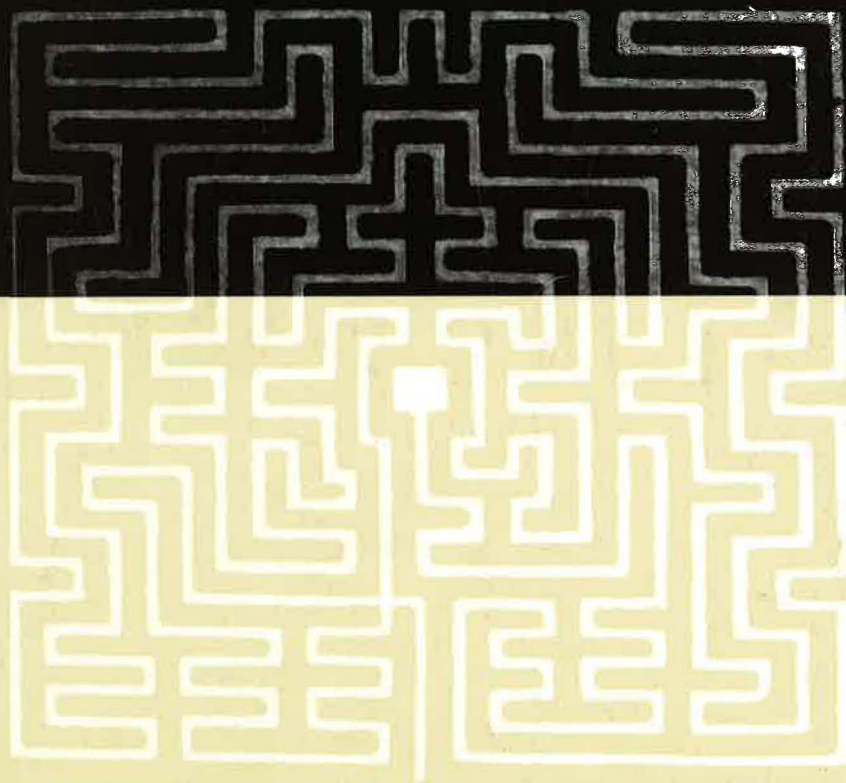
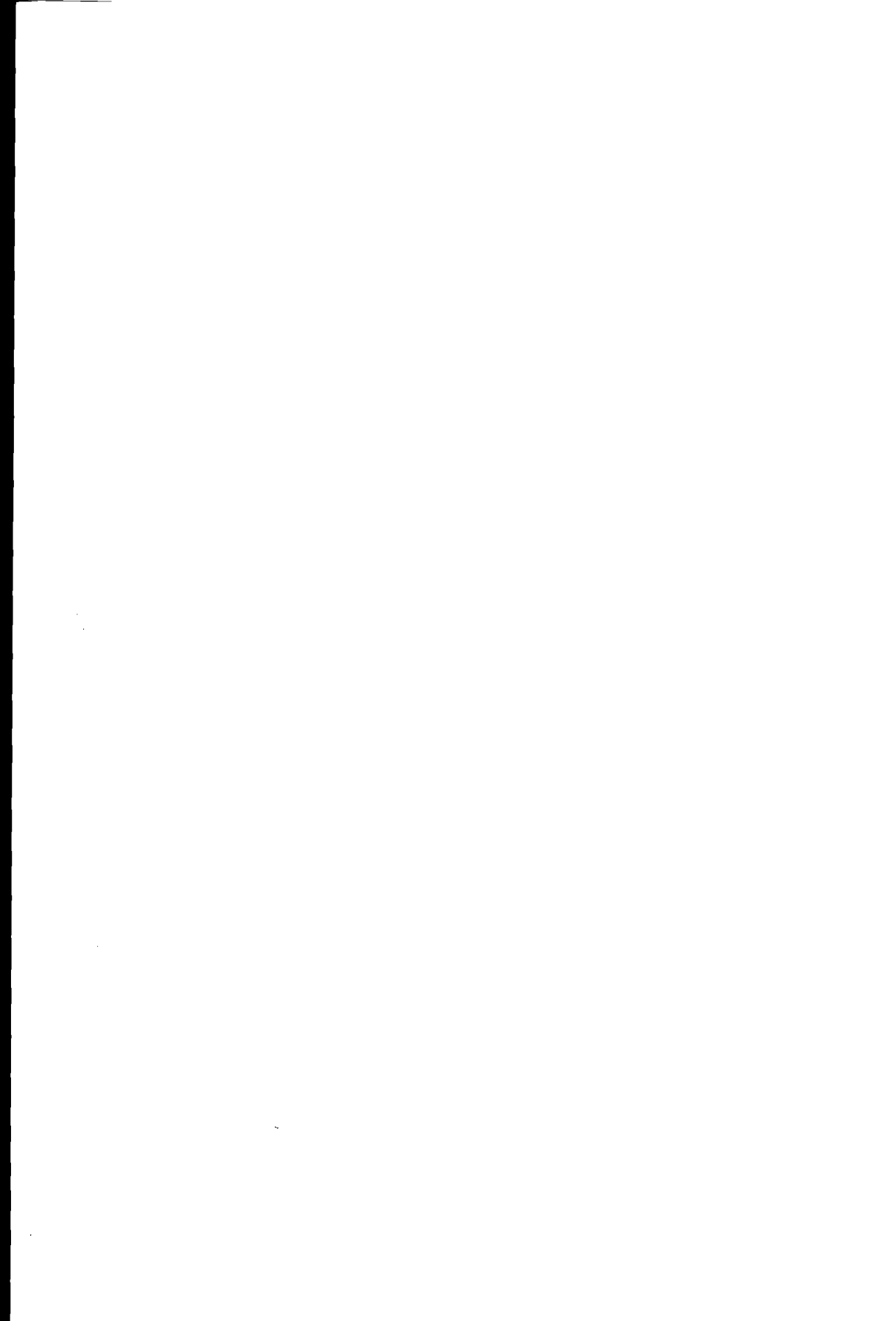


Axel West Pedersen

Mellom arbeid og pensjon

Rapport fra en spørreundersøkelse





Axel West Pedersen

Mellom arbeid og pensjon

Rapport fra en spørreundersøkelse

© Forskningsstiftelsen Fafo 1997
ISBN 82-7422-188-5

Omslag: Agneta Kolstad
Trykk: Falch Hurtigtrykk

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
Kapittel 1 Innledning	11
1.1 Hvordan avgrense tidligpensjonering/yrkesavgang som forskningsfelt?	11
1.2 Konkurrerende teoretiske innfallsvinkler	13
1.3 Metodiske tilnærminger og datakilder	16
1.4 Nærmere om designen for undersøkelsen	19
1.5 Beskrivelse av data	21
Kapittel 2 Fordelingen på bakgrunnsvariabler: Hvor kommer de fra?	23
2.1 Alder og yrkesstatus	23
2.2 Kjønn, ekteskapelig status, utdanning og helse	24
2.3 Yrkesmessig bakgrunn	26
2.4 Muligheter for å gå av tidlig	29
Kapittel 3 Beskrivelse av avgangsmønstrene: Når går de av og hvordan?	33
3.1 Utvalgets aktuelle yrkes- og pensjoneringsstatus.	33
3.2 Estimering av gjennomsnittlig avgangsalder	37
3.3 Faktisk og forventet avgangsalder	44
3.4 Variasjon i faktisk/forventet avgangsalder.	46
3.5 Nærmere analyser av variasjon i avgangsalder	48
3.6 Veiene ut av arbeidslivet	55
Kapittel 4 Behov og preferanser: Hvorfor går de av, og hva ønsker de?	61
4.1 Grunner til å gå av med pensjon fremfor å fortsette i jobb	61
4.2 Grunner til å bli stående i jobb lenger enn strengt tatt nødvendig	64
4.3 Ideell og faktisk avgangsalder	66
4.3 Forholdet mellom ideell og faktisk avgangsalder	69
4.4 Behov for pensjonsordning med valgfri tilbaketrekking ved 62 års alder	71

Kapittel 5 Reaksjon på hypotetiske stimuli og tiltak: Hvor påvirkbare er de?	73
5.1 Tilpasninger i jobbsituasjonen	73
5.2 Tilpasninger i pensjonssystemet	76
5.3 Hvem er det som lar seg påvirke?	77
 Kapittel 6 Pensjoneringens konsekvenser: Hvordan går det etterpå?	79
6.1 Pensjoneringsmønstre og inntektsfordeling	79
6.2 Gikk det som forventet?	81
 Litteratur	83
 Vedlegg 1	
OPINION AS	85
Vedlegg 2	
OPINION AS	101

Forord

Denne rapporten er utarbeidet på oppdrag for Helse- og Sosialdepartementet i forbindelse med den tverrdepartementale utredningen om behovet for fleksible pensjonsordninger.

Spørreskjemaene ble utviklet i nær kontakt med utvalget under ledelse av avdelingsdirektør Odd Helge Askevold. Utvalgets medlemmer og sekretariatet skal ha takk for konstruktive innspill i ulike faser av prosjektet.

En rekke medarbeidere på Fafo har deltatt i arbeidet med dette prosjektet, som har blitt til innenfor relativt knappe tidsrammer. Espen Dahl utarbeidet de første utkastene til spørreskjemaene. Torkel Bjørnskau, Gunn Birkelund og Bernard Enjolras har alle gitt vesentlige bidrag til analysen av datamaterialet.

Rapporten er ført i pennen av undertegnede, Axel West Pedersen, som har hatt hovedansvaret for ferdigstilling av spørreskjemaene, dataanalysen og for fortolkning av resultatene.

Idar Eidset i Opinion skal ha stor takk for kompetent med- og motspill i forbindelse med den endelige utforming av spørreskjemaene, og takk til Fafos publikasjonsavdeling for hjelp til ferdigstilling av manus.

Oslo, juni 1997

Axel West Pedersen

Sammendrag

Hensikten med undersøkelsen som ligger til grunn for denne rapporten har vært å foreta en bred kartlegging av den faktiske pensjoneringsatferden blant personer i aldersgruppen 60 til 70 år, og ikke minst av de behov og preferanser som gjør seg gjeldende blant den aktuelle aldersgruppen når det gjelder overgangen mellom arbeid og pensjon.

Undersøkelsen er basert på et representativt utvalg på 1500 personer mellom 60 og 70 år trukket på basis av Folkeregisteret. I tillegg er det gjort en tilleggsundersøkelse blant et spesialutvalg på 500 AFP-pensjonister trukket fra registrene til Rikstrygdeverket.

Blant de viktigste resultatene av undersøkelsen skal vi trekke frem følgende: Det er i dagens arbeidsmarked stor variasjon i mulighetene til å gå av med pensjon før fylte 67 år på ikke-medisinske kriterier. 55 prosent av utvalget mellom 60 og 66 år oppgir at de på sin nåværende eller tidligere arbeidsplass har hatt mulighet for å gå av med AFP-pensjon. 25 prosent sier at de er eller har vært omfattet av en annen form for førtidspensjonsordning – for eksempel i form av en tjenestepensjonsordning med særaldersgrense eller en rent bedriftsbasert førtidspensjonsordning. Til sammen oppgir 69 prosent av utvalget mellom 60 og 66 år at de har eller har vært omfattet av en form for førtidspensjonsordning. Tilgangen på førtidspensjonsordninger ser ut til i noen grad å være skjevt fordelt til fordel for grupper av lønnstakere som generelt er bedre stilt målt ved utdanningsnivå, lønnsnivå og lignende. Det gjelder særlig for de lønnstakerne som er omfattet av «andre førtidspensjonsordninger».

Med basis i den pensjoneringsadferden som vi observerer blant dagens 60-åring, kan det anslås at den gjennomsnittlige forventede avgangsalderen for en yrkesaktiv 55-åring er på 64 år. Slike beregninger med utgangspunkt i dagens avgangsmønstre viser videre at 50 prosent av en årgang yrkesaktive 55 åringer vil ha forlatt arbeidsmarkedet umiddelbart før fylte 65 år.

Som man kunne forvente er avgangsalderen lavere enn gjennomsnittet for grupper med relativt kort utdanning, lav lønn og lange yrkeskarrierer. Det er derimot små forskjeller mellom kjønnene og mellom ansatte i offentlig og privat sektor – særlig når det kontrolleres for andre relevante faktorer. Den enkeltfaktoren som sterkest påvirker avgangstidspunktet er, naturlig nok, personens helsestatus. Derimot ser det ikke ut til å være noen entydig sammenheng mellom de formelle

muligheter til å gå av på AFP-ordningen eller en annen førtidspensjonsordning og det faktiske avgangstidspunktet. Personer som har tilgang på slike ordninger ser faktisk ut til i gjennomsnitt å forlate arbeidsmarkedet noe senere enn de som oppgir ikke å være omfattet. Den umiddelbare forklaringen er at omfanget av uførepensjonering er særlig stort blant de grupper av arbeidstakere og i de delene av arbeidsmarkedet der det ikke finnes alternative ordninger for tidlig yrkesavgang.

Ekteskapelig status ser ut til å ha en viss effekt på avgangstidspunktet til kvinner: Ugifte kvinner blir stående noe lenger i arbeidslivet enn gifte kvinner, og kvinner som er gift med en vesentlig eldre ektefelle går av tidligere enn kvinner som er gift med en jevnaldrende eller yngre ektefelle.

Bare i underkant av 40 prosent av en årgang yrkesaktive går direkte fra arbeid og over på alderspensjon som sin første pensjonsordning. 24 prosent forlater arbeidslivet via uførepensjon, 21 prosent oppgir å bruke AFP-ordningen som sin første etappe på vei ut av arbeidslivet, mens 14 prosent oppgir å gå av via andre former for førtidspensjonsordninger. Bruken av AFP er naturligvis større blant de som oppgir å være omfattet av ordningen. Her er det hele 48 prosent som sier at de har brukt eller regner med å komme til å bruke AFP som sin første pensjonsordning etter yrkesavgang. Blant denne gruppen med tilgang på AFP er det bare 14 prosent som oppgir å gå av via uførepensjon, mens bare 29 prosent oppgir å gå direkte fra aktivt arbeid og over på ordinær alderspensjon.

Respondentene ble spurt om hvilke grunner som de anser for viktige for at de velger å gå av ved det angitte tidspunkt fremfor å fortsette i arbeid. Blant de som går av via uførepensjon får selvsagt kategorien «dårlig helse» nærmere enstemmig oppslutning. Blant spesialutvalget av AFP-pensjonister er det 19 prosent som oppgir sviktende helse som viktig grunn, mens det ytterligere er 41 prosent som oppgir at «jobben er for anstrengende» som årsak til valg av avgangstidspunkt. 36 prosent av AFP-pensjonistene sier at ønsket om «mer fritid» er en viktig grunn til at de har gått av fremfor å fortsette. Et lite mindretall blant AFP-pensjonistene viser til «forventninger fra arbeidsgiver/kolleger», «oppsigelse», eller «at det er vanlig å gå av da», som viktige grunner for sitt valg av avgangstidspunkt.

I underkant av 30 prosent av utvalget oppgir at de ikke benytter den første gitte anledning til å gå av med pensjon, men at de har valgt å fortsette å jobbe, eller at de regner med å fortsette å jobbe en stund etter at de faktisk har hatt mulighet for å gå av med førtids- eller alderspensjon. Denne gruppen av «fortsettere» oppgir først og fremst trekk ved jobben og sin arbeidssituasjon som viktige grunner for at de velger å fortsette å jobbe: «Jobben er interessant», «bedriften har lagt forholdene til rette» og «arbeidsgiver har behov for deg» får oppslutning fra mer enn 50 prosent innen denne gruppen. Økonomiske overveielser ser imidlertid også ut til å spille en rolle for en del innen denne gruppen: Opp mot halvparten oppgir at de ikke

har råd til å gå av med pensjon, og nærmere en tredjedel oppgir at mulighetene for å opptjene høyere pensjon er en viktig grunn til at de velger å vente med å gå av.

Respondentene ble bedt om å oppgi ved hvilken alder de ideelt sett kunne tenke seg å ha gått av med pensjon. Svaret ligger i gjennomsnitt på 63,8 år. Det er overraskende små forskjeller mellom de som fortsatt var yrkesaktive ved intervju-tidspunktet og de som allerede var gått av med pensjon. Kvinner oppgir en høyere ideell avgangsalder enn menn, og personer med korte yrkeskarrierer frem til fylte 60 år oppgir en høyere ønsket avgangsalder enn personer med lange yrkeskarrierer. Størst forskjell er det imidlertid etter respondentenes alder. De yngste kohorter (personer mellom 60 og 63 år) oppgir en ideell avgangsalder i underkant av 63 år, mens aldergruppen 67–70 år oppgir en ideell avgangsalder på nærmere 65 år i gjennomsnitt.

Det kan altså se ut for at ønskene om tidlig yrkesavgang er sterkere blant de yngste seniorene. Dette bildet understrekes av svarene på et spørsmål om respondentene personlig ville ha behov for en pensjonsordning med valgfri tilbaketrekking ved 62 års alder. Blant den yngste gruppen av respondenter er det vel 55 prosent som svarer at de ville ha behov for en slik ordning, mens det samme bare gjelder for vel 40 prosent av gruppen mellom 67 og 70 år. Tendensen til å svare bekreftende på dette spørsmålet er sterk blant personer med varige helseproblemer og personer som oppgir å være slitne (nærmere 60 prosent svarer positivt), mens den er svakere blant personer som oppgir å være friske (i underkant av 40 prosent innen denne gruppen oppgir å ha behov for pensjonsordning fra 62 år).

En viktig målsetning bak denne undersøkelsen har vært å kaste lys på mulighetene for eventuelt å kunne påvirke avgangsatferden i ønsket retning gjennom tiltak i forhold til senioresenes jobbsituasjon og i forhold til pensjonssystemet. Når det gjelder tiltak i forhold til jobbsituasjonen svarer 23 prosent av de som fortsatt er yrkesaktive at bedre muligheter for å kombinere arbeid og pensjon ville kunne fått dem til å utsette yrkesavgangen. Større fleksibilitet/selvbestemmelse i forhold til arbeidstid ville hatt betydning for 20 prosent av de yrkesaktive, mens tilpasninger i arbeidstempo og arbeidsoppgaver er et potensielt virkningsfullt tiltak for 16 prosent. Et klart flertall av respondentene – 70 prosent av de som fortsatt er yrkesaktive og 80 prosent av pensjonistene – svarer imidlertid at ingen slike tiltak ville ha kunnet fått dem til å utsette pensjoneringen.

Det er tilsvarende relativt få respondenter som oppgir at de vil la seg påvirke av eventuelle økonomiske insentiver for å stå lenger i jobb. Respondentene ble bedt om å oppgi størrelsen på et tillegg i fremtidig årlig pensjon som eventuelt måtte til for at de ville valgt å utsette pensjoneringen i ett år. 44 prosent svarer at en slik utsettelse ikke er aktuell uansett. Ytterligere 34 prosent svarer at de ikke er sikre, slik at vi står igjen med 22 prosent som angir et beløp. 6,5 prosent oppgir at et slikt tillegg til årlig pensjon måtte være på minst 30 000 kroner, mens i underkant av

fem prosent oppgir en beløpsstørrelse mellom 20 og 30 000 kroner som tilstrekkelig.

Det er enda færre som svarer positivt på et annet hypotetisk spørsmål, om man vil være villig til å akseptere en viss reduksjon i fremtidige pensjonsytelser mot å få gå av ett år tidligere. Her sier ikke mindre enn 55 prosent at dette vil være uaktuelt uansett, mens 33 prosent svarer vet ikke. I underkant av 12 prosent oppgir at de ville være villig til å akseptere en viss (fortrinnsvis svært beskjeden) nedgang i fremtidig pensjonsytelse mot å få anledning til å gå ett år tidligere.

Det bør imidlertid understrekes her, at man skal være svært forsiktig med å trekke slutninger fra svarene på slike hypotetiske spørsmål til faktiske atferdsendringer som måtte følge av endringer i insentivstrukturen og i vilkårene for fortsatt yrkesaktivitet.

Selv om overgangen fra arbeid til pensjon innebærer et fall i inntekten for de aller fleste, så ser det ut til at økonomien i de første årene som pensjonist blir omtrent som ventet for hovedparten av utvalget. Av samtlige pensjonister i materialet er det i underkant av 24 prosent som oppgir at økonomien som pensjonist har blitt dårligere enn forventet. Blant spesialutvalget av AFP-pensjonister er det i underkant av 20 prosent som oppgir at økonomien har blitt dårligere enn forventet.

Det er videre relativt få som angir på sitt valg av avgangstidspunkt. Blant samtlige pensjonister sier 8 prosent at de ville gått av tidligere i lyset av de erfaringer de har gjort i prosessen, mens 15 prosent sier de ville fortsatt noe lenger. 45 prosent sier at de ville gjort det samme igjen, mens 30 prosent sier at de ikke hadde noe valg. Blant spesialutvalget av AFP-pensjonister er det noen flere som ville gått av tidligere (15 prosent), og noen færre som ville ventet lenger, i forhold til sitt faktiske valg av avgangstidspunkt.

Kapittel 1 Innledning

På tross av en ikke helt ubetydelig forsknings- og utredningsinnsats gjennom de siste årene i Norge, er det fortsatt store udekkede kunnskapsbehov, når det gjelder kartleggingen av de aktuelle pensjoneringsmønstrene og analyser av de faktorene som påvirker pensjoneringsadferden til norske arbeidstakere.

Kunnskapsbehovet spenner fra forhold på makronivå, for eksempel størrelsen på og endringer i den gjennomsnittlige avgangsalderen i Norge, til problemstillinger på mikronivå, for eksempel mulige årsaker til individuelle variasjoner i pensjoneringsadferd. Kunnskapsbehovene spenner samtidig fra rene kvantitative størrelser – som tidspunktet for avgang fra arbeidslivet – til mer kvalitative problemstillinger vedrørende eldre arbeidstakeres behov og preferanser, og deres opplevelse av sin situasjon før og etter yrkesavgangen.

I denne rapporten skal vi presentere resultatene fra en bredt anlagt spørreundersøkelse rettet mot et utvalg av befolkningen i alderen 60 til 70 år. Hensikten med undersøkelsen er å bidra til den eksisterende kunnskapen om de yrkesaktives pensjoneringsadferd på flere nivåer: fra selve kartleggingen av avgangsmønstrene blant seniorene i dagens arbeidsmarked, til et forsøk på å avdekke hvilke behov og motiver seniorene selv opplever som avgjørende for sin egen pensjoneringsadferd.

I Norge har forskningsinnsatsen vedrørende uførepensjonering vært stor. Det finnes etter hvert omfattende litteratur om mønstrene for rekruttering til uførepensjon med utgangspunkt i variasjoner på individnivå, regionalt nivå og endringer i aggregerte størrelser over tid (se Christoffersen 1995 for en oversikt over litteraturen). Den mer generelle problematikken omkring tidligpensjonering og valg av tidspunkt for yrkesavgang bør imidlertid ses som et selvstendig forskningsfelt, og innsatsen på dette feltet har ikke så lange tradisjoner og er ikke på langt nær så omfattende som forskningen på uførepensjonering.

1.1 Hvordan avgrense tidligpensjonering/yrkesavgang som forskningsfelt?

Studier av avgangsmønstrene til eldre arbeidstakere har store berøringsflater med forskningen på uførepensjon. Uførepensjon representerer en av de mulige veiene

ut av arbeidslivet før ordinær pensjonsalder. Avgangsproblematikken er imidlertid samtidig bredere og snevrere enn uførepensjonering som samfunnspolitisk temaområde og forskningsfelt.

Avgangsproblematikken er bredere fordi den også omfatter alternative veier ut av arbeidslivet, for eksempel via ikke-medisinske førtidspensjonsordninger, arbeidsledighet og – i og for seg – direkte overganger til ordinær alderspensjon. Den primære avhengige variabelen i studier av avgangsmønstrene er selve skiftet i status fra å være yrkesaktiv til å bli pensjonist – aller helst tidspunktet for dette skiftet målt i forhold til individets alder. Måten avgangen skjer på – via uførepensjon eller via andre ordninger/tilstander – vil typisk inngå som en mer sekundær problemstilling.

Et hovedformål bak en slik bred avgrensning av feltet – til i utgangspunktet å omfatte alle former for yrkesavgang – er nettopp at man får muligheter til å sette fokus på samspillet mellom bruken av ulike ordninger. Typisk vil man være interessert i å studere det generelle avgangsmønsteret for deretter å dekomponere dette i forhold til bruken av alternative veier ut av arbeidslivet. En mulig problemstilling av stor praktisk interesse, kan være om og i hvilken grad tilgangen til ulike ordninger for tidlig avgang er innbyrdes uavhengig, eller om ordningene tvert imot representerer alternativer som gjensidig avlaster hverandre. Hvis det skulle vise seg å være en større eller mindre avhengighet i bruken av ulike ordninger for tidlig yrkesavgang, kan det ha viktige praktisk-politiske implikasjoner.

Dette forskningsfeltet må antakelig samtidig gis en snevrere avgrensning i forhold til generelle studier av uførepensjonering. Det bør bare innbefatte avgangs/pensjoneringsadferden til personer som i utgangspunktet er yrkesaktive, og da ytterligere avgrenset til avgang som finner sted i den senere del av yrkesforløpet.

Det er viktig å være oppmerksom på at en slik avgrensning av feltet bygger på visse mer eller mindre uttalte teoretiske forestillinger som ikke nødvendigvis blir direkte testet i de enkelte forskningsbidrag. For det første er det en forutsetning at avgangsproblematikken i den senere fasen av yrkeslivet, representerer et sosialt fenomen som må beskrives og forklares på andre måter enn fenomener som yrkespassivitet og yrkesavgang i tidligere livsfaser. For det andre ligger det innebygget en forestilling om pensjonering/yrkesavgang som et universelt trekk ved lønnstakernes livsløp. Det forutsettes med andre ord at alle yrkesaktive – i en senere fase av livet – vil forlate en primærtilstand som yrkesaktiv og gå inn i en primærtilstand som pensjonist, og at begge disse to tilstandene lar seg klart definere og operasjonalisere.¹ Mens avgangen i seg selv er universell, er de sentrale empiriske spørsmålene knyttet til tidspunktet for avgangen og måten den skjer på. Det forutsettes endelig at yrkesavgang i en senere fase av yrkeslivet må forstås og forklares som en

¹ Denne «modellen» lar seg uten store problemer nuansere til å omfatte muligheten for at det kan finnes mellomtilstander mellom de to primære tilstandene.

pensjoneringsbeslutning – det vil si en beslutning om permanent avgang fra det ordinære arbeidslivet – der noen av de samme motivene og drivkreftene kan tenkes å gjøre seg gjeldende uansett avgangsform.²

1.2 Konkurrerende teoretiske innfallsvinkler

Selv om forskningsfeltet yrkesavgang/tidlig pensjonering dermed i noen grad er basert på visse felles teoretiske forestillinger, er det sterk konkurranse mellom ulike teoretiske tilnærminger og forklaringsmodeller.

Det er i utgangspunktet mange faktorer som kan tenkes å påvirke den enkeltes valg av avgangs-/pensjoneringstidspunkt.

En hovedgruppe av faktorer er knyttet til jobbsituasjonen, og andre (tidligere, nåværende og fremtidige) forhold på arbeidsplassen og i arbeidsmarkedet som kan virke henholdsvis inkluderende og ekskluderende i forhold til eldre arbeidstakers videre yrkesforløp. En annen hovedgruppe utgjøres av pensjonssystemet og de muligheter som finnes for å forlate jobben tidlig med en eller annen form for lønnskompensasjon. For det tredje er det klart at mer individuelle faktorer som helse, privatøkonomi og familiesituasjonen kan spille en betydelig rolle for avgangstidspunktet.

Det har vært vanlig i litteraturen å trekke nokså skarpe skiller mellom disse gruppene av forklaringsfaktorer, slik at man kan snakke om to konkurrerende teoretiske tradisjoner som vektlegger henholdsvis («utstøtings-»)faktorer i arbeidslivet og («tiltrekkings-»)faktorer i trygdesystemet som forklaring på variasjon i pensjoneringsadferd over tid og mellom individer. Økonomer har typisk vært opptatt av tiltrekkingsfaktorene i trygdesystemet (incentivvirkninger), mens det finnes en lang sosiologisk tradisjon som vektlegger strukturelle faktorer i arbeidslivet (arbeidsmiljø, prestasjonskrav og etterspørsel etter arbeidskraft) som forklaring på variasjon i pensjoneringsadferd mellom individer og over tid. Noe forenklet kan man si at den første tradisjonen primært ser pensjoneringsbeslutningen som et positivt valg av fritid fremfor arbeid, mens den andre tradisjonen tenderer mot å se på pensjoneringen som et i beste fall negativt valg – et mer eller mindre påtvunget avkall på mulighetene til fortsatt arbeid.

Flere av de individuelle faktorene, som åpenbart viser samvariasjon med pensjoneringsadferden, har tvetydig plass i dette tradisjonelle skismaet mellom utstøtings- og tiltrekkingsmodellen. Privatøkonomi og visse aspekter ved

² Graden av sammenfall i motiver og drivkrefter mellom bruken av ulike avgangsformer er dog et empirisk spørsmål.

familiesituasjonen (mulighet for fritid sammen med ektefelle/barnebarn) passer umiddelbart godt inn i tiltrekkingsmodellen, mens helsetilstand og visse andre aspekter ved familiesituasjonen (omsorgstrengende familiemedlemmer) faller mer i tråd med utstøtingsmodellen.

Det er imidlertid viktig å ha for øye hvordan disse forskjellige gruppene av faktorer kan virke sammen – både når en skal forklare de eksisterende avgangsmønstrene, og når en skal finne frem til og iverksette tiltak på området. I flere av de nyere norske forskningsbidragene peker man på at det tradisjonelle skillet mellom utstøtings- og tiltrekkingsfaktorer innebærer en unødig forenkling (Dahl og Midtsundstad 1994; Solem og Mykletun 1996). Det kan være kombinasjonen av fremtidsutsikter i den eksisterende jobben, vilkår knyttet til en eventuell tidlig avgang og individuelle forhold som avgjør den enkeltes valg av pensjonerings tidspunkt. For noen vil føringene fra jobbsituasjonen være så sterke at en føler seg tvunget til å slutte eller ønsker å forbli i jobben nesten uansett hvilke vilkår som pensjonssystemet byr på ved en eventuell avgang. I andre situasjoner kan man tenke seg at pensjonsvilkårene er helt avgjørende.

Det kan også være, slik det har blitt påpekt av Christoffersen (1995), at pensjoneringsbeslutningen i virkeligheten må beskrives som bestående av to sekvensielle valg – der selve avgangsbeslutningen etterfølges av en beslutning om hvilken form for forsørgelse (pensjonsordning) som skal benyttes. Hvis det er tilfelle, må man skille mellom faktorer som har innvirkning på selve avgangen fra arbeidsmarkedet på den ene siden, og faktorer som bestemmer hvilken ordning som benyttes etter avgangen.³

Flere norske forskningsbidrag fra de senere år har pekt på arbeidsgiveren/bedriften som en viktig aktør i forhold til pensjoneringsprosessen – noe som verken fanges opp av den tradisjonelle utstøtingsmodellen eller av tiltrekkingsmodellen (Dahl 1990, Johannesen 1990, Hippe og Pedersen 1991, Waldrop 1992). Lønnsystemene og ikke minst tjenstepensjonsordningene, som finnes i mange private bedrifter, betyr at eldre arbeidstakere kan bli relativt dyr arbeidskraft. Dette gjør det i sin tur mindre attraktivt å holde på og rekruttere eldre arbeidstakere. Bedriftene kan videre påvirke pensjoneringsmønstrene aktivt gjennom sin bruk av seniorpolitiske virkemidler (eller mangel på slike), etableringen av bedriftsvisе førtidspensjonsordninger og mer uformelt gjennom oppfordring til og tilrettelegging for uførepensjonering (se Dahl, 1990 og Waldrop, 1992).

³ Alternativet til denne sekvensielle modellen er en modell basert på antakelser om et simultant valg av avgangstidspunkt og avgangsform. Den siste modellen inngår som en uutalt forutsetning i mange empiriske analyser på feltet både i Norge og internasjonalt – se f.eks. Dahl og Midtsundstad (1994) og Pedersen og Smith (1995b) – uten at denne forutsetningen i seg selv blir testet.

