt arbeid på samme nivå som tidligere er helseproblemer, tilpasning til ektefelles pensjonering og behovet for å tjene opp bedre pensjonsrettigheter.

Figur 9.20 Prosentvis forskjell i vektlegging av ulike begrunnelser mellom delpensjonistene og de yrkesaktive. Referansekategori = de som er yrkesaktive. N =421/101.



9.6 Oppsummering

Hvorfor gå av tidlig?

- Akkurat som i privat sektor sier halvparten av AFP-pensjonistene som gikk av som 62-åringer i staten at «ønske om mer fritid» hadde stor betydning for avgangsbeslutningen. Betydningen av ønske om mer fritid som hovedårsak til førtidspensjonering kan likevel diskuteres. For 40 prosent av alle, og halvparten av arbeidere og lavere funksjonærer som vektla mer fritid, var helseproblemer og belastende arbeid like viktig. En fjerdedel av dem vektla tilpasning til ektefelles/samboers pensjonering i tillegg til fritidsbehovene. Ønske om mer fritid kan derfor like mye tolkes som et ønske om å slippe fra et belastende arbeid og/eller som et ønske om å få ta det med ro og hvile fordi en er sliten, eller ønske om å tilpasse seg ektefelle/samboer, som et ønske om mer fri i seg selv.

- Dobbelt så mange statsansatte som privat ansatte relaterte derimot sin avgang til manglende interesse og motivasjon for jobben. Drøyt en fjerdedel av de AFP-pensjonerte i staten anså med andre ord ikke jobben som så interessant og givende lenger at de ønsket å fortsette. Dette framstår med andre ord som en svært viktig faktor ved siden av helseproblemer og arbeidsbelastninger.
- En femtedel relaterer egen avgang til ny teknologi, krav om oppgradering av kompetansen eller at ledelsen ikke har ønsket deres arbeidskraft. Slik sett er det grunn til å tro at en viss andel av tidligpensjoneringen blant statsansatte også skyldes utstøting i en eller annen forstand. En fjerdedel av de statsansatte hevdet da også at de helst ville stått i jobb lenger hvis de hadde kunnet.
- De økonomiske fordelene/ulempene knyttet til tidligpensjonering antas av mange, særlig økonomer, å være den enkeltfaktoren som har desidert størst betydning for avgangsbeslutning. Av de statsansatte tillegges likevel dette liten vekt: Bare én av fem sier at det hadde stor betydning å vite at tjenstepensjonen fra fylte 67 år ville forbli uendret, selv om de gikk av som 62-åringer, og/eller de mente at de «hadde råd til å gå av», i den forstand at de ville klare seg godt med pensjonsinntekten alene. Det kan bety at disse arbeidstakerne synes pensjonsytelsene er gode nok sett i forhold til tidligere inntekt og slik sett en viktig grunnforutsetning for å kunne gå av, uten at dette likevel oppleves å være den utløsende faktoren. På den annen side kan det tenkes at disse ikke hadde valgt å gå av om inntektstapet hadde vært større, selv om de opplevde å ha et reelt tidligpensjonsbehov som følge av for eksempel helseproblemer, tap av interesse og motivasjon for jobben, ønske om mer fritid eller lignende.
- Det som i første rekke skiller arbeideres og lavere funksjonærers begrunnelser for tidligavgangen fra akademikernes og ledernes, er deres vektlegging av arbeidsmiljøbelastninger og helseproblemer. Dette tilsvarer funnene fra privat sektor, og samsvarer godt med antakelsen om at noen arbeideryrker ofte er mer belastende, særlig fysisk, og dermed også mer slitsomme og helseskadelige enn akademiker- og lederyrker.
- Det er markerte forskjeller mellom menns og kvinners begrunnelse for å velge AFP-pensjonering allerede som 62 åringer. Begge legger stor vekt på at de ønsker seg mer fritid, men for kvinner synes dette i større grad å skyldes dårlig helse og det å føle seg sliten (samt til en viss grad tilpasning til ektefelles pensjonering), mens det for menn i større grad er relatert til manglende jobbmotivasjon – «Jobben var ikke lenger så interessant og givende».

- Blant dem som planlegger å gå av som 62-åringer, var det langt flere som knyttet avgangssønskenene til «ønske om mer fritid» enn blant dem som alt hadde gått av så tidlig, og fritidsønsket var i langt mindre grad knyttet til arbeidsbelastninger og helseproblemer. Dette kan skyldes at preferansene for fritid er i endring, slik at andelen som fristes til å nyte sitt otium tidligst mulig, faktisk øker i yngre alderskull i staten. På den annen side er det å ha ønske om å gå av eller det å planlegge å gå av ikke det samme som at en faktisk kommer til å gå av.

Hvorfor jobbe lenger?

- De som velger å jobbe etter passerte 62 år, legger mest vekt på at de trives sammen med arbeidskollegene og fremdeles opplever jobben som interessant og givende – tre av fire tillegger dette stor betydning. På den annen side er det ikke slik at de som slutter tidlig, slutter fordi de mistrives. Det tillegges tvert om svært liten vekt av disse. Riktignok fører mistrivsel som regel til tidligavgang, men da de aller fleste synes å trives svært godt sammen med sine arbeidskamerater, har det minimal betydning for den samlede tidligavgangen. Det samme misforholdet finner vi når det gjelder vurderingen av ønske og behov for mer fritid. Blant dem som valgte å stå lenger var det svært få som sa manglende prioritering av mer fritid var avgjørende for ønsket om å jobbe lenger, selv om ønske om mer fritid var den faktoren som ble ansett å bety mest for flest AFP-pensjonister. Faktorene trivsel og den enkeltes behov for mer fritid i seg selv synes slik sett ikke å være avgjørende for å få forstå valget mellom arbeid og pensjon i dag.
- Nærmere seks av ti av dem som fortsetter etter fylte 62 år, oppgir også at de har god helse og at dette var svært viktig for at de kunne fortsette. Halvparten sier også at det hadde stor betydning at arbeidsgiver ga uttrykk for at de fremdeles hadde behov for deres arbeidsinnsats. 40 prosent oppgir dessuten at de trengte inntektene fra arbeidet. De anså med andre ord ikke pensjonsytelsene som tilstrekkelige. For en tredjedel var det også av betydning at de ville kunne få høyere pensjonsytelser senere hvis de ventet med å gå av. Dette kan innebære at de har for lav opptjening til å få full tjenstepensjon fra fylte 65 år, om de går av 62 år gamle. Én av fire sa i tillegg at de ventet med å pensjonere seg, fordi ektefellen/samboeren ennå ikke var pensjonert eller hadde planer om å pensjonere seg i nærmeste framtid.
- For menn som velger å fortsette etter fylte 62 år, er det langt viktigere enn for kvinner at jobben fremdeles oppleves som interessant og givende. I tillegg er det en større andel menn enn kvinner som finner det praktisk å vente til

ektefellen/samboeren også kan gå av. Dette virker rimelig, da vi vet at menn som regel er gift med kvinner som er noen år yngre. Kvinner som velger å fortsette i jobb, tillegger, på den annen side, økonomiske forhold langt større betydning enn menn. De samme forskjellene gjenfinnes hos dem som planlegger å stå ut over 62 år.

- Akademikere, ansatte i høyskoleyrker og ledere begrunner langt oftere enn arbeidere og lavere funksjonærer sin fortsatte yrkesaktivitet med interessante jobber og stor arbeidsfleksibilitet. Blant arbeidere/lavere funksjonærer synes økonomiske vurderinger å være langt viktigere. De ser seg langt sjeldnere råd til å gå av tidlig, selv om kompensasjonsratene for disse gruppene i utgangspunktet er langt høyere enn for høyutdanningsgruppene.
- Sammenligner vi begrunnelsene hos 58- og 60-åringene med begrunnelsene hos dem som alt har tatt valget om å forlenge yrkeskarrieren, er hovedforskjellene knyttet til det å være ønsket av lederne, ønske om mer fritid og tilpasning til ektefellens/samboerens pensjoneringsplaner. Det var dobbelt så mange blant dem som alt hadde gått av som blant 58- og 60-åringene som oppga at lederens ønske om å beholde dem var viktig. Dette indikerer at det å bli sett av lederen og satt pris på, blir viktigere jo mer en nærmer seg mulig pensjoneringsstidspunkt (62 år). Men det kan også indikere at lederen først gir uttrykk for hvor verdifull medarbeideren er når en nærmer seg 62 år, for å påvirke avgangstidspunktet. For 58- og 60-åringene i jobb synes det først og fremst å være de positive tingene ved jobben som motiverer den enkelte til å planlegge flere år i arbeid, og ikke ønsket om mer eller mindre fritid eller behovet for å tilpasse seg familiens pensjoneringsvalg. Bevisstheten om fritidens og familiens betydning er langt større hos dem som alt har tatt valget, kanskje fordi dette blir en mer avgjørende faktor når en faktisk må velge.

Hvorfor velge delpensjon?

- Arbeidstakernes begrunnelser for å velge en gradvis nedtrapping skiller seg ikke vesentlig fra de begrunnelsene vi fant hos dem som utsatte pensjoneringsen, selv om langt flere naturligvis vektlegger muligheten til å tilpasse arbeidstida til egne behov. Da alle i utgangspunktet har mulighet til å ta ut delpensjon, tolker vi sistnevnte dit hen at det på deres arbeidsplass var aksept for å velge en slik løsning og at de dermed opplevde å ha en reell mulighet for å velge deltid i kombinasjon med del-AFP. I tillegg var de viktigste grunnene for å velge delpensjon framfor fulltids arbeid helseproblemer, tilpasning til ektefelles pensjoneringsring og behovet for å tjene opp bedre pensjonsrettigheter.

Kapittel 10 Hva har størst betydning for avgangen?

I de foregående kapitlene så vi blant annet på pensjoneringsmønstret hos ulike grupper av statsansatte, samt deres egen forklaring på hvorfor de hadde valgt å tidligpensjonere seg. I dette kapitlet forsøker vi å se de individuelle, familiære og virksomhetsbestemte faktorene i sammenheng, slik at vi kan si noe om deres relative betydning for tidligavgang. Vi presenterer resultatene fra en multippel regresjonsanalyse som indikerer hvilke forhold som påvirker arbeidstakerne til henholdsvis å gå av med AFP som 62/63-åringer kontra å utsette avgangen, når det samtidig kontrolleres for andre relevante forhold. Innledningsvis presenteres den bivariate sammenhengen mellom tidligavgang og hver og en av de ulike uavhengige variablene som inngår i modellen.

10.1 Forklaringsmodellen

Vi har valgt å se på forskjellen mellom dem som går av med full AFP med en gang (dvs. 62 år gamle) og dem som venter med å gå av.⁴² Det benyttes multippel logistisk regresjon (se vedlegg 4). Vi har også skilt mellom dem som velger å gå av med full pensjon og dem som velger en delpensjonsløsning, hvor delpensjon i analysene regnes som fortsatt yrkesaktivitet.

I den forklaringsmodellen vi tester, har vi med 23 ulike faktorer som kan tenkes å ha innvirkning på tidligavgang. Disse er dels teoretisk fundert (for en oversikt, se f.eks. Midsundstad 2002b) og dels valgt ut fra ønske om å teste holdet i et utvalg påstander om sammenhengen mellom blant annet helse og tidligavgang, antall år i yrkeslivet og tidligavgang, aldersdiskriminering, arbeidsmiljøforhold og tidligavgang, omstilling og tidligavgang, samt sammenhengen mellom virksomhetens rammebetingelser, problemomfang og bruk av særskilte tiltak overfor personer med redusert funksjonsevne og eldre og avgang med AFP. Forklaringsvariablene er gruppert i seks ulike kategorier:

⁴² I analysene inngår bare de som har gått av med AFP-pensjon i tillegg til alle som fortsatt er yrkesaktive.

