

Tove Midtsundstad

# **Tidlig pensjonering og seniorpolitiske utfordringer blant mellomledere og teknikere i privat sektor**



Tove Midtsundstad

## **Tidlig pensjonering og seniorpolitiske utfordringer blant mellomledere og teknikere i privat sektor**

© Fafo 2002  
ISSN 0804-5135

# Innhold

Forord

Sammendrag

- 1 Eldre mellomledere/teknikere i privat sektor – hvem er de?**
- 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 yrke, stilling eller arbeidsoppgaver*
- 3 Egne begrunnelser**  
Begrunnelser for å gå eller fortsette i jobb blant arbeidstakere generelt  
  
Mellomledernes og teknikernes egne begrunnelser  
*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 Litt om seniorpolitikk og tiltak**  
En aldrende arbeidsstokk  
Aldersdiskriminering  
Markedsmessig usikkerhet  
Andre teorier  
Få konkrete eksempler  
Å ville, å kunne, men også å få lov
- 5 Hva er hovedutfordringene for seniorpolitikken rettet mot mellomledere og teknikere?**

## Litteratur

- Vedlegg 1 Utvalgets representativitet og feilmarginer
- Vedlegg 2 Sammensetningen av mellomleder-/teknikergruppa
- Vedlegg 3 Fordelingen på et utvalg bakgrunnsvariabler
- Vedlegg 4 Begrunnelser for avgang – oversikt over spørsmålsformuleringene
- Vedlegg 5 Samlet oversikt over egne begrunnelser – rangert

## **Forord**

Dette er et forprosjekt Forskningsstiftelsen Fafø utfører for Samarbeidsutvalget mellom NHO og Lederne. Formålet med prosjektet er å gi en kortfattet beskrivelse av mellomlederes og teknikeres 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 ledernes 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 mellomledere og teknikere fra en undersøkelse Fafø har gjennomført for LO og NHO om tidlig pensjonering og bruk av AFP i privat sektor. Utvalget av mellomledere og teknikere er relativt lite (N=300), 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 mellomledere og teknikeres 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, oktober 2002

Tove Midtsundstad  
Prosjektleder

# Sammendrag

## **En av seks står i jobb til fylte 67 år**

Bare en av seks mellomledere/teknikere står i jobb til de er 67 år. Slik er de på linje med arbeidstakere flest i privat sektor. Det er likevel betydelige forskjeller innad i gruppa: En større andel i merkantile stillinger enn i stabsstillinger og tekniske stillinger/produksjon jobber fram til ordinær alderspensjon.

Nesten ingen ble uførepensjonert og svært få fikk tilbud om å gå av med en bedriftsintern førtidspensjonsordning. De fleste går av med AFP – dette gjelder tre av fire. Det er en like stor andel som i de tradisjonelle arbeidergruppene – det vil si blant operatører, fagarbeidere, transportarbeidere, sjåfører o.l.

## **En tredjedel går av ved første gitte anledning**

Hver tredje mellomleder/tekniker gikk av så fort AFP-ordningen ga ham rett til det. Slik er de på linje med arbeidstakere flest i sektoren. Det er likevel en forskjell mellom mellomledere i stab, som står lengst i jobb, mellomledere i merkantile stillinger, som står noe kortere, og dem som jobber i tekniske stillinger eller i produksjon, som har en pensjoneringsatferd på linje med den tradisjonelle arbeideren.

## **En av fire ønsker å stå lenger i jobb**

Hele en av fire mellomledere og teknikere ønsket å stå lenger i jobb enn de fikk anledning til. At arbeidsgiver ikke lenger har behov for dem, oppgis også som en viktig pensjoneringsgrunn av mange.

## **Fire av ti kombinerer arbeid og pensjon**

Rundt fire av ti AFP-pensjonerte mellomledere og teknikere valgte å kombinere pensjon med fortsatt arbeid. Knapt åtte prosent benyttet muligheten til delvis AFP-pensjonering, mens en tredjedel hadde inntektsgivende arbeid i tillegg til full AFP-pensjon. Arbeidstakerne i dette utvalget hadde rett til å tjene opp mot 50 000 kroner uten at pensjonen ble redusert.

## **AFP – på tross...?**

Mellomledere og teknikere har i gjennomsnitt litt høyere utdanning, litt kortere yrkeskarriere, mye høyere lønn og litt bedre helse enn arbeidstakere flest i privat sektor. Isolert sett skal disse kjennetegnene føre til en senere avgang, men våre tall viser at de går av like tidlig som alle andre.

På den annen side har de lite å tape pensjonsøkonomisk på å førtidspensjonere seg. Arbeidsgiver fortsetter som regel å betale premien fram til fylte 67 år, og i mange tilfeller tilbys de en gavepensjon i tillegg til AFP-pensjonen. Begge er forhold som framskynder avgangen.. Langt flere enn gjennomsnittet har også jobbet i bedrifter som nedbemanner. Også det er en faktor som fører til tidligere avgang.

### **Teknikere og mellomledere i produksjon skiller seg ut**

Det er likevel store forskjeller i utdanningsnivå, inntekt, helse og antall år i yrkeslivet mellom ulike grupper av mellomledere/teknikere. Dette gjenspeiler seg da også i pensjoneringsmønsteret. Det er særlig teknikere og ansatte i produksjon som skiller seg ut. De har kortere utdanning, lengre yrkeskarriere og lavere lønn enn gjennomsnittet for gruppa. Våre tall bekrefter da også at ansatte i disse stillingskategoriene velger en tidligere avgang enn mellomledere i for eksempel merkantile stillinger eller i stab. Tar vi utgangspunkt i de faktorene som ifølge våre analyser har effekt på tidligpensjoneringen, vil ansatte i tekniske stillinger eller i produksjon ha over dobbelt så stor sannsynlighet som ansatte i stabstillinger til å velge en tidligst mulig avgang.

### **Ønske om mer fritid, men også belastende arbeid, framskynder avgangen**

Blant eldre mellomledere og teknikere som hadde gått av med full AFP-pensjon før fylte 65–66 år, begrunnes avgangen i første rekke ut fra et ønske om mer fritid. I motsetningen til hos de andre arbeidstakerne i LO-NHO-området kan ikke dette primært relateres til et ønske om å ta det med ro fordi en har dårlig helse. Mange oppgir likevel at belastende arbeid hadde stor betydning, og en del relaterer det til teknologiske omstillinger. Langt flere enn i andre grupper oppgir også at de hadde råd til å gå av – i den forstand at de ikke lenger trengte inntektene fra arbeidet.

### **Godt arbeidsmiljø, interessant jobb og god helse er viktig for å stå i jobb**

Blant de av mellomlederne/teknikerne som fremdeles var yrkesaktive som 65- og 66-åringer, var det særlig det sosiale arbeidsmiljøet og interessen for jobben som ble oppfattet som viktig. Det som skilte de yrkesaktive mellomlederne og teknikerne fra andre, var i første rekke deres vektlegging av at arbeidsgiver fremdeles hadde bruk for dem, og at de hadde mulighet til å tilpasse arbeidstida etter egne behov. Langt flere enn i andre yrkesgrupper la også vekt på at de hadde helse til å fortsette, at de ikke hadde behov for mer fritid ennå og/eller at de ønsket å vente til ektefellen også kunne/ville pensjonere seg.

### **Hva så?**

Skal en kunne utforme en treffsikker seniorpolitikk overfor mellomledere og teknikere, er det trolig hensiktsmessig å gripe fatt i den ufrivillige avgangen i første omgang og blant annet kartlegge nærmere:

- 1) *Hvorfor en del av arbeidsgiverne ønsker å bli kvitt sine eldre mellomledere og teknikere, og hva som eventuelt skal til for at de skulle ønske å beholde dem?*
- 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, særlig blant teknikerne og de som jobber i produksjonen? Er det de eldres omstillingsevne det er noe i veien med, eller er det arbeidsgiverne som har sviktende tro på at de eldre kan og vil, eller er det rett og slett bedriftene som ikke er profesjonelle nok i forhold til å håndtere større omstillinger og endringer?*
- 3) *Hvordan kan en alternativt håndtere disse omstillings- og endringsprosessene uten at det medfører den samme tidligavgangen som vi ser i dag?*

Her er det åpenbart at svarene vil variere bedrifter imellom og særlig i forhold til typen arbeid, bedriftsstørrelse og kjennetegn ved de lokale arbeidsmarkedene den enkelte bedrift og arbeidstaker opererer innenfor.

## Innledning

I dette notatet beskrives eldre mellomlederes og teknikeres pensjoneringsatferd etter passerte 60 år: Vi sier noe om andelen som har gått av før fylte 67 år, hvordan de fordelte seg på ulike tidligpensjoneringsordninger, samt når i aldersspennet mellom 60 og 67 år de valgte å gå av. Vi legger vekt på å få fram variasjoner mellom ulike grupper av ledere etter blant annet utdanningslengde, bransje, type arbeid og/eller lederansvar, samt på å få fram forskjellen mellom mellomledere/teknikere<sup>1</sup> og henholdsvis arbeidere, som omfatter håndverkere, fagarbeidere, operatører, transportarbeidere og sjåfører,<sup>2</sup> og en samlegruppe av alle andre arbeidstakergrupper enn mellomlederne/teknikerne (inkludert arbeiderne). Vi har også en ambisjon om å peke på noen av årsakene til variasjonen i tidligpensjoneringsatferd.

I analysene baserer vi oss på et materiale som er samlet inn i forbindelse med et forskningsprosjekt Fafo gjennomførte for LO og NHO om tidlig pensjonering og bruk av AFP i det vi kaller LO-NHO-området i privat sektor.<sup>3</sup> Undersøkelsen omfattet 1500 arbeidstakere født i henholdsvis 1933, 1934 og 1935, som var yrkesaktive som 60-åringer og arbeidet i en bedrift som var medlem av AFP-ordningen. Disse ble intervjuet om sin yrkeskarriere og sin pensjoneringsbeslutning vinteren 2001, da de var fra 65 til 67 år gamle. Ut over intervjudata har vi registeropplysninger om arbeidstakerne og de bedriftene de jobbet i fra databasen til Felleskontoret for LO-NHO-ordningene. Vi har også intervjudata om bedriftene og deres pensjonsordninger og pensjonspraksis for halvparten av arbeidstakerutvalget.

Blant de 1500 intervjuede var det 300 som tilhører yrkesgruppene mellomledere og teknikere, slik den er avgrenset i Ledernes<sup>4</sup> egen beskrivelse av sin potensielle medlemsmasse, og slik den står beskrevet i deres avtaler med NHO (jf. Olberg 1999). At totalutvalget av ledere/teknikere begrenser seg til 300 personer, betyr at vi for enkelte av resultatene må regne med relativt store feilmarginer (jf. vedlegg 1).

---

<sup>1</sup> En nærmere definisjon av mellomleder/teknikergruppa gis i vedlegg 2.

<sup>2</sup> Det vil si yrkesfelt 7 og 8 i standard for yrkesklassifisering.

<sup>3</sup> Eller den delen av privat sektor som dekkes av Felleskontoret for LO-NHO-ordningene. Ordningen innenfor det vi kaller LO-NHO-området omfatter 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.

<sup>4</sup> Lederne er en frittstående fag- og interesseorganisasjon for ansatte med lederoppgaver og lederansvar, samt teknikere i sokkelvirksomheten og i prosessindustrien. Organisasjonen har omkring 14 000 medlemmer på landsbasis fordelt på seks regioner og 125 avdelinger. Organisasjonen ble etablert så tidlig som i 1910, og het fram til 1998 Norges Arbeidslederforbund (NALF).

## **2 Eldre ledere i LO-NHO-området – kjennetegn og avgang**

Eldre mellomledere og teknikere utgjorde om lag 20 prosent av alle arbeidstakere som var yrkesaktive som 60-åringer i LO-NHO-området privat sektor på slutten av 1990-tallet. Det dreier seg nesten utelukkende om menn. Snaut halvparten jobber i industrien, og da i første rekke ansatte i tekniske stillinger og produksjon. En tittel er ansatt i bygg og anleggsbransjen, en tittel i varehandel, hotell- og restaurantvirksomhet og en tittel i annen personlig tjenesteyting. Resten fordeler seg jevnt på de øvrige næringene/bransjene. En fjerdedel jobber i store bedrifter eller virksomheter med mer enn 200 ansatte. Fordelingen etter næring/bransje og bedriftsstørrelse er tilnærmet den samme som vi finner hos arbeidstakere flest i denne delen av privat sektor (jf. tabell 2 i vedlegg 2 og tabell 1 i vedlegg 3).

### *Utdanning og type stilling*

Snaut halvparten av mellomlederne og teknikerne jobber i det vi kan kalle tekniske stillinger eller i stillinger tilknyttet produksjonen, en femtedel har en merkantil stilling og en tredjedel en såkalt stabsstilling. Bare en av ti har personalansvar (jf. tabell 1 i vedlegg 3). Drøyt 85 prosent av lederne og teknikerne har utdanning ut over grunnskolenivå; en tredjedel har 1–3 års videre utdanning, en tredjedel 4–6 års utdanning ut over grunnskoleeksamen og drøyt 15 prosent har mer enn seks års utdanning etter avsluttet folkeskole.

De har dermed et høyere utdanningsnivå enn arbeidstakere ellers i privat sektor. Isolert sett vil dette bidra til mindre tidligavgang enn hva som er vanlig for gjennomsnittsarbeidstakeren i privat sektor, da tidligpensjoneringstilbøyeligheten er langt sterkere blant dem med lav utdanning enn blant dem med høy utdanning (jf. Midtsundstad 2002b). Vi kan også forvente mer tidligpensjonering blant ansatte i tekniske stillinger/produksjon eller merkantile stillinger enn blant ansatte i stab, da andelen med lav utdanning er høyere i førstnevnte enn sistnevnte gruppe (jf. tabell 1 i vedlegg 3).

### *Yrkesløp*

Studier av tidlig pensjonering har også vist at yrkeskarrierens lengde har stor betydning for når en ønsker å gå av: Jo flere år du har bak deg i arbeidslivet, jo tidligere ønsker du gjerne å pensjonere deg (jf. Pedersen 1997 og Midtsundstad 2002a). Halvparten av mellomlederne og teknikerne startet sin yrkeskarriere ved 14–16-års alder. De har da også stått i arbeid i gjennomsnittlig 43 år når de runder 62 år. Det vil si rundt to år færre enn den typiske arbeider. Også på dette området er det store forskjeller mellom mellomledere/teknikere etter type stilling. Mens nærmere en av fire i tekniske stillinger eller produksjon har stått i jobb i 47 år eller mer ved fylte 62 år, gjelder det snaut en fjerdedel av ansatte i merkantile stillinger eller ansatte i stab (jf. tabell 1 og 2 i vedlegg 3).

For de fleste mellomledere og teknikere er det snakk om en sammenhengende yrkeskarriere. Snaut 30 prosent oppgir likevel å ha hatt ett eller flere avbrekk på et halvt år eller mer. Her er det ingen forskjeller mellom ansatte etter stillingstype. For de fleste mellomledere og teknikere skyldtes avbrekket videreutdanning. Det var tilfellet for en tredjedel av alle med avbrekk. Bare tre av 300 oppgir å ha vært arbeidsledige i et halvt år eller mer. Drøyt ti prosent har imidlertid hatt en eller flere

langvarige sykefravær (på et halvt år eller mer), bare tre har likevel vært til medisinsk rehabilitering eller attføring. Langvarig sykefravær eller ledighet sent i yrkesløpet synes likevel å ha lite å si for tidligpensjoneringsatferden blant arbeidstakere i vår undersøkelse (jf. Midtsundstad 2002b).

Nesten alle ledere/teknikere jobber heltid. En tredjedel har jobbet skift eller turnus i løpet av yrkeskarrieren, og snaut en femtedel har erfaring med nattarbeid. Dette er et noe lavere antall enn blant arbeidstakere flest i sektoren, og langt lavere enn blant arbeiderne. Det er likevel stor forskjell innad i mellomleder-/teknikergruppa. Ikke overraskende har rundt fire av ti ansatte i tekniske stillinger og produksjon jobbet turnus eller skift, og rundt en fjerdedel har hatt nattarbeid. Dette er fra to til tre ganger så mange som blant ansatte i merkantile stillinger eller stabsstillinger.

Arbeidstid og arbeidstidsordninger som skift og nattarbeid viser seg likevel ikke å ha avgjørende betydning for valg av avgangstidspunkt i våre analyser (Midtsundstad 2002b). Kanskje noe overraskende, da en i utgangspunktet kunne forvente at skiftarbeid og særlig nattarbeid ville slite på helsa. Forklaringen kan være det man i litteraturen kaller den sunne arbeidereffekten, som kort fortalt innebærer at bare de som har helse til det vil velge skift og nattarbeid over tid. En vil derfor sjelden finne at helsa er dårligere blant skiftarbeidere enn ansatte som ikke har slike arbeidstidsordninger, da de i utgangspunktet ofte vil ha bedre helse enn gjennomsnittet.

Drøyt halvparten av mellomlederne og teknikerne oppga på intervjuetidspunktet at de hadde vært ansatt i samme bedrift i mer enn 20 år. Det vil si at de begynte i den aktuelle bedriften/virksomheten før 1980. Dette gjelder for alle de ulike gruppene av mellomledere og teknikere vi har tall for (jf. tabell 1 og 2 i vedlegg 3). En fjerdedel hadde likevel valgt å skifte yrke, stilling eller arbeidsoppgaver mot slutten av yrkeskarrieren, selv om de fleste rapporterer å ha stått i hovedyrket fram til pensjonering. Andelen som velger å skifte yrke/stilling eller arbeidsoppgaver er likevel høyere enn blant ansatte ellers i privat sektor. Hovedårsaken var ifølge dem selv innføring av ny teknologi eller ønske om nye utfordringer og utviklingsmuligheter. Skifte av arbeid har likevel lite å si for AFP-avgangen, i den forstand at et skifte eller bytte verken synes å fremme eller hemme en tidligere avgang (Ibid.).

### *Helse*

Blant dem som oppgir å ha varige helsemessige problemer eller føler seg så slitne at det går ut over arbeidsevnen, er tidligpensjoneringen høy. De fleste mellomledere og teknikere rapporterer imidlertid om god helse. Bare en av ti oppgir å ha varige helsemessige problemer eller føler seg så sliten etter passerte 60 år at det har betydning for deres arbeidskapasitet. Dette er klart færre enn blant arbeidstakere ellers i sektoren, og bare halvparten så mange som blant arbeiderne. På dette området er det heller ingen forskjeller mellom mellomledere og teknikere i ulike stillingskategorier (jf. tabell 1 og tabell 2 i vedlegg 3).

### *Familiesituasjon*

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: 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 seleksjonen til blant annet 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 (Midtsundstad 2002b, Pedersen 1997, Dahl m.fl. 2002).

Nitti prosent av mellomlederne og teknikerne er gifte/samboende, og halvparten hadde en pensjonert eller hjemmeværende ektefelle/samboer når de selv fylte 63 år. Det vil si at nesten halvparten hadde en familiesituasjon hvor pensjonering ville være det naturlige hvis de skulle velge å tilpasse seg ektefellens yrkessituasjon. Her skiller de seg minimalt fra yrkesaktive menn flest i sin generasjon.

### *Formue og materielle kår*

I hvilken grad og på hvilken måte 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 personer med store formuer pensjonerer seg tidligere enn de med liten eller ingen formue (Burkhauser 1980 og Burtless og Moffitt 1984).

Materielt har eldre mellomledere og teknikere bedre økonomi enn eldre arbeidstakere ellers innen privat sektor; 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 eller i fond. Rundt halvparten har også hatt økonomi til å tegne individuell livs- eller pensjonsforsikring. Dette er langt flere enn blant ansatte generelt over 60 år i privat sektor.

Våre analyser av tidligpensjoneringsatferden i det utvidede 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 (Midtsundstad 2001 og 2002b).

Når det gjelder båt, hytte og annen fritidseiendom utenom bolig, kan en tenke seg to typer effekter. Tilgangen til båt, hytte og annen fritidseiendom kan være en indikator på god økonomi, noe som i seg selv kan fremme avgang, uavhengig av nivået på pensjonsytelsene (formueseffekt). Men de samme godene kan også 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 bidrar til å «trekke» arbeidstakere ut av arbeidsmarkedet (fritidseffekt).

### *Lønn, pensjon og kompensasjonsgrad*

Pensjonens størrelse, eller dens kompensasjonsgrad i forhold til lønnsinntekten, anses i tidligpensjoneringslitteraturen som en av de viktigste årsakene til tidligpensjonering (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 at det er faktorer som bidrar til å trekke arbeidstakerne ut av arbeidsmarkedet. En antar gjerne at avgangstilbøyeligheten øker med økende kompensasjonsgrad – det vil si at jo høyere pensjonen er i forhold til bruttolønna, etter skatt, jo høyere er avgangssannsynligheten.

Mellomledere og teknikere i vår undersøkelse har et relativt høyt lønnsnivå. Nærmere fire av ti hadde en bruttolønn på over 300 000 kroner i gjennomsnitt i 1996, 1997 eller 1998.<sup>5</sup> Inntektsnivået er litt høyere blant ansatte i merkantile stillinger enn ansatte i tekniske stillinger/produksjon (jf. tabell 1 og tabell 2 i vedlegg 3).<sup>6</sup> At lønna er høy innebærer samtidig et lavere kompensasjonsnivå enn ansatte generelt i samme sektor, 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 tjente 200 000 kroner i 1996 var kompensasjonsnivået etter skatt til sammenligning nærmere 80 prosent (jf. Haugen 2001). Jo lavere inntekt en har, jo mindre har en med andre ord økonomisk å tape på en avgang.

Syv av ti mellomledere og teknikere oppgir selv at de er medlemmer av en tjenstepensjonsordning på arbeidsplassen, og to tredjedeler av disse hevder at arbeidsgiver vil betale premie fram til fylte 67 år hvis de skulle velge å gå av med AFP (jf. tabell 1 i vedlegg 3). Det vil si at de fleste mellomledere/teknikere ikke vil tape framtidige pensjonsytelser på en tidlig avgang. Fortsatt premieinnbetaling for de fleste vil bidra til å opprettholde kompensasjonsnivået, da manglende premieinnbetaling som AFP-pensjonist ville ha redusert kompensasjonsnivået betydelig.

I tillegg får langt flere mellomledere/teknikere enn ansatte ellers tilbud om gavepensjon i tillegg til AFP; dette gjelder snaut en tredjedel, mot en femtedel av arbeidstakere ellers. Dette bidrar i seg selv til å øke de samlede pensjonsytelsene, da en gavepensjon på toppen av AFP-pensjonen for mange vil gi en samlet pensjon tilsvarende den tjenstepensjonen de vil få fra fylte 67 år. Gavepensjonen bidrar med andre ord til å øke kompensasjonsnivået for mellomlederne/teknikerne i forhold til andre ansatte i privat sektor. Mellomledere og teknikere har dermed mindre å tape på en eventuell avgang enn hva AFP-ytelsene i utgangspunktet kan antyde.

---

<sup>5</sup> Hvilket år det refereres til vil avhenge av fødselsår, da vi spør om bruttolønna det året vedkommende fylte 63 år. For de som gikk av med pensjon når de var 63 eller 62 år vil det dreie seg om bruttolønna året før de gikk av med pensjon. Dette innebærer at det for de aller fleste i utvalget vil dreie seg om bruttolønna i 1996 eller 1997.

<sup>6</sup> For de som gikk av tidligere refereres det til bruttolønna det siste året før pensjonering.

## 1 Beskrivelse av pensjoneringsmønsteret

Blant mellomledere og teknikere født i 1933, 1934 og 1935, som var yrkesaktive som 60-åringer, hadde drøyt tre fjerdedeler valgt AFP-pensjon eller de planla som 65- og 66-åringer å gå av med AFP. Drøyt en sjettedel hadde stått i jobb til fylte 67 år eller planla å stå i jobb til de kunne gå av med alderspensjon. De øvrige tre prosentene hadde gått av på andre ordninger (jf. tabell 1).

Tabell 1 Andel av mellomlederne/teknikerne som har gått av med henholdsvis alderspensjon, AFP, uførepensjon eller annen førtidspensjon (inkl. de som planlegger å gå av med en av ordningene). Alle mellomlederne. N=1474, hvorav 300 er ledere/teknikere, 517 arbeidere og 1174 andre (inkl. arbeidere). \* =Signifikant forskjell mellom gruppene.