Å forklare forskjeller i pensjoneringsadferd mellom individer er ikke nødvendigvis det samme som å forklare store makro-endringer over tid eller, for den saks skyld, forskjeller mellom land. Norge kan vise til en av de høyeste yrkesfrekvensene for aldersgruppen mellom 55 og 65 år innen OECD-området. Den nesten universelle tendensen til fall i yrkesfrekvensene innenfor denne aldersgruppen, som har funnet sted i OECD-området i løpet av de siste tiårene (OECD 1995), har imidlertid også gjort seg gjeldende i Norge (se Solem og Mykletun (1996, s. 16) for en fersk oversikt over utviklingen i yrkesfrekvenser i Norge). Det har på denne bakgrunnen vært diskutert – både i Norge og internasjonalt – om disse tendensene fullt ut kan forklares med utgangspunkt i de to tradisjonelle hovedteoriene, attraksjonsmodellen og utstøtingsmodellen.

Forklaringsforsøkene innen attraksjonsmodellen kommer i flere ulike varianter. En variant legger hovedvekten på at mulighetene for tidlig uttak av pensjon har blitt utvidet i mange land, og at det i mange offentlige og private pensjonsordninger er innebygget sterke incentiver for å gå av tidlig (eventuelt med direkte krav om avgang). En annen variant legger hovedvekten på at den økonomiske situasjonen som folk kan se frem til som alderspensjonister, har blitt stadig mer komfortabel gjennom kombinasjonen av bedre offentlige (og private) pensjonsrettigheter og større private formuer. Ifølge dette resonnementet går folk av tidligere, fordi de ønsker å ta ut en del av sin større økonomiske velstand i form av en stadig lengre pensjoneringsfase.⁴ De praktisk-politiske implikasjonene av disse to variantene kan være temmelig forskjellige. Hvis den andre varianten er korrekt, skulle nivået på den ordinære alderspensjonen og nivået på den private formuen være vel så viktig for valget av pensjoningstidspunkt som de spesifikke vilkårene for uttak av pensjon før ordinær pensjonsalder.

Forklaringsforsøk innen rammene av utstøtingsmodellen vil derimot henvise til de siste tiårenes høye arbeidsledighet i OECD-området, og et antatt økt omstillings- og effektiviseringspress i det moderne arbeidslivet som gjør det stadig vanskeligere for eldre arbeidstakere å henge med – og da særlig for de store gruppene innen førkrigsgenerasjonen som har lav utdanning og svært lange yrkeskarrierer. Manglende fleksibilitet i ansettelsesvilkårene (arbeidstid mv.) som tilbys eldre arbeidstakere, kan være en medvirkende årsak til at permanent avgang er det eneste alternativet til fortsatt yrkesaktivitet, når det oppstår spenninger mellom jobbkrav og ressursene til eldre arbeidstakere.

⁴ Den første av disse to variantene av attraksjonsmodellen kan sies å vektlegge en umiddelbar substitusjonseffekt i valget mellom fortsatt yrkesaktivitet og pensjoning, mens den andre vektlegger en langsiktig inntektseffekt der større livsinntekt/formue fører til større etterspørsel etter fritid.

Begge de tradisjonelle forklaringsmodellene fokuserer primært på endringer i mer eller mindre objektive rammebetingelser for individenes tilpasninger – henholdsvis trekk ved trykkesystemet og trekk ved arbeidslivet.

Flere argumenterer imidlertid for at man må supplere med forklaringer av mer historisk og eventuelt kulturelt tilsnitt, der endringer i befolkningens preferanser, normer og forventninger står sentralt. Ett eksempel er forestillingene om en tiltakende medikalisering av folks problemer i vår kultur, som blant annet skulle kunne bidra til å forklare den sterke økningen i uførepensjonering som fant sted ved inngangen til nittiårene (Noreik, Grünfeldt og Sundby 1990). Det kan også tenkes at endringer i pensjoneringsadferd i noen grad kan være et resultat av selvforsterkende forandringer i folks forventninger til det normale livsløp, og herunder den normale pensjonsalderen. Selve ideen om pensjoneringen som en del av det normale livsløp, er en sosial konstruksjon som har blitt utviklet i det 20. århundre (Hannah, 1986; Myles, 1984). Det typiske tidspunktet for tilbaketrekking er på sett og vis en konvensjon, og folks ønsker vedrørende sin egen pensjonering kan i noen grad være basert på forventninger til andres adferd, og på oppfatninger om hva som er normalt (Atchley, 1982, og Zeuner og Nørregaard, 1991). Flere studier i USA har påvist at tilbøyeligheten til å gå av ved fylte 65 år er langt større enn det man skulle forvente ut fra rene objektive faktorer (bl.a. incentivene i trykkesystemet), og forklaringen er antakelig at 65 år har status som den normale pensjonsalder i det amerikanske pensjonssystemet. (Leonesio, 1993; Lumsdaine, Stock og Wise, 1996). Hvis folks ønsker og preferanser i noen grad støtter seg på konvensjoner og dermed er gjensidig avhengige, kan det tenkes at betydelige endringer i adferd kan finne sted uten at det i og for seg har skjedd så store endringer i rammebetingelsene.

1.3 Metodiske tilnærminger og datakilder

Ulike typer av datakilder og ulike forskningsmessige tilnærminger kan være aktuelle for å belyse forskjellige delaspekter ved dette svært sammensatte temaområdet:

1. Kartlegging, beskrivelse og analyse av (endringer i) den typiske avgangsalderen og avgangsformen blant eldre yrkesaktive (makronivå).

På dette nivået kan man blant annet være interessert i å foreta beregninger av den typiske avgangsalderen for arbeidsmarkedet som helhet, for bestemte grupper og ikke minst kan man være interessert i å beskrive og forklare endringer i slike aggregerte størrelser over tid.⁵ Beregningene av en gjennomsnittlig avgangsalder for

⁵ Se Pedersen og Smith (1995a) for en tidsserianalyse av endringer i den typiske avgangsalderen i Danmark.

det norske arbeidsmarkedet, som ble foretatt i forbindelse med innstillingen fra Lund-utvalget (NOU 1994:2), er et eksempel på dette. Utvalget la frem et anslag for den gjennomsnittlige avgangsalderen ved inngangen til nittitallet på vel 61 år, og den fremtredende rollen som dette anslaget har spilt i den offentlige debatten, viser at det er et stort behov for en aggregert sammenfatning av den typiske avgangsalderen i Norge. Registerdata har opplagte fordeler for å belyse problemstillinger på dette aggregerte nivået, dels fordi de omfatter en meget stort antall individer (i prinsippet hele befolkningen), dels fordi de kan tilrettelegges i form av forløpsdata der tidsdimensjonen kan bringes inn og utnyttes aktivt for beskrivende såvel som analytiske formål.⁶ Tradisjonelle intervjuundersøkelser kan imidlertid være nyttige som et supplement og korrektiv til rene registerbaserte data, ikke minst i påvente av at man får bygget opp en heldekkende forløpsdatabase over eldre arbeidstakers yrkes- og pensjoneringsforløp.

2. Kvantitative, adferdsorienterte studier av faktorer som påvirker (samvarierer med) avgangs- og pensjonerings tidspunktet for individuelle arbeidstakere (mikronivå).

For studier på dette nivået har intervjuundersøkelser hittil hatt en fremtredende plass i den forskningsaktiviteten som har funnet sted i Norge (se f.eks. Visser og Midtsundstad, 1993; Dahl og Midtsundstad, 1994; Solem og Mykletun, 1996; Lahn, 1996).⁷ Problemet med den tradisjonelle, tverrseksjonelle intervjuundersøkelsen er imidlertid at den ikke i utgangspunktet er velegnet for å fange prosesser som løper over tid. Dette kan i prinsippet løses gjennom et såkalt paneldesign der de samme individene blir fulgt opp over tid med flere intervjurunder. I USA finnes det flere store panelundersøkelser som har vært spesielt innrettet med henblikk på studier av yrkes- og pensjoneringsadferden til eldre arbeidstakere.⁸ Slike fullblods panelundersøkelser, der nye runder med datainnsamling om de samme individene gjøres med regelmessige mellomrom over en lengre periode, er sjeldne. De er for det første en meget kostbar affære, og for det andre er de sårbare for frafallsproblemer som lett kan bli uakseptabelt store over tid. Enkelte norske undersøkelser på feltet har vært basert på longitudinale data. Det gjelder først og fremst undersøkelsen til

⁶ Dette aspektet ble imidlertid ikke utnyttet i Lund-utvalgets beregninger.

⁷ En lang rekke spesialstudier av uførepensjonering har imidlertid vært basert helt eller delvis på registerdata (se Bjerkedal m.fl. 1995 for et nyere bidrag).

⁸ Det dreier seg om den såkalte «Retirement History Survey» som ble gjennomført på 70-tallet – se bl.a. Hurd (1990) – og den nyere «Health and Retirement Survey» – se Gustman og Juster (1996).

Solem og Mykletun (1996), som utnytter det panelet som har vært bygget inn i levekårsundersøkelsene til Statistisk Sentralbyrå fra 1980 og fremover.⁹

På dette feltet kan registerdata bli svært nyttige i fremtiden, så fremt det lykkes å tilrettelegge slike data for samfunnsvitenskapelig analyse. Det er ikke minst mulighetene til å få frem longitudinale data uten altfor store kostnader som gjør offentlige registre til en lovende datakilde – også for analyser på dette nivået.¹⁰ En vesentlig svakhet ved registerdata i forhold til intervjuundersøkelser er knyttet til begrensninger i tilfanget av bakgrunnsvariabler. Samkjøring av informasjon fra flere offentlige registre kan i prinsippet gi en del relevant bakgrunnsinformasjon. Men uansett hvor langt man kan komme når det gjelder samkjøring, vil rene registerbaserte data ha sine naturlige begrensninger.

3. Studier som tar sikte på direkte å avdekke preferanser, forventninger og virkelighetsforståelse til eldre arbeidstakere, når det gjelder fortsatt yrkesaktivitet og uttak av pensjon.

Som et supplement eller alternativ til undersøkelser der en utelukkende satser på å beskrive og forklare/predikere hva folk faktisk gjør, er det naturlig å prøve å gå den mer direkte veien og spørre folk selv hva de ønsker, og hva de mener er viktige grunner, motiver og rammevilkår for deres valg av pensjoneringstidspunkt.

Her går det som kjent et hovedskille mellom kvantitative og kvalitative tilnærminger. Studien til Visser og Midtsundstad (1993) er et typisk eksempel på den første tilnærmingen, der man i en større representativ survey prøver å avdekke holdninger og motiver – i tillegg til kartleggingen av selve pensjoneringsadferden og fordelingen på mer objektive bakgrunnsfaktorer. I en typisk kvantitativ survey er svarkategoriene uttømmende definert på forhånd, og data fremstår i form av en svarfordeling som i etterhånd kan beskrives og eventuelt analyseres statistisk. Hovedformålet vil nesten alltid være å kunne generalisere denne fordelingen til hele den aktuelle befolkningen, og utvalget må derfor både være tilstrekkelig stort og samtidig så vidt mulig representativt for de gruppene en ønsker å uttale seg om.

Svakheten ved en slik kvantitativ tilnærming til studiet av kvalitative størrelser er at den risikerer ikke å treffe den måten folk faktisk tenker og forholder seg til sin situasjon på – i dette tilfellet avslutningen på yrkeskarrieren og overgangen til pensjon. Oppstillingen kan dermed i verste fall være basert på mer eller mindre irrelevante kategorier, uten at dette nødvendigvis kan avleses av de dataene som hentes inn.

⁹ Undersøkelsen til Dahl og Midtsundstad (1994) har også et visst longitudinelt aspekt i og med at utvalget for undersøkelsen er definert på bakgrunn av opplysninger om yrkesstatus innhentet i 1990, mens selve intervjuingen foregikk i 1993.

¹⁰ Se for eksempel Pedersen og Smith (1995b) for et eksempel på forløpsanalyse av individuell variasjon i pensjoneringstidspunkt blant danske arbeidstakere basert på registerdata.

For å unngå dette vil man i en mer kvalitativ tilnærming i større grad prøve å la intervjuobjektene komme til orde på sine egne premisser. Det vil som oftest i praksis bety at utvalget som inngår i undersøkelsen, verken blir stort nok eller tilstrekkelig representativt til å kunne trekke konklusjoner på vegne av hele målgruppen. Hovedhensikten er å få en dypere forståelse av hvilke motiver, tenkemåter og så videre som faktisk kan røre seg blant medlemmer av målgruppen. Dermed gis det heller avkall på mulighetene til å gjøre anslag på utbredelsen og fordelingen av bestemte motivkomplekser. (Se diskusjonen i Andersen, Grimsmo og Westin, 1997.)

På grunn av de respektive svakhetene ved henholdsvis kvantitative og kvalitative tilnærminger, kan mye tale for å satse på en kombinasjonsløsning. I dette tilfellet har det vært gjennomført en kvalitativ studie av forskere ved NTNU, der man har benyttet spørreskjemaet fra våre telefonintervjuer som utgangspunkt for åpne, kvalitative intervjuer, med et utvalg på 20 eldre arbeidstakere. Lesere henvises til rapporten fra denne studien (Andersen, Grimsmo og Westin, 1997), som gir et interessant supplement og korrektiv til den kvantitative analysen av telefonintervjuene som blir presentert i denne rapporten.

1.4 Nærmere om designen for undersøkelsen

Den foreliggende undersøkelsen er en kvantitativt orientert intervjuundersøkelse som har til formål å bidra til kunnskapsstatus vedrørende avgangsproblematikken på alle de tre nivåene som er beskrevet ovenfor: fra aggregerte anslag på den typiske avgangsalderen i dagens arbeidsmarked, til forsøk på å avdekke behov og preferanser blant befolkningen i den aktuelle aldersgruppen.

Undersøkelsen er basert på rene tverrsnittsdata – det vil si at det bare er samlet inn individdata ved ett tidspunkt. Dermed er den i utgangspunktet mer primitiv enn tidligere norske intervjuundersøkelser på feltet (Solem og Mykletun, 1996 og Visher og Midtsundstad, 1993) og den skulle – Ifølge diskusjonen ovenfor – være mindre egnet til å fange opp den viktige tidsdimensjonen ved avgangsmønstrene og avgangsprosessen. Vi har imidlertid prøvd å omgå dette problemet og bringe inn tidsaspektet ved hjelp av såvel tilbakeskuende (retrospektive) som fremadskuende spørsmål. Personer som på intervjutidspunktet allerede var pensjonert, ble spurt om tidspunktet for sin yrkesavgang, og om relevante aspekter ved sin situasjon førut for avgangen. Personer som fortsatt var yrkesaktive på intervjutidspunktet, ble tilsvarende spurt om når (ved hvilken alder) de forventet å gå av med pensjon.

Svarene på disse spørsmålene gir muligheter for å gjøre forskjellige typer beregninger av den gjennomsnittlige avgangsalderen for hele utvalget, og for å bruke

alderen ved faktisk eller forventet avgang som avhengig variabel i analyser på individnivå (se kapittel 3).¹¹

I undersøkelsene til Dahl og Midtsundstad (1994) og Solem og Mykletun (1996) valgte man i stedet å fokusere på hvor stor andel av et representativt utvalg av yrkesaktive som ved et senere tidspunkt (før ordinær pensjonsalder) var gått av med pensjon, og hvor stor andel som fortsatt var yrkesaktive.¹² Avgang/ikke-avgang før ordinær pensjonsalder ble dermed brukt som den primære avhengige variabelen i logistiske regresjonsanalyser.

Det er neppe tvil om at målingen av den aktuelle yrkes-/pensjoneringsstatus som utgjør den sentrale avhengige variabelen i disse undersøkelsene er svært pålitelig, mens pensjonisters retrospektive angivelse av tidspunktet for sin avgang fra arbeidsmarkedet, og ikke minst de yrkesaktives angivelse av sitt fremtidige forventede avgangstidspunkt, kan være forbundet med stor usikkerhet og mer eller mindre systematiske feilkilder.

På den andre siden går svært mye relevant informasjon tapt ved å se helt bort fra tidspunktet for avgangen – bortsett fra om den skjer før ordinær pensjonsalder. Personer som går av allerede i 50-årsalderen, kommer til å inngå i analysen på like fot med personer som går av ved 66 års alder. Grupper hvis avgangstidspunktet er konsentrert rundt 65–66 års alder, vil fremstå med en meget sterk tilbøyelighet til tidlig avgang. Samtidig kan de ha en gjennomsnittlig avgangsalder som er relativt høy i forhold til den øvrige befolkningen, hvor det ganske visst er en del som blir stående til og med ordinær pensjonsalder ved 67 år, men hvor mange går av langt tidligere. Det er antakelig den gjennomsnittlige avgangsalderen til en generasjon av yrkesaktive som er politisk og faglig relevant, mens spørsmålet om andelen som blir stående til og med ordinær pensjonsalder, er av mer sekundær interesse.

Vi har altså i denne undersøkelsen valgt å ta sjansen på å bruke et mål på pensjoneringsadferden som nok er mindre pålitelig, men som klart må anses for å være mer relevant enn det målet som har vært brukt i andre intervjuundersøkelser.

¹¹ Se Pedersen og Smith (1995c) for en forløpsanalytisk studie av individuell variasjon i avgangsalder der man utelukkende bruker et tverrsnittsutvalg av yrkesaktive med deres angivelse av sine forventede avgangstidspunkt.

¹² Undersøkelsen til Visher og Midtsundstad (1993) inneholdt retrospektive spørsmål om avgangstidspunktet for dem som var gått av med pensjon, og disse opplysningene utnyttet av forfatterne til å tegne «overlevelseskurver» for de årsklassene som er omfattet av undersøkelsen.

1.5 Beskrivelse av data

Undersøkelsen er basert på telefonintervju som ble gjennomført i regi av Opinion i perioden fra 27. januar til 17. februar 1997. Målgruppen for undersøkelsen var befolkningen (fortrinnsvis yrkesaktive eller pensjonister) i aldersgruppen mellom 60 og 70 år. Det ble i utgangspunktet trukket et tilfeldig sammensatt bruttoutvalg på 3200 personer mellom 60 og 70 år fra Folkeregisteret. Blant disse lyktes det for Opinion å finne brukbare telefonnumre for 2342 personer. Blant dette «effektive» bruttoutvalget var det ikke svar (etter tre forsøk på oppringning) hos 433 personer, mens det var svarnekt i 408 tilfeller, slik at nettoutvalget med gjennomført intervju var på 1501 individer. Dette gir en svarprosent på 64,1 prosent i forhold til det effektive bruttoutvalget. Dette må sies å være tilfredsstillende. På forhånd kunne man ha fryktet et større frafall ved svarnekt både på grunn av tema og målgruppe. Faren for et systematisk frafall er alltid til stede, men i de analysene vi har gjennomført, er det ikke gjort noe for å kompensere et eventuelt systematisk frafall gjennom veiprosedyrer eller lignende. Vi har behandlet dette nettoutvalget som om det var et enkelt, tilfeldig utvalg av befolkningen mellom 60 og 70 år både i rapporteringen av frekvensfordelinger og i signifikanstester.

Spørreskjemaet består av fire moduler rettet mot hver sin gruppe innenfor totalbefolkningen mellom 60 og 70 år.

Gruppe 1

Yrkesaktive på intervjutidspunktet

Gruppe 2

Pensjonister på intervjutidspunktet

Gruppe 3

Personer som ikke lenger er yrkesaktive, men som heller ikke har status som pensjonister (arbeidsledige, sosialhjelpsmottakere, hjemmearbeidende, m)

Gruppe 4

Aldri yrkesaktive: Personer som ikke har vært yrkesaktive siden fylte 55 år.

Ettersom hensikten med undersøkelsen er å studere avgangsproblematikken, ble det brukt et innledende filterspørsmål om vedkommende hadde vært yrkesaktiv på noe tidspunkt etter fylte 55 år. Som et overordnet kriterium for å bli regnet med i en av gruppene 1 til 3, måtte personen ha vært yrkesaktiv minst inntil fylte 55 år, mens personer som svarte negativt på dette spørsmålet, ble regnet til Gruppe 4 og dermed henvist til en kortere og mer summarisk modul av spørreskjemaet.

I tillegg til dette mer eller mindre representative utvalget av personer mellom 60 og 70 år, ble det gjort en tilleggsundersøkelse for et spesialutvalg på 500 AFP-pensjonister trukket fra RTVs registre. AFP-pensjonistene utgjør en forholdsvis beskjeden andel av befolkningen i den aktuelle aldersgruppen, samtidig som det er en spesielt interessant gruppe å studere i denne sammenhengen. AFP-pensjonistene fikk en lett modifisert utgave av spørreskjema-modulen rettet mot (den langt mer omfattende) gruppen av pensjonister i hovedutvalget. Dette tilleggsutvalget betyr at vi har mulighet til å se spesielt på AFP-pensjonistenes fordeling i forhold til sentrale elementer i undersøkelsen.

Kapittel 2 Fordelingen på bakgrunnsvariabler: Hvor kommer de fra?

I dette kapitlet skal vi gi en oversikt over utvalgets fordeling på en rekke bakgrunnsvariabler som må antas å ha relevans for å forklare og forstå befolkningens pensjoneringsadferd. Kapitlet gir dermed en første introduksjon til de bakgrunnsvariablene som inngår i de mer substansielle analysene i de følgende kapitlene.

2.1 Alder og yrkesstatus

Tabell 2.1 viser utvalgets fordeling på alder og på de fire statusgruppene som ble brukt til å strukturere spørreskjemaet. Det fremgår av den nederste raden i Tabell 2.1 at i underkant av 1/3 av det totale utvalget er yrkesaktive på intervju tidspunktet. 50 prosent av utvalget har forlatt arbeidslivet på et tidspunkt etter fylte 55 år. Herav er 45 prosent å regne som pensjonister, mens 3,5 prosent verken er yrkesaktive eller pensjonister. 20 prosent av utvalget har aldri vært yrkesaktive eller har forlatt arbeidslivet før fylte 55 år.

Tabell 2.1 Utvalget fordelt etter status og alder

Alder	Status (Prosent)				
	Yrkesaktive	Pensjonister	Mellomgruppe	Passive	SUM (N)
60	70,5	9,4	5,8	14,4	100 (139)
61	58,2	17,7	2,8	21,3	100 (121)
62	58,3	21,3	3,9	16,5	100 (127)
63	53,1	25,2	5,6	16,1	100 (143)
64	33,3	39,3	5,3	22,0	100 (132)
65	30,2	51,6	4,0	14,3	100 (126)
66	21,1	51,4	9,2	18,3	100 (142)
67	5,6	71,1	0	23,2	100 (142)
68	5,6	68,7	0	25,7	100 (144)
69	5,2	73,2	0	21,6	100 (153)
70	1,8	69,6	0	28,6	100 (112)
Alle (N)	31,2 (468)	45,2 (679)	3,5 (52)	20,1 (302)	100 (1501)

Kolonnen helt til høyre i tabell 2.1 viser antallet respondenter i hver aldersgruppe. Det fremgår, som forventet, at utvalget har en noenlunde jevn alderssammensetning.

Det er selvfølgelig store forskjeller i yrkes- og pensjonsmessig status etter respondentenes alder. Blant 60-åringene er vel 70 prosent yrkesaktive, mens denne andelen har sunket til to prosent blant 70-åringene. De personer som har vært yrkesaktive (etter fylte 55 år), men som på intervjutidspunktet er blitt pensjonister, øker sin andel av utvalget fra ni prosent blant 60-åringene til 70 prosent blant 70-åringene. Gruppen «passive» (ikke i arbeidsmarkedet etter fylte 55 år) kunne i utgangspunkt forventes å være konstant på tvers av aldersgruppene hvis man ser bort fra tilfeldige svingninger. Det kan imidlertid se ut til at andelen passive tenderer mot å være noe høyere blant de eldste. Det kan antakelig forklares med tendensen til høyere yrkesdeltakelse blant de litt yngre kohortene av kvinner.

2.2 Kjønn, ekteskapelig status, utdanning og helse

Som vist i tabell 2.2 består utvalget av 51,5 prosent menn og 48,5 prosent kvinner. Når det gjelder ekteskapelig status, fremgår det at vel 75 prosent av respondentene er gift. Her er det dog karakteristiske forskjeller mellom kjønnene. 85 prosent av mennene oppgir å være gift, mens 66 prosent av kvinnene gjør det samme. Årsaken er primært at det er langt flere enker enn enkemenn, henholdsvis 23 av kvinnene og fem prosent av mennene. Åtte prosent av mennene oppgir å være enten enslige eller skilt, mens det samme gjelder for elleve prosent av kvinnene.

Tabell 2.2 Utvalget fordelt på kjønn og ekteskapelig status

	Ekteskapelig status						Sum (N)
	Gift	Samboende	Skilt	Enke, enkemann	Enslig	Uoppgitt	
Menn	84,7	1,6	3,4	4,8	5,0	0,5	100 (773)
Kvinner	65,8	0,5	5,1	22,5	5,6	0,4	100 (728)
Alle(N)	75,5 (1134)	1,1 (16)	4,2 (63)	13,4 (201)	5,3 (80)	0,5 (7)	100 (1501)

Tabell 2.3 viser utvalgets sammensetning med hensyn til respondentenes utdanningsnivå. Vel en tredjedel av utvalget har ingen utdanning utover grunnskolen, en snau tredjedel har fra ett til tre års utdanning utover grunnskolen, mens den siste tredjedelen har fire års utdanning eller mer. Blant dagens 60- til 70-åringer er det klart flere menn enn kvinner med høyere utdanning (mer enn seks år utover grunnskolen), og flere kvinner som er helt uten utdanning utover grunnskolen.

Tabell 2.3 Utvalget fordelt på kjønn og utdanning

	Utdanning utover grunnskolen				Sum
	Ingen	1-3 år	4-6 år	Flere enn 6 år	
Menn	30,9	29,9	21,1	18,1	100 (773)
Kvinner	39,4	32,1	19,1	9,3	100 (728)
Alle (N)	35,0 (526)	31,0 (465)	20,1 (302)	13,9 (208)	100 (1501)

Helsestatus er antakelig en viktig faktor bak arbeidsmarkedsadferden og pensjoneringsmønstrene til denne gruppen. Alle respondentene er spurt om de selv har «helseproblemer av mer varig natur», eller om de føler seg «slitne». 44 prosent rapporterer om varige helseproblemer, elleve prosent oppgir at de føler seg slitne, mens 45 prosent oppgir å være friske. Den selvrapporterte sykkeligheten er klart størst for kvinner (49 prosent mot 39 prosent), men menn er noe mer tilbøyelige enn kvinner til å erklære seg som slitne. Halvparten av mennene oppgir å være friske, mens vel 40 prosent av kvinnene gjør det samme.

Tabell 2.4: Utbredelsen av helseproblemer av mer varig natur samt opplevelse av å være sliten. Etter kjønn. (for pensjonistene er det spurt med referanse til tiden før yrkesavgang)

	Helseproblemer av mer varig natur				Sum
	Ja, helse-problemer	Ja, sliten	Nei	Uoppgitt	
Menn	38,7	11,8	49,2	0,4	100
Kvinner	48,8	9,8	40,9	0,5	100
Alle (N)	43,6 (654)	10,8 (162)	45,2 (678)	0,5 (7)	100 (1501)

Respondentene med helseproblemer ble videre spurt om problemet gjør det vanskelig å jobbe. Bemerk for øvrig at dette spørsmålet ikke er stilt til de yrkespassive, derfor summerer Tabell 2.5 bare til 1291.

Tabell 2.5 Utbredelse av helseproblemer/slitenhet som gjør det vanskelig å jobbe. Etter kjønn. (for pensjonistene er det spurt med referanse til tiden før yrkesavgang). Prosent

	Yrkeshemming					Sum(N)
	Ja, i høy grad	Ja, i noen grad	Ja, i mindre grad	Nei	Uoppgitt	
Menn	20,7	11,1	7,0	61,1	0,0	100 (710)
Kvinner	23,6	10,7	6,9	58,0	0,9	100 (581)
Alle(N)	22,0 (284)	10,9 (141)	7,0 (90)	59,7 (771)	0,4 (5)	100 (1291)

Tabell 2.5 viser at 40 prosent av utvalget oppgir at deres helseproblem i større eller mindre grad gjør det vanskelig å jobbe. Henholdsvis 21 prosent av mennene og 24 prosent av kvinnene oppgir at de har et helseproblem som «i høy grad» gjør det vanskelig for dem å jobbe. Samtidig fremgår det at om lag to tredjedeler av utvalget oppgir å bare være hemmet i mindre grad eller slett ikke hemmet av helsemessige problemer.

Mulighetene for yrkesdeltakelse blant seniorene kan også være påvirket av deltakelse i omsorgsarbeid for en eventuelt pleietrengende ektefelle/samboer eller andre familiemedlemmer. Som vist i Tabell 2.6 er det en forholdsvis beskjeden andel av de gifte samboende som oppgir at ektefellen eller andre familiemedlemmer er mer eller mindre pleietrengende. Fem prosent av mennene og syv prosent av kvinnene rapporterer at ektefellen eller et annet familiemedlem «i høy grad» er pleietrengende. 89 prosent av mennene og 85 prosent av kvinnene oppgir at de ikke har pleietrengende personer i sin nærmeste familie.

Tabell 2.6 Forekomsten av pleietrengende ektefelle/familie blant ektefeller/samboere. Etter kjønn. Prosent

	Pleietrengende ektefelle/familie				Sum(N)
	Ja, i høy grad	Ja, i noen grad	Ja, bare i mindre grad	Nei, ikke i det hele tatt	
Menn	5,1	3,3	3,0	88,6	100 (667)
Kvinner	6,8	4,1	3,7	84,5	100 (483)
Alle(N)	5,8 (67)	3,7 (42)	3,3 (38)	86,9 (999)	100 (1150)

2.3 Yrkesmessig bakgrunn

Alle respondentene unntatt de yrkespassive er spurt om sin yrkesmessige bakgrunn, hvor de jobber nå eller hvor de jobbet i tiden frem til sin avgang fra arbeidslivet.

44 prosent av respondentene oppgir at de jobber (jobbet) i offentlig sektor, mens 56 prosent sier at de kommer fra privat sektor. Det er et typisk mønster ved spørreundersøkelser at en overraskende høy andel av lønnstakerne plasserer seg selv i offentlig sektor. En mulig forklaring er at det finnes grupper av privat ansatte (ut fra konvensjonelle kriterier) som er tilbøyelige til å oppfatte seg selv som tilknyttet offentlig sektor. Tabell 2.7 viser videre karakteristiske forskjeller i menns og kvinners sektortilknytning.

Tabell 2.7 Fordeling på kjønn og sektor. For pensjonister og mellomgruppen er det spurt om den siste ordinære jobben. Prosent

	Sektor		Sum (N)
	Offentlig	Privat	
Menn	37,9	62,1	100 (700)
Kvinner	53,3	46,7	100 (499)
Alle (N)	44,3 (531)	55,7 (668)	100 (1199)

Tabell 2.8 viser utvalgets fordeling etter en svært grov oppdeling i næringsgrupper innen henholdsvis offentlig og privat sektor. Det er grunn til å tro at både risikoen for å utvikle helseproblemer og mulighetene til å mestre helseproblemer i jobben, vil vise stor systematisk variasjon mellom yrker og næringsgrener, og at dette kan være en vesentlig faktor bak variasjonene i avgangstilbøyelighet blant norske lønnstakere. Oppdelingen i grove næringsgrupperinger som presenteres i tabell 2.8, gir en viss mulighet til å forfølge denne problemstillingen i de neste kapitlene, men gruppene er antakelig for grovt definert og altfor sammensatte til å yte problemstillingen rettferdighet.

Tabell 2.8 Fordeling på næringsgrupper innen offentlig og privat sektor

		Prosent	N
Offentlig sektor	Offentlig forvaltning og undervisning	12,8	153
	Helse- og sosialsektoren	11,3	135
	Annen offentlig tjenesteyting	20,3	243
Privat sektor	Jordbruk m.v.	7,7	92
	Industri, bergverk og kraft/vann	14,3	172
	Bygg og anlegg og transport	10,4	125
	Varehandel hotell/restaurant	9,8	118
	Annen privat tjenesteyting	13,4	161
Sum		100,0	1199

Lengden på yrkeskarrieren har vært pekt ut som en sentral faktor bak behovet for tidlig pensjonering. Tabell 2.9 viser det gjennomsnittlige antallet år i yrkesaktivitet som blir rapportert blant respondentene. Som ventet har kvinner med en yrkeskarriere bak seg et lavere gjennomsnitt og en høyere spredning (standardavvik) enn menn. Det er ingen klare forskjeller mellom offentlig og privat sektor når det kontrolleres for den forskjellige kjønns sammensetningen.