1. Individuelle bakgrunns- og ressursvariabler
2. Yrkesløp og karriere, helse og fravær
3. Arbeidsmiljø, mestring, ledelse og opplevd diskriminering
4. Ulike økonomiske og familiære rammebetingelser
5. Rammebetingelser og særtrekk ved virksomheten/etaten
6. Personalpolitikk og seniorpolitikk i virksomheten/etaten

I analysene gjør vi bruk av variabelgrupperingen ved å gjennomføre en trinnvis analyse. Vi tar utgangspunkt i sammenhengen mellom tidligpensjonering og yrke, da tidligere deskriptiv statistikk viser klare yrkesvise forskjeller i pensjoneringsmønster. Deretter tester vi for de individuelle bakgrunnsvariablene (kjønn og alder), for deretter suksessivt å føye til faktorer knyttet til den enkeltes yrkeshistorikk og yrkesløp, arbeidsmiljø, deres økonomiske og familiære rammebetingelser, samt særlige trekk ved den virksomheten/etaten de er en del av, knyttet til antall ansatte, budsjettsituasjon, rekrutteringssituasjon, fravær/uføreandel, personalpolitikk, seniortiltak mv. Rangeringen av de ulike forklaringsvariablene er likevel ikke strengt kausalt bestemt, da vi ikke kan vite når verdien på de ulike faktorene ble fastlagt, og forløpet dessuten vil kunne variere fra person til person. Det vil likevel være slik at de individuelle bakgrunns- og ressursvariabler som kjønn og alder kommer først. Ofte er også type yrke bestemt tidlig i yrkesløpet, og var gjerne fastlagt før eventuelle særtrekk ved pensjonssystemet og de virksomhetsbestemte faktorene fikk betydning. Det redegjøres nærmere for definisjonen av de faktorene vi trekker inn i analysen i vedlegg 4, det vil si hvilke intervju spørsmål de bygger på og hvordan de konkret er operasjonalisert. I tillegg redegjøres det kort for den metodiske tilnærmingen, multipl logistisk regresjonsanalyse.

10.2 De bivariate sammenhengene

Som en introduksjon til de multiple regresjonsanalysene gir vi en oversikt over de bivariate sammenhengene mellom det å gå av med AFP som 62-åringer – og de enkelte forklaringsfaktorene (jf. kolonne 1 i tabell A i vedlegg 4).

Av de 23 forklaringsvariablene har åtte en statistisk signifikant sammenheng med det å gå av med AFP, når vi *ikke* kontrollerer for de øvrige variablene (jf. tabell A i vedlegg 4). Det vil si at tidligpensjoneringstilbøyeligheten øker hvis en har et arbeideryrke framfor et yrke innen forskning og undervisning. For de øvrige yrkeskategoriene finner vi ingen statistisk sikker sammenheng. Videre øker sann-

synligheten for å gå av hvis en tilhører en av de eldste kohortene (født i 1937 framfor i 1939) og jo flere år en har arbeidet i staten. Personer med en opptjeningstid på 15–30 år har for eksempel mindre sannsynlighet for å gå av tidlig enn en med 30 år eller mer i statens tjeneste. Videre øker sannsynligheten for å gå av hvis en har et problematisk forhold til ledelsen, hvis en ikke føler at en mestrer arbeidsoppgavene innenfor de rammer som er satt og hvis det ikke føres en personalpolitikk med vekt på medarbeidersamtaler og opplæringsplaner for den enkelte. Jobber en på en arbeidsplass hvor ledelsen anser at det er for mange ansatt, øker det også sjansene for tidligpensjonering. Det samme er tilfelle hvis en jobber med det vi har valgt å kalle tjenesteyting/tjenesteproduksjon (rettet mot publikum) – framfor undervisning eller forskning. Det vil si at sannsynligheten for å gå av tidlig er høyere for ansatte i arbeidsmarkedsetaten, skatteetaten, trygdeetaten og Vegvesenet enn i universitets- og høyskolesektoren eller i en av de statlige forskningsinstituttene.

For øvrig får vi ingen effekt i de bivariate analysene av kjønn. Personer med helseproblemer/yrkeshemming har heller ingen økt sannsynlighet for å gå av med tidligpensjon enn de «friske og raske». Det er heller ikke slik at statsansatte som rapporterer om aldersdiskriminering, går av tidligere. Mangel på utfordringer i jobben, det å ha vært igjennom omstillinger, bidrar heller ikke til økt avgang. Vi finner heller ingen signifikant økning i AFP-avgangen etter pensjonsgrunnlag. Eldre statsansatte med pensjonert eller hjemmевærende ektefelle/samboer, pensjonerer seg heller ikke tidligere enn de med en yrkesaktiv ektefelle/samboer eller de som er aleneboende. Videre er det ingen forskjell i pensjoneringsmønster avhengig av arbeidsplassens størrelse målt i antall ansatte, rekrutteringssituasjon, eller det å ha ulike seniortiltak. Men her har vi som sagt, ikke kontrollert for effekten av de andre faktorene.

10.3 Den multiple regresjonsanalysen

For å kunne si noe om de ulike faktorenes isolerte betydning er det gjennomført en multippel logistisk regresjonsanalyse i sju trinn, hvor de ulike gruppene av uavhengige variabler er introdusert suksessivt. Da forskjellene etter yrkesgruppe er særlig interessant, har vi tatt utgangspunkt i den bivariate sammenhengen mellom yrke og tidligavgang. Som vi husker fra gjennomgangen over, var det en langt større sannsynlighet for at statsansatte i det vi betegner som arbeideryrker, går av tidligere enn ansatte innen forskning og undervisning (akademikere). I *første trinn* har vi kontrollert for effekten av de to bakgrunnsvariablene kjønn og alderskohort. Analysen viser at sammenhengen mellom yrke og AFP-avgang forsterkes når det

kontrolleres for disse variablene. Ved siden av effekten av det å jobbe i et arbeideryrke øker nå sannsynligheten for å gå av med AFP også hvis en jobber i et kontor-yrke eller tilhører et høgskoleyrke framfor å drive med undervisning eller forskning. Det vil si at sekretærer og kontorfullmektiger av ulike slag, regnskapsmedarbeidere og lignende i tillegg til personer med kortere høgskoleutdanninger innen for eksempel regnskap, data, økonomi, sykepleie eller annet har en signifikant høyere sannsynlighet enn akademikere innen undervisning og forskning for å gå av tidlig, uavhengig av om de er menn eller kvinner og uavhengig av om de er født i 1937 eller 1939. De to sistnevnte er likevel bare signifikant på mellom 5 og 10 prosent-nivå (jf. kolonne 2 i tabell 1 i vedlegg 4). Videre har alderskohort en signifikant effekt på avgangen, i den forstand at avgangen blant 1937-kohorten er høyere enn for 1939-kohorten.

Kjønn har imidlertid ingen selvstendig effekt på tidligavgangen med AFP i staten når vi kontrollerer for alderskohort og kjønn. Sistnevnte kan skyldes at forskjellene mellom kjønnene i stor grad fanges opp av yrkesvariabelen, da vi vet at det norske arbeidsmarkedet, også innen det statlige tariffområdet, er veldig kjønnsdelt. I tillegg vet vi at forskjellen i bruk av AFP mellom henholdsvis menn og kvinner ikke er særlig stor. Forskjellene i avgangsmønster genereres i stor grad før fylte 62 år, slik vi beskrev i kapittel 3. Den bivariate sammenhengen viste også at det ikke er noen signifikant sammenheng mellom kjønn og tidligavgang med AFP.

I *andre trinn* trekker vi inn et utvalg faktorer knyttet til yrkesløp og arbeidstilknytning, som antall år som statsansatt (dvs. yrkeskarrierens lengde), grad av selvrapporterte helseproblemer/yrkeshemning og arbeidstid (heltid/deltid). Kontroll for disse variablene har ingen stor innvirkning på de ovenfor nevnte effektene av yrke og alderskohort, men effekten av yrke øker noe. Av de tre «nye» variablene er det bare antall år i staten som har effekt på AFP-avgangen. Har du færre enn 15 år i statens tjeneste, reduseres sannsynligheten for avgang med AFP i forhold til det å ha 30 eller flere års opptjening (jf. kolonne 3 i tabell A i vedlegg 4). Dette har trolig med opptjening av rettigheter å gjøre. Når det gjelder personer med mindre enn 15 års opptjening, kan det være at en del av disse rett og slett ikke oppfyller kravene for uttak av AFP. Har du færre enn ti år med pensjonsopptjening etter fylte 50 år og/eller ikke har jobbet i en AFP-bedrift tre til fem år før fylte 62 år, har du ikke rett til å ta ut AFP, selv om virksomheten/etaten du jobber i er tilsluttet en tariffavtale med AFP-ordning.

Noe overraskende, hvis vi sammenligner med tilsvarende analyser i privat sektor (Midtsundstad 2002b), finner vi ingen sammenheng mellom helseproblemer/reduert arbeidsevne og det å gå av med AFP før fylte 65 år. Det vil si at helse og slitenhet med arbeidskonsekvenser (yrkeshemning), i motsetning til i staten, ikke synes å være en vesentlig faktor for å forstå AFP-avgangen innen det statlige tariffområdet. Vi finner heller ingen sammenheng mellom arbeidstid og AFP-

avgang – noe som kan skyldes samvariasjonen mellom henholdsvis arbeidstid og kjønn og arbeidstid og yrke.

I *tredje trinn* tester vi for ulike forhold ved den enkeltes arbeidssituasjon. I undersøkelsen har vi ti utsagn som er ment å avdekke ulike sider ved arbeidssituasjonen og arbeidsmiljøet. Den enkelte er spurt om han/hun mener utsagnet passer henholdsvis svært godt, nokså godt, nokså dårlig, svært dårlig for deres situasjon, eller om en ikke har noen oppfatninger om forholdet overhodet. Tre av utsagnene er ment å avdekke forholdet til nærmeste leder. Det vil si at spørsmålene i stor grad går på lederens evne til motivering og faglig støtte.⁴³ Vi har også sett på den samlede betydningen av arbeidssituasjon. Det vil si om en opplever mestring, i den forstand at det er samsvar mellom arbeidsoppgaver og egen kompetanse, og om en har rom til å utføre de oppgavene en er satt til på en måte en selv finner tilfredsstillende. Videre i hvilken grad en har frihet i jobben og om en opplever at det er mulig å se resultatene av det arbeidet en utfører. I tillegg har vi kontrollert for grad av utfordringer i jobben. Det vil si hvilken av arbeidsoppgavene oppleves som utfordrende og givende.

Vi undersøker også betydningen av aldersdiskriminering, her definert som om en har opplevd aldersdiskriminering etter fylte 55 år i tilknytning til henholdsvis tildeling av oppdrag, prosjekter eller arbeidsoppgaver, i forbindelse med mulighet for å delta på kurs, seminarer, videreutdanning og lignende, i sosiale sammenhenger på jobben eller i forbindelse med lønns- og stillingsopptrykk.⁴⁴ I tillegg ser vi om det har betydning for avgangen om en jobber i en virksomhet som i løpet av de to siste årene har gjennomgått større organisasjonsendringer/omstillinger og hvorvidt disse har hatt stor innvirkning på arbeidsorganiseringen og den enkeltes arbeidssituasjon.

Det viser seg at fire av de fem faktorene som testes i dette trinnet, har signifikant betydning for avgangen. Jo flere situasjoner en rapporterer å ha vært utsatt for eller opplevd aldersdiskriminering i etter fylte 55 år, desto oftere velger en tidligpensjonering. Som regel dreier dette seg om forbigåelse i forbindelse med lønns- og/eller stillingsopptrykk. Videre fremmer god mestring av arbeidssituasjonen, som definert over, en senere avgang. Det samme gjør en god relasjon til nærmeste leder og et utfordrende arbeid. Kontroll for disse variablene påvirker derimot ikke

⁴³ Utsagnene er litt forskjellige alt avhengig av om vedkommende som er spurt, alt har gått av med pensjon eller om vedkommende fortsatt er yrkesaktiv. For de pensjonerte er utsagnene formulert slik: *Jeg kom godt overens med min nærmeste leder. Min nærmeste leder ga meg liten faglig støtte når jeg hadde behov for det. Min nærmeste leder var flink til å gi meg ros og oppmuntring.* Summen av disse forholdene er oppsummert i en additiv indeks (jf. vedlegg 4).

⁴⁴ Vi har også samlet disse svarene i en egen indeks som vi måler den samlede betydningen av – se vedlegg 4.

effekten av alderskohort og opptjeningstid i betydelig grad, men effekten av yrke øker.

I *trinn fire* introduseres det vi har kalt økonomiske og familiære rammebetingelser. Disse er operasjonalisert som pensjonsgrunnlag eller lønn (kontrollert for arbeidstid), som ved siden av mye annet vil være bestemmende for hvor mye en får utbetalt i AFP-pensjon før fylte 65 år (dvs. kompensasjonsgraden), gitt at det bare er folketrygdpensjonen + et AFP-tillegg du får på disse alderstrinnene.⁴⁵ Videre har vi sett på sivil stand og ektefelles/samboers yrkesstatus og pensjoneringsplaner og tilgangen til et utvalg materielle goder eller fritidsgoder, som båt, campingvogn, hytte eller annen fritidseiendom. Sistnevnte vil både være uttrykk for «velstand» eller personlig formue i tillegg til at det kan si noe om fritidsaktivitet. Det viser seg at ingen av disse faktorene har effekt på AFP-avgangen når det kontrolleres for de øvrige faktorene i modellen. Sammenlignet med andre studier (blant annet Hærnes mfl. 2002 og Midsundstad 2002b) er det overraskende at inntekt ikke har betydning for avgangsmønstrer.

