

Tove Midtsundstad

Seinkarrierer

Arbeid og pensjonering i privat
sektor etter pensjonsreformen

Tove Midtsundstad

Seinkarrierer

Arbeid og pensjonering i privat sektor
etter pensjonsreformen

Fafo-rapport 2022:10

Fafo-rapport 2022:10

© Fafo 2022

ISBN 978-82-324-0640-1

ISSN 2387-6859

Innhold

Forord	5
Sammendrag	6
1 Innledning	14
1.1 Pensjonsreformen.....	16
1.2 Kort om tidligere forskning.....	17
1.3 Data og metode.....	19
1.4 Gangen i rapporten.....	19
2 Avgangsmønster og seinkarriere	20
2.1 Arbeidstilpasning i seinkarrieren.....	20
2.2 Avgangsalder etter yrkesgruppe.....	24
2.3 Avgangsalder etter utdanningsnivå.....	27
2.4 Avgangsalder etter kjønn.....	29
2.5 Avgangsalder etter antall år i arbeid ved 62 år.....	31
2.6 Avgangsalder etter helsesituasjon og arbeidsevne.....	32
2.7 Avgangsalder etter AFP-rett.....	37
2.8 Oppsummering.....	38
3 Ansettelses- og arbeidsvilkår i seinkarrieren	41
3.1 Ansatt eller selvstendig?.....	41
3.2 Fast eller midlertidig ansatt?.....	42
3.3 Jobbskifte etter 62 år.....	43
3.4 Arbeidstidsordning og arbeidstid.....	45
3.5 Heltid eller deltid?.....	47
3.6 Å kombinere arbeid og pensjon.....	48
3.7 Oppsummering.....	49
4 Planer for avgang blant yrkesaktive i 60-årene	51
4.1 Avgangsplaner blant dem som fortsatt er i jobb.....	51
4.2 Ulikt arbeid – ulike planer.....	52
4.3 Kjønnforskjeller i pensjoneringsplaner.....	53
4.4 Oppsummering.....	54
5 Arbeidsmiljø og belastninger i seinkarrieren	55
5.1 Å føle seg sett og verdsatt.....	55
5.2 Fysiske og psykiske arbeidsbelastninger.....	56
5.3 Mestring og tilkortkommenhet.....	57
5.4 Forskjeller mellom dem som blir, og dem som går.....	58
5.5 Ulikt arbeid – ulikt arbeidsmiljø.....	59
5.6 Oppsummering.....	62
6 Hvorfor går noen av tidlig?	64
6.1 Begrunnelser for å gå av tidlig.....	64
6.2 Ulikt arbeid – ulike begrunnelser.....	66
6.3 Ulike begrunnelser hos menn og kvinner.....	68
6.4 Oppsummering.....	69

7 Hvorfor fortsetter noen i arbeid?	71
7.1 Begrunnelser for fortsatt arbeid	71
7.2 Ansattes begrunnelser	74
7.3 Ulikt arbeid – ulike begrunnelser	75
7.4 Ulike begrunnelser hos menn og kvinner.....	76
7.5 Oppsummering	78
8 Kjennetegn ved de som går av tidlig.....	79
8.1 Data og metode.....	79
8.2 Resultat og drøfting	80
8.3 Oppsummering	82
9 Full pensjon og fortsatt arbeid.....	83
9.1 I pose og sekk	83
9.2 Mest sparing og investering – og noe økt forbruk.....	85
9.3 Oppsummering	85
10 Vurdering av økonomi og helse	87
10.1 Hva får de utbetalt i pensjon per måned?	87
10.2 Vurdering av egen økonomi som pensjonist.....	89
10.3 Helsesituasjonen som pensjonist	91
10.4 Oppsummering	92
Litteraturliste	93
Vedlegg 1 Utvalg, frafall og representativitet	96
Frafall	96

Forord

Formålet med prosjektet som presenteres i denne rapporten, har vært å frambringe ny kunnskap om arbeid og pensjonering etter fylte 60 år. Rapporten er finansiert av Arbeids- og sosialdepartementet gjennom rammeprojektet PensjonsLAB, mens dataene som benyttes, er finansiert av Norges forskningsråd gjennom prosjektet «Inequality and social sustainability of the Norwegian pension system after the reform» – prosjektnummer 270875.

Prosjektet er utført av Tove Midtsundstad, som har utformet spørreskjemaet, gjennomført analysene og skrevet rapporten. En stor takk til alle senioren som tok seg tid til å delta i undersøkelsen rapporten baseres på. Jeg vil også rette en særlig takk til Idar Eidset i Respons Analyse AS som har kodet og tilrettelagt undersøkelsen og bidratt med gode innspill til spørreskjemaet. En takk også til Respons Analyse sine erfarne telefonintervjuere. I tillegg vil jeg takke kollega Roy A. Nielsen ved Fafo for kvalitetssikring og vår publikasjonsavdeling for korrektur og ferdigstilling av rapporten. Feil og mangler som likevel måtte forekomme, er forfatterens ansvar.

Oslo, 1. april 2022
Tove Midtsundstad
prosjektleder

Sammendrag

Rapporten gir en bred oversikt over pensjoneringsadferd og arbeidstilpasning etter fylte 60 år for ulike grupper av arbeidstakere. Hensikten er å gi et nyansert bilde av hvilke årsaker som ligger bak de valgene den enkelte gjør i seinkarrieren, ved å spørre dem det gjelder. De spørsmålene rapporten tar sikte på å belyse, er blant andre:

- Hvordan ser de typiske seinkarrierene ut i dag, og hvordan avviker disse fra tidligere typiske karriereløp?
- I hvilken grad og for hvem medfører tilpasningene skifte av arbeidsgiver og yrke / type jobb?
- Hva påvirker pensjoneringsadferden? Hva kan enten direkte eller indirekte relateres til pensjonssystemet, og hva kan relateres til andre forhold?
- Hvordan vurderes pensjonen (økonomien) av dem som helt har sluttet å jobbe (gått av) og kun lever på pensjonsinntektene?

Problemstillingene belyses ved hjelp av data fra en surveyundersøkelse blant fem kohorter arbeidstakere og pensjonister i privat sektor født i henholdsvis 1947, 1950, 1952, 1954 og 1957. Undersøkelsen ble gjennomført vinteren 2021 og omfatter 2500 personer, 500 i hver kohort. Alle som deltok i undersøkelsen, var yrkesaktive som 60-åringer og ble intervjuet da de var mellom 63 og 74 år og fortsatt yrkesaktive eller pensjonert.

Tilpasninger i seinkarrieren

Med seinkarrieren menes yrkeskarrieren etter den alder hvor en har rett til å ta ut pensjon. I Norge vil det si etter fylte 62 år. En seinkarriere kan innebære at en fortsetter i samme jobb på fulltid eller redusert tid, i kombinasjon med pensjon eller uten pensjon, at en skifter til en annen jobb, fast eller midlertidig, hos samme eller en annen virksomhet, at en blir selvstendig næringsdrivende, eller at en blir såkalt løsarbeider, hvor en jobber når en får et tilbud/oppdrag og selv ønsker det.