Tabell 2.9 Gjennomsnittlig antall år i yrkesaktivitet etter kjønn og sektor. Standard avvik i parentes

	Sektor		Alle
	Offentlig	Privat	
Menn	43 (6,3)	45 (5,1)	44 (5,7)
Kvinner	31 (9,8)	32 (10,8)	32 (10,3)
Alle	37 (10,1)	41 (9,5)	39 (10,0)
N	531	668	1199

Forskjellene mellom menn og kvinner blir klarere når man bryter opp yrkeserfariingsvariabelen slik det er gjort i Tabell 2.10. Her er det videre justert for alder og yrkesaktivitet etter fylte 60 år, slik at bare antall år i yrkesaktivitet frem til fylte 60 år er regnet med. Det blir generelt rapportert om svært lange yrkeskarrierer. Blant menn er det for eksempel nesten 33 prosent som sier at de har vært yrkesaktive i mer enn 44 år frem til fylte 60 år.

Tabell 2.10 Kjønn og antall år i yrkesaktivitet frem til fylte 60 år

	<31 år	31-39 år	40-44 år	> 44 år	Sum
Menn	4,3	24,9	38,1	32,8	100 (699)
Kvinner	55,5	26,2	11,5	6,8	100 (485)
Alle (N)	25,3 (299)	25,4 (301)	27,2 (322)	22,1 (262)	100 (1184)

Deltidsansatte kan tenkes å ha både andre muligheter for og andre behov for pensjonering enn fulltidsansatte, og overgang fra fulltids- til deltidsansettelse kan være et ledd i en gradvis overgang til pensjonering. Som det fremgår av tabell 2.11, er det totalt sett 31 prosent av utvalget som jobber deltid, eller som kom fra en deltidsjobbstatus før yrkesavgangen. Deltidsjobbing er som ventet relativt sjeldent blant menn (13 %) og svært hyppig blant kvinner (57 %).

Tabell 2.11 Deltidsandel etter kjønn og sektor. For pensjonister og mellomgruppen er det spurt om den siste ordinære jobben. Prosent

	Sektor		Alle
	Offentlig	Privat	
Menn	12	13	13
Kvinner	60	55	57
Alle (N)	35 (511)	27 (628)	31 (1147)

Endelig ble respondentene spurt om sitt lønnsnivå i sin nåværende/siste jobb. Det er en rekke grunner til at lønnsnivået er relevant som forklaringsfaktor i forhold til pensjoneringsadferden. For det første vil det være en sterk sammenheng mellom lønnsnivået og det kompensasjonsnivået folk kan oppnå ved avgang på ulike typer av pensjonsordninger (uførepensjon, AFP-pensjon og ordinær alderspensjon). Lønnsnivået kan imidlertid også være korrelert med fordelingen i tilgangen på ulike former for førtidspensjon (se nedenfor), og på tjenestepensjon som supplerer de ordinære alderspensjonsytelsene fra Folketrygden. For det tredje kan det tenkes at lønnsnivået er korrelert med individuelle faktorer og faktorer ved jobbsituasjonen som gjør behovet og preferansene for pensjonering mindre sterke. Tabell 2.12 viser det gjennomsnittlige rapporterte lønnsnivået etter kjønn og sektor. For utvalget som helhet, er gjennomsnittet på 217 000 kroner i året.

Lønnsnivået er som forventet klart lavere for kvinner enn for menn, og noe lavere i offentlig sektor enn i privat sektor.

Tabell 2.12 Gjennomsnittslønn i nåværende eller siste jobb etter kjønn og sektor. Årslønn i 1000 kroner

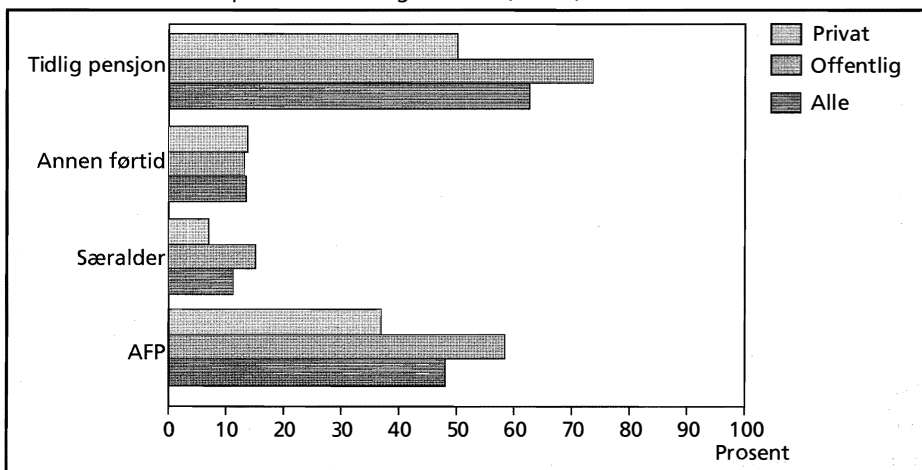
	Sektor		
	Offentlig	Privat	
Menn	241	250	247 (588)
Kvinner	158	164	160 (318)
Alle (N)	205 (411)	226 (495)	217 (906)

2.4 Muligheter for å gå av tidlig

Som en del av bakgrunnsteppet for den faktiske pensjoneringsadferden, må vi ta med respondentenes tilgang på ulike typer ordninger for førtidspensjon. De yrkesaktive ble spurt om det på deres arbeidsplass fantes noen av de følgende ordningene for pensjonering før fylte 67 år: avtalefestet pensjon, tjenstepensjonsordning med særaldersgrense og annen førtidspensjonsordning. Tilsvarende spørsmål ble stilt til pensjonistene, men da med henvisning til situasjonen på den arbeidsplassen de jobbet på før pensjoneringen.

Figur 2.1. viser andelen av lønnstakerne i utvalget som svarer at de respektive ordningene fantes på deres nåværende/tidligere arbeidsplass. 63 prosent

Figur 2.1 Andel av lønnstakerne (yrkesaktive og pensjonister) som oppgir at det på jobben finnes (fantes) ulike muligheter til å gå av på pensjon før fylte 67 år. Tidlig pensjon innebærer at minst en av de tre spesifikke ordninger finnes (fantes).

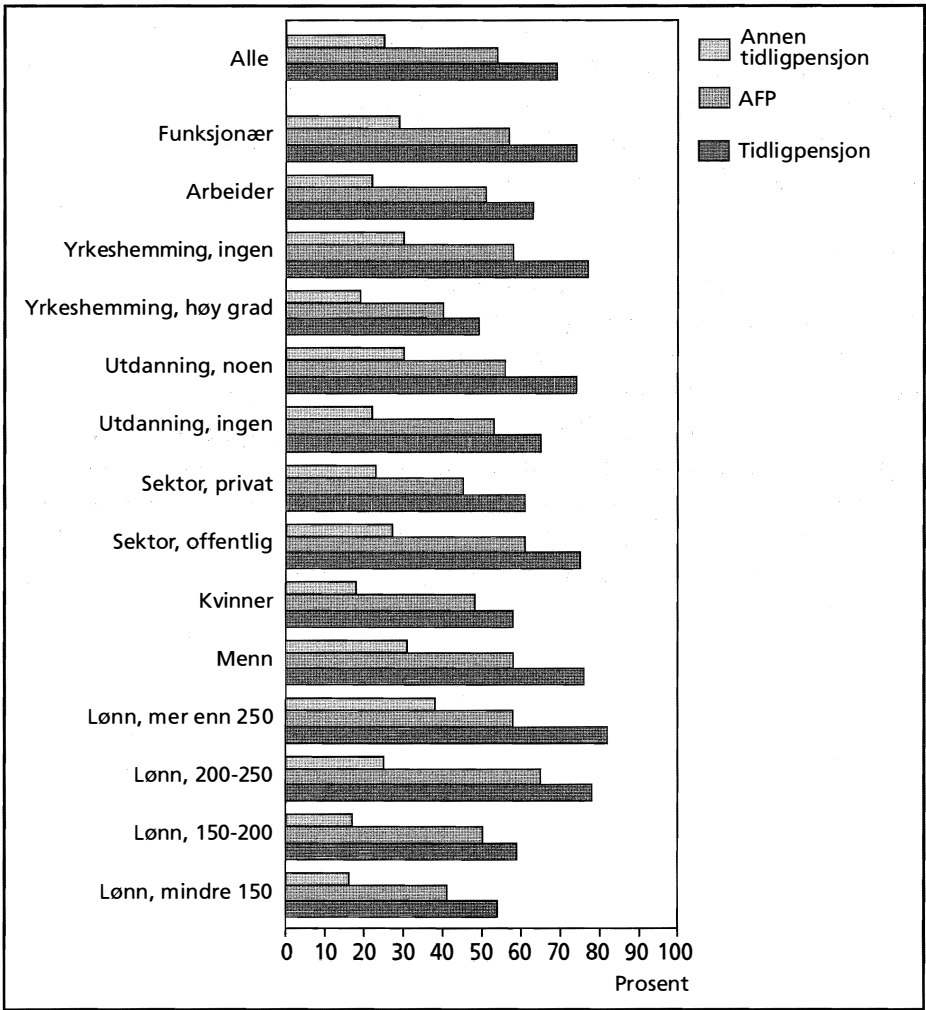


av utvalget svarer at det fantes en eller flere muligheter for å gå av med pensjon før fylte 67 år (utenom uførepensjon). Andelen er 74 prosent i offentlig sektor og 50 prosent i privat sektor.

Det er overraskende få som oppgir at de har (hatt) tilgang på å gå av med AFP. I offentlig sektor svarer 59 prosent at de har (hatt) tilgang på AFP, mens 37 prosent av de privat ansatte gjør det samme. Det er imidlertid forholdsvis store vetikke prosenter. For utvalget som helhet, er det 11 prosent som svarer at de ikke vet om det er (var) mulighet til å gå av med AFP-pensjon på deres arbeidsplass. Det kan altså se ut til at kunnskapen om AFP fortsatt er noe mangelfull blant de lønns-takerne som er omfattet av ordningen.

Figur 2.2 viser videre hvordan tilgangen på ordninger med førtidspensjon er fordelt i forhold til andre bakgrunnskarakteristika. Det fremgår at utbredelsen av henholdsvis AFP og andre førtidspensjonsordninger varierer mellom ulike grupper og sektorer i arbeidsmarkedet. Det er tendenser til at tilgangen på førtidspensjon er størst blant personer med høy utdanning, god lønn osv., og relativt svak blant grupper med svak helse som presumptivt har størst behov for tidligpensjonering. Dette gjelder særlig for kategorien «Andre førtidspensjonsordninger» som omfatter ordningene med særaldersgrenser i offentlig sektor og rene bedriftsbaserte førtidspensjonsordninger i privat sektor. Tilgangen på førtidspensjon er klart best i offentlig sektor.

Figur 2.2 Andel lønnstakere mellom 60 og 66 år med førtidspensjonsordninger på nåværende/siste jobben. Oppdeling etter yrkesstatus, sektor, utdanning, kjønn, lønnsnivå og helsestatus



Kapittel 3 Beskrivelse av avgangsmønstrene: Når går de av og hvordan?

I dette kapitlet skal vi for det første prøve å vise hvordan undersøkelsen kan bidra til selve beskrivelsen av de aggregerte avgangsmønstrene blant norske seniorer. For det andre skal vi presentere analyser av hvordan avgangsalderen ser ut til å variere etter respondentenes bakgrunnskarakteristika. For det tredje skal vi gå inn på fordelingen når det gjelder bruk av alternative veier ut av yrkeslivet og inn i pensjoneringen.

3.1 Utvalgets aktuelle yrkes- og pensjoneringsstatus

Utvalgets fordeling på alder og de fire statusgruppene ble vist i tabell 2.1. Denne tabellen inneholder mye informasjon om pensjoneringsmønstrene til denne aldersgruppen. Figur 3.1 viser det samme materialet, men i dette tilfellet separat for menn og kvinner.

Det fremgår av den øverste figuren at andelen yrkespassive (ikke i arbeidsmarkedet etter fylte 55 år) er beskjedent blant de mannlige respondentene. For alle aldersgrupper under ett er det vel ni prosent av mennene som oppgir at de ikke har vært aktive i arbeidsmarkedet etter fylte 55 år. De store utsvingene i andelen «passive» mellom de ulike kohorter av menn, må antakelig betraktes som tilfeldige utvalgsfeil.

Blant 60-åringene er det vel 80 prosent som oppgir å være yrkesaktive, ti prosent erklærer seg som pensjonister, vel seks prosent er verken i jobb eller pensjonister, mens bare én prosent i denne årgangen oppgir at de ikke har vært yrkesaktive etter fylte 55 år. Blant 70-åringene er det bare i underkant av to prosent som oppgir å være yrkesaktive.

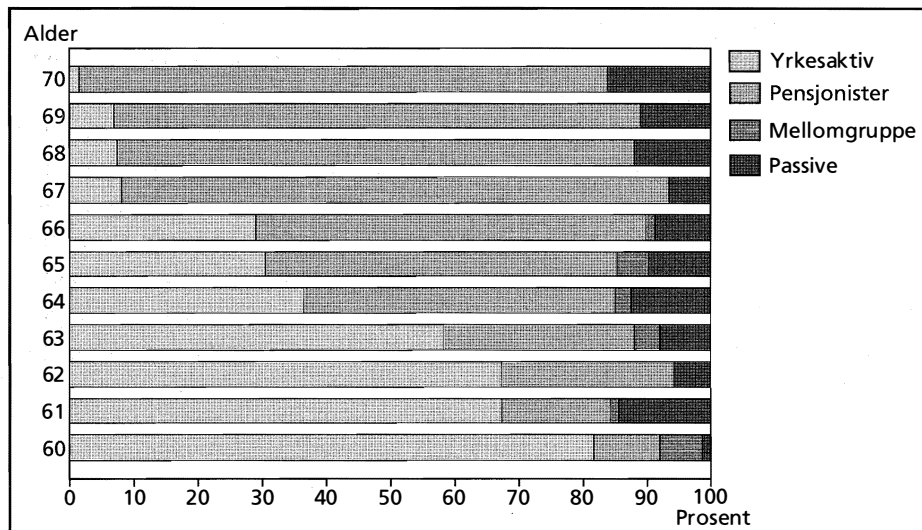
Mønsteret er det samme for kvinner, bortsett fra at en langt større andel av kvinnene tilhører gruppen «passive». Blant de 60-årige kvinnene er det 57 prosent som oppgir å være yrkesaktive. 13 prosent oppgir å være pensjonister eller å tilhøre mellomgruppen, mens 30 prosent oppgir at de ikke har vært yrkesaktive etter fylte 55 år.

Andelen yrkesaktive kvinner synker etter hvert som man beveger seg oppover i aldersgruppene. I gruppen mellom 67 og 70 år er det fra fire til to prosent som oppgir å være yrkesaktive.

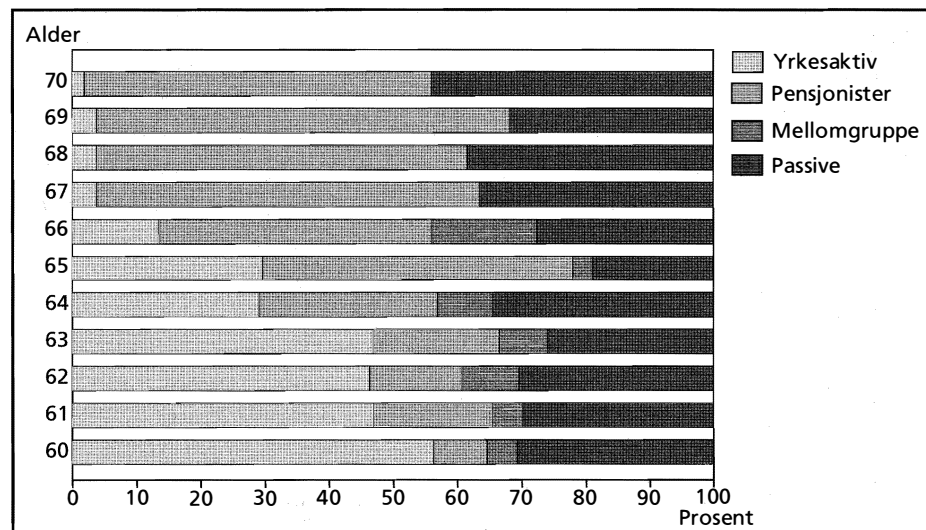
Tabell 2.1 i det forrige kapittel og figur 3.1 er basert på en svært grov oppdeling av utvalget i overensstemmelse med strukturen i spørreskjema. Figur

Figur 3.1 Utvalgets fordeling på de fire statusgrupper . Henholdsvis menn og kvinner.

Menn:



Kvinner:



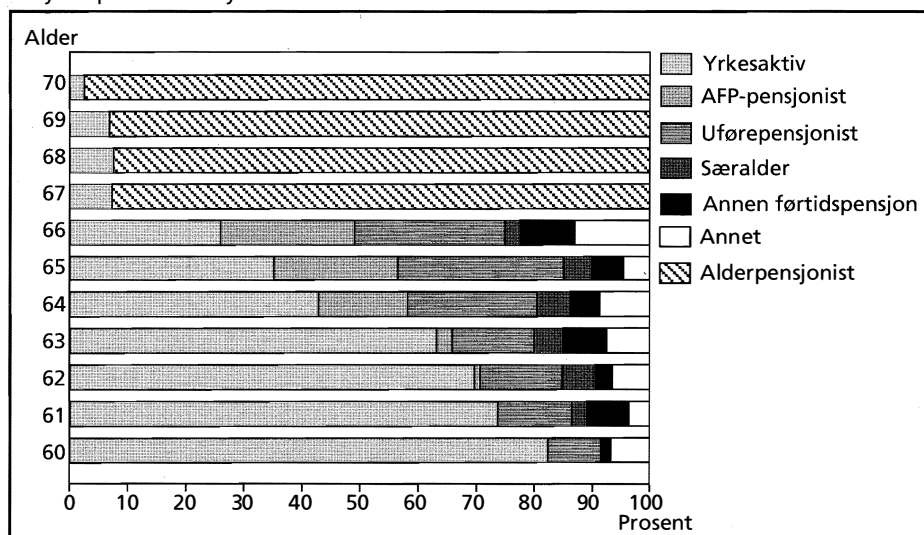
3.2 viser derimot utvalgets fordeling på yrkes- pensjoneringsstatus der det skilles mellom forskjellige former for pensjon: Vanlig alderspensjon, uførepensjon, AFP-pensjon, tjenstepensjon (særalder), annen førtidspensjonsordning, og endelig en restkategori («Annet») som inkluderer arbeidsledige, hjemmearbeidende, sosialhjelpsmottakere med videre.

Figur 3.2 omfatter bare personer som var aktive på arbeidsmarkedet ved fylte 55 år. Blant 60-åringene i utvalget er (fortsatt) 82 prosent yrkesaktive, ni prosent er uførepensjonister, mellom én og to prosent sier at de har gått av med en form for førtidspensjon, og syv prosent oppgir status «Annet».

Andelen som mottar uførepensjon, øker fra 9 prosent blant 60-åringene til 29 prosent og 26 prosent blant henholdsvis 65- og 66-åringene. Andelen som oppgir at de mottar tjenstepensjon (særaldersgrense), varierer mellom fem og seks prosent blant aldersgruppen 62 til 65 år. En gruppe av noenlunde tilsvarende størrelse oppgir at de mottar en annen form for førtidspensjon i det samme aldersintervallet.

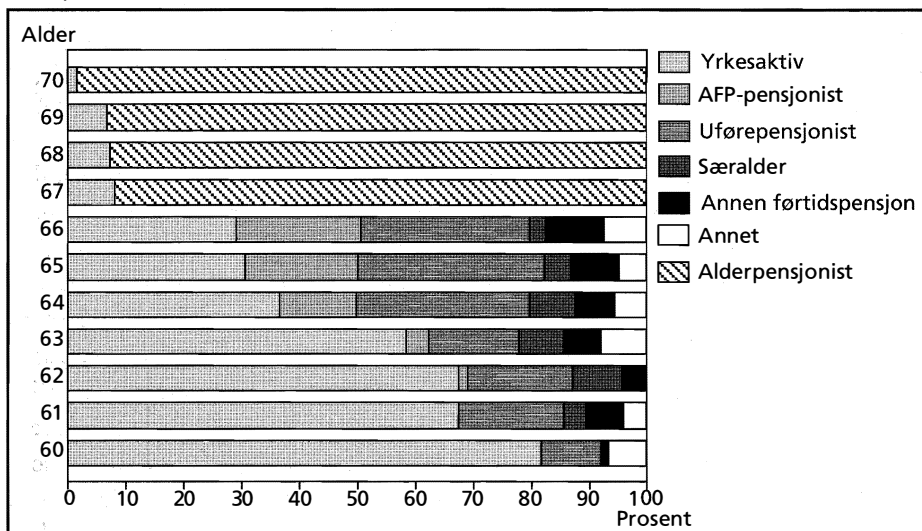
Sist, men ikke minst er det en bemerkelsesverdig stor andel av 64–66-åringene som oppgir at de mottar AFP-pensjon. De som ifølge eget utsagn mottar AFP-pensjon, utgjør 15 prosent av 64-åringene, 21 prosent av 65-åringene og 23 prosent av 66-åringene. Det er enkelte blant 62-åringene og 63-åringene som oppgir at de mottar AFP-pensjon, noe som klart indikerer feilrapportering.

Figur 3.2 Utvalgets fordeling etter aktuell yrkes- pensjoneringsstatus. Alle eksklusive de som var yrkespassive ved fylte 55 år.

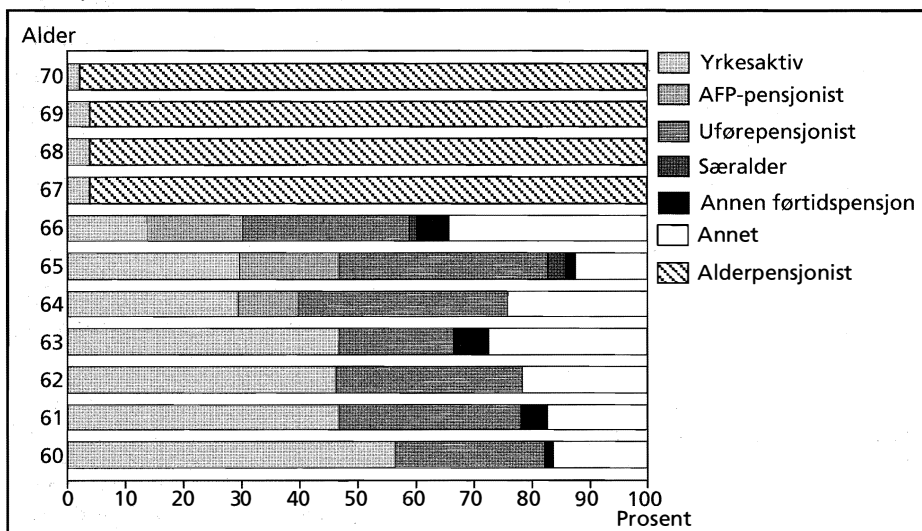


Figur 3.3 bruker den samme oppdelingen i forhold til aktuell yrkes- og pensjoneringsstatus, men denne gangen er også gruppen «passive» inkludert, samtidig som figuren viser fordelingen separat for henholdsvis menn og kvinner.

Figur 3.3 Utvalgets fordeling etter aktuell yrkes- pensjoneringsstatus. Hele utvalget inklusive de som var yrkespassive ved fylte 55 år. Separate oversikter for menn og kvinner. Menn, alle



Kvinner, alle



3.2 Estimering av gjennomsnittlig avgangsalder

Som nevnt i innledningskapitlet, ble det i forbindelse med utredningen til det såkalte Lund-utvalget gjort beregninger av den gjennomsnittlige avgangsalderen i Norge ved begynnelsen av 90-tallet. Det estimatet man kom frem til – på vel 61 år – har siden (antakelig noe utilsiktet) fått en nesten autoritativ status i den offentlige debatten.

Anslaget ble grovt sagt gjort ved å ta gjennomsnittsalderen til alle nye alders- og uførepensjonister i det aktuelle året. Det er en rekke mer eller mindre opplagte svakheter ved denne fremgangsmåten, noe som også ble ganske inngående drøftet av utvalget (se vedlegg).

Den første og mest opplagte svakheten ved denne fremgangsmåten er at den drar inn også personer som blir uførepensjonert i en svært ung alder. Dermed blander man sammen fenomener som det antakelig ut fra flere hensyn hadde vært nyttig å vurdere hver for seg: omfanget av uførepensjonering i tidligere faser av livsløpet, og det typiske avgangs-/pensjoneringstidspunktet for en generasjon av yrkesaktive.

En annen opplagt svakhet er at man ikke har med alle de ordningene som kan representere mulige veier ut av arbeidslivet for eldre arbeidstakere: offentlige tjenstepensjonsordninger (særaldersgrenser og AFP), ventelønn, AFP i privat sektor, bedriftsvis førtidspensjonsordninger, arbeidsledighetstrygd mv. Metoden som sådan, kan videre kritiseres for i utgangspunktet å være følsom for (forskyvninger i) aldersstrukturen til den yrkesaktive befolkningen. Begge disse problemene kan dog i noen grad avhjelpes. Lund-utvalget forsøkte i sine beregninger å korrigere for alderssammensetningen i befolkningen, og Rikstrygdeverket har senere publisert en analyse der en bruker den samme metodiske tilnærmingen, men hvor man inkluderer flere ordninger i analysen (offentlige tjenstepensjonsordninger og AFP) (RTV notat 1/1995). Likevel representerer ikke slike forbedringer noen fullgod løsning.

Som det også blir påpekt i Lund-utvalgets innstilling, har alternative, forløps-analytiske tilnærminger klare metodiske fordeler fremfor den mer statiske metoden man av forskjellige praktiske grunner valgte å bruke.

I det følgende skal vi presentere beregninger av den gjennomsnittlige avgangsalderen for personer som er yrkesaktive ved fylte 55 år, basert på en forløps-analytisk tilnærming. Metoden går ut på å estimere overgangsintensiteter¹ og

¹ Overgangsintensiteten på et gitt alderstrinn er definert som sannsynligheten for å forlate arbeidslivet i løpet av året betinget av at personen fortsatt var yrkesaktiv ved inngangen til året. Beregnes ved å dele antallet personer som faktisk går av ved en gitt alder, med antallet personer i aldersgruppen som var under risiko for å gå av.

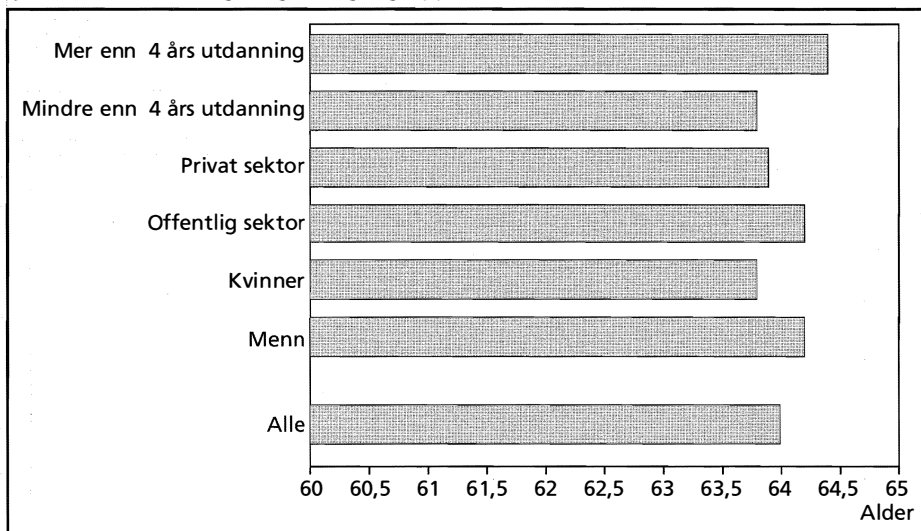
overlevelseskurver² for personer som er aktive på arbeidsmarkedet ved fylte 55 år. Disse estimatene lar seg videre sammenfatte til et anslag for den gjennomsnittlige forventede avgangsalderen.

Alle estimatene som ligger til grunn for de følgende figurene, er basert på pensjonistenes og mellomgruppens angivelse av sin egen alder på avgangstidspunktet fra arbeidsmarkedet. Beregningene benytter samtidig informasjon tatt fra de som fortsatt er yrkesaktive på intervjutidspunktet. Om disse menneskene vet vi strengt tatt ikke når de vil gå av (bortsett fra deres egen angivelse av forventet avgangstidspunkt, se avsnitt 3.3), men vi vet i hvert fall at de fortsatt er med i arbeidslivet frem til intervjutidspunktet, og denne informasjonen utnyttes i beregningene av overgangssintensiteten.³

Resultatet av disse beregningene for hele utvalget er en gjennomsnittlig forventet avgangsalder på 64 år, betinget av at personen fortsatt var aktiv i arbeidsmarkedet frem til fylte 55 år. Metoden tillater videre å gjøre tilsvarende beregninger for grove oppdelinger av utvalget etter sentrale bakgrunnskarakteristika, og resultatene for enkelte slike oppdelinger er gjengitt i figur 3.4.

Det fremgår av figur 3.4 at det er forholdsvis små forskjeller i de estimerte gjennomsnittlige avgangsaldrene etter kjønn, sektor og utdanning. Retningen på forskjellene er imidlertid stort sett som forventet. Personer med høy utdanning (fire

Figur 3.4 Estimert gjennomsnittlig avgangsalder for personer som var i arbeidsmarkedet ved fylte 55 år. Hele utvalget og utvalgte grupper



² Overlevelseskurven estimeres ved kumulativt å multiplisere med (1-overgangssintensiteten) ved hvert alderstrinn.

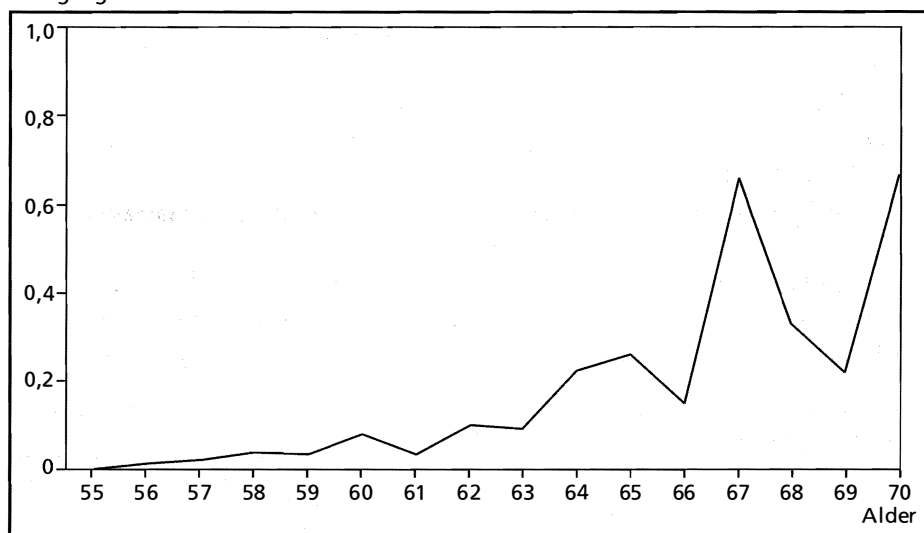
³ Teknisk sett utnyttes de yrkesaktive som sensurerte observasjoner.

år eller mer) har en høyere gjennomsnittlig avgangsalder enn personer med lav utdanning (tre år eller mindre). Kvinner som var yrkesaktive ved fylte 55 år, har en noe lavere gjennomsnittlig avgangsalder enn menn. Endelig har lønnstakere i privat sektor en lavere avgangsalder enn ansatte i offentlig sektor.