I *neste siste trinn* ser vi på hvordan rammebetingelser og særtrekk ved virksomheten/etaten kan påvirke avgangen, som bemanningssituasjon, rekrutteringssituasjon. At man har for mange ansatte, kan bety at ledelsen vil være mer innstilt på å la de eldre gå, mens sistnevnte vil kunne ha motsatt effekt. Vi ser videre på eventuelle rekrutteringsvansker som kan tenkes å bidra til at en ønsker å holde på kvalifiserte eldre medarbeidere. Ut over dette kontrollerer vi for virksomhetsstørrelse, målt i antall ansatte, og type arbeid som i hovedsak utføres av virksomheten. Vi skiller da mellom det vi kaller tjenesteyting/tjenesteproduksjon, saksbehandling av ulikt slag og undervisning/forskning.

Analysene viser at det å jobbe i en virksomhet som har for mange ansatte/passe mange ansatte, fremmer avgangen i forhold til det å jobbe i en virksomhet som opplever å ha for få ansatt. Ingen av de øvrige variablene har signifikant betydning for avgangsmønstrer. Kontroll for disse virksomhetskjennetegnene endrer heller ikke betydningen av de øvrige variablene i vesentlig grad (jf. kolonne 6 i tabell A i vedlegg 4), bortsett fra at yrkeeffekten styrkes.

I *siste trinn* ser vi om trekk ved personalpolitikk og/eller om det en kan kalle en aktiv seniorpolitikk i virksomheten/etaten bidrar til å moderere tidligavgangen blant de ansatte, her målt i forhold til om virksomheten den enkelte jobber på, har såkalte tilretteleggingstiltak, fleksiltak, attraksjonstiltak eller kompetan-

⁴⁵ Det er ingen variasjon i kompensasjonsgrad blant statsansatte når de går av etter fylte 65 år. Alle får 66 prosent av sluttlønnen i tjenestepensjon + 1/4 G, hvis de er enslige, justert for arbeidstid og opptjeningstid. Før fylte 65 år får de imidlertid, som ansatte i privat sektor, kun opptjent folketrygdpensjon (gitt opptjening fram til fylte 67 år) + et AFP-tillegg. Gitt folketrygdens profil innebærer dette svært ulik kompensasjon for ulike inntektsnivåer: Jo lavere inntekt du har, jo mer i prosent får du utbetalt i forhold til pensjonsgrunnlaget.

setiltak, og om man i forbindelse med medarbeidersamtaler utarbeider opplæringsplaner eller ikke. Av disse fem variablene er det bare tilretteleggingstiltak som har en signifikant effekt, i den forstand at det å jobbe på en arbeidsplass som tilbyr eldre arbeidstakere tilrettelegging i seinfasen, reduserer sannsynligheten for tidlig-avgang med AFP.

Oppsummerer vi, har ni av de 23 variablene en signifikant effekt når vi kontrollerer for alle de øvrige faktorene i modellen. Yrke, alderskohort og opp-tjeningstid har stor betydning, selv etter kontroll for de siste blokkene med forklaringsvariabler. Det innebærer at sammenhengen mellom disse faktorene og AFP-avgangen er relativt robuste. I særlig grad gjelder det for yrke. I tillegg betyr de faktorene som fanger opp ulike sider ved arbeidssituasjonen og arbeidsmiljøet mye, som grad av opplevd aldersdiskriminering, relasjon til leder, opplevelse av mestring og det å ha et ufordrende arbeidet. Nedenfor drøftes resultatene av analysene nærmere.

10.4 Drøfting av resultatene

Sterk effekt av yrke

Etter at det er kontrollert for de andre forklaringsfaktorene i modellen, påvirker fremdeles type yrke tidligpensjoneringsatferden i betydelig grad. Det er en klar tendens til at fagarbeidere/håndverkere har en langt høyere sannsynlighet for å gå av tidlig enn forskere og undervisningspersonell i universitets- og høyskolesektoren. Det samme gjelder for henholdsvis ufaglærte arbeidstakere og ansatte i kontoryrker. Da yrkesinndelingen som benyttes her i stor grad er relatert til utdanningsnivå, bekrefter dette funnet tidligere funn, som viser at lavere utdannede går av tidligere enn høyere utdannede (se bl.a. Midtsundstad 2002b og Vaage 2003).

Dette innebærer, på den annen side, at vi ikke helt har maktet å dekomponere sammenhengen mellom yrke og avgang. Flere av de faktorene i modellen som har effekt på tidligpensjoneringsstilbøyeligheten, er svært ulikt fordelt mellom de yrkesgruppene vi ser på. Det gjelder i særlig grad helseproblemer/yrkeshemming, brutto lønnsnivå, og tilgang på materielle goder/formuesobjekter. Det kan bety at separate analyser for de ulike yrkeskategoriene eller interaksjonsledd mellom yrke og de aktuelle variablene i større grad enn vår enkle analyse i større grad ville kunne fange opp disse variablenes effekt på tidligpensjoneringsatferden og dermed bidra til å forklare mer av variasjonen i atferd mellom yrkesgruppene. Vi har imidlertid ikke gjennomført slike analyser i denne omgang.

Ingen forskjeller etter kjønn

Av bakgrunns- og ressursvariablene, kjønn og alderskohort, har kjønn ingen selvstendig effekt på tidligavgangen verken i de bivariate eller i de multiple analysene. Variasjoner i pensjoneringsmønster etter kjønn er da ofte også minimale for dem som er i arbeid etter passerte 60 år (jf. kapittel 3). Dette er kanskje overraskende ut fra det vi vet om menn og kvinners ulike tilpasning på arbeidsmarkedet både hva gjelder yrke, posisjon i stillingshierarkiet og yrkesløp. Det er likevel ikke uventet ut fra hva vi vet om pensjoneringsmønstret i offentlig sektor fra tidligere forskning: Selv om forskjellene mellom menn og kvinner i pensjoneringsmønster og forventet pensjoneringsalder er store, skyldtes dette i første rekke at kvinner har en høyere uførepensjoneringsrate enn menn før fylte 60 år, og ikke ulikt uttak av AFP (jf. Midtsundstad 1999, 2001 og 2002a). I tillegg vil yrkesaktive kvinner over 60 år ikke utgjøre noe gjennomsnitt av den kvinnelige yrkesaktive befolkning, slik vi kjenner den i dag. På mange måter vil de kvinnene som er i jobb etter fylte 60 år i denne generasjonen utgjøre et selektert utvalg av sine kohorter, og i mange henseende være mer lik de yrkesaktive mennene i denne generasjon enn kvinner flest. I kapittel to så vi for eksempel at forskjellen i yrkeskarriere mellom kjønnene i staten var langt lavere enn i privat sektor. En betydelig andel av kvinnene innen det statlige tariffområdet har også høyere utdanning.

Alderskohort har betydning

Interessant er det også å observere at alderskohort har innvirkning på avgangsmønsteret ved at arbeidstakere født i 1937 har en noe høyere sannsynlighet for å gå av med AFP som 62-åringer, enn arbeidstakere født to år senere – i 1939. Hva dette skyldes, er vanskelig å si, men kan indikere at tendensen til å velge tidligst mulig avgang heller avtar enn øker i yngre alderskohorter. I tillegg hadde 1937-avgangen anledning til å tjene mer ved siden av pensjonen enn 1939-kohorten, uten at denne ble avkortet (innstramningen kom først i 2000). Dette kan også være noe av forklaring på den forskjellen vi finner. På den annen side, var dette først og fremst en fordel for delpensjonistene (dvs. de som valgte del-AFP), og i vår analyse er disse gruppert som fortsatt yrkesaktive, da vi kun har sett på hva som påvirker sannsynligheten for å gå av med full AFP det året en fyller 62 år.

Ingen «slitereffekt» i staten

Ser vi på det knippet av faktorer som er ment å fange opp elementer av arbeidstakernes yrkestilknytning og yrkesløp, som grad av helseproblemer/yrkeshemning, arbeidstid og antall år i staten, har bare yrkeskarrierens lengde innvirkning for avgangssannsynligheten. Kort fortalt vil de med mer enn 30 år i arbeid ved fylte

62 år ha større sannsynlighet for å gå av med en gang de har rett til det enn de med kortere yrkesløp. De som gir uttrykk for å ha varige helseproblemer eller sier at de føler seg så slitne at dette har konsekvenser for arbeidet, har imidlertid ikke større tilbøyelighet til å gå av tidlig enn arbeidstakere som ikke rapporterer om helseproblemer eller er yrkeshemmet i denne forstand.⁴⁶ At *helsesituasjonen* har såpass liten betydning for dem som velger AFP innen det statlige tariffområdet, er litt overraskende sett i forhold til en tilsvarende undersøkelse fra privat sektor som viste at avgang med AFP i stor grad kan relateres til nettopp helsemessig utstøting (jf. bl.a. Midtsundstad 2002b). Som nevnt over, har vi i denne omgang ikke testet ut ulike samspillsledd eller gjennomført separate analyser for de ulike yrkesgruppene. Da helse og grad av slitenhet i stor grad varierer mellom yrkesgruppene – og yrkesgruppene vektlegger dette elementet svært forskjellig i sin rangering av ulike begrunnelser for egen avgang (jf. kapittel 9), kan vi ikke utelukke at slike analyse ville gitt andre resultater.

Arbeidsmiljø og arbeidssituasjon har stor betydning

Av de mange ulike faktorene som inngår i analysen, synes arbeidssituasjon og arbeidsmiljøforhold å være de faktorene ved siden av yrke som har størst betydning for AFP-avgangen blant 62-årige statsansatte. Relasjonen mellom leder og ansatt har en selvstendig effekt på statsansattes sannsynlighet for å gå av med AFP som 62-åringer. Arbeidstakere som i liten grad blir sett, tatt vare på eller oppmuntret av nærmeste leder har i større grad valgt å AFP-pensjonere seg tidlig. Det gjelder både blant menn og kvinner og er uavhengig av type yrke m.m. Det samme er tilfelle hvis de eldre statsansatte føler at arbeidet ikke gir mestring, enten fordi en opplever manglende samsvar mellom egen kompetanse og de krav som stilles, hvis en har liten frihet i arbeidssituasjonen, hvis det er vanskelig å se resultatene av eget arbeid og hvis en ikke har rom til å utføre arbeidsoppgavene på en tilfredsstillende måte. En følelse av manglende utfordring i arbeidet fremmer også avgang med AFP. Som rapportert i kapittel 6 følte overraskende mange av de statsansatte seg diskriminert på grunn av alder. Jo flere tilfeller av slik diskriminering som rapporteres, desto større er sannsynligheten for at de velger å gå av tidlig med AFP. Funnene samsvarer godt med tidligere studier av tidligpensjonering og er i tråd med utstøtingsmodellens vektlegging av arbeidssituasjon og arbeidsmiljø, hvor blant annet autonomi og kontroll i arbeidssituasjon, variasjon i arbeidet, grad av

⁴⁶ Vi har i vårt materiale ingen objektive målinger av helse, men baserer oss på personenes egen vurdering av sin helsesituasjon og om denne oppfattes å være slik at den reduserer ens mulighet til å utføre ens arbeid. Subjektive helsemål kan likevel i mange sammenhenger være like pålitelige som objektive, selv om det i vår sammenheng kan være en fare for eterrasjonalisering (se drøftingen i kapittel 9, s. 116–118).

utfordringer i arbeidet og relasjon til nærmeste leder har vist seg å ha stor betydning for om en makter og ønsker å fortsette i jobb (se for eksempel Mykletun og Solem 1996, Henkens 1998, Huuhtanen og Piispa 1999, Holte et al 2000, Mykletun et al. 2000 og Blekesaune og Øverbye 2001).

Pensjonsgrunnlag har ingen effekt

Litt overraskende i forhold til tidligere undersøkelser (se for eksempel Hærnes m.fl. 2004) har de økonomiske insentivene ingen effekt på statsansattes avgang: Lav lønn i forhold til høy lønn øker med andre ord ikke AFP-avgangen når vi kontrollerer for de andre forklaringsfaktorene i modellen. Dette til tross for at lavtlønte får en høyere pensjonsytelse enn høytlønte ved avgang som 62-åringer og dermed kunne forventes å gå av tidligere, da de økonomisk sett taper mindre ved å velge pensjonering. Vi har likevel bare hatt opplysninger om pensjonsgrunnlag i form av selvoppgitt pensjonsgrunnlag/lønn ved fylte 62 år. For lavere utdannede vil det å benytte et slikt mål ikke ha nevneverdig betydning, mens det kan gi et for høyt lønnsanslag for høyere utdannede og kvinner, som gjerne har større variasjon i lønnsinntektene over yrkesløpet, og det ikke er sluttlønnen med lønnsnivået de 20 beste inntektsårene som er bestemmende for AFP-pensjonen en mottar som 62-åring. Dette utelukker likevel ikke den mulighet at tilbud om høyere ytelser eventuelt reduserte ytelser for den enkelte ville kunne gi seg utslag i henholdsvis høyere og lavere avgangsrater, da det vi måler er atferdsforskjeller mellom individer på ulike inntektsnivå, og ikke effekten av å endre ytelsesnivået for den enkelte. På den annen side har tidligere forskning antydnet at det må henholdsvis svært store påplussinger/reduksjoner til i pensjonsytelsene for å få en endring i pensjoneringsatferd (jf. Pedersen 1997 og Hærnes m.fl. 1999). Pensjonistene tillegger selv også inntektsforholdene liten betydning når de selv skal begynne sin avgang (se kapittel 9 og Midtsundstad 2002b).