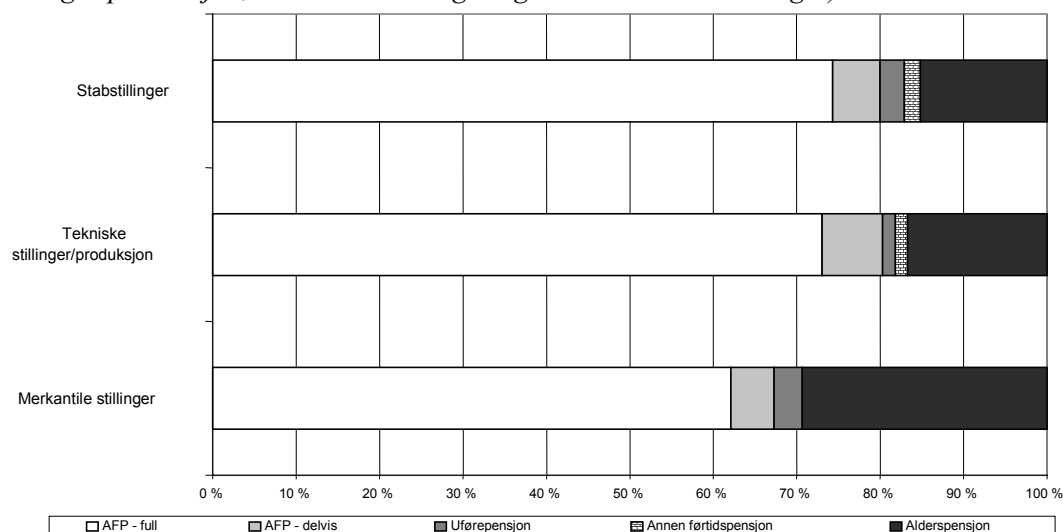
	Mellomledere/ teknikere		Alle andre (inkl. arbeidere) <sup>7</sup>		Arbeidere	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Type pensjon						
AFP - full	217	72,3*	724	61,7*	359	69,4
AFP - delvis	19	6,3	72	6,1	26	7,0
Annen førtidspensjon	6	2,0*	56	4,8*	13	2,5
Uførepensjon	4	1,3*	59	5,0*	24	4,6*
Alderspensjon (67 år eller senere)	50	16,6	240	20,4	83	16,1
Usikker	4	1,3	23	2,0	12	2,3
Totalt	300	100,0	1174	100,0	517	100,0

Det er små forskjeller mellom mellomledere/teknikere og ansatte i typiske arbeideryrker; industriarbeidere, fagarbeidere, transportarbeidere og sjåførere, når vi ser på bruk av de ulike tidligpensjonsordningene og andelen som har stått eller planlegger å stå i jobb til de er 67 år eller eldre, selv om litt flere arbeidere har blitt uførepensjonert. Hvis vi sammenligner mellomledere/teknikere med alle andre arbeidstakere, får vi et noe annet bilde. Det er en langt større andel mellomledere/teknikere enn arbeidstakere ellers som har valgt å AFP-pensjonere seg, mens noen færre ble uførepensjonert eller gikk av på en annen førtidspensjonsordning (jf. tabell 1).

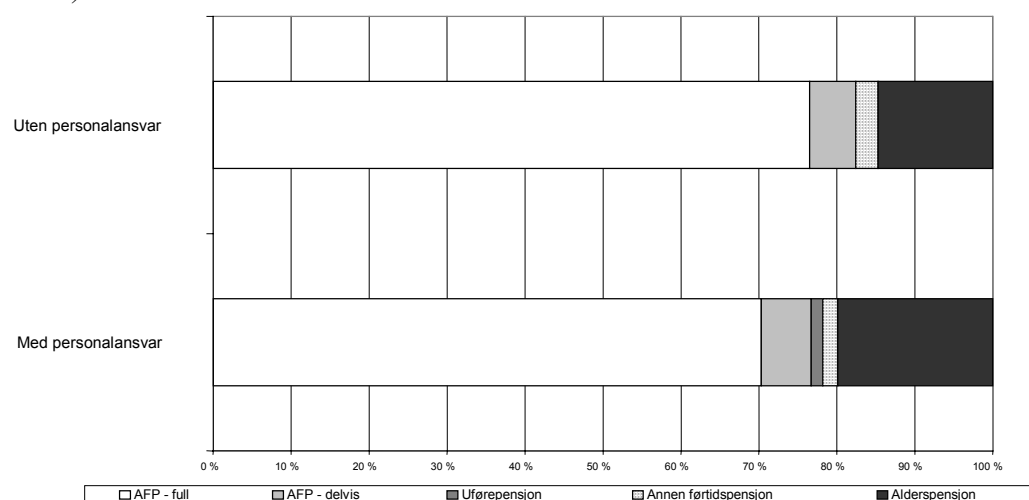
Ser vi på forskjellen mellom stillingstyper, synes mellomledere i merkantile stillinger å holde ut noe lenger i yrkeslivet enn andre mellomledere/teknikere. I førstnevnte gruppe står nesten en av tre i jobb fram til fylte 67 år, mens det bare gjelder drøyt en sjettedel av arbeidstakerne med stabsfunksjoner og ansatte i tekniske stillinger eller i produksjon (jf. figur 1). Vi finner derimot ingen statistisk signifikante forskjeller mellom mellomledere/teknikere med og uten personalansvar (jf. figur 2).

<sup>7</sup> I dette gjennomsnittet inngår arbeiderne, men ikke lederne/teknikerne.

Figur 1.1 Andel som har gått av eller planlegger å gå av på følgende pensjonsordninger (for dem som fortsatt er yrkesaktive), etter type lederjobb. N=300 (hvorav 137 i tekniske stillinger/produksjon, 105 i stabstillinger og 58 i merkantile stillinger).



Figur 1.2 Andel av ledere/teknikere innen LO-NHO-området som har gått av eller planlegger å gå av på følgende pensjonsordninger (for dem som fortsatt er yrkesaktive), avhengig av om de har personalansvar eller ikke. N=300 (hvorav 34 med personalansvar og 266 uten slikt ansvar).



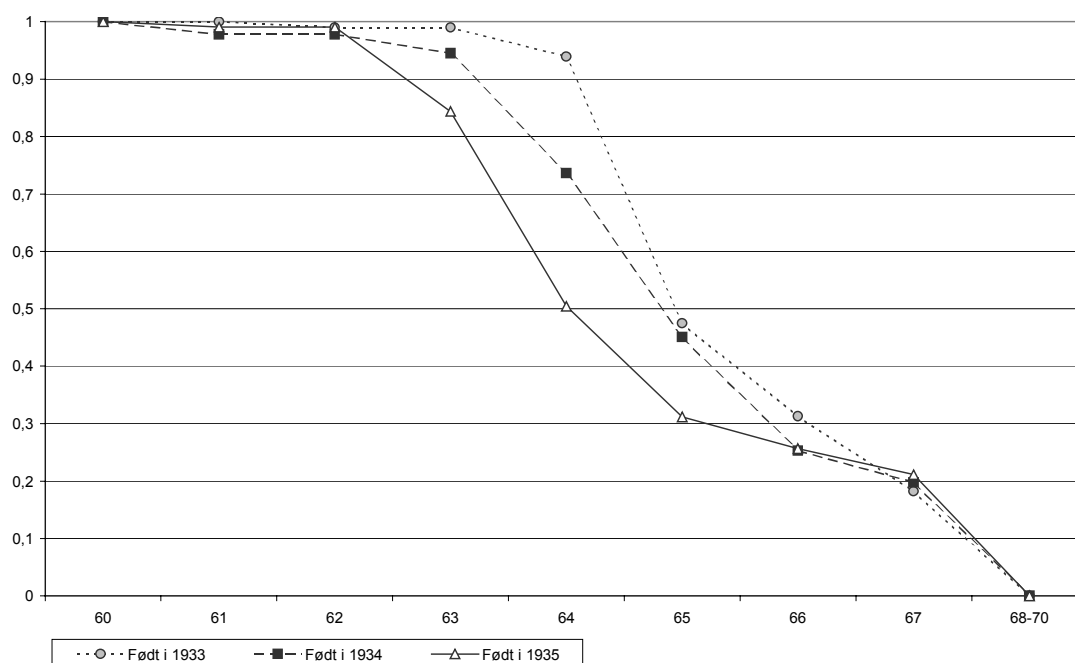
### Valg av avgangstidspunkt

Vi har også sett på når i aldersspennet mellom 60 og 67 år de ulike arbeidstakerne har gått av eller planlegger å gå av, og laget såkalte avgangskurver. Vi har tegnet en kurve for hver av de tre kohortene, da de har hatt litt ulike aldersgrenser å forholde seg til. For 1935-kullet og 1934-kullet dreier det seg dessuten om planlagt og ikke faktisk avgang etter henholdsvis fylte 65 år og 66 år (jf. figur 3).

Som figur 4 klart viser, endres pensjoneringsmønsteret med aldersgrensen for uttak av AFP, som var 64 år for dem som var født i 1933, 63 år for dem som var født i 1934 og henholdsvis 63 og 62 år for dem som var født i 1935.

Blant mellomledere/teknikere født i 1935, som kunne forholde seg til en aldersgrense på 62 år, er halvparten pensjonert før de fyller 64 år. Drøyt 20 prosent ønsker å stå løpet ut – helt fram til de fyller 67 år eller lenger. Dette mønsteret avviker ikke vesentlig fra det vi finner hos arbeidstakerne generelt i undersøkelsen, men andelen som har gått av før fylte 64 år er litt lavere enn hos den typiske arbeider. Det er også litt flere mellomledere/teknikere enn arbeidere som planlegger å stå i jobb til fylte 67 år (jf. figur 1.3, 1.4 og 1.5).<sup>8</sup>

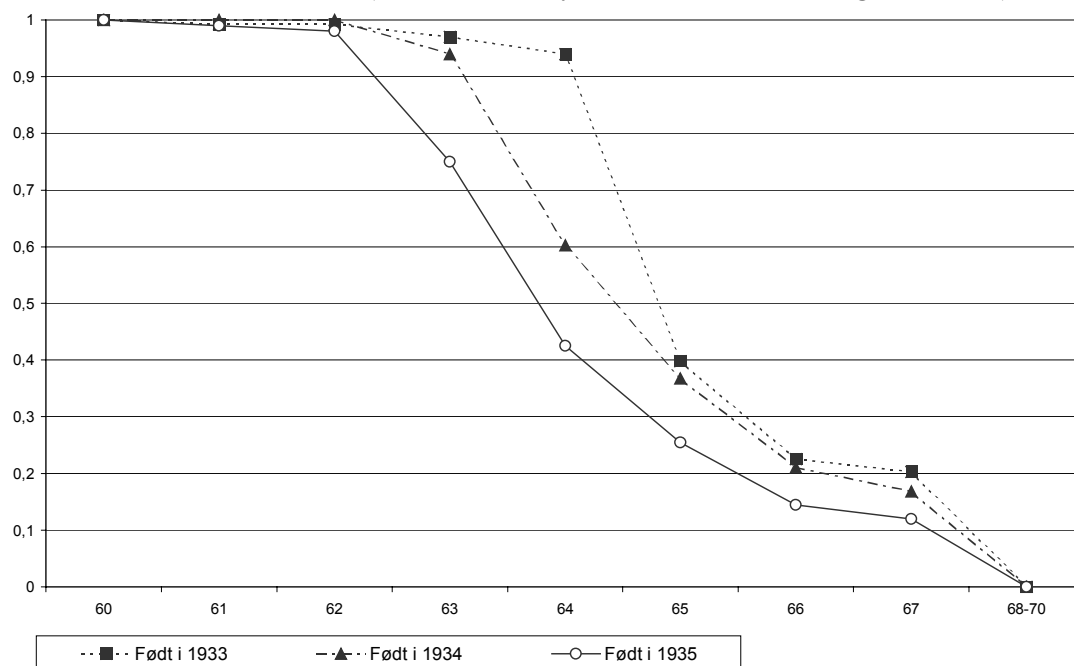
Figur 1.3 Avgangskurver mellomledere/teknikere – 60–67-åringene etter fødselsår. Beregnet på basis av data om faktisk og planlagt avgang<sup>9</sup> for henholdsvis 1933-, 1934- og 1935-kullene i perioden 1993 til 2001. N=300 (hvorav 101 er født i 1933, 91 i 1934 og 109 i 1935).



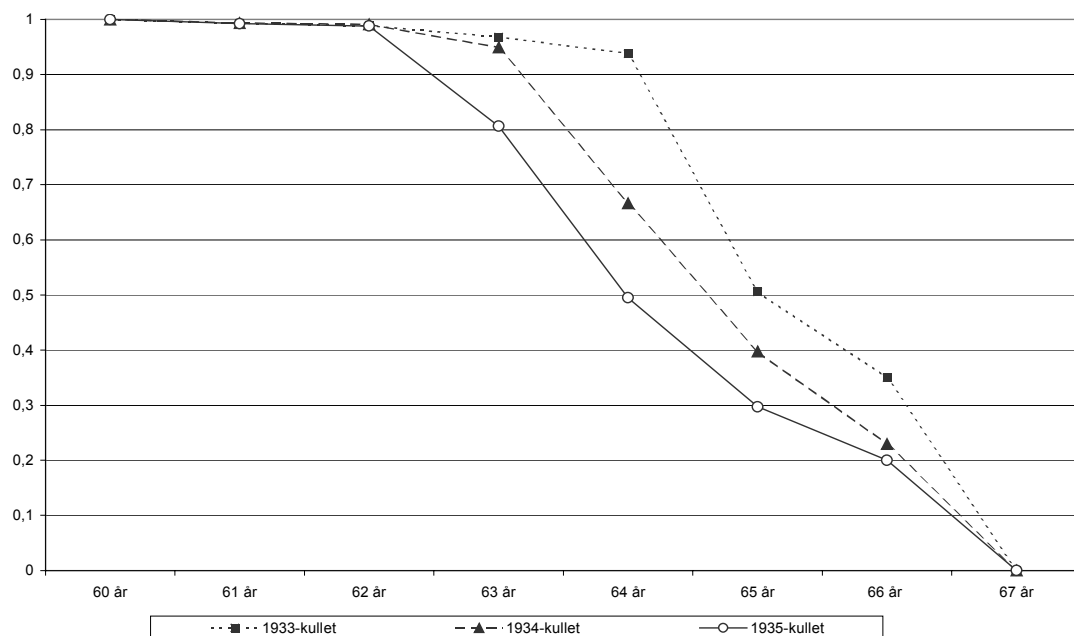
<sup>8</sup> Vi har valgt å ikke tegne egne avgangskurver etter kohort for undergrupper av mellomledere/teknikere, da det vil bli litt for få i hver aldersklasse. .

<sup>9</sup> Planlagt avgang vil si at vi har benyttet data som viser når de som fremdeles er i jobb blant 65- og 66-åringene sier de planlegger å gå av.

Figur 1.4 Avgangskurver for 60–67-åringene etter fødselsår blant arbeidere. Beregnet på basis av data om faktisk og planlagt avgang<sup>10</sup> for henholdsvis 1933-, 1934- og 1935-kullene i perioden 1993 til 2001. N=517 (hvorav 138 var født i 1933, 172 i 1934 og 207 i 1935).



Figur 1.5 Avgangskurver for 60–67-åringene etter fødselsår blant alle eldre arbeidstakere i utvalget. Beregnet på basis av data om faktisk og planlagt avgang<sup>9</sup> for henholdsvis 1933-, 1934- og 1935-kullene i perioden 1993 til 2001. N=1474 (hvorav 333 er født i 1933, 400 i 1934 og 441 i 1935).



<sup>10</sup> Planlagt avgang vil si at vi har benyttet data om hvor når de som fremdeles er i jobb blant 65- og 66-åringene sier de planlegger å gå av.

### *Gikk av ved første gitte anledning*

Rundt en tredjedel av arbeidstakerne velger å gå av med pensjon så snart førtidspensjonsordningen gir dem rett til det. På dette området er det ingen forskjeller mellom mellomledere/teknikere og samlegruppa av andre arbeidstakere (jf. tabell 2). Det er likevel slik at en større andel av dem som jobber i tekniske stillinger eller i produksjon går av ved første gitte anledning enn mellomledere i såkalte stabsstillinger eller merkantile stillinger. Blant mellomledere med og uten personalansvar er det derimot ingen statistisk pålitelig forskjell (jf. tabell 4).

*Tabell 2 Andel som har gått av ved første gitte anledning blant henholdsvis mellomlederne/teknikerne, arbeidere og alle andre (inkl. arbeidere). N=1474 \* =Signifikant forskjell mellom gruppene på 95 % nivå.*

	<i>Mellomledere/ teknikere</i>		<i>Alle andre<sup>11</sup></i>		<i>Arbeidere</i>	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Gikk av med en gang	105	35	370	31,7	194	37,6
Ventet med å gå av	195	65	796	68,3	322	62,4
Mangler data	0	-	8	-	1	-
Totalt	300	100,0	1174	100,0	517	100,0

*Tabell 3 Andel som har gått av ved første gitte anledning blant mellomlederne. N= 300.  
\* =Signifikant forskjell mellom gruppene på 95 % nivå.*

	<i>Stabsstillinger</i>		<i>Tekniske stillinger/produksjon</i>		<i>Merkantile stillinger</i>	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Gikk av med en gang	35	33,3*	56	40,1*	14	24,1*
Ventet med å gå av	70	66,7*	81	59,1*	44	75,9*
Totalt	105	100,0	137	100,0	58	100,0

*Tabell 4 Andel som har gått av ved første gitte anledning blant mellomlederne. N= 300.  
\* =Signifikant forskjell mellom gruppene på 95 % nivå.*

	<i>Med personalansvar</i>		<i>Uten personalansvar</i>	
	Antall	Andel	Antall	Andel
Gikk av med en gang	14	41,2	91	34,2
Ventet med å gå av	20	58,8	175	65,8
Totalt	34	100,0	266	100,0

### **Forskjell mellom faktisk og ønsket avgang**

Selv om AFP-ordningen er en frivillig førtidspensjonsordning, sier en fjerdedel av de AFP-pensjonerte mellomlederne og teknikerne at de helst ville gått av senere enn de faktisk gjorde. De har på en eller annen måte følt at de har måttet gå av tidligere enn de selv ønsket. Vi har imidlertid ikke spurt om hva det var som gjorde at de ikke sto lenger i jobb, men det er nærliggende å tenke seg at nedbemanning og omstilling bidro til å presse en del ut av arbeidslivet før tida. En del kan også ha svart dette fordi de hadde helseproblemer og følte at dette var det som tvang dem til en å gå av tidlig. Dette er likevel mindre sannsynlig gitt at det er langt færre mellomledere/teknikere

<sup>11</sup> I dette gjennomsnittet inngår arbeiderne, men ikke lederne/teknikerne.

som har helseproblemer enn som har jobbet i en bedrift som har nedbemannet (jf. tabell 5).

*Tabell 5 Andel som har gått av ved første gitte anledning blant mellomlederne/teknikere og andre. N= 919, hvorav 214 mellomledere/teknikere og 705 andre (inkl. arbeidere). \*=Signifikant forskjell mellom gruppene på 95 % nivå.*

	Mellomledere/ teknikere		Alle andre		Arbeidere	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Ønsket å gå av senere	56	26	217	31	86	25
Ønsket avgang er lik faktisk avgang	81	38	220	31	94	28
Ønsket å gå av tidligere	77	36	269	38	155	47
	214	100	705	100	335	100

Selv om mange ønsket å stå lenger i jobb, er det også mange som kunne tenke seg å gå av tidligere. Det gjelder drøyt en tredjedel av mellomlederne og teknikerne. De fleste som ønsker en tidligere avgang finner vi, ikke overraskende, i 33-kullet, som først kunne gå av som 64-åringer. Dette ønsket eller behovet er likevel langt sterkere hos arbeidere enn hos mellomledere/teknikere. Nesten halvparten av arbeiderne ønsker å gå av tidligere enn de faktisk gjorde, og 20 prosent ville helst ha gått av som 60-åringer (jf. tabell 5).

Det er likevel ingenting som tyder på at mellomledere/teknikere uten personalansvar i større grad har følt seg presset til å gå av enn de som ikke har slikt ansvar, eller at mellomledere/teknikere i enkelte typer stillinger oftere utsettes for press om å gå av enn mellomledere/teknikere i andre typer stillinger (jf. tabell 6 og 7).

*Tabell 6 Andel som har gått av ved første gitte anledning blant mellomlederne/teknikerne, etter type stilling. N= 300. \*=Signifikant forskjell mellom gruppene på 95 % nivå.*

	Stabsstillinger N=105		Tekniske stillinger/produksjon N=137		Merkantile stillinger N=58	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Ønsket å gå av senere	21	27	27	27	7	20
Ønsket avgang er lik faktisk avgang	31	40	38	38	15	43
Ønsket å gå av tidligere	25	33	36	35	13	37
Totalt	77	100	101	100	35	100

*Tabell 7 Andel som har gått av ved første gitte anledning blant mellomlederne/teknikerne avhengig av om de har personalansvar eller ikke. N= 300. \*=Signifikant forskjell mellom gruppene på 95 % nivå.*

	Med personalansvar N=262		Uten personalansvar N=38	
	Antall	Andel	Antall	Andel
Ønsket å gå av senere	49	26	7	27
Ønsket avgang er lik faktisk avgang	70	37	11	42
Ønsket å gå av tidligere	69	37	8	31
Totalt	188	100	26	100

### **Gradvis overgang fra arbeid til pensjon**

Samlet oppgir åtte prosent av mellomlederne/teknikerne at de har redusert sin samlede arbeidstid etter fylte 55 år. Dette er noe færre enn blant arbeidstakere ellers i privat sektor, hvor en av fem har gått over til deltid sent i yrkeskarrieren. Andelen kvinner i sistnevnte grupper er da også langt høyere – et forhold som nok forklarer store deler av forskjellen i andelen deltidsansatte (jf. tabell 1 i vedlegg 2).

For de fleste dreier dette seg også om overgang til deltid etter passerte 62 år. Det vil si at svært få arbeidstakere velger å gå over til deltid uten å kombinere det med en delpensjon. Arbeidstakere i vårt utvalg har hatt mulighet til å ta ut delpensjon fra AFP, samt tjene en viss sum ut over pensjonsinntekten uten at denne ble avkortet. For dem som gikk av før 1.8.2000 var beløpet lik grunnbeløpet i folketrygden. For dem som gikk av etter 1.8.2000 ble det fastsatt ett «toleransebeløp» på 4000 kroner.<sup>12</sup>

#### *Full pensjon + ekstrajobb*

En tredjedel av alle AFP-pensjonistene i LO-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 1–3 års utdanning ut over grunnskole (Midtsundstad 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 ekstrajobb.

Andelen AFP-pensjonerte mellomledere/teknikere med en ekstrajobb er på linje med gjennomsnittet. Det er likevel signifikant færre som kombinerer jobb og pensjon blant dem som har en såkalt stabsstilling enn blant dem som har hatt tekniske stillinger eller en jobb i produksjonen (jf. tabell 1 i vedlegg 2).

Vi har ingen opplysninger om hvor mange timer de pensjonerte mellomlederne og teknikerne 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 tilleggssinntekter var for de fleste i vårt utvalg 1 G.<sup>13</sup>

#### *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

---

<sup>12</sup> Dette er imidlertid ikke en friinntektsgrense men et toleransebeløp, da det ikke betyr at man kan tjene 4000 kroner ut over pensjonen uten at dette medfører avkorting. Toleransebeløpet viser slik sett til differansen eller avviket mellom antatt lønnsinntekt og faktisk lønnsinntekt som trygdekontoret 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 trygdekontoret noen omregning i dag – verken en opp- eller nedjustering av pensjonen. Det diskuteres om dette toleransebeløpet skal heves til 15 000 kroner.

<sup>13</sup> 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 48 377 kroner (St. prp. nr. 89 (2000–2001)).

prosent pensjon, og fra august 2000 med en valgfri deltidspersent. Bruk av delpensjon forutsetter likevel at arbeidsgiver ønsker en slik kombinert løsning.

Det er svært få mellomledere og teknikere som har valgt å kombinere delpensjon med deltid, drøyt seks prosent. Andelen er likevel på linje med gjennomsnittet i privat sektor (jf. tabell 1). Det er ansatte i akademiske yrker, og ansatte i salgs- og serviceyrker og i yrker som ikke fordrer utdanning ut over grunnskolenivå som oftest velger en slik pensjonsløsning. Henholdsvis 13, 20 og 11 prosent av AFP-pensjonistene innen disse tre yrkesfeltene kombinerte deltid 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 slik 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 (jf. Midtsundstad 2002a).

De begrunnelsene arbeidstakere gir for å velge å fortsette i en deltidstilling etter avgang med AFP, er i stor grad de samme som benyttes av dem som velger å fortsette som yrkesaktive på full tid. Det vil si at de ikke hadde behov for mer fritid ennå, at arbeidet fremdeles ble oppfattet som interessant og givende, og at arbeidsgiver hadde behov for dem. I tillegg legger de, nær sagt selvfølgelig, 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 i de bedriftene hvor disse arbeidstakerne jobbet, når de skulle begrunne manglende bruk av delpensjonsordningen blant sine ansatte (Midtsundstad 2002b).

#### *Skifte av arbeid og/eller arbeidstid*

En fjerdedel har også valgt å bytte arbeidsoppgaver, skifte stilling eller yrke etter at de passerte 55 år. Andelen er lik i alle de tre mellomleder-/teknikergruppene vi ser på. Hovedandelen foretok skifte før de hadde passert 60 år. For drøyt halvparten dreide det seg enten om ufrivillig skifte på grunn av bedriftsnedleggelse, oppkjøp, omstrukturering eller omstillinger, eller bytte i arbeidsoppgaver eller stilling innen samme bedrift/konsern pålagt dem av arbeidsgiver.

Bare åtte prosent har jobbet deltid etter passerte 55 år. I hoveddelen av tilfellene skjedde dette etter fylte 62 år, og det er dermed relatert til uttak av delvis AFP-pensjon. Overgangen til deltid skyldes i de fleste tilfeller helseproblemer.

## 2 Egne begrunnelser

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 tidlig pensjonering 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, til interesse for jobben og ens evne og ønske om å tilpasse seg ny teknologi, samt de mulighetene bedriften gir den enkelte til å tilpasse arbeidstida, arbeidsoppgavene og/eller arbeidstempoet til egne behov.<sup>14</sup>

I framstillingen under refererer vi både begrunnelsene til dem som har valgt å gå av med full AFP-pensjon<sup>15</sup> og begrunnelsen til dem som fremdeles er yrkesaktive på intervju tidspunktet.