Flere jobber til en høyere alder

Som ulike registerbaserte analyser har vist, velger færre å gå av som 62- og 63-åringer etter enn før pensjonsreformen. Den største endringen finner en i andelen som velger å kombinere arbeid og pensjon. Den har økt betydelig. Det samme gjenfinnes i vårt surveymateriale. Det betyr likevel ikke at flertallet kombinerer pensjonsuttak med redusert arbeidsinnsats. I vårt utvalg er det bare én av fire som jobber færre enn 30 timer per uke når de er under 67 år. Resten fortsetter som før selv om de har tatt ut pensjon.

Lønnstakere går av, de selvstendige fortsetter

En stor andel av de sysselsatte over 60, og særlig over 67 år, er selvstendig næringsdrivende. At flere er selvstendige næringsdrivende, betyr ikke at det er vanlig å skifte fra å være ansatt til å bli selvstendig i 60-årene. Det vanlige er å fortsette i arbeid

utover 67 år, og endog etter 70 år, om en i utgangspunktet er selvstendig og har vært det fra lenge før fylte 60 og endog 50 år.

Færre fast ansatte med fulltids stilling etter fylte 67 år

Ser vi nærmere på deres arbeidstilknytning, ansettelsesvilkår og arbeidstidsordning, viser undersøkelsen at det er store forskjeller etter alder. Andelen som er midlertidig ansatt eller har en «løser» arbeidstilknytning, er liten for yrkesaktive mellom 62 og 67 år. Andelen som trapper ned eller velger en løser arbeidsmarkedstilknytning, øker primært etter passerte 67 år, og særlig etter fylte 70 år, hvor nesten halvparten jobber kort deltid eller har en løs tilknytning til arbeidslivet.

Få skifter jobb – og jobbskiftet er som regel ufrivillig

Generelt er det få seniorer som skifter stilling/yrke og/eller arbeidsgiver tidlig i 60-årene, og gjør de det, skyldes det i de fleste tilfeller nedbemanning eller nedleggelse av tidligere arbeidsplass. For hovedandelen synes dermed jobbskifter å være ufrivillige, selv om noen også oppgir at de byttet jobb fordi de flyttet, ikke ønsket å pendle eller ville ha en jobb med større frihet og mindre ansvar eller en jobb som i større grad gjorde det mulig å styre når og hvor mye de ville jobbe. Noen få viste også til at de hadde måttet forlate den tidligere stillingen på grunn av den bedriftsinterne aldersgrensen.

Mange kombinerer arbeid og pensjon

Etter omlegging av pensjonssystemet har en stor del valgt å ta ut pensjon tidlig, selv om de fortsetter i arbeid. I 1950-kohorten gjaldt dette dobbelt så mange som i 1947-kohorten. Mens nærmere tre av ti fortsatte i arbeid etter tidlig pensjonsuttak i 1947-kohorten, gjaldt det seks av ti i 1950-kohorten. De som kombinerer arbeid og pensjon etter reformen, gjør det imidlertid over færre år enn tidligere. Det gjelder derfor primært de yngre seniorene, det vil si 62–65-åringene.

Gamle avgangsmønstre gjenfinnes, men er svekket

Det er fremdeles stor forskjell i avgangsmønstre etter yrke og utdanning, ansiennitet, helse og arbeidsevne.

Forskjellene i yrkesgruppens adferd er tydeligst ved fylte 62 år, hvor en langt større andel lavere funksjonærer, service- og omsorgsansatte (STYRK 4 og 5) og ansatte i tradisjonelle arbeideryrker (STYRK 6-9) enn ledere og akademikere (STYRK 1-3) velger å gå, om enn færre enn før reformen. Akademikere og ledere synes fortsatt i stor grad å vente med avgangen til de er 67 år. Etter den alder er yrkesaktiviteten ganske lik for henholdsvis ledere og akademikere og ansatte i tradisjonelle arbeideryrker, selv om andelene som deltar nå er høyere.

Når en starter i arbeidslivet, og hvor lenge en har jobbet som 62-åring, påvirker også avgangsmønsteret. Det ser en både hos før-reform-kullet og hos etter-reform-kullet født i 1950: De med lengst ansiennitet som 62-åring går av tidligst, men i mindre grad etter enn før pensjonsreformen.

Det samme ser vi når det gjelder helse og arbeidsevne. Mens rundt halvparten av dem med helseproblemer og svært redusert arbeidsevne gikk av som 62-åring eller tidligere i 1950-kullet (et av etter-reform-kullene), gjaldt det nærmere 70 prosent i 1947-kullet (før-reform-kullet). Den samme tendensen finner også for de øvrige etter-reform-kullene. Flere av dem med dårlig helse fortsetter derfor i arbeid nå enn

tidligere. En nærmere analyse indikerer at mange av disse ikke har rett til AFP og dermed ikke tilfredsstillende kravene til tidlig pensjonsuttak. En langt større andel av dem med helseproblemer og svært redusert arbeidsevne enn dem uten helseproblemer og/eller redusert arbeidsevne oppgir også at de fortsatte i arbeid fordi de trengte arbeidsinntektene for å klare seg økonomisk. I tillegg indikerer analysene at muligheten til å kombinere delpensjon og deltid og det å få arbeidsoppgavene og arbeidstempoet tilpasset egne behov kan ha en viss betydning, da flere av dem vektlegger dette som begrunnelse for å fortsette enn det enn finner blant dem uten helseproblemer / redusert arbeidsevne.

Før pensjonsreformen var AFP-rett det eneste som ga mulighet for tidlig uttak av pensjon, om en ikke hadde et yrke med særaldersgrense. Men også etter reformen har AFP betydning for tidligpensjonsmulighetene, da det øker sjansen for rett til tidlig uttak av pensjon. En ser da også at andelen som går av som 62-åring, er noe høyere blant dem med rett til AFP enn dem uten AFP, selv om sammenhengen er svekket.

Færre yrkesaktive seniorer planlegger å jobbe til de er over 70

Mellom halvparten og tre fjerdedeler av de yrkesaktive seniorene har en klar formening om når de vil forlate arbeidslivet, og planene samsvarer i stor grad med det faktiske avgangsmønsteret hos de eldre kohortene. Svært mange av 63-åringene planla for eksempel å gå av som 65-åring, noe som framstår som en ny trend, da flere i de eldre kohortene også har valgt det. Det er imidlertid færre av 63-åringene som ser for seg at de skal jobbe etter fylte 70 år, enn hva som faktisk var tilfelle i de eldre kohortene.

Planlagt avgangsalder varierer med yrkestilhørighet. Det er færre blant ledere og akademikere som planlegger å forlate arbeidslivet som 64- og 65-åring, enn blant øvrige yrkeskategoriene. Det er også svært få i de tradisjonelle arbeideryrkene og nesten ingen blant lavere funksjonærer og service- og omsorgsansatte som ser for seg at de skal stå i jobb etter fylte 67 år. Bare en håndfull sier de ønsker å jobbe til langt opp i 70-årene.

Det er også tydelige kjønnsforskjeller i pensjoneringsplanene. Selv om flere kvinner enn menn har gått av før de runder 63 år, er det flere kvinner enn menn av dem som er igjen i arbeid, som har tenkt å vente litt med å gå av. De færreste både blant menn og kvinner har imidlertid planer om å jobbe etter fylte 70 år.

At færre planlegger å jobbe til høy alder, kan være et uttrykk for endrede preferanser hos yngre kohorter, men kan også skyldes at preferanser naturlig endrer seg med alderen. Men det kan også ha sammenheng med at det først og fremst er de som vil gå av tidlig, som har en klar pensjoneringsplan. Det kan selvfølgelig også skje uforutsette ting en ikke overskuer tidlig i 60-årene, knyttet til helse, økonomi, familie- og parforhold, som gjør at planene naturlig endres. Endrede forhold på arbeidsplassen, som ny ledelse, nedbemanning og omstilling, vil i tillegg kunne bidra til at valget blir annerledes enn en først så for seg.