Hjemmeværende eller pensjonert ektefelle/samboer fremmer ikke en tidligere avgang

Ingen av de familierelaterte forklaringsfaktorene påvirker pensjoneringstilbøyeligheten. Alt annet likt viser det seg at sjansene for å gå av tidlig ikke øker om en er aleneboende eller om en har en pensjonert eller hjemmeværende ektefelle eller samboer i forhold til det at ektefellen/samboeren fortsatt er i arbeid. Dette kan ha sammenheng med at effekten av sivilstand gjerne er forskjellig hos menn og kvinner (jf. for eksempel Midtsundstad 2002b), og at vi i disse analysene ikke har kjørt separate analyser for de to kjønnene – eller introdusert en samplingsvariabel mellom kjønn og sivilstatus/yrkesstatus.

Ser vi på tilgangen på et utvalg større materielle verdier eller fritidsgoder, som bil, båt, hytte, campingvogn og annen fast eiendom, som både kan indikere sterke fritidspreferanser enn hos de som har færre av disse godene eller bedre økonomisk evne til å bære den inntektsreduksjonen som pensjoneringen vil innebære, har heller ikke denne effekt: Det vil si at avgangstilbøyeligheten ikke er lavere for dem med få materielle goder/fritidsgoder enn dem med tilgang til tre eller flere slike goder, slik som vi fant blant ansatte i privat sektor (jf. Midsundstad 2002b).

Omstilling har ingen innvirkning på tidligavgangen, men det har nedbemanningsbehov

I modellen har vi også trukket inn enkelte bedriftsbestemte forklaringsfaktorer. Ved å teste effekten av disse ønsker vi å se om det er trekk ved arbeidsplassen og virksomhetens «atferd» i lik stor grad som pensjonssystemets oppbygging og individets behov og ønsker, som forklarer avgangsmønstret. Vi har i tidligere undersøkelser avdekket at tendensen til å gå av ved første gitte anledning er sterkere hos dem som jobber i bedrifter som hadde vært igjennom en nedbemanning, enn hos dem som er tilknyttet bedrifter med en økning i antall ansatte (Midsundstad 2002b). Spørsmålet er likevel om denne sammenhengen holder også etter kontroll for de andre relevante forklaringsvariablene. Vår hypotese er at bedriftens behov for nedbemanning har en selvstendig effekt på tidligpensjoneringen og i mange tilfeller vil overstyre arbeidstakernes ønsker om fortsatt arbeid. Det viser seg da også å være slik at det å jobbe i en virksomhet hvor lederne vurderer at de har for mange ansatte, øker sannsynligheten for tidligavgang. Dette er ikke overraskende ut fra hva vi vet om nedbemannings- og omstillingsprosesser i så vel offentlig som privat sektor (jf. bl.a. Midsundstad 2002b, Hilsen mfl. 2004). Som vi refererte i kapittel 7, ble også AFP av flere ledere vurdert og faktisk anvendt som et dekrutteringsverktøy. I de fleste tilfeller oppfattes da også ulike tidligpensjonsordninger, av så vel ledelse som arbeidstakerne og deres fagforeninger, som et egnet virkemiddel, da ingen da vil gå ut i ledighet, selv om tilbudet om førtidspensjon ikke alltid er like velkomment hos alle eldre.

Omstillinger og nedbemanning var en viktig forklaring bak tidligpensjonering med AFP i privat sektor (Midsundstad 2002b). Det samme mønstret er ikke så tydelig innen det statlige tariffområdet. Vår undersøkelse antyder at omorganiseringer eller større organisatoriske endringer der ikke uten videre bidrar til å trekke eldre ut av arbeidslivet for tidlig. Unntaket er selvfølgelig hvis omstillingene medfører nedbemanning, hvor naturlig avgang eller førtidspensjonering er ett av de viktigste dekrutteringsverktøyene. En fjerdedel av de statsansatte oppgir også at de helst ville stått i jobb lenger hvis de hadde fått anledning til det. Omorganisering som medfører andre arbeidsoppgaver, nye kolleger og ny ledelse synes der-

imot å oppfattes som mindre problematisk, og omorganisering har derfor ingen effekt på tidligpensjoneringstilbøyeligheten. Andre undersøkelser har da også vist at travelhet, det å ha mye å gjøre, hvis det føles meningsfylt, av mange like ofte oppleves positivt, og slik sett heller reduserer enn øker ønsket om tidligpensjonering.

Bedriftsstørrelse har liten betydning i seg selv

Interessant er det også å observere at arbeidsplassens størrelse ikke har noen selvstendig betydning for den enkeltes tidligpensjonering med AFP. Det å jobbe i små virksomheter/etater med få ansatte reduserer i seg selv ikke sannsynligheten for tidligavgang, i forhold til det å jobbe i svært store virksomheter/etater, alt annet likt. Her er det likevel vanskelig å få et grep om hvorfor vi ikke får noen effekt, annet enn at det er mange forhold som naturlig varierer med virksomhetsstørrelse som også kunne tenkes å ha sammenheng med ønske om eller behovet for tidligpensjonering. Det blir derfor mer spekulativt enn kreativt å forsøke å presentere alle de mulige alternative forklaringene som finnes. Rekrutteringsvansker har heller ingen betydning, mens, bemanningssituasjonen (dvs. om virksomheten opplever å ha for få/mange ansatte) har en innvirkning (jf. over).

Personalpolitikk og tilretteleggingstiltak modererer avgangstilbøyeligheten

Drøyt fem av seks eldre arbeidstakere jobber i en statlig virksomhet som har ett eller flere virkemidler/tiltak tilgjengelige med det formål å forebygge tidligpensjonering (jf. kapittel 8). De tiltakene som i første rekke tilbys, er mulighet til å kombinere arbeid og pensjon og mer fleksibel arbeidstid, overgang til mindre krevende arbeid eller etter- og videreutdanning. Undersøkelsen indikerer at seniortiltak kan ha en viss effekt på AFP-avgangen: Ansatte i virksomheter og etater med tilbud om tilretteleggingstiltak, som mulighet for redusert arbeidstid eller overgang til mindre belastende eller annet arbeid, har lavere sannsynlighet for å tidligpensjonere seg enn ansatte i virksomheter med færre eller ingen slike tiltak. Vi finner ingen tilsvarende effekt av de tilgjengelige attraksjonstiltakene eller kompetansestiltak. Førstnevnte tiltak var da også lite utbredt og det var et begrenset utvalg tilgjengelig. Mulighetene for økt fleksibilitet; som mer ferie, bedre permisjonsmuligheter, fleksibel arbeidstid, mulighet for hjemmearbeid og lignende fremmet heller ikke en senere avgang. I denne undersøkelsen vet vi likevel ikke om den enkelte arbeidstaker/tidligpensjonist selv har fått tilbud om eller tatt imot ett av disse tiltakene, som ifølge daglig leder finnes på deres arbeidsplass. Det vi måler,

er derfor en effekt av tilgjengeligheten av et begrenset utvalg tiltak på arbeidsplassen og ikke effekten av faktisk bruk av de aktuelle tiltakene.

10.5 Oppsummering

Skal vi kort forsøke å oppsummere analysene må det være at både «sliter»-hypotesen, og «insentiv»-hypotesen synes å ha liten betydning som forklaring på tidlig AFP-pensjonering innen det statlige tariffområdet, mens «overtallighets»-hypotesen har effekt. Noe overraskende hvis vi sammenligner med tilsvarende analyser i privat sektor (Midtsundstad 2002b). Det vil si at helse og slitenhet, i motsetning til i privat sektor, ikke synes å være en vesentlig faktor for å forstå AFP-avgangen i staten. Analysene viser også at sannsynligheten for å tidligpensjoneres ikke synes å være påvirket av ulikt kompensasjonsnivå: Statsansatte som får mest igjen økonomisk ved å pensjonere seg (har høyest kompensasjonsrate), har ikke noen høyere sannsynlighet for å tidligpensjoneres enn dem med høyere pensjonsgrunnlag og dermed høyere kompensasjonsnivå som 62-åringer. Virksomhetenes behov for å nedbemanne synes derimot å ha en signifikant innvirkning, slik som i privat sektor: det å jobbe på en arbeidsplass hvor det ut fra leders vurderinger er «for mange ansatte», øker med andre ord sannsynligheten for at en går av tidligst mulig.

Faktorer knyttet til arbeidsmiljø og arbeidssituasjon har, i tråd med tidligere forskning, stor betydning for tidligpensjoneringstilbøyeligheten, deriblant relasjonen mellom leder og ansatt. Arbeidstakere som i liten grad blir sett, tatt vare på eller oppmuntret av nærmeste leder, har i større grad valgt å AFP-pensjonere seg som 62-åringer enn de som har et godt forhold til sin nærmeste leder. Det gjelder både for menn og kvinner, og er uavhengig av type yrke. Til tross for den overveiende positive holdningen lederne har til de ansatte, føler mange statsansatte seg diskriminert på grunn av alder. Erfart diskriminering eller opplevd forbigåelse på grunn av alder etter fylte 55 år har da også en signifikant effekt på tidligavgang med AFP: Jo flere tilfeller av slik diskriminering som rapporteres, jo større er sannsynligheten for å gå av tidlig, alt annet likt.

Følelsen av å ikke mestre arbeidet, enten fordi en opplever manglende samsvar mellom egen kompetanse og de krav som stilles, hvis en har liten frihet i arbeidssituasjonen, hvis det er vanskelig å se resultatene av eget arbeid og hvis en ikke har rom til å utføre arbeidsoppgavene på en tilfredsstillende måte, fremmer også en tidligere avgang. Det samme gjelder om en føler at en mangler utfordringer i arbeidet.

Undersøkelsen indikerer også at seniortiltak kan ha en viss effekt på AFP-avgangen: Ansatte i virksomheter og etater med mange tilretteleggingstiltak har lavere sannsynlighet for å tidligpensjonere seg enn ansatte i virksomheter med færre eller ingen slike tiltak. I denne undersøkelsen vet vi likevel ikke om den enkelte arbeidstaker/tidligpensjonist selv har fått tilbud om ett av de tiltakene som ifølge daglig leder finnes på deres arbeidsplass. Det vi måler, er derfor en effekt av tilgjengeligheten av et begrenset utvalg tiltak på arbeidsplassen og ikke effekten av faktisk bruk av de aktuelle tiltakene.

Det er likevel yrkesbakgrunn som har størst betydning for avgangen, selv når vi kontrollerer for andre kjennetegn. Er du ansatt i et arbeideryrke, er lavere funksjonær (kontor- eller serviceyrke) eller har et høgschoolerke, er sannsynligheten større for å gå av med AFP før fylte 65 år enn om du jobber med forskning eller undervisning – det vil si er akademiker i universitets- og høgschoolersektoren eller jobber på et av de statlige forskningsinstituttene. Dette innebærer, på den annen side, at vi ikke helt har maktet å dekomponere sammenhengen mellom yrke og avgang.