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

For arbeidstakerne samlet innen LO-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 betydning for avgangen (Midtsundstad 2002b). Disse begrunnelsene gjelder uavhengig av hvilket alderstrinn de valgte å gå av på.<sup>16</sup> En tredjedel vurderte også forhold relatert til hjemmesfæren som betydningsfulle, slik 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 tjue prosent av dem 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 et tankekors at arbeidstakerne selv tillegger disse faktorene såpass liten vekt.

Å oppleve at arbeidsgiver har behov for ens arbeidsinnsats har langt større betydning. 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

---

<sup>14</sup> For nærmere beskrivelse av spørsmålsformuleringene – se vedlegg 4.

<sup>15</sup> På grunn av en intervju teknisk feil har vi bare egne begrunnelser for avgangen blant de som er født i 1934 og 1935. Det vil si at de var 65 eller 66 år på intervju tidspunktet. Noen hadde også rukket å bli 67 år.

<sup>16</sup> Svarene omfatter alle som på intervju tidspunktet hadde gått av med full AFP-pensjon, uavhengig av alder. Det vil si alle som hadde valgt å gå av med full AFP før de var hhv. 65–66 år gamle.

jobbinnholdet. 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 kan være viktig.

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 dominoeffekt 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 gyldige, er i grunnen avgjørende for hvorvidt det lar seg gjøre å snu en slik kultureffekt.

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. Viktigste var de sosiale forholdene til kollegaene på arbeidsplassen 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 god helse og at de trengte inntektene fra arbeidet. Fra 60 til drøyt 80 prosent av dem som sto i jobb til de var 67 år la vekt på disse forholdene.

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. Det var likevel bare ti til tjue prosent som tilla dette stor betydning.

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 dem som fortsatt var yrkesaktive, kontra «*jobben var ikke lenger så interessant og givende*», for dem 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 fokuserte 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 forsterking 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 betydningen 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 alltid gir oss det beste grep om hvilke faktorer som har størst betydning for avgangsbeslutningen. Til det er variasjonene i den vekt som tillegges de ulike forklaringsfaktorene for stor mellom dem som velger fortsatt arbeid kontra dem som velger å pensjonere seg tidlig. Det er derfor nærliggende å konkludere med at undersøkelser basert på intervju med tidligpensjonister vil ha en tendens til å overvurdere betydningen av arbeidstakernes ønske om og behov for mer fritid, mens trekk ved jobben og jobbsituasjonen vil tillegges for liten vekt. Dette bør en ha i mente når en tolker resultatene.

### **Ledernes begrunnelser for å gå av**

Vi har valgt å sammenligne mellomlederne/teknikerne med ansatte ellers i det utvidede NHO-området. Det vi si alle i sektoren som ikke er mellomlederne eller teknikere. I tillegg har vi sammenlignet gruppa med de vil kan kalle de tradisjonelle arbeiderne; operatører, fagarbeidere, håndverkere, transportarbeidere og sjåfører. Vi har skilt mellom seks ulike forhold som enten kan bidra til å lokke/trekke arbeidstakerne ut av arbeidslivet eller som direkte eller indirekte kan virke utstøtende.<sup>17</sup> 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

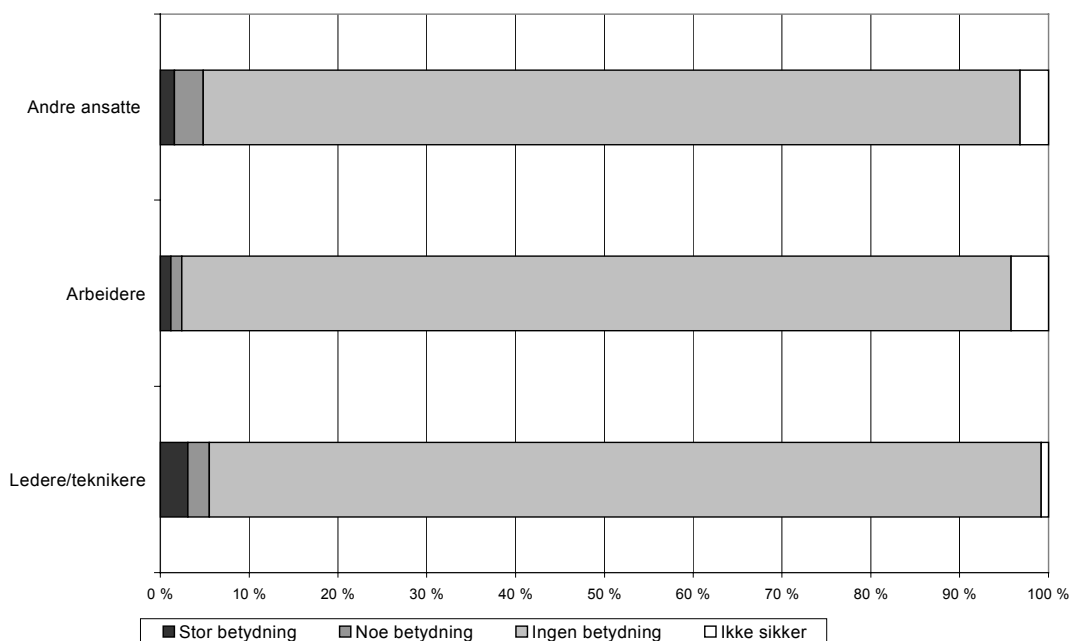
#### *Jobbinnhold og sosialt miljø*

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 trives i lag med sine kollegaer. Det gjelder også mellomlederne og teknikerne. Selv om et overveldende flertall av dem som velger å stå i jobb etter fylte 62 år sier at forholdet til kollegaene hadde stor betydning for at de ønsket å bli, er det snaut fem prosent av dem som valgte å gå av med AFP som hevder at mistriivsel i forhold til arbeidskollegaer innvirket på avgangsbeslutningen (jf. figur 2.1a og 2.1b).

---

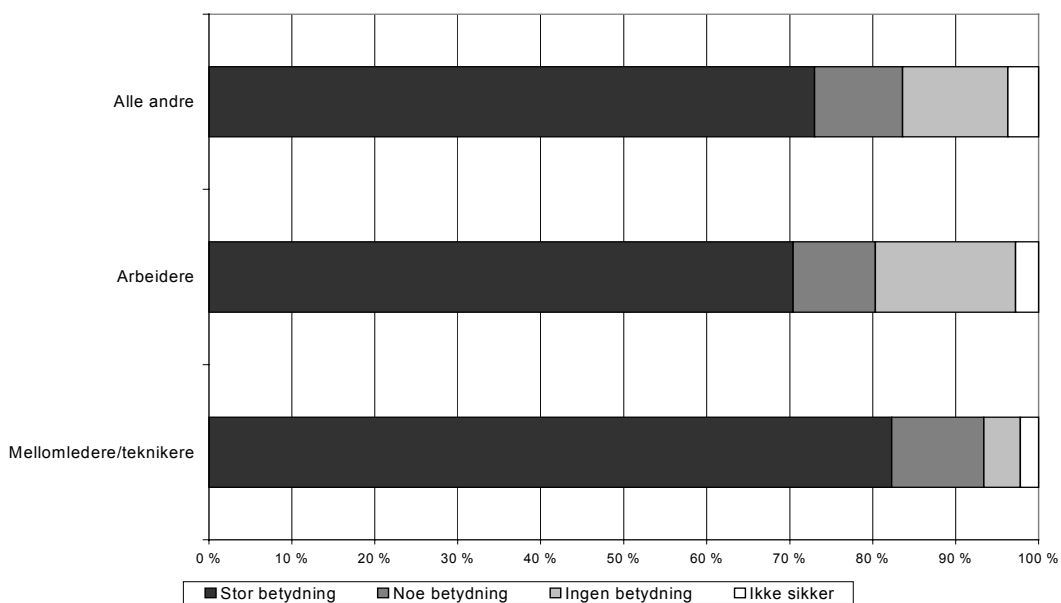
<sup>17</sup> De nøyaktige spørsmålsformuleringene er gjengitt i vedlegg 4.

Figur 2.1a «Du trivdes ikke spesielt godt i lag med arbeidskollegaene dine.» Kilde = Personintervjuene. Dekker bare de som gikk av med full AFP med en gang i 1934- og 1935-kullet. N=623; 127 ledere/teknikere, 260 arbeidere og 496 andre (inkl. arbeidere).\*



\* Ingen signifikante forskjeller.

Figur 2.1b «Du trivdes godt i lag med arbeidskameratene dine.» Kilde = Personintervjuene. Dekker bare de som fremdeles var yrkesaktive på intervju tidspunktet. N=234; 45 ledere/teknikere, 71 arbeidere og 189 andre (inkl. arbeidere).

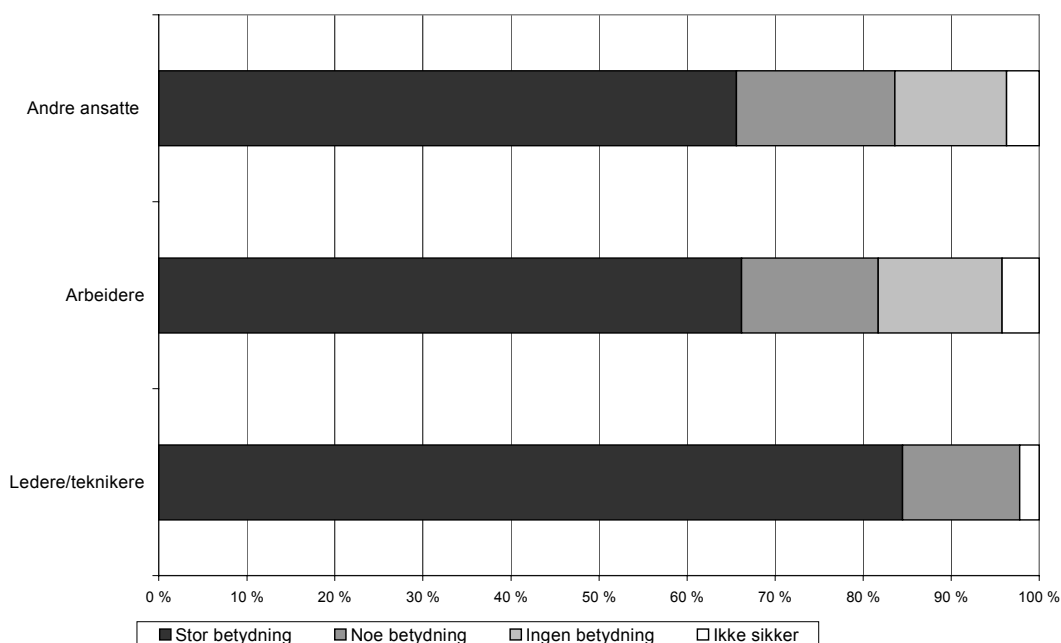


\* Signifikant forskjell mellom ledere/teknikere og hhv. arbeidere og alle andre.

Like utslagsgivende synes opplevelsen av selve jobben eller jobbmotivasjonen å være, og da særlig for beslutningen om å bli i jobben. Nærmere 85 prosent av mellomlederne/teknikerne som var yrkesaktive som 65- og 66-åringer sa at det hadde

stor betydning for dem at de fremdeles fant jobben interessant og givende. Andelen som legger vekt på dette er også signifikant høyere blant mellomlederne/teknikerne enn blant arbeidstakere ellers i NHO-området. Mellomledere/teknikere vektlegger dette også i langt sterkere grad enn arbeiderne.

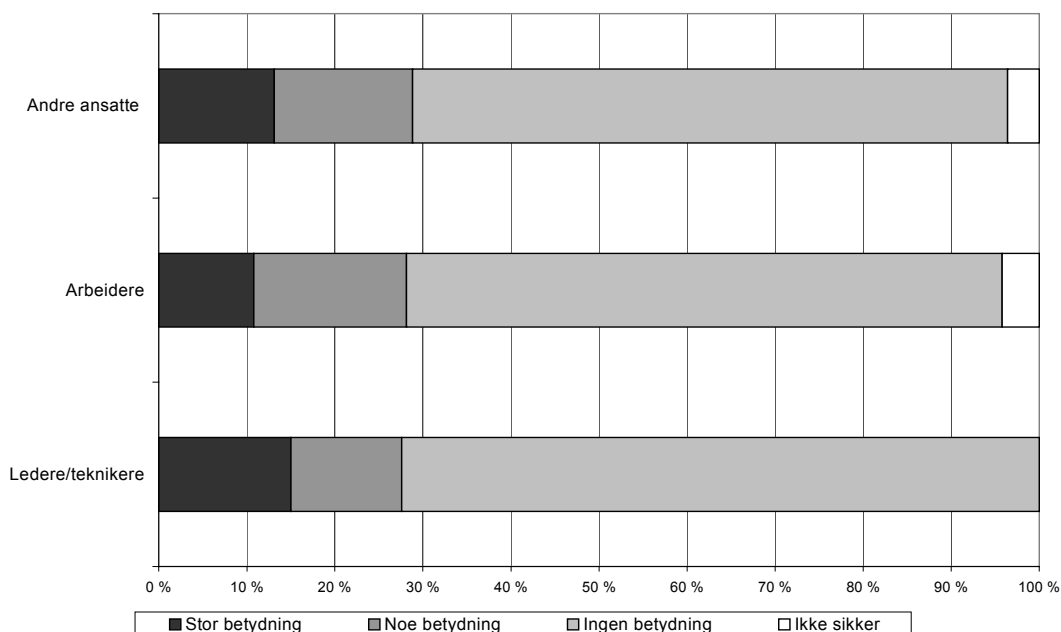
Figur 2.2a «Jobben var fremdeles interessant og givende.» Kilde = Personintervjuene. Dekker bare de som fremdeles var yrkesaktive på intervju tidspunktet. N=234; 45 ledere/teknikere og 189 andre, hvorav 71 arbeidere.\*



\* Signifikant forskjell mellom ledere/teknikere og arbeidere, og mellom ledere/teknikere og andre.

Men selv om jobbmotivasjon framstår som svært viktig for det å velge å bli i jobben, er det likevel ikke slik at hovedbegrunnelsen for å gå av er mangel på jobbmotivasjon. Bare en av fire mellomledere/teknikere i utvalget sier at de valgte å gå av fordi de ikke opplevde jobben som interessant og givende lenger. For rundt en sjettedel har dette stor betydning. På dette området er det små forskjeller mellom mellomledere/teknikere og andre. Det vil si at andelen som legger vekt på arbeidsinnhold og -motivasjon, samsvarer mellom de tre gruppene vi har valgt å sammenligne (jf. figur 2.2a).

Figur 2.2b «Jobben var ikke like interessant og givende lenger.» Kilde = personintervjuene. Dekker bare de som gikk av med full AFP med en gang i 1934- og 1935-kullet. N=623; 127 ledere/teknikere, 260 arbeidere og 496 andre (inkl. arbeidere). \*



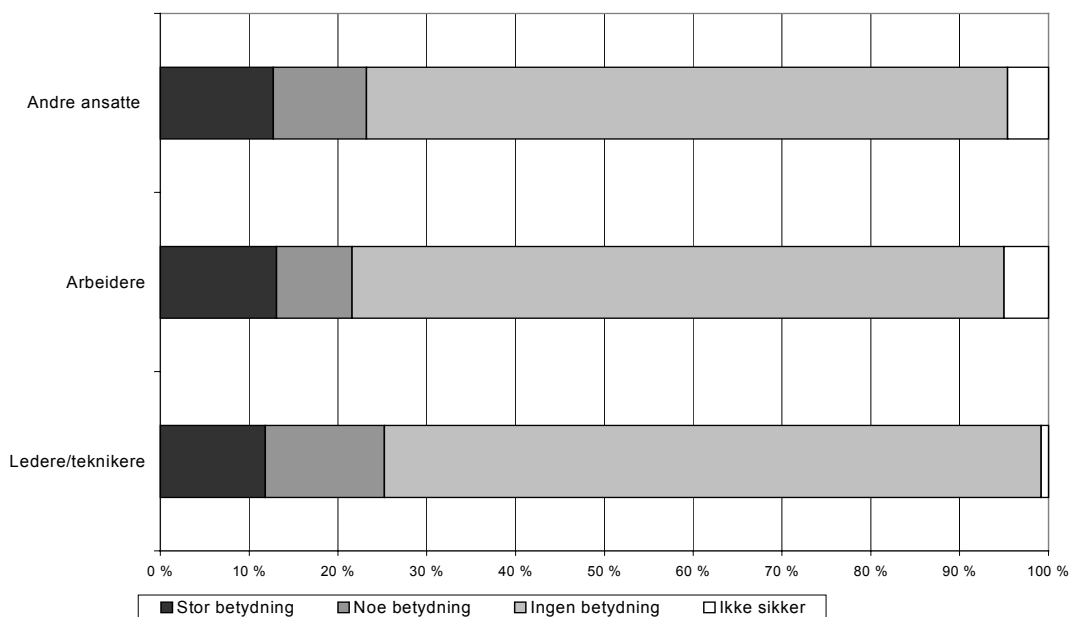
\* Ingen signifikante forskjeller.

### Omstillingsbehov og «press» om å gå av

I gjennomgangen foran refererte vi at en av fire mellomledere/teknikere i utvalget helst ville stått i jobb lenger enn de faktisk gjorde. Dette gjenspeiler seg også i deres begrunnelser for avgangen, hvor en fjerdedel sier at de valgte å pensjonere seg fordi arbeidsgiver ikke hadde bruk for dem lenger. Slik sett er det grunn til å tro at en del av tidligpensjoneringen i gruppa skyldes direkte eller indirekte former for utstøtning.

Presset om å gå er likevel ikke større for mellomlederne/teknikerne enn for henholdsvis ansatte ellers i denne delen av privat sektor, og blant undergruppa av arbeidere. Det vil si at det ikke er signifikant forskjeller i andelen som oppgir at de sluttet fordi «arbeidsgiver ikke hadde bruk for dem lenger» (jf. figur 2.3a og b).

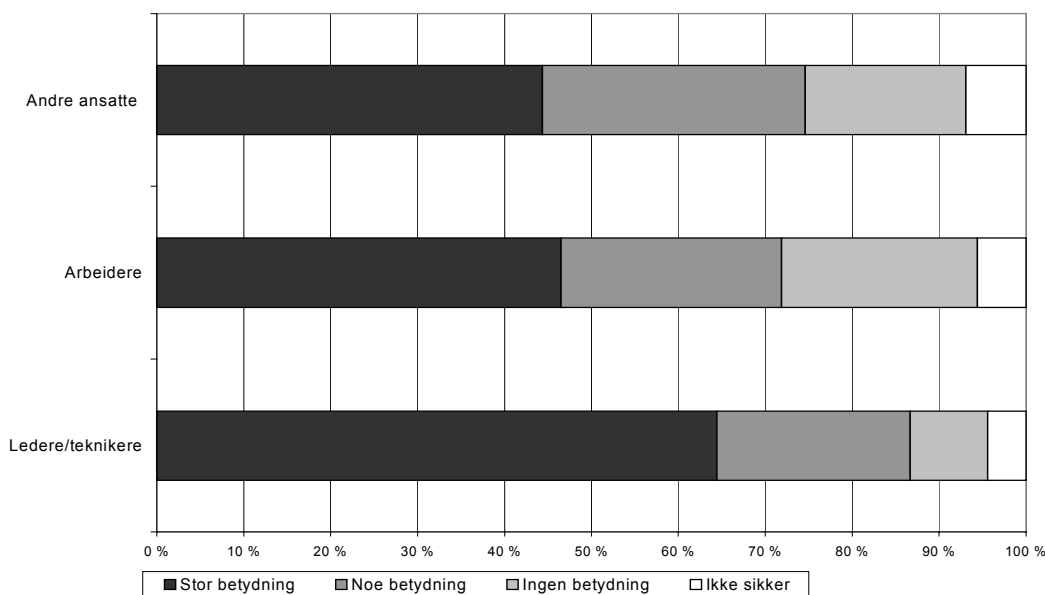
Figur2.3a «Arbeidsgiver hadde ikke behov for meg lenger.» Kilde = Personintervjuene. Dekker bare de som gikk av med full AFP med en gang i 1934- og 1935-kullet. N=623; 127 ledere/teknikere, 260 arbeidere og 496 andre (inkl. arbeidere).\*



\* Ingen signifikante forskjeller.

Interessant er det også å observere at såpass mange av dem som fremdeles er yrkesaktive som 65- og 66-åringene legger vekt på at de var ønsket av arbeidsgiver eller at arbeidsgiver fremdeles hadde behov for dem. Særlig er dette framtrødende når vi sammenligner mellomlederne og teknikerne med arbeiderne. Forklaringene kan være mange, men det er kanskje nærliggende å tro at det for en leder, i alle fall for dem som jobber tett med øverste ledelse, vil være viktigere å føle seg ønsket av ledelsen enn blant «gutta på golvet». For teknikere og de som jobber i produksjonen, kan situasjonen imidlertid være den motsatte.

Figur 2.3b «Arbeidsgiver hadde behov for deg.» Kilde = Personintervjuene. Dekker bare de som fremdeles var yrkesaktive på intervju tidspunktet. N=234; 45 ledere/teknikere, 71 arbeidere og 189 andre (inkl. arbeidere).\*

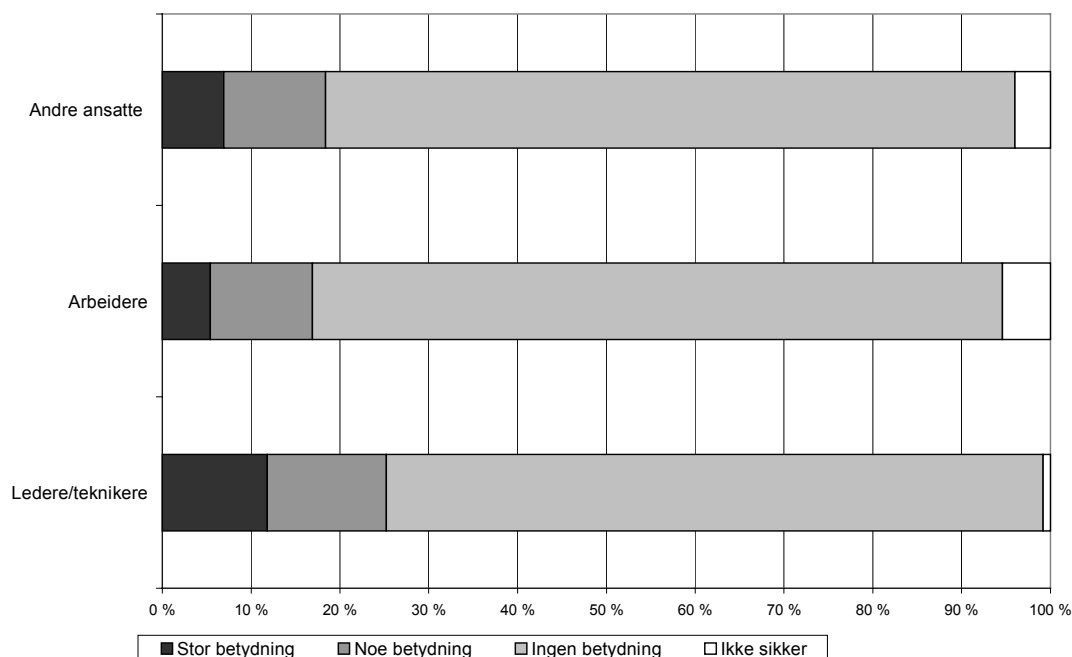


\* Signifikant forskjell mellom ledere/teknikere og arbeidere, men ikke mellom ledere/teknikere og alle andre.

Innføringen av ny teknologi på bedriften har også hatt en viss betydning for dem som valgte å AFP-pensjonere seg før fylte 65 eller 66 år (jf. figur 2.44). Det vi snakker om er teknologiske endringer som de var tvunget å tilpasse seg hvis de ville fortsette i jobben. En fjerdedel av mellomlederne/teknikerne oppga at slike forhold var viktig for avgangsbeslutningen. Dette innebærer at det har forekommet visse former for teknologisk betinget utstøtning av deler av mellomleder-/teknikersjiktet, og i særlig grad blant dem som jobber i tekniske stillinger og/eller i produksjonen (jf. tabell L i vedlegg 4).<sup>18</sup> Blant de øvrige arbeidstakerne gjaldt det drøyt en femtedel, og blant arbeiderne drøyt en sjettedel. Forskjellen mellom mellomledere og teknikere og henholdsvis andre arbeidstakere, samt undergruppa av arbeidere, er imidlertid ikke signifikante (jf. figur 2.4).

<sup>18</sup> Den *teknologisk betingede utstøtning* forekommer når arbeidskraft sies opp som følge av innføring av ny teknologi og mer rasjonelle arbeidsmetoder, mens den *konjunkturbetingede utstøtning* finner sted når arbeidskraft som følge av nedgang i produksjonsnivået permitteres og sies opp, eller når det foretas få nyansettelser (Hansen og Mærkedal 1987).

Figur 2.4 «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 i 1934- og 1935-kullet. N=623; 127 ledere/teknikere, 260 arbeidere og 496 andre (inkl. arbeidere).\*



\* Ingen signifikante forskjeller.

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 tilpasningsevne eller -vilje 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. For bedriftene kan det ha vært bedriftsøkonomisk lønnsomt å kvitte seg med de eldre og erstatte dem med nyutdannede med den rette og oppdaterte kompetansen.