Hvordan har seniorene det på jobb?

De som velger å fortsette å jobbe i høy alder, er generelt svært fornøyd med arbeidssituasjonen og trives med det sosiale miljøet på arbeidsplassen. Litt overraskende er andelen som mener de får ekstra energi av å jobbe, høyest hos de eldste. Det betyr likevel ikke at det å jobbe i høy alder gir økt energi hos arbeidstakere flest, men trolig heller at de som får mer energi av å jobbe, er de som i første rekke fortsetter. Ulikheter

i opplevd arbeidsmiljø og trivsel blant ansatte over 60 og 70 år, hvor de eldste synes å være mer fornøyde enn de yngste, skyldes nok derfor i stor grad seleksjon.

Verdsettes av nærmeste leder

Flere undersøkelser har vist viktigheten av å føle seg verdsatt om en skal velge å fortsette i jobb til høy alder. Det er da også 85–95 prosent av seniorenene som har valgt å fortsette i arbeid, som rapporterer at nærmeste leder verdsetter dem. Andelen er lavest blant de yngste seniorenene, 62–63-åringene, og høyest blant 66–69-åringene, før andelen igjen faller noe blant de over 70 år. Det kan indikere at det er de som føler seg verdsatt, som primært velger å bli i jobben.

Føler seg kompetente

Nesten alle de yrkesaktive seniorenene mener at det er en fordel å være godt voksen og ha lang erfaring i den jobben de har. Det gjelder mellom 80 og 90 prosent. De fleste opplever heller ikke at deres kompetanse er utdatert. Det gjelder kun 15–25 prosent og er mer utbredt blant de yngste enn de aller eldste seniorenene, mens det er motsatt for vurdering av fordelene av å ha lang erfaring. Som tidligere nevnt må nok disse forskjellene etter alder også i stor grad tilskrives seleksjon, det vil si at de som er mest tilfredse og opplever færrest begrensninger, er de som i første rekke fortsetter.

Kan oppleve arbeidet som stressende, men ikke fysisk tungt

Spør en de yrkesaktive seniorenene om jobben er fysisk tung og/eller psykisk stressende, er det en langt større andel som sier de opplever jobbstress, enn at arbeidet er fysisk tungt. Andelen som opplever jobben som stressende, er også ganske lik på tvers av alder, selv om de aller yngste yrkesaktive noe oftere opplever jobbstress enn de eldre. Andelen som oppgir at de er psykisk utmattet etter jobb, er også høyest blant de yngste og de aller eldste.

Når det gjelder vurderingen av arbeidet som fysisk tungt, er situasjonen tilsvarende som for opplevelsen av jobbstress. Det er det flest av de yngste som rapporterer at arbeidet er fysisk tungt. Det er da også flere yngre enn eldre yrkesaktive seniorer som føler seg fysisk utmattet etter endt arbeidsdag. Det er også litt flere yngre enn eldre seniorer som føler at de ikke lenger mestrer kravene i jobben.

Mindre overskudd etter endt arbeidsdag

Selv om de fleste yrkesaktive seniorenene i 60–70-årene trives på jobb og føler seg verdsatt, kompetente og oppdaterte, rapporterer mellom 30 og 50 prosent at de ikke orker å gjøre så mye som før etter endt arbeidsdag. Andelen som merker at overskuddet er noe redusert, er høyest blant de yngste og lavest blant 70–71-åringene. De som har opplevd at arbeidet tapper dem for energi og overskudd, har derfor antakelig alt gått av med pensjon før de fyller 70 år. Men forskjellen i opplevd overskudd kan også komme av at færre jobber fast og har en fulltidsstilling etter fylte 67 år og særlig 70 år. Svært mange i denne alderen jobber mindre enn 30 timer per uke, og har kun en midlertidig stilling, et verv eller jobber som ekstrahjelp, ringevikar, sesongarbeider e.l. De kan derfor i større grad velge å jobbe når de har lyst, og så mange timer de har overskudd til.

De som gikk av tidlig, opplevde jobben som mer belastende

At ulik vurdering av arbeidsmiljø og arbeidssituasjon etter alder kan ha sammenheng med seleksjon, understøttes også av de forskjellene en finner i vurdering av jobben mellom dem som gikk av tidlig, og dem som ble i jobbene. Selv om de aller fleste mente de var eller hadde vært særlig godt skikket for jobben, at de erfarte å bli satt pris på av nærmeste leder og opplevde det sosiale miljøet på arbeidsplassen som godt, var andelen som ga uttrykk for dette, høyere blant dem som hadde fortsatt, enn blant dem som hadde gått av.

De som hadde valgt å gå av, hadde også oftere hatt fysisk tunge jobber enn de som fortsatte. Flere av dem hadde følt at kompetansen begynte å bli utdatert, og at kravene i jobben ofte var større enn de mestret. Flere synes også å ha vært misfornøyd med lønna. Det var i tillegg få av dem som hadde opplevd at jobben ga dem ekstra energi. Sammenlignet med dem som fortsatte i jobben, hadde også flere av tidligpensjonistene følt seg fysisk utmattet etter endt arbeidsdag, og flere oppga at de ikke hadde orket å gjøre så mye som før når de var ferdig med arbeidet.

Ulike yrker – ulike belastninger

STAMIs arbeidsmiljøanalyser viser stor variasjon i eksponering for ulike potensielt skadelige arbeidsmiljøfaktorer mellom yrkesgrupper (STAMI 2021). Selv om det her benyttes en langt grovere yrkesinndeling og enklere arbeidsmiljøindikatorer, viser resultatene at seniorer i ulike yrker også opplever arbeidssituasjonen og arbeidsmiljøet forskjellig. Det er særlig markant med hensyn til hvor fysisk tungt arbeidet er eller oppleves å være, og om en kjenner seg fysisk utmattet etter endt arbeidsdag. Langt færre i leder- og akademikerstillinger rapporterer for eksempel at de har en fysisk tung jobb, at de føler seg fysisk utmattet og/eller ikke orker så mye etter endt arbeidsdag, enn lavere funksjonærer, service- og omsorgsansatte og ansatte i tradisjonelle arbeideryrker. Det er da også flere blant ledere og akademikere som opplever at jobben gir dem ekstra energi, enn det en finner i øvrige ansattgrupper.

Hvorfor går noen av tidlig?

Analysene viser at før-reform-kullet (født i 1947) og etter-reform-kullene (født i 1950, 1952, 1954 og 1957) vektlegger mange av de samme faktorene når de begrunner sin tidlige avgang, som behov for mer fritid, at helsa ikke lenger var så god, og at de følte seg slitne, at det var vanlig på bedriften å gå av så snart en har rett til det, at partneren var pensjonert eller snart skulle gå av, og/eller at arbeidet var fysisk og/eller psykisk belastende. Begrunnelsene er slik sett gjenkjennelige fra tidligere undersøkelser i privat sektor (Midtsundstad 2002).