Litteratur

- Administrasjonsdepartementet (1996), *Aldersgrensene i staten og aldersgrensene for øvrige medlemmer i statens pensjonskasse*
- Anderson, K.H. og R.V. Burkhauser (1985), «The Retirement-Health Nexus: A New measure of an Old Puzzle.» *Journal of Human Resources*, Vol. 20:315–330
- Bjerkedal, T. og L. Bakketeig (1975), «Påliteligheten av intervjuopplysninger om helseforhold.» *Tidsskrift for den Norske Lægeförening*, 95:927–31
- Boskin, M.J. (1977), «Social Security and Retirement Decisions.» *Economic Inquiry*, 15:1–25
- Burkhauser, R.V. (1980), «The Early Acceptance of Social Security. An Asset maximization Approach». *Industrial and Labour relations Review*, 33:484–492
- Blekesaune, M. og E. Øverbye (2001), *Levekår og livskvalitet hos uførepensjonister og mottakere av avtalefestet pensjon. Om overgangen til førtidspensjon*. NOVA rapport 10/01. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring
- Blekesaune, M. og P.E. Solem (2005), «Working conditions and early retirement: a prospective study of retirement behavior.» *Research on Aging*, 27(3):3–30
- Dahl, E. (1994), *Sosial ulikhet i helse: Artefakter eller seleksjon*. Dr.polit avhandling. Fafo-rapport 170. Oslo: Fafo
- Dahl, S-Å. (1999), «Uføre- og førtidspensjonering». I: H.T. Hansen, red., *Kunnskapsstatus for den nordiske trygdeforskningen på 1990-tallet*. SNF-rapport 12/99. Bergen: SNF
- Drøpping, J.A., T. Midtsundstad og T. Østberg (2005), Seminar om evaluering av intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv 6. og 7. desember 2004, *Soria Moria Hotell og Konferansesenter*. Fafo-notat 2005:05. Oslo: Fafo
- Drøpping, J.A. og T. Midtsundstad (2003), *Forskning og utredning med relevans for Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv*. Fafo-rapport 417. Oslo: Fafo

- Halvorsen, A., H.K. Lysgård og T. Olsen (2002), *Når løsninger på arbeidsplassen blir nasjonale problemer. Om tidlig avgang fra arbeidslivet*. Rapport 4/2002. Kristiansand: Agderforskning
- Henkens, K. (1998), *Older workers in transition: Studies of the early retirement decision in the Netherlands*. NIDI report no 53. The Hague: Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute
- Hilsen, A.I., T. Steinum, E. Gjerberg (2004), *Utredning om omstilling*. AFI-rapport nr. 3 2004. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet
- Holt, H. (1999), *En moderne virksomhet og det sociale ansvar – en case-analyse*. Arbejdspapir desember 1999. København: Socialforskningsinstituttet
- Holt, H. (1998), *En kartlegging av danske virksomheters sosiale ansvar*. København: Socialforskningsinstituttet
- Holte, H.H., S. Krokstad og P. Magnus (1999), *Åsaker til uførepensjonering*. Rapport 2000: 5 fra Folkehelse. Oslo: Statens institutt for folkehelse
- Huuhtanen, P. og M. Piispa (1999), «Attitudes towards early retirement and work». I: J. Immarinen og V. Louhevaara, eds., *FinnAge – Respect for the ageing: Action programme to promote health, work ability and well-being of aging workers 1990–96 (19–30)*. Research Reports 26. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health
- Hærnes, E., K. Røed og S. Strøm (2002), *Yrkesdeltakelse, pensjoneringsatferd og økonomiske insentiver*. Rapport 04/2002. Oslo: Frischsenteret
- Kauppinen, K. og L. Kandolin (1998), *Gender and Working conditions in the European Union*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Kuvonen (1999), «Experiences of age discrimination and recruitment.» *Nordic Labour Journal*, 1
- Lunde, Å. (2000), *Voksne i arbeid. Fra avvikling til utvikling*. Oslo: Tiden Norsk forlag
- Lyng, K. (1999), *Oppfatninger av eldre arbeidstakers yrkeskompetanse og omstillings- evne*. Rapport 10/99. Oslo: NOVA
- Midtsundstad, T., A.B. Djuve og J.A. Drøpping (2003), *Inkluderende arbeidsliv på norsk. En beskrivelse av tiltak rettet mot eldre arbeidstakere og etniske minoriteter i Norge, med sideblikk til Nederland og Danmark*. Fafo-notat 2003:14. Oslo: Fafo

- Midtsundstad, T. (2004), *Hvor mange har rett til AFP?* Fafo-notat 2004:4. Oslo: Fafo
- Midtsundstad, T. (2003a), «Yrke bestemmer avgangen. En beskrivelse av tidlig pensjonering i staten». *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 1
- Midtsundstad, T. (2003b), Seniorpolitikk i staten. *En foreløpig beskrivelse av tiltak, holdninger og noen erfaringer hos arbeidsgivere og arbeidstakere*. Fafo-notat 2003:14. Oslo: Fafo
- Midtsundstad, T. (2002a), *Pensjonering i staten og skolen. Analyse av registerdata fra SPK i 2000*. Fafo-notat 2002:12. Oslo: Fafo. Oslo: Fafo
- Midtsundstad, T. (2002b), *AFP-pensjonisten: Sliten – eller frisk og arbeidsfør? Analyse av førtidspensjonering og bruk av AFP i LO-NHO-området*. Fafo-rapport 385. Oslo: Fafo
- Midtsundstad, T. (2002c), Sosiale ordninger under press? En beskrivelse av endringer i lønns- og arbeidsvilkår i fire NAVO-virksomheter. Fafo-rapport 401. Oslo: Fafo
- Midtsundstad, T. (2001), *Pensjonering i stat og skoleverk. Analyse av registerdata fra SPK 1996 og 1999*. Fafo-notat 2001:1. Oslo: Fafo
- Midtsundstad, T. (1999), *Forventet pensjoneringsalder og pensjoneringsmønsteret blant kommunalt ansatte seniorer*. Fafo-notat 1999:4. Oslo: Fafo
- Midtsundstad, T. og E. Dahl (2000), *Yrke og forventet levealder*. Fafo-notat 2000:20. Oslo: Fafo. Oslo: Fafo
- Mykletun, A., R.J. Mykletun og P.E. Solem (2000), *Holdninger til alder og arbeid i kommunesektoren. Muligheter for å motvirke tidlig yrkesavgang*. KLP-rapport 2000. Oslo: KLP forsikring
- NOU 1998:19, *Fleksibel pensjonering*
- NOU 2004:1, *Modernisert folketrygd*
- Nyen, T., A. Hagen og S. Sveinung (2004), *Livslang læring i norsk arbeidsliv. Resultater fra lærevilkårsmonitoren 2003*. Fafo rapport 435. Oslo: Fafo
- Nyen, T. (2004), Lærevilkår for eldre arbeidstakere i staten. Fafo-notat 2004:34. Oslo: Fafo
- Pedersen, A.W. (1997), *Mellom arbeid og pensjon*. Fafo-rapport 223. Oslo: Fafo

- Pedersen, P.J. og N. Smith (1996), «Duration Analysis of the Decision to Retire Early». I: E. Wadensjø, red., *The Nordic labour Markets in the 1990s. Leaving the Labour Market Early in the Welfare State*. Amsterdam: Elsevier Science Publisher
- Quinn, J.P. og R.V. Burkhauser (1990), «Work and Retirement». I: R.H. Binstock og L.K. George, red., *Handbook of Ageing and the Social Sciences*. San Diego: CA: Academic Press
- Rosen, B. og T.H. Jerdee (1977), «Too old or not too old.» *Harvey Business Review*, nov-des:97–106
- Ramm, J. (1997), «Egenvurdert helse: Vi klager ikke før vi må.» *Samfunnsspeilet*, 2. Oslo: Statistisk sentralbyrå
- Rudlaug, H. og H.M. Teigum (1998), *Statsansattes vurdering av arbeidsforhold 1998*. Dokumentasjons- og tabellrapport. Notat 98/73. Oslo: Statistisk sentralbyrå
- Solem, P.E. (2005), *Timing of Retirement Decisions*. Paper at the 18th World Congress of Gerontology, Rio de Janeiro, Brazil June 26th – 30th 2005. Draft
- Solem, P.E. (2001) *For gammel? Kunnskapsstatus om aldring, arbeid og pensjonering*. NOVA rapport 4/01. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring
- Solem, P.E. og R. Mykletun (1996), *Arbeidsmiljø og yrkesavgang. Effekter av arbeidsmiljø på sannsynligheten for tidlig avgang fra yrkeslivet*. NGI Rapport nr. 2/1996. Oslo: Norges Gerontologiske Institutt
- Søndergaard, J. (2004), *Danske virksomheters sociale engagement*. København: Socialforskningsinstituttet
- Taylor, P. og A. Walker (1994), «Employers and older workers: attitudes and employment practices.» *Ageing and Society*, 8., no. 4
- Trygstad, S., T. Lorentzen og E. Løken (2005), *Den nye staten. Omfang og effekter av omstillingene i staten 1990–2004*. Et underveisnotat. Fafo-notat 2005:20. Oslo: Fafo
- St.meld. 12 (2004–2005), *Pensjonsreform – trygghet for pensjonene*. Tilråding fra Finansdepartementet av 10. desember 2004, godkjent i statsråd samme dag. (Regjeringen Bondevik II)
- Vaage, O.F. (2003), *Yrkesliv eller pensjonisttilværelse. Levekår og tidsbruk i aldersgruppen 62–66 år*. Rapport 2003/18. Oslo: Statistisk sentralbyrå

Vedlegg 1 Datamaterialet

Datamaterialet i denne rapporten er hentet fra en representativ intervjuundersøkelse av 1800 nåværende og tidligere statsansatte, samt personallederne til 1125 av disse. I tillegg til intervjudataene er det etter tillatelse fra datatilsynet og den enkelte arbeidstaker koblet på registeropplysninger fra statens pensjonskasses (SPK) om faktisk pensjoneringsatferd, pensjoneringsgrad, pensjoneringsgrunnlag, arbeidstid med videre. I det etterfølgende redegjør vi nærmere for de to undersøkelsene – utvalg, innhold, frafall og svarprosent. På grunn av omfang er spørreskjemaene ikke lagt ved, men flere av spørsmålene som er benyttet er gjengitt i rapportteksten og fotnoter, samt i vedlegg 3.¹

Individundersøkelsen

Individundersøkelsen omfatter 1800 arbeidstakere og pensjonister født i 1937, 1939, 1941 eller 1943. Alle var registrert i Statens pensjonskasses register som statsansatte når de var 55 år, og jobbet på intervjutidspunktet eller hadde jobbet i en virksomhet som ved utgangen av 2001 var en del av det statlige tariffområdet.

Undersøkelsen ble utført av Opinion AS. Pensjonistene og de fortsatt yrkesaktive ble intervjuet i tidsrommet fra 11. april – 15. mai 2002, hvor de aller fleste var henholdsvis 48 år, 60 år, 62 år og 64 år gamle.² Bruttoutvalget utgjorde 2 950 personer. 656 av disse svarte ikke, som i de fleste tilfeller innebar at en ikke fikk tak i vedkommende eller fikk de i tale (etter seks forsøk). 418 nektet å svare. Det vil si at det ble fullført intervju med 1876 personer, hvorav det i 76 av tilfellene var så store mangler at de ble forkastet. Samlet får vi da en svarprosent på 60 prosent i forhold til hele bruttoutvalget, og 78 prosent om vi ser bort fra dem en ikke fikk tak.

Nettoutvalget utgjør 500 personer i hhv. 1941- og 1943-kohorten og 400 i hhv. 1937- og 1939-kohortene. Materialet er ikke vektet, da det i de aller fleste tilfeller er kjørt separate analyser for hver kohort. Hver av kohortene har for øvrig en relativt jevn fordeling hva gjelder yrkesfelt og kjønn (jf. tabell 1 i vedlegg 2).

¹ Interesserte kan imidlertid få dem ved henvendelse til rapportens forfatter.

² De som var født i januar-april hadde også rukket å fylle hhv. 59, 61, 63 og 65 år.

Undersøkelsen kartla, foruten yrkes-/pensjoneringsstatus på intervjutidspunktet, pensjoneringsatferd (tidspunkt for pensjoning, type pensjon, pensjonsgrad, arbeid etter pensjoning m.v.), pensjoneringsønsker og begrunnelser for henholdsvis ønske om og faktisk valg av pensjoningstidspunkt, bakgrunnsvariable som utdanningsnivå, egenvurdert helsesituasjon/arbeidsevne, sivil status og ektefelles/samboers yrkesstatus og helsesituasjon, gjelds- og formuessituasjon, tilgang på ulike fritids-/formuesgoder (båt, campingvogn, hytte og annen fritidseiendom), samt ulike sider ved arbeidet, som yrkeskarriere og yrkesbakgrunn, arbeidstid og arbeidstidstilpasninger, avbrekk i yrkeskarrieren og dens årsaker, arbeidsmiljø, opplevd aldersdiskriminering, erfaringer med omstillinger og større organisatoriske endringer med videre.