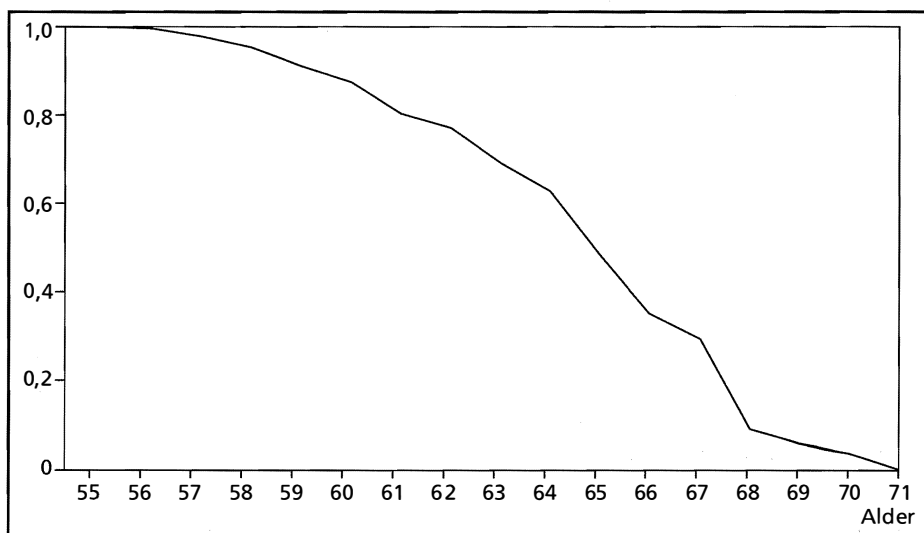
Selv om det altså er relativt beskjedne forskjeller i de estimerte gjennomsnittlige avgangsaldrene, så viser de følgende figurene (figur 3.5 til 3.9)

Figur 3.5: Estimerte avgangsmønstre for personer som fortsatt var yrkesaktive ved fylte 55 år. Overgangsintensiteter og overlevelseskurver. Hele utvalget.

Overgangsintensiteter

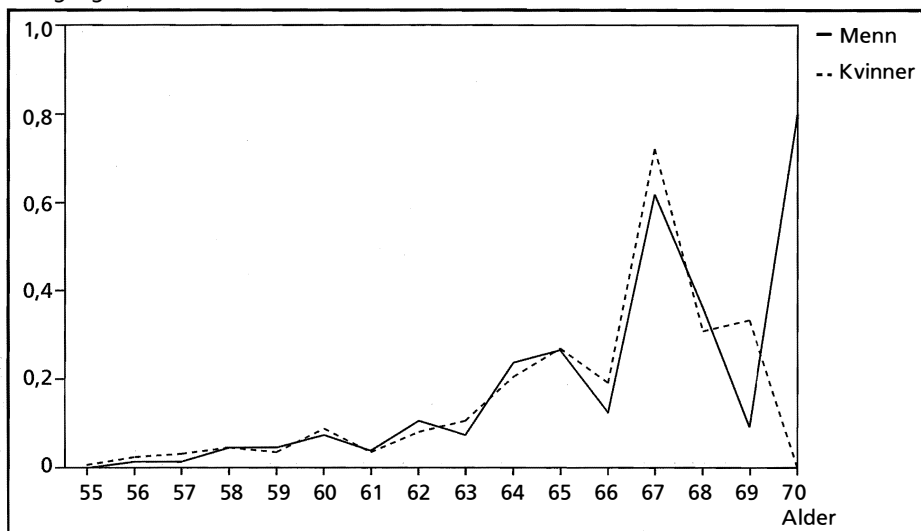


Ovelevelseskurver

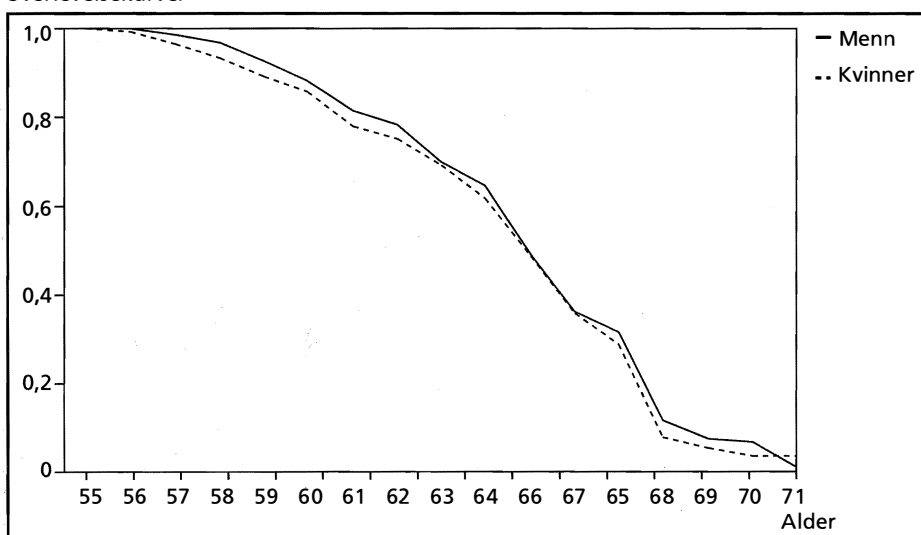


interessante forskjeller i tidsprofilen på avgangen fra yrkeslivet mellom ulike grupper. Overlevelseskurven for kvinner ligger klart under den tilsvarende kurven for menn fra 55 år og frem til den tidlige 60-års alderen, hvor avgangstilbøyeligheten faktisk blir sterkere for menn (figur 3.6). Noe tilsvarende gjelder når en sammenligner lønnstakere med bakgrunn i henholdsvis privat og

Figur 3.6 Estimerte avgangsmønstre for personer som fortsatt var yrkesaktive ved fylte 55 år. Overgangsintensiteter og overlevelseskurver. Utvalget oppdelt etter kjønn

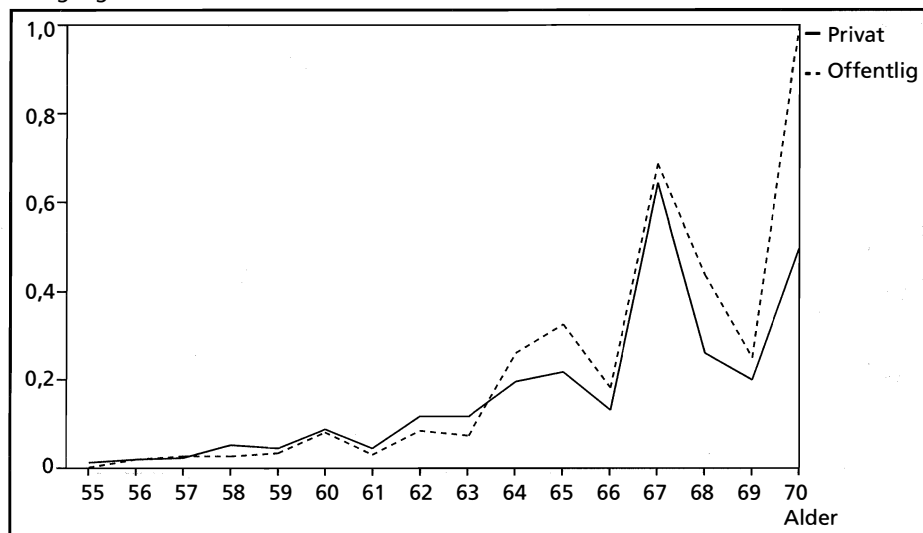


Overlevelseskurver

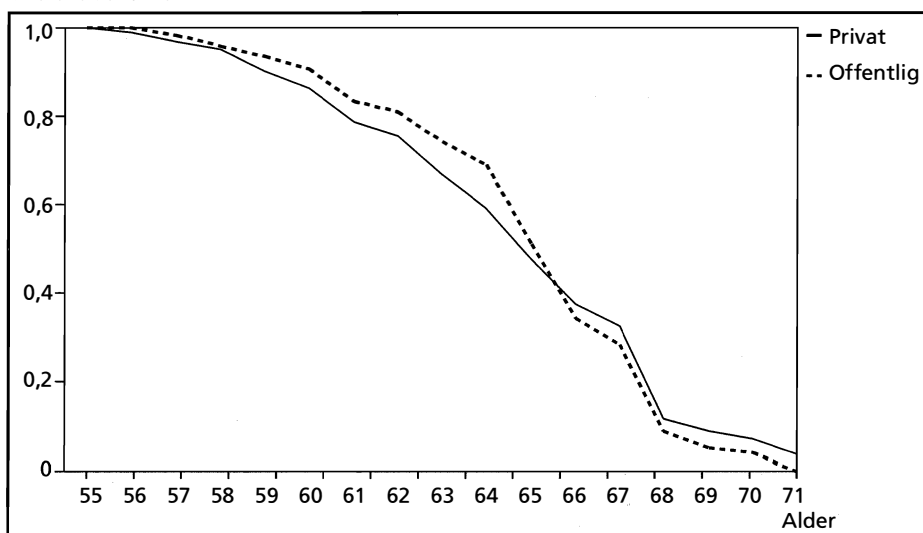


offentlig sektor (figur 3.7). Det er en sterkere utstrømning fra privat sektor i perioden fra 55 års alder til og med 63 år. Utstrømningen fra offentlig sektor er imidlertid sterkere ved 64 og 65 års alder, og mens samtlige offentlig ansatte forsvinner frem mot fylte 70 år, så er det et lite mindretall som blir igjen i privat sektor.

Figur 3.7 Estimerte avgangsmønstre for personer som fortsatt var yrkesaktive ved fylte 55 år. Overgangsintensiteter og overlevelseskurver. Utvalget oppdelt etter sektor

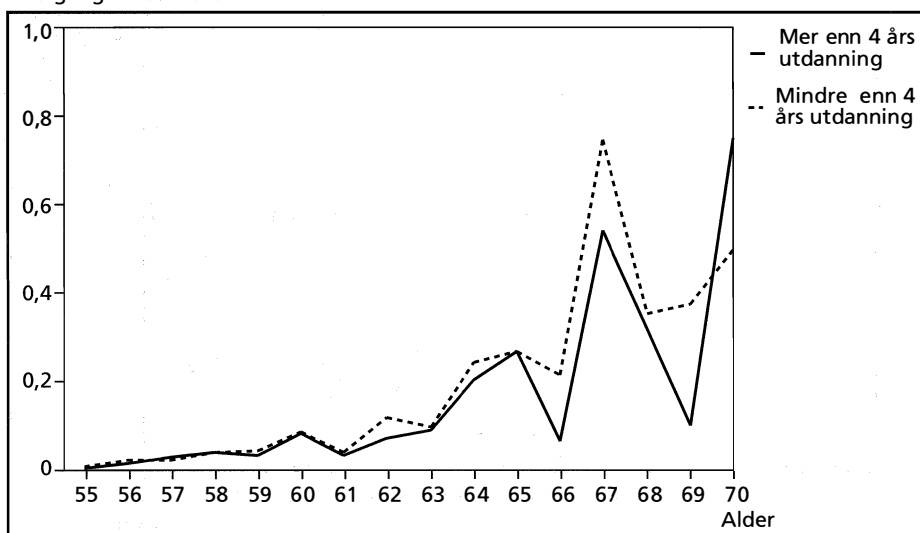


Ovelevelseskurver

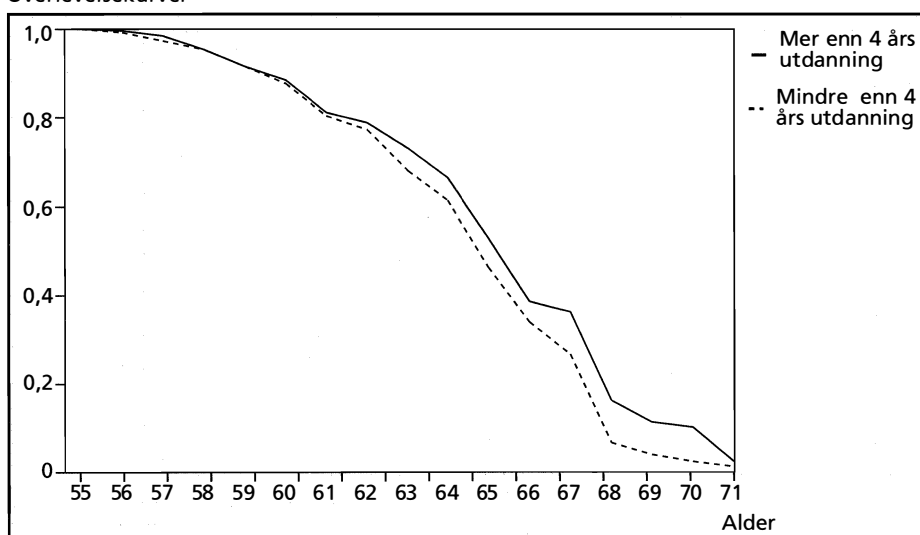


Figur 3.8 viser et forholdsvis konsistent mønster med tidligere pensjonering av personer med lav utdanning i forhold til personer med høy utdanning. Forskjellene blir imidlertid mest uttalte fra fylte 67 år, der det praktisk talt ikke er noen lavtlønte igjen i arbeidslivet, mens et, ganske visst beskjedent, mindretall av de høytutdannede fortsetter frem til fylte 70 år.

Figur 3.8 Estimerte avgangsmønstre for personer som fortsatt var yrkesaktive ved fylte 55 år. Overgangsintensiteter og overlevelseskurver. Utvalget oppdelt etter utdanning
Overgangsintensiteter

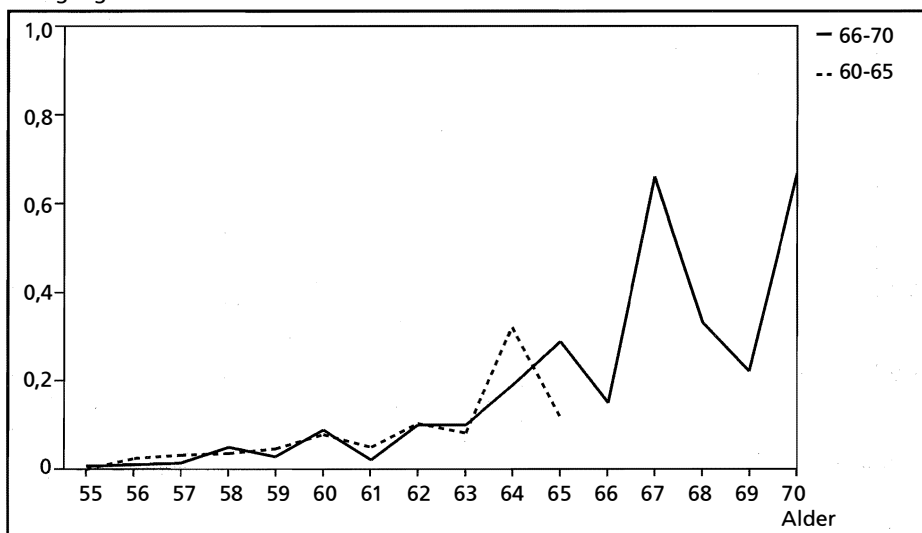


Overlevelseskurver

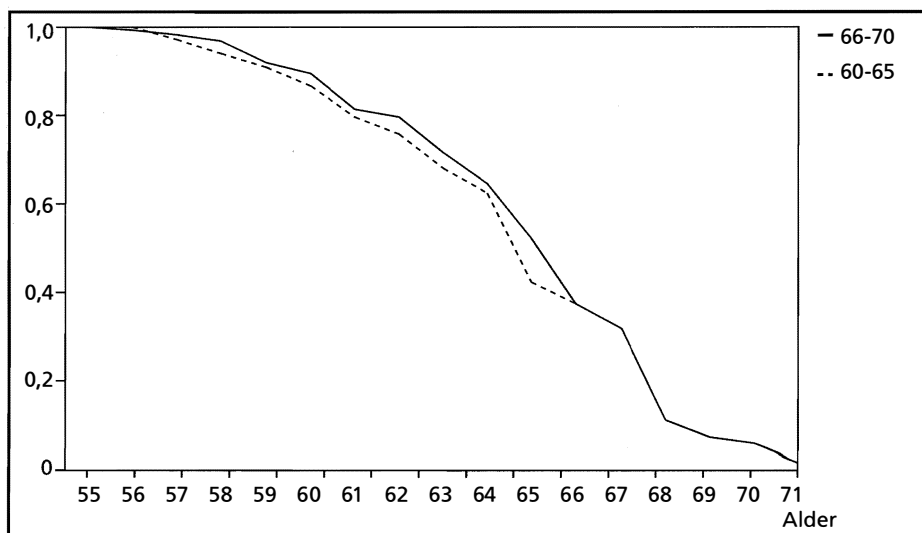


Figur 3.9 viser beregninger for henholdsvis den yngre og den eldre halvpart av det samlede utvalget. Det er, av naturlige grunner, ikke mulig å gjøre direkte estimater lenger enn til fylte 65 år for den yngre halvpart av utvalget. De årlige overgangsintensitetene og overlevelseskurvene frem til 65 år tyder imidlertid på en tendens til tidligere avgang blant de yngre kohortene. Det er imidlertid

Figur 3.9 Estimerte avgangsmønstre for personer som fortsatt var yrkesaktive ved fylte 55 år. Overgangsintensiteter og overlevelseskurver. Utvalget oppdelt etter fødselsår/alder



Ovelevelseskurver



karakteristisk at en relativt sterk utstrømning ved fylte 64 år, blant de yngre kohortene, i noen grad oppveies av en svak utstrømning ved fylte 65 år.

3.3 Faktisk og forventet avgangsalder

I beregningene av gjennomsnittlig forventet avgangsalder som ble presentert i forrige avsnitt, benyttet vi en forløpsanalytisk tilnærming. Metoden var primært basert på de (retrospektive) opplysningene om det faktiske avgangstidspunktet som ble oppgitt av pensjonistene, mens vi bare i begrenset form utnyttet informasjon innhentet fra de personene som fortsatt var aktive i arbeidsmarkedet på intervjutidspunktet. Teknisk formulert ble de som fortsatt var yrkesaktive, behandlet som sensurerte observasjoner på intervjutidspunktet.

De yrkesaktive ble imidlertid også spurt om sitt forventede avgangstidspunkt. Hvis man er villig til å betrakte svarene som en rimelig pålitelig prognose om det faktiske fremtidige avgangstidspunktet, kan dette ytterligere berike datagrunnlaget og muliggjøre både bivariate og multivariate analyser av variasjon i avgangstidspunktet.

Vi skal forfølge denne muligheten i det følgende avsnittet ved å gjøre beregninger og analyser der rapportene om forventet avgangsalder blant de yrkesaktive står på like fot med opplysningene om faktisk avgangsalder blant pensjonistene.

La oss imidlertid først se på fordelingen av svarene på spørsmål om faktisk avgangsalder for pensjonistene og forventet avgangsalder for de yrkesaktive som er vist i figur 3.10.

Blant de yrkesaktive er gjennomsnittet for den subjektivt forventede avgangsalderen på 65,8 år, mens den faktiske avgangsalderen som blir rapportert av pensjonistene i utvalget, er på 62,7 år.

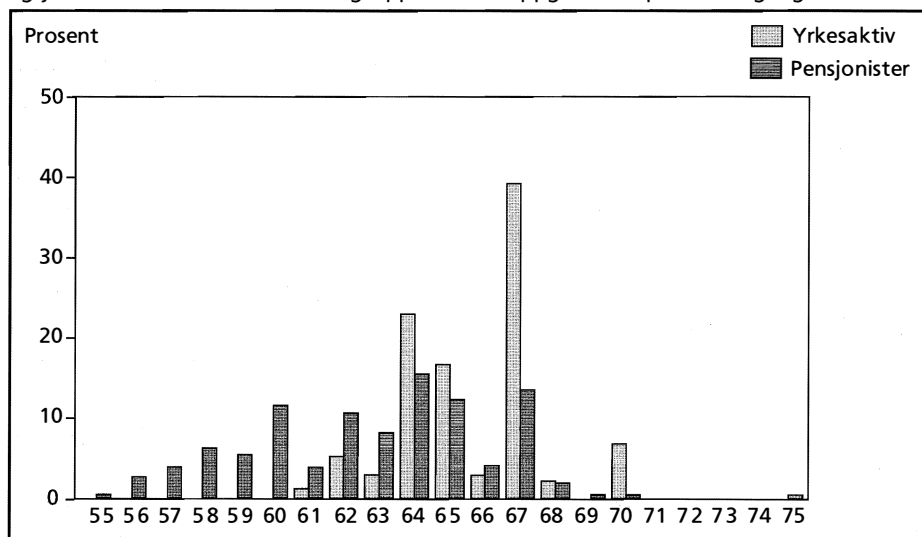
Den forventede avgangsalderen for de yrkesaktive viser sterke tendenser til hopning omkring aldrene 64, 65, 67 og 70 år, som korresponderer med velkjente aldersgrenser i det eksisterende pensjonssystemet. Nærmere 40 prosent av de som fortsatt er yrkesaktive, forventer å gå av i det året de fyller 67 år. Mønsteret for de faktiske avgangstidspunktene blant de som allerede har gått av med pensjon, er langt mer glatt og jevnt, med en modalverdi på 64 år. Her må man være oppmerksom på at avgangstidspunktet ikke nødvendigvis sammenfaller med tidspunktet for første gangsuttak av pensjon. Avgangstidspunktet er her definert som alder ved siste ordinære arbeidsdag, og for de som ender opp med uførepensjon, går det typisk mellom ett og to år fra avgangstidspunktet til den formelle pensjoneringen.

Det er en bemerkelsesverdig stor andel av de yrkesaktive – 23 prosent – som forventer å gå av ved fylte 64 år – dvs. den nedre aldersgrensen som i dag gjelder

for AFP-ordningen. Det gjelder ikke minst når man tar i betraktning at en ikke ubetydelig del av de yrkesaktive allerede har passert 64 års alder, og derfor ikke har noen praktisk mulighet for å oppgi 64 år som forventet pensjonsalder. Hvis man bare ser på gruppen av yrkesaktive i aldersgruppen fra 60 til 63 år, er det hele 31 prosent som sier at de forventer å gå av nettopp ved fylte 64 år. Blant denne yngre gruppen av yrkesaktive er det bare 32 prosent som forventer å gå av ved 67 års alder. Dette kan være et signal om en betydelig endring i adferd blant de noe yngre kohortene av seniorer.

Forventningene om den fremtidige avgangsalderen vil neppe alltid slå til hundre prosent. Det er imidlertid vanskelig å si noe entydig om i hvilken retning eventuelle systematiske feil ved denne indikatoren, kan tenkes å trekke. Uventede tilfeller av alvorlig sykdom, eller uventede endringer i jobbsituasjonen (bedrifts- nedleggelser mv.) vil antakelig gjøre at en del kommer til å gå av tidligere enn de hadde forventet på intervju tidspunktet. På den annen side kan det være systematiske tendenser til å undervurdere sin egen tilbøyelighet til å stå på når det kommer til stykket – ta ett år til så lenge det går bra (Snartland, 1997). Endelig er det grunn til å tro at angivelser av den forventede avgangsalderen vil være preget av konvensjonell tenkning i enda større grad enn den faktiske atferden. Folk som ikke har gjort seg opp sterke meninger om tidspunktet for sin avgang, vil antakelig være tilbøyelige til å peke på 67 år, siden dette fortsatt oppfattes som det normale. Den sterke tendensen til hopning omkring enkelte alderstrinn som man kan avlese i svarene til de

Figur 3.10 Faktisk og forventet avgangsalder som rapportert av henholdsvis pensjonister og yrkesaktive. Prosent av de to gruppene som oppgir de respektive avgangsalderne



fortsatt yrkesaktive i figur 3.10, kan dermed i noen grad gi et overdrevet bilde av hopningstendensene i den faktiske fremtidige atferden til denne gruppen.

3.4 Variasjon i faktisk/forventet avgangsalder.

På tross av de innvendingene som kan reises mot bruken av den forventede avgangsalderen til de yrkesaktive som indikator på faktisk adferd, har vi gjennomført en rekke analyser av variasjon i avgangsalderen der de yrkesaktives forventede avgangsalder er slått sammen med pensjonistenes retrospektive angivelse i en felles variabel.

Ved å ta et simpelt gjennomsnitt av den faktiske/forventede avgangsalderen til hele utvalget av yrkesaktive og pensjonister, får man et anslag for den gjennomsnittlige avgangsalderen for hele utvalget på 63,7 år. Figur 3.11 viser den gjennomsnittlige avgangsalderen for forskjellige undergrupper av utvalget, oppdelt etter noen av de sentrale bakgrunnsvariablene som ble presentert i kapittel 2.

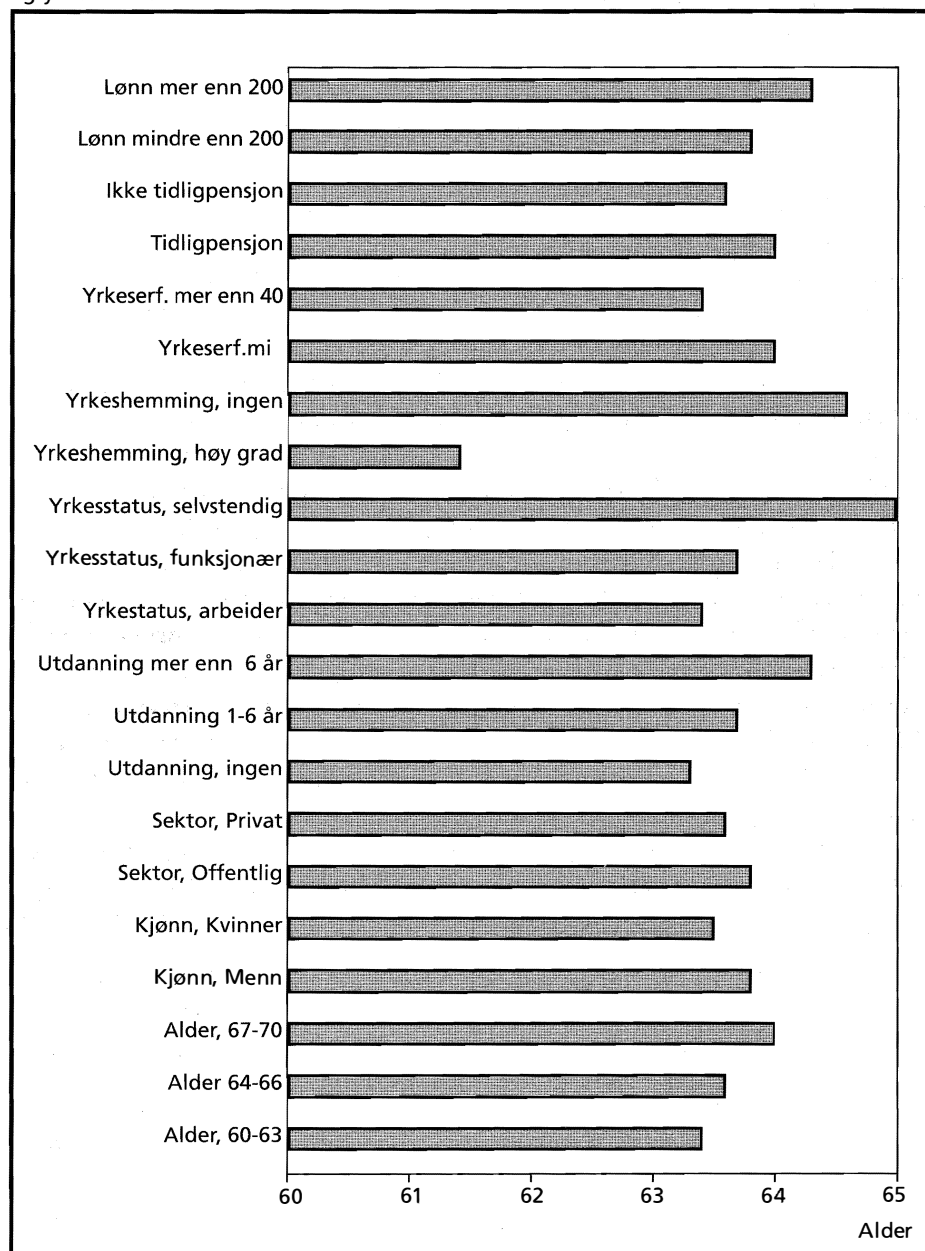
Det viser seg å være små forskjeller mellom menn og kvinner og mellom lønnstakere med bakgrunn i henholdsvis offentlig og privat sektor. Det er i utvalget en viss forskjell mellom personer med lengere og kortere yrkeskarrierer bak seg før fylte 60 år. Den gjennomsnittlige avgangsalderen er på 63,4 for personer med mer enn 40 års yrkesaktivitet, og 64 år for personer med mindre enn 40 års yrkesaktivitet. Selvstendige har en høyere avgangsalder enn ansatte funksjonærer og ansatte arbeidere. Høytutdannede (6 år +) har en høyere avgangsalder (forskjell på ett år) enn personer uten utdanning utover grunnskolen.

Her kan det være nyttig å supplere figur 3.11 med anslag for den gjennomsnittlige avgangsalderen etter en grov oppdeling i næringsgrupper, slik de fremgår av tabell 3.1. Innen offentlig sektor er avgangsalderen noe høyere i

Tabell 3.1 Gjennomsnittlig avgangsalder etter oppdeling i næringsgrupper.

		Gjennomsnittlig avgangsalder	N
Offentlig sektor	Offentlig forvaltning og undervisning	64,4	146
	Helse- og sosialsektoren	64,1	127
	Annen offentlig tjenesteyting	63,3	230
Privat sektor	Jordbruk m.v.	64,3	80
	Industri, bergverk og kraft/vann	62,9	160
	Bygg og anlegg og transport	63,9	108
	Varehandel hotell/restaurant	63,5	110
	Annen privat tjenesteyting	63,7	145

Figur 3.11 Gjennomsnittlig faktisk og forventet avgangsalder for henholdsvis pensjonister og yrkesaktive



offentlig forvaltning og undervisning, enn den er i helse- og sosialsektoren og i kategorien annen offentlig tjenesteyting. Innen privat sektor er det gruppen industri og bergverk som kommer ut med den klart laveste avgangsalderen, slik man kunne forvente på forhånd.

Videre fremgår det av figur 3.11 at det som forventet er meget store forskjeller i avgangstidspunkt mellom respondenter som rapporterer om sviktende helse i en grad som gjør det vanskelig å jobbe, og respondenter som erklærer seg som friske. Den gjennomsnittlige avgangsalderen er ca. tre år høyere for de friske i forhold til de yrkeshemmede.

Det viser seg at den gjennomsnittlige avgangsalderen til personer som oppgir at det på deres arbeidsplass finnes/fantes muligheter for å gå av med pensjon før fylte 67 år (primært AFP-pensjon), er vel så høy som den gjennomsnittlige avgangsalderen blant de som oppgir ikke å ha en slik mulighet. Her skal man dog være forsiktig med å trekke konklusjoner om årsak og virkning. Vi har allerede i figur 2.2 fått en indikasjon på at ordninger med tidlig pensjon finnes i deler av arbeidsmarkedet der man kunne forvente at folk generelt er tilbøyelige til å bli stående lenge (i offentlig sektor, blant høytlønte og høytutdannede). Det er dermed fullt mulig at tilgangen på ordninger med tidlig pensjon – alt annet likt – fører til tidligere faktisk avgang blant de som er omfattet. Vi skal komme tilbake til dette spørsmålet nedenfor.

Endelig må det bemerkes at det er tendenser i retning av en noe lavere avgangsalder blant de yngre kohortene. Dette kan som nevnt være uttrykk for tendenser til endring i adferd over tid, men særlig når det gjelder rapportene om forventet avgangsalder blant de yrkesaktive, kan også sosialpsykologiske mekanismer gjøre seg gjeldende. Det er, som tidligere diskutert, mulig at de som fortsatt er aktive på arbeidsmarkedet, systematisk undervurderer hvor lang tid de faktisk kommer til å fortsette. Hvis det er tilfelle, vil man få et falskt inntrykk av at avgangsalderen er lavere for de yngre kohortene.

3.5 Nærmere analyser av variasjon i avgangsalder

Det er interessant å ta utgangspunkt i observasjonen hentet fra figur 3.13, at personer med mulighet for tidligpensjon på ikke-medisinske kriterier ser ut til å stå lenger i jobb enn personer uten et slikt tilbud på jobben. Som nevnt i det første utkastet, kan det være grunn til å mistenke at dette skyldes et sammenfall med andre omstendigheter: førtidspensjonsordninger er mest utbredt i «gode» deler av arbeidsmarkedet, der lønnstakerne jevnt over har god helse, høy utdanning, høy lønn, og så videre.

For å undersøke dette nærmere har vi først sett på sammenhengen mellom helse, mulighet for førtidspensjon og avgangsalder. De følgende to tabellene viser resultatene der henholdsvis det rene helsespørsmål (Lider du av varig sykdom, eller er du sliten?) og den variabelen vi har kalt yrkeshemming, er brukt som indikator for helse.