Multivariate analyser viser også at sannsynligheten for å gå av tidlig (som 62-åring) øker om en har mange år i arbeid ved fylte 62 år, om en har helseproblemer som i stor grad går ut over arbeidsevnen, om en opplever arbeidet som stressende, og om en ikke opplever å få videre energi av jobben. I tillegg indikerer analysene at menn kan ha en noe høyere sannsynlighet for å gå av tidlig enn kvinner, og at de som føler at kompetansen begynner å bli utdatert, har en noe høyere sannsynlighet for tidligere avgang enn de som ikke opplever det slik. Disse to sistnevnte variablene er imidlertid ikke signifikante på 5-prosentnivå.

Ulike yrker – ulike begrunnelser

Ulike yrkesgrupper begrunner tidligpensjoneringen sin ulikt. Mens ansatte i tradisjonelle arbeideryrker i første rekke vektlegger arbeidsbelastninger og dårlig helse, vektlegger ledere og akademikere i større grad tap av jobbmotivasjon og et ønske om å gå av fordi partneren er pensjonist eller snart blir det. Også blant lavere funksjonærer, service- og omsorgsansatte er arbeidsbelastninger en viktig begrunnelse, men i mindre grad enn hos tradisjonelle arbeidergrupper. For dem er helseproblemer og slitenhet en langt viktigere begrunnelse, i tillegg til ønsket om å gå av fordi partneren er pensjonert. Disse forskjellene er også gjenkjennelige fra tilsvarende analyser av avgangen fra privat sektor i 2000 (Midtsundstad 2002). Et ønske om mer fritid vektlegges likevel av den største andelen i alle grupper. Bak et slikt utsagn kan det imidlertid også ligge et ønske om å slippe fra et belastende arbeid, fordi en har helseproblemer og er sliten, eller et ønske om mer tid sammen med en pensjonert ektefelle/partner.

For én av seks hadde det også stor betydning for avgangsbeslutningen at virksomheten de jobbet i, nedbemannet eller ble nedlagt. De mistet med andre ord jobben. Det gjaldt 12 prosent av lederne og akademikerne, 15 prosent av de lavere funksjonærene, service- og omsorgsansatte og 16 prosent i de tradisjonelle arbeideryrkene.

Kvinner påvirkes mer av forhold knyttet til privatsfæren og familien

Menn og kvinner begrunner tidligpensjonering ganske likt, med noen unntak. Begge kjønn legger for eksempel stor vekt på helseproblemer, selv om litt flere menn enn kvinner relaterer tidligpensjoneringen til et fysisk og psykisk belastende arbeid, og litt flere menn enn kvinner oppgir tap av interesse for jobben som en viktig grunn til avgangen.

Resultatene indikerer også at kvinner noe mer enn menn påvirkes av forhold og faktorer knyttet til privatliv og familie, da en større andel kvinner enn menn begrunner avgangen med at partneren alt er pensjonert, med omsorgsforpliktelser og med at de ikke lenger trenger inntektene fra arbeid. Sistnevnte indikere at familiens økonomi er like viktig eller viktigere for kvinners tilpasninger i seinkarrieren enn egen inntekt. Hele 43 prosent av kvinnene la også vekt på at de trengte mer fritid, mot 27 prosent blant menn. Det kan også være en form for familietilpasning, da mer fri gir mer tid til å ta seg av eller være sammen med familien/partneren.

Hvorfor fortsetter noen i arbeid?

Det flertallet av de yrkesaktive seniorene oppga som avgjørende for beslutningen om å fortsette i arbeid, er kjente faktorer som at «jobben fremdeles var interessant og givende», og at de «trivdes godt i lag med arbeidskameratene». Det gjaldt uavhengig av hvor gamle de var da de ble spurt, og hvor lenge de hadde jobbet etter fylte 62 år, og uavhengig kjønn og yrkeskategori. Det avgjørende for mange synes å være individuelle faktorer, som sterk jobbmotivasjon og interesse for det arbeidet de utfører, i kombinasjon med arbeidsmiljøfaktorer, som et godt sosialt arbeidsfellesskap. Begge faktorene indikerer at arbeidsglede, enten det knyttes til selve jobbinnholdet eller til det sosiale og kollegiale fellesskapet, er en særdeles viktig faktor for mange som fortsetter i jobb til en høy alder.

Mange la også vekt på at arbeidsgiver hadde behov for dem. Særlig tilla menn og ledere og akademikere dette stor betydning. Flere tidligere undersøkelser har også

vist at det å oppleve å bli sett og etterspurt av arbeidsgiver og av ledere kan være viktig for den enkeltes beslutning om å fortsette.

Ikke overraskende er det å ha god helse en viktig forutsetning for mange av dem som velger å jobbe etter fylte 62 år. Helseproblemer er da også en av de aller viktigste årsakene til at mange arbeidstakere må legge inn årene tidligere enn de kanskje ønsker. Til tross for at helsa tillegges stor vekt, er det overraskende få som mener at eventuelle opplevde arbeidsbelastninger har hatt stor betydning. Det kan enten bety at arbeidet deres ikke *er* særlig belastende og derfor ikke vektlegges, eller at arbeidet er belastende, men at de har god helse og mestrer belastningene godt, eller at de rett og slett ikke har mulighet til å ta hensyn til eventuelle arbeidsbelastninger på grunn av andre, mer tvingende omstendigheter – som for eksempel økonomi.

Overraskende mange, sett i forhold til tidligere studier, la også vekt på at det var viktig at de hadde kunnet kombinere deltidsarbeid og pensjon, og at de hadde hatt mulighet til å tilpasse arbeidstida, arbeidstempoet og/eller arbeidsoppgavene til egne behov. Mange av de eldste yrkesaktive jobbet da også redusert tid og hadde valgt å gå over til midlertidige eller mindre forpliktende stillinger, ekstrajobber, et vikariat o.l.

Det var derimot overraskende få som sa de hadde valgt å jobbe lenger for å sikre seg en høyere pensjon. De økonomiske insentivene som er innbakt i pensjonsreformen, kan dermed synes å ha langt mindre å si for den enkeltes beslutning enn hva reformatorene kanskje kunne ønsket seg. En forklaring kan være manglende kunnskap om pensjonsreglene (Østhus 2019) eller at andre forhold, som inntektsbehov nå, til syvende og sist er det utslagsgivende.

En relativt stor andel oppgir også at de fortsatte i jobb fordi de trengte lønnsinntektene. Det gjelder flere kvinner enn menn og flere blant lavere funksjonærer, service- og omsorgsansatte enn ansatte i tradisjonelle arbeideryrker og ledere og akademikere. Det kan indikere at en relativt stor andel i dag ikke ser seg råd til å gå av tidlig. At det primært gjelder lavere funksjonærer, service- og omsorgsansatte, har nok sammenheng med at disse yrkesgruppene er kvinnedominert, og at kvinner oftere har lavere pensjonsopptjening og dermed ikke har råd og/eller rett til å gå av tidlig.

Overraskende få legger vekt på det å koordinere avgangen med ektefellen/samboeren, selv om over to av tre i utvalget er i et parforhold. Det er også relativt få som sier at vurderingen av mer eller mindre fritid er en viktig faktor bak beslutningen. Det er i tillegg få som tillegger arbeidsplassens pensjoneringskultur særlig vekt, det vil si hva kollegaene velger.

Ja, takk begge deler

Pensjonsreformen har gjort det enklere å kombinere arbeid og pensjon i seinkarrieren. Det er likevel få av dem som fortsetter etter å ha tatt ut pensjonen, som velger å redusere arbeidsinnsatsen. De fleste ønsker både-og, selv om det økonomisk og pensjonsmessig kunne ha vært lønnsomt for dem å vente med pensjonsuttaket, slik at de årlige pensjonsutbetalingene ble høyere når de først valgte å gå av.