Bedriftsundersøkelsen

Bedriftsutvalget er trukket med utgangspunkt i personutvalget på 1800 med noen unntak. Det vil si at virksomhetene vi har spurt er representative for statlige virksomheter som har ansatt eldre arbeidstakere over 55 år. På grunn av særaldersgrenser, som gir plikt til å gå av tidlig innen både *forsvaret* og *politi- og lensmannsetat*, er disse etatene ikke med i utvalget, da seniorpolitikk ikke i samme vil være aktuelt

Tabell V1.1 Antall og andel personer og virksomheter/etater av som dekkes av virksomhetsundersøkelsen av 2002 (Bruttoutvalg, nettoutvalg, frafall og dekningsgrad)

	Bruttoutvalg i antall personer	Nettoutvalg i antall personer	Frafall i antall personer	Antall virksom- heter/ etater med i bruttoutvalget	Antall virksom- heter med i nettoutvalget	Deknings- grad - andel ansatte i individ- utvalget
Forskningsinstitutter og institusjoner	60	45	15		18	75,0
Universiteter og høyskoler	350	343	7		38	98,0
Departementene (inkl. stortinget/sametinget)	52	30	22		17	57,7
Ulike direktorat, tilsyn, råd o.l	199	181	18		38	91,0
Aetat	38	33	5		7	86,8
Trygdeetat	76	69	7		66	90,8
Skatteetaten	83	72	11		25	86,7
Vegvesen	204	161	43		19	78,9
Statsadministrasjon på fylkesnivå	52	47	5		35	90,4
Statlige serviceorgan	22	16	6		15	72,7
Statlige sykehus, klinikker m.v.	57	57	0		2	100,0
Kulturinstitusjoner, kirken og hoffet	53	50	3		19	94,3
Statlige banker og lignende	23	21	2		4	91,3
Totalt	1269	1125	144	331	303	88,7

her. Disse etatene omfatter 468 personer i individutvalget. I tillegg har vi på grunn av mangelfulle data om organisasjonstilhørighet i Statens Pensjonskasses register heller ikke intervjuet personallederne innen *kriminalomsorgen/fengselsvesenet eller domstolene og sorenskriverembetene*. Disse etatene dekket 63 av de 1800 personene i det opprinnelige utvalget. Samlet omfatter dermed brutto personalutvalget som danner grunnlag for virksomhetsundersøkelsen 1269 av de opprinnelige 1800 personene – eller 331 ulike etater. Av disse fikk vi svar fra 303 etater, representert ved personalleder/personalansvarlig eller annen som hadde oversikt over det personalområdet undersøkelsen kartla (jf. tabell 3). Svarprosenten var dermed på 91,5 prosent. Disse 303 dekket til sammen 1125 i personalutvalget – det vil si 88 prosent av personutvalget (se tabell 2).

Telefonintervjuene ble gjennomført i perioden 22. august – 20. september 2002, og IO ble spurt om sine holdninger til eldre på et utvalg områder, hvilke seniortiltak deres virksomhet hadde tilgjengelig, hvilke tiltak de anså som mest egnet for å holde på eldre, samt oversikt over tiltak for langtidssyke og yrkeshemmede, nyere omstillinger og deres konsekvenser, bemanningsbehov med videre.³

Virksomhetsutvalget omfatter 303 intervjuobjekter (IO) som dekker et representativt utvalg på 1125 nåværende og tidligere statsansatte. Som vi kan lese av tabell 2 har flertallet av respondentene i virksomhetsundersøkelsen en lederstilling som innebærer personalansvar eller de har saksbehandlerstillinger innefor personalområdet. De færreste oppgir likevel å ha personalsaker som eneste arbeidsfelt

Tabell V1.2 Oversikt over hvem som besvarte spørsmål om seniorpolitikk, holdning til eldre, omstilling m.v. på vegne av egen etat/virksomhet. N=303.

	Antall	Andel
<i>Kjønn:</i>		
Kvinner	149	49,2
Menn	154	50,8
	303	100,0
<i>Er personalsaker ditt eneste arbeidsfelt, eller har du også andre arbeidsoppgaver?</i>		
Personalsaker er eneste arbeidsfelt	78	25,7
Jobber også med andre saksområder	225	74,3
	303	100,0
<i>Jobber du primært med ledelse, utviklingsarbeid, driftsoppgaver (dvs. lønn, statistikk m.v.) eller andre ting?</i>		
Ledelse	156	51,5
Utviklingsarbeid	38	12,5
Driftsoppgaver	67	22,1
Annet	38	12,5
Usikker	4	1,3
	303	100,0

³ En fullstendig oversikt over spørsmålene kan fås ved henvendelse til forfatteren.

Tabell V1.3 Oversikt over respondentenes stillingsbetegnelser.

	Antall
Administrasjonssjef	9
Administrasjonsdirektør	1
Administrasjonskonsulent	1
Ass.direktør	4
Avdelingsdirektør	15
Avdelingsleder	5
Avdelingssjef	8
Avdelingsarkivar	1
Daglig leder	1
Daglig systemansvarlig /hms	1
Direktør	3
Direktør menneskelige ressurser	1
Diristriktsarbeidssjef	14
Distriktssjef	3
Forvaltningsjef	1
Fylkesnemdsleder	1
Førstesekretær	2
Førsekonsulent	25
Generalsekretær	1
HMS koordinator	1
Konstituert trygdesjef	1
Konsulent	15
Likningssjef	1
Nestleder	1
Personal- og organisasjonsdirektør	2
Personal- og økonomisjef	1
Personalkonsulent	14
Personal- og organisasjonssjef	1
Personal- og økonomisjef	1
Personalsjef	4
Personaldirektør	4
Personaleder	1
Personalerådgiver	5
Personalsjef	27
Rådgiver	18
Rådgiver /seksjonsleder	1
Seksjonsjef	9
Seksjonsleder	2
Seksjonsleder plan og personal	1
Seksjonssjef/personalsjef	2
Seniorkonsulent	2
Seniorrådgiver	1
Sivilforsvarsinspektør	1
Sjefsingeniør	1
Skattefogd	1
Statsarkivar	3
Stiftsdirektør	3
Stiftskapellan/rådgiver	2
Trygdesjef	49
Underdirektør	10
Underdirektør/ personalsjef	1
Utdanningsdirektør	3
Økonomi- og personalsjef	2
Økonomileder	1
Økonomiansvarlig	1
Total	303

(en fjerdedel). De fleste har det som ett av flere arbeidsområder. Halvparten oppgir da også ledelse som primæroppgave. Det ble da også sendt ut et omfattende varslingsbrev på forhånd for å orientere om undersøkelsen og for å finne fram til den personene i virksomheten som best var i stand til å svare på våre spørsmål – noe vi synes å ha lyktes med.

Usikkerhet og feilmarginer

Generelt er det slik at utvalg på 1500 som er tilfeldig trukket har en feilmargin på $\pm 2,5$ prosentpoeng ved en 50/50 prosentfordeling når en forutsetter et signifikansnivå på 95 prosent, og en feilmargin på ± 2 prosentpoeng ved en 20/80 fordeling, mens et utvalg på 800 har en feilmargin på henholdsvis 3,5 og 2,8 prosentpoeng for de samme prosentfordelingene ved samme usikkerhetsnivå.

At feilmarginene er på ± 2 prosent for en 20/80 fordeling, vil si at når vår undersøkelse viser seg at 20 prosent av AFP-pensjonistene i utvalget har delpensjon, kan vi med 95 prosent sikkerhet si at mellom 18 og 22 prosent av dem som er født i 1933, 1934 eller 1935 og som var ansatt i en privat bedrift med AFP-ordning da de var 60 år, har delpensjon. I tabell v1.2 gis en oversikt over feilmarginer for ulike prosentfordelinger etter utvalgsstørrelse.

Tabell V1.4 Feilmarginer for ulike prosentfordelinger etter utvalgsstørrelse.

Prosentfordeling/ Utvalgsstørrelse	10/90	20/80	30/70	40/60	50/50
1800	+/- 1,4	+/- 1,8	+/- 2,1	+/- 2,3	+/- 2,3
1500	+/- 1,5	+/- 2,0	+/- 2,3	+/- 2,5	+/- 2,5
1200	+/- 1,7	+/- 2,3	+/- 2,6	+/- 2,8	+/- 2,8
1000	+/- 1,9	+/- 2,5	+/- 2,8	+/- 3,0	+/- 3,1
700	+/- 2,2	+/- 3,0	+/- 3,4	+/- 3,6	+/- 3,7
500	+/- 2,6	+/- 3,5	+/- 4,0	+/- 4,3	+/- 4,4
300	+/- 3,4	+/- 4,5	+/- 5,2	+/- 5,5	+/- 5,7
200	+/- 4,2	+/- 5,5	+/- 6,4	+/- 6,8	+/- 6,9
150	+/- 4,8	+/- 6,4	+/- 7,3	+/- 7,8	+/- 8,0
100	+/- 6,4	+/- 8,6	+/- 9,8	+/- 10,5	+/- 10,7
50	+/- 8,3	+/- 11,1	+/- 12,7	+/- 13,6	+/- 13,9

Vedlegg 2 En beskrivelse av personutvalget

I dette vedlegget beskrives de statsansatte i arbeidstakerutvalget. Vi gir en oversikt over deres fordeling med hensyn på kjønn, alder, utdanningsnivå og yrkesfelt. Det er spesielt interessant å se om disse fordeler seg ulikt i de fire ulike kohortene vi ser på og dermed i seg selv kan være en forklaring på variasjonen i avgangsmønster mellom kohortene. Dette synes ikke å være tilfelle i nevneverdig grad.

Kjønns- og aldersfordelingen

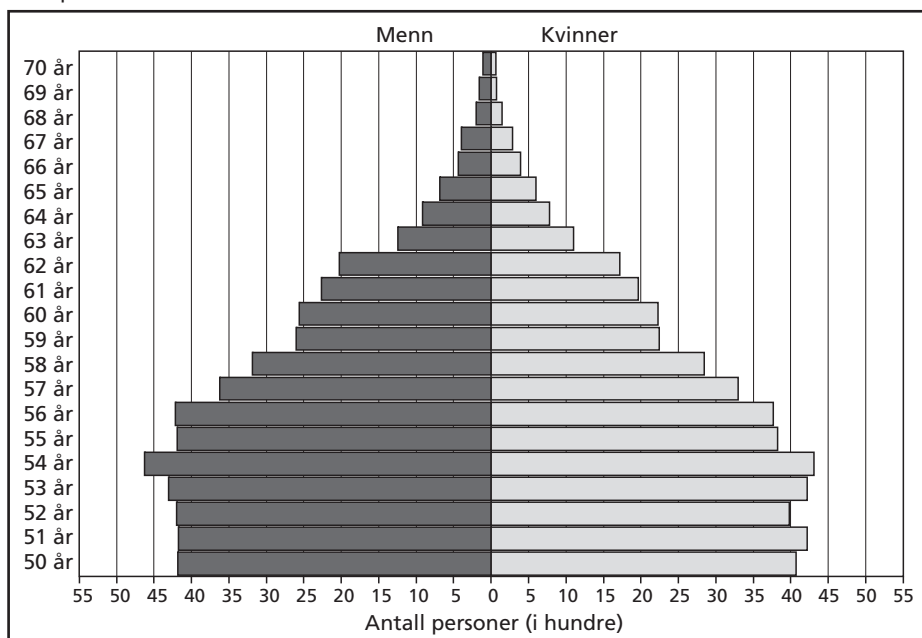
Snaut fire av ti av statsansatte over 54 år i vårt utvalg er kvinner, og andelen er noe høyere i de yngste enn i de eldste årskullene (jf. tabell 1). Dette samsvarer med registerdata over kvinneandelen blant statsansatte mellom 50 og 70 år i 1999, som viste at førti prosent var kvinner (Midtsundstad 2002a).

Tabell V2.1 Kjønnsfordelingen i de fire kullene vi følger. N=1800.

	Andel kvinner	Antall kvinner	Totalt antall
Født 1937	34,6	173	500
Født 1939	35,0	175	500
Født 1941	39,3	157	400
Født 1943	40,0	160	400
Samlet	36,9	665	1800

Ifølge alderspyramiden fra 1999 var nesten halvparten av alle seniorene fra 50 til 55 år, mens de over 62 år utgjorde snaut 20 prosent (jf. figur 1). Denne aldersfordelingen er et resultat både av avgangsmønstre i tidligere år og av sysselsettingsendringene i offentlig sektor, blant annet grad av nyrekruttering og jobbskifte. Vi har også lignende tall fra utgangen av 1997 og 1995, som viser om lag det samme mønsteret, både hva gjelder kjønns- og aldersfordelingen (Midtsundstad 2001).

Figur V2.1 Oversikt over antall menn og kvinner etter alder for ansatte i staten mellom 50 og 70 år per 31.12.1999.