Tabell 3.2 Gjennomsnittlig (faktisk/forventet) avgangsalder etter helsestatus og mulighet for tidligpensjonering.

Helseproblemer	Mulighet for tidligpensjonering		Alle (N)
	Nei	Ja	
Nei	65,8	64,3	64,8 (501)
Ja	62,3	63,7	63,0 (556)
Alle (N)	63,6 (444)	64,0 (613)	63,8 (1057)

Tabell 3.3 Gjennomsnittlig (faktisk/forventet) avgangsalder etter selvrapportert yrkeshemming og mulighet for tidligpensjonering

Yrkeshemming	Mulighet for tidligpensjonering		Alle (N)
	Nei	Ja	
Nei	65,7	64,3	64,8 (587)
Ja	62,0	63,4	62,7 (470)
Alle (N)	63,6 (444)	64,0 (613)	63,8 (1057)

Begge tabellene viser det samme interessante samspillsmønster. Blant de «friske» ser det ut til at mulighet for førtidspensjon går sammen med lavere avgangsalder – slik man kunne forvente. De som har mulighet for å gå av med AFP eller en annen form for førtidspensjonsordning, går av tidligere enn personer som ikke har slike muligheter, og forskjellen utgjør 1,4 eller 1,5 år i gjennomsnitt – avhengig av hvilken av de to tabellene man ser på.

Blant de «syke» er det derimot en bemerkelsesverdig tendens til at de som har tilgang på førtidspensjon, går av senere enn de som ikke har slike muligheter. Forskjellen er av samme størrelsesorden som blant de «friske», men den går altså i motsatt retning.

Samspillet har også konsekvenser for effekten av helsestatus, selv om dårlig helse, naturlig nok, fører til lavere avgangsalder uansett om man har tilgang på førtidspensjon eller ikke. Effekten av å ha dårlig helse er meget stor for personer uten mulighet for førtidspensjon (forskjell i gjennomsnittlig avgangsalder på vel 3,5 år), mens dårlig helse har en langt mindre effekt i forventet retning blant personer med mulighet for å gå av tidlig uten medisinske vilkår.

Selv om dette mønsteret er overraskende, så er det ikke umulig at det kan finnes en plausibel substansiell fortolkning. Det kan for eksempel tenkes at yrkesaktive med skrantende helse vil være mindre tilbøyelige til å søke om

uførepensjon, hvis de vet at de har mulighet til å gå av med en ikke-medisinsk førtidspensjonsordning innenfor en overskuelig fremtid. Det ville i tilfelle bety at eksistensen av ikke-medisinske førtidspensjonsordninger har en subtil effekt i retning av å forebygge uførepensjonering blant noen grupper.

Før man trekker noen konklusjoner i den retning, må det nok en gang understrekes at dette mønsteret meget vel kan være et resultat av trekk som skiller yrkesaktive med og uten tilgang på førtidspensjon fra hverandre, og som virker inn på tilbøyeligheten til å fortsette i jobb på tross av helseproblemer.

Vi har gjennomført en forholdsvis enkel multivariat analyse (variansanalyse) for å få et inntrykk av hvilke faktorer som i seg selv ser ut til å påvirke avgangstilbøyeligheten når det kontrolleres statistisk for effekten av de andre faktorene som

Tabell 3.4 Multivariat analyse av variasjon i faktisk/forventet avgangsalder etter utvalgte bakgrunnsvariabler. Variansanalyse/MCA

Samlet gjennomsnitt= 64,1 år			
Uavhengige variable:	N	Avvik fra gjennomsnitt etter kontroll for andre uavhengige variabler	Beta
Alder			0,09*
60-63	324	-0,33	
64-66	234	0,04	
67-70	271	0,35	
Kjønn			0,07
Mann	535	-0,15	
Kvinne	294	0,28	
Sektor			0,05
Offentlig	384	0,17	
Privat	445	-0,14	
Utdanning			0,01
Ingen	226	0,03	
1-5 år	455	-0,01	
Minst 6 år	148	0,00	
Lønn			0,14**
<150 tusen	167	-0,87	
150-200 tusen	186	0,14	
200-250 tusen	227	0,23	
>250	249	0,27	

inngår i analysen.⁴ Resultatene av en analyse for hele utvalget av pensjonister/yrkesaktive, er vist i tabell 3.4.

Det samlede gjennomsnittet («Grand mean») for hele utvalget som inngår i analysen, er på 64,1 år. Den midterste kolonnen i tabellen angir det estimerte avviket fra dette gjennomsnittet som følge av å tilhøre en bestemt gruppe.

Tabell 3.4 forts..

Ektefelle/aldersforskjell			0,11*
Ikke gift	146	0,10	
Gift, eldre ektefelle	161	-0,64	
Gift, jevnaldrende ektef,	269	0,06	
Gift, yngre ekefelle	253	0,29	
Yrkeserfaring			0,18#
<31 år	188	0,74	
31-39 år	207	0,37	
40-44 år	239	-0,63	
> 44 år	195	-0,34	
Yrkesstatus			0,23#
Arbeider	359	-0,11	
Funksjonær	378	-0,37	
Selvstendig	92	1,95	
Helseproblem/mulighet for tidligpensjon			0,33#
Syk med tidligpensjon	184	-0,53	
Syk uten tidligpensjon	171	-1,50	
Frisk med tidligpensjon	332	0,40	
Frisk uten tidligpensjon	142	1,55	
Forklart varians (R ²)			0,21

* =signifikans <0,05

**=signifikans<0,01

=signifikans<0,001

⁴ Man kunne hevde at vi her burde brukt forløpsanalytiske teknikker fremfor en standard lineær teknikk som variansanalyse, siden dette åpenbart dreier seg om en analyse av variasjon i varighet. De viktigste hensynene som normalt taler mot å bruke vanlig lineær regresjon (eller variansanalyse) på varighetsdata, har imidlertid liten relevans her. Vi har ikke noe problem med høyre-sensurering når det forventede avgangstidspunktet til de yrkesaktive inngår i analysen, fordelingen på den avhengige variabelen avviker ikke dramatisk fra normalfordelingen og endelig har vi ingen registrering av tidsavhengige forklaringsvariabler som kunne utnyttes effektivt i en egentlig forløpsanalyse.

Det anslåtte avviket fra gjennomsnittet til gruppen av selvstendig næringsdrivende er for eksempel på 1,95 år, mens både funksjonærer og arbeidere går av litt tidligere enn gjennomsnittet.

Kjønn, sektor og utdanning ser ikke ut til å ha selvstendige signifikante effekter på avgangstidspunktet. Derimot viser det seg at lønnsnivå, yrkesstatus (selvstendige versus lønnstakere) og antall år i yrkeslivet før fylte 60 år, alle har klart signifikante effekter på avgangsalderen i forvent retning. Det ser ut til å være en svakt signifikant effekt i retning av at de yngre årgangene blant respondentene går av tidligere enn de eldre.

Vi har videre inkludert en variabel som vedrører respondentens ekteskapelige status, og om en eventuell ektefelle er yngre (mer enn to år), jevnaldrende eller eldre (mer enn to år) enn respondenten. Denne variabelen har totalt sett en (svakt) signifikant effekt, og kontrasten er størst (i underkant av ett års forskjell i gjennomsnittlig avgangsalder) mellom de som har en eldre ektefelle på den ene siden, og de som har en yngre ektefelle på den andre.

Sterkest effekt har imidlertid samspillet mellom mulighet for tidlig pensjon og helsestatus – etter det samme mønsteret som gikk frem av de mer enkle, trivariate tabellene ovenfor. Blant personer uten helseproblemer ser tilgangen på en førtidspensjonsordning ut til å føre til en senkning av den gjennomsnittlige avgangsalderen, mens effekten ser ut til å være motsatt blant personer som rapporterer om helseproblemer forut for sin yrkesavgang.

De øvrige faktorene ved arbeidsmarkedsposisjonen og ved individet som vi har inkludert i denne analysen, ser dermed ikke ut til å kunne forklare at det blant personer med helseproblemer er en tendens til at tilgangen på alternativer til uførepensjon går sammen med en tendens til senere yrkesavgang/pensjonering. Det er dog ikke på noen måte det endelige bevis for at tilgangen på førtidspensjonsmuligheter faktisk har en effekt i retning av å utsette yrkesavgangen for denne gruppen. Det kan fortsatt være at dette mønsteret er skapt av andre forhold som vi ikke har lyktes å inkludere i analysen. For å gi en mer effektiv belysning av denne problemstillingen måtte man ha hatt tilgang på egentlige forløpsdata med et rikt tilfang av bakgrunnsvariabler.

I de følgende tabellene 3.5 og 3.6 finnes resultatene av tilsvarende analyser som er gjort separat for henholdsvis menn og kvinner. Selv om det i utgangspunktet ikke er noen stor forskjell i det gjennomsnittlige avgangstidspunktet mellom yrkesaktive menn og kvinner, er det interessant å undersøke om menns og kvinners avgangstidspunkt ser ut til å bli påvirket av forskjellige faktorer. Særlig kunne det være grunn til å tro at familiesituasjonen kan ha forskjellig virkning for menn og kvinner.

Tabell 3.5 Multivariat analyse av variasjon i faktisk/forventet avgangsalder etter utvalgte bakgrunnsvariabler. Variansanalyse/MCA. Separat analyse for menn.

Samlet gjennomsnitt= 64,1 år			
Uavhengige variable:	N	Avvik fra gjennomsnitt etter kontroll for andre uavhengige variabler	Beta
Alder			0,13**
60-63	207	-0,39	
64-66	147	-0,11	
67-70	181	0,53	
Sektor			0,02
Offentlig	216	0,07	
Privat	319	-0,04	
Utdanning			0,05
Ingen	144	0,04	
1-5 år	286	-0,11	
Minst 6 år	105	0,25	
Lønn			0,13*
<150 tusen	39	-1,39	
150-200 tusen	110	-0,01	
200-250 tusen	165	0,20	
>250	221	0,10	
Ektefelle/aldersforskjell			0,06
Ikke gift	58	-0,09	
Gift, jevnald/eldre ektefelle	223	-0,19	
Gift, yngre ekefelle	244	0,20	
Yrkeserfaring			0,13*
<31 år	188	0,57	
31-39 år	207	0,65	
40-44 år	238	-0,35	
> 44 år	195	-0,13	
Yrkesstatus			0,21#
Arbeider	358	-0,21	
Funksjonær	378	-0,31	
Selvstendig	92	1,54	
Helseproblem/mulighet for tidligpensjon			
Syk med tidligpensjon	183	-0,66	0,28#
Syk uten tidligpensjon	171	-1,03	
Frisk med tidligpensjon	332	0,14	
Frisk uten tidligpensjon	142	1,68	
Forklart varians (R ²)			0,19

* =signifikans <0,05, **=signifikans <0,01, # =signifikans <0,001

Tabell 3.6 Multivariat analyse av variasjon i faktisk/forventet avgangsalder etter utvalgte bakgrunnsvariabler. Variansanalyse/MCA. Separat analyse for kvinner

Samlet gjennomsnitt= 64,2 år			
Uavhengige variable:	N	Avvik fra gjennomsnitt etter kontroll for andre uavhengige variabler	Beta
Alder			0,08
60-63	117	-0,18	
64-66	147	-0,11	
67-70	181	0,53	
Sektor			0,02
Offentlig	216	0,07	
Privat	319	-0,04	
Utdanning			0,05
Ingen	144	0,04	
1-5 år	286	-0,11	
Minst 6 år	105	0,25	
Lønn			0,13*
<150 tusen	39	-1,39	
150-200 tusen	110	-0,01	
200-250 tusen	165	0,20	
>250	221	0,10	
Ektefelle/aldersforskjell			0,15*
Ikke gift	88	0,51	
Gift, eldre ektefelle	126	-0,49	
Gift, jevnald/ynge ektef,	80	0,22	
Yrkeserfaring			0,13*
<31 år	188	0,57	
31-39 år	207	0,65	
40-44 år	238	-0,35	
> 44 år	195	-0,13	
Yrkesstatus			0,21#
Arbeider	358	-0,21	
Funksjonær	378	-0,31	
Selvstendig	92	1,54	
Helseproblem/mulighet for tidligpensjon			0,28#
Syk med tidligpensjon	183	-0,66	
Syk uten tidligpensjon	171	-1,03	
Frisk med tidligpensjon	332	0,14	
Frisk uten tidligpensjon	142	1,68	
Forklart varians (R ²)			0,19

* =signifikans <0,05, **=signifikans <0,01, # =signifikans <0,001

Det ser faktisk ut til at det å være gift og ektefellens alder i noen grad påvirker menn og kvinner forskjellig. Først må det imidlertid bemerkes at vi har måttet benytte litt forskjellige varianter av variablene vedrørende ekteskapelig status og aldersforskjell til ektefellen for henholdsvis menn og kvinner. Det er relativt få menn som er gift med vesentlig eldre kvinner og tilsvarende få kvinner som er gift med vesentlig yngre menn.

For de gifte mennenes vedkommende har vi derfor slått sammen dem hvis partner er jevnaldrende eller eldre, til én gruppe, mens vi for de gifte kvinnene har måttet slå sammen kategoriene gift med jevnaldrende og yngre partner.

Resultatet av analysen er at ekteskapelig status og aldersforskjell til ektefellen har størst effekt for kvinner. Gifte kvinner ser ut til å gå av noe tidligere enn ugifte kvinner, og de som er gift med en vesentlig eldre mann, går av tidligere enn de som er gift med en jevnaldrende/yngre partner.

Blant menn er det derimot ingen tendens til at ugifte blir stående lenger enn gifte, mens aldersforskjell til ektefellen kan se ut til å ha en viss effekt i forventet retning, uten at den blir sterk nok til å oppnå statistisk signifikans.

3.6 Veiene ut av arbeidslivet

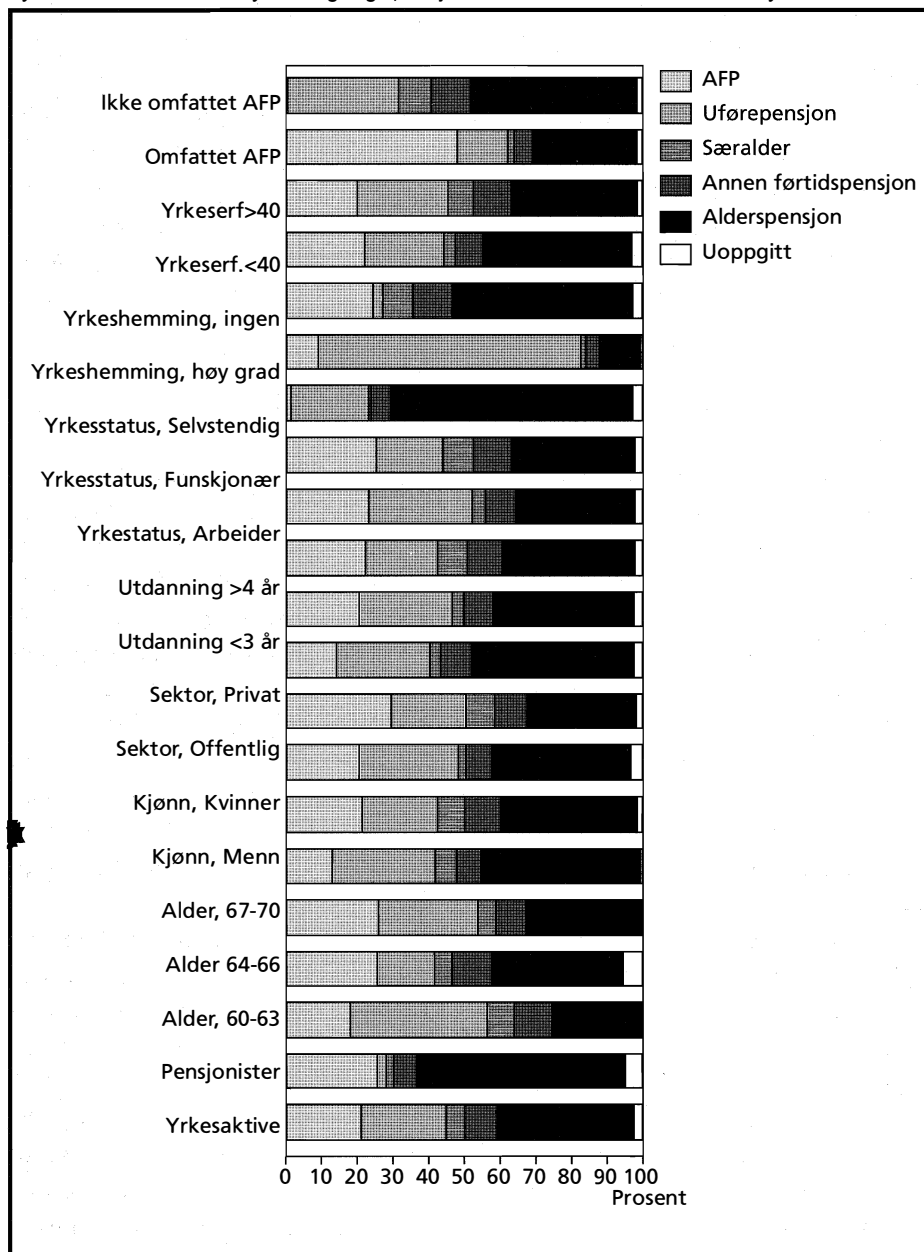
Både pensjonistene og de yrkesaktive ble spurt om hvilken type pensjonsordning de benyttet (forventer å benytte) når de første gang tok (forventer å ta) ut pensjon.

Hovedmønsteret i svarene er presentert i figur 3.12. Alle som har gått av eller forventer å gå av ved 67 år eller senere, er kodet med at de går av med alderspensjon.

For utvalget som helhet (bare personer som var aktive i arbeidsmarkedet ved fylte 55 år), er det 21 prosent som svarer at AFP-pensjon er den typen pensjonsordning som benyttes først etter yrkesavgang. 24 prosent rapporterer at de går over i pensjonistenes rekke via uførepensjon. Tjenestepensjon med særaldersgrense og annen førtidspensjonsordning er første etappe i pensjoneringen for til sammen 14 prosent, mens 39 prosent oppgir at de har gått (regner med å gå) direkte over på alderspensjon. Det er, ikke overraskende, store forskjeller mellom pensjonistenes faktiske vei ut i pensjoneringen og de yrkesaktives forventede vei. Blant pensjonistene er det 38 prosent som gikk av via uførepensjon, 18 prosent benyttet AFP, mens bare 25 prosent gikk direkte over på alderspensjon. Blant de yrkesaktive er det bare 3 prosent som forventer å gå av med uførepensjon. 25 prosent forventer å benytte AFP, mens nærmere 60 prosent sier at de forventer å gå av med vanlig alderspensjon.

Det er forholdsvis små forskjeller mellom menn og kvinner, bortsett fra at det er en noe større andel av kvinnene som går av via uførepensjon, og en mindre del som forventer å gå direkte over på vanlig alderspensjon. Utdanning

Figur 3.12 Utvalgets fordeling etter type av pensjonsordning som i første omgang ble benyttet ved den faktiske yrkesavgang (pensjonister) eller som forventes benyttet



slår ut i forventet retning (mer uførepensjonering blant lavtutdannede), men også her med relativt små forskjeller. Det er ikke store forskjeller mellom arbeidere og funksjonærer i bruken av AFP, men arbeidere har en klart sterkere tilbøyelighet til å gå av med uførepensjon.

Ifølge svarene til dette utvalget kan det se ut til at AFP benyttes og kommer til å bli benyttet mer blant de yngre kohortene enn ordningen ble benyttet av 67–70-åringene, mens en forholdsvis lav andel av personene mellom 60–63 rapporterer at de benytter/kommer til å benytte uførepensjon som første etappe. Her kan det igjen være grunn til å advare mot å ta de yrkesaktives forventninger som en sikker prognose på faktisk adferd. Alvorlig sykdom kommer ikke sjeldent uventet...

Det er selvfølgelig en meget høy andel av dem som rapporterer om store vanskeligheter med å jobbe på grunn av helsen, som har gått av eller forventer å gå av med uførepensjon.

Endelig er det verdt å merke seg at en meget stor andel av respondentene som oppgir at de har/hadde mulighet til å gå av med AFP-pensjon på sin nåværende/siste arbeidsplass, faktisk benytter eller har intensjoner om å benytte ordningen. 48 prosent av de som sier at de har tilgang på AFP, oppgir at de selv har tatt ut/kommer til å ta ut AFP-pensjon. I gruppen med tilgang på AFP er det bare 14 prosent som går av via uførepensjon, og 29 prosent som går direkte over på alderspensjon. Blant gruppen uten tilgang på AFP-pensjon er det 31 prosent som går av via uførepensjon, og 47 prosent som går direkte over på vanlig alderspensjon.

Som en alternativ måte å belyse sammenhengen mellom respondentenes bakgrunns karakteristika og deres bruk av alternative veier ut av arbeidslivet på, kan man spørre hvem som er brukerne av AFP, uførepensjon osv. Tabell 3.7 viser hvordan brukerne av de forskjellige avgangsmulighetene er sammensatt med hensyn til sentrale bakgrunnsvariabler.

De fire første gruppene (gruppe A til D) er gjensidig utelukkende kategorier, basert på hvilken type pensjonsordning som benyttes først ved avgang fra yrkeslivet. Den siste gruppen (gruppe E) går noe på tvers av de øvrige gruppene, og vi har i mangel av bedre ideer kalt den for «fortsetterne». Den består av individer som oppgir at de ikke har benyttet eller ikke kommer til å benytte første anledning til å gå av med førtids- eller alderspensjon, men at de i stedet velger å fortsette å jobbe en kortere eller lengre periode etter at de har nådd den alderen som gir dem rett til å gå av med pensjon. Langt de fleste av «fortsetterne» blir stående igjen til ordinær pensjonsalder eller lenger, og det er derfor en viss overlapping med medlemmene av gruppe D.

Som en nyttig referanse for sammensetningen av de respektive undergruppene, viser tabell 3.7 sammensetningen av hele utvalget.

Tabell 3.7 Sammensetningen av hele utvalget (yrkesaktive og pensjonister) samt av fem undergrupper definert etter den typen av pensjonsordning som (forventes benyttet eller faktisk) benyttes første gang etter avgang fra yrkeslivet

		Hele utvalget	Gruppe A AFP	Gruppe B Uførepen- sjon	Gruppe C Annen førtids- pensjon	Gruppe D Alders- pensjon	Gruppe E "Fortsettere"
Helse	Helseproblemer	38,3	23,7	88,6	21,3	20,3	22
	Slitne	12,8	19,9	6,6	11,6	13,6	13,7
Kjønn	Menn	58,4	60,6	52,7	73,8	61,5	61,7
	Kvinner	41,6	39,4	47,3	26,2	38,5	38,3
Sektor	Offentlig	44,3	63,5	39,6	54,9	36,3	51,1
	Privat	55,7	36,5	60,4	45,1	63,4	48,9
Utdanning	Ingen	29,5	21,2	37,4	20,1	31,8	19,2
	1-3 år	31,6	37,3	29,7	28,7	28,6	31
	4-6 år	22,1	25,5	22,7	32,9	18,7	24,3
	> 6 år	16,8	17	10,3	18,3	20,9	25,6
Yrkesstatus	Arbeider	44,3	48,1	54,2	37,2	37,2	36,1
	Funksjonær	42,6	51	33,7	57,3	37,2	48,6
	Selvstendig	13,1	0,8	12,1	5,5	25,7	15,3
Gjennomsnitt							
	Yrkeserfaring før 60 år	36,3	36,1	36,8	39,1	36,2	36,6
	Avgangsalder	63,7	64,3	60,8	62,1	67,5	65,9
	Alder	64,9	64,1	65,7	64,6	64,6	64,9
	Brutto lønn (i 1000 kr)	217	217	177	259	228	250
	N	1072	241	273	164	374	313

Gruppe A- Personer som faktisk har benyttet eller forventer p benytte uførepensjon

Gruppe B= Personer som faktisk har benyttet eller forventer å benytte uførepensjon

Gruppe C= Personer som faktisk har benyttet eller forventer å benytte tjenestepensjon med særaldersgrense eller en annen form for førtidspensjon.

Gruppe D=Personer som ikke har mottatt pensjon eller forventer å motta pensjon før fylte 67 år.

Gruppe E= Personer som oppgir at de faktisk fortsetter eller forventer å fortsette å jobbe etter at de strengt tatt kunne gått av med førtidspensjon eller alderspensjon.

Hvis vi begynner med gruppen av personer som sier at de har benyttet/kommer til å benytte AFP, kan man konstatere at til sammen nærmere 44 prosent oppgir å ha varige helseproblemer eller å være «slitne». Dette er totalt sett en noe lavere andel enn i utvalget som helhet, men samtidig en høyere andel enn i gruppen som blir stående yrkesaktive frem til vanlig alderspensjon (gruppe D). Brukerne av AFP har en høyere andel som oppgir å være «slitne», enn noen av de andre gruppene, samtidig som andelen som oppgir å ha varige helseproblemer, bare er moderat høyere enn blant medlemmene i gruppe D.

Brukerne av AFP har en klart større andel offentlig ansatte enn utvalget som helhet, og ingen brukere av AFP er selvstendig næringsdrivende. For øvrig skiller de seg i relativt liten grad ut fra utvalget som helhet. AFP-pensjonistene ser ut til å gå av med pensjon litt senere enn utvalget som helhet, men det har selvfølgelig sammenheng med at uførepensjonistene trekker avgangsalderen ned for hele utvalget.

Blant brukerne av uførepensjon (gruppe B) er det naturligvis en meget høy andel med varige helseproblemer. Uførepensjonistene har en uforholdsmessig høy andel kvinner, og de rekrutterer en uforholdsmessig høy andel fra privat sektor. Det er i denne gruppen en sterk overrepresentasjon av lavtutdannede, og gjennomsnittslønnen er lav. Som man kunne forvente, er den gjennomsnittlige avgangsalderen til denne gruppen lav, 60,8 år.

Brukerne av andre førtidspensjonsordninger (gruppe C) skiller seg også systematisk ut fra hele utvalget, men stort sett med motsatt fortegn i forhold til uførepensjonistene. De er klart friskere enn utvalget som helhet, de har mange med god utdanning og de har en meget høy gjennomsnittslønn. Man kan si at det kan spores en slags polarisering mellom brukerne av uførepensjon på den ene siden, og brukerne av andre førtidspensjonsordninger på den andre.

Gruppen som benytter ordinær alderspensjon som sin første pensjonsordning, er noe friskere enn utvalget som helhet. De har et uforholdsmessig stort innslag av selvstendig næringsdrivende, et inntektsnivå som ligger noe over gjennomsnittet, og de har selvfølgelig en meget høy gjennomsnittlig avgangsalder.

Den siste gruppen, «fortsetterne», er interessant fordi den altså består av personer som av forskjellige grunner velger å fortsette å jobbe lenger enn de strengt tatt må.⁵ Gruppen av «fortsettere» utgjør vel 30 prosent av hele utvalget. Det betyr samtidig at rundt 70 prosent av utvalget går av ved første mulighet til å ta ut alders- eller førtidspensjon på ikke-medisinske kriterier, eller går av tidligere, fortrinnsvis via uførepensjon.

⁵ Denne gruppen ble stilt spørsmål om grunnene til at de velger å stå lenger enn nødvendig, og mønsteret i svarene er presentert i avsnitt 4.2 i neste kapittel.

«Fortsetterne» ser ut til å være en relativt privilegert gruppe. Den har et lavere innslag av personer med varige helseproblemer enn utvalget som helhet, utdanningsnivået er gjennomgående høyt, og inntektsnivået er høyt. Den gjennomsnittlige avgangsalderen er for denne gruppen på 65,9 år.

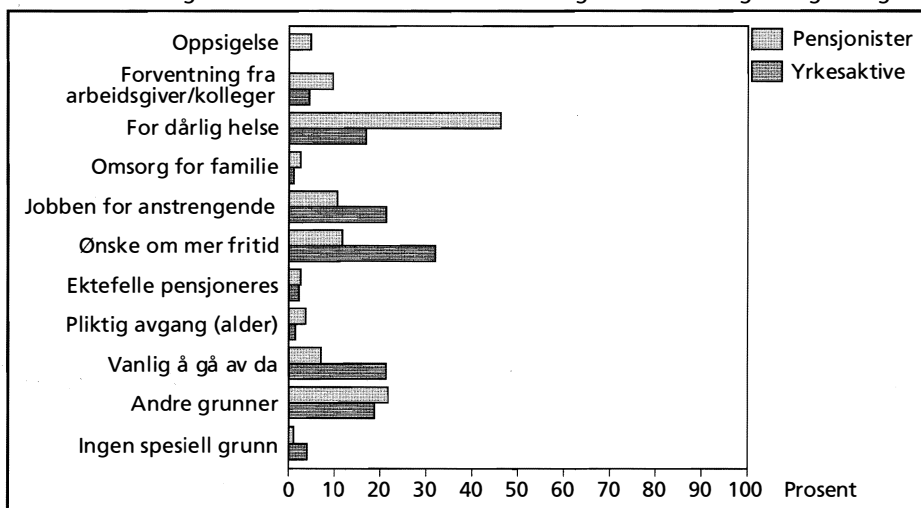
Kapittel 4 Behov og preferanser: Hvorfor går de av, og hva ønsker de?

Et hovedformål med undersøkelsen har vært å kombinere beskrivelsen av de faktiske avgangsmønstrene med et forsøk på å avdekke hvilke behov og preferanser personer i de aktuelle aldersgruppene selv gir uttrykk for og oppfatter som viktige for sine tilpasninger i overgangen mellom arbeid og pensjon.

4.1 Grunner til å gå av med pensjon fremfor å fortsette i jobb

Figur 4.1 viser hvilke grunner respondentene selv oppgir som utslagsgivende for deres valg av avgangstidspunkt fra yrkeslivet. Med utgangspunkt i sine angivelser av eget faktisk avgangstidspunkt (pensjonistene), eller om det forventede avgangstidspunkt (de yrkesaktive) ble respondentene spurt om grunnene til at de gikk av nettopp da (kommer til å gå av nettopp da), fremfor å fortsette å jobbe lenger.

Figur 4.1 Grunner til faktisk og forventet pensjoneringstidspunkt fremfor fortsatt yrkesaktivitet. Hele utvalget. Prosent som svarer at den nevnte grunnen er viktig for eget valg.



Det er viktig å kjenne til at på disse spørsmålene var det mulig å angi flere svar. Det er likevel ikke mer enn rundt 20 prosent i hver av gruppene som har angitt mer enn én grunn.

Det er meget klare forskjeller mellom de yrkesaktive og pensjonistene i oppfatningen av grunner til å gå av. Nesten halvparten av pensjonistene (46 %) har oppgitt at helsesvekkelse var viktig, og dette er den enkeltgrunn som absolutt flest av pensjonistene har oppgitt. Blant de yrkesaktive er det betydelige færre som regner med å gå av på grunn av dårlig helse, og tilsvarende flere som regner med å gå av for å få mer fritid, fordi det blir for anstrengende å jobbe, eller fordi de når en alder da det er «vanlig» å gå av. En viktig forklaring på denne forskjellen er at mange av de som har gått av, har måttet gjøre det p.g.a. helsa, mens mange av de som er yrkesaktive, er det nettopp takket være god helse. Materialet tyder på at helseforskjeller i alderdommen kanskje er den viktigste grunnen til at noen trer ut av arbeidslivet, mens andre ved samme alder forblir i yrkeslivet. Det kan også tenkes at blant de som er pensjonert er det mer legitimt å svare at svekket helse var grunnen, og ikke for eksempel at jobben ble for anstrengende. Når relativt flere av de yrkesaktive oppgir for anstrengende jobb som grunn til å gå av, kan det muligens tolkes som at det er mer legitimt blant de som er i jobb å begrunne en avgang med dette, enn det er blant de som har gått av.

I figur 4.2 har vi vist fordelingen på svarene blant fire undergrupper av utvalget, definert etter hvilken type pensjonsordning som faktisk benyttes (forventes benyttet) ved yrkesavgangen (samme oppdeling som ble brukt i tabell 3.7 i forrige kapittel).

Det fremstår et karakteristisk mønster. Nesten samtlige uførepensjonister peker på sviktende helse som en viktig grunn til at de sluttet fremfor å fortsette i jobb. Enn mindre gruppe, under 10 prosent, viser til at jobben ble for anstrengende.