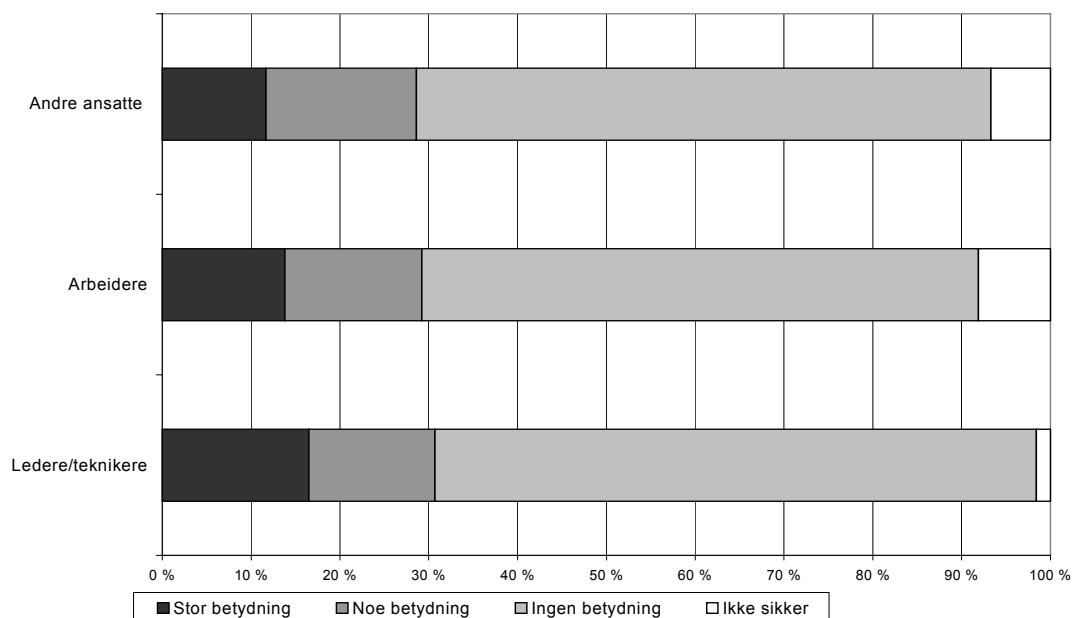
Kostnadene ved å videreutdanne en 62-åring kan isolert sett være høyere enn kostnadene ved å bytte han/henne ut med en nyutdannet med den rette kompetansen, selv om yngre arbeidstakere ikke nødvendigvis er mer stabile. Dessuten mangler de ofte den bedriftsspesifikke kompetansen, eller det vi gjerne kaller kontekstuell kompetanse. Høyutdannede, som mange mellomledere og teknikere, arbeider også ofte på bedrifter med egne tjenestepensjonsordninger, og slike ordninger er spesielt dyre for arbeidsgiver når arbeidstaker nærmer seg 67 år. Å erstatte yngre med eldre vil derfor også kunne redusere bedriftens samlede pensjonsutgifter, og særlig hvis bedriften unnlater å fortsette premieinnbetalingen fram til 67 år. Dette kan være

tilfellet selv om arbeidstaker skulle få utbetalt en gavepensjon i tillegg til AFP-pensjonen.

Et tredje forhold som kan bidra til utstøtning 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 på en selv om at dette er det naturlige alderstrinnet å gå av på.

Funnet kan imidlertid også ses i sammenheng med reell nedbemanning. Det som rapporteres vil da være avgang forårsaket av behovet for å redusere arbeidsstokken mer enn avgang som følge av en felles forståelse 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 og kollegialt betinget press».

Figur 2.5a «Det var vanlig på bedriften å pensjonere seg så snart en hadde rett til AFP.»  
Kilde = Personintervjuene. Dekker bare de som gikk av med full AFP med en gang i 1934- og 1935-kullet. N=623; 127 ledere/teknikere, 260 arbeidere og 496 andre (inkl. arbeidere).\*

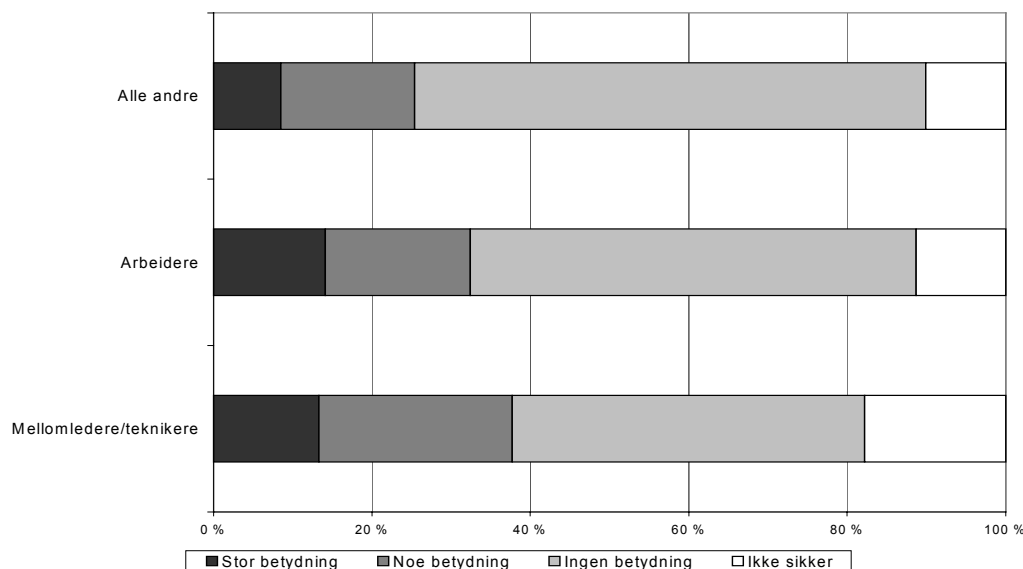


\* Ingen signifikante forskjeller.

Snaut en tredjedel av mellomlederne/teknikerne sier at kollegaers avgang hadde betydning for deres avgang, mens 40 prosent av dem som har valgt å stå i jobben sier at det var viktig for beslutningen at det på deres arbeidsplass var vanlig å stå i jobb ut over aldersgrensen for AFP (jf. figur 2.5a). Slik kan vi si at gruppepresset eller avgangskulturen på arbeidsplassen har en viss betydning både for å gå av tidlig og for å stå i jobb lenger. Kollegaenes holdninger og forventninger er med andre ord ikke uvesentlige for avgangsbeslutningen.

På dette området er det ingen forskjeller mellom mellomlederne/teknikerne og henholdsvis arbeiderne og arbeidstakere ellers. Alle de tre gruppene synes i om lag like stor grad å ta hensyn til kulturen på arbeidsplassen i denne forstand.

Figur 2.5b «Det var vanlig på bedriften å vente med å gå av selv om en hadde rett til AFP.»  
 Kilde = Personintervjuene. Dekker bare de som fremdeles var yrkesaktive på intervjuetidspunktet. N=234; 45 ledere/teknikere, 71 arbeidere og 189 andre (inkl. arbeidere).\*



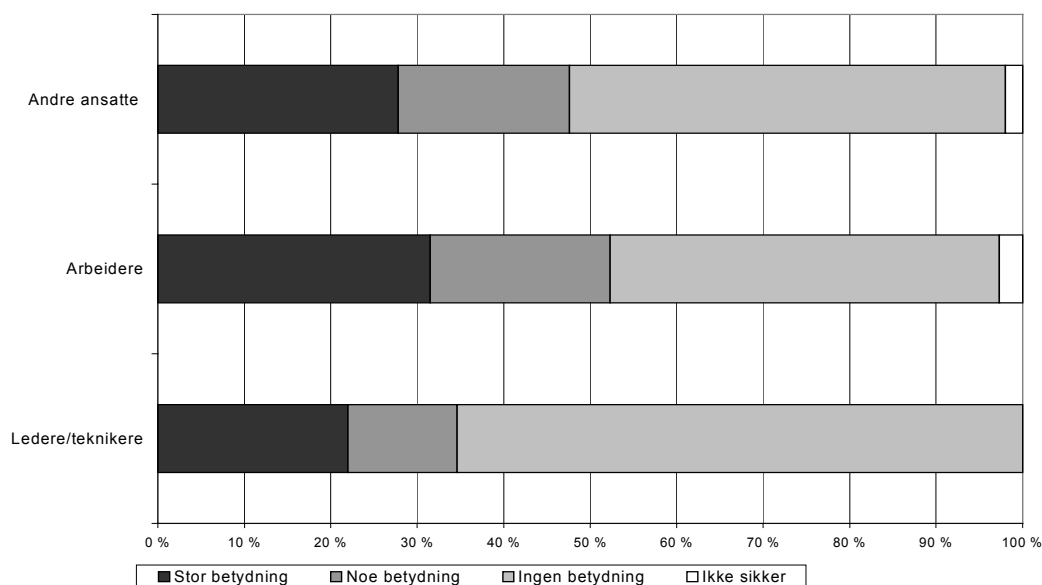
\* Ingen signifikante forskjeller.

#### *Helsesituasjon, grad av fysisk og psykisk belastende arbeid*

En av de kanskje mest legitime grunnene til å gå av tidlig, er helseproblemer. På samme måte forutsetter en gjerne at de som fortsetter i yrkeslivet ut over fylte 62 år har god helse. Dette synes da også å stemme til en viss grad, om enn ikke i like stort monn for alle arbeidstakere.

En tredjedel av mellomlederne/teknikerne oppgir at helseproblemer eller det at de føler seg slitne er hovedgrunnen til avgangen. Dette er likevel langt færre enn blant arbeidstakere ellers i privat sektor, hvor opp mot halvparten relaterer avgangen til dårlig helse. Forskjellene mellom de ulike arbeidstakergruppene vi sammenligner er statistisk signifikante (jf. figur 2.6a).

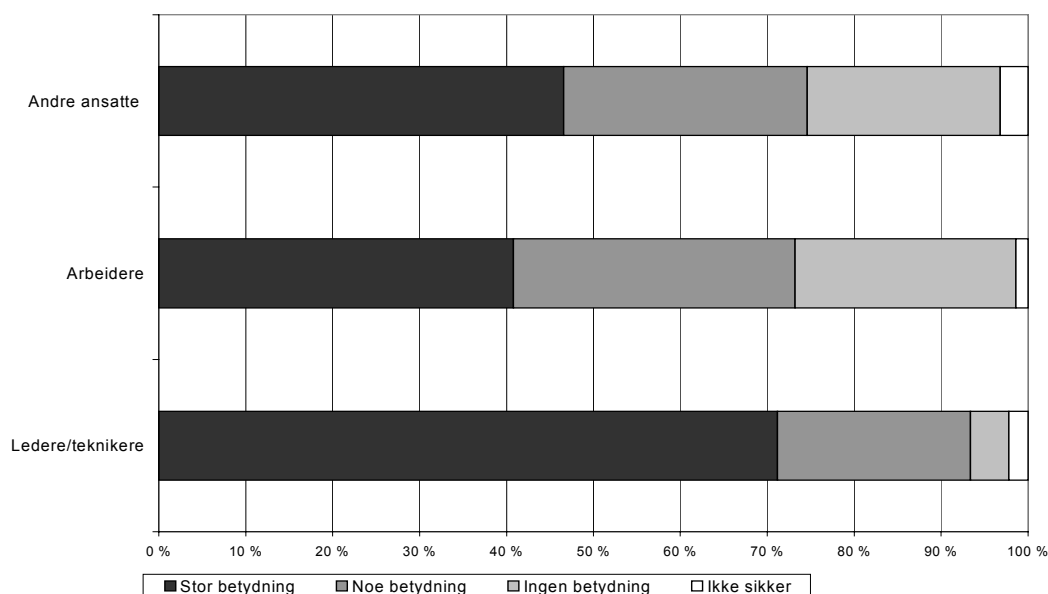
Figur 2.6a «Du hadde ikke lenger så god helse og følte deg sliten.» Kilde = Personintervjuene. Decker bare de som gikk av med full AFP med en gang i 1934- og 1935-kullet. N=623; 127 ledere/teknikere, 260 arbeidere og 496 andre (inkl. arbeidere).\*



\* Signifikante forskjeller mellom mellomlederne/teknikerne og henholdsvis arbeidere og andre ansatte.

På samme måten oppgir nesten alle mellomledere og teknikere som var i jobb som 65- og 66-åringer at helse var god, og at dette hadde betydning for beslutningen om å forbli i jobben. Nærmere 70 prosent mente at dette var svært viktig for at de hadde fortsatt som yrkesaktive. Blant arbeidere som står i jobb ut over fylte 65 år tillegges helse langt mindre vekt. Det virker derfor som om arbeidere i større grad enn mellomledere og teknikere har valgt å jobbe på tross av at de har helseproblemer eller er slitne, enn på grunn av god helse.

Figur 2.6b «Du hadde god helse og følte deg ikke spesielt sliten.» Kilde = Personintervjuene. Dekker bare de som fremdeles var yrkesaktive på intervjutidspunktet. N=234; 45 ledere/teknikere, 71 arbeidere og 189 andre (inkl. arbeidere).\*

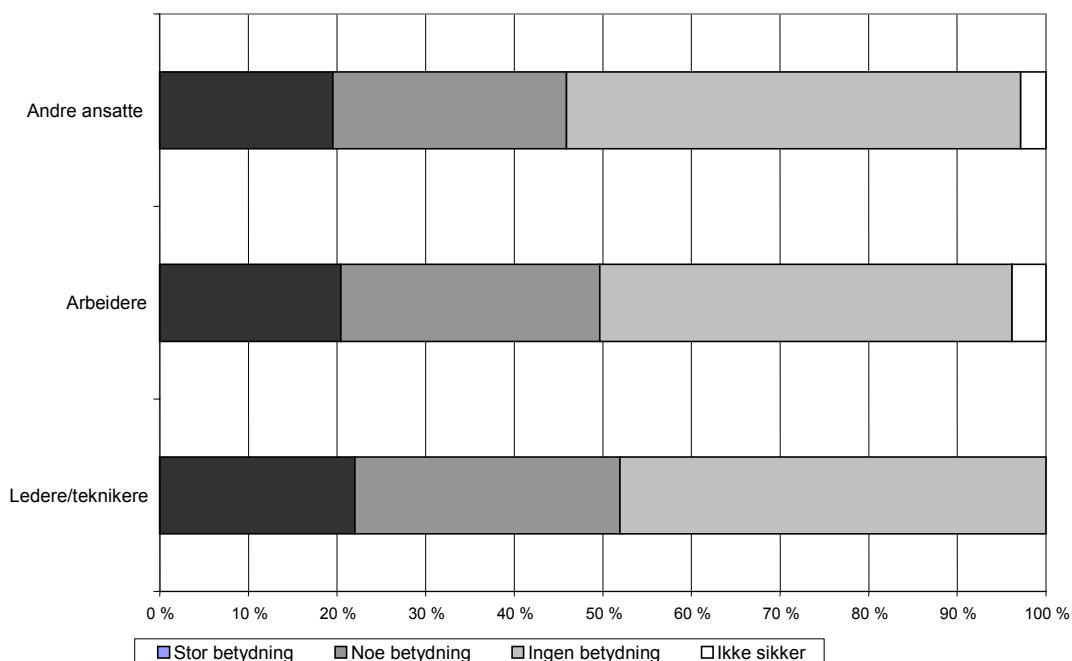


\* Signifikant forskjell mellom mellomledere/teknikere og hhv. arbeidere og andre ansatte.

Det å være sliten eller å ha helseproblemer kan i mange sammenhenger relateres til et fysisk eller psykisk belastende arbeidsmiljø, men vil selvsagt også være sterkt påvirket av medfødte disposisjoner og av livsstil. Andelen med helseproblemer samsvarer derfor ofte med andelen som oppgir å ha et belastende arbeid. Det gjelder også i vår undersøkelse, hvor 75 prosent av de med helseproblemer også begrunnet sin avgang med et fysisk eller psykisk belastende arbeidsmiljø. Dette gjelder likevel ikke i samme grad for mellomlederne og teknikerne som for arbeidere eller arbeidstakere ellers i de delene av privat sektor vi her ser på. Blant mellomlederne var det langt flere som oppga at belastende arbeid hadde betydning for avgangen enn at dårlig helse hadde det.

En like stor andel av avgangen blant mellomledere og teknikere som blant arbeidere skyldes med andre ord belastende arbeidsmiljø. På den annen side har ikke arbeidsmiljøet forårsaket de samme helseproblemer eller den samme følelsen av å være sliten, som blant arbeiderne eller arbeidstakere ellers i sektoren (jf. figur 2.7a).

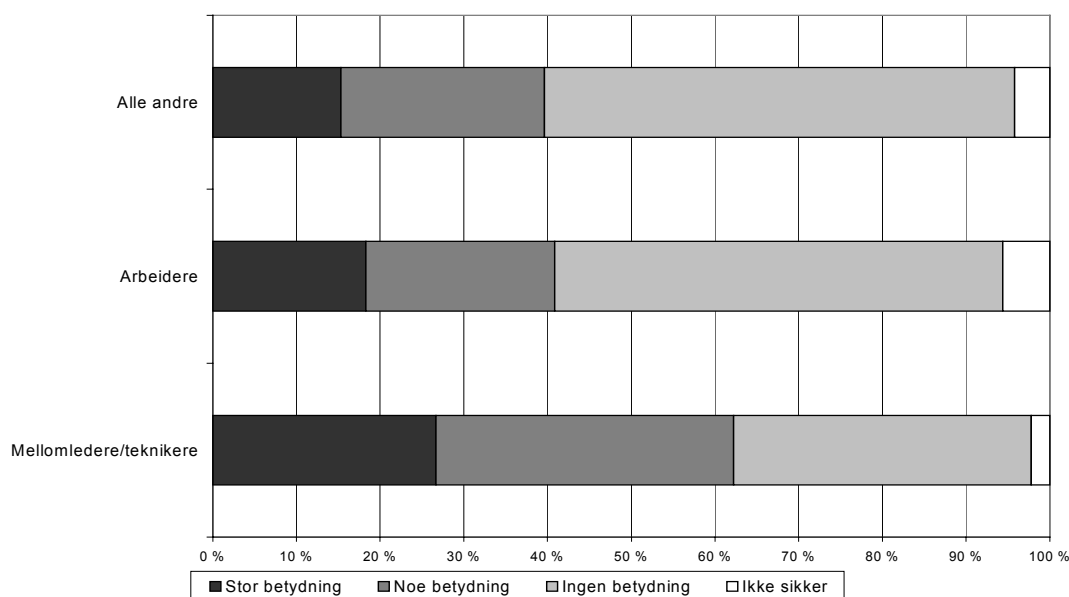
Figur 2.7a Betydningen av belastende arbeid: «Arbeidet ditt var fysisk og psykisk belastende.» Kilde = Personintervjuene. Dekker bare de som gikk av med full AFP med en gang i 1934- og 1935-kullet. N=623; 127 ledere/teknikere, 260 arbeidere og 496 andre (inkl. arbeidere).\*



\* Ingen signifikante forskjeller.

Når det gjelder begrunnelser for å stå i jobb lenger, er også arbeidsmiljøet viktig, eller rettere sagt at arbeidet ikke blir oppfattet å være spesielt fysisk og psykisk belastende. Det er nærliggende å tolke det som at de har et mindre belastende arbeid enn andre grupper. Svarfordelingen antyder også at denne faktoren var langt viktigere for mellomledere og teknikere enn for arbeiderne og for samlegruppa av andre arbeidstakere (jf. figur 2.7b). Det i seg selv kan indikere, som når det gjaldt betydningen av å ha god helse, at arbeidere oftere enn for eksempel mellomledere og teknikere fortsetter i jobben på tross av dårlig arbeidsmiljø.

Figur 2.7b «Arbeidet var ikke spesielt psykisk og fysisk belastende.» Kilde = Personintervjuene. Decker bare de som fremdeles var yrkesaktive på intervjutidspunktet. N=234; 45 ledere/teknikere, 71 arbeidere og 189 andre (inkl. arbeidere).\*



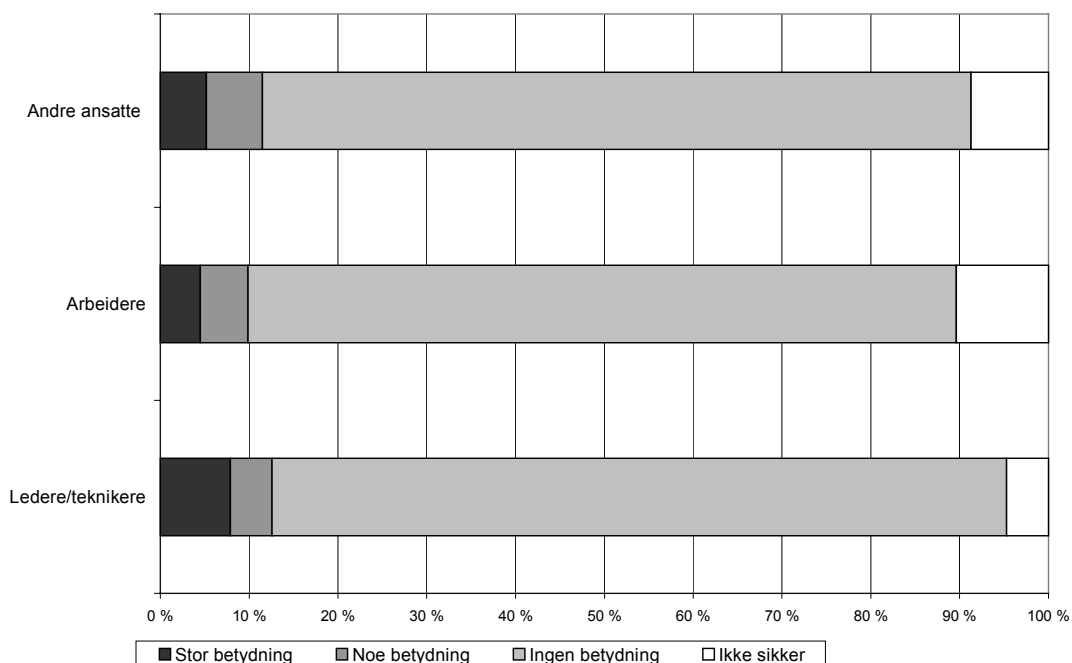
\* Signifikante forskjeller mellom lederne/teknikerne og alle andre (1 pst nivå), og mellom ledere/teknikere og arbeiderne (5 pst nivå).

#### Betydningen av tilrettelegging av arbeidstid, arbeidsoppgaver og arbeidssituasjon

Gjennom tilrettelegging av arbeidssituasjonen har arbeidsgiver en mulighet til å forhindre eventuelle negative effekter av et belastende arbeid. På samme måte kan en tenke seg at manglende tilrettelegging eller muligheter for fleksible og/eller tilpasset arbeidssituasjon kan forsterke avgangssønskene og dermed framskynde den faktiske avgangen. Vi har derfor spurt om mellomlederne/teknikerne har opplevd at mulighetene for å kombinere deltid og delpensjon eller mulighetene til fleksibel arbeidstid eller tilpasninger av arbeidsoppgaver og/eller arbeidstempo har hatt betydning for beslutningen om å gå av kontra å fortsette som yrkesaktiv.

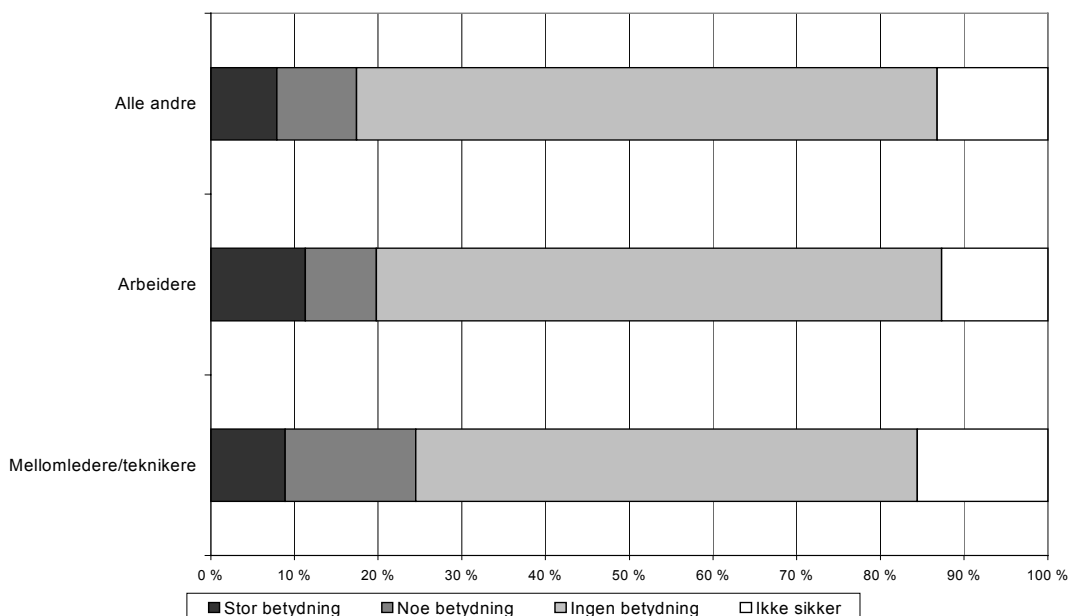
Imidlertid er det relativt få arbeidstakere, bare 10–20 prosent, som relaterer sin pensjonering til manglende tilpasninger og/eller fleksibilitet i arbeidssituasjonen. Her er det små forskjeller mellom de arbeidstakergruppene vi ser på (jf. figur 2.8a-b, 2.9a-b og 2.10a-b). I utgangspunktet skulle en kanskje tro at mellomledere og teknikere hadde mer autonomi i arbeidssituasjonen og dermed ikke det samme tilpasnings- og endringsbehovet som for eksempel arbeiderne, og derfor også i mindre grad blir påvirket av manglende tilrettelegging og/eller tilpasning. I utgangspunktet hadde vi derfor ventet større forskjeller. På ett område skiller likevel lederne og teknikerne seg fra de øvrige arbeidstakerne i forventet retning. Langt flere sier de valgte å stå i jobben fordi de hadde mulighet til å tilpasse arbeidstida etter egne behov. Hele 40 prosent nevner dette som en av flere forhold som hadde betydning for at de valgte fortsatt yrkesaktivitet.