Utdanningsnivå

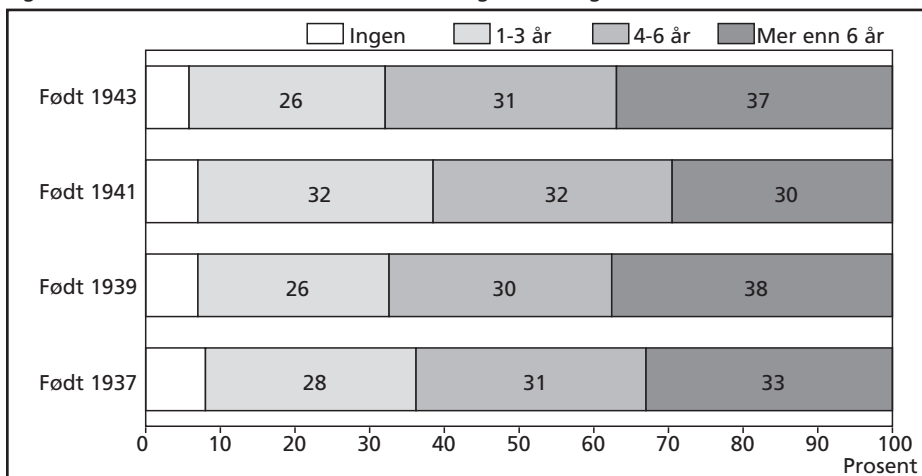
Tidligere studier av tidligpensjonering i privat sektor og staten har vist at utdanningsnivå ofte er en avgjørende faktor for avgangstidspunkt: Høyere utdannende står gjerne ett til to år lenger i jobb enn lavere utdannede (Midtsundstad 2002b og 2003a).

Utdanningsnivået blant statsansatte er høyt. Mellom seksti og sytti prosent i de fire årskullene vi ser oppgir at de har mer enn 4 års utdanning ut over grunnskolen. Det vil i de fleste tilfeller si at de har utdanning på høyskole- og/eller universitetsnivå (tabell 2). I privat sektor (LO-NHO-området) gjaldt det, til sammenligning, bare en tredjedel (Midtsundstad 2002b).⁴ Blant befolkningen som helhet er det drøyt tyve prosent som har utdanning på høyskole- og universitetsnivå (<http://www.ssb.no/emner/04/01/utniv/tab-2002-10-31-03.html>).⁵

⁴ Privat sektor omfattet her et representativt utvalg på 1500 arbeidstakere fra virksomheter som var medlemmer av LOs og NHOs AFP-ordning. Arbeidstakerne var født i henholdsvis 1933, 1934 og 1935. Det vil si at de var født fra 2 til 10 år de som omfattes av undersøkelsen or statsansatte.

⁵ Statistisk sentralbyrås tall er ikke helt sammenlignbare med våre tall, da vi spør om antall år ut over grunnskoleutdanningen, mens SSB har eksakt kunnskap om type utdanning.

Figur V2.2 Andelen arbeidstakere etter alder og utdanningsnivå. N=1794.



Det er likevel en viss kjønnsforskjell i utdanningsnivå innen den generasjonen vi ser på. Mens 40 prosent av mennene har mer enn 6 års utdanning ut over grunnskolen, gjelder det bare en fjerdedel av kvinnene. Hovedandelen av de kvinnelige seniorene har likevel videregående utdanning (1-3 år ut over grunnskolen) (jf. tabell 1 i vedlegg 1).

Yrkeskoding og fordeling

Ved koding av yrke har vi benyttet SSBs yrkeskatalog til standard for yrkesklassifisering (STYRK), som er et hjelpemiddel for koding av yrker.⁶ Alle yrkestitler har fått tildelt en unik yrkeskode (de 4 første sifrene), samt et 3.sifret løpenummer. Standarden har en hierarkisk oppbygging: 10 yrkesfelt (1. siffer), 31 yrkesområder (2. siffer), 108 yrkesgrupper (3. siffer) og 353 yrker (4.siffer). Vi har grupper yrkene i henhold til det første sifferet i yrkeskoden – dvs. yrkesfelt. Kompetanse ligger i bunnen som kriterium for inndelingen av yrkesfelt (første siffer). Basis for inndelingen er yrke som normalt 1) ikke krever mer enn 9-årig grunnskole, 2) 1-3 års utdanning på videregående skoles nivå, 3) 1-3 års utdanning utover videregående skole (høgskolenivå), og 4) yrkes som normalt krever universitets- eller høgskoleutdanning med varighet 4 år eller mer.

⁶ Yrkeskatalogen finnes på [http:// www.ssb.no/emner/06/yrke/](http://www.ssb.no/emner/06/yrke/). For en nærmere dokumentasjon se Standard for yrkesklassifisering, Norges Offisielle Statistikk (NOS C 521). ISBN 82-537-4657-I ISSN 0333-1741.

Fordeling etter yrkesfelt

Det er mest vanlig å ha et akademiker- eller høgskoleyrke i staten. Nærmere 60 prosent har det. En betydelig andel har også lederstillinger, 12 prosent. De øvrige fordeler seg på det vi kan kalle arbeideryrker og typiske kontor og serviceyrker. Førstnevnte kategori omfatter om lag en tidel og drøyt ti prosent. Av tabellen ser vi også at fordelingen etter yrkesfelt er relativt lik i de ulike kohortene. Dette gjelder også når vi ser på fordelingen etter yrkesfelt for henholdsvis menn og kvinner. Unntaket er 1943-kohorten som har en langt høyere andel kvinner i akademiske yrker enn 1937-kohorten (se figur 4 og 5).

Kvinneandelen er høyest i kontoryrkene og innenfor de ufaglærte stillingene. Her er henholdsvis syv av ti og over ni av ti kvinner. Mens det i tradisjonelle arbeidsyrker og blant militært befall i forsvaret er svært få kvinner (se tabell 3).

Tabell V2.2. **Andel i ulike yrkesfelt** i de ulike kohortene. Kohortene representerer et representativt utvalg av alle som i hver kohort var yrkesaktive som 55-åringer. N=1719.

	Født 1937	Født 1939	Født 1941	Født 1943	Samlet for alle kohortene	Andel kvinner i hvert yrkesfelt (samlet)
0. Forsvaret (offiserer)	8,3	5,8	8,1	4,4	6,4	2,0
1. Lederyrker	10,9	10,4	12,5	12,5	12,0	21,0
2. Akademiske yrker	40,9	43,8	39,2	44,7	42,3	42,9
3. Høgskoleyrker	17,7	17,1	17,4	14,5	17,2	41,7
4. Kontoryrker	6,2	8,6	6,0	8,1	7,1	71,0
5. Serviceyrker	3,2	2,9	4,7	4,2	3,7	27,0
6. Bønder, fiskere o.l.	-	-	-	-	-	-
7. Håndverkere	6,4	6,1	6,2	6,8	6,1	4,6
8. Operatører, sjåfører o.l.	3,0	2,5	2,9	3,1	2,8	6,1
9. Andre yrker (ufaglærte)	3,4	2,5	2,9	1,8	2,6	95,7
Total	100,0 (470)	100,0 (479)	100,0 (385)	100,0 (385)	100,0 (1719)	36,9

Tabell V2.3 **Andel kvinner i de ulike yrkesfeltene** i de ulike kohortene. Kohortene representerer et representativt utvalg av alle som i hver kohort var yrkesaktive som 55-åringer. N= 633.⁷

Yrkesfelt	Født 1937	Født 1939	Født 1941	Født 1943	Samlet for alle kohortene
0. Forsvaret (offiserer)	1,3	0	0,7	0	0,5
1. Lederyrker	6,4	5,2	6,0	9,1	6,6
2. Akademiske yrker	45,5	48,3	47,7	54,5	49,0
3. Høgskoleyrker	19,9	19,8	20,5	15,6	19,0
4. Kontoryrker	12,2	16,3	12,6	14,3	13,9
5. Serviceyrker	1,9	2,9	3,3	2,6	2,7
7. Håndverkere	1,3	0,6	1,3	0	0,8
8. Operatører, sjåfører o.l.	1,3	0,0	0,7	0	0,5
9. Andre yrker (ufaglærte)	9,6	7,0	7,0	3,9	7,0
I alle yrkesfelt	100,0 (156)	100,0 (172)	100,0 (151)	100,0 (154)	100,0 (633)7

Tabell V2.4 **Andel menn i de ulike yrkesfeltene** i de ulike kohortene. Kohortene representerer et representativt utvalg av alle som i hver kohort var yrkesaktive som 55-åringer. N= 1084.⁸

Yrkesfelt	Født 1937	Født 1939	Født 1941	Født 1943	Samlet for alle kohortene
0. Forsvaret (offiserer)	11,8	9,1	12,8	7,4	10,3
1. Lederyrker	13,1	13,4	16,7	14,7	14,3
2. Akademiske yrker	38,5	41,4	33,8	38,1	38,2
3. Høgskoleyrker	16,6	15,6	15,4	13,9	15,5
4. Kontoryrker	3,2	4,2	1,7	3,9	3,3
5. Serviceyrker	3,8	2,9	5,6	5,2	4,2
7. Håndverkere	8,9	9,1	9,4	11,3	9,6
8. Operatører, sjåfører o.l.	3,8	3,9	4,3	5,2	4,2
9. Andre yrker (ufaglærte)	0,3	0	0	0,4	0,2
I alle yrkesfelt	100,0 (314)	100,0 (307)	100,0 (234)	100,0 (231)	100,0 (1086)

⁷ Da det ikke finnes noen innen primærnæringene er yrkesfelt 6 utelatt.

⁸ Da det ikke finnes noen innen primærnæringene er yrkesfelt 6 utelatt.

Vedlegg 3 Beskrivelse av virksomhetsutvalget

I analysene har vi gruppert etatene/virksomhetene i tre hovedgrupper etter hovedaktivitet; 1) tjenesteyting/produksjon, 2) administrasjon, saksbehandling og forvaltning, og 3) forskning og undervisning. Tabell V2 gir en oversikt over hvordan de ulike etatene/virksomhetene i utvalget er gruppert.

Tabell V3.1 En oversikt over hvordan de ulike virksomhetene og etatene er gruppert. N=303

Gruppering etter type virksomhet/aktivitet	Etat/virksomhet
Tjenesteyting/produksjon (N=110)	Trygdekontor Ligningskontor Aetat - lokale kontor Sykehus Vegvesenet Hjelpemiddelsentraler Fengsler Bispekontorene Bibliotekene Teatrene
Administrasjon, saksbehandling og forvaltning ol. (N=140)	Departementer Direktorater Tilsyn Aetat - fylkeskontorene Fylkestrygdekontor Stortinget Sametinget Fylkesmennene Den Norske Stats Husbank Statens lånekasse for utdanning Kystverket Jernbaneverket Statens kartverk Det kongelige hoff Statsbygg Riksadvokaten Norsk kulturråd Fylkeslegene Skattefogder Statens innkrevingssentral Forbrukerrådet Justervesenet NVE Statsarkivene

Tabell V3.1 (forts.)

	Statens forvaltningstjeneste Statens utdanningskontorer Statistisk sentralbyrå Riksantikvaren Riksrevisjonen Statens Pensjonskasse Trygderetten Statens legemiddelverk Reindriftsforvaltningen Jordskifteverket Statens landbruksforvaltning
Forskning og undervisning (N=53)	Universitetene Høgskolene Forskningsinstituttene Statskonsult

Vedlegg 4 Resultater fra de multiple logistiske regresjonsanalysene

Logistisk regresjonsanalyse

I analysene har vi benyttet logistisk regresjon. Logit-modellen beregner den naturlige logaritmen til oddsen for en bestemt begivenhet, som funksjon av en lineær kombinasjon av et sett variabler. Beregningen anvender numeriske teknikker (iterasjon), og finner regresjonskoeffisientene - a og b'er - på en slik måte at log-likelihood-funksjonen maksimeres. Det vil si at modellen, gitt den formelen den har fått, angir den mest sannsynlige representasjonen av datasettet.

Lar vi sannsynligheten for en begivenhet, for eksempel for å gå av ved første gitt anledning, være p, vil alle andre utfall (det å fortsette som yrkesaktiv på hel eller deltid) ha en sannsynlighet 1-p. Nummereres i tillegg de uavhengige variablene X_1 og X_n får vi følgende formel for modellen:

$$\ln(p/(1-p)) = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

A er konstantleddet, og angir det punktet hvor regresjonslinjen krysser Y-aksen. B'ene angir stigningskoeffisienten for regresjonslinjene. Det vil i denne sammenheng si økningen i den avhengige variabelen (den naturlige logaritmen til oddsen for p) ved en enhets økning på "en og bare" en av de uavhengige variablene (partiell endring). Siden det kan være vanskelig å tolke koeffisientene, er det vanlig å framstille sannsynligheten som funksjon av antilogaritmen til den lineære kombinasjonen av faktorer som inngår i modellen.

$$P = (\exp(Z)) / (1 + \exp(Z))$$

Pseudoforklart varians er et av flere mål som anger hvor godt modellen (variabelsettet) forklarer variasjonen i den avhengige variabelen. Hvis N angir antall enheter og G angir "the modell qhi squar" i SPSS logistic regression, er: $\text{Pseudo-}R^2 = G / (G_M + N_M)$. Pseudoforklart varians er lik 0 når det ikke er noen sammenheng mellom de uavhengige variablene og den avhengige. Den kan likevel aldri bli en, selv om de uavhengige variablene gir en perfekt prediksjon av den avhengige variabelen.