Blant de tre øvrige gruppene er det en større spredning i svarene. Blant de som har gått av via AFP eller forventer å bruke denne ordningen, er det 18 prosent som peker på dårlig helse som viktig grunn til at de ikke kan fortsette lenger, og det er ytterligere 25 prosent som viser til at jobben er for anstrengende. 35 prosent sier at ønsket om mer fritid er en viktig grunn til at de går av, mens i underkant av ni prosent svarer at forventning fra arbeidsgiver eller arbeidskolleger har vært en viktig motiverende faktor. De øvrige alternativene får svak oppslutning blant denne gruppen.

Brukerne av andre førtidspensjonsordninger er noe mindre tilbøyelige til å peke på svak helse og en anstrengende jobb som en hovedgrunn bak eget valg av avgangstidspunkt. I denne gruppen er det en ikke ubetydelig andel som angir at deres avgangstidspunkt er bestemt i form av særaldersgrenser, eller at blir sagt opp av arbeidsgiver – til sammen 20 prosent. 17 prosent i denne gruppen peker på

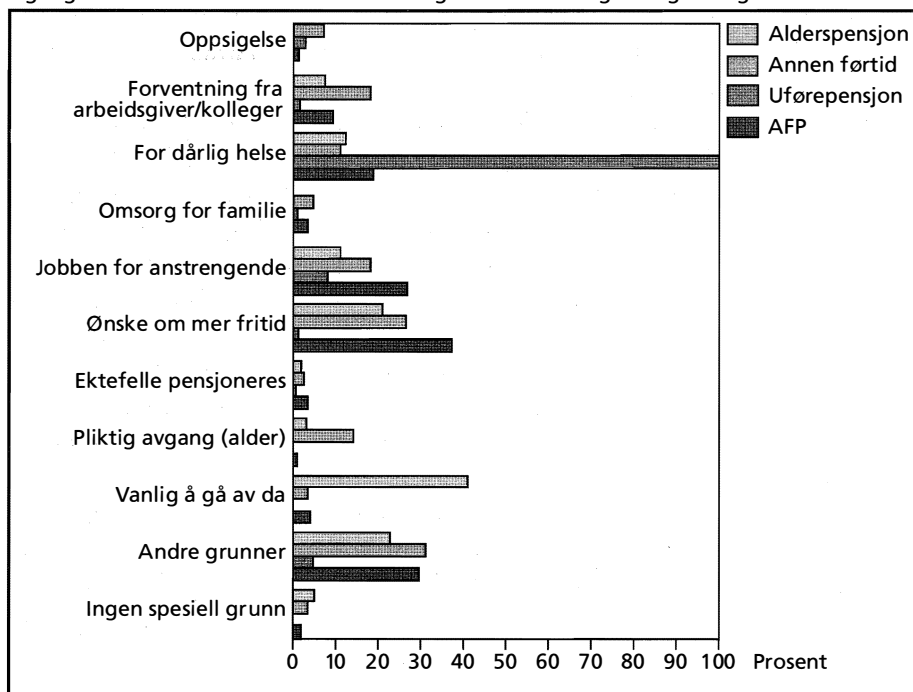
forventninger fra arbeidsgiver/kolleger som en viktig grunn, mens 25 prosent angir sitt ønske om mer fritid som en viktig grunn til at de ikke forsetter lenger.

I gruppen som går direkte over på alderspensjon, er det en stor andel som viser til at det er vanlig å gå av da (de fleste i denne gruppen har gått av eller forventer å gå av ved fylte 67 år). Til sammen 22 prosent peker på dårlig helse eller at jobben er for anstrengende som en hovedgrunn til ikke å fortsette lenger.

I alle gruppene, bortsett fra blant uførepensjonistene, er det en stor andel som svarer at det finnes «andre grunner» som er viktige for deres valg av avgangstidspunkt. Dette kan tyde på at det finnes viktige typer motiver som ikke blir fanget opp av de faste svarkategoriene.

I tillegg til det representative utvalg av personer mellom 60 og 70 år, som danner hovedstammen i undersøkelsen, ble det gjort en spesialundersøkelse blant 500 AFP-pensjonister trukket fra Rikstrygdeverkets registre. Figur 4.3 presenterer svarfordelingen blant dette spesialutvalget på det sammensett av spørsmål om grunner til eget valg av pensjoneringstidspunkt fremfor fortsatt yrkesaktivitet.

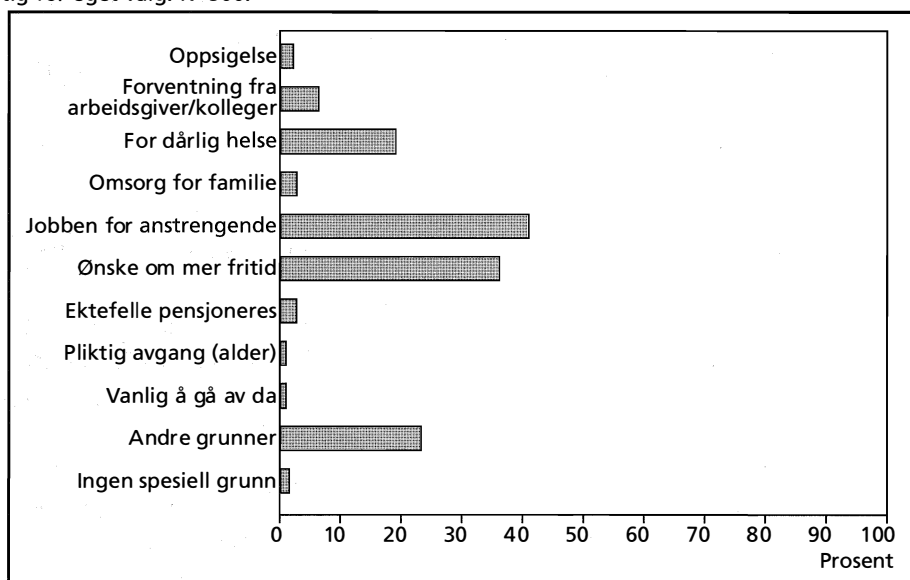
Figur 4.2 Grunner til faktisk og forventet pensjoneringstidspunkt fremfor fortsatt yrkesaktivitet. Utvalget oppdelt i fire grupper etter hvilken type av pensjonsordning som brukes ved avgang. Prosent som svarer at den nevnte grunnen er viktig for eget valg. N=962



Det viser seg at svarfordelingen i dette utvalget ikke avviker dramatisk fra fordelingen av svarene til den gruppen av nåværende eller fremtidige brukere av AFP-ordningen som vi har kunnet identifisere i hovedutvalget.

19 prosent av AFP-pensjonistene svarer at dårlig helse er en viktig grunn til at de valgte ikke å fortsette å jobbe, og 41 prosent angir at jobben ble for anstrengende. 36 prosent sier at ønsket om økt fritid var viktig for dem, mens de øvrige svarkategoriene får liten oppslutning.

Figur 4.3 Grunner til faktisk og forventet pensjoneringstidspunkt fremfor fortsatt yrkesaktivitet. Spesialutvalg av AFP-pensjonister. Prosent som svarer at den nevnte grunnen er viktig for eget valg. N=500.



4.2 Grunner til å bli stående i jobb lenger enn strengt tatt nødvendig

Både pensjonistene og de yrkesaktive ble spurt om de faktisk gikk av (forventer å gå av) ved første anledning, eller om de blir stående i jobb noen tid etter at de kunne gått av med pensjon. Denne gruppen av «fortsettere», som ble introdusert i kapittel 3, utgjør et ikke ubetydelig mindretall av hovedutvalget – 43 prosent av de yrkesaktive og 17 prosent av pensjonistene tilhører denne gruppen.

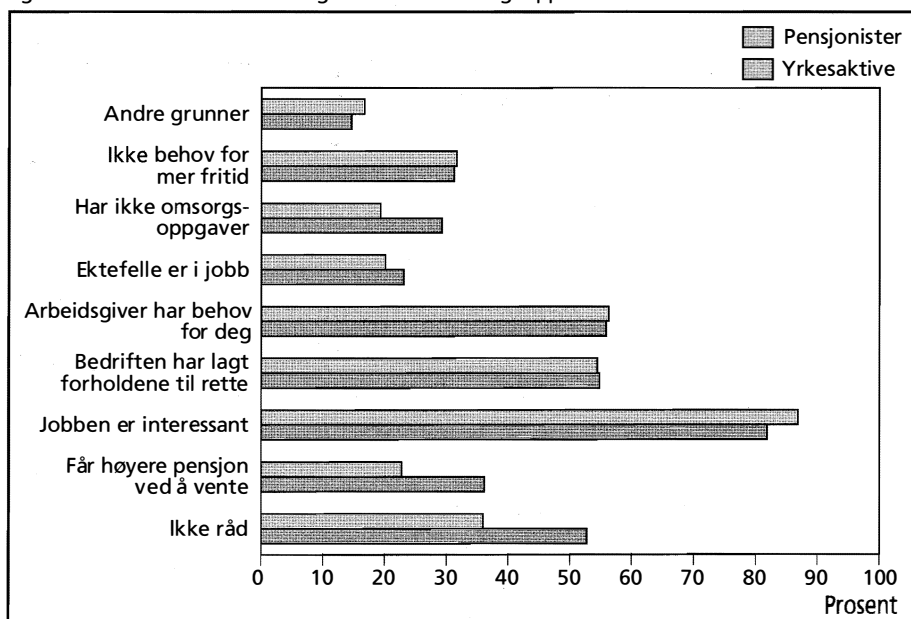
Disse individene ble bedt om å markere hvilke faktorer de anså for viktige for sitt valg om å bli værende i arbeidsmarkedet lenger enn strengt tatt nødvendig.

Den enkeltfaktoren som får sterkest tilslutning, er åpenbart kvaliteter ved jobben. 87 prosent av de yrkesaktive og 82 prosent av pensjonistene i denne gruppen oppgir at det er ganske viktig eller svært viktig at jobben er interessant. Omtrent halvparten sier at det har vært viktig at bedriften har lagt forholdene til rette for at de kan jobbe lenger, og en tilsvarende andel oppgir at det er viktig at arbeidsgiver har behov for dem.

En tredjedel av de yrkesaktive i denne gruppen oppgir at det spiller en viktig rolle at de kan tjene opp høyere pensjon gjennom å bli stående i jobb lenger. 23 prosent av pensjonistene i denne gruppen oppgir muligheten til å få høyere pensjon som en viktig grunn til at de valgte å fortsette lenger.

Bedømt ut fra svarene til denne gruppen, kan det se ut til at kvaliteter ved jobben og i noe mindre utstrekning økonomiske overveielser er de viktigste grunnene til at de velger å jobbe lenger.

Figur 4.4 Grunner for å stå lenger i arbeid blant gruppen av «fortsettere» N 313



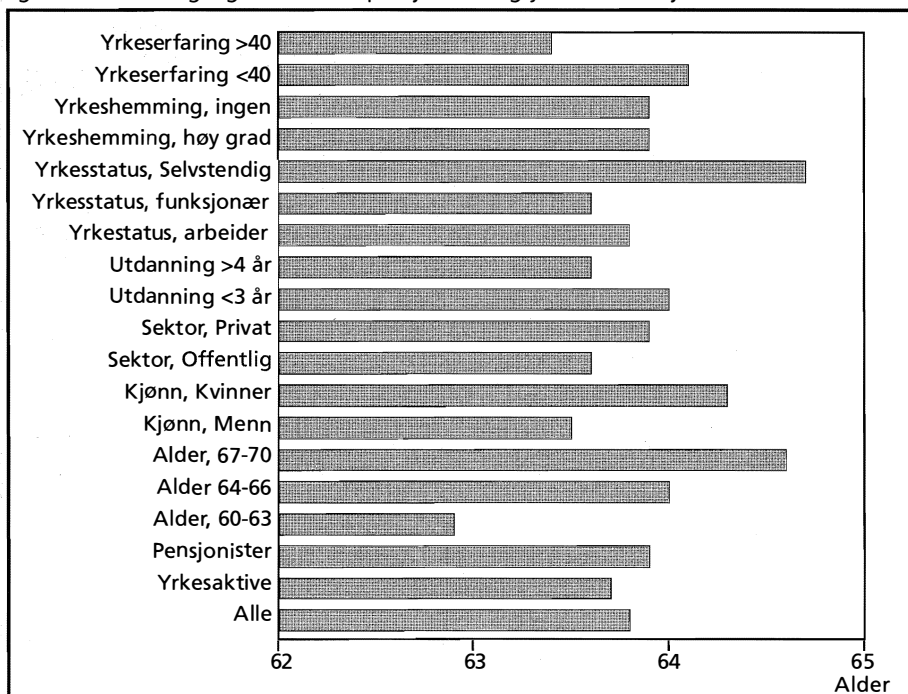
4.3 Ideell og faktisk avgangsalder

Respondentene ble bedt om på fritt grunnlag å angi ved hvilken alder de ideelt sett kunne ha tenkt seg å slutte å jobbe og gå av med pensjon. Man kan se på spørsmålet som et forsøk på å avdekke en renere preferanse for pensjonering/fortsatt yrkesaktivitet, der respondentene er invitert til å abstrahere de begrensninger i sine handlingsvalg som følger med trekk ved deres situasjon på jobben/arbeidsmarkedet, trekk ved det eksisterende pensjonssystemet og eventuelt begrensninger som følge av egne helseproblemer mv.

Figur 4.5 viser hovedmønstrene i svarene. For utvalget som helhet er den gjennomsnittlige ideelle avgangsalder 63,8 år. Det er overraskende små forskjeller mellom yrkesaktive og pensjonister når det gjelder angivelsen av det ideelle avgangstidspunktet. Det er videre liten forskjell mellom yrkeshemmede og ikke-yrkeshemmede. Den store forskjellen i faktisk avgangsalder mellom disse to gruppene korresponderer ikke med en tilsvarende forskjell i ideell/ønsket avgangsalder.

Derimot viser det seg en betydelig forskjell etter respondentenes alder: den yngste gruppen har en markert lavere ideell avgangsalder enn den nest eldste og den

Figur 4.5 Ideell avgangsalder blant pensjonister og yrkesaktive. Gjennomsnitt



eldste gruppen. Dette mønsteret kan være et resultat av sosialpsykologiske mekanismer – jo eldre man blir, jo lenger kan man ideelt sett tenke seg å forsette å jobbe. Men det kan også avspeile en betydelig endring i forventninger og preferansestruktur mellom eldre og yngre kohortene. Så lenge vi bare har data fra ett tidspunkt, er det ikke mulig å skille mellom disse to svært ulike fortolkningene av de forskjellene som finnes mellom eldre og yngre seniorer.

Figuren viser videre at personer med en meget lang yrkeskarriere bak seg, har en noe lavere ideell avgangsalder enn personer med kortere karrierer, og personer med lav utdanning tenderer mot å ønske en noe tidligere tilbaketrekking enn de høytutdannede.

Vi har videre gjort en multivariat analyse av variasjonen i ideell avgangsalder, basert på de samme variablene og samme metode som ved analysen av variasjon i faktisk avgangstidspunkt, som ble presentert i forrige kapittel.

Det fremgår av tabell 4.1 at bakgrunnsvariablene forklarer mindre av variasjonen i ideell avgangsalder enn i faktisk/forventet avgangsalder. Det er til dels andre variabler som ser ut til å ha effekt på den ideelle/ønskete avgangsalderen. Det

Tabell 4.1: Multivariat analyse av variasjon i ideell avgangsalder etter utvalgte bakgrunnsvariabler. Variansanalyse/MCA (forts. neste side)

Samlet gjennomsnitt= 63,7 år			
Uavhengige variable:	N	Avvik fra gjennomsnitt etter kontroll for andre uavhengige variabler	Beta
Alder			0,22#
60-63	336	-0,85	
64-66	227	0,28	
67-70	258	0,85	
Kjønn			0,11*
Mann	534	-0,27	
Kvinne	287	0,51	
Sektor			0,00
Offentlig	371	0,00	
Privat	450	0,00	
Utdanning			0,02
Ingen	228	-0,11	
1-5 år	449	0,04	
Minst 6 år	144	0,03	
Ektefelle/aldersforskjell			0,09
Ikke gift	146	0,31	
Gift, eldre ektefelle	154	0,28	
Gift, jevnald. ektefelle	268	-0,39	
Gift, yngre ektefelle	253	0,07	

Tabell 4.1 forts..

Uavhengige variable:	N	Avvik fra gjennomsnitt etter kontroll for andre uavhengige variabler	Beta
Lønn			0,09
<150 tusen	166	-0,50	
150-200 tusen	178	-0,15	
200-250 tusen	228	0,26	
>250	249	0,20	
Yrkeserfaring			0,07
<31 år	182	-0,08	
31-39 år	203	0,41	
40-44 år	245	-0,15	
> 44 år	191	-0,16	
Yrkesstatus			0,12**
Arbeider	357	0,00	
Funksjonær	369	-0,25	
Selvstendig	95	1,00	
Helseproblem/ mulighet for tidligpensjon			0,12*
Syk med tidligpensjon	181	-0,45	
Syk uten tidligpensjon	165	0,06	
Frisk med tidligpensjon	328	-0,13	
Frisk uten tidligpensjon	147	0,77	
Forklart varians (R ²)			0,10

* =signifikans <0,05, **=signifikans<0,01, # =signifikans<0,001

er først og fremst alder/fødselsår som har stor effekt. Tendensen til at de yngre kohortene oppgir lavere ideell avgangsalder, står ved lag etter kontroll for andre potensielle faktorer. Det er videre bemerkelsesverdig at kvinner – alt annet likt – oppgir høyere ideell avgangsalder enn menn (forskjellen er på nærmere ett år).

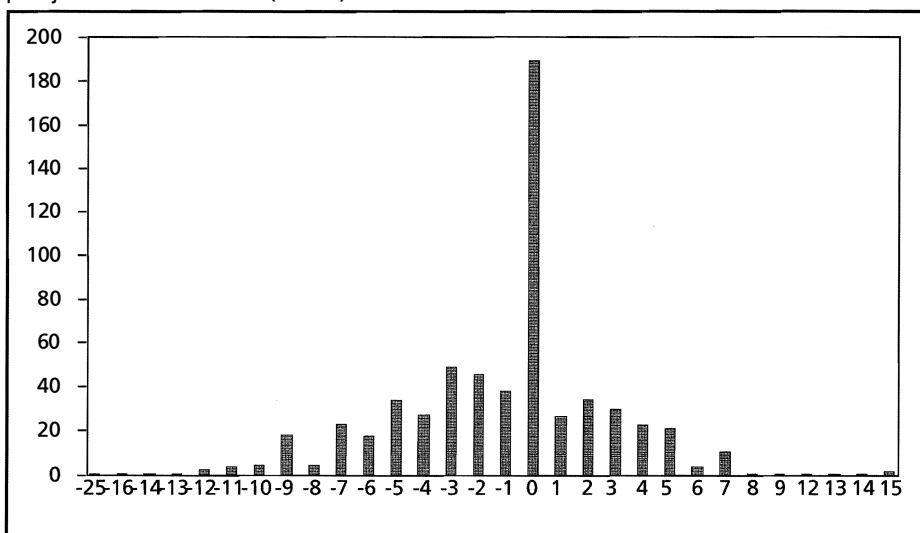
4.3 Forholdet mellom ideell og faktisk avgangsalder

Det er interessant å se litt nærmere på forholdet mellom faktisk/forventet avgangsalder på den ene siden og den ideelle avgangsalderen på den andre.

Figur 4.6 viser sammenhengen mellom ønsket og faktisk pensjoneringstidspunkt for pensjonistene. Søylenes plasseringen på x-aksen viser hvor mange år før eller etter ideelt avgangstidspunkt pensjonistene har gått av. Søylerne med negativ verdi på x-aksen indikerer at man har gått av tidligere enn ønsket, søylerne med positiv verdi på x-aksen indikerer at man har gått av senere enn man ideelt sett kunne ønske. Tallene på søylerne er det faktiske antallet som oppgir en bestemt avstand mellom faktisk og ideelt avgangstidspunkt.

Vi ser at hele 190 pensjonister svarer at de har gått av på det tidspunkt de selv også ønsket, og dette er den enkeltobservasjonen som klartest peker seg ut i figur 4.6. Det er likevel temmelig mange som har gått av tidligere enn de ideelt sett kunne ønske, og det er også en god del som har gått av senere enn de ideelt sett kunne ønske. Dette kommer tydeligere frem i figur 4.7 hvor dataene er gruppert i 5-årsintervaller, dvs. at vi har slått sammen de som svarer at de gikk av fra 1 til 5 år for tidlig i en gruppe, de som svarer at de gikk av fra 6 til 10 år for tidlig i en gruppe og så videre.

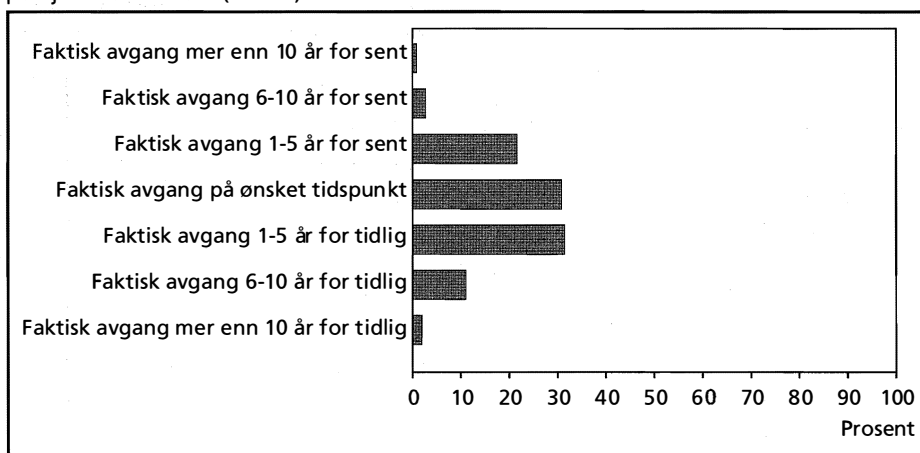
Figur 4.6 Forholdet mellom faktisk og ønsket tidspunkt for avgang fra arbeidslivet blant pensjonister. Faktiske tall (N=617)



Et flertall av pensjonistene (ca. 45 prosent) har gått av noe tidligere enn de ideelt sett kunne ønske. Om lag 30 prosent har gått av på det tidspunkt de selv også hadde ønsket, og omtrent 25 prosent har gått av senere enn de ideelt sett kunne ønske. Det er vanskelig å vite hvorfor såpass mange har gått av før de ønsket, men det har trolig sammenheng med at helsesvekkelse er den vanligste grunnen til å gå ut av arbeidslivet før ordinær pensjonsalder.

Det viser seg at de som har oppgitt helsesvekkelse som en viktig grunn for faktisk avgangstidspunkt, i gjennomsnitt har gått av 2,7 år før det tidspunkt de ideelt sett kunne ønske. Ved siden av oppsigelser er dette den viktigste grunnen til at pensjonistene i utvalget har gått av tidligere enn de ideelt sett kunne ønske. I gjennomsnitt har pensjonistene gått av om lag 1 år før de ideelt sett hadde ønsket. Det er en klar tendens til at de unge seniorene (60–63 år) rapporterer at de må stå lenger enn ønsket, mens de eldre seniorene (67–70 år) i gjennomsnitt rapporterer at de gikk av tidligere enn de ideelt sett kunne ønsket seg.

Figur 4.7 Forholdet mellom faktisk og ønsket tidspunkt for avgang fra arbeidslivet blant pensjonister. Prosent (N=617)

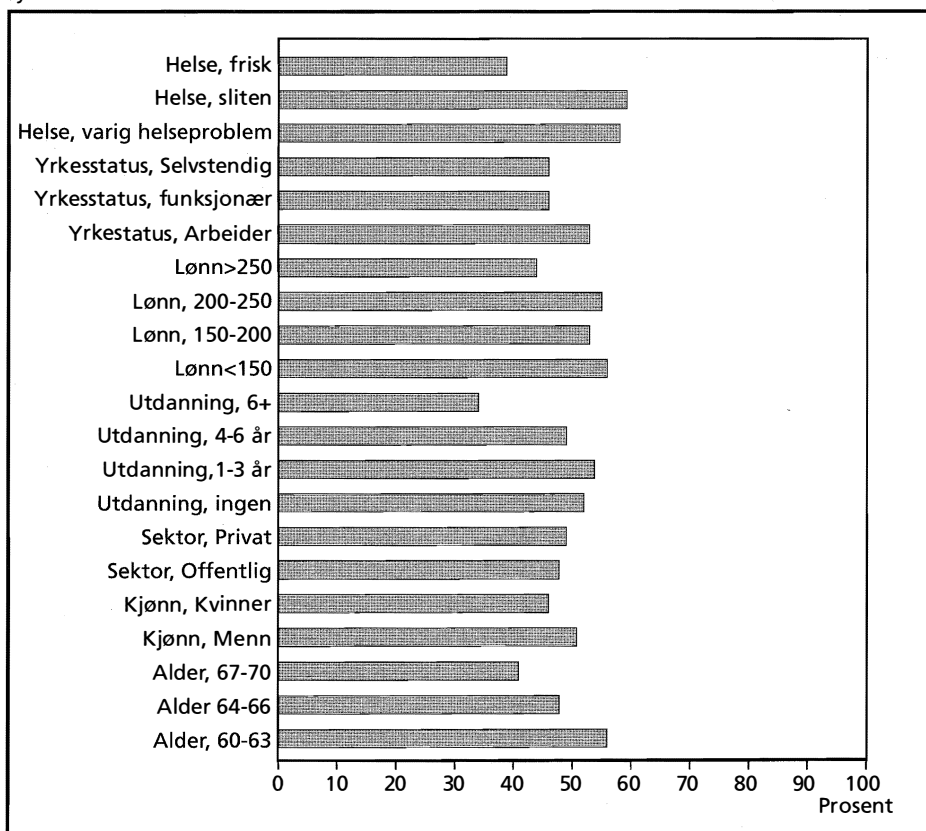


4.4 Behov for pensjonsordning med valgfri tilbaketrekking ved 62 års alder

På spørsmål om de personlig ville hatt behov for en pensjonsordning som ga mulighet for frivillig tilbaketrekking ved fylte 62 år, svarer 49 prosent av utvalget positivt – 52 prosent av de yrkesaktive og 47 prosent av pensjonistene.

Figur 4.8 viser at noe av det samme mønsteret gjør seg gjeldende for hvem som for egen del kunne ha behov for en slik ordning, som for svarene på spørsmålet om ideell avgangsalder. Det er en bemerkelsesverdig forskjell mellom de yngre og de eldre seniorene når det gjelder det rapporterte behovet for tidlig pensjonerings. Igjen kan dette dog tenkes i noen grad å være et resultat av psykologiske mekanismer. Når en person selv for lengst har passert 62 års alder, så vil man kanskje være mindre tilbøyelig til å svare positivt på et slikt spørsmål, enn man ville ha vært om det samme spørsmålet hadde vært stilt mens man var yngre.

Figur 4.8 Andel som oppgir å ha behov for pensjonsordning med frivillig avgangsalder ved fylte 62 år. Prosent



Kapittel 5 Reaksjon på hypotetiske stimuli og tiltak: Hvor påvirkbare er de?

Ut fra et anvendt perspektiv vil mye av interessen for studier innen dette feltet være knyttet til mulighetene til å etablere kunnskap om den potensielle effekten av alternative tiltak/endringer i rammebetingelsene, og dermed om mulighetene til å kunne påvirke avgangsadferden i en ønsket retning.

Studier av individuell og eventuelt aggregert variasjon i adferd vil ofte være motivert ut fra ønsket om å skaffe kunnskap om slike problemstillinger, og det samme gjelder for undersøkelser av holdninger, preferanser og begrunnelser til individene i den aktuelle målgruppen.

En alternativ og svært så direkte strategi for å belyse slike problemstillinger, er å spørre folk hvordan de ville reagere på hypotetiske stimuli og tiltak. Det er opplagt at en slik strategi har betydelige svakheter. Den forutsetter blant annet at tanke-eksperimentet er klart og realistisk beskrevet, at intervjuobjektene forstår og aksepterer det som en reell hypotetisk mulighet, og aller viktigst, at intervjuobjektene har tilstrekkelig selvinnsikt og andre kognitive forutsetninger til å kunne forutsi sine egne reaksjoner.

I spørreskjemaet er det gjort forsøk på å utnytte en slik direkte strategi i forhold til hypotetiske endringer i henholdsvis jobbsituasjonen og pensjonssystemet.

5.1 Tilpasninger i jobbsituasjonen

Intervjuobjektene (både pensjonister og yrkesaktive) ble spurt om noen av de følgende tilpasningene i jobbsituasjonen på den nåværende eller siste jobben før pensjoneringen, kunne ha gjort det aktuelt å utsette pensjoneringen:

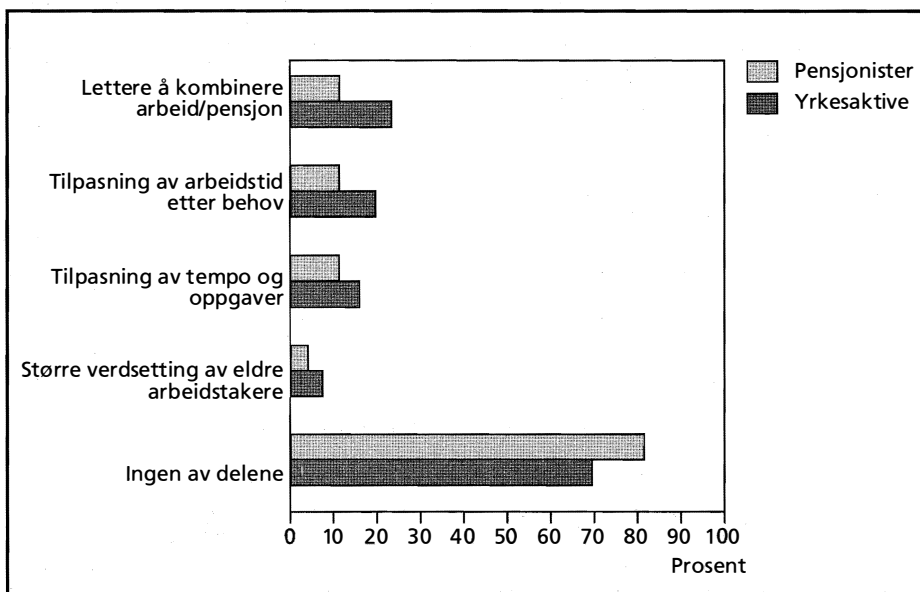
- at det ble lettere å kombinere arbeid og pensjon
- at det ble bedre muligheter for å tilpasse arbeidstiden etter behov
- at det ble bedre muligheter for å tilpasse arbeidsoppgaver og arbeidstempo
- at det ble satt mer pris på eldre arbeidstakere fra arbeidsgivers side og blant kolleger

Svarfordelingen for hele det representative utvalget er presentert i figur 5.1.

Det er et klart mindretall som gir uttrykk for at de nevnte tilpasningene vil kunne ha betydning for eget avgangstidspunkt. Det gjelder både yrkesaktive og pensjonister, men pensjonistene er noe sikrere på at de nevnte forholdene ikke ville hatt betydning. At det er en slik forskjell mellom de yrkesaktive og pensjonistene, er ikke så overraskende. Vi må huske at pensjonistene blir spurt om det kunne ha vært forhold som ville ha ført til at de hadde valgt annerledes enn de faktisk har gjort, og blant pensjonistene er det som vi har sett, en meget stor gruppe som oppfatter sin avgang som mer eller mindre påtvunget som følge av alvorlige helseproblemer. De yrkesaktive har derimot ikke valgt å gå av ennå, og er derfor heller ikke fullt så sikre på at de nevnte forholdene er irrelevante for beslutningen om å gå av.

23 prosent av de som fortsatt er yrkesaktive, sier at bedre muligheter til å kombinere arbeid og pensjon ville kunne fått dem til å overveie å utsette den endelige yrkesavgangen. Større fleksibilitet/selvbestemmelse i arbeidstiden ville hatt betydning for nærmere 20 prosent, mens tilpasninger i arbeidstempo og oppgaver er potensielt virkningsfullt for 16 prosent. Mer diffuse endringer i holdningen til eldre arbeidstakere på arbeidsplassen blir i liten grad ansett for å være en kritisk faktor.