Figur 2.8a «Det var ikke mulig å kombinere deltidsarbeid med delpensjon i den jobben du hadde.» Kilde = Personintervjuene. Decker bare de som gikk av med full AFP med en gang i 1934- og 1935-kullet. N=623; 127 ledere/teknikere, 260 arbeidere og 496 andre (inkl. arbeidere).\*



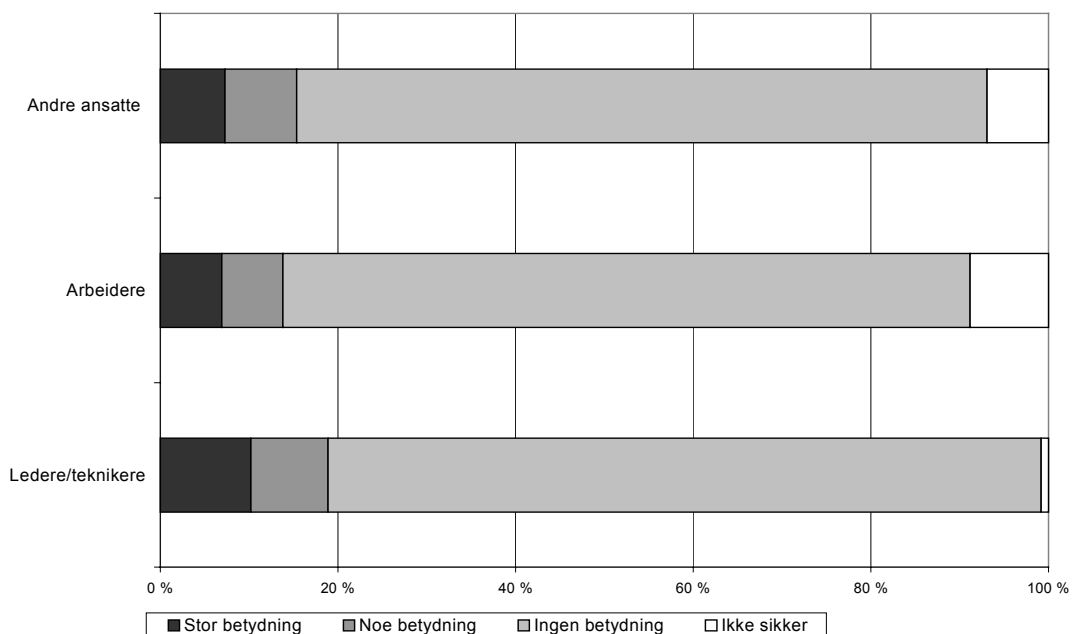
\* Ingen signifikante forskjeller.

Figur 2.8b «Du hadde mulighet til å kombinere deltidsarbeid og delpensjon.» Kilde = Personintervjuene. Decker bare de som fremdeles var yrkesaktive på intervju tidspunktet. N=234; 45 ledere/teknikere, 71 arbeidere og 189 andre (inkl. arbeidere).\*



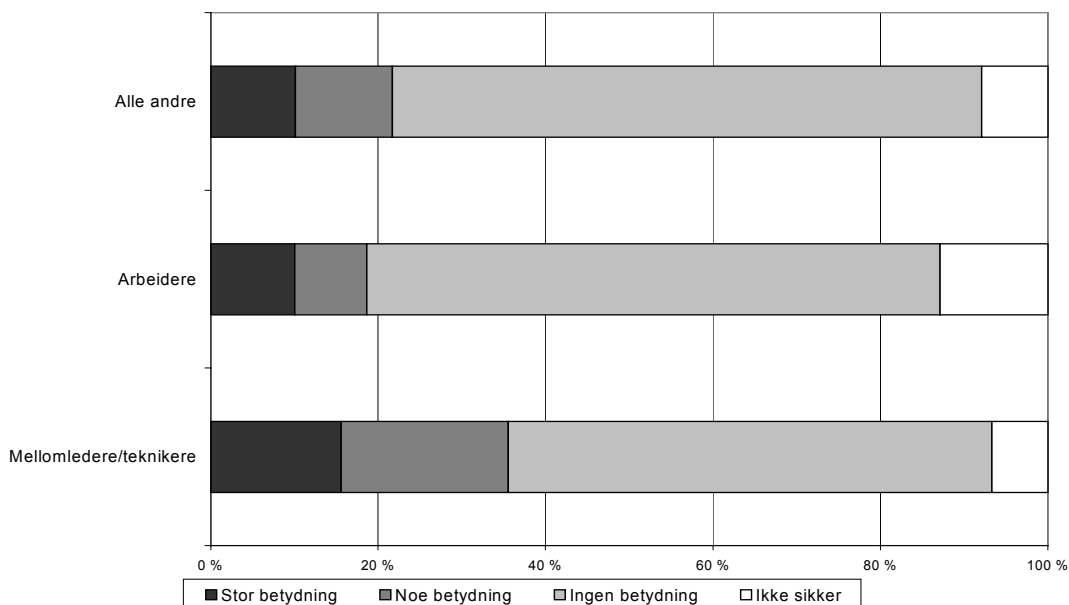
\* Ingen signifikante forskjeller.

Figur 2.9a «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 i 1934- og 1935-kullet. N=623; 127 ledere/teknikere, 260 arbeidere og 496 andre (inkl. arbeidere).\*



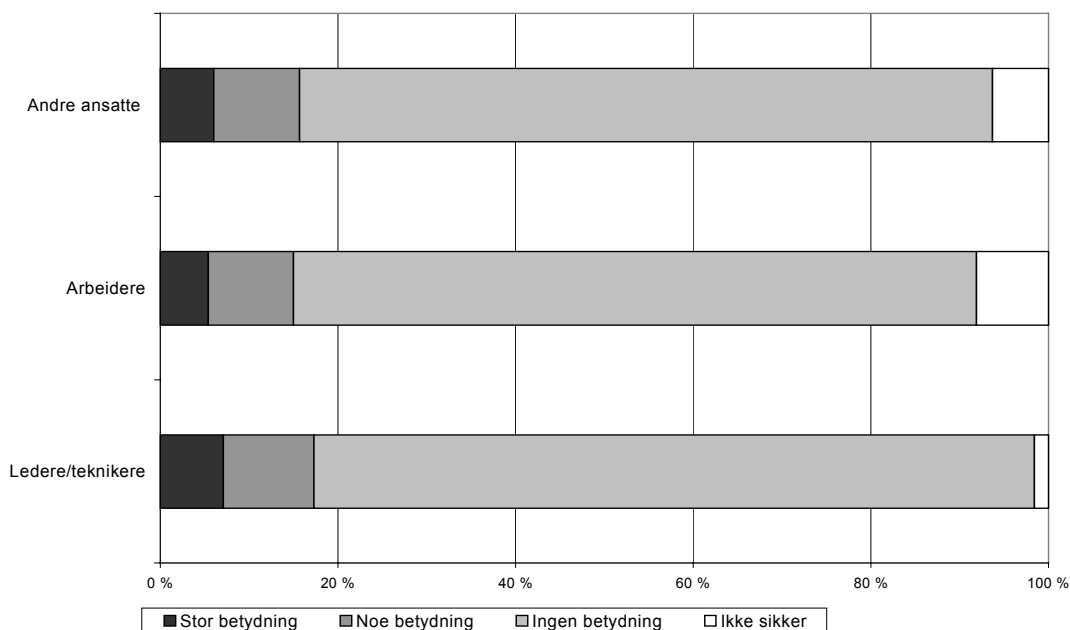
\* Ingen signifikante forskjeller.

Figur 2.9b «Du kunne tilpasse arbeidstiden etter dine egne behov.» Kilde = Personintervjuene. Dekker bare de som fremdeles var yrkesaktive på intervju tidspunktet. N=234; 45 ledere/teknikere, 71 arbeidere og 189 andre.\*



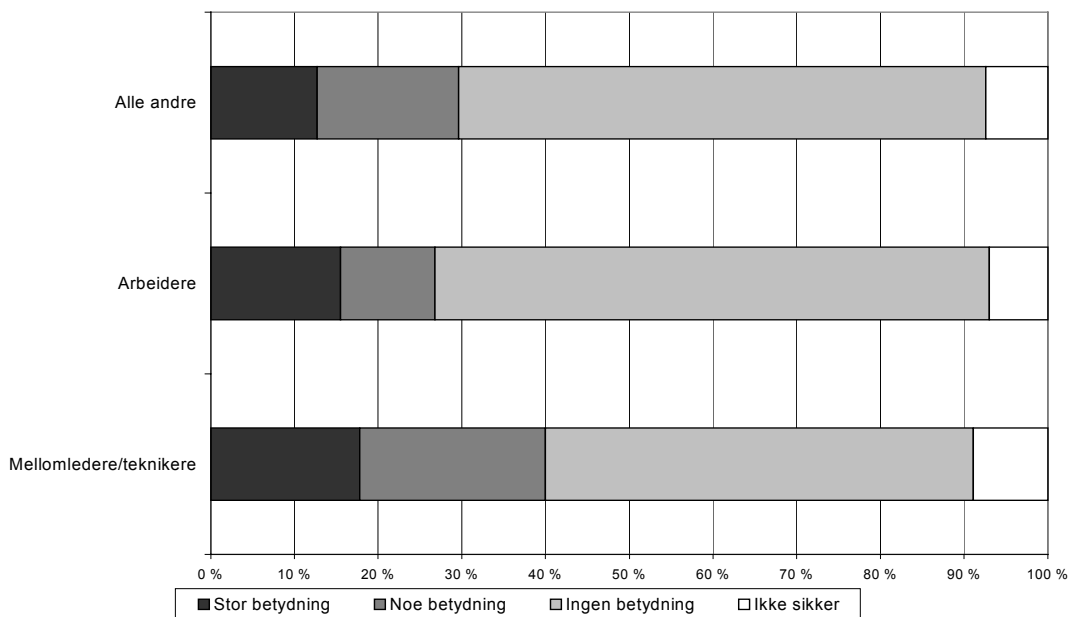
\* Signifikant forskjell mellom ledere/teknikere og arbeidere, men ikke mellom ledere/teknikere og alle andre.

Figur 2.10a «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 i 1934- og 1935-kullet. N=623; 127 ledere/teknikere, 260 arbeidere og 496 andre (inkl. arbeidere)\*



\* Ingen signifikant forskjell.

Figur 2.10b «Du kunne tilpasse arbeidstempoet og arbeidsoppgavene etter egne behov.» Kilde = Personintervjuene. Dekker bare de som fremdeles var yrkesaktive på intervju tidspunktet. N=234; 45 ledere/teknikere, 71 arbeidere og 189 andre (inkl. arbeidere).\*

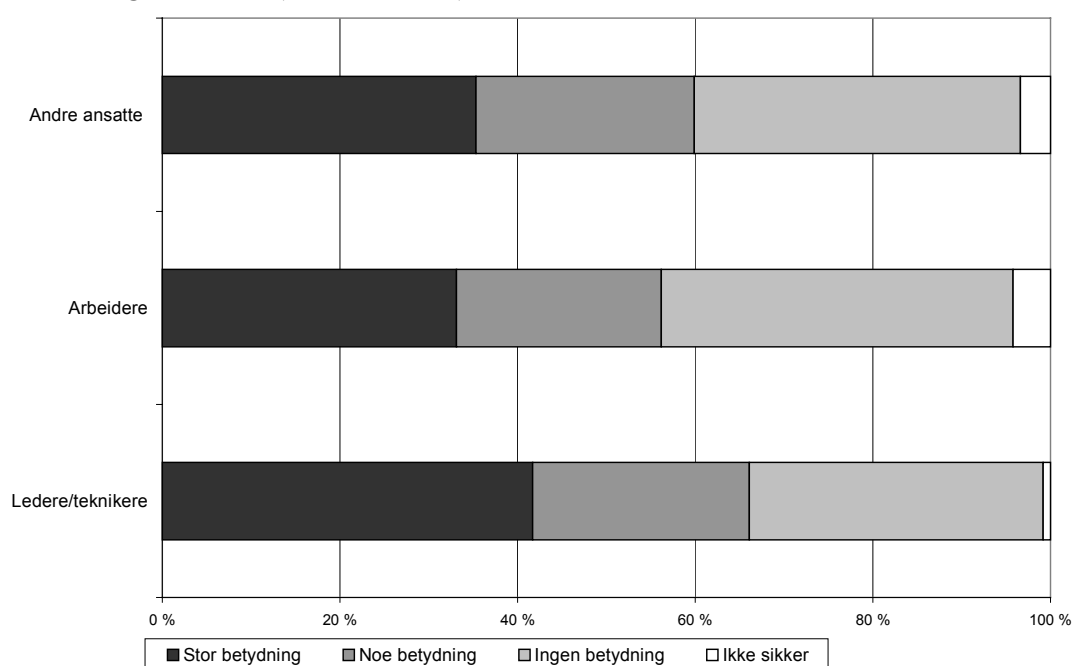


\* Ingen signifikante forskjeller.

### Tilpasninger i forhold til familie og fritidsbehov

Trendforskere hevder at behovet for og ønsket om mer fritid er høyere prioritert hos dagens enn hos gårdsdagens arbeidstakere. I kombinasjon med lavere aldersgrense for førtidspensjon og såkalte rause pensjoner hevdes dette også 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 dem som har gått av med AFP som begrunner avgangen ut fra ønsket om økt fritid. Det gjelder da også om lag to av tre mellomledere og teknikere og nesten like mange blant arbeiderne og blant samlegruppa av andre arbeidstakere i privat sektor (jf. figur 2.11a).

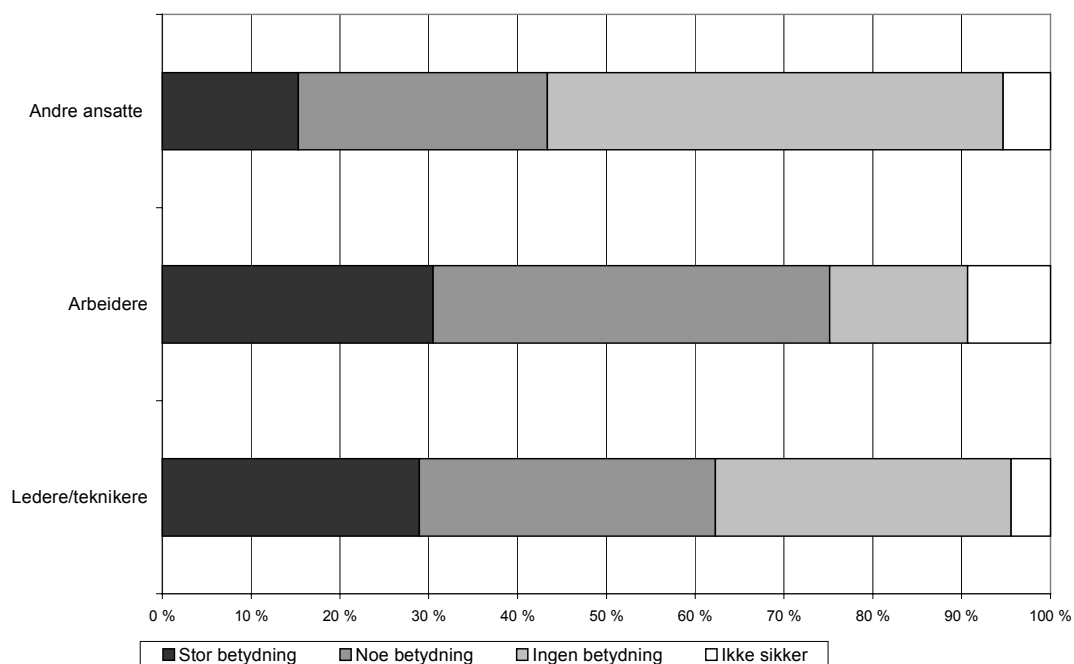
Figur 2.11a «Du hadde behov for mer fritid.» Kilde = Personintervjuene. Dekker bare de som gikk av med full AFP med en gang i 1934- og 1935-kullet. N=623; 127 ledere/teknikere, 260 arbeidere og 496 andre (inkl. arbeidere).\*



\* Ingen signifikante forskjeller.

Det er også en stor andel arbeidstakere som begrunner fortsatt yrkesaktivitet med at de ikke hadde behov for mer fritid ennå, drøyt 60 prosent av mellomlederne og teknikerne, og rundt tre fjerdedeler av arbeiderne. Det vil si at svært mange av dem som valgte å fortsette i jobb, prioriterte arbeid framfor fritid.

Figur 2.11b «Du hadde ikke behov for mer fritid ennå.» Kilde = Personintervjuene. Dekker bare de som fremdeles var yrkesaktive på intervjutidspunktet. N=234; 45 ledere/teknikere, 71 arbeidere og 189 andre (inkl. arbeidere).\*



\* Signifikant forskjell mellom mellomledere og teknikere og alle andre, men ikke mellom mellomlederne/teknikerne og arbeiderne.

På den annen side er det også slik at nærmere seks av ti av dem som sier at helseproblemer hadde stor betydning for avgangen, også oppgir at ønske om mer fritid hadde stor betydning for at de valgte å gå av med AFP. Et relevant spørsmål er derfor om ønsket om mer fritid for en del må tolkes like så mye som *behovet* for å ta det med ro, fordi helsa gjør det vanskelig å jobbe så mye som før, enn som 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 dem som ønsker seg mer fritid og som 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. Ønske om mer fritid kan derfor også tolkes som ønske om fri fra et belastende arbeid.

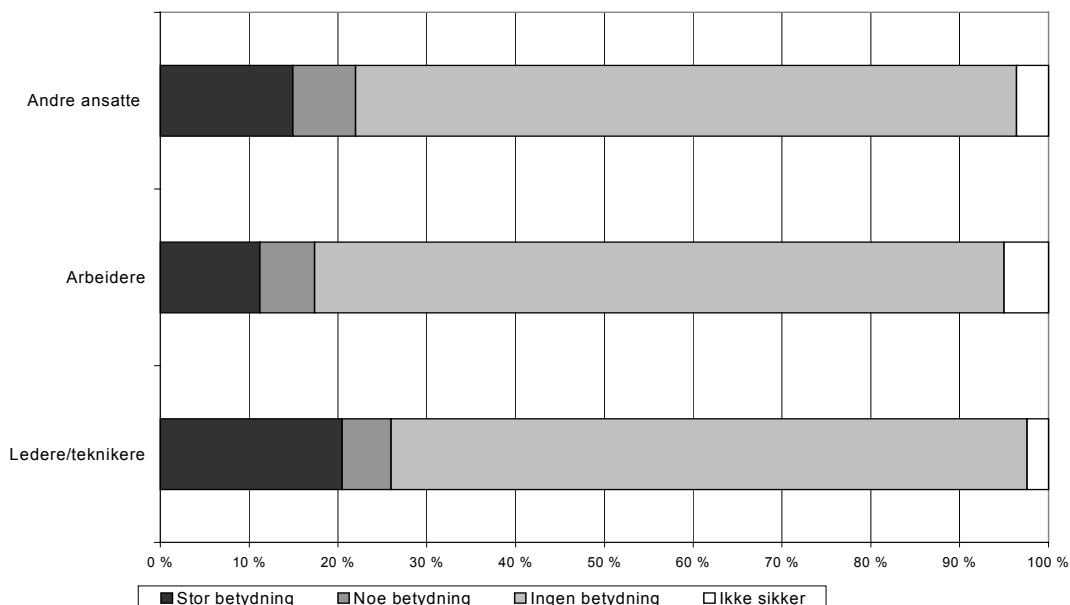
Disse sammenhengene er likevel mindre markerte blant mellomledere/teknikere enn blant arbeidstakere ellers.<sup>19</sup> Avgang på grunn av et genuint fritidsønske står nok derfor sterkere blant mellomledere og teknikere enn blant mange andre grupper i privat sektor.

Ønsket om økt fritid kan, i tillegg til å være et ønske om fri til å hvile hvis en er sliten eller ønske om fri fra et belastende arbeid, også ha sammenheng med familiesituasjonen, og da spesielt om ektefellen/samboeren er hjemmeværende eller pensjonert eller om han/hun planlegger å pensjonere seg i nærmeste framtid.

<sup>19</sup> Mens nærmere seks av ti arbeidere og seks av ti av andre arbeidstakere både la vekt på ønsket om økt fritid og dårlig helse/slitenhet, gjaldt det bare fire av ti mellomledere og teknikere.

Drøyt en femtedel av mellomlederne og teknikerne sier også at ektefellens/samboerens pensjoneringsatferd eller yrkesstatus hadde stor betydning for at de valgte å gå av. Andelen som gir uttrykk for slike prioriteringer, er også høyere blant mellomlederne og teknikerne enn blant arbeiderne, hvor bare ti prosent la vekt på dette, men ikke større enn hos samlegruppa av andre arbeidstakere i sektoren (jf. figur 2.12a).

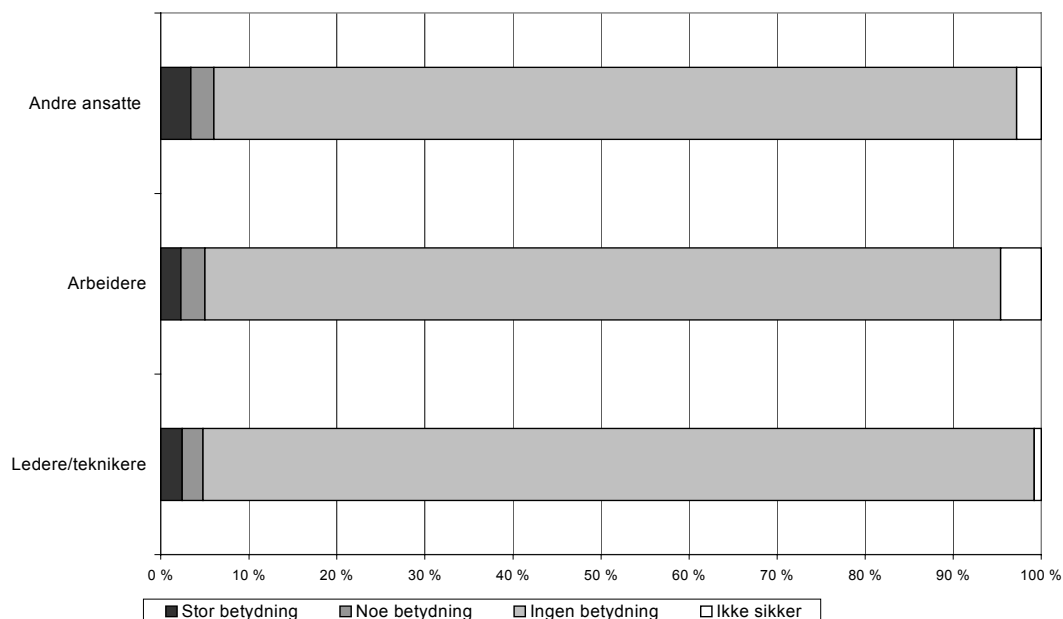
Figur 2.12a «Det var praktisk å gå av fordi ektefellen var pensjonert eller planla å pensjonere seg i nærmeste framtid.» Kilde = Personintervjuene. Dekker bare de som gikk av med full AFP med en gang blant dem som var født i 1934 og 1935. N=623; 127 ledere/teknikere, 260 arbeidere og 496 andre (inkl. arbeidere). \*



\* Ingen signifikante forskjeller.

Det er likevel svært få som begrunner avgangen med behovet for å pleie ektefelle/samboer eller annet nært familiemedlem. Det er da også svært få som oppgir at ektefellen/samboeren eller noen i nær familie har større helseproblemer og pleiebehov. Andelen tilsvarende 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.

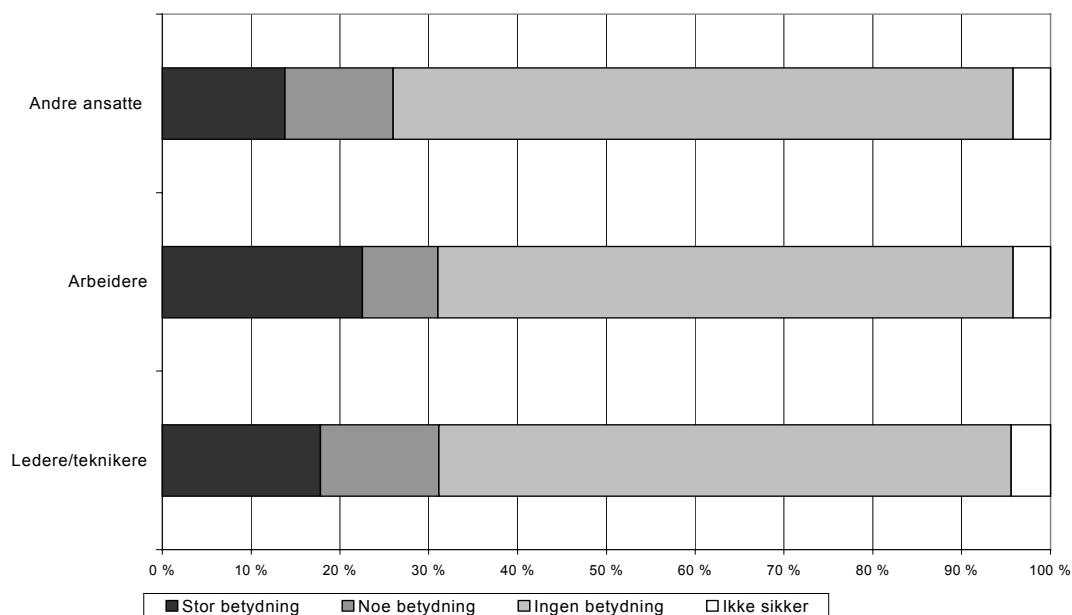
Figur 2.13a «En eller flere i nær familie var syk eller pleietrengende.» Kilde = Personintervjuene. Dekker bare de som gikk av med full AFP med en gang blant dem som var født i 1934 og 1935. N=623; 127 ledere/teknikere, 260 arbeidere og 496 andre (inkl. arbeidere).\*



\* Ingen signifikant forskjell.