Vår forklaringsmodell

Avhengige variabler

I analysene er valget mellom avgang med full AFP 62/63 år gammel eller senere avhengig variabel. Utvalgte består av alle som var yrkesaktive inntil fylte 62 år og som ikke valgte å gå av på andre tidligpensjonsordninger som 62-/63-åringer blant de 1125 som også dekkes av virksomhetsundersøkelsen (N=468).

Uavhengige variabler

Vi har benyttet følgende 23 uavhengige variable i analysen:

Utgangspunkt

1. *Yrke* (1=lederyrker, 2=saksbehandlere på ulikt nivå, 3=høgskolegrupper, 4=Kontor- og servicefag, 5=fagarbeidere, operatører og sjåførere, og 6=undervisnings- og forskningspersonell=ref)

Bakgrunnsvariabler

2. *Kjønn* (0=kvinne (ref), 1=mann)
3. *Fødselskohort* (0=1937 (ref); 1=1939)

Yrkeskarriere

4. *Antall år i staten* (1=opptil 15 år, 2=15-29 år og 3=30 år eller mer (ref.))
5. *Selvrapportert helse* (0=ingen helseplager/ikke sliten (ref.), 2=helseplager/sliten uten arbeidskonsekvenser, 3=helseplager/sliten med arbeidskonsekvenser)
6. *Arbeidstid* (deltid/heltid=ref)

Arbeidsmiljø og arbeidssituasjon

7. *Selvrapportert aldersdiskriminering etter fylte 55 år*. En additiv indeks som viser i hvilken grad en har opplevd forbigående i jobbsammenheng etter fylte 55 år i tilknytning til hhv. tildeling av oppdrag, prosjekter eller arbeidsoppgaver, i forbindelse med mulighet for å delta på kurs, seminarer, videreutdanning og lignende, i sosiale sammenhenger på jobben eller i forbindelse med lønns- og stillingsopprykk.
8. *Selvrapportert relasjon til nærmeste leder*. En additiv indeks som angir grad av enighet på spørsmål om a) i hvilken grad de kommer/kom godt overens med sin nærmeste leder, b) i hvilken grad de en opplever/opplevde at nærmeste leder gir/gav faglig støtte ved behov og c) i hvilken grad lederen er/var flink til å gi/ga ros og oppmuntring når en mener seg fortjent til det. Den enkelte er spurt

om han/hun mener utsagnet passer henholdsvis svært godt=1, nokså godt=2, nokså dårlig=4, svært dårlig=5 eller om en ikke har noen oppfatninger om forholdet overhodet=3.

9. Selvrapportert *mestring av jobben*. En additiv indeks som angir grad av enighet på spørsmål om a) det er/var samsvar mellom arbeidsoppgaver og egen kompetanse, b) om en har/hadde rom til å utføre de oppgavene en er satt til på en måte en selv finner tilfredstillende, c) i hvilken grad en har/hadde frihet i jobben og d) om en opplever/opplevde at det er mulig å se resultatene av det arbeidet en utfører.
10. Selvrapportert *utfordringer i arbeidet*. Det vil si i hvilken grad arbeidsoppgavene oppleves som utfordrende og givende.
11. Om en har opplevd *større organisasjonsendringer/omstillinger* av arbeidet i løpet av de to siste årene før fylte 62 år og i hvilken grad disse har hatt konsekvensene for den enkeltes arbeidssituasjon. (ref= omstilling m/konsekvenser)

Økonomi/familie/fritid

12. *Pensjonsgrunnlag* (ref= under 250 000 kr, eller 250000-299999, 300000-349999 og 350000 og over).
13. *Sivilstatus og ektefelles/samboers yrkestatus* (yrkesaktiv ektefelle/samboer=(ref), eller hjemmeværende/pensjonert ektefelle/samboer og ingen ektefelle/samboer)
14. I hvilken grad en har *formues- og fritidsgoder* (ref= ingen goder, deretter hhv. ett gode og til slutt to eller flere goder). De godene som kartlegges er båt, campingvogn, hytte og/eller annen fritidsbolig.

Kjennetegn ved arbeidsplassen/rammebetingelser

15. *Bemanningssituasjon* (1=for få ansatte=ref; 2=tilstrekkelig eller for mange ansatte)
16. *Virksomhetens størrelse* (Opptil 30 ansatte, 31-100 ansatte, 101-200 ansatte og over 200 ansatte=ref.)
17. *Rekrutteringssituasjon* (svært lett eller nokså lett å rekruttere kvalifiserte medarbeidere, verken lett eller vanskelig, vanskelig å rekruttere kval medarb=ref.)
18. *Type etat* (Undervisning/forskning=ref, tjenesteproduksjon og saksbehandling).

Personalpolitikk/seniorpolitikk

19. *Tilretteleggingstiltak*. Additiv indeks som varierer fra 0-2 avhengig av hvor mange tiltak en har. Følgende tiltak inngår: Tilbud om kortere arbeidstid med tilsvarende lønnsnedgang og mindre krevende eller annet type arbeid i virksomheten.
20. *Attraksjonstiltak*. Additiv indeks som varierer fra 0-3 avhengig om en har begge ett eller ingen av følgende tiltak: Ekstra lønn ved å stå i jobb etter fylte 62 år og/eller andre, ekstra ferie og mer utfordrende arbeidsoppgaver
21. *Fleksitiltak*. Additiv indeks som varierer fra 0-4 avhengig av hvor mange tiltak en har. Følgende tiltak inngår: Bruk av kortere arbeidstid kombinert med delpensjon, mer fleksibel arbeidstid, mulighet for å jobbe hjemmefra i større grad (hjemmekontor) og/eller rett til lengre permisjon uten lønn.
22. *Kompetansetiltak*. Additiv indeks som varierer fra 0-3 avhengig om en har begge ett eller ingen av følgende tiltak: Etter og videreutdanning for å opprettholde kompetansenivået, stipendieordning og/eller omskolering til annet arbeid i virksomheten.
23. *Medarbeidersamtaler og opplæringsplan* (Alltid opplæringsplan=ref, nei/vet ikke og av og til opplæringsplan).

Tabell V4.1 Logistisk regresjon - trinnvis. Avhengig variabel= Om en har gått av med AFP før fylte 65 år. N=468.

	Bivariat	Trinn 1	Trinn 2	Trinn 3	Trinn 4	Trinn 5	Trinn 6
	Ekp (b)	Ekp (b)	Ekp (b)	Ekp (b)	Ekp (b)	Ekp (b)	Ekp (b)
Konstant							
1. Yrke (ref=undervisning/forskning)							
Lederyrker	,868	,914	,997	,931	,908	1,041	1,151
Saksbehandlere på ulikt nivå	1,334	1,265	1,321	1,384	1,487	1,764	1,939
Høgskoleyrker	1,603	1,771(*)	1,854(*)	2,476*	2,840*	3,408*	3,826*
Kontor,- og serviceryrker	1,748	2,322(*)	2,590*	2,207	2,941(*)	4,038*	4,619*
Fagarbeidere, operatører, sjåfører m.fl.	4,034***	4,753***	5,204***	4,371**	6,107**	7,214**	7,681**
2. Kjønn (ref=mann)	,81	,757	,783	,687	,792	,784	,763
3. Fødselsår (ref=1937)	,558***	,535***	,526***	,553***	,560***	,553***	,550***
4. Antall år i staten (ref=30 år eller mer)							
Mindre enn 15 år	,536*		,430*	,442*	,419*	,415*	,405*
15-30 år	,735		,669	,722	,757	,779	,772
5. Yrkeshemmet (ref=Ingen helseprob)							
Usikker/vet ikke	,921		,911	1,263	1,264	1,313	1,304
Helseprob med red sterk red arb.evne	,802		,943	,471	,469	,479	,451
Helseprob. med noe red arb.evne	1,328		1,480	1,273	1,245	1,352	1,387
6. Arbeidstid (ref= heltid)	,755		,691	,720	,706	,724	,664
7. Selvrapportert aldersdiskriminering (addind)							
	1,009			1,113***	1,114***	1,123***	1,126***
8. Selvrapportert relasjon til ledelse (addind)							
	1,124**			1,288***	1,295***	1,298***	1,315***
9. Selvrapportert mestring (addind)							
	,759***			,638***	,630***	,627***	,623***
10. Selvrapp utfordringer i arbeidet (addind)							
	1,012			1,232(*)	1,253*	1,234(*)	1,227(*)
11. Omstilling etter konsekvenser (ref=omstilling m/konsekvenser)							
	,885			,872	,892	,805	,819
12. Pensjonsgrunnlag (ref=under 250000)							
250 000 - 299 999 kr	,763				1,136	1,233	1,370
300 000 - 349 999 kr	1,011				1,983	2,077	1,982
350 000 og mer	1,232				1,370	1,417	1,516

Tabell V4.1 (forts)

13. Ektefelles yrkes og pensjonstatus (ref=yrkesaktiv ektef/samb)							
Pensjonert ektef/samb	,652			,695	,700	,690	
Ingen ektefelle/samb	,980			,842	,866	,852	
14. Fritidsgoder (ref=Ingen)							
Ett gode	1,026			1,116	1,126	1,151	
To eller flere fritidsgoder	,887			,747	,698	,691	
15. Bemanning (ref=For få ansatte)	,706(*)				,596*	1,632(*)	
16. Antall ansatte (ref =Over 200 ansatte)							
Opptil 30 ansatte	1,440				,796	,858	
31-100 ansatte	,867				,675	,730	
101-200 ansatte	1,348				1,238	1,187	
17. Rekrutteringsit (ref=vanskelig å rekruttere kval)							
Svært lett eller nokså lett	,690				,707	,642	
Verken lett eller vanskelig	,655				,880	,822	
18. Type etat (ref=undervisning/forskning)							
Tjenesteproduksjon	1,742*				,900	,742	
Saksbehandling	1,065				,864	,731	
19. Tilretteleggings-tiltak (eldre)	,815(*)					,695*	
20. Attraksjonstiltak (eldre)	,957					1,328	
21. Fleksitiltak (eldre)	,945					1,141	
22. Kompetansetiltak (eldre)	,911					,985	
23. Medarb/ opplæringsplan (ref=alltid opplæringsplan)							
Nei/vet ikke	,546*					,622	
Av og til opplæringsplan	,848					,773	
N	468	468	468	468	468	468	468

Signifikansnivå - *=5 prosent nivå, **=1 prosent nivå og *** under 1 prosent nivå.

Ikke nødvendigvis sliten...

Rapporten gir en bred oversikt over tidligpensjonering og seniorpolitikk i det statlige tariffområdet. Ved å følge fire kohorter av statsansatte gis en beskrivelse av hvor mange og hvem som går av mellom 55 og 65 år, og på hvilke ordninger: AFP, uførepensjonering eller tjenstepensjon med særaldersgrense. Variasjon i pensjoneringsatferd ses i relasjon til den enkeltes helsesituasjon og arbeidsevne, økonomiske situasjon og ektefelles yrkesstatus, og ikke minst arbeidssituasjon i vid forstand; blant annet psykiske og fysiske arbeidsbelastninger, herunder opplevd diskriminering, omstillinger og nedbemanning og forholdet til nærmeste leder og kolleger. Vi har også kartlagt statens seniorpolitikk slik den framsto i 2002. Formålet har vært å si om og i hvilken grad staten hadde iverksatt særlige tiltak rettet mot sine eldre arbeidstakere, og om det synes å være noen sammenheng mellom ledernes problemsforståelse, holdninger til eldre og de seniorpolitiske tiltakene som var tatt i bruk. Vi har også sett på sammenhengen mellom tiltak og pensjonering. Hovedproblemstillingene er:

- På hvilket alderstrinn går statsansatte av med pensjon?
- Hva er den viktigste tidligpensjonsordningen – AFP, uførepensjon eller særaldersgrenser; herunder 85-årsregelen?
- Hvordan varierer pensjoneringsmønsteret mellom ulike arbeidstakergrupper, og hva er hovedbegrunnelsen for at noen går av tidlig, mens andre velger å fortsette i arbeid etter fylte 62 år?
- Hvilken betydning synes ulike trekk ved arbeidsmiljø og arbeidssituasjon å ha for valg av pensjoneringstidspunkt i forhold til familiesituasjon, helse, økonomi, omstillinger og nedbemanning? Med andre ord, hvilke tiltak på arbeidsplassen kan være egnet for å fremme en senere avgang?
- I hvilken grad fører staten en seniorpolitikk, og har denne noe å si for pensjoneringsmønsteret?