

Tove Midtsundstad

Vi har ikke bruk for deg lenger...

**Tidligpensjonering og bruk av AFP
blant ingeniører i privat sektor**

Tove Midtsundstad

Vi har ikke bruk for deg lenger...

Tidligpensjonering og bruk av AFP
blant ingeniører i privat sektor

© Fafo 2002
ISSN 0804-5135

Forord

Dette er et forprosjekt Forskningsstiftelsen Fafo utfører for Samarbeidsutvalget mellom NHO og NITO. Formålet med prosjektet er å gi en kortfattet beskrivelse av ingeniørens tidligpensjoneringsatferd og antyde hva som er hovedårsakene til at mange velger å gå av tidlig. I tillegg har vi laget en kort oppsummering av deler av den foreliggende forskningen på området. En slik gjennomgang gir både grunnlag for å si hva ingeniørens hovedutfordringer er på seniorpolitikkområdet og hva som eventuelt trengs av tilleggs kunnskap for å utforme og/eller foreslå treffsikre tiltak.

Det er ikke samlet inn noe eget datamateriale i forbindelse med forprosjektet. Vi baserer oss primært på analyser av et delutvalg av eldre ingeniører fra en undersøkelse Fafo har gjennomført for LO og NHO om tidlig pensjonering og bruk av AFP i privat sektor. Dette ingeniørutvalget er lite (N=126), noe som selvfølgelig begrenser mulighetene for både å tegne et tydelig bilde av tidligpensjoneringsatferden og å trekke klare konklusjoner om årsakene. Vi har likevel hatt grunnlag for å si om ingeniørens atferd og begrunnelser på dette området skiller seg i vesentlig grad fra den atferden og de begrunnelsene vi finner hos de øvrige arbeidstakerne i privat sektor.

Samarbeidsutvalgets medlemmer har som oppdragsgivere også vært aktive medspillere underveis i arbeidet med notatet. Jeg takker derfor for konstruktive innspill og forslag. I tillegg må jeg takke Axel W. Pedersen for å ha lest gjennom og kommentert notatet og publikasjonsavdelingen for språkvask og korrektur. Jeg vil likevel presisere at det innholdet som presenteres og de slutninger som trekkes helt og holdent er forfatterens egne.

Oslo, juni 2002

Tove Midtsundstad
Prosjektleder

Innhold

Forord

Sammendrag

1 Eldre ingeniører i LO-NHO-området - kjennetegn og avgang

2 En beskrivelse av pensjoneringsmønsteret

Bruk av ulike ordninger

Tidspunkt for avgang

Forholdet mellom faktisk og ønsket pensjoneringstidspunkt

Gradvis overgang fra arbeid til pensjon

Full pensjon + ekstrajobb

Delpensjon + deltid

Skifte av yrkes, stilling eller arbeidsoppgaver

3 Egne begrunnelser for avgangen

Begrunnelser for å gå av blant arbeidstakere generelt i LO-NHO-området

Ingeniørenes begrunnelser for å gå av

Jobbinnhold og sosialt miljø

Omstillingsbehov og "press" om å gå av

Helsesituasjon, grad av fysisk og psykisk belastende arbeid

Tilrettelegging av arbeidstid, arbeidsoppgaver og arbeidssituasjon

Tilpasninger i forhold til familie og fritidsbehov

Økonomiske overveielser

4 Seniorpolitikk og tiltak - en litteraturgjennomgang

En aldrende arbeidsstokk

Aldersdiskriminering

Markedsmessig usikkerhet

Andre teorier

5 Hva er hovedutfordringene for seniorpolitikken rettet mot ingeniørene?

Omstilling og nedbemanning i fokus

Ufrivillig avgang

Frivillig avgang

Hva så?

Litteratur

Vedlegg 1	Utvalgets representativitet og feilmarginer
Vedlegg 2	Sammensetningen av ingeniørgruppa
Vedlegg 3	Fordeling på etter et utvalg bakgrunnsvariabler
Vedlegg 4	Tall som viser pensjoneringsmønsteret hos undergrupper av ingeniører
Vedlegg 5	Begrunnelser for avgang - spørsmålsformuleringen
Vedlegg 6	Andre begrunnelser for avgangen

Sammendrag

Hovedveien fra arbeid til pensjon går via AFP

Tre av fire ingeniører som var yrkesaktive som 60-åring har gått av med AFP eller ønsker å gå av med AFP, enten helt eller delvis. Bare 2 av 100 blir uførepensjonert. Det er slik sett ingen forskjell i AFP-bruk eller bruk av uførepensjon mellom ingeniører og ansatte generelt over 60 år innen LO-NHO-området.

Flere ingeniører enn andre tilbys alternative førtidspensjonsordninger

Flere ingeniører enn andre blir tilbudt og velger å gå av på rene bedriftsfinansierte førtidspensjonsordninger. Det gjelder cirka en tittel av ingeniørene i LO-NHO-området som var yrkesaktive som 60-åring.

Få ingeniører står i jobb til fylte 67 år

Generelt står høyere utdannede lenger i jobb enn lavere utdannede. Likevel er andelen som står i jobb fram til 67 år lavere blant ingeniørene enn blant ansatte ellers i LO-NHO-området. Bare en av seks ingeniører står i jobb til fylte 67 år.

.....men færre ingeniører enn arbeidere går av ved første gitte anledning

Men ingeniørene venter gjerne litt med å gå av. Mens nærmere 40 prosent av industriarbeiderne, fagarbeiderne og transportarbeiderne tar ut AFP ved første gitte anledning, gjelder det bare en fjerdedel av ingeniørene.

"Sliterne" går først

Som blant "arbeiderne" i LO-NHO-området er det "sliterne" blant ingeniørene som i første rekke velger en tidligst mulig avgang. Det vil si at ingeniører med en kombinasjon av tidlig arbeidsdebut og lang yrkeskarriere oftere velger å gå av ved første gitt anledning enn ingeniører med kortere yrkesløp. Det samme gjelder ingeniører uten lederansvar - sammenlignet med ingeniører i lederstillinger.

Overraskende mange føler seg presset til å gå av

Rundt en tredjedel av de AFP-pensjonerte ingeniørene følte seg presset til å gå av. Like mange ga uttrykk for at arbeidsgiver ikke hadde bruk for dem lenger. Opplevd press er også langt mer utbredt blant ingeniørene enn blant ansatte ellers i LO-NHO-området. I alle fall var det flere ingeniører enn øvrige ansatte som oppga at de helst ville stått i jobb lenger enn de faktisk gjorde. Langt flere ingeniører enn andre i LO-NHO-området jobbet da også i en bedrift som reduserte bemanningen fra 1996 til 2000. Avgangsratene blant ansatte over 60 år var også langt høyere i bedriftene som sysselsatte ingeniører enn i de andre virksomhetene med ansatte over 60 år.

Få ingeniører kombinerer jobb og pensjon

Da langt flere ingeniører enn andre sa at de helst ville ha gått av på et senere tidspunkt enn de faktisk gjorde, er det litt overraskende at det er færre ingeniører enn ansatte ellers som velger en kombinasjon av deltid og full AFP-pensjon. Det

kan skyldes mangel på egnet deltidsarbeid. Andelen som jobber deltid av de yrkesaktive er imidlertid ikke noe lavere blant ingeniørene enn andre.

Teknologiske endringer synes å framskynde tidligavgangen

En tredjedel av ingeniørene som gikk av med AFP relaterte avgangen til teknologiske endringer. De sluttet fordi det ble innført ny teknologi som de hadde måttet tilpasse seg hvis de ble i jobben. Andelen er på linje med den vi finner blant ansatte generelt i LO-NHO-området.

Lite helserelatert avgang

Ingeniørene rapporterer om bedre helse og mindre belastende arbeid enn ansatte ellers i LO-NHO-området. Bare en av ti har hatt varige helseproblemer eller følt seg så slitne etter passerte 60 år at det har hatt betydning for arbeidsevnen. Dårlig helse og belastende arbeid rapporteres da også i mindre grad å være en årsak til tidligavgangen blant ingeniører enn blant arbeidstakere generelt i sektoren.

Lite å tape "pensjonsøkonomisk" på en tidligavgang

En betydelig andel ingeniører relaterer avgangen til ønsket om mer fritid. Ni av ti ingeniører i LO-NHO-området hevder da også å ha rett til tjenstepensjon, og arbeidsgiver betaler premie fram til pensjonsalderen for to tredjedeler av disse ved en eventuell tidligavgang. Halvparten av ingeniørene mot en femtedel av andre ansatte i sektoren får også tilbud om gavepensjon i tillegg til den avtalefestede pensjonen. Noe som i de fleste tilfeller sikrer dem en pensjon som er minst like god som den tjenstepensjonen de får fra fylte 67 år. Ingeniørene taper med andre ord langt mindre ved en eventuell avgang enn andre i LO-NHO-området.

Innledning

I dette notatet beskrives tidligpensjoneringsmønsteret hos eldre ingeniører i privat sektor. Analysene og beskrivelsene baserer seg på data samlet inn i forbindelse med et forskningsprosjekt om tidligpensjonering og AFP-bruk i privat sektor. Data omfatter et representativt utvalg av eldre arbeidstakere med AFP-rett i privat sektor som er tilknyttet Felleskontoret for LO-NHO-ordningene.¹ I fortsettelsen velger vi for enkelthets skyld å kalle det LO-NHO-området, selv om også andre arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner vil være dekket.

Utvalget består av personer som var født i enten 1933, 1934 eller 1935 og som var yrkesaktive ved fylte 60 år. Disse ble intervjuet om sin yrkeskarriere og sin pensjoneringsbeslutning vinteren 2001. Blant de 1500 intervjuede var det 126 personer som selv oppga å være utdannet ingeniører og/eller jobbet som ingeniører. Det er deres pensjoneringsatferd og begrunnelser for valg av pensjoneringstidspunkt eller fortsatt yrkesaktivitet vi gjengir her.

At ingeniørene kun utgjør 126 personer i undersøkelsen begrenser analysemulighetene, da undergrupper lett bli små og feilmarginene store (jf. vedlegg 1). Vi gjengir likevel om det er statistiske forskjeller i atferd mellom undergrupper av ingeniører, men angir ikke hvor store forskjeller det dreier seg om i prosentpoeng, da feilmarginene vil gjøre et slikt regnestykke meningsløst.

I første del av notatet beskriver vi hvem de eldre ingeniørene i LO-NHO-området er og hva som skiller dem fra arbeidstakere flest i privat sektor. Vi relaterer så funnene til våre analyser av hva som fremmer eventuelt hemmer en tidligst mulig avgang blant arbeidstakere flest i privat sektor og antyder på den bakgrunn hva som vil være forventet pensjoneringsatferd hos ingeniørene (jf. Midtsundstad 2002b). I del to beskrives så ingeniørenes faktiske pensjoneringsatferd; når de går av og hva som er hovedveiene ut av arbeidslivet, og hva som skiller deres atferd fra den vi finner hos arbeidstakere flest i sektoren. I del tre gjengir vi ingeniørenes egne begrunnelser for å gå av med AFP og ser om disse avviker fra de begrunnelser vi finner hos andre arbeidstakergrupper. For å få et overblikk over tiltak som kan være egnet for å få arbeidstakere til å stå lenger i jobb gjennomgår vi så et utvalg av faglitteraturen på området. I siste avsnitt oppsummeres noen av de seniorpolitiske utfordringene for ingeniørgruppa.

¹ Eller riktigere - den delen av privat sektor som dekkes av Felleskontoret for LO-NHO-ordningene. Ordningen innenfor det vi kaller LO-NHO-området omfatter derfor ikke som navnet kan indikere bare NHO-bedrifter eller LO-forbund. Det er også åpnet for at andre tariffbundne bedrifter kan slutte seg til AFP-ordningen, dersom ledelsen og de ansatte, representert ved de tillitsvalgte, er enige om det, og det godkjennes av virksomhetens styre. På samme måten kan bedrifter som ikke er medlem av NHO, men som er bundet av tariffavtale med et LO-forbund, bli medlem. Dette vil gjelde samtlige bedrifter som er bundet av overenskomst hvor AFP-ordningen inngår, og gjelder alle direkteavtalene og LO-avtaler med andre arbeidsgiverforeninger enn NHO. I tillegg omfatter det såkalte "LO-NHO-området" også tariffområder der verken NHO eller LO er part i avtalen. Forutsetningen er at LO og NHO er enige i dette. Et eksempel her er direkteavtalene til YS. Samlet omfatter AFP-ordningen i "LO-NHO-området" 550 000 arbeidstakere og 14 000 bedrifter. Det vil si at NAVO-området, som dekker 25 000 arbeidstakere, og bank og forsikring, som dekker 30 000, ikke er med. Begge disse områdene i privat sektor har egne AFP-ordninger.

1 Eldre ingeniører i LO-NHO-området - kjennetegn og forventet avgang

Eldre ingeniører utgjorde nesten halvparten av arbeidstakerne med høyere utdanning over 60 år i LO-NHO-området på slutten av 1990-tallet. Det dreier seg nesten utelukkende om menn. Rundt 40 prosent var utdannet sivilingeniører, og om lag 60 prosent var treårige høyskoleingeniører. Nærmere en tredjedel av ingeniørene hadde en lederstilling. Ser vi på fagområde, var cirka en femtedel maskiningeniører og en sjettedel var utdannet bygningsingeniører. De øvrige jobber enten som bioingeniører, kjemiingeniører eller med alt fra elkraftteknikk til data (jf. tabell 1 i vedlegg 3 og tabell 1-5 i vedlegg 2).

De fleste ingeniørene i utvalget startet sin yrkeskarriere noen år senere enn det som var vanlig blant arbeidstakere flest i deres generasjonen, noe som har sammenheng med utdanningslengde. Som 62-åringer har de derfor stått i arbeid i snaut 40 år i gjennomsnitt. Med utgangspunkt i datamaterialet kan en skille mellom tre hovedgrupper av ingeniører etter karriereforløp: De med tidlig yrkesdebut, som gjerne gikk ut i arbeid i 14-15-årsalderen og ved fylte 62 år hadde stått i arbeid i mer enn 40 år. Innen denne gruppa kan en igjen skille mellom de som har en fagarbeiderbakgrunn, ofte som elektriker, mekaniker, maskinist, telegrafist eller lignende, og de som er uten slik yrkeserfaring. Det å ha fagarbeiderbakgrunn er for øvrig mest vanlig blant de med treårig høyskoleutdanning. Den andre hovedgruppa gikk først ut i arbeid etter fylte 20 år og har et kortere, men mer "direkte yrkesløp". De har vært mer målrettet og har ikke tatt en omvei via for eksempel et fagbrev. De fleste av disse har først gjort ferdig utdanningen – fra grunnskole til høyskole – for så å gå ut i arbeid. Ingeniører med lange yrkeskarrierer ("langdistanseløperne") omfatter nesten to tredjedeler av utvalget, hvorav 40 prosent har bakgrunn som fagarbeidere (dvs. 25 prosent av alle ingeniørene har såkalte "indirekte løp").

Avbrekkene i yrkeskarrieren er få og skyldes neste utelukkende videreutdanning. Nærmere 30 prosent har utdannet seg etter at de startet i arbeidslivet. Dette dreier seg i stor grad om de nevnte ingeniørene med en kombinasjon av tidlig arbeidsdebut og fagarbeiderbakgrunn.

Nesten alle ingeniører jobber heltid, og har liten eller ingen erfaring med skiftarbeid eller turnus. En av ti har likevel gått over til deltid etter passerte 55 år. I hovedsak på grunn av helseproblemer eller fordi de følte seg slitne. I en tredjedel av tilfellene skjedde dette før fylte 62 år, og er dermed ikke relatert til uttak av delvis AFP-pensjon. Samlet er det svært få ingeniører som har vært ute av arbeidslivet i mer enn seks måneder på grunn av langvarig sykdom, rundt to prosent. Det er også svært få som har vært langvarig ledig, rundt tre prosent. Langvarig sykefravær eller ledighet sent i yrkesløpet har i følge våre analyser av hovedutvalget likevel lite å si for tidligpensjoneringsatferden (jf. Midtsundstad 2002b).

Helsa hos ingeniørene oppgis imidlertid å være god. Bare en av ti oppgir å ha alvorlige helseproblemer eller føler seg så slitne etter passerte 60 år at det har betydning for arbeidskapasiteten. Dette er færre enn blant arbeidstakere ellers i LO-NHO-området. Isolert sett skulle dette bidra til utsatt avgang (jf. Midtsundstad 2002b).

Ser vi på deres bedriftsansienitet viser det seg at drøyt halvparten av ingeniørene har vært ansatt i samme bedrift i mer enn 20 år. Det vil si at de begynte i den aktuelle bedriften/virksomheten før 1980. En fjerdedel hadde likevel valgt å skifte yrke, stilling eller arbeidsoppgaver mot slutten av yrkeskarrieren. Dette er flere enn blant LO-NHO-ansatte ellers. Hovedårsaken var ifølge dem selv innføring av ny teknologi eller ønske om nye utfordringer og utviklingsmuligheter. Skifte av arbeid eller yrke hadde i følge analysene av hovedutvalget likevel lite å si for AFP-avgangen. Dette kan skyldes at vi ikke skiller mellom skifte av arbeidsoppgaver innen en og samme virksomhet og skifte av arbeidsgiver eller virksomhet.

Ektefelles yrkesstatus har vist seg å ha betydning for valg av pensjoneringstidspunkt, i den forstand at en yrkesaktiv ektefelle/samboer bidrar til utsatt tidligpensjonering, eller motsatt, det at ektefellen/samboeren alt er pensjonert bidrar til at en selv ønsker å gå av tidlig. Single menn går også av tidligere enn gifte og/samboende menn. For kvinner er det motsatt, er hun singel står hun gjerne noen år lenger i arbeid. Dette har sammenheng med blant annet seleksjonen til ekteskap/samboerskap, som er litt annerledes for kvinner enn menn: Blant aleneboende kvinner er det gjerne en stor andel høyt utdannede, mens det blant menn er en overvekt av lavt utdannede. Aleneboende menn har også ofte dårligere helse enn menn som er etablert i et parforhold. Flere eksempler fra psykologisk forskning viser også at menn gjerne takler skilsmisser dårligere enn kvinner. Sannsynligheten for å bli uførepensjonert er derfor gjerne høyere blant skilte menn enn blant skilte kvinner (jf. blant annet Midtsundstad 2002a, Pedersen 1997, Dahl m.fl. 2002). Nitti prosent av ingeniørene er gifte/samboende, og halvparten hadde en yrkesaktiv ektefelle/samboer når de selv fylte 63 år. Her skiller de seg ikke fra arbeidstakere flest i LO-NHO-området.

Materielt sett sitter ingeniørene bedre i det enn arbeidstakere ellers innen LO-NHO-området; de eier gjerne sin bolig, har liten eller ingen boliggjeld, og har i tillegg som oftest både bil, båt og hytte, og av og til også annen fritidseiendom. Langt flere enn gjennomsnittet har også spart med tanke på alderdommen, og over halvparten har mer enn 200 000 kroner på bok, i fond eller lignende. Rundt seks av ti har også hatt økonomi til å tegne individuell livs- eller pensjonsforsikring. Dette er langt flere enn blant ansatte generelt over 60 år i LO-NHO-området.

I hvilken grad og på hvilken måte denne formuen innvirker på tidligpensjoneringsatferden er det uenighet om. En dansk studie viser en negativ sammenheng mellom formue og førtidspensjonering (Pedersen og Smith 1996), mens amerikanske studier antyder at sammenhengen er positiv, idet personer med store formuer pensjonerer seg tidligere enn de med liten eller ingen formue (Burkhauser 1980 og Bertlus and Moffitt 1984). Våre analyser av tidligpensjoneringsatferden i LO-NHO-området viser at eventuell boliggjeld, pensjonssparing eller annen sparing ikke har noen effekt på tidligpensjoneringen etter at det er kontrollert for en hel rekke andre relevante faktorer. Tilgang på materielle goder eller "fritidsgoder", på den annen side, bidrar til å fremme en tidligst mulig avgang, slik sett skulle ingeniørenes tilgang på formues- eller fritidsgoder framskynde en tidligere avgang enn hos arbeidstakere flest i sektoren..