Det er også rundt en tredjedel som venter på ektefellen/samboeren, i den forstand at siden en eventuell ektefelle/samboer ennå ikke er pensjonert, ønsker en heller ikke selv å pensjonere seg ennå.

Figur 2.12b «Det var praktisk å vente med å gå av, fordi ektefellen også var i arbeid». Kilde = Personintervjuene. Dekker bare de som fremdeles var yrkesaktive på intervju tidspunktet. N=234; 45 ledere/teknikere, 71 arbeidere og 189 andre (inkl. arbeidere).\*



\* Ingen signifikante forskjeller.

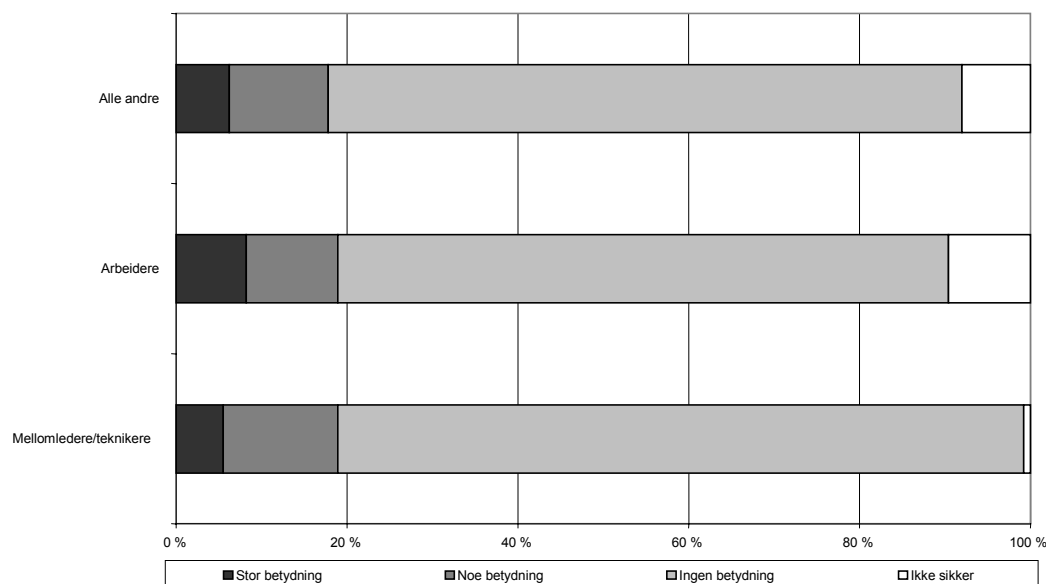
### Økonomiske overveielser

De økonomiske overveielserne antas i mange sammenhenger 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 hvilken vekt de legger på en del av de andre forholdene vi har spurt om.

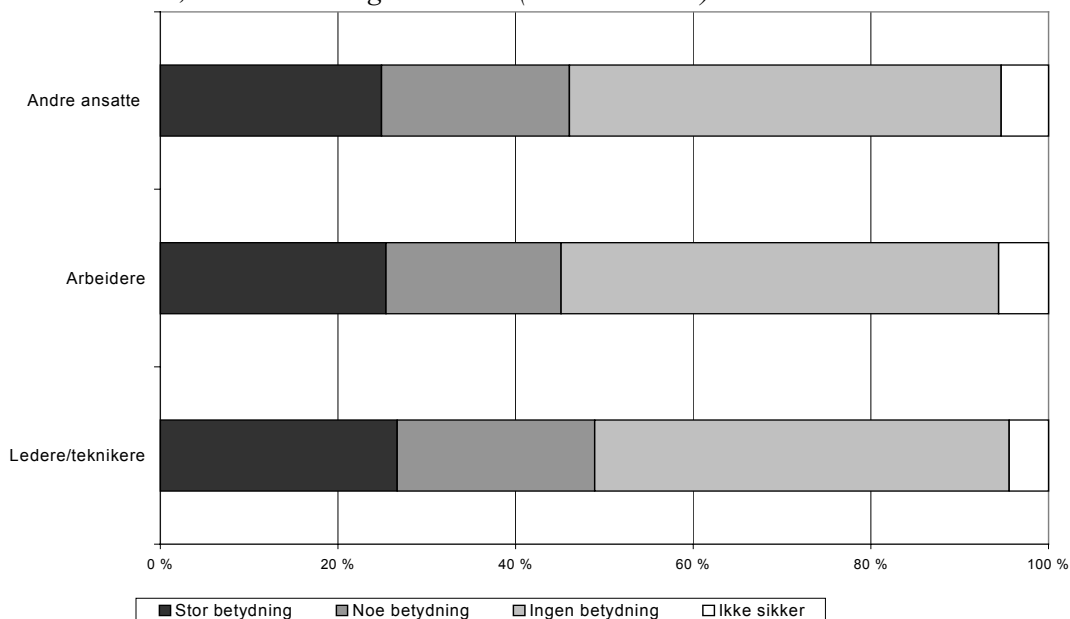
En av fem sier det hadde stor betydning for dem å vite at pensjonen fra fylte 67 år ville forbli uendret selv om de gikk av. For de øvrige hadde det ingen betydning. Det vil si at de enten ikke hadde vurdert hva avgangen kunne ha å si for deres framtidige pensjonsinntekter, eller at de visste at pensjonsytelsene ville bli redusert som følge av avgangen, men ikke la nevneverdig vekt på dette (jf. figur 2.14a).

Det er ingen forskjell mellom mellomlederne/teknikerne og andre ansatte i privat sektor i vektleggingen av slike pensjonsøkonomiske forhold (jf. figur 2.14a). Dette er kanskje litt overraskende, da det er langt færre mellomledere og teknikere enn arbeidstakere ellers som oppgir at arbeidsgiver ville betalt eller faktisk betaler premien fram til fylte 67 år ved en AFP-avgang. Det gjelder for 80 prosent av dem som selv mener de er medlem av en tjenstepensjonsordning gjennom arbeidsplassen, mot 70 prosent av de øvrige arbeidstakerne (jf. tabell 1 i vedlegg 2).

Figur 2.14a Ville 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 dem som var født i 1934 og 1935. N=623; 127 ledere/teknikere, 260 arbeidere og 496 andre (inkl. arbeidere).\*



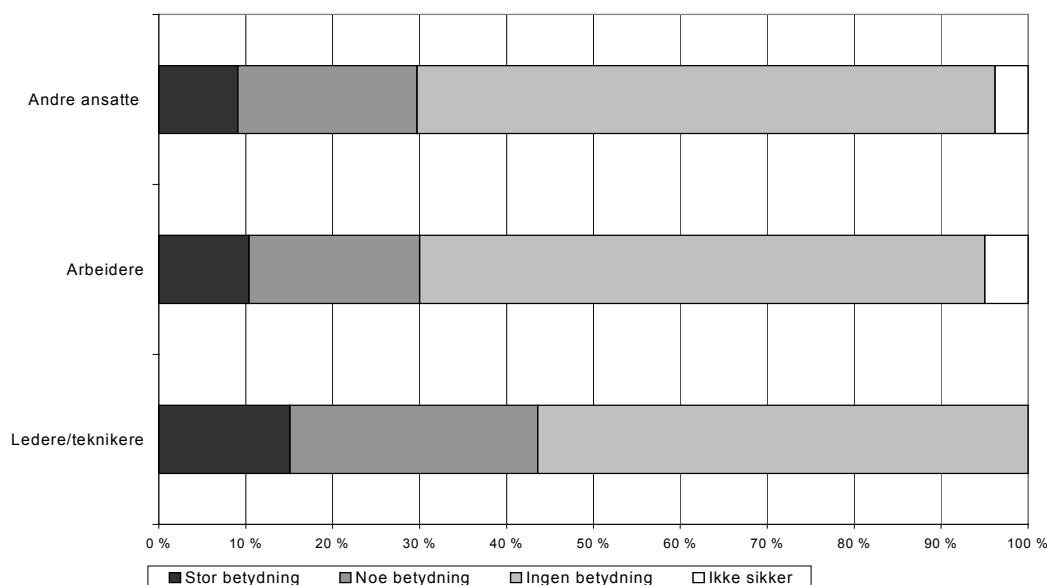
Figur 2.14b «Vil få høyere pensjon ved å vente med å gå av.» Kilde = Personintervjuene. Dekker bare de som fremdeles var yrkesaktive på intervjuetidspunktet. N=234; 45 ledere/teknikere, 71 arbeidere og 189 andre (inkl. arbeidere). \*



\* Ingen signifikant forskjell.

Spør vi i stedet om arbeidstakerne fortsatt hadde behov for arbeidsinntekter, er det over 40 prosent av mellomlederne og teknikerne som sier at de hadde råd til å gå av, i den forstand at de mente de ikke lenger trengte inntektene fra arbeidet for å klare seg. Det er likevel relativt få som mener at dette hadde stor betydning for avgangsbeslutningen, rundt 15 prosent mente dette. Dette er likevel langt flere enn blant både arbeiderne og blant samlegruppa av andre arbeidstakere i NHO-området (jf. figur 2.15a).

Figur 2.15a «Trengte ikke lenger inntektene fra arbeidet.» Kilde = Personintervjuene. Decker bare de som gikk av med full AFP med en gang blant dem som var født i 1934 og 1935. N=623; 127 ledere/teknikere, 260 arbeidere og 496 andre (inkl. arbeidere).\*



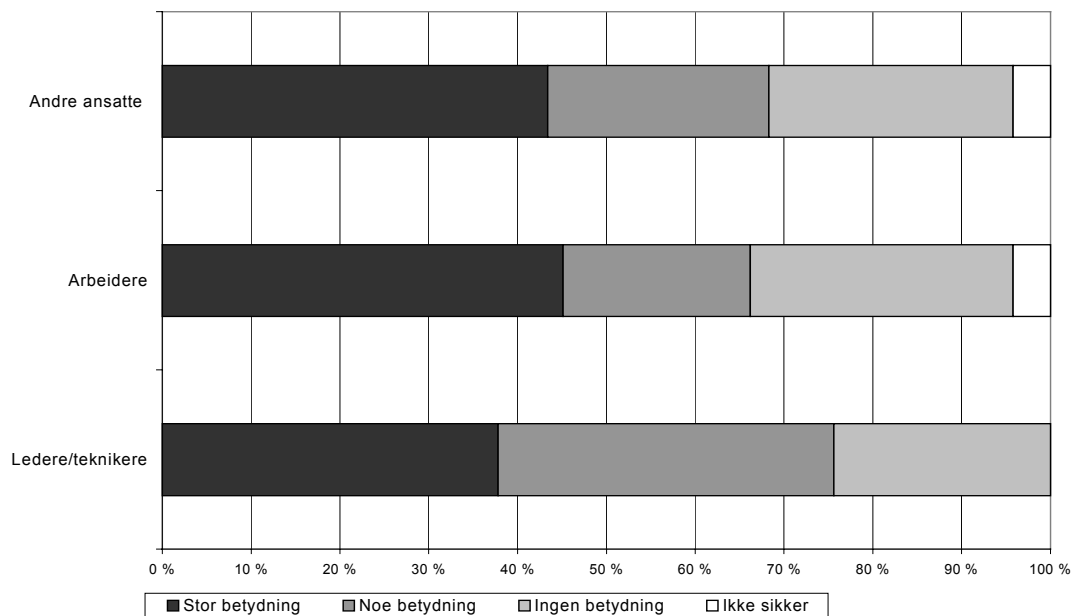
\* Signifikante forskjeller mellom mellomlederne/teknikerne og hhv. arbeiderne og andre ansatte.

Nå vil kanskje noen si at dette skyldes at pensjonene er såpass rause i Norge i dag at det ikke er nødvendig for arbeidstakerne å vurdere det økonomiske ved en avgang, da de vet at de vil få utbetalt en brukbar pensjon uansett. De fleste av arbeidstakerne i vårt utvalg har dessuten hatt mulighet til å skaffe seg ekstrainntekter ut over pensjonen, tilsvarende grunnbeløpet i folketrygden. Som tidligere referert har svært mange valgt å arbeide ved siden av å motta full AFP-pensjon – om lag en fjerdedel. I tillegg viste gjennomgangen av mellomleder-/teknikergruppas økonomiske kår, at mange hadde god råd i betydningen nedbetalt bolig, oppsparte midler og mange fritidsgoder som båt, hytte og annen fritidseiendom.

Det viser seg imidlertid ikke å være slik at andelen som sier at de «ikke lenger trengte inntektene fra arbeidet» øker med økende lønnsnivå, sammenhengen er heller motsatt: Jo høyere bruttolønn du har, i desto større grad sier du at dette hadde betydning for at du gikk av – det vil si at du ikke lenger trengte inntektene fra arbeidet. Denne tendensen finnes i alle de tre gruppene vi sammenligner, men er sterkere blant arbeiderne enn blant mellomledere og teknikere. Den kan indikere at det å føle avhengighet til lønnsinntekter og det å vurdere om en har råd til å gå av, er mer framtrødende blant dem som har lav lønn i utgangspunktet enn blant dem som har et høyere lønnsnivå. De førstnevnte har i utgangspunktet hatt dårligere råd og har derfor trolig i større utstrekning måttet ta hensyn til de økonomiske konsekvensene av sine valg; for disse vil det ofte være snakk om å ha nok inntekt til å dekke de primære eller basale behovene, mer enn å vurdere om lønnsinntektene gir dem den ønskede livsstandard eller mulighet for «det gode liv».

Blant dem som valgte å fortsette i arbeidslivet etter at de kunne ha gått av med AFP, sier nærmere syv av ti at de fremdeles trengte inntektene fra arbeidet. Her er det ingen statistiske forskjeller mellom gruppene.

Figur 2.15b. «Trengte fremdeles inntektene fra arbeidet.». Kilde = Personintervjuene. Dekker bare de som fremdeles var yrkesaktive på intervju tidspunktet. N=234; 45 ledere/teknikere, 71 arbeidere og 189 andre (inkl. arbeidere).



\* Ingen signifikante forskjeller.

#### **4 Litt om seniorpolitikk og tiltak**

For å få overblikk over noen av de tiltakene som kan være egnet for å få arbeidstakere til å stå lenger i jobb, har vi gjennomgått et lite utvalg av den nasjonale og internasjonale litteraturen på området. I utgangspunktet var målet med gjennomgangen å redegjøre for erfaringer med tiltak og prosjekter rettet mot, i første rekke, høyt utdannede. Det viser seg imidlertid å være svært få eksempler på og/eller erfaringer med seniorpolitiske tiltak rettet mot såkalt høykompetent arbeidskraft, og det har ikke lyktes oss å finne egnede tiltak på bedriftsnivå som har vært rettet mot mellomledere og teknikere spesielt, selv om det finnes noen få eksempler på tiltak overfor toppledere. Vi har derfor valgt å gi en mer generell gjennomgang av hovedretningene i den forskningen som finnes på området, uten å påstå at vi favner alle relevante teoretiske perspektiver og tilnæringer.

I gjennomgangen fokuserer vi mest på forhold som bidrar til å støtte eldre arbeidstakere ut av arbeidsmarkedet eller til at de har problemer med å resysselsettes, da litteraturen om seniorpolitikk i stor grad har hatt et slikt perspektiv. Vi er likevel klar over at en stor og trolig økende andel av tidligpensjoneringen har sin rot i endrede preferanser mellom fritid og arbeid, og at pensjonssystemets utforming her vil ha en viss betydning, selv om graden av frivillig avgang og preferanser for økt fritid vil variere sterkt mellom ulike grupper av arbeidstakere. Gjennomgangen foran viste at dette ikke var en ubetydelig årsak bak tidligavgangen blant mellomledere og teknikere.

##### *En aldrende arbeidsstokk*

I alle OECD-landene, inkludert Norge, er det en økende andel 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, Bløndal og Scarpetta, 1998). Det er derfor utstrakt bekymring ikke bare for finansieringen av framtidens velferdsstat, men også for muligheten til å skaffe tilstrekkelig arbeidskraft i tiårene framover.

En av de store utfordringene blir å tilpasse de eldre arbeidsledige (overtallige) arbeidstakerne til de ledige jobbene. Kontinuerlige strukturendringer og omstillinger vil føre til at enkelte næringer og bransjer vil mangle arbeidskraft, mens andre vil ha behov for å nedbemanne. Teknologiske endringer og rasjonaliseringer i én og samme bedrift vil også kunne gjøre enkelte typer kompetanse overflødig, mens behovet for arbeidskraft kan øke på andre felt og/eller i andre avdelinger eller deler av konsernet. Det forventes imidlertid at en aldrende arbeidsstyrke i seg selv vil tvinge en del arbeidsgivere til å endre sine holdninger og i større grad enn i dag innrette sin personalpolitikk slik at de kan beholde og/eller rekruttere eldre arbeidstakere.

##### *Aldersdiskriminering*

Mye av litteraturen om eldre arbeidstakeres problemer på arbeidsmarkedet synes å ha tatt utgangspunkt i en «equal opportunities»-tilnærming. Tema som førtidspensjonering, institusjonell og kulturell rekruttering, og utvelgelsesprosedyrer og stereotypifisering av eldre arbeidstakere blir her drøftet som eksempler på aldersdiskriminering (Dahl 2000).

Ulike barrierer som bidrar til å holde eldre arbeidstakere ute av arbeidsstyrken blir særlig fokusert, deriblant stereotyper som gir inntrykk av 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 (jf. 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. En slik faktor 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 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).

En del av forskningen har også fokusert på arbeidstakernes arbeidsevne, særlig på hva som påvirker arbeidsevnen og hva som skal til for at den bevares over tid. I Finland er det sogar utviklet en egen indeks for å måle arbeidsevnen, og som er i bruk i flere land over hele verden (Work Ability Index - WAI) (Immarinen 1999). Indeksen består både av subjektive egenvurderinger av arbeidsevnen og opplysninger om antall sykdommer og sykefravær. Finske og 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). De mentale evnene, derimot, vil stort sett holde seg lenger enn de fysiske, men glemsomhet nevnes ofte som et psykologisk alderstegn. Studier viser likevel at det sjelden skjer noen svekkelse av for eksempel korttidshukommelsen før en er godt over 80 år hvis en holder seg frisk (Berg 1966).

Forskning viser dessuten at eldre arbeidstakeres utholdenhet er stor, og at mange eldre fint greier arbeidsdager på tolv timer (Keran et al. 1994). Eldre har høy arbeidsmoral – de møter opp presis, de har lavt fravær, er lojale overfor arbeidsgiveren og fokuserte på sikkerhet. For eksempel viser det seg at i de fleste yrker har voksne arbeidere lavere ulykkesfrekvens enn unge (Salomon 1995). Det hevdes derfor ikke å være noen grunn for arbeidsgivere å vurdere eldre generelt som mindre produktive.

Med utgangspunkt i denne forskningen foreslås det primært å bekjempe aldersdiskrimineringen gjennom å endre arbeidsgivernes atferd ved hjelp av informasjonskampanjer og endring av holdninger, og hvis dette ikke skulle virke, ved å bruke lovverket for å forby ulikebehandling.

I Norge synes dette perspektivet å ha vært lagt til grunn i det nylig vedtatte «Krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet», som primært tar sikte på å påvirke arbeidsgivernes så vel som arbeidstakernes holdninger gjennom informasjonskampanjer. Men også

mer konkrete tiltak i form av økonomiske insentiver er tatt i bruk. I tilknytning til avtalen mellom partene i arbeidslivet og myndighetene om et mer inkluderende arbeidsliv har en for eksempel redusert arbeidsgiveravgiften for arbeidstakere over 62 år med fire prosentpoeng (fra 1.7.2002), med det siktemål 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. Unntaket er nyklassisk økonomisk teori, hvor en har vært særlig opptatt av betydningen av kjønn og rase, noe som igjen har overføringsverdi til alder. Disse teoretiske modellene bidrar blant annet 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 hanskkes 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 dem 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 som eventuelt skapes av et for lavt nivå på kunnskapskapitalen. Det framheves 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 oppsigelseslovgivning 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. Dahl 2000).

Mange kritiserer likevel 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 den såkalt equal opportunities-tilnærmingen, hvor nettopp institusjonelle og kulturelle faktorer står i sentrum (Humpries og Ruberry 1995).

Det finnes også andre teorier om eldre i arbeidslivet, for eksempel karriereteori (Arrowsmith og McGoldrick 1997). Denne trekker på utviklingspsykologi med hensyn 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.

### *Få konkrete eksempler*

Selv om den demografiske utviklingen tilsier at eldre arbeidstakere på sikt vil måtte spille en økende rolle i arbeidsmarkedet, synes det foreløpig å være relativt få bedrifter som har vært opptatt av denne problemstillingen, og bevisst skiftet oppmerksomheten fra nedbemanning til det å jobbe for å beholde og rekruttere eldre. Det har i stor grad dreid seg om større bedrifter (Patrickson og Hartmann 1995). I litteraturen finnes det først og fremst eksempler fra enkelte japanske og amerikanske bedrifter som har endret personalpolitikken som et resultat av aldring i arbeidsstyrken (Dahl m.fl. 2001). I Norge finnes det per i dag svært få eksempler. Helt fram til slutten av 1990-tallet synes nedbemanning og førtidspensjonering å ha hatt hovedvekt (Midtsundstad 2002b). En begrenset undersøkelse blant 200 bedrifter i 1999 viste dessuten at få bedrifter hadde noen bevisst politikk i forhold til eldre ledere (Dahl m.fl. 2001). Noen få norske eksempler finnes likevel.

Ett av de mest kjente er Siemens A/S, som startet opp med et program allerede på slutten av 1980-tallet. Et av deres tiltak er såkalt «Konstruktiv ledermobilitet – aktiv nyorienterings- og beredskapsprosess». Konstruktiv ledermobilitet innebærer at løsningen skal være positiv både for virksomheten, gjennom bedre og mer økonomisk ressursutnyttelse, og for lederne selv, gjennom mulighet til fornyet livsutvikling og livsglede. Hensikten med prosjektet har vært å stimulere lederne til økt interesse, ansvar og aktivitet for egen utvikling og karriere. Siden starten har 120 personer deltatt i programmet. Syttifem av disse har begynt i helt ny jobb og fått nytt jobbinnhold, 20 har fått mindre endringer, mens 15–20 ikke har fått noen endringer og noen få har valgt å slutte. Erfaringene betegnes som svært positive (jf. beskrivelse i f.eks. Dahl m.fl. 2001). Programmet har form av et utviklingsseminar som tar sikte på å hjelpe den enkelte til å bli mer bevisst egne sterke og svake sider, egen kompetanse og hva de ønsker å gjøre resten av livet. Kurset fokuserer blant annet på betydningen av å finne miljøer og jobbsituasjoner hvor de kan trives og utvikles videre, i stedet for å holde på tittel og stillingsposisjon. Det er likevel åpenbart at slike satsinger er lettere å få til i store bedrifter med tilstrekkelige ressurser som nettopp Siemens A/S, enn i små og mellomstore bedrifter, som det norske næringslivet i stor grad domineres av.

Japan har i dag den høyeste arbeidsmarkedsdeltakelsen blant menn over 60 år i den industrialiserte verden, og halvparten av japanske menn blir i arbeidsstyrken til de er 70 år. Dette har dels skjedd gjennom en økning av den obligatoriske pensjonsalderen, resysselsetting av eldre arbeidstakere i for eksempel søsterbedrifter, samt endring av livstids lønnsprofil for å redusere de relative kostnadene ved å sysselsette eldre arbeidstakere, blant annet ved å redusere betydningen av ansiennitet ved lønnsfastsettelse og ved å ta hensyn til pensjonsytelsene ved lønnsfastsettelsen hos resysselsette arbeidstakere (Clark og Ogawa 1996). Nesten 95 prosent av dem som fortsetter å arbeide etter obligatorisk pensjonering, ble ansatt i mindre bedrifter og mindre prestisjefylte jobber. Resysselsetting innen samme bedrift innebærer for de fleste en degradering i form av at de får jobber med lavere status, mindre ansvar og lavere lønn. I gjennomsnitt jobber de av pensjonistene som får ny jobb i ytterligere fem år etter pensjoneringstidspunktet. Mobiliteten av pensjonister mellom bransjer og typer bedrifter har også økt. I tillegg har en rekke større bedrifter utviklet programmer som tar sikte på å gi eldre arbeidstakere nytt arbeid, gjennom for eksempel opplæring

for sysselsetting i andre bedrifter samt etablert ulike rådgivningstjenester og hjelp for dem som vil starte en ny bedrift etter pensjonering.

Tiltakseksempelene fra USA er i første rekke rettet mot arbeidstakere i produksjonsbedrifter, servicebedrifter o.l. De programmene som er iverksatt har hatt som mål å tilpasse arbeidet ved å dele jobber mellom flere arbeidstakere, ved å gi mulighet for fleksitid og redusert arbeidstid, eller ved å benytte eldre til å fylle midlertidige stillinger. Mange av bedriftene kan vise til betydelige besparelser som følge av tiltakene (se bl.a. Dahl m.fl. 2001). Disse tiltakene retter seg likevel i mindre grad mot mellomledere og teknikere, selv om for eksempel fleksibel arbeidstid og/eller redusert arbeidstid kan være egnede virkemidler også overfor dem. Vår data viste på den annen side at arbeidstilpasninger som var knyttet til fleksibel arbeidstid, tilpasninger av arbeidsoppgaver og arbeidstempo, hadde begrenset betydning for ønsket om å stå lenger i jobb (jf. del 2).