Flertallet begrunner valget med at pensjonspengene er deres. De vil, med andre ord, ha hånd om pengene selv. På den måten sikrer de seg også at det er dem, og om de skulle falle fra tidlig, etterkommerne, som får glede av pengene. Drøyt halvparten vektlegger også det fine ved å kunne ha litt ekstra god økonomi før de slutter helt å jobbe og blir pensjonister. At det kan være viktig for en del, kom også fram i to kvalitative studier av seniorer i industrien og bussnæringen (Midsundstad 2018; Midsundstad & Bogen 2017). For arbeidstakere med lav inntekt vil den doble inntekten

(pensjon pluss lønn) innebære at de, kanskje for første gang, har noen kroner igjen etter at de faste utgiftene er betalt. De får dermed økonomisk frihet til å unne seg en ekstra feriereise, en ny bil, hytte eller anledning til å gi barn og barnebarn en ekstra gave eller pengesum, noe de kanskje ikke hadde tidligere.

Når vi spør dem, oppgir likevel de aller fleste at de sparer pensjonspengene, enten direkte ved å sette dem i banken eller indirekte gjennom å betale ned på lån eller ved å investere i formuesoppbygging som oppussing av bolig og/eller kjøp av hytte o.l. Men det er også en god del som sier de har brukt noe av midlene på reiser, kjøp av bil, båt eller lignende. En del oppgir at de har gitt særlig barn, men også barnebarn, forskudd på arv.

Endringer i helse og økonomi etter pensjonering

Hvilken økonomi og helse en har i alderdommen, vil til en viss grad avhenge av de valg en gjør i 60-årene, både når det gjelder tidspunkt for uttak av pensjon, og hvor mye og hvor lenge en velger å jobbe. Som vist er valgene som foretas i seinkarrieren, svært ulike. Det samme gjelder den pensjonen en har rett på.

Tre av fire er fornøyd med økonomien som pensjonister

Det store flertallet av pensjonerte seniorer er fornøyd med sin økonomiske situasjon. Det gjelder tre av fire og flere menn enn kvinner. Én av ti pensjonister er likevel misfornøyd. Det gjelder flere kvinner enn menn og litt flere av dem som tok ut pensjonen og sluttet å jobbe som 62-åring, enn dem som ventet noen år med å gå av. En betydelig andel av disse oppgir da også at de har en relativt lav pensjon: under 20 000 kroner utbetalt per måned etter skatt.

Tidligpensjonistene rapporterer oftere om bedret helse

Ser vi på hvordan helsa påvirkes av arbeidstilpasningene i seinkarrieren, indikerer svarene fra seniorene at det har begrenset betydning for flertallets helse, da de aller fleste ikke opplever at helsa har endret seg vesentlig fra fylte 62 år. Det gjelder både dem som gikk av tidlig, og dem som fortsatte å jobbe. Det er likevel slik at flere av dem som gikk av som 62-åring, enn dem som valgte å fortsette, opplever at helsa har bedret seg etter fylte 62, mens noe færre av tidligpensjonistene enn av dem som fortsatt er yrkesaktive, har opplevd at helsa har forverret seg etter de fylte 62.

1 Innledning

I dag vet en svært mye om pensjonerings- og avgangsbeslutningen og hva som påvirker denne (Midtsundstad, 2015). Med jevne mellomrom kan det likevel være behov for et dypdykk. Særlig kan det være interessant i Norge i dag, da rammebetingelsene for beslutningen har endret seg betydelig de siste 10–20 årene. Det er gjennomført en omfattende pensjonsreform, og i to tiår har vi hatt en inkluderende arbeidslivsavtale (IA-avtale) med mål om å få flere eldre til å stå lenger i arbeid. I tillegg er øvre aldersgrense for stillingsvern i arbeidsmiljøloven hevet. Samtidig har arbeidslivet selv endret seg betydelig; mange av arbeidsbelastningene, særlig de fysiske, er redusert eller forsvunnet, mens andre mer psykososiale og organisatoriske arbeidsbelastninger synes å ha fått økt betydning som følge av endringer i arbeidsorganisering og kanskje ledelsesfilosofi (jf. blant annet debatten rundt kontroll versus tillit i arbeidslivet). Det har også vært store endringer i teknologien med økt digitalisering og robotisering. Globaliseringen har også økt, og EUs utvidede indre marked gjør at arbeidskraften flyter langt «friere» enn før. Det har blant annet ført til redusert behov for arbeidskraft i noen næringer og økt behov i andre. Særlig har det vært en vekst i de tjenesteytende næringene, mens antallet som jobber i industrien, har vært tilnærmet stabilt. Innslaget av utenlandske eiere og arbeidstakere fra andre europeiske land har også vært stigende, og vi har fått nye og endrede ansettelsesformer. I offentlig sektor er tidligere statlige og kommunale etater splittet opp og blitt hel- eller delprivatisert, og vi har fått et økende innslag av stykkprisfinansiering, bestiller-utførermodeller med videre.

Ikke minst har den eldre befolkningen selv endret seg. Deres utdanningsnivå har økt. Flere seniorer har i dag fagutdanning og høyere utdanning, selv om det fremdeles er slik at to av tre i alderen 50+ ikke har høyere utdanning (Midtsundstad, 2018).

Helsa til en 60-åring er i gjennomsnitt også bedre enn for noen tiår siden om en ser på uføretallene (Ellingsen, 2021), og forventet levealder stiger stadig (SSB, 12. mars 2018). Gjennomsnittet skjuler likevel store forskjeller, og det er fremdeles et betydelig mindretall som sliter med helsa ved inngangen til 60-årene. Levealderen øker heller ikke i samme takt for alle yrkesgrupper, og fremdeles er det stor forskjell i forventet levealder mellom menn og kvinner og mellom ulike yrkesgrupper (Borgan & Texmo, 2015, 2016).

Inntekts- og formuesstatistikken viser at eldres økonomiske situasjon er bedre enn noen gang (SSB 27. juni 2019). Svært mange har høy boligformue og penger i fond eller på bankkonto, men ikke alle (SSB, 14. september 2018). Det er også stor inntektsulikhet blant eldre (Østhus, 2020), og det er forventet at endringene i pensjonssystemet vil øke inntektsforskjellene ytterligere (Nikolajsen & Stølen, 2016). Utviklingen i boligmarkedet bidrar i tillegg til økte formuesforskjeller, ikke bare mellom dem som eier og leier, men også mellom by og land eller pressområder versus områder med befolkningsnedgang.

Som følge av kvinners inntog på arbeidsmarkedet i 70-, 80- og 90-årene er kjønnsfordelingen blant yrkesaktive i 60-årene også mer lik enn den var tidligere. I dag er

det kvinnelige seniorer innen de fleste utdanningskategorier og yrker. Sist, men ikke minst har andelen med etnisk minoritetsbakgrunn i arbeidslivet økt, og en økende andel av dem har passert 60-årsgrensen.

På bakgrunn av tidligere forskning vet vi, som nevnt, svært mye om hva som påvirker overgangen mellom arbeid og pensjon (Midtsundstad, 2015). Hovedformålet med denne rapporten vil derfor være å belyse eventuelt nye tendenser og trender i avgangsmønsteret. I tillegg vil den gi et overordnet bilde av om og hvordan variasjonen i begrunnelser, erfaringer og forventninger mellom grupper eventuelt har endret seg.