Når det gjelder effekten av båt, hytte og annen fritidseiendom utenom bolig, kan den forklares på to måter: Tilgangen til båt, hytte og annen fritidseiendom kan, på den ene siden, være en indikator på god økonomi, noe som i seg selv kan fremme avgang, uavhengig av nivået på pensjonsytelsene ("formueseffekt"). På den annen side kan de samme "objektene" være uttrykk for den enkeltes fritidspreferanser, da det å eie båt, hytte eller annen eiendom i seg selv kan gi grunnlag for en mer meningsfylt fritid eller her: pensjonisttilværelse, og derfor bidra til å "trekke" arbeidstakere ut av arbeidsmarkedet ("fritidseffekt").

Pensjonenes størrelse, eller dens kompensasjonsgrad i forhold til lønnsinntekten, anses i forskningslitteraturen som en av de viktigste årsakene til tidligpensjonering, og da særlig i økonomisk orienterte miljøer (jf. Dahl 1999, Thøgersen m.fl. 2000, Hærnes m.fl. 2000, Røed og Haugen 2001). Pensjonsytelsene tilhører de såkalte "pull"-faktorene i litteraturen, det vil si faktorer som bidrar til å "trekke" arbeidstakerne ut av arbeidsmarkedet. En antar at avgangstilbøyeligheten øker med økende kompensasjonsgrad. Det vil si at tilbøyeligheten til å gå av tidlig er høyere jo høyere pensjonen etter skatt er i forhold til bruttolønna etter skatt.

Ingeniørene i NHO-området har et relativt høyt lønnsnivå. En tredjedel hadde en bruttolønn på mellom 300 000 og 400 000 kroner, og en fjerdedel hadde en inntekt på over 400 000 kroner (jf. tabell 1 i vedlegg 3).² At lønna er høy innebærer samtidig et lavere kompensasjonsnivå i AFP-ordningen, sett i forhold til ansatte generelt i NHO-området, hvor flertallet tjente under 250 000 kroner som 63-åringer. En bruttolønn på rundt 400 000 kroner vil gi en pensjon på rundt 60 prosent av bruttolønna, etter skatt. For en som tjener 200 000 kroner er kompensasjonsnivået etter skatt nærmere 80 prosent (Haugen 2001). Jo lavere inntekt en har, jo mindre har en med andre ord å tape økonomisk på en avgang. De økonomiske insentivene av AFP-ordningen skulle isolert sett bidra til en senere avgang blant ingeniørene enn arbeidstakere generelt i sektoren.

Nærmere ni av ti ingeniører hevder at de har rett til tjenstepensjon gjennom arbeidsgiver, og to tredjedeler av disse sier at arbeidsgiver vil betaler premie fram til fylte 67 år (jf. tabell 1 i vedlegg 3). Dette tallet kan synes noe høyt³⁴ og innebærer egentlig at

² For de som gikk av tidligere refereres det til bruttolønna det siste året som før pensjonering.

³ Det vil si at de har svart ja på følgende to spørsmål: *Er du på din arbeidsplass medlem av en tjenstepensjonsordning? Hvis du hadde gått av med AFP-pensjon, ville din arbeidsgiver fortsatt å betale premie på dine vegne til denne tjenstepensjonsordningen?*

⁴ Disse tallene ligger noe høyere enn NITOs egne tall for tjenstepensjonsdekningen blant sine medlemmer, hvor en undersøkelse antyder at drøyt 70 prosent var dekket av en tjenstepensjonsordning. En forklaring på avviket kan være at vår ingeniørgruppe i utvalget også omfatter sivilingeniører og at dekningsgraden blant disse er høyere. En annen forklaringen på avviket kan være at arbeidstakene ikke selv har oversikt over sine pensjonsforhold og derfor rapporterer feil. Dette synes imidlertid ikke å være tilfellet, da vi jevnt over får høyere tall for dekningsgrad når vi spør personalansvarlige til forskjell fra arbeidstakerne. Spørsmålet til personalansvarlig er da også noe mer konkret enn spørsmålet som ble stilt arbeidstakerne og pensjonistene.

Personalsjefene ble spurt: *Hadde bedriften kollektiv tjenstepensjonsordning etter skattereglene, dvs. pensjonskasse eller kollektiv pensjonsforsikring, i perioden fra 1997-2000?* 1: Ja, pensjonskasse, 2: Ja, kollektiv pensjonsforsikring tegnet hos forsikringsselskap eller 3: Nei - med spørsmålet: *Hva skjer (evt. skjedde) med premieinnbetalingen til ansatte som eventuelt går av (gikk av) med AFP. Vil alle ansatte som*

de fleste ingeniører ikke vil tape framtidige pensjonsytelser på en tidligere avgang. Fortsatt premieinnbetaling vil også bidra til å opprettholde kompensasjonsnivået, da manglende premieinnbetaling som pensjonist ville ha redusert kompensasjonsnivået betydelig. I tillegg får langt flere ingeniører enn ansatte ellers i NHO-området tilbud om gavepensjon i tillegg til AFP. Dette bidrar til å øke de samlede pensjonsytelsene ved en tidlig avgang, og gjøre ytelsene for mange tilsvarende den tjenstepensjonen de vil få fra fylte 67 år. Gavepensjonen bidrar med andre ord til å øke kompensasjonsnivået for ingeniørene i forhold til andre ansatte i privat sektor. Slik sett har ingeniørene mindre å tape på en eventuell avgang enn hva AFP-ytelsene i utgangspunktet kunne antyde.

2 Pensjoneringsmønsteret - en beskrivelse

I dette avsnittet beskrives det pensjoneringsmønsteret som kan observere blant de eldre ingeniørene med AFP-rett i privat sektor. Vi undersøker hvor mange som går av før fylte 67 år, når i aldersspennet mellom 60 og 67 år de velger å gå av, og hvilke tidligpensjonsordninger som benyttes. Vi ser også på forskjeller i atferd mellom ingeniørene og arbeidstakere flest i LO-NHO-området og mellom ulike grupper av ingeniører.

Bruk av ulike ordninger

Rundt tre fjerdedeler av ingeniørene i de tre kohortene vi følger gikk av med AFP før de fylte 67 år.⁵ Rundt to prosent ble uførepensjonert etter fylte 60 år, mens nærmere en av ti gikk av med tjenstepensjon med særaldersgrense eller fikk tilbud om og valgte å gå av med en ren bedriftsfinansiert førtidspensjon.⁶ Andelen som går av på andre pensjonsordninger er signifikant høyere blant ingeniører enn blant de øvrige arbeidstakergruppene vi har tall for innen NHO-området, og dette dreier seg i hovedsak om rene bedriftsfinansierte førtidspensjonsordninger (jf. tabell 1).

Tabell 1 Andel som har benyttet følgende pensjonsordninger eller planlegger å benytte dem i forbindelse med første uttak av pensjon. N=1474.

	<i>Ingeniørene</i>	<i>Alle andre</i>
Full AFP	68	62
Delvis AFP	6	6
Uførepensjon	2	4
Annen førtidspensjon	9*	3*
Alderspensjon	15*	24*
Totalt	100,0	100,0
Antall	126	1348

* = Signifikant forskjell mellom gruppene.

går av med AFP bli meldt ut av bedriftens pensjonsordning, vil bedriften fortsette å betale premie for alle fram til ordinær pensjonsalder, eller blir dette vurdert i hvert enkelt tilfelle? 1: Alle ansatte med AFP blir meldt ut, 2: Bedriften betaler premie fram til pensjonsalderen for alle, 3: Blir vurdert i hvert enkelt tilfelle eller 4: ikke sikker.

Da to tredjedeler av utvalget er henholdsvis 65 og 66 år på intervjudtidspunktet og fremdeles er i jobb, vil vi for disse se på planlagt og ikke faktisk avgang.

Dette er ikke avtalefestet pensjon, men en egen førtidspensjon bedriften fullfinansierer, og som ofte har en lavere aldersgrense enn 62 år.

Konfidensintervallene: For ingeniører er de +/- 5,2 pst ved en 10/90 fordeling og +/- 8 pst ved en 30/70. For alle andre er det +/- 1,6 pst ved en 10/90 fordeling og +/- 2,4 ved en 30/70 fordeling.

Bare en av seks ingeniører står i arbeid, eller forventet å stå i arbeid, til de blir 67 år. Dette er færre enn gjennomsnittet for andre arbeidstakergrupper i privat sektor (jf. tabell 1). Tallet er også lavt når vi sammenligner ingeniørene med gruppa av eldre akademikere og høgskoleutdannede innen NHO-området (jf. Midtsundstad 2002b). Andelen er om lag på linje med hva en fant for ingeniører i staten i 2000, hvor mellom 15–20 prosent av de yrkesaktive 60-åringene stod i jobb til de var 67 år (jf. bl.a. Midtsundstad 2002a).

Det er ingen forskjeller i andelen som velger å gå av med AFP før fylte 67 år etter fødselskohort og utdanningsnivå, men det er flere ikke-ledere enn ledere blant ingeniørene som benytter den avtalefestede pensjonsordningen (jf. tabell 1a i vedlegg 4). Det samme er tilfellet for ingeniører med bakgrunn som fagarbeidere (indirekte løp). At lederne i mindre grad benytter AFP betyr likevel ikke at de venter med å gå av, da langt flere ledere enn ikke-ledere har blitt tilbudt førtidspensjon og faktisk gått av på en førtidspensjonsordninger som er fullfinansiert av bedriften. Dette er gjerne ordninger som gir mulighet til å gå av allerede før fylte 62 år (Midtsundstad 2002b).

Det synes å ha vært en svak nedgang i den generelle bruken av slike førtidspensjonsordninger over tid blant arbeidstakere flest i NHO-området, forutsatt at vi tolker forskjellen i andelen med slik førtidspensjon mellom 33- og 35-kullet som et tegn på reduksjon av bruk over tid (Midtsundstad 2002b). En nedgang i bruken av slike ordninger har trolig sammenheng med reduksjonen i aldersgrensen for den avtalefestede pensjonen til 62 år fra mars 1998. Sagt med litt andre ord: Det er ikke lenger nødvendig for bedriftene å lage egne skreddersydde førtidspensjonsordninger, hvis de ønsker å "bli kvitt" arbeidstakere mellom 62 og 64 år. Disse kan nå gå av med den avtalefestede pensjonen. De fleste bedriftsfinansierte førtidspensjonsordninger har da også en aldersgrense som er lavere enn 62 år i dag, og mange av bedriftene som tidligere hadde en slik ordning, oppgir at den nå er avviklet.

Tidspunkt for avgang

Drøyt en fjerdedel av ingeniørene gikk av med AFP så snart ordningen ga dem rett til det (dvs. ved første gitte anledning).⁷ På dette området er det ingen signifikante forskjeller mellom ingeniørgruppa og samlekategori av andre arbeidstakere i denne delen av privat sektor (jf. tabell 1 i vedlegg 3). Andelen er likevel langt lavere enn den vi finner blant gruppa av industriarbeidere, fagarbeidere og transportarbeidere, hvor nærmere 40 prosent valgte å gå av så snart de hadde rett til det (Midtsundstad 2002b).

Det er heller ingen forskjell mellom sivilingeniører og andre ingeniørgrupper. Ingeniører i lederstillinger velger derimot ofte å vente noen år med avgangen i forhold til ingeniører uten lederansvar (jf. tabell 4 i vedlegg 4). Det samme gjelder ingeniører med lange karrierer (jf. tabell 6 i vedlegg 4). Slik sett kan en kanskje si at det også er "sliterne" blant ingeniørene som velger en tidligst mulig avgang – det vil si ingeniører med en kombinasjon av tidlig yrkesdebut og relativt lange yrkeskarrierer. Snaut halvparten av ingeniørene kan plasseres i denne kategorien.

Samlet gikk en fjerdedel av ingeniørene av før de var 64 år, drøyt 40 prosent som 64-åringer, og de øvrige 35 prosentene som 65- eller 66-åringer.

Tabell 2 Andelen av arbeidstakerne som gikk av ved første gitte anledning. Forskjelle mellom ingeniører og de øvrige arbeidstakergruppene innen LO-NHO-området. N=1478 (hvorav 126 ingeniører).

	<i>Ingeniørene</i>	<i>Alle andre</i>
Gikk av med en gang	27,4	32,9
Ventet med å gå av	72,6	67,1
Totalt	100,0	100,0
Antall	126	1348

* = Signifikante forskjeller mellom gruppene.

Konfidensintervallene: For ingeniører er de +/- 5,2 pst ved en 10/90-fordeling og +/- 8 pst ved en 30/70. For alle andre er det +/- 1,6 pst ved en 10/90-fordeling og +/- 2,4 ved en 30/70-fordeling.

Forholdet mellom ønsket og faktisk pensjoneringstidspunkt

Selv om AFP-ordningen er en frivillig førtidspensjonsordning, sier 35 prosent av de AFP-pensjonerte ingeniørene at de helst ville gått av senere enn de faktisk gjorde. De har med andre ord følt seg presset til å gå av. Andelen som sier de helst ville ha stått lenger i jobb er klart høyere blant ingeniørene enn blant andre ansatte i LO-NHO-området (jf. tabell 3). Det kan bety at ingeniører i større grad enn ansatte ellers presses ut av arbeidslivet. Det er også en signifikant høyere andel som følte seg presset til å gå av blant ingeniører som gikk av ved første gitte anledning, enn blant dem som "valgte" et senere avgangstidspunkt. Det vil si at "tvungen" avgang kan være en viktig årsak til lav forventet avgangsalder blant ingeniører.

Første gitte anledning vil her variere, da de tre kohortene vi følger har forholdt seg til ulike aldersgrenser for uttak av AFP. 1935-kohorten har kunnet gå av som 62-åringer, 34-kullet som 63-åringer og 33-kullet som 64-åringer.

Tabell 3 Andelen av pensjonistene som henholdsvis ønsket å gå av tidligere enn, senere enn eller på det tidspunkt de faktisk gjorde. N=1012.

	Ingeniørene	Alle andre
Ønsket å gå av tidligere	34,8*	50,5*
Ønsket å gå av senere	34,7*	19,8*
Gikk av på ønsket tidspunkt	30,5	29,7
Totalt	100,0	100,0
Antall	95	917

* = Signifikante forskjeller mellom gruppene.

Konfidensintervallene: For ingeniører er de +/- 5,2 pst ved en 10/90 fordeling og +/- 8 pst ved en 30/70. For alle andre er det +/- 1,6 pst ved en 10/90 fordeling og +/- 2,4 ved en 30/70 fordeling.

Selv om mange ønsket å stå lenger i jobb, er det også mange som kunne tenke seg å gå av tidligere. Det gjelder en tredjedel av alle ingeniørene, noe som likevel er signifikant færre enn blant arbeidstakere for øvrig i NHO-området. De fleste som ønsker en tidligere avgang finner en, ikke overraskende, i 33-kullet, som først kunne gå av som 64-åringer. I 33- og 34- kullet som henholdsvis måtte forholde seg til en aldersgrense på 64 og 63 år, oppgir også rundt en femtedel at de helst ville ha gått av som 62-åringer, hvis de hadde hatt mulighet til det.

Det er ingenting som tyder på at ingeniører i lederposisjoner i større grad presses til å gå av enn de som ikke har en lederfunksjon, eller at karriereforløpet, slik vi har definert det, påvirker den enkeltes vurdering av "valg" av avgangstidspunkt. Heller ikke er det slik at sivilingeniørene ønsker å stå lenger i jobb enn de treårige høgskoleingeniørene (jf. tabell 7-9 i vedlegg 4). Selv om tallgrunnlaget er *svært tynt*, er det en signifikant høyere andel bygningsingeniører enn andre typer ingeniører som oppgir at de helst ville ha stått i jobb lenger enn de faktisk gjorde. Dette kan bety at presset om å gå har vært sterkere for ansatte i bygge- og anleggsbransjen enn for ansatte i andre bransjer i privat sektor.

Gradvis overgang fra arbeid til pensjon

Samlet oppgir en sjettedel av ingeniørene at de har redusert samlet arbeidstid etter fylte 55 år. For de fleste dreier det seg om overgang til deltid etter at de passerte 62 år. Selv om mange velger å ta ut AFP-pensjon, innebærer det med andre ord ikke at alle bånd til arbeidslivet kuttes. Arbeidstakere i vårt utvalg har hatt mulighet til å ta ut delpensjon fra AFP, samt tjene en viss sum ut over full pensjonsinntekt uten at denne ble avkortet. Inntil 1.8.2000 var beløpet lik grunnbeløpet i folketrygden, rundt 48 000 kroner i 2000. I dag er grensen for tilleggssinntekter ut over pensjon satt til 4000 kroner.⁸

Full pensjon + ekstrajobb

⁸ Dette er imidlertid ikke en friinntektsgrense. Toleransebeløpet viser til differansen eller avviket mellom antatt lønnsinntekt og faktisk lønnsinntekt som trygdekontoen godtar før de foretar en omregning av pensjonen. Differansen er altså avviket som kan oppstå mellom det pensjonisten har oppgitt at han vil få i årlig inntekt, og hva lønna faktisk viste seg å bli. Er avviket mindre enn 4000 kroner, foretar ikke trygdekontoen noen omregning i dag – verken en opp- eller nedjustering av pensjonen. Stortinget har vedtatt å øke grensen til 15 000 kroner, og Sosialdepartementet har sendt saken på høring, da det ikke er bestemt hvordan et slik vedtak skal iverksettes.

En tredjedel av alle AFP-pensjonistene i NHO-området oppgir å ha inntektsgivende arbeid ved siden av å motta full AFP-pensjon. Andelen er lavest blant de med mer enn seks års utdanning, og høyest hos de med ett-tre års utdanning ut over grunnskole (Midsundstad 2002). Ser vi denne arbeidsaktiviteten i forhold til tidspunktet for avgang, er dette kanskje ikke så rart, da de med høyere utdanning vil være eldre i snitt når de er AFP-pensjonister enn de med lavere utdanning, og dermed kan ha mindre krefter igjen til en ekstrasjakk.

Det er likevel signifikant færre som kombinerer jobb og pensjon blant ingeniører, bare en fjerdedel, enn blant eldre yrkesaktive generelt i NHO-området, hvor over en tredjedel oppga å ha en jobb ved siden av å motta full AFP-pensjon (jf. tabell 4). Etersom det var langt flere blant ingeniørene enn blant de øvrige arbeidstakerne som sa at de helst ville ha gått av på et senere tidspunkt enn de faktisk gjorde, og ergo ønsket å jobbe mer, er det kanskje litt overraskende at så få har en ekstrasjakk. En forklaring kan selvsagt være mangelen på relevant deltidsarbeid.

Tabell 4 *Andel som oppgir at de har jobbet ved siden av å motta full avtalefestet pensjon (AFP). N=943.*

	<i>Ingeniørene</i>	<i>Alle andre</i>
Jobber ved siden av	23,3*	35,6*
Jobber ikke ved siden av	76,7*	64,3*
Totalt	100,0	100,0
Antall	86	857

* = Signifikante forskjeller mellom gruppene.

Konfidensintervallene: For ingeniører er de +/- 5,2 pst ved en 10/90 fordeling og +/- 8 pst ved en 30/70. For alle andre er det +/- 1,6 pst ved en 10/90 fordeling og +/- 2,4 ved en 30/70 fordeling.

Vi har ingen opplysninger om hvor mange timer de pensjonerte ingeniørene jobber i gjennomsnitt. Vi vet heller ikke hvor store ekstraintekter arbeidet gir dem i tillegg til pensjonen. Det er likevel rimelig å anta at de færreste jobber så mye at de får en inntekt som medfører avkorting av den avtalefestede pensjonen. Grensene for tilleggsinntekter var for vårt utvalg 1 G.⁹

Delpensjon + deltid

Fra og med 1. oktober 1997 har de med AFP-rett også hatt mulighet til å kombinere delvis AFP-pensjon med deltid. Det vil si at de har kunnet redusere sin arbeidsuke med, i første omgang, fra én til to dager i kombinasjon med henholdsvis 20 eller 40 prosent pensjon, og fra august 2000 med en valgfri deltidsprosent. Bruk av delpensjon forutsetter likevel at arbeidsgiver ønsker en slik kombinert løsning.