Vender vi blikket mot Finland, har de helt siden tidlig på 1980-tallet hatt egne forskningsprogram rettet mot eldre arbeidstakere både i offentlige etater og private bedrifter – «FinnAge – Respect for the Ageing programme». Her har det vært fokusert på arbeidsevnen, og på hva som skal til for å bevare denne over tid. De løsningene som foreslås, er en reduksjon i arbeidskravene i kombinasjon med tiltak rettet mot å forhindre en forringelse av arbeidsevnen eller -kapasiteten. Det blir foreslått tiltak rettet mot arbeidsmiljøet, som ergonomiske tilpasninger, mot organiseringen av arbeidet, som blant annet «age management» og mer fleksible arbeidstidsordninger, samt tiltak på individuelt nivå, som for eksempel regelmessig trening (Immarinen 1999). Da gjennomgangen foran viste at mellomledere og teknikere i liten grad pensjonerte seg på grunn av helseproblemer og arbeidsmiljøbelastninger som kan relateres til helseproblemer, synes likevel disse faktorene å være mindre relevante, kanskje bortsett fra for teknikere og for dem som jobber i tilknytning til produksjon, hvor avgangen i større grad ble relatert til belastende arbeid.

#### *Å ville, å kunne, men også å få lov*

Kort oppsummert kan en 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 til å bevare arbeidsevne så vel som en relevant 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 arbeidsgiver 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 som 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 en del av dem som sysselsetter eldre mellomledere og teknikere. Et viktig spørsmål i denne sammenheng er hvorfor de nøler, og om det holder å gjøre arbeidstakerne mer kompetente og oppfordre arbeidsgiverne til endret atferd, eller om en må fram med enten «gulrota» eller «pisken».

## **5 Hva er hovedutfordringene for seniorpolitikken rettet mot mellomledere og teknikere?**

Gjennomgangen foran har vist at årsakene til tidligpensjonering hos mellomledere og teknikere som hos arbeidstakere flest er sammensatt. Ikke bare er det slik at avgangen hos ulike grupper av arbeidstakere har forskjellige årsaker, men årsakene til tidligpensjoneringen hos ett og samme individ kan også være svært sammensatt. En tekniker kan på den ene siden ønske å stå i jobb lenger, fordi han trives med arbeidsoppgavene og kollegaene. Samtidig kan han vite at bedriften er i ferd med å legge om produksjonen og innføre til dels ny teknologi i de deler av virksomheten hvor han jobber, og han har ikke lyst til å være med på denne omstillingsprosessen, da han har svært dårlige erfaringer med den forrige omleggingen de hadde på bedriften for ti år siden. Den gang ble det svært mye ekstraarbeid og styr før alt kom på plass. Så selv om han egentlig har lyst til å jobbe et par år til, føler han at han ikke orker det stresset som vanligvis følger med en teknologisk omstilling. Dessuten har han nettopp blitt bestefar for andre gang og har lyst til å tilbringe mer tid sammen med barnebarna. I tillegg ville kona gjerne gå av med pensjon til sommeren, og de har 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 planlagt en omstilling.

### **Omstilling og nedbemanning i sentrum**

Sammenlignet med andre arbeidstakergrupper i privat sektor kan vi likevel si at det for mellomlederes og teknikeres 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 og dårlig helse. Ser vi ti år fram i tid, må en dessuten forvente at de mellomlederne og teknikerne som i dag ikke har eller har svært lite utdanning ut over grunnskolen, og mellomledere og særlig teknikere med svært lange yrkeskarrierer, vil være kraftig redusert. Dette er forhold som i seg selv må forventes å øke deres gjennomsnittlige pensjoneringsalderen for gruppa.

Ser vi derfor i første omgang bort fra sliterne, viser analysene at det i særlig grad var *omstilling og nedbemanning* som forårsaket mellomlederes og teknikeres tidligavgang. Både nasjonalt og internasjonalt har da også trenden i nedbemanning beveget seg fra å ramme arbeidere, til også å gå ut over funksjonærer og ledere. Dette blir betraktet som nødvendig for å opprettholde konkurranseevnen etter hvert som forholdet mellom arbeidere og funksjonærer/ledere ble skjevt, fordi tidligere nedbemanning i første rekke rammet arbeiderne (jf. f.eks. Cameron 1994).

Det er også interessant å observere at halvparten av de AFP-pensjonerte mellomlederne og teknikerne la vekt på at de hadde hatt et belastende arbeid i psykisk og/eller fysisk forstand. Det vil si at arbeidsmiljøproblematikken også er viktig for disse gruppene, selv om helseproblemer i seg selv ikke synes å ha vært en avgjørende årsak til at de valgte å tidligpensjonere seg.

Den foreliggende undersøkelsen har imidlertid ikke hatt som formål å kartlegge arbeidsmiljøproblemene eller -belastningene. Vi kan derfor ikke si noe om hva ved arbeidet de opplever som psykisk og/eller fysisk belastende. Det er likevel ikke

grunnlag for å si at personalansvar i seg selv er en slik faktor. Vi finner i alle fall ikke vesentlige forskjeller i pensjoneringsatferd mellom mellomledere og teknikere med og uten slikt ansvar. Det er heller ingen forskjeller mellom mellomledere som jobber i stab og de som har tekniske stillinger eller jobber i produksjon, eller mellomledere som har merkantile stillinger.

Et element en likevel bør merke seg er betydningen av teknologiske endringer. Det bør være et tankekors for bedriftene at innføring av ny teknologi oppleves som problematisk for så mange som en fjerdedel av alle mellomlederne og teknikerne, og oppgis som en medvirkende årsak til at de valgte å AFP-pensjonere seg, en sjettedel hevder sogar at dette hadde stor (les: avgjørende) betydning for avgangen. På dette området var det likevel forskjell mellom stillingskategoriene. Det var særlig ansatte i tekniske stillinger og i produksjonen som ga uttrykk for at teknologiendringer kunne virke utstøtende. Det trengs imidlertid mer inngående studier av slike omstillinger og endringer for å få tak i hva det er ved slike prosesser som presser eldre ut. En mulige årsaker kan være manglende opplæring eller forventninger om at tilpasningen skal kunne skje uten innledende opplæring. Det finnes eksempler på at arbeidsgiver bare har gitt operatørsjiktet opplæring, mens de har forutsatt at det øvrige personalet takler endringene på egen hånd.

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. Det er også derfor vi i oppsummeringen snakker om AFP – på tross..., da mellomledere og teknikere går av relativt tidlig, selv om de har kjennetegn som skulle tilsi at de sto noe lenger i jobb enn for eksempel arbeiderne. Hovedandelen av tidligpensjoneringen blant mellomledere og teknikere foregår med andre ord blant de såkalte friske og arbeidsføre, selv om avgangen kanskje ikke alltid oppleves som like frivillig. Tidligpensjoneringen blant mellomledere og teknikere synes likevel like så mye å være et spørsmål om arbeidsgiveres manglende etterspørsel etter deres arbeidskraft og kompetanse, som arbeidstakernes manglende vilje til å tilby egen arbeidskraft etter passerte 62 år. I de neste to avsnittene ser vi nærmere på forskjellene mellom det vi kan kalle den frivillige og den ufrivillige avgangen.

#### *Ufrivillig avgang*

Hele en av fire AFP-pensjonerte mellomledere og teknikere oppga at de ønsket å stå lenger i jobb enn det de faktisk fikk anledning til. Samtidig ga vel så mange uttrykk for at arbeidsgiver ikke hadde behov for dem lenger, og at dette også hadde betydning for avgangen. Denne ufrivillige avgangen skyldes i svært liten grad helseproblemer eller belastende arbeid. Seks av ti mellomledere og teknikere hadde da også jobbet i en bedrift som hadde redusert antall ansatte i perioden fra 1996 til 2000, og mange hadde mottatt gavepensjon 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. 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 årsakene til at eldre mellomledere og teknikere presses ut av arbeidsmarkedet er forskjellige, og at det derfor er behov for mange ulike tiltak for å møte utfordringen. Er for eksempel bedriftens problem at de har *for mange*

*mellomledere og teknikere slik at noen uansett må gå, vil det naturlig nok kreves andre løsninger enn om det er omstilling og innføring av ny teknologi som er bakgrunnen for at mellomlederne og teknikerne tidligpensjonerer seg.*

I det første tilfellet er bedriftene eller arbeidsgiverne som regel nødt til å bestemme seg for, 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 resysselsetting av de eldre arbeidstakerne og hva som eventuelt ville være kostnadene ved slike alternativer, og om slike er alternativer overhodet er vurdert og anses som realistiske, og eventuelt hvorfor de i så fall ikke har vært oppe til diskusjon?

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 ofte samtidig 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 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 jobbskifter gjerne skjer hyppigere jo yngre man er (jf. bl.a. Grimsmo og Hilsen 2000). I tillegg vil eldre arbeidstakere ofte inneha en unik kontekstuell og/eller relasjonell kompetanse, som en kanskje ikke vurderer i samme grad, og 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 mellomleder og tekniker. De kan mangle motivasjon for videreutdanning/omskolering eller ikke ønske å investere i egen kompetanseutvikling på tampen av yrkeskarrieren. Studier viser at eldre arbeidstakere like ofte som yngre deltar i omstillingsprosesser, men at de ofte får mindre ut av slike endringer. Det kan sogar føre til at deres arbeidsdag og arbeidssituasjon bare blir mer problematisk; de kollegiale bånd kan brytes, lojaliteter svekkes, fagområders prestisje endres, posisjoner rokeres osv. (jf. Lahn 1996). Et særlig problem knyttet til eldre ledere kan være reduksjon i status, posisjon og prestisje forbundet med skifte av jobb. Fokusering på tittel og stillingsposisjon er i mange bedrifter sterk. En bør ikke overse at prestisje, posisjon, makt og fine titler kan være viktige motivasjonsfaktorer for mange. Det å gi fra seg dette kan derfor oppfattes som et stort nederlag. For en del kan det derfor føles bedre å slutte helt og heller velge førtidspensjonering for å opprettholde verdigheten. Slik blir det en utfordring å finne fram til ordninger som fremmer mobilitet innad i samme virksomhet, men som ikke virker stigmatiserende. Eksempler på tiltak, foreslått blant annet i Lunde (2000), men som en i mindre grad vet de faktiske virkningene av da de i liten grad er evaluert, er alternative karriereveier, der en veksler mellom administrative og faglige karrierestiger, større bruk av åremål, etablering av generelle

ordninger for eldre arbeidstakere av typen «Aktiv nyorienteringsprosess» som en for eksempel benytter i Siemens A/S, samt etablering av programmer for læring og fornyelse. Sistnevnte tenker en seg vil bidra til at den enkelte opprettholder en kompetanse som gjør han/hun mer attraktiv i forhold til andre stillinger i egen bedrift og til andre stillinger i andre virksomheter.

Et tredje mer diffus faktor som også bidrar til at en del velger en tidligere avgang enn de egentlig ønsket, er avgangskulturen på bedriften. Med avgangskulturen sikter vi til at det på enkelte bedrifter kan 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 være selvforsterkende, ved at ønsket om å gå av forsterkes av forventningene om andres avgang. En har rett og slett ikke lyst til å være igjen som den eneste «nissen på lasset» eller som en slags «syvende far i huset». Slike kulturelle, selvforsterkende prosesser kan det være svært vanskelig å snu, og krever trolig tiltak mer rettet mot kollektivet enn enkeltindividet.

#### *Frivillig avgang*

Frivillig avgang på sin side kan som oftest relateres til ønske om mer fritid eller ønske om å tilpasse seg ektefelle eller samboers pensjoneringsatferd. Blant mellomledere og teknikere er denne typen avgang ikke ubetydelig.

Den antas gjerne at denne formen for pensjonering i stor grad lar seg påvirke av økonomiske insentiver. Det vil si at denne typen tidligavgang primært bør møtes med reduserte pensjonsytelser eller redusert tilgang, i form av for eksempel høyere aldersgrenser, slik at det ikke lenger blir så lønnsomt å velge tidligpensjonering, eller at det rett og slett ikke er mulig i like ung alder som før. 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 må betale kostnadene ved sin tidligpensjonering og dermed kanskje oftere velger å fortsette (NOU 1998: 19 Fleksibel pensjonering, Bartnesutvalgets utredning og Pensjonskommisjonens foreløpige rapport). Det første en kanskje bør se på i denne omgang er likevel bruken av gavepensjoner, da de øker kompensasjonsgraden og gjør det mer attraktivt for høyutdanningsgruppene å gå av tidligere. På den annen side gis slike ekstraytelser gjerne i sammenheng med ufrivillig avgang, om ikke alltid. De kan derfor like mye ses som en kompensasjon fordi en må gå av tidligere enn en egentlig vil, som et lokkemiddel som fremmer en for tidlig avgang.

Noen forskningsresultater viser også at økonomiske insentiver ikke alltid har de ønskede effekter. En fersk dansk studie antyder for eksempel at de endringene som ble foretatt i det danske pensjonssystemet i 1999, ikke nødvendigvis vil bidra til å redusere tidligpensjoneringen i den grad enn forventer, selv ikke den frivillige. Det kan være ulike grunner til dette. Som forskerne 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 tilfelle hvis begge er i tidligpensjonsfasen og står fritt til å velge pensjoneringstidspunkt. Et sentralt spørsmål er dessuten om det er politisk mulig og ønskelig med de kraftige avkortinger som synes nødvendig for å påvirke atferden i ønsket retning, sett i forhold til de fordelingsmessige konsekvenser en slik avkorting kan ha.

Det store og vanskelige spørsmålet i forlengelsen av dette blir da: *Hva er bakgrunnen for at så mange synes å ha en så sterk og trolig økende 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 er overhodet er mulig? Eller snudd på hodet: Hva skal til for at arbeidet igjen skal gjenvinne sin attraktivitet for dem som i dag heller velger fritid? Er løsningen økt fleksibilitet i arbeidstid og arbeidsutførelse?* Svarene fra dem som hadde valgt å fortsette yrkeskarrieren til fylte 67 år, kan ha en viss betydning. Mange av disse la vekt på det sosiale miljøet kollegaene imellom, at jobben fremdeles ble opplevd som interessant og givende, og ikke minst at de opplevde at arbeidsgiver hadde behov for dem. Spørsmålet vi mangler svar på, er likevel: *Hva er det som gjør at motivasjonen for noen holdes oppe, selv etter 30–40 år med samme type arbeid? Kan bedriften og arbeidsgiver påvirke motivasjonen, og eventuelt hvordan? Hvilke forhold er spesielt viktig for at ulike grupper av mellomledere og teknikere skal beholde arbeidslysten?*

### **Hva så?**

Skal en kunne utforme en treffsikker seniorpolitikk for mellomledere og teknikere, er det likevel trolighetsmessig i første omgang å gripe fatt i den ufrivillige avgangen og blant annet kartlegge nærmere 1) *Hvorfor en del arbeidsgiverne ønsker å bli kvitt sine eldre mellomledere og teknikere, og 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, særlig blant teknikerne og de som jobber i produksjonen. Er det de eldres omstillingsevne det er noe i veien med, eller er det arbeidsgiverne som har sviktende tro på at de eldre kan og vil, eller er det rett og slett bedriftene som ikke er profesjonelle nok i forhold til å håndtere større omstillinger og endringer? Og sist, men ikke minst, 3) hvordan kan en alternativt håndtere disse omstillings- og endringsprosessene uten at det medfører den samme tidligavgangen som vi ser i dag?* Her er det åpenbart at svarene vil variere bedrifter imellom og særlig i forhold til typen arbeid, bedriftsstørrelse og kjennetegn ved de lokale arbeidsmarkedene den enkelte bedrift og arbeidstaker opererer innenfor.

Spørsmålet er også hvor lett det er å knytte kontakt mellom ledige hender og ledig arbeid. Behovene og interessene til bedrifter som for eksempel nedbemanner, er i mange sammenhenger helt motsatt av behovene til dem som er ute etter å rekruttere: *Hvem skal for eksempel betale kostnadene ved en eventuell omskolering av overtallig eldre arbeidskraft – de som vil bli kvitt dem eller de som trenger arbeidskraft?* Det kan 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 eller koordinering både i forhold til omskolering, eventuell dokumentasjon av realkompetanse og formidling. En mulighet er etablering

av ulike senior-pooler i samarbeid med for eksempel alle bedrifter innen samme region eller bransje.

Med andre ord, for å kunne møte de utfordringene og overkomme de hindringene 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. I dag finnes det lite relevant forskningsbasert kunnskap å bygge på, nasjonalt så vel som internasjonalt.

## Litteratur

- Berg, S. (1966), «Aging, behavior, and terminal decline». I: Birren, J.E. og K.W. Schaie, red, *Handbook of the Psychology of Aging* (323–337). Ney York: Academic Press
- Burtless og Moffitt (1984), «The Effects of Social Security Benefits on the Labour Supply of the Aged». I: Henry Aron og Gary Burtless, red, *Retirement and Economic Behavior*. Washington, DC: Brooking 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 om 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
- Cameron, K.S. (1994), «Strategies for successful organizational downsizing.» *Human Resource Management*, Vol. 36, pp. 789–799
- Clark, Robert L. og Naohiro Ogawa (1996), «Human Resource Policies and Older Workers in Japan.» *The Gerontologist*, Vol. 36, pp. 627–636
- 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, Øvind Anti Nilsen og Kjell Vaage (2001), *Gender Differences in Early retirement Behaviour*. Bergen: Samfunns- og næringslivsforskning (SNF). Presentert på trygdeforskningsseminaret 6. og 7. Desember 2001
- Dahl, Svenn-Åge (2000), *Eldre arbeidstakeres stilling på arbeidsmarkedet. En litteraturstudie*. Rapport 39/00. Bergen: SNF
- Dahl, Svenn-Åge i samarbeid m.fl. (2001), *Eldre ledere – ressurser og karrieralternativer. En utredning skrevet for K-bank*. SNF Prosjekt nr. 6158 Eldre ledere – kunnskapsstatus og praktiske erfaringer. Bergen: SNF
- Grimsmo, Asbjørn og Anne Inga Hilsen (2000), *Arbeidsmiljø og omstilling*. AFIs skriftserie nr. 7. Oslo: AFI
- Haugen, Fredrik (2001), *Insentivvirkninger av skatte- og pensjonsregler*. Arbeidsnotat 4/2000. Oslo: Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning

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

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

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

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

Lunde, Åsmund (2000), *Voksne i arbeid. Fra avvikling til utvikling*. Oslo: Tiden

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

Midtsundstad, Tove og Espen Dahl (2000), *Yrke og forventet levealder*. Fafo-notat 2000:19. 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 2001

Midtsundstad, Tove (2002a), *Pensjonering i stat og skoleverk 2000. En analyse av data fra Statens Pensjonskasse*. Fafo-notat 2002:13. Oslo: Fafo

Midtsundstad, Tove (2002b), *AFP-pensjonisten. Sliten eller frisk og arbeidsfør? En analyse av tidlig pensjonering og bruk av AFP i privat sektor*. Fafo-rapport 385. Oslo: Fafo

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

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

*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

Olberg, Dag (2000), *Funksjonæravtalene i industrien. Det strategiske instituttprogrammet på Fafo*. Fafo-notat 2000:13. Oslo: Fafo

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

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

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

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

St. prp. nr. 89 (2000–2001), *Om trygdeoppgjøret 2001*

Thøgersen, 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. Dunenette og L. Ough, *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., red, *Ageing of the workforce*. Rapport 1998:24. Solna: Arbetslivsinstitutet

## **Vedlegg 1     Utvalg, frafall og datas representativitet**

Den populasjonene vi tok utgangspunkt i, 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 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 vi 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 å få informasjon om gjennomføring av undersøkelsen, se vedlegg 2.

For i tillegg å få relevante bedriftsopplysninger, ble det gjennomført intervjuer med personalansvarlig i et utvalg av bedriftene – 500–600. 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 flere av respondentene var ansatt i samme bedrift, endte vi til slutt opp med et bruttoutvalg på 942 enheter. Femti av disse oppnådde vi ikke kontakt med, og 20 var nedlagt. Av de resterende 872 fikk vi 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. 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 personalansvarlig 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 1 Fordelingen av visse sentrale kjennetegn i henholdsvis utvalget og populasjonen.*

	<i>Populasjonen</i>	<i>Personutvalg</i>	<i>Personutvalg m/bedriftsdata</i>
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 fordeling etter fødselsår og kjønn som populasjonen. Andelen som har fått innvilget AFP-pensjon og andel 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 noen 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  $\pm 2,5$  prosentpoeng ved en 50/50 prosentfordeling når en forutsetter et signifikansnivå på 95 prosent, og en feilmargin på  $\pm 2$  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 300 personer, som vi har for mellomledere/teknikere, øker feilmarginene ytterligere til henholdsvis  $\pm 4,5$  prosentpoeng for en 20/80 fordeling og  $\pm 5,7$  prosentpoeng for en 50/50 fordeling.

At feilmarginene er på  $\pm 4,5$  prosentpoeng for en 20/80 fordeling, vil si at når vår undersøkelse viser seg at 20 prosent av de AFP-pensjonerte mellomlederne og teknikerne i utvalget har delpensjon, kan vi med 95 prosent sikkerhet si at andelen

med delpensjon blant mellomledere og teknikere født i hhv. 1933, 1934 og 1935 i LO-NHO-området i privat sektor er mellom 15,5 og 24,5 prosent.

*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
1200	+/- 1,7	+/- 2,3	+/- 2,6	+/- 2,8	+/- 2,8
1000	+/- 1,9	+/- 2,5	+/- 2,8	+/- 3,0	+/- 3,1
700	+/- 2,2	+/- 3,0	+/- 3,4	+/- 3,6	+/- 3,7
500	+/- 2,6	+/- 3,5	+/- 4,0	+/- 4,3	+/- 4,4
300	+/- 3,4	+/- 4,5	+/- 5,2	+/- 5,5	+/- 5,7
200	+/- 4,2	+/- 5,5	+/- 6,4	+/- 6,8	+/- 6,9
150	+/- 4,8	+/- 6,4	+/- 7,3	+/- 7,8	+/- 8,0
100	+/- 6,4	+/- 8,6	+/- 9,8	+/- 10,5	+/- 10,7
50	+/- 8,3	+/- 11,1	+/- 12,7	+/- 13,6	+/- 13,9

## Vedlegg 2 - Sammensetningen av mellomleder-/teknikergruppa

### Ledere (kategorisert)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Anleggsleder	2	,7	,7	,7
Arbeidsleder	25	8,3	8,3	9,0
Avdelingsleder/-sjef	32	10,7	10,7	19,7
Bestyrer	10	3,3	3,3	23,0
Butikksjef	5	1,7	1,7	24,7
Byggeleder	3	1,0	1,0	25,7
Driftssjef/driftsleder	10	3,3	3,3	29,0
Faktor (overtrykker)	4	1,3	1,3	30,3
Formann	15	5,0	5,0	35,3
Gruppeleder	3	1,0	1,0	36,3
Innkjøps og/eller logistikkjef	12	4,0	4,0	40,3
Kjøkkensjef	2	,7	,7	41,0
Konstruksjonssjef	4	1,3	1,3	42,3
Kvalitetssikring (sjefer og kontrollører)	10	3,3	3,3	45,7
Kontorsjef/-leder	9	3,0	3,0	48,7
Laboratoriesjef	3	1,0	1,0	49,7
Lagerformann/-sjef	12	4,0	4,0	53,7
Leder	7	2,3	2,3	56,0
Markedssjef	6	2,0	2,0	58,0
Maskinsjef	2	,7	,7	58,7
Personalsjef	3	1,0	1,0	59,7
Planlegger	10	3,3	3,3	63,0
Produksjonsleder/-sjef	12	4,0	4,0	67,0
Regnskapssjef	3	1,0	1,0	68,0
Salgsleder/-sjef	15	5,0	5,0	73,0
Seksjonsleder/-sjef	4	1,3	1,3	74,3
Tekniker	15	5,0	5,0	79,3
Transport-/terminalsjef	4	1,3	1,3	80,7
Teknisk sjef	11	3,7	3,7	84,3
Vedlikehold (formenn, inspektører, ledere og sjefer)	7	2,3	2,3	86,7
Verkmester	6	2,0	2,0	88,7
Verneleder/verneinspektør	3	1,0	1,0	89,7
Økonomisjef	5	1,7	1,7	91,3
Prosjektleder/-sjef	7	2,3	2,3	93,7
Annet	19	6,3	6,3	100,0
Total	300	100,0	100,0	

## **SAMMENSLÅING AV STILLINGSTYPER/YRKESBETEGNELSER**

### **Ledere**

#### **Tekniske stillinger/produksjon**

- anleggsleder
- arbeidsleder
- byggeleder
- driftssjef/driftsleder
- faktor/overtrykker
- formann
- kjøkkensjef
- konstruksjonssjef
- laboratoriesjef
- lagerformann/sjef
- maskinsjef
- produksjonsleder/sjef
- tekniker
- transport/terminalsjef
- teknisk sjef
- vedlikehold (formenn, inspektører, ledere, sjefer)
- verksmester

#### **Merkantile stillinger**

- bestyrer
- butikksjef
- salgsleder/sjef
- verneleder/inspektør
- kontorsjef/-leder
- leder
- markedssjef
- regnskapssjef

#### **Stabstillinger**

- gruppeleder
- innkjøpssjef og/eller logistikksjef
- kvalitetssikring (sjefer og kontrollører)
- planlegger
- seksjonsleder/sjef
- økonomisjef
- prosjektleder/sjef
- personalsjef
- Annet

**I tillegg skilles det mellom dem som har og dem som ikke har personalansvar**

Stillinger som sannsynligvis ikke har er:

- Tekniker
- Inspektør
- Planlegger
- Konsulent
- Faktor
- Vedlikeholder

Når mellomlederne og teknikerne deles inn i henhold til ovenstående gruppering, får vi følgende fordeling (jf. tabell 1 og tabell 2):

*Tabell 1 Antall og andel mellomledere og teknikere etter type stilling. N=300.*

		type leder			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tekniske stillinger/produksjon	137	45,7	45,7	45,7
	Merkantile stillinger	58	19,3	19,3	65,0
	Stabstillinger	105	35,0	35,0	100,0
	Total	300	100,0	100,0	

*Tabell 2 Antall og andel mellomledere og teknikere etter antatt personalansvar. N=300.*

		Om en har personalansvar eller ikke			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ikke personalansvar	34	11,3	11,3	11,3
	personalansvar	266	88,7	88,7	100,0
	Total	300	100,0	100,0	

### Vedlegg 3 Fordeling etter ulike bakgrunnsvariabler og kjennetegn

Tabell 1 Fordeling av bakgrunnsvariabler og kjennetegn etter yrkesbakgrunn. Vi skiller mellom leder/tekniker, arbeidere og alle andre i LO-NHO-området. \* = forskjellen mellom lederne/teknikere og gjeldende gruppe er signifikant på 95 % nivå.