«Sliterne» har vært i søkelyset ved flere tariffoppgjør, og det ble laget et såkalt slitertillegg ved oppgjøret i 2018 for å kompensere dem som kan ha behov for å gå av tidlig – typisk personer som startet tidlig i jobb og har lange yrkeskarrierer når de runder 62 år, ofte i fysisk tunge og belastende jobber – med andre ord dem AFP-ordningen opprinnelig var tenkt for, før den ble vedtatt omdannet til en generell tilleggs-pensjon ved tariffoppgjøret i 2008. Tidligere studier viser at den gamle AFP-ordningen traff disse gruppene relativt godt i privat og til dels i kommunal sektor, men kanskje ikke så godt i statlig sektor (Midtsundstad 2002, 2005; Midtsundstad & Nielsen 2013).

Etter pensjonsreformen har yrkesdeltakelsen økt markant blant dem en tradisjonelt har betegnet som «slitere» (operatører, sjåførere, fagarbeidere etc.) (Hernæs mfl. 2016). Det gjør en nysgjerrig, og det blir naturlig å spørre: Er det dem med «god helse og arbeidsevne» som nå i første rekke velger å fortsette, eller skyldes den økte yrkesaktiviteten at flere ikke ser seg råd til å gå av? Eller er det andre grunner til valget?

Og hvem er det som fortsatt velger å gå av til tidlig tross for at det straffer seg økonomisk, da den årlige pensjonen blir langt lavere livet ut? Er det de som ikke er så slitne, men har råd til å pensjonere seg – eller er det de som rett og slett ikke klarer mer av helsemessige grunner? Sagt på en annen måte: Har pensjonsreformen klart å «filtrere ut» de egentlige sliterne fra dem som godt kunne jobbet noen år ekstra, eller har den bare tvunget en del til å jobbe noen år til, til tross for helseproblemer?

Rapporten presenterer en bred og omfattende analyse av pensjoneringsadferden og arbeidstilpasningen etter fylte 60 år for ulike grupper av arbeidstakere. Hovedformålet er ikke å måle sysselsettingseffekten av reformen, da registerdata er best til det formålet. Hensikten med undersøkelsen og analysene i rapporten er å få et bredere og kanskje mer nyansert bilde av hvilke årsaker som ligger bak de valgene den enkelte gjør i seinkarrieren, ved å spørre dem det gjelder. De spørsmålene rapporten tar sikte på å belyse, er:

- Hvordan ser de typiske seinkarrierene ut i dag, og hvordan avviker disse fra tidligere typiske karriereløp?
- I hvilken grad og for hvem medfører tilpasningene skifte av arbeidsgiver og yrke / type jobb?
- Hva påvirker pensjoneringsadferden? Hva kan enten direkte eller indirekte relateres til pensjonssystemet, og hva kan relateres til andre forhold?
- Hvordan vurderes pensjonen (økonomien) av dem som helt har sluttet å jobbe (gått av) og kun lever på pensjonsinntektene?

1.1 Pensjonsreformen

Sentralt for å forstå avgangsbeslutningen og for å forklare variasjonen i adferd og begrunnelser er det mulighetsrommet pensjonssystemet gir. Det samme gjelder de lover og avtaler som regulerer arbeidsmarkedet, arbeidsmiljøet og arbeidsforholdene.

Den norske pensjonsreformen som trådte i kraft i 2011, har endret tidligpensjonsmulighetene for arbeidstakere i privat sektor betydelig. Folketrygdens alderspensjon følger nå et alleårsprinsipp slik at hvert år i arbeid gir opptjening, mot 40 år tidligere, hvorav snittet for de 20 beste inntektsårene bestemte pensjonsnivået. Det gamle opptjeningsprinsippet gjelder for alle født før 1954 og fases gradvis ut for alderskohortene fram til og med 1962-kullet.¹ Den nye ordningen gjelder fullt ut for alle født i 1963 og seinere.

Alderspensjonen fra folketrygden kan nå tas ut fra fylte 62 år, mot 67 år før reformen, men da med lavere årlige ytelser, ettersom opptjent pensjonsformue må fordeles over flere år (beregnet med basis i antall år fra uttaksalder fram til forventet levealder for egen kohort ved fylte 60 år). I tillegg vil den vedtatte levealderjusteringen av pensjonene bidra til lavere ytelser ved samme uttaksalder når levealderen øker. Sistnevnte vil likevel i liten grad ramme kohortene født på 40- og 50-tallet.

Den avtalefestede pensjonsordningen (AFP), som dekker om lag 40 prosent av arbeidstakerne i privat sektor (Nergaard 2009; Midtsundstad 2004), ble også endret fra og med 2011, noe som ble avtalt ved tariffoppgjøret i 2008. AFP er ikke lenger en førtidspensjonsordning forbeholdt dem som forlater arbeidslivet mellom 62 og 67 år, men en supplerende tjenstepensjonsordning som gis til alle som har jobbet i en AFP-bedrift fra de fyller 55 år og til 62 år. Den følger også samme prinsipp som folketrygden, da den levealderjusteres, og ved at tidligere uttak gir lavere årlig utbetaling.

Kort fortalt innebærer endringene at flere enn før i privat sektor har mulighet til å ta ut pensjon fra fylte 62 år, men den årlige pensjonen blir da langt lavere enn tidligere, og det livet ut. Opptjeningskravet for uttak av pensjon medfører i tillegg at enkelte som tidligere kunne ta ut pensjon fra fylte 62 år, nå enten mister denne retten, kun kan ta ut delvis pensjon fra fylte 62 år eller må vente til de er henholdsvis 63, 64, 65 år eller 66 år. Sistnevnte gjelder primært kvinner, da flere blant dem har hatt lav opptjening over livsløpet og oftere har jobbet i bransjer uten AFP-rettigheter (Midtsundstad 2019).

Omleggingen av folketrygden og AFP innebærer at avkortning av pensjonen mot arbeidsinntekten er avvirket. Personer som tar ut pensjon tidlig, kan derfor jobbe så mye de vil ved siden av, uten at det påvirker pensjonsutbetalingen (annet enn at fortsatt yrkesaktivitet vil øke pensjonsopptjeningen noe, og dermed også seinere utbetalinger). Før 2011 fikk de som tok ut full AFP, avkortet pensjonen om de tjente mer enn 15 000 NOK i året. AFP-ordningen har imidlertid siden 1997 gitt den enkelte mulighet til å kombinere 60 prosent arbeid med uttak av 40 prosent AFP-pensjon eller 80 prosent arbeid med uttak av 20 prosent av AFP-pensjonen. Uttak av AFP-pensjon før 2011 påvirket heller ikke utbetalingen fra folketrygdens alderspensjon fra fylte 67 år. I mange bedrifter var det også vanlig å fortsette innbetalingen til tjenstepensjonsordningen fram til fylte 67 år for dem som tok ut AFP (Midtsundstad 2002).

¹ De som er født i 1954, får beregnet 9/10 av folketrygdpensjonen etter disse gamle reglene og 1/10 etter nye regler. De som er født i 1955, har 8/10 etter gamle og 2/10 etter nye regler osv. Slutningsvis får de som er født i 1962, beregnet 1/10 etter gamle regler og 9/10 etter de nye opptjeningsreglene.