Figur 5.1 Reaksjon på hypotetiske tilpasninger i arbeidssituasjonen, som kunne stimulere til utsettelse av pensjoneringen. Prosent som oppgir at tilpasningen kunne få betydning for egen adferd

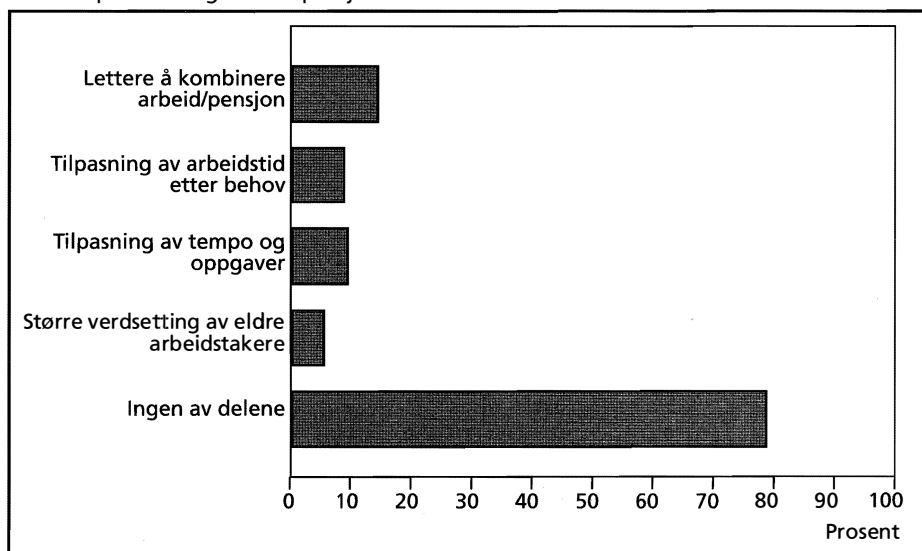


Hovedtendensen i begge gruppene er likevel at folk i forholdsvis beskjedne grad gir uttrykk for at tilpasninger i jobbsituasjonen ville kunnet få dem til å utsette pensjoneringsen. 82 prosent av pensjonistene og 70 prosent av de yrkesaktive sier at ingen av disse tiltakene ville hatt betydning for egen adferd. Mens vi altså fant at forhold ved jobben (jobben er interessant og bedriften har lagt forholdene til rette) blir ansett for viktige grunner til å fortsette å jobbe lenger enn nødvendig blant de som faktisk gjør det, så er det få som har særlig tro på at tilpasninger på dette området kunne fått dem til å bli stående lenger enn de faktisk gjør/forventer å gjøre.

Før vi går over til å se på tilpasninger i pensjonssystemet, kan vi ta med svarfordelingen blant spesialutvalget av AFP-pensjonister.

Svarene til spesialutvalget av AFP-pensjonister fører seg pent inn i mønstret for hovedutvalget. 79 prosent av AFP-pensjonistene sier at ingen av de nevnte tilpasningene ville hatt betydning for deres valg av pensjoneringsstidspunkt. Blant de som svarer positivt, er det muligheten til å kombinere arbeid og pensjon som gis størst oppslutning. 14 prosent av AFP-pensjonistene sier at en slik mulighet kunne fått dem til å utsette den permanente avgangen fra arbeidslivet.

Figur 5.2 Reaksjon på hypotetiske tilpasninger i arbeidssituasjonen, som kunne stimulere til utsettelse av pensjoneringsen. Prosent som oppgir at tilpasningen kunne få betydning for egen adferd. Spesialutvalg av AFP-pensjonister. N=500



5.2 Tilpasninger i pensjonssystemet

Respondentene ble konfrontert med spørsmål om reaksjonen på hypotetiske økonomiske stimuli: en premiering for å bli stående ett år lenger enn faktisk/forventet, og en mulighet for å gå av ett år tidligere mot en reduksjon i de fremtidige årlige pensjonsytelsene.

Fordelingen av svarene fremgår av tabell 5.1. Hovedinntrykket er at respondentene er lite mottakelige for økonomiske stimuli - i hvert fall i den hypotetiske formen de ble presentert her. 44 prosent sier at det ikke er aktuelt uansett å forbli i arbeidsmarkedet ett år lenger enn deres faktiske/forventede avgangsalder. 34 prosent svarer «vet ikke» på dette spørsmålet, slik at vi står igjen med 22 prosent som angir det beløpet som måtte til som tillegg til årlig fremtidig pensjon, for at de ville utsette avgangen ett år.

Vi så tidligere at en betydelig andel av de som faktisk fortsetter å jobbe lenger enn de må, oppgir muligheten for å tjene opp høyere fremtidig pensjon som en viktig grunn til at de har valgt å fortsette. Det er imidlertid færre som gir uttrykk for at de vil la seg påvirke av ytterligere stimulanser. En nærmere analyse av den gruppen som er mottakelig for stimulanser, viser at det er en betydelig overrepresentasjon av personer som allerede i utgangspunktet jobber lenger enn de strengt tatt må.

Det kan altså se ut til at det er en gruppe blant seniorenene som økonomi og økonomiske stimulanser spiller en vesentlig rolle for ved valg av avgangstidspunkt. Ut fra svarene som er gitt i denne undersøkelsen, utgjør denne gruppen et mindretall.

Man skal imidlertid være forsiktig med å slutte fra reaksjonene på slike hypotetiske spørsmål, til den faktiske reaksjonen som måtte følge av en eventuell endring i incitamentstrukturen.

Tabell 5.1 Fordelingen av svar på spørsmål om hypotetiske incentiver. Hele utvalget. Prosent

	Tillegg for å stå ett år lenger	Reduksjon mot å kunne gå av ett år tidligere
Opp til 5000 kroner	1,6	4,5
Mellom 5000 og 10 000	2	4,4
Mellom 10 000 og 15 000	3,8	0,8
Mellom 15 000 og 20 000	3,1	0,9
Mellom 20 000 og 30 000	4,7	0,6
Mer enn 30 000 krone	6,5	0,3
Ikke aktuelt uansett	43,9	55,2
Ikke sikker	34,4	33,3
Sum (N)	100 (1147)	100 (1147)

Det er enda flere som svarer «ikke aktuelt» på spørsmålet om villighet til å akseptere en reduksjon i pensjonen mot å få gå av tidligere. Blant de som svarer, er det praktisk talt ingen som vil akseptere en reduksjon på mer enn ti tusen kroner.

Svarfordelingen er langt på vei den samme som for spesialutvalget av AFP-pensjonister slik den fremgår av tabell 5.2.

Tabell 5.2 Fordelingen av svar på spørsmål om hypotetiske incentiver. Spesialutvalget av AFP-pensjonister. Prosent

	Tillegg for å stå ett år lenger	Reduksjon mot å kunne gå av ett år tidligere
Opp til 5000 kroner	1,2	4,2
Mellom 5000 og 10 000	1,8	2,2
Mellom 10 000 og 15 000	6,2	1,2
Mellom 15 000 og 20 000	1,4	0,2
Mellom 20 000 og 30 000	4,2	0,6
Mer enn 30 000 krone	4,4	0
Ikke aktuelt uansett	39,4	68,6
Ikke sikker	41,1	23,0
Sum (N)	100 (500)	100 (500)

5.3 Hvem er det som lar seg påvirke?

Til slutt i dette kapitlet skal vi se på hvem det er som ifølge eget utsagn kunne tenkes å ville utsette pensjoneringen som følge av endringer i jobbsituasjonen eller pensjonssystemet.

Vi har definert tre grupper der sammensetningen med hensyn til bakgrunnsvariabler blir beskrevet i tabell 5.3. Den første gruppen består av de som svarer at ett eller flere av de nevnte tilpasningene i jobbsituasjonen ville kunne ha betydning for en eventuell utsettelse av pensjoneringen. Den andre gruppen består av de som angir et beløp i årlig pensjon som ville kunne få dem til å utsette pensjoneringen. Den tredje gruppen består av personer som verken lar seg påvirke av endringer i jobbsituasjonen, eller av økte incentiver i pensjonssystemet.

Det er som man kan se, en klar tendens til overlapping mellom de to første gruppene. De som sier at de er påvirkelige i forhold til den ene typen tiltak, er også

mer tilbøyelige til å la seg påvirke av den andre typen tiltak. De «påvirkbare» har fra før en noe høyere avgangsalder enn utvalget som helhet, og de er jevnt over mer velutrustede når det gjelder lønn, utdanning med videre.

Tabell 5.3 Sammensetningen av hele utvalget (yrkesaktive og pensjonister) og av tre undergrupper definert i forhold til svar på spørsmål om mulighetene for utsettelse av pensjoneringsen

		Hele utvalget	Gruppe A Påvirkbar (jobb)	Gruppe B Påvirkbar (øk)	Gruppe C Ikke påvirkbare
Helse	Helseproblemer	38,2	37,2	22,2	42,2
	Slitne	12,8	15,7	19,8	10,4
Kjønn	Menn	59,6	64,5	72,6	55,3
Sektor	Offentlig	45,2	46,7	52,4	43,0
Utdanning	Ingen	29,5	27,7	23,4	31,1
	> 6 år	16,8	16,9	24,6	15,7
Yrkesstatus	Arbeider	44,0	46,7	38,3	43,8
	Funksjonær	42,7	42,6	49,2	42,0
	Selvstendig	13,3	10,7	12,5	14,2
Veiut	AFP	25,3	38,4	32,7	20,8
	Uførepensjon	28,6	26,6	12,4	32,7
	Annen førtid	6,9	7,4	9,4	6,1
	Alderspensjon	39,2	27,6	45,5	40,3
"Fortsetter"		27,3	37,2	38,7	22,6
Mulighet for tidligpensjon		56,8	66,1	69,0	51,5
Påvirkelig (øk)		21,6	34,3	100	Ingen
Påvirkelig (jobb)		21,1	100	33,5	Ingen
Yrkeserfaring før 60 år, gjsnitt		36,4	36,2	37,7	36,2
Alder, gjsnitt		64,9	64,6	64,4	65,1
Lønn, gjsnitt		216	229	233	210
Avgangsalder, gjsnitt		63,8	64,2	64,7	63,6
Ideell avgangsalder, gjsnitt.		63,8	63,6	63,3	64
N		1147	242	248	740

Gruppe A= Personer som svarer positivt på at en eller flere tilpasninger i jobbsituasjonen kunne fått dem til å utsette pensjoneringsen.

Gruppe B=Personer som svarer at de ville overveid å utsette pensjoneringsen med ett år, mot å få et tillegg til fremtidig årlig pensjon.

Gruppe C=Personer som svarer att hverken tilpasninger i jobben eller økonomiske incentiver kan få dem til å utsette pensjoneringsen.

Kapittel 6 Pensjoneringens konsekvenser: Hvordan går det etterpå?

Til slutt skal vi i dette kapitlet presentere enkelte resultater fra undersøkelsen som kan bidra til å belyse pensjonistenes situasjon etter yrkesavgangen.

6.1 Pensjoneringsmønstre og inntektsfordeling

Yrkesavgang vil i de fleste tilfeller medføre en større eller mindre nedgang i inntekt for den enkelte. Inntektsfordelingen blant den aktuelle aldersgruppen – personer mellom 60 og 70 år – må antas å bli preget av at noen går av tidligere enn andre. Vi har sett i de foregående kapitlene at tilbøyeligheten til å gå av tidlig er sterkest blant personer med forholdsvis lav inntekt. Samtidig varierer bruken av alternative førtidspensjonsmuligheter systematisk: uførepensjonering er mest vanlig blant mindre privilegerte grupper, mens ordninger innen kategorien «andre førtidspensjonsordninger» (tjenestepensjon med særaldersgrense og bedriftsbaserte førtidspensjonsordninger) primært omfatter lønnstakergrupper med relativt høy utdanning og inntekt.

Disse observasjonene skulle tilsi at man vil finne store og systematiske forskjeller i inntekt etter yrkes- og pensjoneringsstatus innen denne aldersgruppen. Tabell 6.1 gir støtte til en slik antakelse.

Samtlige respondenter – både i det generelle utvalget og i spesialutvalget av AFP-pensjonister – ble bedt om å anslå sin egen årlige bruttoinntekt og husstandens samlede årlige bruttoinntekt. Tabell 6.1 viser gjennomsnittsverdiene for henholdsvis egen bruttoinntekt og husstandsinnkomsten¹, der det generelle utvalget er delt opp i syv grupper i forhold til sin aktuelle yrkes-/pensjoneringsstatus på intervju-tidspunktet.

De personene som fortsatt er yrkesaktive, har som forventet en betydelig høyere personlig inntekt og en høyere husstandsinnkomst enn de øvrige gruppene.

¹ Den rapporterte husstandsinnkomsten er justert i forhold til antallet forbruksenheter ved at husstandsinnkomsten til gifte og samboende er delt på 1,5.

Tabell 6.1 Gjennomsnittlig brutto-inntekt og husstandsinnpekt i det generelle utvalget og spesialutvalget av AFP-pensjonister. 1000 kroner

	Egen brutto-inntekt	Husstandsinnpekt	N
Yrkesaktiv	233	223	415
Alderspensionist	116	120	466
AFP-pensionist	134	151	66
Uførepensionist	106	121	221
Mottaker av annen førtidspensjon	169	175	64
Andre tilstander	066	110	95
Hele det generelle utvalg	151	140	1327
AFP-pensionist (spesialutvalg)	132	142	483

Uførepensionistene og særlig personer med andre tilstander (hjemmeværende, arbeidsledige mv.) har relativt lave gjennomsnittsinntekter. AFP-pensionistene ligger mer midt på treet både når man ser på den lille gruppen av AFP-pensionister som er fanget opp i det generelle utvalget, og når man i stedet bruker det langt større spesialutvalget av AFP-pensionister.

Konsekvensene av tilbaketrekkingsbeslutningen og tilbaketrekkingsformen kommer klarere frem om vi konsentrerer oppmerksomheten om personer som var i arbeidsmarkedet ved fylte 55 år, og samtidig ekskluderer personer som var fylt 67 år på intervjudtidspunktet.

Tabell 6.2 Gjennomsnittlig brutto-lønn før avgang, aktuell brutto-inntekt og husstandsinnpekt. Det generelle utvalget er avgrenset til å omfatte personer opp til 66 år og personer som var i arbeidsmarkedet ved fylte 55 år. 1000 kroner.

	Brutto lønn før avgang	Aktuell bruttoinntekt	Husstands--innpekt	N
Yrkesaktiv	233	233	223	393
AFP-pensionist	211	137	155	60
Uførepensionist	182	116	136	93
Mottaker av annen førtidspensjon	267	168	177	61
Hele det generelle utvalg	226	199	198	611
AFP-pensionist (spesialutvalg)	206	132	142	483

Tabell 6.2 viser både gjennomsnittlig bruttolønn før yrkesavgangen og den aktuelle inntektssituasjonen til den aktuelle målgruppen. Det viser seg igjen betydelige inntektsforskjeller mellom uførepensionistene og de som fortsatt er yrkesaktive på intervjudtidspunktet. Både mottakerne av uførepensjon og – i mindre utstrekning – mottakerne av AFP-pensjon hadde i utgangspunktet lavere lønninger enn de som fortsatte i arbeidslivet, og disse forskjellene forsterkes av en betydelig inntektsnedgang som følge av avgangen. Mottakerne av annen førtidspensjon hadde i

utgangspunktet et lønnsnivå i overkant av nivået til de fortsatt yrkesaktive, men også denne gruppen opplever en betydelig inntektsnedgang etter pensjoneringen.

6.2 Gikk det som forventet?

Både samtlige pensjonister i det representative hovedutvalget, og spesialutvalget av AFP-pensjonister ble spurt om sin situasjon etter avgangen: Hvordan er deres personlige økonomi som pensjonister i forhold til det de hadde forventet på forhånd, og angir de på valg av avgangstidspunkt.

Hvis vi ser på hovedutvalget først, viser det seg at de fleste pensjonistene (63 prosent) oppgir at deres økonomiske situasjon har blitt omtrent som ventet. Det er imidlertid et betydelig mindretall som sier at økonomien har blitt dårligere enn forventet (24 prosent). Bare syv prosent rapporterer at de har fått det bedre økonomisk enn de hadde forventet.

Tabell 6.3 Vurdering av personlig økonomi som pensjonist i forhold til forventningene før avgang. Samtlige pensjonister i det generelle utvalg

Meget dårligere enn ventet	8,5
Noe dårligere enn ventet	15,2
Omtrent som ventet	62,7
Noe bedre enn ventet	5,3
Mye bedre enn ventet	1,3
Ikke sikker	6,9
Sum (N)	100 (679)

Svarene til AFP-pensjonistene skiller seg bare i beskjednen utstrekning fra mønsteret blant det generelle utvalget av pensjonister, men det ser ut til å være en tendens til at AFP-pensjonistene i mindre grad har blitt negativt overrasket over sin økonomiske situasjon etter avgangen. Det er først og fremst noe færre AFP-pensjonister som rapporterer at deres økonomi har blitt meget dårligere enn ventet, men forskjellene er små.

Tabell 6.4 Vurdering av personlig økonomi som pensjonist i forhold til forventningene før avgang. Spesialutvalget av AFP-pensjonister. Prosent

Meget dårligere enn ventet	3,6
Noe dårligere enn ventet	16,2
Omtrent som ventet	68,2
Noe bedre enn ventet	7,8
Mye bedre enn ventet	1,2
Ikke sikker	3,0
Sum (N)	100 (500)

Når det gjelder spørsmålet om man angrep på valg av avgangstidspunkt, er det som vist i tabell 6.5, 30 prosent i det generelle utvalget av pensjonister som sier at de ikke hadde noe valg. 45 prosent sier at de ville valgt det samme tidspunktet gitt det de nå vet om sin situasjon før og etter avgangen. Det er imidlertid 15 prosent som sier at de angrep på at de ikke ventet lenger, og det er åtte prosent som oppgir at de ville gått av tidligere hvis de hadde visst det de vet i dag.

Tabell 6.5 Vurdering av valgt avgangstidspunkt i lys av ny kunnskap. Samtlige pensjonister i det generelle utvalg. Prosent

Ville gått av tidligere	8,1
Ville ventet lenger	15,3
Ville gått av på det samme tidspunkt	44,9
Hadde ikke noe valg	30,0
Ikke sikker	1,6
Sum (N)	100 (679)

På dette spørsmålet skiller AFP-pensjonistene seg i langt større grad ut fra det generelle pensjonistutvalget. Det er få AFP-pensjonister som sier at de ikke hadde noe valg, og hele 68 prosent sier at de i ettertid føler at de gjorde et riktig valg. Vel 15 prosent av AFP-pensjonistene sier at de ville gått av tidligere hvis de hadde visst alt de vet i dag, mens 7 prosent sier de ville ventet lenger.

Tabell 6.6 Vurdering av valgt avgangstidspunkt i lys av ny kunnskap. Spesialutvalget av AFP-pensjonister. Prosent

Ville gått av tidligere	15,4
Ville ventet lenger	7,0
Ville gått av på det samme tidspunkt	68,0
Hadde ikke noe valg	5,4
Ikke sikker	4,2
Sum (N)	100 (500)

Litteratur

Andersen, Erik og Grimsmo, Anders, (1997), *Faktorer som påvirker holdninger og atferd knyttet til pensjonering og arbeid*. Trygdeforskningsprosjektene Rapport nr.8. Trondheim: NTNU, Institutt for samfunnsmedisinske fag og Samfunnsmedisinsk forskningssenter, Surnadal

Atchley, R.C, (1982), «Retirement as a social institution.» *Annual Review of Sociology*. Vol. 8, s. 263–87

Bjerkedahl, Tor, Michaelsen, Grethe og Wergeland, Ebba, (1995), *Yrkesspesifikk uførepensjonering i Norge i 1993*. Rapport nr. 1/95. Oslo: Rikstrygdeverket

Christoffersen, Lise, (1995), *Uførepensjonen på 80-tallet*. Nasjonal vekst med lokale varianter. INAS Rapport 95:2. Oslo: Institutt for sosialforskning

Dahl, Espen og Midsundstad, Tove, (1994), «Hvorfor går eldre arbeidstakere av før ordinær pensjonsalder: vil de gå eller må de?» I: *Fra arbeid til pensjon*, NOU 94:2 Vedlegg V. Oslo: Norges Offentlige Utredninger

Dahl, Sven-Åge, (1990), *Dekruttering og trygd*. Bergen: Senter for anvendt forskning, Norges Handelshøyskole

Gustman, Alan L. og Juster, F. Thomas, (1996), «Income and wealth of older American households: Modellen issues for public policy analysis». I: Hanushek, E.A. og Maritato, L. (red): *Assessing knowledge of retirement behavior*. Washington D.C.: National Academy Press

Hannah, Leslie, (1986), *Inventing retirement*. Cambridge: Cambridge University Press.

Hippe, Jon og Pedersen, Axel West, (1991), *Førtidspensjonering i private bedrifter*. Fafo-Arbeidsnotat. Oslo: Fafo

Hurd, Michael, (1990), Research on the elderly: economic status, retirement, and consumption and saving. *Journal of Economic Literature*. Vol. 28. s. 565–637

Johannessen, Asbjørn, (1990), «Førtidspensjonering – et påtvunget onde eller et gode?» I: Aldring og eldre

Lahn, L. Chr, (1996), *Aldring og arbeidsmiljø*. AFI Notat 4/96. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet

Leonesio, M.V, (1993), «Social security and older workers.» *Social Security Bulletin*. Vol. 53, s. 47–57

Lumsdaine, R., Stock, J. og Wise, D.A, (1996), «Why are retirement rates so high at age 65?» I: D.A. Wise (red): *Advances in the economics of aging*. Chicago: Chicago University Press

Myles, John, (1984), *Old age in the welfare state*. Boston: Little, Brown

Noreik, K., Grünfeld, B. og Sundby, P, (1990), Notat om uførepensjonsordningen. I: NOU 1990:17. *Uførepensjon*. Oslo: Norges offentlige utredninger

NOU 1994:2. *Fra arbeid til pensjon*. Oslo: Norges offentlige utredninger

OECD, (1995), *The transition from work to retirement*. Social policy studies No. 16. Paris: OECD.

Pedersen, Peder J. og Smith, Nina, (1995a), «Early exit in the Danish labour market – the development in recent years». I: Wadensjö, Eskil (red): *Leaving the labour market early in the welfare state: Comparison of the Nordic countries*. North Holland

Pedersen, Peder J. og Smith, Nina, (1995b), «A duration analysis of the decision to retire early». I: Wadensjö, Eskil (red): *Leaving the labour market early in the welfare state: Comparison of the Nordic countries*. North Holland

Pedersen, Peder J. og Smith, Nina, (1995c), «The Retirement Decision». I: Mogensen, Gunnar Viby (red): *Work incentives in the Danish welfare state. New empirical evidence*. Aarhus: Aarhus University Press og The Rockwool Foundation Research Unit

Snartland, Vemund, (1997), *Retirement pensions and the early retirement problem*. Mimeo. Nova

Solem, Per Erik og Mykletun, Reidar, (1996), *Arbeidsmiljø og yrkesavgang. Effekter av arbeidsmiljø på sannsynligheten for tidlig avgang fra yrkeslivet*. NGI Rapport nr.2/1996. Oslo: Norsk Gerontologisk Institutt

Visser, Mary og Midtsundstad, Tove, (1993), *Utgang fra arbeidslivet. En studie av eldre arbeidstakere, førtidspensjonering og AFP*. Fafo-rapport nr. 154. Oslo: Fafo

Waldrop, Anne K, (1992), *Før vi vet ordet av det. En analyse av pensjonspolitiske tiltak for eldre arbeidstakere*. Fafo-rapport nr. 133. Oslo: Fafo

Zeuner, Lilli og Nørregaard, Carl, (1991), *Fortjent otium. En sociologisk belysning af ældres arbejdsophør*. SFI Rapport 91:10. København: Socialforskningsinstituttet

Vedlegg 1

OPINION AS

LANDSOMFATTENDE UNDERSØKELSE 29. JANUAR - 14. FEBRUAR 1997

INTRODUKSJON:

Vi gjennomfører i disse dager en undersøkelse blant personer i alderen 60 - 70 år. Undersøkelsen dreier seg om forhold omkring overgangen til å bli pensjonist, og er en del av et forskningsprosjekt som utføres av forskningsstiftelsen Fafo på oppdrag fra Sosial og Helsedepartementet.

1. Først noen bakgrunnsopplysninger vi er avhengige av for å kunne stille deg de riktige spørsmålene. Er du i dag.....?

- 1: Yrkesaktiv =>GÅ TIL DELEN FOR «YRKESAKTIVE»
- 2: Pensjonist
- 3: Hjemmarbeidende
- 4: Arbeidsledig
- 5: Sosialhjelpsmottaker
- 6: Annet _____

(Folk som svarer sykemeldt registreres som yrkesaktive). (uførepensjonister og AFP-pensjonister registreres som pensjonister)

2. Har du vært i lønnet arbeid etter at du fylte 55 år?

- 1: Ja
- 2: Nei

HVIS PENSJONIST I SPM 1 OG JA I SPM 2 =>GÅ TIL «PENSJONIST-DELEN»

HVIS ALT.3,4,5,6 I SPM 1 OG JA I SPM 2 =>GÅ TIL DELEN FOR «HVERKEN YRKESAKTIVE ELLER PENSJ.»

HVIS ALT. 2,3,4,5,6 I SPM 1 OG NEI I SPM 2 =>GÅ TIL DELEN FOR «IKKE YRKESAKTIV ETTER 55 ÅR»

Til yrkesaktive

A. Arbeid og muligheter for å gå av mv.

4. Hvor mange år omtrent har du alt i alt vært i inntektsgivende arbeid?

Regn med både heltids og deltids arbeid.

REGISTRER ANTALL ÅR

5. Jobber du idag heltid eller deltid?

- 1: Heltid
- 2: Deltid

HVIS DELTID I SPM 5

6. Kombinerer du arbeidsinntekt med inntekt fra en pensjonsordning?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

7. Hvordan trives du med arbeidsoppgavene dine? Trives du.... LES OPP

1: Svært bra

2: Ganske bra

3: Hverken bra eller dårlig

4: Ganske dårlig

5: Svært dårlig

6: Ikke sikker

8. På din nåværende arbeidsplass; er det mulighet til å gå av før fylte 67 år på noen av pensjonsordningene vi nå skal lese opp?

a) Avtalefestet pensjon, såkalt AFP.

1: Ja

2: Nei

3: Ikke sikker

b) Tjenestepensjon med særaldersgrense

1: Ja

2: Nei

3: Ikke sikker

c) Annen førtidspensjonsordning

1: Ja

2: Nei

3: Ikke sikker

9. Hvis du hadde ønsket det, kunne du ha gått av med pensjon allerede i dag?

1: Ja

2: Nei

3: Ikke sikker

HVIS NEI I SPM 9 ELLER IKKE SIKKER

10. Har du tenkt å fortsette å jobbe lenger enn du strengt tatt må, altså etter at du kunne gått av med pensjon.

1: Ja

2: Nei

3: Ikke sikker

HVIS JA SPM 9 ELLER JA SPM 10

11. Vi skal nå lese opp noen grunner som kan være viktige for at en del fortsetter å jobbe etter at de strengt tatt kunne gått av med pensjon. Jeg vil gjerne vite hvor viktig hver av disse grunnene er for at du har valgt å fortsette å jobbe?

a) At du ikke har råd til å klare deg uten arbeidsinntekten? LES OPP

1: Svært viktig 2: Ganske viktig 3: Mindre viktig 4: Ikke viktig 5: Ikke sikker

b) At du får høyere pensjon ved at du venter med å gå av? LES OPP

1: Svært viktig 2: Ganske viktig 3: Mindre viktig 4: Ikke viktig 5: Ikke sikker

c) Jobben er interessant og givende? LES OPP

1: Svært viktig 2: Ganske viktig 3: Mindre viktig 4: Ikke viktig 5: Ikke sikker

d) Bedriften har lagt arbeidsforholdene godt til rette for deg? LES OPP

1: Svært viktig 2: Ganske viktig 3: Mindre viktig 4: Ikke viktig 5: Ikke sikker

e) Arbeidsgiveren har stort behov for deg? LES OPP

1: Svært viktig 2: Ganske viktig 3: Mindre viktig 4: Ikke viktig 5: Ikke sikker

- f) At det er praktisk fordi ektefellen også er i arbeid? LES OPP
1: Svært viktig 2: Ganske viktig 3: Mindre viktig 4: Ikke viktig 5: Ikke sikker
- g) At du ikke har omsorgsoppgaver i familien? LES OPP
1: Svært viktig 2: Ganske viktig 3: Mindre viktig 4: Ikke viktig 5: Ikke sikker
- h) At du ikke har noe sterkt behov for mere fritid? LES OPP
1: Svært viktig 2: Ganske viktig 3: Mindre viktig 4: Ikke viktig 5: Ikke sikker
- i) Er det andre grunner som er viktige? Kan du i så fall oppgi hvilke?
1: Ja: _____
2: Nei

B Pensjoneringsønsker og pensjoneringsbehov

12. Ved hvilken alder hadde du ideelt sett kunnet tenkt deg å slutte å arbeide og bli pensjonist?

OPPGI ALDER 99=IKKE SIKKER

13. Ved hvilken alder regner du med å slutte å jobbe og bli pensjonist?

OPPGI ALDER 99=IKKE SIKKER

HVIS FORVENTET AVGANG FØR 67 ÅR:

14. Hvilken type pensjonsordning regner du da med å benytte? LES OPP
1: AFP
2: Uførepensjon
3: Tjenestepensjon med særaldersgrense
4: Annen førtidspensjonsordning
5: Ikke sikker

15. Hva er de viktigste grunnene til at du regner med å slutte ved fylteår fremfor å fortsette i jobb lenger?

FLERE SVAR MULIG

- 1: Jeg regner med å bli sagt opp av arbeidsgiver
2: Arbeidsgiver og arbeidskolleger forventer at jeg går av da
3: Helsa holder ikke lenger
4: Må ha mer tid til omsorgarbeid for pleietrengende i familien
5: Jobben blir for anstrengende
6: Jeg ønsker å få mere fritid
7: Min ektefelle/samboer skal slutte å jobbe ved dette tidspunktet
8: Er pliktig til å gå av da (tjenestepensjon m. særaldersgrense)
9: Det er vanlig at man går av da
10: Andre grunner
11: Ingen spesiell grunn

16. Kunne noen av de følgende tilpasninger i din arbeidssituasjon gjøre det aktuelt for deg å fortsette å jobbe lenger? LES OPP FLERE SVAR MULIG

- 1: At det ble bedre muligheter for å kombinere deltidsarbeid og pensjon
2: At du fikk mulighet for å tilpasse arbeidstiden etter behov
3: At du fikk mulighet for å tilpasse arbeidstempo og arbeidsoppgaver etter behov
4: At det ble satt mer pris på eldre arbeidstakere blant arbeidsgiver og arbeidskolleger
5: Ingen av delene

17. Ville du hatt behov for en pensjonsordning som gir mulighet til å slutte å arbeide fra fylte 62 år?

- 1: Ja, i høy grad
- 2: Ja i noen grad
- 3: Nei
- 4: Ikke sikker

C. Økonomi

18. Prøv å anslå omtrent hvor mye du vil få utbetalt totalt i årlig pensjon når du går av. Vi tenker årlig pensjon før skatt (altså i brutto).

OPPGI BELØP I TUSEN 999=IKKE SIKKER

19. Anta at du fikk mulighet for å få høyere fremtidig pensjon ved å jobbe lenger. Hvor mye måtte du fått utbetalt ekstra i årlig pensjon, dersom du skulle velge å arbeide ett år til?

- 1: Opp til 5000 kroner
- 2: Mellom 5000 og 10 000 kroner
- 3: Mellom 10 000 og 15 000 kroner
- 4: Mellom 15 000 og 20 000 kroner
- 5: Mellom 20.000 og 30.000 kroner
- 6: Mer enn 30 000 kroner
- 7: Ikke aktuelt uansett
- 8: Ikke sikker

20. Anta at du fikk mulighet for å gå av med pensjon tidligere mot å akseptere en viss reduksjon i dine fremtidige årlige pensjonsutbetalinger. Hvor stor reduksjon i fremtidig utbetalt pensjon ville du kunne godta mot å få anledning til å gå av med pensjon ett år tidligere?