Kjennetegn/variabler	Ledere/teknikere N=300		Arbeidere N=517		Alle andre N=1174	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Menn	284	94,7*	471	91,1	871	74,2*
Født i 1933	100	33,3	138	26,7	333	28,4
Født i 1934	91	30,3	172	33,3	400	34,1
Født i 1935	109	36,3	207	40,0	441	37,6
Ingen utdanning	44	14,7*	274	53,0*	425	36,2*
1-3 år	108	36	183	35,4	397	33,8
4-6 år	99	33*	52	10,1*	229	19,5*
Mer enn 6 år	49	16,3*	8	1,5*	123	10,5*
Bruttolønn ved fylte 63 år						
Uoppgitt	47	15,7*	114	22,1*	264	22,5*
0-250 000 kr	76	25,3*	303	58,7*	590	50,3*
251 000 - 300 000 kr	65	21,7*	79	15,3*	165	14,1*
301 000 - 400 000 kr	75	25*	18	3,5*	98	8,3*
Over 400 000 kr	37	12,3*	3	0,6*	57	4,9*
Har boliglån	70	23,3*	75	14,5*		
Har spart med tanke på alderdommen	208	69,3*	286	55,3*	707	60,2*
Har privat pensjonsforsikring/livsforsikring	153	51,0*	171	33,1*	464	39,5*
Tilgang på tre eller flere fritidsgoder						
Antall år i yrkeslivet ved fylte 62 år - kategorisert						
Mindre enn 40 år	69	23,0*	76	14,8*	391	33,6*
Fra 40-46 år	140	46,7*	199	38,8*	429	36,9*
47 år og over	91	30,3*	238	46,4*	344	29,6
Avbrekk fra yrkeslivet på et halvt år eller mer	83	27,7*	149	28,8	447	38,1*
Tok utdanning	39	13*	22	4,3*	95	8,1*
Var langtidsledig	3	1	19	3,7	31	2,6
Var langvarig sykemeldt	34	11,3	82	15,9	151	12,9
Langvarig sykemeldt etter fylte 60 år					70	6,0
Jobbet skift/turnus	93	31,0*	296	57,3*	510	43,4
Hatt arbeid som har medført regelmessig nattarbeid	53	17,7				
Har jobbet deltid etter fylte 55 år	24	8*	47	9,1	222	19*
Har byttet arbeidsoppgaver eller stilling/yrke etter fylte 55 år	75	25*	66	12,8*	204	17,4*
Har hatt hovedyrket fram til fylte 62/63 år	228	87,7*	389	91,1	908	92,0*
Ingen helseproblemer/ikke sliten	245	81,7*	342	66,2*	828	70,5*
Helseproblemer/sliten uten arbeidskonsekvenser	18	6,0*	57	11,0*	114	9,7*
Helseproblemer/sliten med arbeidskonsekvenser	37	12,3*	118	22,8*	232	19,8*
Ektefelles alder i forhold til egen alder						
Ingen ektefelle	28	9,3*	88	17,0*	216	18,4*

Samme alder +/- 1 år	178	59,3*	284	54,9	538	45,8*
Mer enn 1 år yngre	64	21,3	97	18,8	223	19,0
Mer enn 1 år eldre	30	10,0*	48	9,3	197	16,8*
Ektefelles yrkesstatus						
Aleneboende	28	9,3*	88	17*	219	18,4*
Hjemmeværende ektefelle/samboer	56	18,7	100	19,3	189	16,1
Pensjonert ektefelle/samboer	46	15,3*	90	17,4	240	20,4*
Yrkesaktiv ektefelle	170	56,7*	239	46,2*	529	45,1*
Pleietrengende ektefelle/samboer	28	9,3	36	7	71	6
Har tilgang på tjenestepensjon i arbeidsforhold	212	70,7*	246	47,7*	628	54,0*
Arbeidsgiver betaler premie ved evt. avgang	135	45,0*	121	23,4*	336	28,9*
Tilbud og gavepensjon i tillegg til AFP	98	32,7*	118	22,9'	255	21,9*
Har fått tilbud om å gå av med førtidspensjon	8	2,7	13	2,5	38	3,2
Jobber i industrien					478	40,8
Redusert bemanning fra 1997-2000					594	53,7
Stabil bemanning					24	2,0
Økende bemanning					488	44,1

Tabell 2 Fordeling av bakgrunnsvariabler og kjennetegn etter type stilling. Vi skiller mellom stabsstillinger, merkantile stillinger og tekniske stillinger og stillinger i produksjon. \* = forskjellen mellom ledere/teknikere og gjeldende gruppe er signifikant på 95 % nivå.

Kjennetegn/variabler	Stabsstillinger N=105		Merkantile stillinger N=58		Tekniske stillinger/produk sjon N=137	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Menn	101	96,2*	48	82,8*	135	98,5
Født i 1933	30	28,6	16	27,6	54	39,4
Født i 1934	39	37,1	16	27,6	36	26,3
Født i 1935	36	34,3	26	44,8	47	34,3
Ingen utdanning	7	6,7*	12	20,7*	25	18,2*
1-3 år	28	26,7*	21	36,2	59	43,1*
4-6 år	<b>45</b>	<b>42,9*</b>	<b>17</b>	<b>29,3</b>	<b>37</b>	<b>27,0*</b>
Mer enn 6 år	<b>25</b>	<b>23,8*</b>	<b>8</b>	<b>13,8</b>	<b>16</b>	<b>11,7*</b>
Bruttolønn ved fylte 63 år						
Uoppgitt	9	8,6	8	13,8	30	21,9
0-250 000 kr	28	26,7	14	24,1	34	24,8
251 000 - 300 000 kr	22	21,0	7	12,1	36	26,3
301 000 - 400 000 kr	<b>30</b>	<b>28,6</b>	<b>20</b>	<b>34,5</b>	<b>25</b>	<b>18,2</b>
Over 400 000 kr	<b>16</b>	<b>15,2</b>	<b>9</b>	<b>15,5</b>	<b>12</b>	<b>8,8</b>
Har boliglån	26	24,8*	17	29,3	27	19,3*
Har spart med tanke på alderdommen	77	73,3	39	67,2	92	67,2
Har privat pensjonsforsikring/livsforsikring	<b>63</b>	<b>60,0*</b>	<b>34</b>	<b>58,6</b>	<b>56</b>	<b>40,9*</b>

Antall år i yrkeslivet ved fylte 62 år - kategorisert						
Mindre enn 40 år	<b>31</b>	<b>29,5*</b>	<b>16</b>	<b>27,6</b>	<b>22</b>	<b>16,1*</b>
Fra 40-46 år	<b>49</b>	<b>46,7</b>	<b>28</b>	<b>48,3</b>	<b>63</b>	<b>46,0</b>
47 år og over	<b>25</b>	<b>23,8*</b>	<b>14</b>	<b>24,1</b>	<b>52</b>	<b>38,0*</b>
Avbrekk fra yrkeslivet på et halvt år eller mer						
Tok utdanning	29	27,6	13	22,4	41	29,9
Var langtidsledig	11	10,5	5	8,6	23	16,8
Var langvarig sykmeldt	1	1,0	0	0	2	1,5
Langvarig sykmeldt etter fylte 60 år	13	12,4	3	5,2	18	13,1
Jobbet skift/turnus						
Har hatt regelmessig nattarbeid	<b>26</b>	<b>24,8*</b>	<b>8</b>	<b>13,8</b>	<b>59</b>	<b>43,1*</b>
Har jobbet deltid etter fylte 55 år	<b>14</b>	<b>13,3*</b>	<b>6</b>	<b>10,3</b>	<b>33</b>	<b>24,1*</b>
Har byttet arbeidsoppgaver eller stilling/yrke etter fylte 55 år	10	9,5	2	3,4	12	8,8
Har hatt hovedyrket fram til fylte 62/63 år	26	24,8	14	24,1	35	25,5
Ingen helseproblemer/ikke sliten						
Helseproblemer/sliten uten arbeidskonsekvenser	86	81,9	50	86,2	113	82,5
Helseproblemer/sliten med arbeidskonsekvenser	82	78,1	46	79,3	117	85,4
Ektefelles alder i forhold til egen alder						
Ingen ektefelle	8	7,6	5	8,6	5	3,6
Samme alder +/- 1 år	15	14,3	7	12,1	15	10,9
Mer enn 1 år yngre	12	11,4	5	8,6	11	8,0
Mer enn 1 år eldre	63	60,0	30	51,7	85	62,0
Ektefelles yrkesstatus						
Aleneboende	22	21,0	14	24,1	28	20,4
Hjemmeværende ektefelle/samboer	8	7,6	9	15,5	13	9,5
Pensjonert ektefelle/samboer	12	11,4	5	8,6	11	8,0
Yrkesaktiv ektefelle	19	18,1	6	10,3	31	22,6
Pleietrengende ektefelle/samboer	11	10,5	12	20,7	23	16,8
Har tilgang på tjenestepensjon i arbeidsforhold	63	60,0	35	60,3	72	52,6
Arbeidsgiver betaler premie ved evt. avgang	5	4,8	5	8,6	4	2,9
Tilbud og gavpensjon i tillegg til AFP	<b>80</b>	<b>76,2</b>	<b>38</b>	<b>65,5</b>	<b>94</b>	<b>68,6</b>
Har fått tilbud om å gå av med førtidspensjon	<b>57</b>	<b>54,3*</b>	<b>21</b>	<b>36,2*</b>	<b>57</b>	<b>41,6*</b>
Jobber i industrien	<b>41</b>	<b>39,0</b>	<b>19</b>	<b>32,8</b>	<b>38</b>	<b>27,7</b>
Redusert bemanning fra 1997-2000	4	3,8	2	3,4	2	1,5
Økende bemanning	<b>45</b>	<b>42,9*</b>	<b>15</b>	<b>25,9*</b>	<b>80</b>	<b>58,4*</b>
Når en startet i bedriften	52	49,5	30	51,7	78	56,9
Før 1970	50	47,6	27	46,6	52	38,0
Mellom 1972 og 1980	36	34,3	18	31,0	41	29,9
Mellom 1981 og 1990	21	20,0	16	27,6	30	21,9
Mellom 1991 og 2001	26	24,8	15	25,9	35	25,5
	22	21,0	9	15,5	31	22,6

#### Vedlegg 4 Egne begrunnelser blant mellomledere/teknikere etter type stilling

Her kan vi bare påvise statistisk signifikante forskjeller i begrunnelse når det gjelder betydningen av ny teknologi (jf. tabell L). Tabellen viser at det samlet er langt flere i tekniske stillinger og i produksjon som tillegger teknologiendringer vekt for avgangen, enn det er blant ansatte i stab og ansatte i merkantile stillinger. Andelen som tillegger det stor betydning er imidlertid tilnærmet den samme i alle de tre ulike stillingskategoriene.

##### A. Fått høyere pensjon ved å vente

	<i>Stabsstillinger</i>	<i>Merkantile stillinger</i>	<i>Tekniske stillinger/produksjon</i>
Stor betydning	6,1	11,5	1,6
Noe betydning	16,3	15,4	9,6
Ingen betydning	77,6	73,1	86,5
Ikke sikker	0	0	1,9
N	49	26	52

##### B. Trengte ikke inntektene fra arbeidet

	<i>Stabsstillinger</i>	<i>Merkantile stillinger</i>	<i>Tekniske stillinger/produksjon</i>
Stor betydning	16,3	15,4	13,5
Noe betydning	28,6	34,6	25
Ingen betydning	55,1	50	61,5
Ikke sikker	0	0	0
N	49	26	52

##### C. Jobben var ikke lenger så interessant og givende

	<i>Stabsstillinger</i>	<i>Merkantile stillinger</i>	<i>Tekniske stillinger/produksjon</i>
Stor betydning	16,3	11,5	15,4
Noe betydning	14,3	23,1	5,8
Ingen betydning	69,4	65,4	78,8
Ikke sikker	0	0	0
N	49	26	52

##### D. Arbeidsgiver hadde ikke behov for deg lenger

	<i>Stabsstillinger</i>	<i>Merkantile stillinger</i>	<i>Tekniske stillinger/produksjon</i>
Stor betydning	10,2	11,5	13,5
Noe betydning	12,2	11,5	15,4
Ingen betydning	75,5	76,9	71,2
Ikke sikker	2	0	0
N	49	26	52

##### E. Det var praktisk å gå av fordi ektefellen/samboeren var pensjonert eller planla å pensjonere seg snart

	<i>Stabsstillinger</i>	<i>Merkantile stillinger</i>	<i>Tekniske stillinger/produksjon</i>
Stor betydning	24,5	15,4	19,2
Noe betydning	0	11,5	7,7
Ingen betydning	73,5	73,1	69,2
Ikke sikker	0	0	3,8
N	49	26	52

F. En eller flere i nær familie var syke eller pleietrengende

	<i>Stabsstillinger</i>	<i>Merkantile stillinger</i>	<i>Tekniske stillinger/produksjon</i>
Stor betydning	0	3,8	3,8
Noe betydning	2	3,8	1,9
Ingen betydning	95,9	92,3	94,2
Ikke sikker	0	0	0
N	49	26	52

G. Behov for mer fritid

	<i>Stabsstillinger</i>	<i>Merkantile stillinger</i>	<i>Tekniske stillinger/produksjon</i>
Stor betydning	42,9	34,6	44,2
Noe betydning	22,4	38,5	19,2
Ingen betydning	32,7	26,9	36,5
Ikke sikker	2	0	0
N	49	26	52

H. Du hadde ikke lenger så god helse og følte deg sliten

	<i>Stabsstillinger</i>	<i>Merkantile stillinger</i>	<i>Tekniske stillinger/produksjon</i>
Stor betydning	20,4	30,8	19,2
Noe betydning	12,2	11,5	13,5
Ingen betydning	67,3	57,7	67,3
Ikke sikker	0	0	0
N	49	26	52

I. Det var vanlig på bedriften å gå av så snart en hadde rett til AFP

	<i>Stabsstillinger</i>	<i>Merkantile stillinger</i>	<i>Tekniske stillinger/produksjon</i>
Stor betydning	14,3	19,2	17,3
Noe betydning	14,3	11,5	15,4
Ingen betydning	69,4	69,2	65,4
Ikke sikker	2	0	1,9
N	49	26	52

J. Psykisk og fysisk belastende arbeidsmiljø

	<i>Stabsstillinger</i>	<i>Merkantile stillinger</i>	<i>Tekniske stillinger/produksjon</i>
Stor betydning	24,5	23,1	19,2
Noe betydning	14,3	46,2	36,5
Ingen betydning	61,2	30,8	44,2
Ikke sikker	0	0	0
N	49	26	52

K. Trivdes ikke i lag med arbeidskameratene

	<i>Stabsstillinger</i>	<i>Merkantile stillinger</i>	<i>Tekniske stillinger/produksjon</i>
Stor betydning	2	7,7	1,9
Noe betydning	2	0	3,8
Ingen betydning	93,9	92,3	94,2
Ikke sikker	2	0	0
N	49	26	52

L. Ny teknologi som jeg måtte tilpasse meg

	<i>Stabsstillinger</i>	<i>Merkantile stillinger</i>	<i>Tekniske stillinger/produksjon</i>
Stor betydning	10,2	11,5	13,5
Noe betydning	6,1	11,5	21,2
Ingen betydning	81,6	76,9	65,4
Ikke sikker	2	0	0
N	49	26	52

M. Ikke mulig å kombinere deltid og delpensjon

	<i>Stabsstillinger</i>	<i>Merkantile stillinger</i>	<i>Tekniske stillinger/produksjon</i>
Stor betydning	6,1	7,7	9,6
Noe betydning	6,1	3,8	3,8
Ingen betydning	79,6	88,5	82,7
Ikke sikker	8,2	0	3,8
N	49	26	52

N. Ikke mulig å tilpasse arbeidstiden etter egne behov

	<i>Stabsstillinger</i>	<i>Merkantile stillinger</i>	<i>Tekniske stillinger/produksjon</i>
Stor betydning	10,2	11,5	9,6
Noe betydning	10,2	7,7	7,7
Ingen betydning	77,6	80,8	82,7
Ikke sikker	2	0	0
N	49	26	52

O. Ikke mulig å tilpasse arbeidstempo og arbeidsoppgaver

	<i>Stabsstillinger</i>	<i>Merkantile stillinger</i>	<i>Tekniske stillinger/produksjon</i>
Stor betydning	6,1	11,5	5,8
Noe betydning	12,2	7,7	9,6
Ingen betydning	79,6	80,8	82,7
Ikke sikker	2	0	1,9
N	49	26	52

## Vedlegg 5 - Begrunnelser for AFP-avgangen – spørsmålsformuleringene

Vi skal nå lese opp noen grunner som kan være viktige for at en del slutter å jobbe før fylte 67 år. Jeg vil gjerne vite om noen av disse grunnene hadde betydning for at du valgte å gå av? Du kan angi om det har 1: Stor betydning, 2: Noe betydning, 3: Ingen betydning eller 4: Ikke sikker

- a) Du ville ikke få utbetalt noen høyere pensjon selv om du ventet med å gå av.
- b) Du trengte ikke lenger inntektene fra arbeidet.
- c) Jobben var ikke lenger så interessant og givende.
- d) Arbeidsgiveren hadde ikke behov for deg lenger.
- e) Det var praktisk å gå av fordi ektefellen også var pensjonert eller planla å pensjonere seg snart.
- f) En eller flere i nær familie var syke og pleietrengende.
- g) Du hadde behov for mer fritid.
- h) Du hadde ikke lenger så god helse og følte deg sliten.
- i) Det var vanlig på bedriften å pensjonere seg så snart en kunne gå av med AFP.
- j) Arbeidet ditt var fysisk eller psykisk belastende.
- k) Du trivdes ikke spesielt godt i lag med arbeidskollegene dine.
- l) Det var nylig innført ny teknologi på bedriften som du måtte tilpasse deg for å kunne fortsette.
- m) Du var ikke mulig å kombinere deltidsarbeid med delpensjon i den jobben du hadde.
- n) Det var ikke mulig i den jobben du hadde å tilpasse arbeidstiden etter dine egne behov.
- o) Det var ikke mulig i den jobben du hadde å tilpasse arbeidstempo og arbeidsoppgaver etter egne behov

Er det andre grunner til at du valgte å slutte?

- 1: Ja.....NOTER\*OPEN
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

Vi skal nå lese opp noen grunner som kan ha betydning for at en del fortsetter å jobbe etter at de kunne gått av med pensjon. Jeg vil gjerne vite om noen av disse grunnene hadde betydning for at du valgte å fortsette å jobbe? Du kan angi om det har 1: Stor betydning, 2: Noe betydning, 3: Ingen betydning eller 4: Ikke sikker

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

Er det andre grunner til at du fortsatte i jobben enn de vi har nevnt nå?

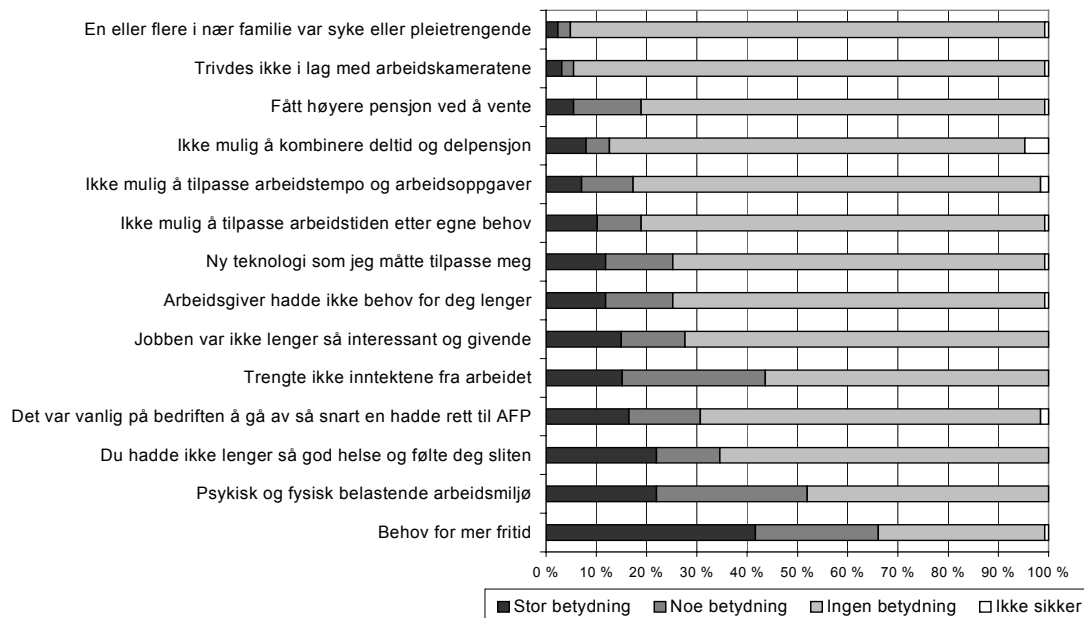
1: Ja.....NOTER\*OPEN

2: Nei

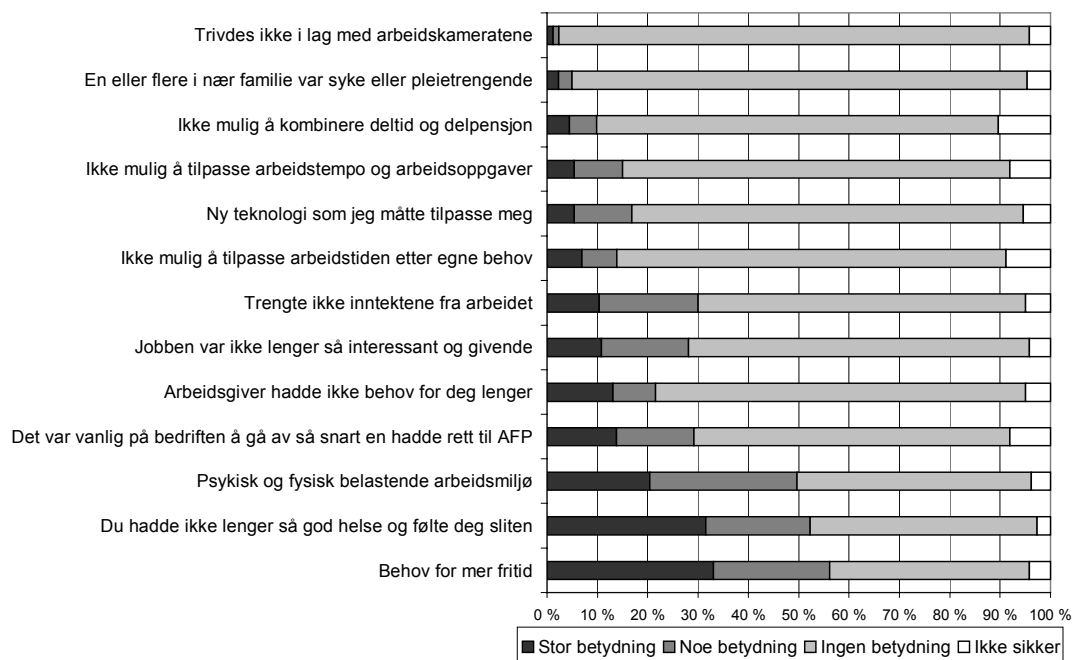
3: Ikke sikker

## Vedlegg 5 Samlet oversikt over mellomlederne og teknikernes begrunnelser – rangert.

Figur 1 Andelen av mellomlederne/teknikerne som tillegger følgende begrunnelser for å stå i jobb lenger hhv. stor betydning, noe betydning eller ingen betydning. N=45



Figur 2 Andelen av mellomlederne/teknikerne som tillegger følgende begrunnelser for å gå av med AFP hhv. stor betydning, noe betydning eller ingen betydning. N=127





# Tidlig pensjonering og seniorpolitiske utfordringer blant mellomledere og teknikere i privat sektor



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

Fafo-notat 2002:21  
Bestillingsnummer 695  
ISSN 0804-5135