I tillegg til endringene i pensjonssystemet har IA-avtalens mål om å få flere til å stå lenger i arbeid, økt andelen med seniorpolitikk og særskilte seniortiltak i arbeidslivet. Undersøkelser viser likevel at satsingen på seniorer har vært heller laber i privat sektor (Midtsundstad, 2007, 2013; Midtsundstad & Bogen, 2011). Ifølge en representativ virksomhetsundersøkelse blant 1501 virksomhetsledere i privat sektor i 2016 var det fremdeles kun 28,9 prosent som oppga at de hadde en seniorpolitikk, og 26,6 prosent som tilbød ulike former for tiltak for å få senioransatte til å fortsette til en høyere alder. Tidligere evalueringer viser for øvrig at de tiltakene virksomhetene tilbyr, ikke alltid har den ønskede effekten (Midtsundstad mfl., 2012a, b; Hermansen, 2014, 2015; Hermansen & Midtsundstad, 2018; Midtsundstad & Hermansen, 2019). IA-avtalens initiativ for å redusere frafall som følge av uførepensjonering blant yngre eldre (50–62 år) har likevel bidratt til noe redusert uførepensjonering seint i 50-årene (Midtsundstad & Nielsen, 2016; Nielsen & Midtsundstad, 2020). Redusert uførepensjonering blant 55–61-åringene betyr samtidig at flere som før ville ha vært ute av arbeidslivet ved fylte 62 år, nå er i arbeid og eventuelt kan velge å gå av som 62-åring.

Som nevnt ble også aldersgrensen for stillingsvern i arbeidsmiljøloven endret fra 70 til 72 år 1. juli 2015 (med full virkning fra juli 2016) og fra 67 til 70 år for såkalte bedriftsinterne aldersgrenser. Foreløpig synes ikke disse endringene å ha hatt noen vesentlig effekt på sysselsetting, selv om analyser kan tyde på at andelen som står i jobb etter fylte 67 år, har økt noe (Nielsen & Midtsundstad 2019). I tillegg har endringene ført til at flere bedrifter har innført bedriftsinterne aldersgrenser, noe som kan bidra til å presse flere enn før ut av arbeidslivet ved fylte 70 år.

I undersøkelsen som analyseres i denne rapporten, er det bare 1954- og 1957-kullet som har forholdt seg til de nye opptjeningsreglene for alderspensjon, da en tiendedel av 1954-kohortens og fire tiendedeler av 1957-kohortens folketrygdpensjon er beregnet ut fra nye regler og henholdsvis ni tiendedeler og seks tiendedeler ut fra gamle regler. De øvrige kohortene, født i 1947, 1950 og 1952, har fått beregnet sin pensjon med utgangspunkt i de gamle reglene.

Alle i 1950-, 1952-, 1954- og 1957-kohortene har imidlertid forholdt seg til de nye reglene for uttak av pensjon fra de fylte 62 år. Det vil si at de fikk en lavere årlig pensjonsytelse om de valgte å ta ut pensjonen tidlig, selv om de fire etter-reform-kohortene som ble født i 1954 eller seinere, riktignok fikk et ekstra tillegg i pensjonen sin om de valgte å gå av før fylte 67 år, grunnet overgangsreglene knyttet til ny framforhandlet AFP-ordning.

Som tidligere nevnt har pensjonsreformen redusert andelen som velger å gå av som 62-åring. I tillegg har den potensielle tidligpensjonistgruppa endret seg noe, da nye grupper har fått rett til pensjonsuttak fra 62 år, samtidig som enkelte som tidligere hadde rett til uttak, nå har «mistet» den på grunn av opptjeningskravet for tidlig pensjonsuttak. I tillegg har nedgangen i uførepensjonering blant 50-åringene medført at en noe større andel enn tidligere av et kull fremdeles vil være yrkesaktive som 61-åring. Flere enn før vil derfor i utgangspunktet stå overfor valget mellom fortsatt arbeid og pensjon som 62-åring.

1.2 Kort om tidligere forskning

Det finnes en omfattende nasjonal og internasjonal litteratur om pensjoneringsadferd og arbeidstilpasning i seinkarrieren (se litteraturoppsummeringer i bl.a. Philipson & Smith, 2005; Midtsundstad, 2015; Hassehorn & Apt, 2015; Poulsson mfl., 2017). Søkelyset i denne forskningslitteraturen har tidligere primært vært rettet mot

pensjonering og årsaker til tidlig avgang fra arbeidslivet, mens søkelyset nå i større grad er på utsatt avgang og forlengede karrierer. Det er likevel, på mange måter, det samme fenomenet, selv om perspektivet er snudd, da den enes grunn til å fortsette i arbeid til høy alder i mange tilfeller vil være motsatsen til en annens grunn til å velge tidlig avgang.

De fleste studier viser at pensjoneringsbeslutningen er kompleks, hvor mange ulike faktorer spiller inn. Det er derfor ofte ikke én enkeltfaktor som er avgjørende for den enkeltes beslutning, men mange faktorer som spiller inn samtidig (Midtsundstad 2015). Gjennomgår en litteraturen fra 80-tallet og fram til i dag, ser en også et forbausende samsvar over tid med hensyn til hvilke faktorer som har betydning for tidligavgangen (Midtsundstad 2015), selv om enkeltfaktorers betydning kan variere noe mellom land og mellom grupper i befolkningen; som mellom menn og kvinner, mellom høyt og lavt utdannede, mellom ledere, akademikere, funksjonærer og arbeidere, mellom gifte og single med videre.

I litteraturen har en gjerne skilt mellom «push»-, «pull»- og «jump»-faktorer for å forklare tidligavgang; faktorer som henholdsvis dytter eller trekker/lokker arbeidstakere ut av arbeidslivet, og «stay»- og «stuck»-faktorer som forklaringer på hvorfor noen blir værende i jobben fordi de vil eller fordi de må (Midtsundstad 2015). Forklaringene har også vært gruppert avhengig av om de er på makro-, meso- eller mikro-nivå (Hasselhorn & Apt 2015). En nyere oppsummering og systematisering av ulike årsaker og forklaringer på tidlig versus sein avgang er SWEage-modellen (Nilsson 2016), som sammenfatter alle de ovenstående forklaringsfaktorene.

Empiriske analyser viser at en av de viktigste grunnene til at mange følger seg tvunget til eller velger å forlate arbeidslivet tidlig, er helseproblemer og store arbeidsbelastninger (Poulsen mfl., 2017). Særlig har disse faktorene betydning for avgang før en har rett til å ta ut alderspensjon, men de har også betydning for avgang tidlig i 60-årene (Poulsen mfl. 2017, Midtsundstad mfl., 2017). En av de viktigste begrunnelse som gis av dem som velger å fortsette i arbeid til høy alder, er da også god helse og et lite belastende arbeid (Midtsundstad, 2002, 2005; Midtsundstad & Nielsen, 2013), selv om studier i tillegg viser at enkelte fortsetter i jobb til tross for dårlig helse, mens andre går av tidlig selv om helsa er god (Solem mfl., 2009; Aakvik & Holmås, 2020). I disse tilfellene er det gjerne andre forhold som avgjør beslutningen. Det kan være knyttet til økonomi, en har enten ikke råd til å gå av tidlig, eller en har god økonomi og er derfor ikke så avhengig av inntektene fra lønnet arbeid, da en for eksempel kan forvente en god pensjon, har penger på bok eller en ektefelle/partner med god inntekt. Men det kan også være det sosiale fellesskapet på arbeidsplassen som lokker: behovet for å være en del av et arbeidsfellesskap eller rett og slett et ønske om å ha noe å gjøre og å føle seg nyttig.