Det er svært få ingeniører som hadde valgt å kombinere delpensjon med fortsatt arbeid, drøyt seks prosent. Andelen er likevel på linje med gjennomsnittet i NHO-området (jf. tabell 1). Ansatte i akademiske yrker, og ansatte i salgs- og serviceyrker og i yrker som

AFP-pensjonistene som gikk av med pensjon før 1.8.2000 hadde rett til å tjene 1 G (G=grunnbeløpet i folketrygden) før pensjonen ble avkortet. Gjennomsnittlig grunnbeløp i 2000 var kr. 48 377 (St. prp. nr. 89 (2000-2001))

ikke fordrer utdanning ut over grunnskolenivå, er de som oftest velger en slik pensjonsløsning. Henholdsvis 13, 20 og 11 prosent av AFP-pensjonistene innen disse tre yrkesfeltene kombinerte fortsatt arbeid med delvis AFP-pensjon. Færrest med delpensjon var å finne blant håndverkere og ansatte i kontoryrker, hvor knapt fem prosent av de pensjonerte valgte en fleksibel overgang til pensjonisttilværelsen (Midtsundstad 2002b).

Andelen delpensjonister i LO-NHO-området er uansett langt lavere enn den vi finner i staten, hvor opp mot halvparten av 62-åringene som gikk av med AFP i 1999 hadde valgt en gradvis nedtrapping. Blant ingeniører tilsluttet Statens Pensjonskasse gjaldt det hele 60 prosent av alle som gikk av med AFP i 2000 (jf. Midtsundstad 2002a).

De begrunnelsene arbeidstakere gir for å velge å fortsette i en deltidsstilling etter avgang med AFP, er i stor grad de samme som benyttes av de som velger å fortsette som yrkesaktive på full tid. Det vil si – ønsket om mer fritid, at arbeidet fremdeles oppfattes som interessant og givende og at arbeidsgiver hadde behov for dem. I tillegg legger de, naturlig nok, stor vekt på at de faktisk hadde mulighet til å kombinere deltid med delpensjon. Muligheten for å velge en fleksibel pensjonsløsning ble også lagt vekt på av de personalansvarlige når de skulle begrunne manglende bruk av delpensjonsordningen blant sine ansatte (Midtsundstad 2002b).

Skifte av arbeid og/eller arbeidstid

Rundt 30 prosent har også valgt å bytte arbeidsoppgaver, skifte stilling eller yrke etter at de passerte 55 år. To tredjedeler foretok skifte før de hadde passert 60 år. For drøyt halvparten dreide det seg enten om ufrivillige skifte på grunn av bedriftsnedleggelse, oppkjøp, omstrukturering eller omstillinger, eller bytte i arbeidsoppgaver eller stilling innen samme bedrift/konsern pålagt dem av arbeidsgiver. Slike skift sent i yrkesløpet er mer vanlig blant ingeniører i lederstillinger enn blant ingeniører uten lederansvar. Det er også mer vanlig blant ingeniører enn blant arbeidstakere ellers i LO-NHO-området.

3 Egne begrunnelser for å gå av med AFP

For å få et bilde av arbeidstakernes egen oppfatning av avgangsbeslutningen ba vi dem om å ta stilling til et utvalg påstander om forhold som kan tenkes å ha innflytelse på beslutningen om å gå av kontra å fortsette i arbeid. Utvalget dekker forklaringer som tidligere studier har fokusert, som helse, grad av fysisk og psykisk belastende arbeid, interesse og engasjement for eget arbeid, ønske om mer fritid, ektefelles yrkesstatus og pensjoneringsplaner, samt pensjonsytelsene størrelse i forhold til inntektsbehovet. I tillegg har det vært interessant å undersøke betydningen av en del forklaringsfaktorer som har vært særlig fremme i dagens debatt om tidligpensjonering og seniorpolitikk. Vi tenker her på alt fra om arbeidsgiver ønsker at en skal forbli i jobben, det bevisste og ubevisste "pensjoneringspresset" fra så vel arbeidskolleger som ledelse, så vel som interesse for jobben og ens evne og ønske om å tilpasse seg ny teknologi, samt de mulighetene bedriften gir til å få tilpasset arbeidstida, arbeidsoppgavene og/eller arbeidstempoet til egne behov.¹⁰

For nærmere beskrivelse av spørsmålsformuleringene, se vedlegg 5.

I framstillingen under refererer vi bare begrunnelsene til de som har valgt å gå av med full AFP-pensjon, da andelen som har valgt fortsatt yrkesaktivitet blant ingeniørene er for liten til at svarfordelinger kan gjengis. Av samme grunn har vi heller ikke sett på variasjonene i begrunnelser mellom ulike undergrupper av ingeniører etter utdanningsnivå, posisjon i stilingshierarkiet, type ingeniørfaglig bakgrunn, yrkesløp eller lignende.

Begrunnelser for å gå av blant arbeidstakere generelt i NHO-området

For arbeidstakerne samlet innen NHO-området framsto følgende tre begrunnelser som de viktigste: *Dårlig helse og en følelse av å være sliten, behov for mer fritid og en opplevelse av arbeidet som psykisk eller fysisk belastende.* Mellom 50 og 60 prosent av de spurte mente at hver av disse tre faktorene hadde betydningen for avgangen (Midtsundstad 2002b). Disse begrunnelsene gjelder uavhengig av hvilket alderstrinn de valgte å gå av på.¹¹ En tredjedel vurderte også forhold relatert til hjemmesfæren som betydningsfulle, som eget inntektsbehov i forhold til pensjonsytelsene og ektefelles yrkesstatus og pensjoneringsplaner.

Endringer i arbeidsmiljø og arbeidssituasjon, som tilrettelegging av arbeidsoppgavene, arbeidstempoet eller arbeidstida er sterkt fokusert i debatten rundt seniorpolitikk og såkalt livsfasetilpasset personalpolitikk. Tanken er at en større innsats på disse områdene vil bidra til at flere av de eldre arbeidstakerne velger å forbli i jobben. Bare ti til 20 prosent av de som hadde valgt å pensjonere seg opplevde likevel at manglende muligheter og tilpasning på disse områdene var viktig for deres avgjørelse. I relasjon til den pågående debatten er det derfor et tankekors at arbeidstakerne selv tillegger disse faktorene såpass liten vekt.

Andre mer "diffuse" arbeidsmiljøforhold tillegges langt større betydning, som det å oppleve at arbeidsgiver har behov for ens arbeidsinnsats. Det samme er tilfellet hvis det eksisterer en "pensjoneringskultur" på arbeidsplassen, som gjør det vanlig å gå av så snart en har mulighet til det. En av tre la vekt på disse to forholdene. Samme betydning hadde arbeidstakernes opplevelse av jobben og jobbinholdet. Ble ikke jobben ansett som interessant og givende lenger, økte det sjansene for at en gikk av. Førstnevnte faktor viser at arbeidsgivers holdninger til arbeidstakerne eller faktiske behov for deres kompetanse, samt deres evne til å motivere og inkludere de ansatte, har betydning.

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

¹¹ Vi har her valgt å se på alle som gikk av med full AFP-pensjon uavhengig av om de gikk av ved første gitte anledning eller om de "drøyde" avgangen fra et halvt til flere år.

For arbeidstakere som hadde valgt å stå i jobb til de gikk av med alderspensjon, var det særlig fem faktorer som skilte seg ut som betydningsfulle. Viktigst var de sosiale forholdene til kollegaene på arbeidsplassene og følelsen av å være til nytte – det vil si at arbeidsgiver hadde bruk for en. Det var også avgjørende for mange at jobben fremdeles ble opplevd å være interessant og givende. I tillegg la mange vekt på at de fremdeles hadde en god helse og at de trengte inntektene fra arbeidet. Fra 60 til drøyt 80 prosent av de som sto i jobb til de var 67 år ga uttrykk for at disse faktorene var viktige for deres beslutning om å fortsette yrkeskarrieren.

Førti prosent vektla det å få tilrettelagt arbeidssituasjonen som betydningsfullt, det vil si at en av grunnene til at de hadde stått i jobb var at de hadde hatt mulighet til å få tilpasset arbeidsoppgavene, arbeidstempoet og/eller arbeidstida til egne behov.

Kollegaers eller ektefelles pensjoneringsatferd synes derimot ikke å ha hatt samme vekt. Dette gjaldt uavhengig av om ektefelle/samboer planla å pensjonere seg eller alt hadde gått av når beslutningen ble fattet, eller om det var vanlig eller uvanlig blant arbeidskameratene å stå i jobb ut over aldersgrensen for uttak av AFP.

Metodisk kommentar

Det som i første rekke slår en når en skal oppsummere arbeidstakernes egne begrunnelser for at de henholdsvis valgte å gå av tidlig eller fortsatte å jobbe, er hvor ulikt de to gruppene vektla forklaringsfaktorene. Når et stort flertall av tidligpensjonistene sier at "*ønske om mer fritid*" hadde stor betydning for beslutningen om å gå av, skulle en kanskje også ha forventet at årsaken til at flertallet av de yrkesaktive fortsatte i arbeid nettopp var at de "*ikke hadde behov for mer fritid ennå*". På samme måte skulle en forvente en tilnærmet balanse hos de to gruppene i vektlegging av begrunnelsen "*jobben var interessant og givende*" for de som fortsatt var yrkesaktive, kontra "*jobben var ikke lenger så interessant og givende*", for de som hadde valgt å gå av. Går vi gjennom listen av ulike mulige begrunnelser, viser det seg imidlertid at tidligpensjonistene, nesten systematisk, vektlegger betydningen av faktorer som påvirker verdsettingen av fritida, mens de som fortsatte i arbeid nesten utelukkende fokuserer på faktorer som er relatert til arbeidet og arbeidssituasjonen.

Resultatene kan derfor tyde på at beslutningen eller valget i seg selv har bidratt til en forsterkning av preferansene for henholdsvis fortsatt arbeid og mer fritid, slik at de som har valgt å gå av i større grad neglisjerer faktorer som hadde betydning for at de verdsatte arbeidet lavere enn fritida, mens de motsatt overdriver forhold som har betydning for at de prioriterte økt fritid høyest. På samme måte kan det synes som om de som har valgt å fortsette i arbeid overdriver betydningen av arbeidsrelaterte faktorer i forhold til faktorer som har betydning for verdsettingen av fritida.

Konsekvensen av dette blir at arbeidstakernes egne begrunnelser for avgang ikke nødvendigvis gir oss noe godt grep om hvilke faktorer som har størst betydning for avgangsbeslutningen. Til det er variasjonene i den vekten som tillegges de ulike forklaringsfaktorene for stor mellom de som faktisk har valgt fortsatt arbeid kontra de som har valgt tidligpensjon. En nærliggende konklusjon er derfor at undersøkelser som

bare baserer seg på intervju med tidligpensjonistene vil ha en tendens til å overvurdere betydningen av arbeidstakerenes ønske om og behov for mer fritid, mens trekk ved jobben og jobbsituasjonen, på sin side, ofte vil tillegges for liten vekt (jf. Blekasaune og Øverbye 2001). Dette vil da også til en viss grad ramme de begrunnelsene vi gjengir for ingeniørene. Resultatene må derfor tolkes og forstås med utgangspunkt i at vi bare har svar fra de som har gått av. Det vil si at forhold ved "hjemmesfæren" og "fritida" i den etterfølgende gjennomgangen nok vi framstå som mer betydningsfulle enn forhold ved arbeidsplassen.

Ingeniørenes begrunnelser for å gå av

Vi har valgt å sammenligne ingeniørene med ansatte ellers NHO-området. Vi har skilt mellom seks ulike forhold som enten kan bidra til å "lokke/trekke" arbeidstakeren ut av arbeidslivet, eller forhold som direkte eller indirekte virker utstøtende.¹² Disse er knyttet til:

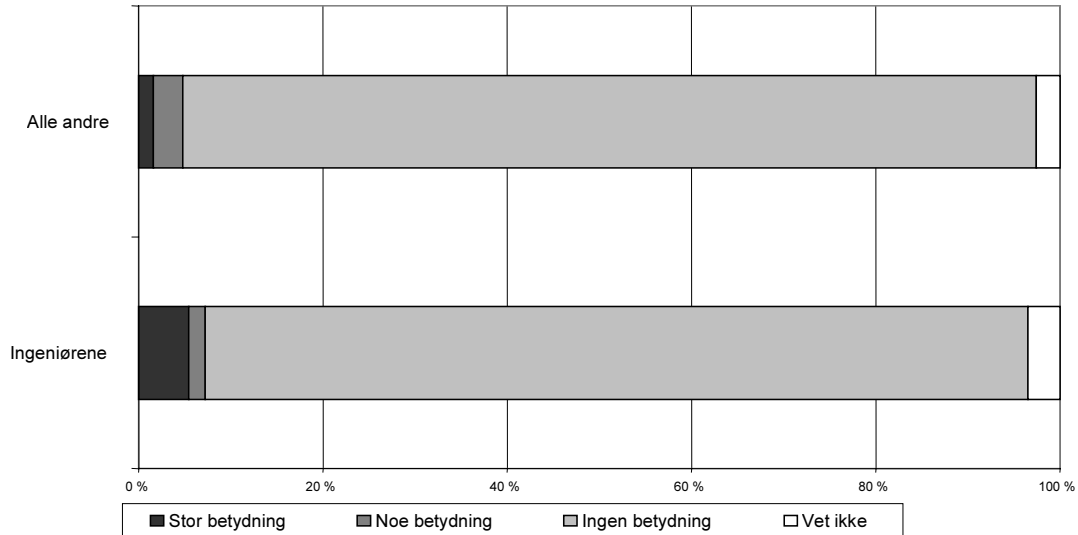
- 1) Jobbinnhold og sosialt miljø
- 2) Omstilling og nedbemanning
- 3) Arbeidsbelastninger og helse
- 4) Tilrettelegging av arbeidssituasjonen
- 5) Familieforhold og fritidsønsker
- 6) Økonomiske overveielser

Jobbinnhold og sosialt miljø

Det å trives på arbeidsplassen sammen med kollegaene og i jobben anses som en viktig motivasjon for å forbli yrkesaktiv. Det er likevel sjelden at arbeidstakere framskynder pensjoneringstidspunktet på grunn av et dårlig sosialt arbeidsmiljø. Arbeidstakere flest gir uttrykk for at de trives i lag med sine kollegaer. Det gjelder også ingeniørene. Det er da også snaue ti prosent som hevder at mistriivsel i forhold til arbeidskollegaer hadde betydning for AFP-avgangen (jf. figur 1).

De nøyaktige spørsmålsformuleringene er gjengitt i vedlegg 3.

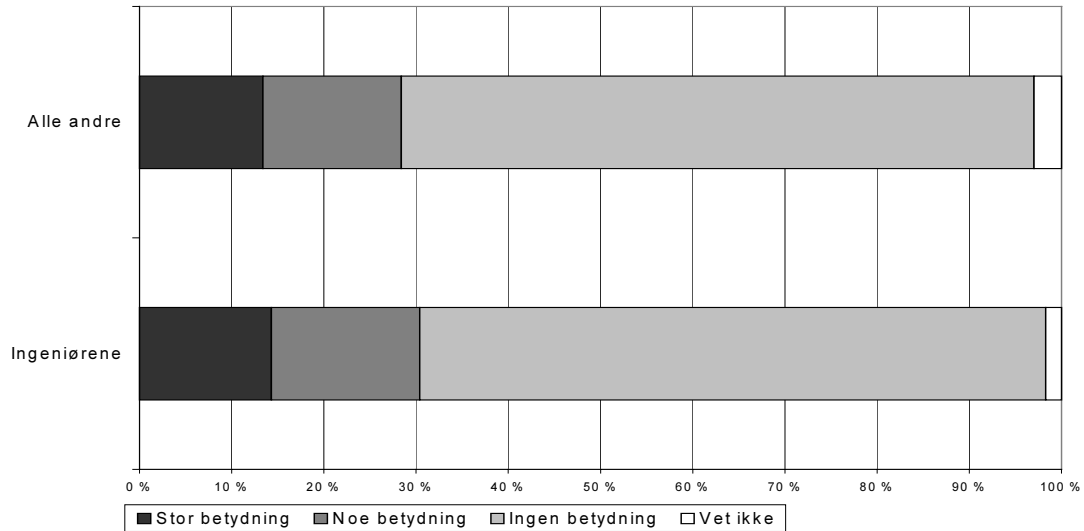
Figur 1. "Du trivdes ikke spesielt godt i lag med arbeidskollegene dine" Kilde = Personintervjuene. Dekker bare de som gikk av med full AFP med en gang – blant de som var født i 1934 og 1935. N=623 (hvorav 56 er ingeniører).



Da utvalget av ingeniører her er lite er feilmarginene store, f.eks +/- 7,9 pst ved en 10/90 fordeling og +/- 13,1 pst ved en 50/50 fordeling.

Langt mer utslagsgivende er opplevelsen av selve jobben og jobbmotivasjonen. Snaut en tredjedel av ingeniører i utvalget sier de valgte å gå av på grunn av manglende motivasjon, de opplevde ikke jobben som like interessant og givende lenger. For rundt en sjettedel har dette hatt stor betydning for pensjoneringsbeslutningen. På dette området er det likevel ingen signifikant forskjell mellom ingeniørene og andre arbeidstakergrupper. Andelen som legger vekt på arbeidsinnhold og -motivasjon samsvarer innen de to gruppene (jf. figur 2).

Figur 2. "Jobben var ikke like interessant og givende lenger." Kilde = personintervjuene. Dekker bare de som gikk av med full AFP med en gang blant de som var født i 1934 og 1935. N=623 (hvorav 56 er ingeniører).



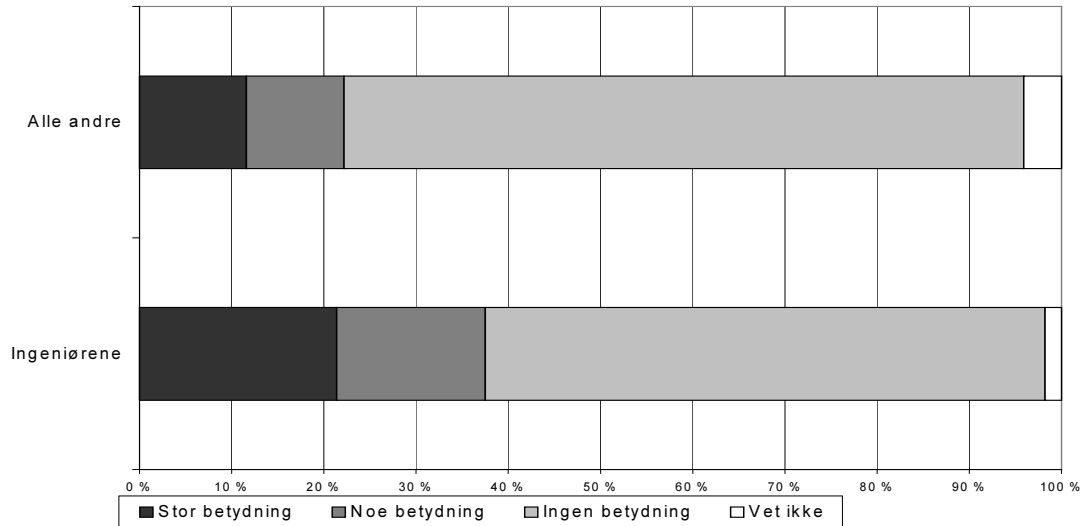
Da utvalget av ingeniører her er lite er feilmarginene store, eks +/- 7,9 pst ved en 10/90 fordeling og +/- 13,1 pst ved en 50/50 fordeling.

Omstillingsbehov og "press" om å gå av

I gjennomgangen foran refererte vi at en av fire av ingeniørene i utvalget helst ville stått i jobb lenger enn det de faktisk gjorde. Dette gjenspeiler seg også i deres begrunnelser for avgangen. Det mest oppsiktsvekkende er kanskje at nesten 40 prosent av ingeniørene sier de valgte å pensjonere seg fordi arbeidsgiver ikke hadde bruk for dem lenger. Slik sett er det grunn til å tro at en stor andel av tidligpensjoneringen blant ingeniører skyldes utstøting, slik vi anslo tidligere ut fra andelen som helst ville stått i jobb lenger.

Blant ingeniørene er det nesten dobbelt så mange som oppgir at de sluttet fordi "arbeidsgiver ikke hadde bruk for dem lenger" som blant de øvrige arbeidstakerne i NHO-området. Forskjellene er statistisk signifikante.