- 1: Opp til 5000 kroner
- 2: Mellom 5000 og 10 000 kroner
- 3: Mellom 10 000 og 15 000 kroner
- 4: Mellom 15 000 og 20 000 kroner
- 5: Mellom 20.000 og 30.000 kroner
- 6: Mer enn 30 000 kroner
- 7: Ikke aktuelt uansett
- 8: Ikke sikker

D Ektefelle, familie og egen helse

21. Er du..... LES OPP

- 1: Gift
- 2: Samboende
- 3: Skilt
- 4: Enke, enkemann
- 5: Enslig
- 6: Uoppgitt

HVIS EKTEFELLE/SAMBOER

22. Hvor gammel er ektefellen/samboeren?

OPPGI ANTALL ÅR

HVIS EKTEFELLE/SAMBOER

23. Er ektefellen/samboeren din .LES OPP

- 1: Yrkesaktiv
- 2: Pensjonist
- 3: Hjemmarbeidende
- 4: Arbeidsledig
- 5: Sosialhjelpsmottaker
- 6: Annet
- 7: Uoppgitt

HVIS EKTEFELLE/SAMBOER

24. Har din ektefelle/samboer eller andre i den nærmeste familien helseproblemer slik at han/hun har behov for daglig omsorg eller pleie?

- 1: Ja, i høy grad
- 2: Ja i noen grad
- 3: Ja, men bare i mindre grad
- 4: Nei, ikke i det hele tatt
- 5: Uoppgitt

25. Har du selv noen helsemessige problemer av mer varig natur, føler du deg sliten, eller har du ingen helseproblemer?

- 1: Ja, helse problemer
- 2: Ja, sliten
- 3: Nei
- 4: Uoppgitt

HVIS JA SPM 27

26. Vil du si at dette gjør det vanskelig for deg å jobbe?

- 1: Ja, i høy grad
- 2: Ja i noen grad
- 3: Ja, men bare i mindre grad
- 4: Nei, ikke i det hele tatt
- 5: Uoppgitt

E. Bakgrunnsspørsmål.

Til slutt noen bakgrunnsspørsmål

201. Hvilket år er du født?

202. Hvor mange års utdanning utover grunnskolen har du?

- 1: Ingen
- 2: 1 - 3 år
- 3: 4 - 6 år
- 4: Flere enn 6 år

203. Er du...

- 1: Ansatt arbeider
- 2: Ansatt funksjonær
- 3: Selvstendig næringsdrivende

204. Jobber du i offentlig eller privat sektor?

1: Offentlig

2: Privat

HVIS PRIVAT SEKTOR

205. Hvilken bransje jobber du innenfor?

1: Jordbruk/skogbruk/fiske

2: Bergverk/oljeutvinning

3: Industri

4: Bygge- og anleggsvirksomhet

5: Kraft og vannforsyning

6: Varehandel/Hotell og restaurant

7: Transport og kommunikasjon (Post og tele)

8: Finansiell tjenesteyting, bank og forsikring

9: Annen personlig tjenesteyting

HVIS OFFENTLIG SEKTOR

206. Innen hvilken offentlig virksomhet jobber du?

1: Offentlig forvaltning

2: Undervisning

3: Helse- og sosial

4: Annen offentlig tjenesteyting

207. Hva er din samlede bruttolønn i året?

999=IKKE SIKKER/UOPPGITT

208. Hva er husstandens samlede inntekt pr. år (brutto)?

0=IKKE SIKKER/UOPPGITT

209. Registrer kjønn.

1: Mann

2: Kvinne

Til pensjonister

A. Arbeid og muligheter for å gå av mv.

4. Hvor gammel var du det året du sluttet å jobbe, altså da du hadde din siste ordinære arbeidsdag?

OPPGI ALDER

HVIS AVGANG FØR 67 ÅR

5. Gikk du direkte fra lønnet arbeid og over til pensjon, eller hadde du en overgangsperiode før du ble pensjonist der du ikke var i lønnet arbeid?

1: Gikk direkte over på pensjon =>GÅ TIL SPM 8

2: Hadde en overgangsperiode

3: Husker ikke =>GÅ TIL SPM 8

HVIS DU IKKE GIKK DIREKTE FRA ARBEID OVER PÅ PENSJON

6. Hvor lang tid gikk det fra din siste ordinære arbeidsdag til den dagen du begynte å motta en form for pensjon (AFP-pensjon, uførepensjon, tjenstepensjon eller vanlig alderspensjon)?

OPPGI ANTALL MÅNEDER 999=IKKE SIKKER

HVIS DU IKKE GIKK DIREKTE FRA ARBEID OVER PÅ PENSJON

7. Mottok du i den mellomliggende perioden noen av de følgende ytelser? LES OPP

- 1: Sykepenger
- 2: Rehabiliteringspenger
- 3: Sosialhjelp
- 4: Arbeidsledighetsstrygd
- 5: Ventelønn
- 6: Annet
- 7: Ingen av delene
- 8: Uoppgitt

8. Hvilken type av pensjonsordning gikk du over på når du første gang mottok pensjon?

Var det... LES OPP

- 1: Avtalefestet pensjon, såkalt AFP
- 2: Uførepensjon
- 3: Tjenstepensjon med særaldersgrense
- 4: Annen førtidspensjonsordning
- 5: Vanlig alderspensjon (evt. m. tjenstepensjon)
- 6: Uoppgitt

9. Hvor mange år omtrent har du i alt vært i inntektsgivende arbeid?

Regn med heltids- og deltidsarbeid.

ANTALL ÅR 99=IKKE SIKKER

10. Jobbet du heltid eller deltid det siste året du jobbet?

- 1: Heltid
- 2: Deltid

HVIS DELTID

11. Kombinerte du arbeidsinntekt med inntekt fra en pensjonsordning?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

12. Hvordan trivdes du med arbeidsoppgavene dine de siste årene før du gikk av? Trivdes du....

LES OPP

- 1: Svært bra
- 2: Ganske bra
- 3: Hverken bra eller dårlig
- 4: Ganske dårlig
- 5: Svært dårlig
- 6: Ikke sikker

13. Hadde du i din siste jobb mulighet til å gå av før du fylte 67 år på noen av pensjonsordningene vi nå skal lese opp?

a) Avtalefestet pensjon, såkalt AFP.

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

b) Tjenestepensjon med særaldersgrense

1: Ja

2: Nei

3: Ikke sikker

c) Annen førtidspensjonsordning

1: Ja

2: Nei

3: Ikke sikker

14. Fortsatte du å jobbe en tid etter at du faktisk kunne gått av med pensjon?

1: Ja

2: Nei

3: Ikke sikker

HVIS JA I SPM 14

15. Vi skal nå lese opp noen grunner som kan være viktige for at en del fortsetter å jobbe etter at de strengt tatt kunne gått av med pensjon. Jeg vil gjerne vite hvor viktig hver av disse grunnene var for at du valgte å fortsette å jobbe?

a) At du fikk høyere pensjon ved å vente med å gå av? LES OPP

1: Svært viktig 2: Ganske viktig 3: Mindre viktig 4: Ikke viktig 5: Ikke sikker

b) At du ikke hadde råd til å klare deg uten arbeidsinntekten? LES OPP

1: Svært viktig 2: Ganske viktig 3: Mindre viktig 4: Ikke viktig 5: Ikke sikker

c) Jobben var interessant og givende? LES OPP

1: Svært viktig 2: Ganske viktig 3: Mindre viktig 4: Ikke viktig 5: Ikke sikker

d) Bedriften hadde lagt arbeidsforholdene godt til rette for deg? LES OPP

1: Svært viktig 2: Ganske viktig 3: Mindre viktig 4: Ikke viktig 5: Ikke sikker

e) Arbeidsgiveren hadde stort behov for deg? LES OPP

1: Svært viktig 2: Ganske viktig 3: Mindre viktig 4: Ikke viktig 5: Ikke sikker

f) Var praktisk fordi ektefellen også var i arbeid LES OPP

1: Svært viktig 2: Ganske viktig 3: Mindre viktig 4: Ikke viktig 5: Ikke sikker

g) Du hadde ingen omsorgsoppgaver i familien LES OPP

1: Svært viktig 2: Ganske viktig 3: Mindre viktig 4: Ikke viktig 5: Ikke sikker

h) Hadde ikke noe sterkt behov for mere fritid LES OPP

1: Svært viktig 2: Ganske viktig 3: Mindre viktig 4: Ikke viktig 5: Ikke sikker

i) Er det andre grunner som var viktige? Kan du i så fall oppgi hvilke?

1: Ja: _____

2: Nei

B Pensjoneringsønsker og pensjoneringsbehov

16. Ved hvilken alder hadde du ideelt sett ønsket å slutte å arbeide og bli pensjonist?
OPPGI ALDER 99=IKKE SIKKER

17. Hva var de viktigste grunnene til at du sluttet å jobbe ved fylteår fremfor å fortsette i jobb lenger?

- 1: Jeg ble sagt opp
- 2: Arbeidsgiver og arbeidskolleger forventet at jeg skulle gå av da
- 3: Helsa holdt ikke lenger
- 4: Jeg måtte ha mer tid til omsorgarbeid for pleietrengende i familien
- 5: Jobben ble for anstrengende
- 6: Jeg ønsket mere fritid
- 7: Min ektefeller, samboer sluttet å jobbe på det tidspunkt
- 8: Var pliktig til å gå av da (tjenestepensjon m. særaldersgrense)
- 9: Det er vanlig at man går av da
- 10: Andre grunner
- 11: Ingen spesiell grunn

18. Du sier at du sluttet å jobbe det året du fylteår. Kunne noen av de følgende tilpasninger i din daværende arbeidssituasjon ha gjort det aktuelt for deg å fortsette å jobbe lenger?

LES OPP FLERE SVAR MULIG

- 1: At det hadde vært bedre muligheter for å kombinere deltidsarbeid og pensjon
- 2: At du hadde fått mulighet for å tilpasse arbeidstiden etter behov
- 3: At du hadde fått mulighet for å tilpasse arbeidstempo og arbeidsoppgaver etter behov
- 4: At arbeidsgiver og arbeidskolleger hadde satt mer pris på eldre arbeidstakere
- 5: Ingen av delene

19. Ville du hatt behov for en pensjonsordning som ga mulighet til å slutte å arbeide fra fylte 62 år?

- 1: Ja, i høy grad
- 2: Ja i noen grad
- 3: Nei
- 4: Ikke sikker

C. Økonomi

20. Omtrent hvor mye får du utbetalt totalt i årlig pensjon? Her tenker vi på årlig pensjon før skatt (altså i brutto)

OPPGI BELØP I TUSEN 999=IKKE SIKKER

21. Ble din økonomi som pensjonist dårligere eller bedre enn du hadde ventet på forhånd, før du gikk av?

- 1: Meget dårligere enn ventet
- 2: Noe dårligere enn ventet
- 3: Omtrent som ventet
- 4: Noe bedre enn ventet
- 5: Mye bedre enn ventet
- 6: Ikke sikker

22. Gitt det du idag vet om din situasjon før og etter at du sluttet å jobbe, ville du da ha gått av tidligere enn du gjorde, ville du ventet lenger med å gå av, eller ville du gått av på det tidspunkt du gjorde?

- 1: Ville gått av tidligere
- 2: Ville ventet lenger med å gå av
- 3: Ville gått av på det tidspunkt jeg gjorde
- 4: Hadde ikke noe valg
- 5: Ikke sikker

23. Du gikk av det året du fylte Anta at du hadde fått mulighet for å få høyere fremtidig pensjon ved å jobbe lenger. Hvor mye måtte du fått utbetalt ekstra i årlig pensjon, dersom du skulle ha valgt å arbeide ett år til?

- 1: Opp til 5000 kroner
- 2: Mellom 5000 og 10 000 kroner
- 3: Mellom 10 000 og 15 000 kroner
- 4: Mellom 15 000 og 20 000 kroner
- 5: Mellom 20.000 og 30.000 kroner
- 6: Mer enn 30 000 kroner
- 7: Ikke aktuelt uansett
- 8: Ikke sikker

24. Anta at du hadde hatt mulighet for å gå av med pensjon tidligere mot å akseptere en viss reduksjon i dine fremtidige årlige pensjonsutbetalinger: Hvor stor reduksjon i fremtidig utbetalt pensjon ville du kunnet godta for å få anledning til å gå av ett år tidligere?

- 1: Opp til 5000 kroner
- 2: Mellom 5000 og 10 000 kroner
- 3: Mellom 10 000 og 15 000 kroner
- 4: Mellom 15 000 og 20 000 kroner
- 5: Mellom 20.000 og 30.000 kroner
- 6: Mer enn 30 000 kroner
- 7: Ikke aktuelt uansett
- 8: Ikke sikker

D Ektefelle, familie og egen helse

25. Er du..... LES OPP

- 1: Gift
- 2: Samboende
- 3: Skilt
- 4: Enke, enkemann
- 5: Enslig
- 6: Uoppgitt

HVIS EKTEFELLE/SAMBOER

26. Hvor gammel er ektefellen/samboeren?

OPPGI ANTALL ÅR

HVIS EKTEFELLE/SAMBOER

27. Da du gikk av med pensjon: Var ektefellen/samboeren din.... LES OPP

- 1: Yrkesaktiv
- 2: Pensjonist

- 3: Hjemmarbeidende
- 4: Arbeidsledig
- 5: Sosialhjelpsmottaker
- 6: Annet
- 7: Uoppgitt

HVIS EKTEFELLE/SAMBOER

28. Da du gikk av med pensjon, hadde din ektefelle/samboer eller andre i den nærmeste familien helseproblemer slik at han/hun hadde behov for daglig omsorg eller pleie?

- 1: Ja, i høy grad
- 2: Ja i noen grad
- 3: Ja, men bare i mindre grad
- 4: Nei, ikke i det hele tatt
- 5: Uoppgitt

29. Hadde du selv noen helsemessige problemer av mer varig natur, følte du deg sliten, eller hadde du ingen helseproblemer?

- 1: Ja, helse problemer
- 2: Ja, sliten
- 3: Nei
- 4: Uoppgitt

HVIS JA SPM 27

30. Vil du si at dette gjorde det vanskelig for deg å jobbe?

- 1: Ja, i høy grad
- 2: Ja i noen grad
- 3: Ja, men bare i mindre grad
- 4: Nei, ikke i det hele tatt
- 5: Uoppgitt

E. Bakgrunnsspørsmål.

Til slutt noen bakgrunnsspørsmål

201. Hvilket år er du født?

202. Hvor mange års utdanning utover grunnskolen har du?

- 1: Ingen
- 2: 1 - 3 år
- 3: 4 - 6 år
- 4: Flere enn 6 år

203. Da du var i arbeid, var du.....

VI TENKER HER PÅ SISTE JOBB MAN HADDE LES OPP

- 1: Ansatt arbeider
- 2: Ansatt funksjonær
- 3: Selvstendig næringsdrivende

204. Jobbet du i offentlig eller privat sektor?

- 1: Offentlig
- 2: Privat

HVIS PRIVAT SEKTOR

205. Hvilken bransje jobbet du innenfor?
- 1: Jordbruk/skogbruk/fiske
 - 2: Bergverk/oljeutvinning
 - 3: Industri
 - 4: Bygge- og anleggsvirksomhet
 - 5: Kraft og vannforsyning
 - 6: Varehandel/Hotell og restaurant
 - 7: Transport og kommunikasjon (Post og tele)
 - 8: Finansiell tjenesteyting, bank og forsikring
 - 9: Annen personlig tjenesteyting

HVIS OFFENTLIG SEKTOR

206. Innen hvilken offentlig virksomhet jobbet du?
- 1: Offentlig forvaltning
 - 2: Undervisning
 - 3: Helse- og sosial
 - 4: Annen offentlig tjenesteyting

207. Hva var din samlede brutto årslønn i det året du sluttet å jobbe?
99=IKKE SIKKER/UOPPGITT

208. Hva er husstandens samlede inntekt pr. år (brutto)?
0=IKKE SIKKER/UOPPGITT

209. Registrer kjønn.
- 1: Mann
 - 2: Kvinne

Til hverken yrkesaktive eller pensjonister

4. Hvor mange år omtrent har du alt i alt vært i inntektsgivende arbeid? Regn med heltids- og deltidsarbeid. ANTALL ÅR

5. Hvor gammel var du sist gang du var i lønnet arbeid? OPPGI ALDER

6. Har du i perioden fra du sist hadde lønnet arbeid og fram til nå, mottatt noen av de følgende ytelser?

LES OPP FLERE SVAR MULIG

- 1: Sykepenger
- 2: Rehabiliteringspenger
- 3: Sosialhjelp
- 4: Arbeidsledighetsstrygd
- 5: Ventelønn
- 6: Annet
- 7: Ingen av delene
- 8: Uoppgitt

7. Mottar du noen av disse ytelsene nå? I tilfelle hvilke?

LES OPP FLERE SVAR MULIG

- 1: Sykepenger
- 2: Rehabiliteringspenger
- 3: Sosialhjelp
- 4: Arbeidsledighetstrygd
- 5: Ventelønn
- 6: Annet
- 7: Nei, mottar ikke
- 8: Ikke sikker

8. Ville du ha vært i arbeid hvis du hadde hatt mulighet til det?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

9. Ville det ha vært en bedre løsning for deg med førtidspensjon?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

10. Er du..... LES OPP

- 1: Gift
- 2: Samboende
- 3: Skilt
- 4: Enke, enkemann
- 5: Enslig
- 6: Uoppgitt

HVIS EKTEFELLE/SAMBOER

11. Hvor gammel er ektefellen/samboeren? OPPGI ANTALL ÅR

HVIS EKTEFELLE/SAMBOER

12. Er ektefellen/samboeren din LES OPP

- 1: Yrkesaktiv
- 2: Pensjonist
- 3: Hjemmarbeidende
- 4: Arbeidsledig
- 5: Sosialhjelpsmottaker
- 6: Annet

HVIS EKTEFELLE/SAMBOER

13. Har din ektefelle/samboer eller andre i den nærmeste familien helseproblemer slik at han/hun har behov for daglig omsorg eller pleie?

- 1: Ja, i høy grad
- 2: Ja i noen grad
- 3: Ja, men bare i mindre grad
- 4: Nei, ikke i det hele tatt
- 5: Uoppgitt

14. Har du selv noen helsemessige problemer av mer varig natur, føler du deg sliten, eller har du ingen helseproblemer?

1: Ja, helse problemer

2: Ja, sliten

3: Nei

4: Uoppgitt

HVIS JA SPM 27

15. Vil du si at dette gjør det vanskelig for deg å jobbe?

1: Ja, i høy grad

2: Ja i noen grad

3: Ja, men bare i mindre grad

4: Nei, ikke i det hele tatt

5: Uoppgitt

Bakgrunnsspørsmål:

Til slutt noen bakgrunnsspørsmål

201. Hvilket år er du født?

202. Hvor mange års utdanning utover grunnskolen har du?

1: Ingen

2: 1 - 3 år

3: 4 - 6 år

4: Flere enn 6 år

203. Da du var i arbeid, var du..... VI TENKER HER PÅ SISTE JOBB MAN HADDE LES OPP

1: Ansatt arbeider

2: Ansatt funksjonær

3: Selvstendig næringsdrivende

204. Var du ansatt i offentlig eller privat sektor?

1: Offentlig

2: Privat

HVIS PRIVAT SEKTOR

205. Hvilken bransje jobbet du innenfor?

1: Jordbruk/skogbruk/fiske

2: Bergverk/oljeutvinning

3: Industri

4: Bygge- og anleggsvirksomhet

5: Kraft og vannforsyning

6: Varehandel, Hotell og restaurant

7: Transport og kommunikasjon (Post og tele)

8: Finansiell tjenesteyting, bank og forsikring

9: Annen personlig tjenesteyting

HVIS OFFENTLIG SEKTOR

206. Innen hvilken offentlig virksomhet jobbet du?

1: Offentlig forvaltning

2: Undervisning

- 3: Helse- og sosial
- 4: Annen offentlig tjenesteyting

207. Hva er din samlede inntekt pr. år (brutto)?

99=IKKE SIKKER/UOPPGITT

208. Hva er husstandens samlede inntekt pr. år (brutto)?

0=IKKE SIKKER/UOPPGITT

209. Registrer kjønn.

- 1: Mann
- 2: Kvinne

210. Bosted registreres automatisk.

Til ikke yrkesaktive etter 55 år

1. Mottar du noen av de følgende ytelsene?

LES OPP

- 1: Alderspensjon
- 2: Uførepensjon
- 3: Sosialhjelp
- 4: Nei, ingen av dem
- 5: Uppgitt

2. Ville du ha vært i arbeid hvis du hadde hatt mulighet til det?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

3. Er du..... LES OPP

- 1: Gift
- 2: Samboende
- 3: Skilt
- 4: Enke, enkemann
- 5: Enslig
- 6: Uppgitt

HVIS EKTEFELLE/SAMBOER

4. Hvor gammel er ektefellen/samboeren?

OPPGI ANTALL ÅR

HVIS EKTEFELLE/SAMBOER

5. Er ektefellen/samboeren din

LES OPP

- 1: Yrkesaktiv
- 2: Pensjonist
- 3: Hjemmarbeidende
- 4: Arbeidsledig
- 5: Sosialhjelpsmottaker
- 6: Annet

7: Uoppgitt

HVIS EKTEFELLE/SAMBOER

6. Har din ektefelle/samboer eller andre i den nærmeste familien helseproblemer slik at han/hun har behov for daglig omsorg eller pleie?

- 1: Ja, i høy grad
- 2: Ja i noen grad
- 3: Ja, men bare i mindre grad
- 4: Nei, ikke i det hele tatt
- 5: Uoppgitt

7. Har du selv noen helsemessige problemer av mer varig natur, føler du deg sliten, eller har du ingen helseproblemer?

- 1: Ja, helse problemer
- 2: Ja, sliten
- 3: Nei
- 4: Uoppgitt

Bakgrunnsspørsmål

Til slutt noen bakgrunnsspørsmål

201. Hvilket år er du født?

202. Hvor mange års utdanning utover grunnskolen har du?

- 1: Ingen
- 2: 1 - 3 år
- 3: 4 - 6 år
- 4: Flere enn 6 år

203. Hva er din samlede inntekt pr. år (brutto)?

99=IKKE SIKKER/UOPPGITT

204. Hva er husstandens samlede inntekt pr. år (brutto)?

0=IKKE SIKKER/UOPPGITT

205. Registrer kjønn.

- 1: Mann
- 2: Kvinne

206. Bosted registreres automatisk.

Vedlegg 2

OPINION AS

LANDSOMFATTENDE UNDERSØKELSE 6. - 14. MARS 1997

INTRODUKSJON:

Vi gjennomfører i disse dager en undersøkelse blant personer som gått av med avtalefestet pensjon - AFP. Undersøkelsen dreier seg om forhold omkring overgangen til å bli pensjonist, og er en del av et forskningsprosjekt som utføres av forskningsstiftelsen Fafo på oppdrag fra Sosial og Helsedepartementet.

Til AFP-pensjonister

A. Arbeid og muligheter for å gå av mv.

4. Hvor gammel var du det året du gikk over på ordningen med avtalefestet pensjon - AFP?

OPPGI ALDER

5. Jobbet du i offentlig eller privat sektor?

1: Offentlig

2: Privat

HVIS PRIVAT SEKTOR

6. Hvilken bransje jobbet du innenfor?

1: Jordbruk/skogbruk/fiske

2: Bergverk/oljeutvinning

3: Industri

4: Bygge- og anleggsvirksomhet

5: Kraft og vannforsyning

6: Varehandel/Hotell og restaurant

7: Transport og kommunikasjon (Post og tele)

8: Finansiell tjenesteyting, bank og forsikring

9: Annen personlig tjenesteyting

HVIS OFFENTLIG SEKTOR

7. Innen hvilken offentlig virksomhet jobbet du?

1: Offentlig forvaltning

2: Undervisning

3: Helse- og sosial

4: Annen offentlig tjenesteyting

8. Hvor mange år omtrent har du i alt vært i inntektsgivende arbeid? Regn med heltids- og deltidsarbeid.

ANTALL ÅR 99=IKKE SIKKER

9. Jobbet du heltid eller deltid det siste året du jobbet?

1: Heltid

2: Deltid

10. Hvordan trivdes du med arbeidsoppgavene dine de siste årene før du gikk av? Trivdes du....

LES OPP

- 1: Svært bra
- 2: Ganske bra
- 3: Hverken bra eller dårlig
- 4: Ganske dårlig
- 5: Svært dårlig
- 6: Ikke sikker

B Pensjoneringsønsker og pensjoneringsbehov

11. Ved hvilken alder hadde du ideelt sett ønsket å slutte å arbeide og bli pensjonist?

OPPGI ALDER 99=IKKE SIKKER

12. Hva var de viktigste grunnene til at du sluttet å jobbe ved fylteår fremfor å fortsette i jobb lenger?

- 1: Jeg ble sagt opp
- 2: Arbeidsgiver og arbeidskolleger forventet at jeg skulle gå av da
- 3: Helsa holdt ikke lenger
- 4: Jeg måtte ha mer tid til omsorgarbeid for pleietrengende i familien
- 5: Jobben ble for anstrengende
- 6: Jeg ønsket mere fritid
- 7: Min ektefeller, samboer sluttet å jobbe på det tidspunkt
- 8: Var pliktig til å gå av da (tjenestepensjon m. særaldersgrense)
- 9: Det er vanlig at man går av da
- 10: Andre grunner
- 11: Ingen spesiell grunn

13. Du sier at du sluttet å jobbe det året du fylteår. Kunne noen av de følgende tilpasninger i din daværende arbeidssituasjon ha gjort det aktuelt for deg å fortsette å jobbe lenger?

LES OPP FLERE SVAR MULIG

- 1: At det hadde vært bedre muligheter for å kombinere deltidsarbeid og pensjon
- 2: At du hadde fått mulighet for å tilpasse arbeidstiden etter behov
- 3: At du hadde fått mulighet for å tilpasse arbeidstempo og arbeidsoppgaver etter behov
- 4: At arbeidsgiver og arbeidskolleger hadde satt mer pris på eldre arbeidstakere
- 5: Ingen av delene

14. Ville du hatt behov for en pensjonsordning som ga mulighet til å slutte å arbeide fra fylte 62 år?

- 1: Ja, i høy grad
- 2: Ja i noen grad
- 3: Nei
- 4: Ikke sikker

C. Økonomi

15. Omtrent hvor mye får du utbetalt totalt i årlig pensjon? Her tenker vi på årlig pensjon før skatt (altså i brutto)

HVIS PRIVAT SEKTOR

16. På din tidligere arbeidsplass, var du medlem av en tjenstepensjonsordning? Vi tenker her på en pensjonskasse eller pensjonsforsikring opprettet av arbeidsgiveren, som vil gi et tillegg til den vanlige alderspensjonen fra Folketrygden, fra det året du fyller 67 år?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Vet ikke

HVIS JA I SPM 16

17. Fortsetter din tidligere arbeidsgiver å betale premie på dine vegne til denne tjenstepensjonsordningen etter at du har gått av med AFP-pensjon?

VI TENKER HER PÅ TJENSTEPENSJON MAN FÅR UT BETALT FØRST ETTER FYLTE 67 ÅR

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Vet ikke

TIL ALLE

18. Mottar du idag noen form pensjonsytelser fra din tidligere arbeidsgiver i tillegg til selve AFP-pensjonen?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Vet ikke

19. Ble din økonomi som AFP-pensjonist dårligere eller bedre enn du hadde ventet på forhånd, før du gikk av?

- 1: Meget dårligere enn ventet
- 2: Noe dårligere enn ventet
- 3: Omtrent som ventet
- 4: Noe bedre enn ventet
- 5: Mye bedre enn ventet
- 6: Ikke sikker

20. Gitt det du idag vet om din situasjon før og etter at du sluttet å jobbe, ville du da ha gått av tidligere enn du gjorde, ville du ventet lenger med å gå av, eller ville du gått av på det tidspunkt du gjorde?

- 1: Ville gått av tidligere
- 2: Ville ventet lenger med å gå av
- 3: Ville gått av på det tidspunkt jeg gjorde
- 4: Hadde ikke noe valg
- 5: Ikke sikker

21. AFP-ordningen gir en mulighet til å jobbe noe deltid i tillegg til å være pensjonist. Benytter du deg idag av denne muligheten?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Vet ikke

22. Du gikk av det året du fylte Anta at du hadde fått mulighet for å få høyere fremtidig pensjon ved å jobbe lenger. Hvor mye måtte du fått utbetalt ekstra i årlig pensjon, dersom du skulle ha valgt å arbeide ett år til?

- 1: Opp til 5000 kroner
- 2: Mellom 5000 og 10 000 kroner
- 3: Mellom 10 000 og 15 000 kroner
- 4: Mellom 15 000 og 20 000 kroner
- 5: Mellom 20.000 og 30.000 kroner
- 6: Mer enn 30 000 kroner
- 7: Ikke aktuelt uansett
- 8: Ikke sikker

23. Anta at du hadde hatt mulighet for å gå av med pensjon tidligere mot å akseptere en viss reduksjon i dine fremtidige årlige pensjonsutbetalinger: Hvor stor reduksjon i fremtidig utbetalt pensjon ville du kunnet godta for å få anledning til å gå av ett år tidligere?

- 1: Opp til 5000 kroner
- 2: Mellom 5000 og 10 000 kroner
- 3: Mellom 10 000 og 15 000 kroner
- 4: Mellom 15 000 og 20 000 kroner
- 5: Mellom 20.000 og 30.000 kroner
- 6: Mer enn 30 000 kroner
- 7: Ikke aktuelt uansett
- 8: Ikke sikker

D Ektefelle, familie og egen helse

24. Er du..... LES OPP

- 1: Gift
- 2: Samboende
- 3: Skilt
- 4: Enke, enkemann
- 5: Enslig
- 6: Uoppgitt

HVIS EKTEFELLE/SAMBOER

25. Hvor gammel er ektefellen/samboeren? OPPGI ANTALL ÅR

HVIS EKTEFELLE/SAMBOER

26. Da du gikk av med pensjon: Var ektefellen/samboeren din.... LES OPP

- 1: Yrkesaktiv
- 2: Pensjonist
- 3: Hjemmarbeidende
- 4: Arbeidsledig
- 5: Sosialhjelpsmottaker
- 6: Annet
- 7: Uoppgitt

HVIS EKTEFELLE/SAMBOER

27. Da du gikk av med pensjon, hadde din ektefelle/samboer eller andre i den nærmeste familien helseproblemer slik at han/hun hadde behov for daglig omsorg eller pleie?

- 1: Ja, i høy grad
- 2: Ja i noen grad

- 3: Ja, men bare i mindre grad
- 4: Nei, ikke i det hele tatt
- 5: Uoppgitt

28. Hadde du selv noen helsemessige problemer av mer varig natur, følte du deg sliten, eller hadde du ingen helseproblemer?

- 1: Ja, helse problemer
- 2: Ja, sliten
- 3: Nei
- 4: Uoppgitt

HVIS JA SPM 28

29. Vil du si at dette gjorde det vanskelig for deg å jobbe?

- 1: Ja, i høy grad
- 2: Ja i noen grad
- 3: Ja, men bare i mindre grad
- 4: Nei, ikke i det hele tatt
- 5: Uoppgitt

E. Bakgrunnsspørsmål.

Til slutt noen bakgrunnsspørsmål

201. Hvilket år er du født?

202. Hvor mange års utdanning utover grunnskolen har du?

- 1: Ingen
- 2: 1 - 3 år
- 3: 4 - 6 år
- 4: Flere enn 6 år

203. Da du var i arbeid, var du..... VI TENKER HER PÅ SISTE JOBB MAN HADDE LES OPP

- 1: Ansatt arbeider
- 2: Ansatt funksjonær
- 3: Selvtendig næringsdrivende

207. Hva var din samlede brutto årslønn i det året du sluttet å jobbe?

99=IKKE SIKKER/UOPPGITT

208. Hva er husstandens samlede inntekt pr. år (brutto)?

0=IKKE SIKKER/UOPPGITT

209. Registrer kjønn.

- 1: Mann
- 2: Kvinne

Mellom arbeid og pensjon

Denne rapporten er basert på en spørreundersøkelse rettet mot befolkningen mellom 60 og 70 år.

Spørsmålene som søkes belyst er blant annet:

Hva er det typiske tidspunktet for yrkesavgang blant dagens yrkesaktive, hvilke pensjonsordninger benyttes, og hvordan varierer dette mellom ulike grupper i arbeidsmarkedet?

Hvilke behov og preferanser gjør seg gjeldende blant disse seniorenene når det gjelder overgangen mellom arbeid og pensjon, og vil deres valg av avgangstidspunkt eventuelt kunne påvirkes gjennom tilpasninger i jobbsituasjonen eller ved bruk av økonomiske belønninger for å utsette pensjoneringsen?



Fafo

Forskningsstiftelsen Fafo
Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
[HTTP://www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-rapport

ISBN 82-7422-188-5