Figur 3. "Arbeidsgiver hadde ikke behov for meg lenger." Kilde = Personintervjuene. Dekker bare de som gikk av med full AFP med en gang blant de som var født i 1934 og 1935. N=623 (hvorav 56 er ingeniører).



Da utvalget av ingeniører her er lite er feilmarginene store, eks +/- 7,9 pst ved en 10/90 fordeling og +/- 13,1 pst ved en 50/50 fordeling.

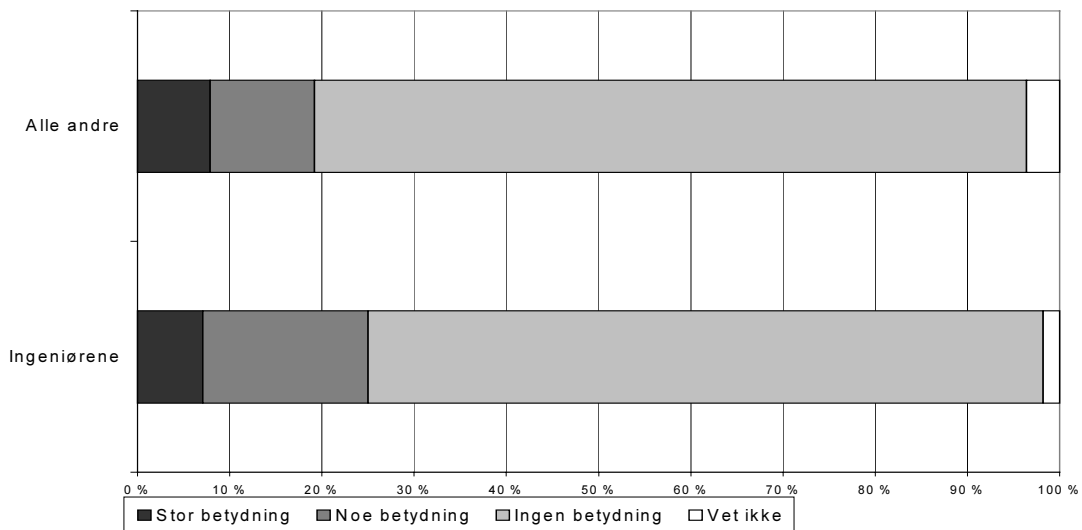
Interessant er det også å observere at en fjerdedel av ingeniørene som ansatte ellers i NHO-området oppgir at innføringen av ny teknologi på bedriften har hatt betydning for avgangsbeslutningen (jf. figur 3). Det dreier seg om teknologiske endringer som de var tvunget å tilpasse seg hvis de ville fortsette i jobben. Det vil si at det kan dreie seg om en form for teknologisk betinget utstøting av deler av ingeniørgruppa.¹³

At så mange relaterer avgangen til teknologiske omstillinger, kan ha sammenheng med at arbeidslivet utsettes for stadig raskere teknologiske endringer og at omstillings- og utviklingspress derfor blir større. Vi kan bare tenke på den sterke utviklingen på informasjonsteknologiområdet det siste tiåret. Men forklaringen kan også være at en del eldre arbeidstakere har liten tilpasningsvilje i møte med ny teknologi. Svarene kan også gjenspeile bedriftenes evne til å gjennomføre teknologiendringer og derav følgende omstillinger, da innføring av ny teknologi tilsynelatende har "skremt" en betydelig andel av de ressurssterke eldre arbeidstakerne ut av arbeidsmarkedet. Vi skal heller ikke se bort fra at det kan ha vært en ønsket avgang fra arbeidsgivernes side, jamfør andelen som sier at arbeidsgiver ikke hadde brukt for dem lenger og andelen som sier at de helst ville ha stått i jobb noen år til. Det kan også ha blitt vurdert som bedriftsøkonomisk lønnsomt for en del virksomheter å "kvitte" seg med de eldre ingeniørene, i dette tilfellet, og erstatte dem med nyutdannede ingeniører med den rette oppdaterte kompetansen. Kostnadene ved å videreutdanne en 62-årig ingeniør kan å blitt vurdert å være høyere enn kostnadene

¹³ Den teknologiske betingede utstøting forekommer når arbeidskraft sies opp som følge av innføring av ny teknologi og mer rasjonelle arbeidsmetoder. I tillegg skiller det mellom *konjunkturbetinget utstøting*, som finner sted når arbeidskraft som følge av nedgang i produksjonsnivået permitteres og sies opp, eller når det foretas få nyansettelser (Hansen og Mærkedal 1987).

ved å bytte han/henne ut med en nyutdannet. Som andre høyt utdannede arbeider ingeniører ofte på bedrifter med egne tjenstepensjonsordninger, og slike ordninger er spesielt dyre for arbeidsgiver når arbeidstaker nærmer seg 67 år. Å erstatte yngre med eldre vil slik sett også kunne redusere bedriftens samlede pensjonsutgifter, og da i særlig grad hvis bedrifter unnlater å fortsette premieinnbetalingen fram til 67 år. Dette vil gjelde selv om arbeidstaker skulle få utbetalt en gavepensjon i tillegg til AFP-pensjonen.

Figur 4. "Det ble innført ny teknologi på bedriften som du måtte tilpasse deg for å kunne fortsette." Kilde = personintervjuene. Dekker bare de som gikk av med full AFP med en gang blant de som var født i 1934 og 1935. N=623 (hvorav 56 ingeniører).

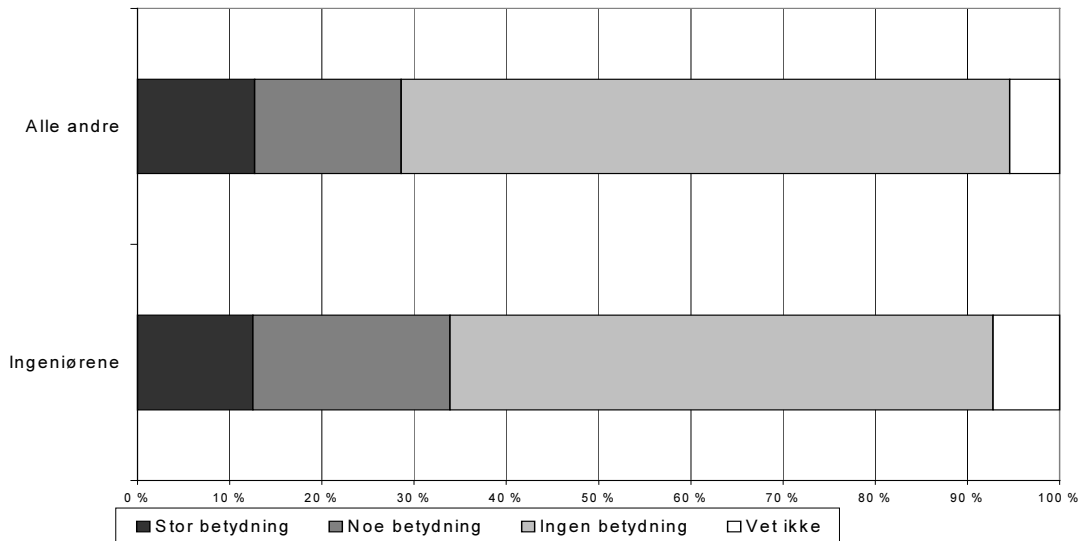


Da utvalget av ingeniører her er lite er feilmarginene store, eks +/- 7,9 pst ved en 10/90 fordeling og +/- 13,1 pst ved en 50/50 fordeling.

Et tredje forhold som kan bidra til utstøting er det vi har valgt å kalle "avgangskulturen" på arbeidsplassen: Er det slik at de fleste arbeidstakerne pleier å gå av som 62-åringer, vil det naturlig dannes forventninger hos arbeidskollegaer og et press hos en selv om at dette er det naturlige avgangstidspunktet. Funnet kan imidlertid også ses i sammenheng med den reelle nedbemanningen. Det de rapporterer vil da være den faktiske avgangen forårsaket av behovet for å redusere arbeidsstokken mer enn en avgang som skyldes en "fellesforståelse" arbeidskollegaene imellom om at en tidligst mulig avgang er å foretrekke. Det vil si at det heller dreier seg om et "reelt arbeidsgiverbestemt press" om å gå av enn et "kulturelt eller kollegialt betinget press".

En tredjedel av ingeniørene sier at kollegaers avgang hadde betydning for deres avgang. Andelen som oppgir dette er noe høyere blant ingeniørene enn blant ansatte ellers i NHO-området (jf. figur 5). Men forskjellene er ikke statistisk sikre. Vi kan derfor ikke slutte at ingeniørene på sine arbeidsplasser opplever et sterkere "gruppepress" enn andre. Det er likevel signifikant flere ingeniører enn ansatte ellers i NHO-området som har jobbet i en bedrift hvor avgangen blant de over 62 år har vært høyere enn 40 prosent (jf. figur 1 i vedlegg 3).

Figur 5. "Det var vanlig på bedriften å pensjonere seg så snart en hadde rett til AFP." Kilde = Personintervjuene. Decker bare de som gikk av med full AFP med en gang blant de som var født i 1934 og 1935. N=623 (hvorav 56 er ingeniører).

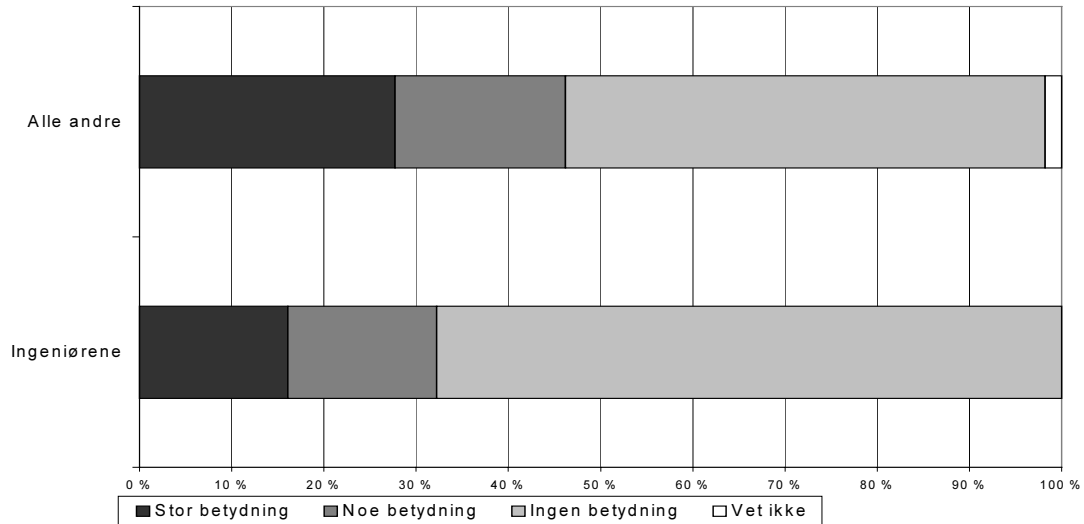


Da utvalget av ingeniører her er lite er feilmarginene store, eks +/- 7,9 pst ved en 10/90 fordeling og +/- 13,1 pst ved en 50/50 fordeling.

Helsesituasjon, grad av fysisk og psykisk belastende arbeid

En av de kanskje mest legitime grunnene til å gå av tidlig er helseproblemer. En tredjedel av ingeniørene oppgir da også at helseproblemer eller det at de føler seg slitne er hovedgrunnen til avgangen. Det er likevel langt færre enn blant andre ansatte i privat sektor, hvor opp mot halvparten relaterer avgangen til dårlig helse. Forskjellene er statistisk signifikante (jf. figur 6).

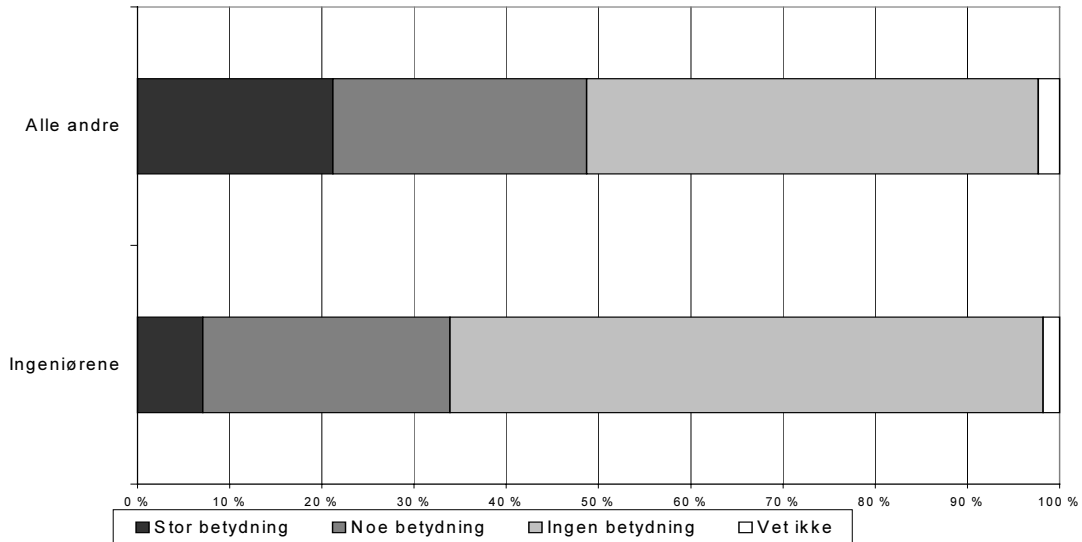
Figur 6. "Du hadde ikke lenger så god helse og følte deg sliten." Kilde = Personintervjuene. Dekker bare de som gikk av med full AFP med en gang blant de som var født i 1934 og 1935. N=623 (hvorav 56 er ingeniører).



Da utvalget av ingeniører her er lite er feilmarginene store, eks +/- 7,9 pst ved en 10/90 fordeling og +/- 13,1 pst ved en 50/50 fordeling.

Det å være sliten eller ha varige helseproblemer kan i mange sammenhenger relateres til et fysisk eller psykisk belastende arbeid, selv om det også vil være sterkt påvirket av medfødte disposisjoner og livsstil. Andelen med helseproblemer samsvarer derfor ofte med andelen som oppgir å ha helseproblemer. Det gjelder også i vår undersøkelse, hvor 75 prosent av de med helseproblemer også begrunnet sin avgang med at arbeidet oppleves som fysisk eller psykisk belastende. Ingeniørene som i mindre grad har helseproblemer relaterer da også i langt mindre grad enn andre avgangen til et belastende arbeidsmiljø (jf. figur 7).

Figur 7. Betydningen av belastende arbeid: "Arbeidet ditt var fysisk og psykisk belastende. Kilde = Personintervjuene. Decker bare de som gikk av med full AFP med en gang blant de som var født i 1934 og 1935. N=623 (hvorav 56 er ingeniører).



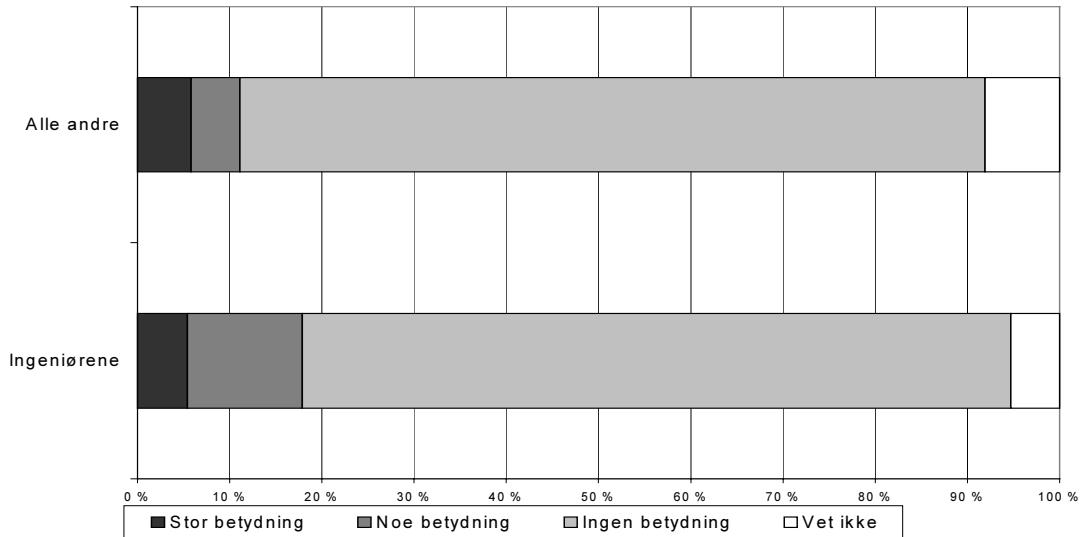
Da utvalget av ingeniører her er lite er feilmarginene store, eks +/- 7,9 pst ved en 10/90 fordeling og +/- 13,1 pst ved en 50/50 fordeling.

Betydningen av tilrettelegging av arbeidstid, arbeidsoppgaver og arbeidssituasjon

Gjennom tilrettelegging av arbeidssituasjonen har arbeidsgiver en mulighet til å forhindre eventuelle negative helsemessige effekter av et belastende arbeidsmiljø. Vektlegging av arbeidsmessige tilpasninger og økt fleksibilitet er dessuten svært framtrede i debatten om seniorpolitikk eller såkalt livsfasetilpasset personalpolitikk. Vi har derfor spurt om ingeniørene har opplevd at manglende muligheter for fleksibel arbeidstid, tilpasning av arbeidsoppgavene og/eller arbeidstempoet har bidratt til å framskynde deres avgang.

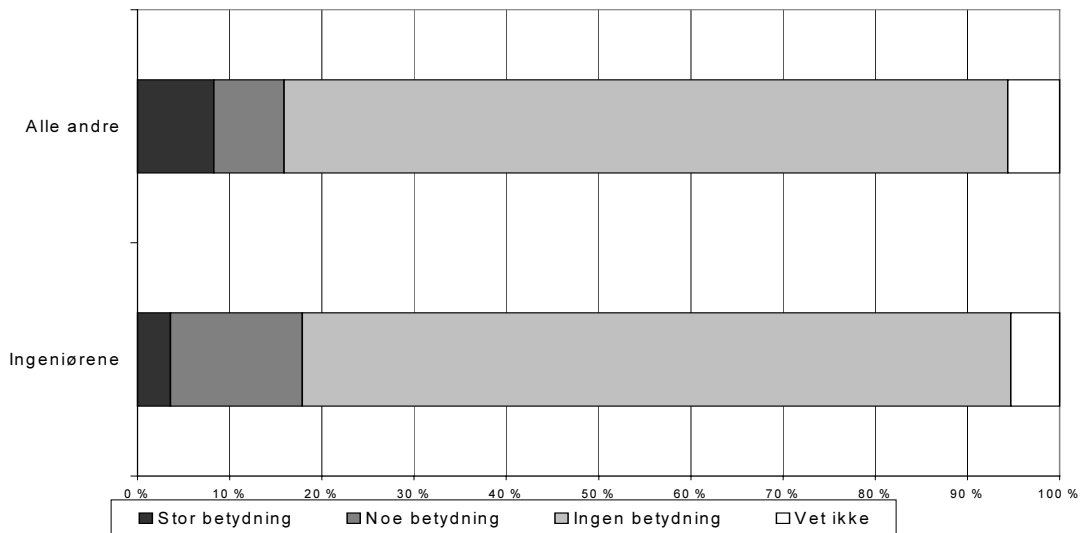
En sjettedel av de AFP-pensjonerte ingeniørene i utvalget relaterer avgangen til manglende tilpasninger og/eller fleksibilitet. I utgangspunktet skulle en kanskje tro at ingeniører, som høyere utdannede flest, har en mer autonom arbeidssituasjon og dermed ikke det samme tilpasnings- og endringsbehovet, og at de derfor i mindre grad ble påvirket av manglende tilrettelegging. Forskjellene mellom ingeniørene og ansatte ellers i NHO-området er imidlertid ikke så store at de gir grunnlag for å si at det er statistisk sikre forskjeller på dette området. Begge grupper tillegger slike forhold begrenset betydning (jf. figur 8, 9 og 10).

Figur 8. "Det var ikke mulig å kombinere deltidarbeid med delpensjon i den jobben du hadde."
 Kilde = Personintervjuene. Dekker bare de som gikk av med full AFP med en gang blant de som var født i 1934 og 1935. N=623 (hvorav 56 er ingeniører).



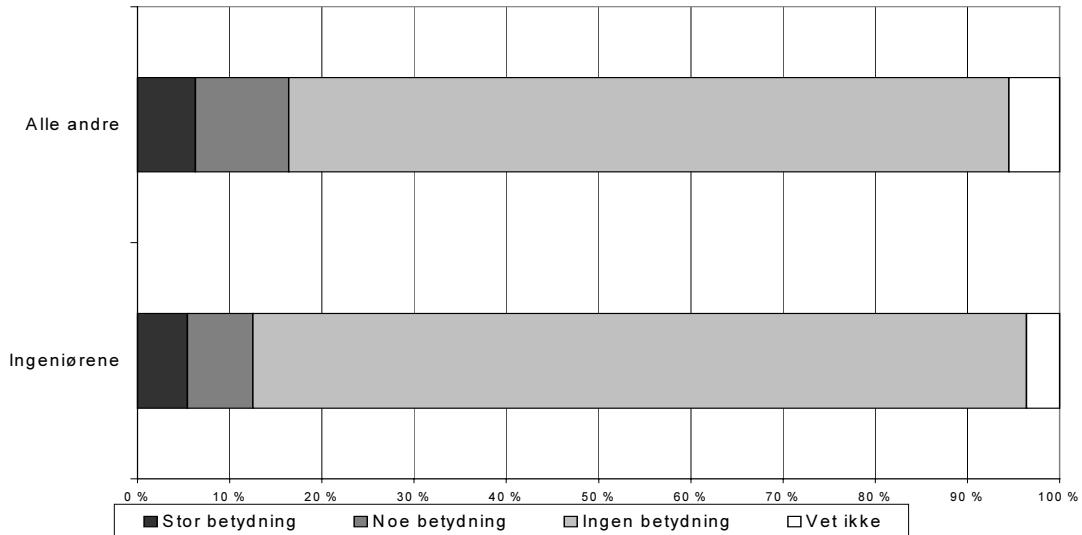
Da utvalget av ingeniører her er lite er feilmarginene store, eks +/- 7,9 pst ved en 10/90 fordeling og +/- 13,1 pst ved en 50/50 fordeling.

Figur 9. "Det var ikke mulig i den jobben du hadde å tilpasse arbeidstiden etter egne behov."
 Kilde = Personintervjuene. Dekker bare de som gikk av med full AFP med en gang blant de som var født i 1934 og 1935. N=623 (hvorav 56 er ingeniører).



Da utvalget av ingeniører her er lite er feilmarginene store, eks +/- 7,9 pst ved en 10/90 fordeling og +/- 13,1 pst ved en 50/50 fordeling.

Figur 10. "Det var ikke mulig i den jobben du hadde å tilpasse arbeidstempo og arbeidsoppgaver etter egne behov." Kilde = Personintervjuene. Dekker bare de som gikk av med full AFP med en gang blant de som var født i 1934 og 1935. N=623 (hvorav 56 er ingeniører).



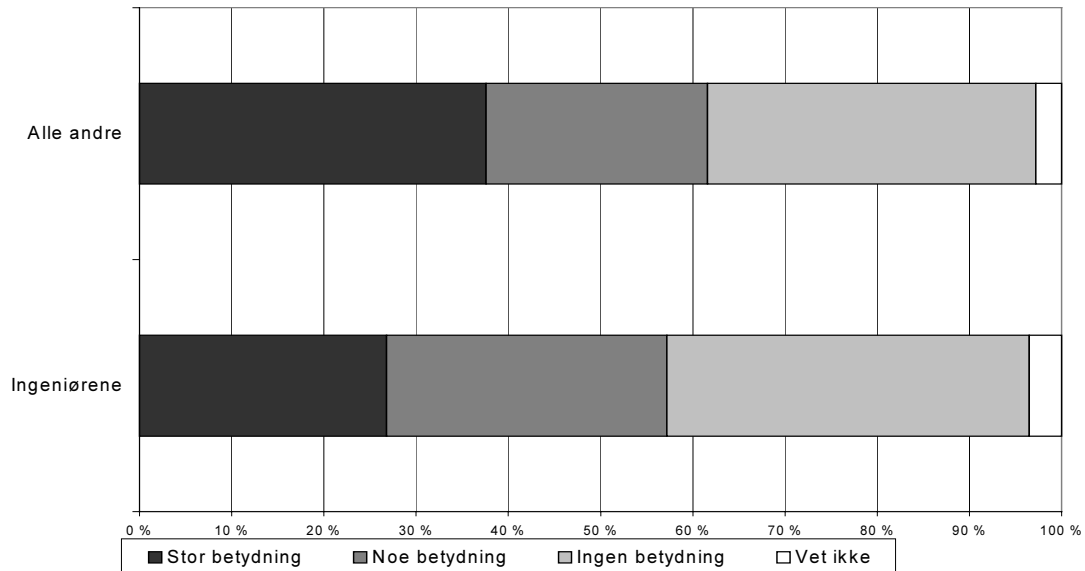
Da utvalget av ingeniører her er lite er feilmarginene store, eks +/- 7,9 pst ved en 10/90 fordeling og +/- 13,1 pst ved en 50/50 fordeling.

Tilpasninger i forhold til familie og fritidsbehov

Det hevdes at behovet for og ønsket om mer fritid er høyere prioritert hos dagens arbeidstakere enn hos gårsdagens arbeidstakere. I kombinasjon med lavere aldersgrense for førtidspensjon og såkalte rause pensjoner hevdes dette å ha bidratt til at stadig flere "friske og arbeidsføre" velger å pensjonere seg ved første gitte anledning. Det er da også svært mange av de som har gått av med AFP som begrunner avgangen ut fra ønsket om økt fritid, dette gjelder rundt 60 prosent blant både ingeniører og de øvrige ansatte i NHO-området (jf. figur 11).

Samtidig er det også slik at nesten alle som sier at helseproblemer hadde stor betydning for avgangen oppgir at ønske om mer fritid er svært viktig. Et relevant spørsmål er derfor om ønsket om mer fritid for en del av disse like så mye må tolkes som *behovet* for å ta det med ro, fordi helse gjør det vanskelig å jobbe så mye som før, heller enn at det er et genuint *ønske* om å ha større frihet til å gjøre andre ting enn å jobbe. Selv om dette også blir det nødvendige resultatet og, nær sagt selvsagt, oppleves som positivt. Det er også svært mange av de som ønsker seg mer fritid og refererer til helseproblemer som oppfatter arbeidet som fysisk eller psykisk belastende, og også oppga dette som en av flere viktige grunner for å gå av. Ønsket om mer fritid kan derfor også like mye tolkes som ønsket om fri fra et belastende arbeid.

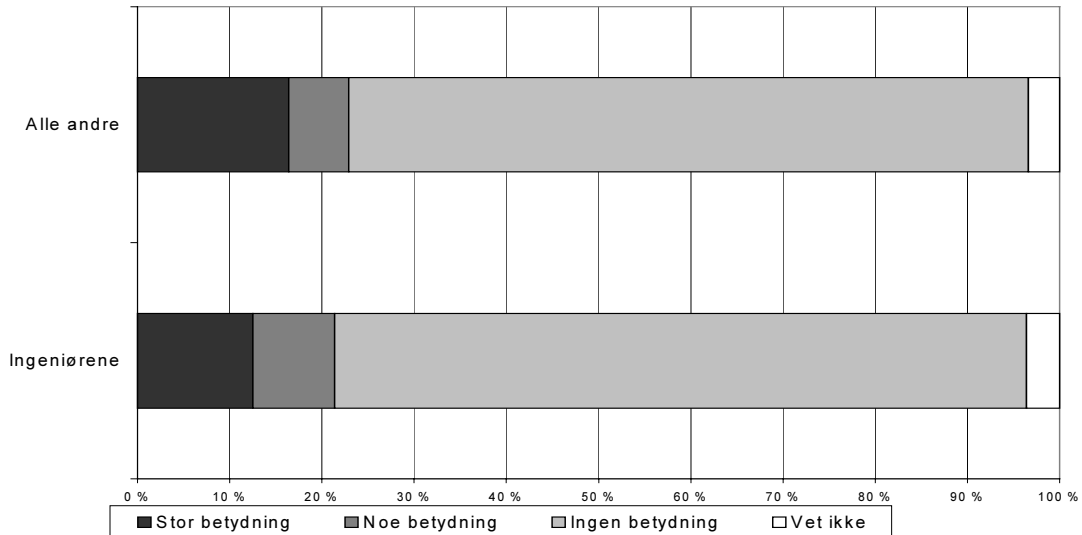
Figur 11. "Du hadde behov for mer fritid." Kilde = Personintervjuene. Dekker bare de som gikk av med full AFP med en gang blant de som var født i 1934 og 1935. N=623 (hvorav 56 er ingeniører).



Da utvalget av ingeniører her er lite er feilmarginene store, eks +/- 7,9 pst ved en 10/90 fordeling og +/- 13,1 pst ved en 50/50 fordeling.

Men ønsket om mer fritid kan også ha sammenheng med familiesituasjonen og da spesielt om ektefellen/samboeren er hjemmeværende/pensjonert eller planlegger å pensjonere seg i nærmeste framtid (jf. Midtsundstad 2002b og Øverbye og Blekesaune 2001). Drøyt en fjerdedel av arbeidstakerne sier da også at ektefellens/samboerens pensjoneringsatferd hadde betydning for avgangen (jf. figur 12). Forskjellene mellom ingeniørene og de øvrige arbeidstakerne er på dette området minimal og ikke statistisk signifikante.

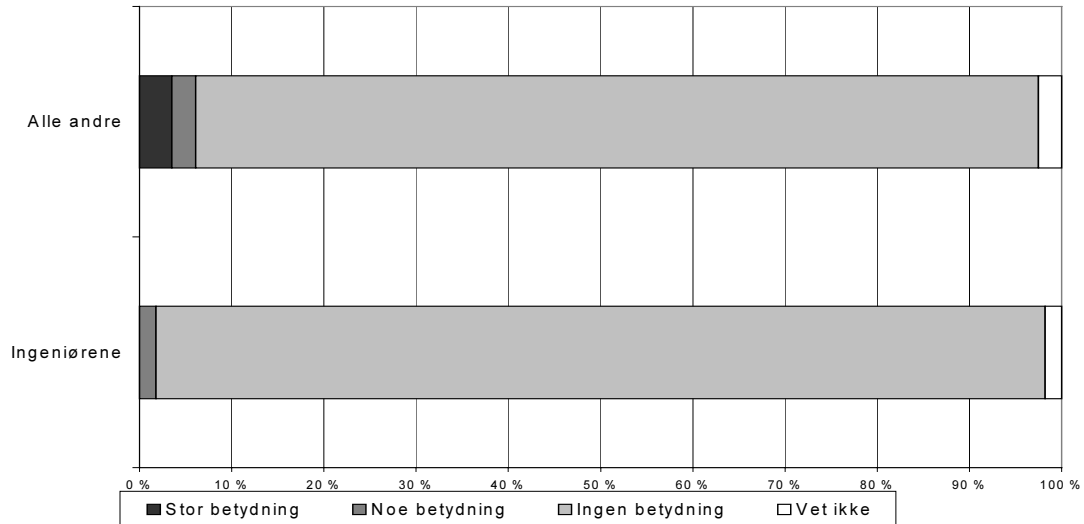
Figur 12. "Det var praktisk å gå av fordi ektefellen var pensjonert eller planla å pensjonere seg i nærmeste framtid." Kilde = Personintervjuene. Dekker bare de som gikk av med full AFP med en gang blant de som var født i 1934 og 1935. N=623 (hvorav 56 er ingeniører).



Da utvalget av ingeniører her er lite er feilmarginene store, eks +/- 7,9 pst ved en 10/90 fordeling og +/- 13,1 pst ved en 50/50 fordeling.

Det er likevel svært få som begrunner avgangen med behovet for å pleie ektefelle/samboer eller andre nære familiemedlemmer, og andelen er langt lavere blant ingeniører enn blant andre ansatte i NHO-området. Forskjellen er imidlertid ikke signifikant. Det er da også svært få samlet som oppgir at ektefellen/samboeren eller noen i nær familie har større helseproblemer og pleiebehov. Andelen tilsvarer dermed de som faktisk har en slik "belastning" på hjemmearenaen. Sagt på en annen måte: Det å ha en pleietrengende ektefelle fører nesten alltid til en tidligere avgang. Da de færreste har slike "byrder", betyr det likevel svært lite for den totale avgangen.

Figur 13. "En eller flere i nær familie var syk eller pleietrengende." Kilde = Personintervjuene. Dekker bare de som gikk av med full AFP med en gang blant de som var født i 1934 og 1935. N=623 (hvorav 56 er ingeniører).



Da utvalget av ingeniører her er lite er feilmarginene store, eks +/- 7,9 pst ved en 10/90 fordeling og +/- 13,1 pst ved en 50/50 fordeling.

Økonomiske overveielser

De økonomiske overveielserne antas av mange, særlig økonomer, å være den enkeltfaktoren som har desidert størst betydning for avgangsbeslutning. Spør vi arbeidstakerne selv, er det likevel få som vektlegger dette elementet når vi sammenligner med den vekten de tillegger hver enkelt av de andre forholdene vi har spurt om. En av fem sier det hadde stor betydning å vite at pensjonen fra fylte 67 år ville forbli uendret selv om de gikk av. De øvrige oppga at dette ikke hadde noen betydning for avgangen overhodet. Det kan bety at de enten ikke hadde vurdert hva avgangen kunne ha å si for deres framtidige pensjonsinntekter eller at de visste at pensjonsytelsene ville bli redusert som følge av avgangen, men ikke brydde seg om det (jf. figur 14).

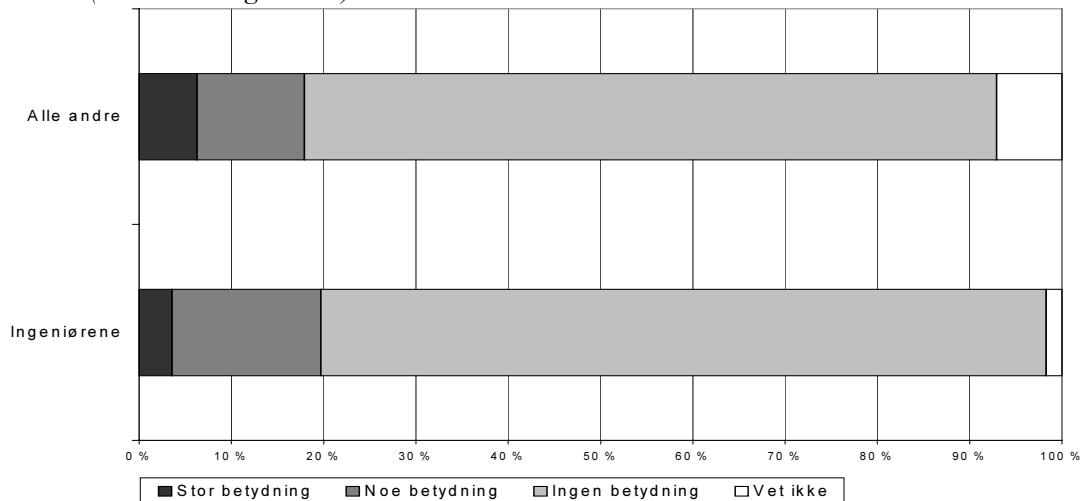
I vurderingen av avgangens betydning for de framtidige pensjonsinntektene var det ingen statistisk sikker forskjell mellom ingeniørene og andre ansatte i privat sektor. Dette er kanskje litt overraskende, da det er langt flere ingeniører enn andre som har tilgang til tjenstepensjon, og derfor vil kunne tape framtidige pensjonsytelser hvis arbeidsgiver ikke fortsetter å betale premie fram til de fyller 67 år. På den annen side vil arbeidstakere i svært mange av disse tilfellene fortsette å betale premie fram til de fyller 67 år. Det gjelder for nærmere to tredjedeler av ingeniørene med tjenstepensjon (jf. tabell 1 i vedlegg 3).

Spør vi i stedet om fortsatt behov for arbeidsinntektene, er det en tredjedel av arbeidstakerne som sier at de hadde "råd" til å gå av, i den forstand at de ikke lenger trengte inntektene fra arbeidet for å klare seg. Det er videre svært få som oppgir at dette hadde stor betydningen for avgangsbeslutningen. Blant de AFP-pensjonerte ingeniørene i

utvalget gjaldt det drøyt fem prosent. Nå kan noen kanskje innvende at dette skyldes at pensjonene er såpass rause i Norge i dag, at det for arbeidstakerne ikke er nødvendig å vurdere det økonomiske ved en avgang, da de vet at de vil få utbetalt en brukbar pensjon uansett.

I tillegg hadde de fleste av arbeidstakerne i vårt utvalg mulighet til å skaffe seg ekstrainntekter ut over pensjonen, tilsvarende grunnbeløpet i folketrygden, som var cirka 42 000 kroner i 1997. Som tidligere referert har da også svært mange av arbeidstakerne valgt å arbeide ved siden av å motta full AFP-pensjon – om lag en fjerdedel. Andelen er her lavere blant ingeniører enn andre (jf. tabell 1 i vedlegg 3).

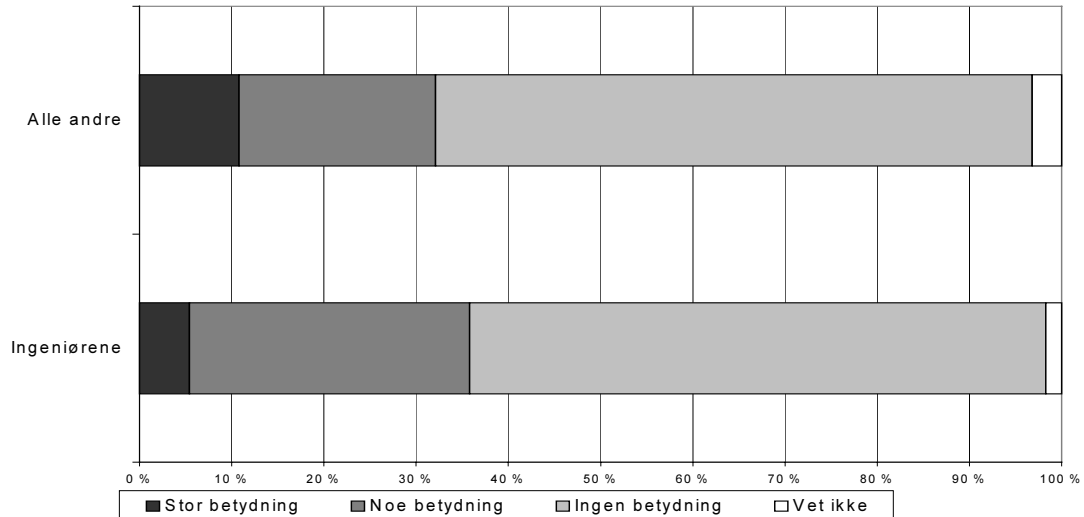
Figur 14. "Vil ikke få høyere pensjon ved å vente med å gå av." Kilde = Personintervjuene. Dekker bare de som gikk av med full AFP med en gang blant de som var født i 1934 og 1935. N=623 (hvorav er ingeniører).



Da utvalget av ingeniører her er lite er feilmarginene store, eks +/- 7,9 pst ved en 10/90 fordeling og +/- 13,1 pst ved en 50/50 fordeling.

I dag er inntektsgrensen 4000 kroner, men den er forslått økt til 15 000 kroner.

Figur 15. "Trenge ikke lenger inntektene fra arbeidet." Kilde = Personintervjuene. Dekker bare de som gikk av med full AFP med en gang blant de som var født i 1934 og 1935. N=623 (hvorav 56 er ingeniører).



Da utvalget av ingeniører her er lite er feilmarginene store, eks +/- 7,9 pst ved en 10/90 fordeling og +/- 13,1 pst ved en 50/50 fordeling.

Andre begrunnelser

Nesten halvparten av ingeniørene, mot 30 prosent blant de øvrige arbeidstakerne i LO-NHO-området på samme alder, oppgir at det også er andre begrunnelser for å gå av tidlig enn de våre spørsmål dekker. Hovedårsaken til førtidspensjoneringen hos disse var enten omstilling, nedbemanning, innskrenkninger eller oppkjøp. Det vil si at rundt 20 prosent av ingeniørene relaterte sin avgang med AFP direkte til slike prosesser. Dette ble blant annet uttrykt på følgende måte (jf. for øvrig vedlegg 6):

"Jeg måtte gå av på grunn av innskrenkninger, men ville stått et par år til hvis jeg ikke hadde måttet gå."

"Jeg måtte gå av med pensjon, men ønsket ikke å gå av."

"Omstrukturering på arbeidsplassen gjorde at alle over 62 år måtte gå."

"Jeg tok ansvar i forhold til de yngre og aksepterte et tilbud som jeg egentlig ikke hadde ønsket. Solidaritet med de yngre altså."

At så mange relaterer sin avgang til nedbemannings- og omstillingsprosesser direkte, samsvarer for øvrig godt med de øvrige funnene referert over. Det vil si at en tredjedel av ingeniørene hevder at arbeidsgiver ikke hadde behov for dem lenger, at rundt seks av ti ingeniører jobbet i en bedrift som nedbemannet i den tidsperioden vi ser på, og at en drøyt tredjedel av de AFP-pensjonerte ingeniørene sier de helst ville stått i jobb lenger.

4 Seniorpolitikk og tiltak - en litteraturgjennomgang

For å få et overblikk over tiltak som kan være egnet for å få arbeidstakere til å stå lenger i jobb har vi gjennomgått et utvalg av den nasjonale og internasjonale faglitteraturen på området. Målet med litteraturoppsummeringen er å fange opp eksisterende erfaringer med tiltak og prosjekter rettet mot, i første rekke, høyt utdannet arbeidskraft. Det viser seg imidlertid å være svært få eksempler på og/eller erfaringer med seniorpolitiske tiltak rettet mot høykompetent arbeidskraft, og det har ikke lyktes oss å finne noen eksempler på tiltak på bedriftsnivå som var rettet mot ingeniørgruppa spesielt. Vi har derfor valgt å gi en mer generell gjennomgang av hovedretningene i den forskningen som finnes på området, uten dermed å påstå at vi favner alle relevante teoretiske perspektiver og tilnærminger.

En aldrende arbeidsstokk

I alle OECD-landene, inkludert Norge, øker andelen eldre i befolkningen, og andelen vil fortsette å øke i tiår framover. På samme tid er det en nedgang i den gjennomsnittlige pensjoneringsalderen i de fleste land, som følge av utstrakt førtidspensjonering og uførepensjonering (OECD 1995, 1998, Blöndal og Scarpetta, 1998). Det er derfor utstrakt bekymring ikke bare for finansieringen av framtidens velferdsstat, men også for muligheten til å skaffe tilstrekkelig arbeidskraft.

En av de store utfordringene er å tilpasse eldre arbeidstakere i arbeidsstyrken til ledige jobber. Det gjelder innenfor én og samme virksomhet og i arbeidsmarkedet generelt, hvor eldre ledige eller eldre som har blitt "overtallige" som resultat av nedbemanning kan ha store problemer med å finne seg annet arbeid. En aldrende arbeidsstyrke hvor antallet yngre arbeidstakere reduseres, må imidlertid forventes å tvinge bedriftene til å revurdere sin personalpolitikk overfor eldre arbeidstakere både for å beholde dem lenger i samme virksomhet og for å kunne rekruttere dem utenfra.

Aldersdiskriminering

Mye av litteraturen om eldre arbeidstakeres problemer på arbeidsmarkedet synes å ta utgangspunkt i en "equal opportunities"-tilnærming. Tilbud om førtidspensjonering, rekruttering og utvelgelsesprosedyrer i forbindelse med tilsetting eller opprykk, tildeling av utfordrende prosjekter og arbeidsoppgaver og tilbud om etter- og videreutdanning blir for eksempel drøftet som eksempler på aldersdiskriminering.

Ulike barrierer som bidrar til å holde eldre arbeidstakere ute av arbeidsstyrken blir særlig fokusert, deriblant stereotypier som bidrar til å gi det inntrykk at eldre arbeidstakere har lavere produktivitet enn yngre. Det kan være påstander som at eldre arbeider saktere, er mindre fleksible, mindre teknisk kompetente og mindre konkurranseorienterte enn yngre (f.eks. Warr 1994 og 1998). Dette er påstander som igjen fører til at eldre arbeidstakere oppfattes som mer kostbare for bedriftene enn yngre arbeidstakere. Dette igjen er en faktor som antas å ha en viss betydning for eldres yrkesdeltakelse, både i forhold til ønsket om å rekruttere eldre arbeidstakere og i forhold til ønsket om å skifte ut eldre arbeidstakere med yngre arbeidskraft eller nyutdannede (Solem 1998).

Mye av forskningen særlig i de gerontologisk orienterte miljøene har derfor vært rettet mot å undersøke realitetene bak disse påstandene. På de fleste områder er de da også tilbakevist. Flere studier viser at eldre arbeidstakere har noe svekket fysisk kapasitet, men at de er fullt på høyde med yngre på mange områder og på enkelte felt bedre (for en oversikt se bl.a. Solem 2001). Forskning på Eldres yrkesprestasjoner og læringsevne viser også at det ikke skjer noen markert forringelse med økende alder, men at eldre ansatte kanskje jobber og lærer på en annen måte enn yngre (Lahn, Johansen et al 1999, Endestad m.fl. 1996).

Mye av forskningen har også fokusert på arbeidstakernes arbeidsevne og i særlig grad på tiltak som kan bidra til å kartlegge arbeidsevnen og hva som påvirker den, samt hva som skal til for at arbeidsevnen skal bevares over tid. I Finland er det sågar utviklet egne mål for arbeidsevnen (Work Ability Index -WAI) (Immarinen 1999). Denne er brukt i flere land over hele verden. Indeksen består både av subjektive egenvurderinger av arbeidsevnen og opplysninger om antall sykdommer og sykefravær. Finske og til dels norske studier viser at arbeidsevnen reduseres over tid, men at spredningen er stor og øker med økende alder. Det gjelder i første rekke den fysiske arbeidsevnen (se bl.a. Immarinen 1999 og Mykletun et al. 2000). På det mentale plan vil man derimot stort sett holde seg lenger enn på det fysiske, men glemsomhet nevnes ofte som et psykologisk alderstegn. Studier viser likevel at det sjelden skjer noen svekkelse av korttidshukommelsen før en er godt over 80 år, hvis en holder seg frisk (Berg 1966). Det hevdes derfor ikke å være noen grunn for arbeidsgivere til å vurdere eldre generelt som mindre produktive. For eldre ingeniører spesielt, hvor de færreste har et fysisk arbeid, vil også sjansene for at arbeidsevnen er intakt selv i høy alder være stor.

Med utgangspunkt i denne forskningen foreslås det primært å bekjempe aldersdiskrimineringen gjennom å endre arbeidsgivernes atferd, i første omgang ved hjelp av formaninger eller informasjon med sikte på å endre holdninger, og hvis slik påvirkning ikke skulle hjelpe, gjennom å bruke lovverket og for eksempel vedta forbud mot ulikebehandling på grunn av alder.. Norsk rett har i dag ingen spesifikke regler som gjelder vern mot aldersdiskriminering. Dette er imidlertid ikke enestående. Av de nordiske landene er det bare Finland som har et forbud mot aldersdiskriminering i sin arbeidsrettslige lovgivning etter en lovendring i 2001. Danmark og Sverige vil imidlertid snart få slike lover som følge av EUs rammedirektiv fra 2000 (Direktiv 2000/78/EF) om likebehandling i arbeid og yrke. Norge har også gått inn for at dette direktivet skal gjennomføres i norsk rett.

Norge satser i dag i hovedsak på å holdningsendringer, jf. Krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet, hvor en tar sikte på å påvirke i første rekke arbeidsgivernes, men også arbeidstakernes, holdninger gjennom ulike informasjons- og holdningskampanjer. Veien fra informasjonskampanjer via holdningsendringer til adferdsendringer er likevel svært lang.

Men enkelte konkrete tiltak er også på trappene. I tilknytning til avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv, har en for eksempel besluttet å redusere arbeidsgiveravgiften for

arbeidstakere over 62 år . Dette vil blant annet bidra til å gjøre eldre arbeidstakere mindre kostbare både å beholde og rekruttere.

Markedsmessig usikkerhet

I den økonomiske litteraturen er analyser av diskriminering av eldre arbeidstakere og faktorer som fører til slik diskriminering i stor grad oversett, med noen unntak, blant annet innen nyklassisk økonomisk teori, hvor en har vært opptatt av betydningen av blant annet kjønn og rase. Dette har overføringsverdi til alder. Disse teoretiske modellene gir for eksempel bidrag til å forklare hvorfor arbeidsgivere kan oppleve det som rasjonelt og effektivt å gruppere arbeidssøkere etter for eksempel alder. Ved å klassifisere eldre arbeidstakere som mindre produktive enn yngre, kan en rett og slett hanskes med problemene med å identifisere produktiviteten til ulike grupper av arbeidstakere på en billig måte (jf. gjennomgang i Dahl 2000).

Hva skal så til for at arbeidsgiverne skal gi slipp på slike forenklede utvalgsprosedyrer? Løsningen for de som tar utgangspunkt i nyklassisk teori er at det skapes et mest mulig konkurransedyktige marked, hvor blant annet utdanning og opplæring blir viktig for å overvinne problemene. De framhever gjerne også at en lavkostpolitikk kan redusere usikkerheten i arbeidsmarkedet og derigjennom hjelpe arbeidere som i utgangspunktet er i en vanskelig posisjon. Mange nyklassiske økonomer etterlyser av samme grunn bedre informasjon om kvaliteten til den potensielle arbeidsstyrken, og ønsker seg gjerne mer fleksible arbeidsmarkeder hvor rekruttering, ansettelse og oppsigelseslovgivningen i større grad er deregulert. En fleksibel arbeidsmarkedspolitik vil ifølge dem redusere usikkerheten knyttet til for eksempel ansettelse av eldre arbeidere, i tilfeller hvor arbeidsgiverne har lite informasjon om eller er usikker på deres produktivitet (jf. gjennomgangen i Dahl 2000).

Mange kritiserer det nyklassiske synet for ikke å ta hensyn til viktige institusjonelle og kulturelle faktorer knyttet til diskriminering. Det gjelder blant annet økonomer som relaterer seg til equal opportunities-tilnærmingen (jf. Humpries og Ruberry 1995).

Andre teorier

Det finnes også andre teorier om eldre i arbeidslivet, for eksempel karriereteori (Arrowsmith og McGoldrick 1997). Denne trekker på utviklingspsykologi i forhold til arbeidsmotivasjon og utførelse i forhold til alder, men analyserer også yrkesstrukturens betydning for individuelle karrierer (Lawrence 1984, Rosen og Jerdee 1990). Teorier om det segmenterte arbeidsmarkedet, og da særlig om det interne arbeidsmarked, er også relevant i forhold til strukturering av rekruttering, opprykk, opplæring og oppsigelsespraksis i større organisasjoner (se f.eks. Doeringer og Piore 1971, Althausen og Kalleberg 1981, Colbjørnsen 1986). Vi velger imidlertid å avrunde her uten å foreta noen nærmere gjennomgang av disse retningene.

Å ville og kunne, men også få lov

Noe forenklet kan vi si at seniorpolitikk og tiltak for å forlenge yrkeskarrieren handler om *å ville* og *å kunne*, men også i stor grad om *å få lov*. Det *å ville* er knyttet til motivasjon og ikke minst faktorer som fremmer motivasjonen for fortsatt arbeid framfor fritid, å

kunne handler om arbeidsevne så vel som kompetanse, mens det å få lov handler om at arbeidsgiverne faktisk ønsker og etterspør ens arbeidskraft.

Hvis hovedproblemet er viljen, trengs det selvsagt andre virkemidler enn om det er arbeidsevnen det først og fremst skorter på. I forhold til vilje eller ønske om å jobbe kan vi tenke oss en hel rekke virkemidler rettet mot å påvirke attraktiviteten ved arbeid i forhold til fritid. Her vil alt fra trekk ved pensjonssystemet som ytelsesnivå og aldersgrenser, til forhold ved jobben som bidrar til å gjøre den mer interessant og givende eller mer fleksibel og lettere å tilpasse fritida, kunne være egnet. Nå har forskningen, som referert over, i stor grad tilbakevist at eldre ikke kan. Spørsmålet er heller om arbeidsgiverne tror på forskningen, og eventuelt hvorfor de ikke tror på dette eller tar hensyn til det. Et problem, selv om arbeidsevnen er intakt, kan likevel være mangel på rett kompetanse. Det vil si at de eldre arbeidstakerne ikke innehar den kompetansen enten det interne eller det eksterne arbeidsmarkedet etterspør. Her vil selvsagt variasjonene være store fra person til person og fra delmarked til delmarked, men mulighetene for å lage systemer for å endre, utvide og/eller dokumentere kompetansen er mange. Det viktigste er kanskje at de må være skreddersydde og målrettede, da det ikke vil være hensiktsmessig å la eldre tilbringe år på skolebenken. Sist, men ikke minst, hjelper det lite både å ville og kunne hvis arbeidsgiverne ikke vil kjøpe den arbeidskraften en tilbyr, noe som synes å være tilfellet for mange av de som sysselsetter ingeniører. Et viktig spørsmål i denne sammenheng er hvorfor de nøler, og om det holder å oppfordre til endret atferd, eller om en må fram med enten "gulrota" eller "pisken".

5 Hva er hovedutfordringene for seniorpolitikken rettet mot ingeniørene?

Gjennomgangen foran har vist at årsakene til tidligpensjonering hos ingeniørgruppa som hos arbeidstakere flest er sammensatt. Ikke bare er det slik at avgangen hos ulike grupper av arbeidstakere har forskjellig årsaker, men årsakene til tidligpensjoneringen hos en og samme person kan også være svært sammensatt. En ingeniør kan på den ene siden ønske å stå i jobb lenger fordi han trives med arbeidsoppgavene og kollegaene. På den annen side kan han vite at bedriften har behov for å redusere bemanningen og at noen må gå, og at mange kollegaer og særlig fagforeningen synes å forvente at dette i hovedsak skal skje gjennom naturlig avgang. Det kan derfor være at han egentlig har lyst til å jobbe et par år til, men føler at han må være solidarisk, spesielt mot de yngre arbeidstakerne på bedriften. Dessuten har han nettopp blitt bestefar for andre gang og ønsker å tilbringe mer tid sammen med barnebarna. I tillegg ville kona gjerne gå av med pensjon til sommeren, og de hadde snakket lenge om at de skulle tilbringe mer tid på hytta og kanskje være et par-tre måneder på Kanariøyene hver vinter. Som vi ser vil det ikke alltid være like lett å avgjøre hva som er den utløsende faktor og om vedkommende hadde gått av selv om bedriften ikke hadde vært inne i en nedbemanningsprosess.

Omstilling og nedbemanning i sentrum

Sammenlignet med andre arbeidstakergrupper i privat sektor, kan vi likevel si at det for ingeniørenes del bare er en liten del av tidligpensjonering som kan relateres til det vi kaller "sliter"-hypotesen. Det vil si at avgangen i liten grad skyldes tidlig yrkesdebut, lange karrierer, dårlig helse og/eller et belastende arbeid. Ser vi ti år fram i tid, må en

dessuten forvente at de ingeniørene som i dag har lange yrkeskarrierer og gjerne en fagarbeiderbakgrunn vil reduseres i antall, selv om en del også i dag tar ingeniøreksamen i moden alder.

Ser vi i første omgang derfor bort fra "sliterne", viser analysene at det i særlig grad var *omstilling og nedbemanning* som forårsaket ingeniørenes tidlige avgang. I tillegg antyder resultatene at en ikke uvesentlig del av avgangen kan relateres til enten ønsket om mer fritid og/eller ønske om å tilpasse seg ektefellens/samboerens pensjonering. Hovedandelen av tidligpensjoneringen blant ingeniører synes derfor å foregå blant de såkalte "friske og arbeidsføre", selv om den kanskje ikke alltid oppleves som like frivillig. Tidligpensjoneringen blant ingeniører i førkrigsgenerasjonen synes med andre ord like mye å være et spørsmål om arbeidsgivers etterspørsel eller manglende etterspørsel etter eldres arbeidskraft og kompetanse, som arbeidstakernes vilje til å tilby egen arbeidskraft etter passerte 60 år.

Ufrivillig avgang

Hele en av tre AFP-pensjonerte ingeniører oppga at de ønsket å stå lenger i jobb enn de faktisk fikk anledning til. Samtidig ga like mange uttrykk for at arbeidsgiver ikke hadde behov for dem lenger, og at det hadde betydning for avgangen. Denne ufrivillige avgangen skyldes i svært liten grad helseproblemer eller belastende arbeid. Seks av ti ingeniører hadde da også jobbet i en bedrift som hadde reduserte antall ansatte i perioden fra 1996 til 2000, og mange hadde mottatt gavpensjon i tillegg til AFP. I tillegg ble innføringen av ny teknologi og behovet for å tilpasse seg denne oppfattet som svært problematisk for en av ti av de pensjonerte ingeniørene. Det synes derfor i alle hovedsak å være snakk om enten et direkte eller indirekte "press" fra arbeidsgiver og/eller kollegaer om å gå av.

Det er åpenbart at bakgrunnen for at eldre ingeniører "presses" ut av arbeidsmarkedet er forskjellig, og at det derfor er behov for mange ulike tiltak for å møte utfordringen. Er for eksempel bedriftens problem at de har *for mange ingeniører slik at noen uansett må gå*, vil det naturlig nok kreves andre "svar" enn om det er *omstilling og innføring av ny teknologi* som er bakgrunnen for at ingeniørene tidligpensjonerer seg.

I det første tilfellet er bedriftene eller arbeidsgiverne som regel nødt til å bestemme, enten alene eller i samarbeid med fagforeningene, hvem det er som må gå og hvilke kriterier som skal legges til grunn for å "plukke" ut de overtallige. Det blir derfor viktig å få tak i arbeidsgivernes så vel som fagforeningenes begrunnelsene for valg av kriterier, samt kartlegge hva som kan være effektive alternativer til en framskyndet tidligpensjonering, om det for eksempel er mulig å bidra til en resysseting av eldre arbeidstakere og hva som eventuelt ville være kostnadene ved slike alternativer, og er slike alternativer overhodet vurdert og anses de som realistiske, og eventuelt hvorfor er de i så fall ikke vurdert?

Når det gjelder behovet for omstilling av organisatorisk eller teknologisk art, som ikke nødvendigvis medfører noen reduksjon i det totale antall ansatte, vil utfordringen heller være hvordan en skal kunne framskaffe ny og relevant kompetanse som bedrifter trenger.

Skal det primært gjøres gjennom nyansettelser eller gjennom omskolering og/eller videreutdanning av den arbeidskraften en alt har tilgjengelig? Satser en på nyansettelser, betyr det samtidig ofte at andre må gå. For mange bedrifter kan det synes mer lønnsomt å ansatte en nyutdannet enn å lære opp en "gammel", hvis kompetanse en antar en bare får glede av i noen år. Spørsmålet er likevel om bedriften i dette regnestykket trekker inn kostnadene forbundet med nyansettelser, og om de tar hensyn til at ung arbeidskraft også kan være ustabil, i den forstand at jobbskifte skjer hyppigere jo yngre man er (Grimsmo og Hilsen 2000). I tillegg vil eldre arbeidstakere ofte inneha en unik kontekstuell og/eller relasjonell kompetanse som en kanskje ikke i samme grad vurderer, men som det kan ta år å opparbeide seg. De har blant annet nettverk, de har erfaring, og de kjenner bedriften, kollegaene, og de formelle så vel som de uformelle beslutningsprosedyrene. Men problemer kan selvsagt også ligge hos den enkelte. De kan mangle motivasjon for videreutdanning eller ikke ønske å investere i egen kompetanseutvikling på tampen av yrkeskarrieren.

Et tredje mer diffus faktor som også bidrar til at en del velger en tidligere avgang enn de egentlig ønsker, kan være "avgangskulturen" på bedriften. På enkelte bedrifter kan det være en slags samforståelse kollegaene imellom om at en går av når en når aldersgrensen for uttak av AFP, uten at det egentlig er noen rasjonell begrunnelse for det. Slikt kulturelt "press" kan i seg selv virke selvforsterkende ved at en selv ønsker å gå, fordi en forventer at alle andre går av og at en ikke har lyst til å være igjen som den eneste "syvende far i huset". Slike kulturelle, selvforsterkende prosesser kan det være vanskelig å snu.

Frivillig avgang

Frivillig avgang på sin side kan som oftest relateres til et ønske om mer fritid eller et ønske om å tilpasse seg ektefelles eller samboers pensjoneringsatferd. Den antas gjerne i økonomiske miljøer at denne form for pensjonering i stor grad lar seg påvirke av økonomiske insentiver. Det vil si at denne typen tidligavgang primært bør møtes ved å reduseres pensjonsytelsene, slik at det ikke lenger blir så lønnsomt å velge tidligpensjonering. Dette er også noe av bakgrunnen for de gjentatte forslagene i ulike offentlige utredninger om å foreta en såkalt aktuarisk avkorting av pensjonsytelsene, slik at arbeidstakerne i større grad selv betaler kostnadene ved sin tidligpensjonering (NOU 1998: 19 *Fleksibel pensjonering og Bartnesutvalgets utredning*). Noen forskningsstudier viser imidlertid at bruk av økonomiske insentiver av denne art ikke nødvendigvis har de ønskede effekter. En fersk dansk studie viser for eksempel at de endringene som ble foretatt i det danske pensjonssystemet i 1999 ikke nødvendigvis bidro til å redusere tidligpensjoneringen i den grad som forventet, selv ikke den frivillige. Det kan være ulike grunner til det. Som forfatterne blant annet hevder kan det rett og slett være at preferanser for fritid og andre interesser enn arbeid for en stor del av befolkningen er så store, eller så sterke, at de økonomiske insentivene må være urimelig kraftige for å kunne ha den ønskede effekt på tidligavgangen (Quaade 2001). Hvis deler av denne frivillige tidligpensjoneringen i tillegg egentlig skyldes tilpasning til ektefelles/samboers pensjonering, er det dessuten åpenbart at økonomiske insentiver ikke nødvendigvis vil ha den ønskede virkning, hvis den da ikke forutsettes å påvirke begge pensjoneringsatferd parallelt. Dette vil kun være tilfellet hvis begge er i tidligpensjonsfasen, og begge står fritt til å velge pensjoneringstidspunkt. Spørsmålet blir derfor også om det er politisk mulig

med de nødvendige avkortinger sett i forhold til den ønskede effekt, blant annet av fordelingsmessige årsaker.

Det store og vanskelige spørsmålet i forlengelsen av dette blir da: *Hva er bakgrunnen for at så mange synes å ha en så sterk prioritering av fritid og andre interesser enn arbeid? Er det uttrykk for en trend som en må anta vil forsterkes over tid, og hva må eventuelt til for at en skal lykkes med å snu en slik utvikling, hvis det overhodet er mulig?*

Hva så?

Skal en kunne utforme en treffsikker seniorpolitikk for ingeniørgruppa, er det derfor hensiktsmessig i første omgang å gripe fatt i den ufrivillige avgangen og blant annet kartlegge nærmere 1) *hvorfor en del arbeidsgivere ønsker å bli kvitt sine eldre ingeniører, hva som eventuelt skal til for at de skulle ønske å beholde dem, samt 2) hva som er årsakene til at omstillingsprosesser og innføringen av ny teknologi i mange sammenhenger synes å "skremme bort" en betydelig andel av de eldre ingeniørene. Er det de eldre ingeniørenes omstillingsevne og -vilje det er noe i veien med, eller er det arbeidsgiverne som har sviktende tro på at de eldre ingeniørene både kan og vil, eller er rett og slett bedriftene som ikke er profesjonelle nok i forhold til å håndtere større omstillinger og endringer?* Her er det åpenbart at svarene vil variere bedrifter imellom, og i særlig grad i forhold til type ingeniørfaglig arbeid, bedriftsstørrelse og kjennetegn ved de lokale arbeidsmarkedene. Det kan også hende at svaret må søkes utenfor virksomhetene, på institusjonelt nivå, og at myndighetene for eksempel via Aetat må spille en mer aktiv rolle og bidra med den nødvendige omstillingskompetanse både til omskolering, dokumentasjon av realkompetanse og formidling, for eksempel ved å etablere en senior-pool for ingeniørkompetanse.

Med andre ord, for å kunne møte de utfordringer eller hindringer som er nevnt ovenfor, og da kanskje særlig ulike former for "konjunkturbestemt og teknologibestemt utstøting", må en ha mer kunnskap om arbeidsgivers holdninger, interesser, prioriteringer og valg enn hva vårt datamateriale gir, da det ut fra vår vurdering finnes lite relevant forskningsbasert kunnskap å bygge på nasjonalt og internasjonalt.

Litteratur

Althausen, R.P. og A.L. Kalleberg (1981), "Firms, Occupations and the Structure of Labour markets: A Conceptual Analysis and Research Agenda." I Berg, I. (red.): *Sociological perspectives on Labour Markets*. New York. Academic press.

Arrowsmith, J. og A. McGoldrick (1997), "A flexible future for older workers?" *Personnel Review*; Vol. 26, pp. 258-273.

Berg, S. (1966), «Aging, behavior, and terminal decline». I: Birren, J.E. og Schaie, K.W., eds., *Handbook of the Psychology of Aging* (323-337). New York: Academic Press

Bertlous, Gary and Robert A. Moffitt (1984), "The Effects of Social Security Benefits on the Labour Supply of the Aged. In Henry Aaron and Gury Burtless (eds.): *Retirement and Economic Behavior*. Washington, DC: Brookings Institution.

Blekesaune, M. og E. Øverbye (2001), *Levekår og livskvalitet hos uførepensjonister og mottakere av avtalefestet pensjon. Om overgang til førtidspensjon*. Rapport 10/01. Oslo: NOVA

Blöndal, Sveinbjörn og Stefano Scarpetta (1998), *The retirement decision in OECD countries*. Working paper AWD 1.4. Paris: OECD

Burkhauser, Richard V., (1980), «The Early Acceptance of Social Security. An Asset maximization Approach.» *Industrial and Labour relations Review*, Vol. 33, pp. 484-492

Colbjørnsen, T (1986), *Motivasjonsfeller i arbeidsmarkedet. Årsaker til motstand mot omstillinger blant ansatte i verftsindustrien*. Arbeidsrapport. Bergen: Industriøkonomisk institutt

Colbjørnsen, Tom (1986), *Dividers in the Labour Market*. Oslo: Norwegian University press.

Dahl, Svenn-Åge (1999), «Uføre- og førtidspensjonering». I: Hansen, Hans-Tore, red., *Kunnskapsstatus for den nordiske trygdeforskningen på 1990-tallet*. Rapport 12/99. Bergen: DNF

Dahl, Svenn-Åge (2000), *Eldre arbeidstakeres stilling på arbeidsmarkedet. En litteraturstudie*. Rapport 39/00. Bergen: SNF

Dahl, Svenn-Åge, Øvind Anti Nilsen og Kjell Vaage (2002), *Gender Differences in Early Retirement Behaviour*. Paper presentert på trygdeforskningsseminaret 6. Og 7. Desember 2001. Bergen: SNF.

Doeringer, Peter B. og Michael Piore (1971), *International Labour Markets and Manpower Policy*. Lexington, MA: Heath.

Endestad, Tor, Henrik Natvig Aas, Lisbet Grut og Jan Lippestad (1996), *Teknologiendringer og seniorarbeidstakere: Fokusgruppeintervjuer med 74 arbeidstakere belyser bedrifters erfaringer ved innføring av ny datateknologi*. STF78 A96405. Trondheim: SINTEF.

Grimsmo, Asbjørn og Anne Inga Hilsen (2000), *Arbeidsmiljø og omstilling*. AFIs skriftsserie nr. 7. Oslo: AFI

Haugen, Fredrik (2001), *Insentivvirkninger av skatte- og pensjonsregler*. Arbeidsnotat 4/2000. Oslo: Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomiskforskning

Hernæs, E., M. Sollie og S. Strøm (2000), «Early Retirement and Economic Incentives.» *Scandinavian Journal of Economics*, Vol 102, no. 3.

Humpries og Ruberry (1995), *The Economics of Equal Opportunities*. Manchester: Equal Opportunities Commission

Humpries, J. og J. Ruberry 1995 (1995), *The Economics of Equal Opportunities*, Manchester: Equal opportunities Commission.

Immarinen (1999), *Ageing workers in the European Union - Status and promotion of work ability; employability and employment*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health

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

Lahn, Leif Chr. m.fl. (1999), *Livsløp, yrkeskompetanse og arbeidsmiljøutvikling*. AFIs rapportserie nr. 5/99. Oslo: AFI

Lahn, Leif Chr. og Beate Karlsen (1998), *Trygdeetatens livsfasepolitikk. Evaluering av seniorprosjektet*. Notat 3/98. Oslo: AFI

Lawrence, B.S. (1984), "Age grading: the implicit organizational timetable." *Journal of Occupational Behaviour*, Vol. 5, pp. 23-25.

Midtsundstad, Tove (1999), *Forventet pensjoneringsalder og pensjoneringsmønstre blant kommunalt ansatte seniorer*. Fafo-notat 1999:4. Oslo: Fafo

Midtsundstad, Tove (2001a), *Pensjonering i stat og skoleverk. Analyse av data for 1996 og 1999 fra Statens Pensjonskasse*. Fafo-notat 2001: 4. Oslo: Fafo

Midtsundstad, Tove (2001b), *AFP - sliternes ordning? En foreløpig analyse av tidligpensjonering og AFP-bruk i LO-NHO-området*. Paper lagt fram på Trygdeforskningsseminaret 2001, 6. og 7. desember

Midtsundstad, Tove (2002a), *Pensjonering i stat og skoleverk 2000. En analyse av data fra Statens Pensjonskasse*. Fafo-notat under publisering

Midtsundstad, Tove (2002b), AFP-pensjonisten: Sliten - eller frisk og arbeidsfør? *En analyse av tidligpensjonering og bruk av AFP i LO-NHO-området*. Fafo-rapport under publisering

Midtsundstad, Tove og Espen Dahl (2000), *Yrke og forventet levealder*. Fafo-notat 2000:19. Oslo: Fafo

Mykletun et al. (2000), *Holdningert til alder og arbeid i kommunesektoren. Muligheter for å motvirke tidlig yrkesavgang*. KLP-rapport 2000. Oslo: KLP forsikring

Nord-Larsen, Mogen (1993), *Seniorpolitikk på virksomhedsniveau*. Rapport 93:1. København: Sosialforskningsinstituttet

NOU 1998: 19, *Fleksibel pensjonering*

OECD (1995), *The transition from Work to Retirement*, OECD Social Policy Studies No. 16. Paris: OECD

OECD (1998), *Work force ageing; Consequences and policy responses*. Working paper AWP 4.1. Ageing working papers. Paris: OECD

Opinion (1998), *Undersøkelse om gavepensjoner i norske bedrifter*. Kommentarrapport for utvalget som skal vurdere førtidspensjonerings spørsmål. Oslo: Opinion

Pedersen, Axel W. (1997), *Mellom arbeid og pensjon. Rapport fra en spørreundersøkelse*. Fafo-rapport 223. Oslo: Fafo

Pedersen, Peder J. og Smith, Nina (1996), «Duration Analysis of the Decision to Retire Early. I: Eskild Wadensjø, red., *The Nordic labour Markets in the 1990s. Leaving the Labour Market Early in the Welfare State*. Amsterdam: Elsevier Sciebee Publisher

Pensjonsutredningsutvalget (2002), *Nye utfordringer - fortsatt trygghet*. Utredning 2000-2001. 14. Mars 2002

Quaade, Th. (2001), *Tilbaketrekning fra arbeidsmarkedet*. Rapport 01: 7. København: Sosialforskningsinstituttet

Røed, Knut og Fredrik Haugen (2001), *Early Retirement and Economic incentives - Evidence from a Quasi- Natural Experiment*. Paper - foreløpig - 17. desember 2001. Oslo: Frischsenteret, UiO.

Rosen, B. og J.H. Jerdee (1990), "Middle and late career problems: causes, consequences and research needs." *Human Resource Planning*, Vol. 13, pp. 59-70.

Solem, Per Erik (2001), *For gammel? Kunnskapsstatus om aldring, arbeid og pensjonering*. Rapport 4/01. Oslo: NOVA

Solheim, Per Erik (1998), «Eldre i arbeidslivet». I: Beverfelt, Helset og Ingebretsen, red., *Spor etter år. Aldersforskning i Norge gjennom 40 år*. Rapport 15798. Oslo: NOVA

St. prp. Nr. 89 (2000-2001) *Om trygdeoppgjeret 2001*

Thøgersen, Ø. m.fl. (2000), *Assessing the effects of early retirement programs*. Rapport nr. 10. Bergen: SNF.

Warr, Peter (1994), «Age and employment». I: Triandis, H.C., M. Dunnette, og L. Hough., *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol 4. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press

Warr, Peter (1994), «Age, competence and learning at work. I: Kilbom, Å., ed., *Ageing of the workforce*. Rapport 1998:24. Solna: Arbetslivsinstitutet

Vedlegg 1 Utvalg, frafall og datas representativitet

Den populasjonen vi tok utgangspunkt i ved trekking av utvalget var alle personer som fylte 60 år i enten 1993, 1994 eller 1995, og som dette året jobbet i en bedrift som var med i AFP-ordning og derfor var registrert i Felleskontorets register. Det viste seg å være 12 128 personer. Av disse ble det trukket et tilfeldig utvalg. 1500 av disse igjen oppnådde en intervju med, mens 451 nektet å være med i undersøkelsen. Det vil si at vi fikk en svarprosent på 77, noe som må sies å være tilfredsstillende.

For i tillegg å få relevante bedriftsopplysninger, ble det gjennomført intervjuer med personalansvarlig i et utvalg av bedriftene – i underkant av 600. For at bedriftsdataene skulle kunne kombineres med persondataene, ble utvalget trukket med utgangspunkt i personutvalget. Det vil si at vi bare ville ha med bedrifter som en av de 1500 i personutvalget hadde jobbet i før de pensjonerte seg eller fremdeles jobbet i, hvis de fortsatt var yrkesaktive.

Da enkelte av respondentene var ansatt i samme bedrift, endte vi til slutt opp med et bruttoutvalg på 942 enheter. 50 av disse oppnådde en ikke kontakt med og 20 var nedlagt. Av de resterende 872 fikk Opinion svar fra 556, som igjen dekker 769 av personene i bedriftsutvalget. Tar vi bare hensyn til dem som nektet, har vi altså en svarprosent i bedriftsundersøkelsen på 87. Tar vi derimot også med dem som av ulike grunner ikke kunne stille opp, men ikke nektet å delta, er svarprosenten på 68 prosent. Frafallet på 386 bedrifter skyldes i hovedsak ikke uvilje mot å svare fra bedriftens side, men at tidspunktet ikke passet, at det var sykdom hos personalansvarlige og lignende. Bare 83 av bedriftene nektet å delta. Det er dermed ikke grunn til å tro at bedriftene som falt fra eller personene som jobbet der, skiller seg vesentlig fra dem som deltok i undersøkelsen.

Tabellene nedenfor viser også at utvalget på 769 ikke skiller seg vesentlig fra utvalget på 1500 respondenter når det gjelder fordeling etter kjønn, alder, uttak av AFP, bruk av delpensjon, arbeidstid eller størrelsen på den bedriften de jobber i.

Tabell A. Fordelingen av visse sentrale kjennetegn i henholdsvis utvalget og populasjonen.

	Populasjonen	Personutvalg	Personutvalg m/bedriftsdata
Født 1933	30	29	30
Født 1934	33	33	33
Født 1935	37	38	37
	22	22	21
Andel kvinner			
Andel som jobbet mer enn 30 timer	67	58	62
Andel som hadde fått innvilget AFP	68	71	71
Andel som hadde tatt ut delpensjon	5	6	5
Andel som ble ansatt før 1970	19	35	30
Andel fortsatt yrkesaktive	-	14	14
Andel ansatt i bedrift i Oslo eller Akershus	-	19	21
Andel ansatt i bedrift i Nord-Norge		6	7
Andel ansatt i bedrift i bykommune		49	49
Andel ansatt i bedrift med færre enn 50 ansatte	-	26	22
Andel ansatt i bedrift med mer enn 200 ansatte	-	40	42
Totalt	12 128	1490	769

Begge utvalgene har den samme fordelingen etter fødselsår og kjønn som populasjonen. Andelen som har fått innvilget AFP-pensjon og andelen som har tatt ut delpensjon er også tilnærmet den samme. Det er også ganske lik fordeling på små og store bedrifter i utvalgene. Det ser derfor ikke ut som om reduksjonene av det opprinnelige personutvalget har skapt en skjev fordeling med hensyn til bedriftsstørrelse eller type bransje.

Avvikene finner vi først og fremst når det gjelder fartstid i bedriften, hvor det i utvalgene er langt flere som har jobbet i samme bedrift fra før 1970, enn i populasjonen. Det er imidlertid små forskjeller her mellom utvalget på 769 og utvalget på 1500. I utvalget kan det også synes å være noe flere deltidsansatte. Her er imidlertid tallene usikre, da vi mangler data om arbeidstid for langt flere i utvalgene enn i populasjonen. Isolert sett betyr det at vi kan ha fått tak i litt flere som tilhører gruppa – stabil arbeidskraft – enn hva som er vanlig i befolkningen.

Usikkerhet og feilmarginer

Generelt er det slik at utvalg på 1500 som er tilfeldig trukket har en feilmargin på +/- 2,5 prosentpoeng ved en 50/50 prosentfordeling når en forutsetter et signifikansnivå på 95 prosent, og en feilmargin på +/- 2 prosentpoeng ved en 20/80 fordeling, mens et utvalg på 800 har en feilmargin på henholdsvis 3,5 og 2,8 prosentpoeng for de samme prosentfordelingene ved samme usikkerhetsnivå. Et utvalg på 126, slik vi har for ingeniørene, har en feilmargin på +/- 8,7 prosent ved en 50/50 fordeling og +/- 5,2 prosent ved en 10/90 fordeling.

At feilmarginene er på +/- 5,2 prosent for en 10/90 fordeling vil si at når vi observerer at 10 prosent av ingeniørene i utvalget har delpensjon, kan vi med 95 prosent sikkerhet

slutte at andelen eldre ingeniører født i 1933, 1934 og 1935, som har delpensjon, utgjør mellom 4,8 og 15,2 prosent av alle ingeniører i de nevnte årsklassene.

Tabell 2. Feilmarginer for ulike prosentfordelinger etter utvalgsstørrelse.

Prosentfordeling/ utvalgsstørrelse	10/90	20/80	30/70	40/60	50/50
1500	+/- 1,5	+/- 2,0	+/- 2,3	+/- 2,5	+/- 2,5
1348	+/- 1,6	+/- 2,1	+/- 2,4	+/- 2,6	+/- 2,7
1000	+/- 1,9	+/- 2,5	+/- 2,8	+/- 3,0	+/- 3,1
567	+/- 2,5	+/- 3,3	+/- 3,8	+/- 4,0	+/- 4,1
500	+/- 2,6	+/- 3,5	+/- 4,0	+/- 4,3	+/- 4,4
200	+/- 4,2	+/- 5,5	+/- 6,4	+/- 6,8	+/- 6,9
126	+/- 5,2	+/- 7,0	+/- 8,0	+/- 8,6	+/- 8,7
84	+/- 6,4	+/- 8,6	+/- 9,8	+/- 10,5	+/- 10,7
66	+/- 7,2	+/- 9,7	+/- 11,1	+/- 11,8	+/- 12,1
60	+/- 7,6	+/- 10,1	+/- 11,6	+/- 12,4	+/- 12,7
56	+/- 7,9	+/- 10,5	+/- 12,0	+/- 12,8	+/- 13,1
42	+/- 9,1	+/- 12,1	+/- 13,9	+/- 14,8	+/- 15,1

Vedlegg 2 - Sammensetningen av ingeniørgruppa

Tabell 1 Egenrapportert yrke etter fylte 63 år. N=126.

<i>Type stilling/tittel</i>	<i>Antall</i>
Administrerende direktør	1
Ansvar for lederutvikling	1
Assisterende overingeniør	1
Avdelingsingeniør	4
Avdelingssjef	1
Blanding av personalsjef og bygningssjef	1
Beregningsingeniør	1
Bygningsingeniør	6
Daglig leder	2
Dataingeniør	1
Direktør	1
Divisjonssjef	1
Driftsingeniør	2
Elektroingeniør	4
Elektroingeniør innen belysningsfeltet	1
Engineering - koordinator	1
Forsker - sivilingeniør	1
Forsknings- og laboratoriesjef	1
Forskningsjef	1
Ingeniør/teknisk sjef	1
Ingeniør uspes.	19
Ingeniør (elektroteknikk/svakstrøm)	1
Ingeniør (fabrikkplanlegging)	1
Ingeniør (konstruksjonssjef/maskin)	1
Ingeniør (konstruktør på mekanisk verksted)	1
Ingeniør og avdelingsleder	1
Ingeniør i byggebransjen	1
Ingeniør i produksjon	1
Ingeniør og opplæringsleder	1
Kjemiingeniør	2
Ingeniør - kvalitetssikrer	1
Kvalitetssikringsingeniør	1
Laboratorieingeniør	2
Leder for kvalitet og sikkerhet i et datafirma	1
Leder for produksjon, elektronikk	1
Maskiningeniør	4
Montasjeingeniør	1
Opplæringskoordinator	1
Overingeniør	6
Prosessingeniør	1
Prosjektingeniør	2

Prosjektingeniør på mekanisk utstyr	1
Prosjektleder	1
Redaktør i teknisk blad	1
Salgsingeniør	4
Salgsingeniør innen elektrisk materiell	1
Selvstendig næringsdrivende, elektrisk installatør	1
Senioringeniør	5
Senior rådgiver metallurgi (sivilingeniør)	1
Seniorforsker og professor	1
Senioringeniør - svakstrøm/elektro/IT	1
Sivilingeniør og avdelingssjef	1
Sivilingeniør - maskin	1
Sivilingeniør	6
Sjefsingeniør	4
Soussjef	1
Teknisk ingeniør	1
Teknisk sjef	2
Transportsjef	1
Vedlikeholdsingeniør på et mekanisk verksted på en papirfabrikk	1
Vedlikeholdsingeniør på metallverksted	1
Vedlikeholdssjef	1
Verkstedssjef	1
Verneleder	1
VVS ingeniør	1
Totalt	126

Tabell 2 Ingeniører etter STYRK-kode - de fire første sifrene. Manuelt kodet.

Kode	Type ingeniør	Antall
2142	Sivilingeniør (bygg og anlegg)	5
2143	Sivilingeniør (elkraftteknikk)	5
2144	Sivilingeniør (elektronikk og telekommunikasjon)	7
2145	Sivilingeniør (maskin og marineteknikk)	4
2146	Sivilingeniør (kjemi)	5
2147	Sivilingeniør (geofag, petroleumsteknologi, metallurgi o.l.)	9
2149	Andre sivilingeniører og tilsvarende yrker	8
3111	Bygningsingeniører	16
3112	Elkraftingeniører	7
3113	Elektronikk- og telekommunikasjonsingeniør	6
3114	Maskiningeniør	21
3115	Kjemiingeniør	7
3116	Ingeniør innenfor olje, bergverk og metallurgi	3
3119	Andre ingeniører	4
3120	Dataingeniører	1
3211	Bioingeniører	1

3415	Tekniske og kommersielle salgsrepresentanter	5
	Annet	11
	Samlet	126

Tabell 3 Hovedtype ingeniør. N=126.

<i>Hovedtype</i>	<i>Kode</i>	<i>Type</i>	<i>Andel</i>	<i>Antall</i>
Bygningsingeniører	2142	Sivilingeniør (bygg og anlegg)	16,7	21
	3111	Bygningsingeniør		
Maskiningeniører	2145	Sivilingeniør (maskin og	19,8	25
	3114	maskinteknikk) Maskiningeniører		
Andre ingeniører			63,5	80
Samlet			100,0	126

Tabell 4 Andelen ingeniører med lederansvar. N=126.

	Antall	Andel
Ikke leder	84	66,7
Leder	42	33,3
Totalt	126	100,0

Tabell 5 Andelen treårige høgscoleingeniører og sivilingeniører. N=126.

	Antall	Andel
Ingeniør	65	51,6
Sivilingeniør	61	48,4
Totalt	126	100,0

Tabell 6 Andelen ingeniører etter type karriereløp. N=126.

	Antall	Andel
Direkte løp	45	35,7
Langdistanseløp	49	38,9
Indirekte løp	32	25,4
Totalt	126	100,0

Direkte løp = alle som debuterer i yrkeslivet etter fylte 20 år og har færre enn 40 år i arbeid ved fylte 62 år. Ingeniøryrket var for mange yrkesdebuten.

Langdistanseløp = alle som har en tidlig yrkesdebut (før fylte 20 år) og en lang yrkeskarriere (mer enn 40 år), men ikke fagarbeiderbakgrunn.

Indirekte løp = alle som har en tidlig yrkesdebut (før fylte 20 år) og en lang yrkeskarriere (mer enn 40 år) og fagarbeiderbakgrunn (ofte som elektriker, maskinist, telegrafist, mekaniker e.l.). Svært mange av disse har også avbrekk i yrkesløpet på grunn av utdanning.

Vedlegg 3 Fordeling på etter et utvalg bakgrunnsvariabler

Tabell 1 Kjennetegn ved utvalget av ingeniører i forhold til øvrige arbeidstakere i LO-NHO-området. N=126 ingeniører og 1348 andre arbeidstakere. *=Signifikant forskjell mellom gruppene.

	Ingeniører		Andre i LO-NHO-området	
	Antall	Andel	Antall	Andel
Menn	122	96,8*	1033	76,6*
Kohort				
Født i 1933	36	28,6	397	29,5
Født i 1934	52	41,3	439	32,6
Født i 1935	38	30,1	512	38,0
Utdanning ut over grunnskole				
Ingen	0	0	469	34,8
1-3 år	0	0	505	37,5
4-6 år	66	52,4*	262	19,4*
Mer enn 6 år	60	47,6*	112	8,3*
Bruttolønnsnivå som 63-åring				
Uoppgitt	16	12,7*	205	21,9*
Opp til 250000 kr	11	8,7*	656	48,6*
251000-300000 kr	24	19	205	15,2
301000-400000 kr	45	35,7*	128	9,5*
Over 400000 kr	30	23,8*	64	4,7*
Ektefelles/samboers yrkesstatus når IO fylte 63 år				
Ingen ektefelle/samboer	11	8,7*	23	17,3*
Hjemmeværende ektefelle/samboer	30	23,8*	215	15,9*
Pensjonert ektefelle/samboer	20	15,9	265	19,7
Yrkesaktiv ektefelle/samboer	65	51,6	635	47,1
Ektefelles/samboers alder i forhold til egen alder				
Ingen ektefelle/samboer	11	8,7*	233	17,3*
Samme alder (+/- 1 år)	70	55,6	646	47,9
Mer enn 1 år yngre	37	29,4*	250	18,5*
Mer enn 1 år eldre	8	6,3*	219	16,2*
Husholdets bruttoinntekt				
Uoppgitt	22	17,5*	383	28,4*
Opp til 300000 kr	16	12,7*	402	29,8*
301000-450000 kr	36	28,6	363	26,9
451000-600000 kr	34	27,0*	154	11,4
Over 600000 kr	18	14,3*	45	3,3*

Har boliggjeld	33	26,2	255	18,9
Har spart med tanke på alderdommen	93	73,8*	822	61,0*
Har tre eller flere fritidsgoder	52	41,2	267	36,4
Har privat livsforsikring/pensjonsforsikring	72	57,1*	544	40,4
Har tjenestepensjon i arbeidsforhold	110	88,0*	732	54,7*
Arbeidsgiver betaler premie til tjenestepensjon ved evt. AFP-avgang	75	59,9*	398	29,8*
Har fått tilbud om gavepensjon i tillegg til AFP	64	50,8*	291	21,8*
Om en har fått tilbud om å gå av på bedriftens egen førtidspensjon	6	4,8	40	3,0
Egenrapportert helsetilstand				
Ingen helseproblemer/ikke sliten	102	81,0*	971	72,0*
Helseproblemer(sliten uten arbeidskonsekvenser	9	4,0	123	9,1
Helseproblemer(sliten med arbeidskonsekvenser	15	8,7*	254	18,8*
Langvarig sykemeldt (over 6 måneder) etter fylte 60 år				
Har pleietrengende ektefelle/samboer	5	4,0	80	5,9
Har hatt/har nattarbeid	11	8,7*	265	19,7*
Antall år i yrkeslivet ved fylte 62 år				
Under 40 år	66	52,4*	393	29,2*
40-46 år	49	38,9	520	38,6
47 år eller mer	11	8,7*	125	31,5*
Gjennomsnittlig antall år i yrkeslivet	126	39,6	1348	41,3*
Andel med avbrekk i yrkeskarrieren på et halvt år eller mer				
Avbrekk pga. utdanning	34	27,0*	100	7,4*
Avbrekk pga. sykdom	3	2,4*	30	13,5*
Avbrekk pga. arbeidsledighet	4	3,2	182	2,2
Avbrekk av andre årsaker	3	2,4	20	1,5
Andel som har jobbet deltid etter fylte 55 år				
Andel som har byttet arbeidsoppgaver, stilling eller yrke etter passerte 55 år	21	16,7	1121	16,8
Har hatt hovedyrket fram til fylte 63 år	35	27,8*	244	18,1*
Har hatt hovedyrket fram til fylte 63 år				
86	68,3*	1163	86,9*	
Bransje/næring				
Industri	67	53,2	562	41,7
Bygg og anleggsvirksomhet	23	18,3*	121	9,0*
Bergverk og oljeutvinning	8	6,3	34	2,5
Annet	28	23,0*	631	46,8*

Bedriftsstørrelse				
Under 50 ansatte	11	9,3*	362	26,8*
50-100 ansatte	23	20,2	224	16,6
100-200 ansatte	12	9,2*	202	15,0*
Over 200 ansatte	73	61,3*	487	36,1*
Jobber på en bedrift som har redusert bemanningen fra 1996 til 2000	79	62,7*	700	51,9*
Jobber på en bedrift som har hatt en avgangsrate blant 62+ på 40 prosent eller mer	37	30,6*	232	17,2*
Når en startet i bedriften en en var ansatt i som 63-åring				
Før 1970	35	27,8	472	35,3
Mellom 1970 og 1980	30	23,8	262	19,6
Mellom 1981 og 1990	29	23,0	314	23,5
Mellom 1991 og 2001	30	23,8	290	21,7

Vedlegg 4 Tall som viser pensjoneringsmønsteret hos undergrupper av ingeniører

*Tabell 1 Andel som går av med hhv. full AFP, del-AFP, uførepensjon, alderspensjon eller annen førtidspensjon avhengig av lederansvar. N=126. * = signifikant forskjell mellom gruppene.*

	<i>Ledere</i>	<i>Ikke ledere</i>	<i>Signifikante forskjeller</i>
Står i jobb til fylte 67 år	14	17	-
Full AFP	55	73	*
Del-AFP	10	5	-
Uførepensjon	2	2	-
Annen førtidspensjon	19	4	*
Totalt	100	100	
Antall N	42	84	

*Tabell 2 Andel som går av med hhv. full AFP, del-AFP, uførepensjon, alderspensjon eller annen førtidspensjon etter type ingeniørutdanning. N=126. * = signifikant forskjell mellom gruppene.*

	<i>Sivilingeniører</i>	<i>Ingeniører</i>	<i>Signifikante forskjeller</i>
Står i jobb til fylte 67 år	20	12	-
Full AFP	64	70	-
Del-AFP	4	8	-
Uførepensjon	2	3	-
Annen førtidspensjon	10	7	-
Totalt	100	100	
Antall N	66	60	

*Tabell 3 Andel som går av med hhv. full AFP, del-AFP, uførepensjon, alderspensjon eller annen førtidspensjon etter type ingeniørkarriere. N=126. * = signifikant forskjell mellom gruppene.*

	<i>Direkte løp</i>	<i>Langdistanse løp</i>	<i>Indirekte løp</i>	<i>Signifikante forskjeller</i>
Står i jobb til fylte 67 år	18	16	9	-
Full AFP	64	61	81	*
Del-AFP	4	8	6	-
Uførepensjon	4	2	0	-
Annen førtidspensjon	9	12	3	-
Totalt	100	100	100	
Antall N	45	49	32	

Tabell 4 Andelen som går av med en gang de har anledning til det og andelen som venter med å ta ut AFP avhengig av lederansvar. N=126. * = signifikant forskjell mellom gruppene.

	Ledere	Ikke ledere	Signifikante forskjeller
Gikk av med en gang	16,7	32,9	*
Ventet med å gå av	83,3	67,1	*
Totalt	100	100	
Antall N	42	84	

Tabell 4 Andelen som går av med en gang de har anledning til det og andelen som venter med å ta ut AFP etter type ingeniørutdanning. N=126. * = signifikant forskjell mellom gruppene.

	Sivilingeniører	Ingeniører	Signifikante forskjeller
Gikk av med en gang	27,9	27,0	-
Ventet med å gå av	72,1	73,0	-
Totalt	100	100	
Antall N	66	60	

Tabell 5 Andelen som går av med en gang de har anledning til det og andelen som venter med å ta ut AFP etter type ingeniørkarriere. N=126. * = signifikant forskjell mellom gruppene.

	Direkte løp	Langdistanse løp	Indirekte løp	Signifikante forskjeller
Gikk av med en gang	16,0	40,0	25,0	*
Ventet med å gå av	84,0	60,0	75,0	*
Totalt	100	100	100	
Antall N	45	49	32	

Tabell 6 Faktisk pensjoneringsalder i forhold til ønsket pensjoneringsalder blant ingeniører avhengig av lederansvar. N=126. * = signifikant forskjell mellom gruppene.

	Ledere	Ikke ledere	Signifikante forskjeller
Ønsket å gå av tidligere	39,3	38,3	-
Ønsket å gå av senere	28,6	28,3	-
Gikk av på ønsket tidspunkt	32,1	33,3	-
Totalt	100	100	
Antall N	42	84	

Tabell 7 Faktisk pensjoneringsalder i forhold til ønsket pensjoneringsalder etter type ingeniørutdanning. N=126. * = signifikant forskjell mellom gruppene.

	Sivilingeniører	Ingeniører	Signifikante forskjeller
Ønsket å gå av tidligere	41,0	36,7	-
Ønsket å gå av senere	30,8	26,5	-
Gikk av på ønsket tidspunkt	28,2	36,8	-
Totalt	100	100	
Antall N	66	60	

Tabell 8 Faktisk pensjoneringsalder i forhold til ønsket pensjoneringsalder etter type ingeniørkarriere. N=126. * = signifikant forskjell mellom gruppene.

	Direkte løp	Langdistanse løp	Indirekte løp	Signifikante forskjeller
Ønsket å gå av tidligere	38,0	44,0	33,0	-
Ønsket å gå av senere	34,0	31,0	33,0	-
Gikk av på ønsket tidspunkt	28,0	25,0	33,0	-
Totalt	100	100	100	
Antall N	45	49	32	

Tabell 9 Kombinasjonen full AFP og arbeid avhengig av lederansvar. N=126. * = signifikant forskjell mellom gruppene.

	Ledere	Ikke ledere	Signifikante forskjeller
Jobber ved siden av	27,0	22,0	-
Jobber ikke ved siden av	73,0	78,0	-
Totalt	100	100	
Antall N	42	84	

Tabell 10 Kombinasjonen full AFP og arbeid etter type ingeniørutdanning. N=126. * = signifikant forskjell mellom gruppene.

	Sivilingeniører	Ingeniører	Signifikante forskjeller
Jobber ved siden av	30,0	17,0	-
Jobber ikke ved siden av	70,0	83,0	-
Totalt	100	100	
Antall N	66	60	

Tabell 11 *Kombinasjonen full AFP og arbeid etter type ingeniørkarriere. N=126. * = signifikant forskjell mellom gruppene.*

	<i>Direkte løp</i>	<i>Langdistanse løp</i>	<i>Indirekte løp</i>	<i>Signifikante forskjeller</i>
Jobber ved siden av	20,0	23,0	28,0	-
Jobber ikke ved siden av	80,0	77,0	72,0	-
Totalt	100	100	100	
Antall N	45	49	32	

Vedlegg 5 Begrunnelser for AFP-avgangen - spørsmålsformuleringer

Vi spør de som fortsatte i arbeidslivet: *I hvilken grad følgende forhold har hatt betydning for beslutningen om å gå av?*

- Du visste at du ville få utbetalt en høyere pensjon ved å vente med å gå av
- Du trengte inntektene fra arbeidet
- Jobben var interessant og givende
- Arbeidsgiver hadde behov for deg
- Det var praktisk å vente med å gå av, fordi ektefellen også var i arbeid.
- Du hadde ikke behov for mer fritid ennå.
- Du hadde fremdeles god helse og følte deg ikke spesielt sliten.
- Det var vanlig å vente med å gå av på bedriften - selv om en hadde rett til AFP
- Arbeidet var ikke spesielt fysisk eller psykisk belastende
- Du trivdes godt i lag med arbeidskollegaene dine
- Du kunne kombinere deltidsarbeid og pensjon
- Du kunne tilpasse arbeidstiden etter dine egne behov
- Du kunne tilpasse arbeidstempoet og arbeidsoppgavene etter dine egne behov

De har hatt mulighet til å vurdere om disse forholdene har hatt henholdsvis stor betydning, noe betydning, ingen betydning, eller angi om de er usikre.

Vedlegg 6 Andre begrunnelser for å gå av

Arbeidstakerne ble også spurt om det var andre grunner til avgangen: *Er det andre grunner til at du gikk av med pensjon enn de vi har nevnt nå?* Svarene var:

- Arbeidsgiver ville ha yngre folk
- Arbeidsplassen ble flyttet
- Avdelingen ble oppkjøpt og jeg så da ingen muligheter til å fortsette under nye eiere
- Arbeidsmarkedet - bedriften skulle selges og det var dermed usikkert om de eldste arbeidstakerne ville få fortsette i arbeid
- Måtte gå av med pensjon, men ønsket ikke å gå av
- Måtte gå av på grunn av innskrenkninger, men ville stått et par år til hvis jeg ikke hadde måttet gå
- Innskrenkninger
- Nedbemanning
- Omstrukturering på arbeidsplassen, som gjorde at alle over 62 år måtte gå
- Omstrukturering, som gjorde at det gamle tekniske arbeidsmiljøet forsvant
- Den nye ledelsen var ikke like god som den gamle. De var faktisk uten sosiale antenner
- Oppsigelser - fikk tilbud om å gå
- Tok ansvar i forhold til yngre, og aksepterte et tilbud som jeg egentlig ikke hadde ønsket. Solidaritet med de yngre altså.
- Fikk tilbud fra bedriften og det var så bra at jeg derfor valgte å slå til
- Fikk et økonomisk gunstig tilbud, valgte derfor å gå for å få mer tid til meg selv
- Bedriften flyttet
- Det var et forsuret miljø på grunn av at mange hadde behov for posisjonere seg
- Jeg følte ikke at jeg var velkommen lenger i det ungdommelige miljøet på arbeidsplassen
- Følte at det var nok med 40 år i arbeid
- Hadde jobbet nok
- Litt dårligere helse, som gjorde at jeg ikke lenger var en ungdom
- Jeg hadde lyst til å bruke tid på meg selv og mitt
- Det var vanskeligere å følge tempoet etterhvert som arbeidsoppgavene endret seg
- Stress
- Økte belastninger
- Skattemessige forhold
- Kona hadde gått av
- Kona ble også pensjonert i samme tidsrommet, derfor valgte jeg å bli pensjonist

Vi har ikke bruk for deg lenger...

Notatet gir en kortfattet beskrivelse av ingeniørenes tidligpensjoneringsatferd og deres begrunnelser for å gå av tidlig. Målet er å si hva ingeniørenes seniorpolitiske hovedutfordringene er og hva som eventuelt trengs av tilleggskunnskap for å utforme treffsikre tiltak.



Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-notat 2002:13
Bestillingsnummer 687
ISSN 0804-5135