Sentralt for å forstå beslutningen og forklare variasjonen i adferd og begrunnelser er også det mulighetsrommet pensjonssystemet gir den enkelte, om det øker eller snevrer inn valgmulighetene. Det samme gjelder den generelle økonomiske situasjonen og særlig etterspørselen etter arbeidskraft i markedet, herunder de lover og avtaler som regulerer arbeidsmarkedet, arbeidsmiljøet og arbeidsforholdene. Analyser av pensjonsreformens effekter viser for eksempel at yrkesdeltakelsen økte markant som følge av pensjonsreformen (Hernæs mfl., 2016), og da mest hos grupper som allerede har lange karrierer, mer belastende arbeid i gjennomsnitt og kortere forventet levetid, det vil si menn i manuelle yrker i privat sektor. Til det siste kan en spørre seg

som det var *det* som var hensikten med reformen, at de som alt hadde lange karrierer skulle stå enda lenger i jobb ... (Midtsundstad 2021).

1.3 Data og metode

Fafo gjennomførte vinteren 2021 en surveyundersøkelse blant fem kohorter arbeidstakere og pensjonister i privat sektor født i henholdsvis 1947, 1950, 1952, 1954 og 1957. Undersøkelsen omfatter 2500 personer, 500 i hver kohort. De var alle yrkesaktive som 60-åring og var mellom 63 og 74 år på intervjutidspunktet. Telefonintervjuene ble gjennomført av Respons Analyse AS mellom desember 2020 og april 2021. Samlet var det 42 prosent av de aktuelle forespurte (etter screening) som deltok i undersøkelsen. På grunn av noe større frafall blant lavere utdannede og personer i tradisjonelle arbeideryrker er dataene vektet for å ta hensyn til dette. En nærmere beskrivelse av undersøkelsen gis i vedlegg 1.

Dataene omfatter relevante bakgrunnsvariabler, som kjønn, alder, utdanningsnivå og yrke, opplysninger om egenvurdert helse og arbeidsevne, arbeidsbelastninger og arbeidsmiljø, egen og husholdets inntekt, formue og gjeld, ektefelles arbeidsmarkedstilpasning, omsorgsforpliktelser, tidligere karriere (yrker og jobbskifter), faktisk og planlagt uttak av pensjon og arbeidstilpasning etter fylte 60 (herunder ev. reduksjon i arbeidede timer, endringer i arbeidskontrakt, type arbeid, arbeidsgiver etc.), egne begrunnelser for tidspunkt for uttak og eventuell avgang m.m., spreadferd, tilpasninger og vurdering av økonomien etter at en har sluttet å jobbe, med mer.

1.4 Gangen i rapporten

I kapittel 2 ser jeg nærmere på avgangsmønsteret og hvordan dette varierer avhengig av alder, kjønn, utdanningsnivå, yrkeskategori, AFP-rett og helsesituasjon og arbeidsevne. I kapittel 3 undersøkes variasjon i arbeidstilknytning og ansettelsesforhold, henholdsvis hvor mange som er selvstendig næringsdrivende, og hvor mange som er ansatt, og andelen midlertidig og fast ansatte. Videre redegjøres det for arbeidstidsordning og arbeidstid, grad av jobbskifte etter 62 år og andelen som kombinerer arbeid og pensjon på ulike alderstrinn. I kapittel 4 er temaet pensjoneringsplaner hos dem som fortsatt er yrkesaktive på intervjutidspunktet. I kapittel 5 tar jeg så for meg seniorenas arbeidsmiljø og arbeidsbelastninger, før jeg i kapittel 6 og 7 henholdsvis redegjør for begrunnelsene gitt for å fortsette i arbeid etter 62 og for å gå av, samlet og for ulike yrkeskategorier og for menn og kvinner separat. I kapittel 8 gjennomføres en multivariat analyse for å finne fram til faktorer som synes å øke eller redusere sannsynligheten for henholdsvis å gå av tidlig og stå i jobben lenger. I kapittel 9 er formålet å se på seniorenas begrunnelser for å kombinere fulltidsarbeid med pensjon og kartlegge hva de ekstra inntektene de da genererer, går til, før jeg i kapittel 10 beskriver pensjonistenes vurdering av egen økonomi og helse som pensjonister.

2 Avgangsmønster og seinkarriere

I dette kapitlet ser vi nærmere på variasjonen i pensjons- og arbeidstilpasninger i seinkarrieren. Med seinkarrieren menes her yrkeskarrieren etter den alder hvor en har rett til å ta ut pensjon. I Norge vil det si etter fylte 62 år, om en ikke har en særaldersgrense som gir rett til tidligere pensjonsuttak.²

2.1 Arbeidstilpasning i seinkarrieren

En seinkarriere kan både innebære at en fortsetter i samme jobb, på fulltid eller redusert tid, for eksempel i kombinasjon med helt eller delvis uttak av pensjon, at en skifter til annet arbeid i samme eller annen virksomhet, enten fast eller midlertidig, og at en blir selvstendig næringsdrivende eller blir såkalt løsarbeider, det vil si at en jobber litt nå og da når en får et tilbud/oppdrag og/eller selv ønsker det. I Norge har en innen en del virksomheter og sektorer også institusjonalisert eller avtalt særskilte seniorvilkår, det vil si at de som har tatt ut pensjon, kan fortsette i arbeid på pensjonistvilkår med en noe lavere lønn og reduserte rettigheter knyttet til blant annet videre pensjonsopptjening, sykefravær, ledighetstrygd med videre.

I internasjonal litteratur kalles ofte arbeid i seinkarrieren som innebærer skifte av arbeidsgiver og yrke/jobb, for «bridge jobs». Det vil si at arbeidet eller jobben en tar, som ofte er en annen enn det en hadde tidligere, og utgjør en bro eller overgang fra den faste karrierejobben til en tilværelse som pensjonist. Men overgangsfasen kan også innebære en gradvis nedtrapping fra den samme jobben, ved at arbeidstiden reduseres gradvis og kombineres med helt eller delvis pensjonsuttak. I tillegg finnes det eksempler på at enkelte etter en stund som heltidspensjonister vender tilbake til arbeidslivet for noen år, eller tar småjobber som pensjonister, når det passer. Sistnevnte, vil primært være pensjonister, selv om de jobber nå og da, eller når det måtte passe dem.

Dataene som analyseres her, omfatter personer født i henholdsvis 1947, 1950, 1952, 1954 og 1957. Alle som ble intervjuet, var yrkesaktive som 60-åringer. Vi kan dermed følge dem fra de er 60 år, og gi ett bredt bilde av variasjonen i pensjons- og arbeidstilpasningene i hele aldersintervallet fra 60 til 74 år.³

Figur 2.1 og figurene 2.2a–c viser andelen som på hvert alderstrinn i den samme kohorten var henholdsvis pensjonert og ute av arbeidslivet, kombinerte arbeid og pensjon eller var i jobb uten å ha tatt ut pensjon.

² Det gjelder f.eks. polititjenestemenn og offiserer, som kan gå av med tjenstepensjon tre år før særaldersgrensen på 60 år, dvs. som 57-åringer.

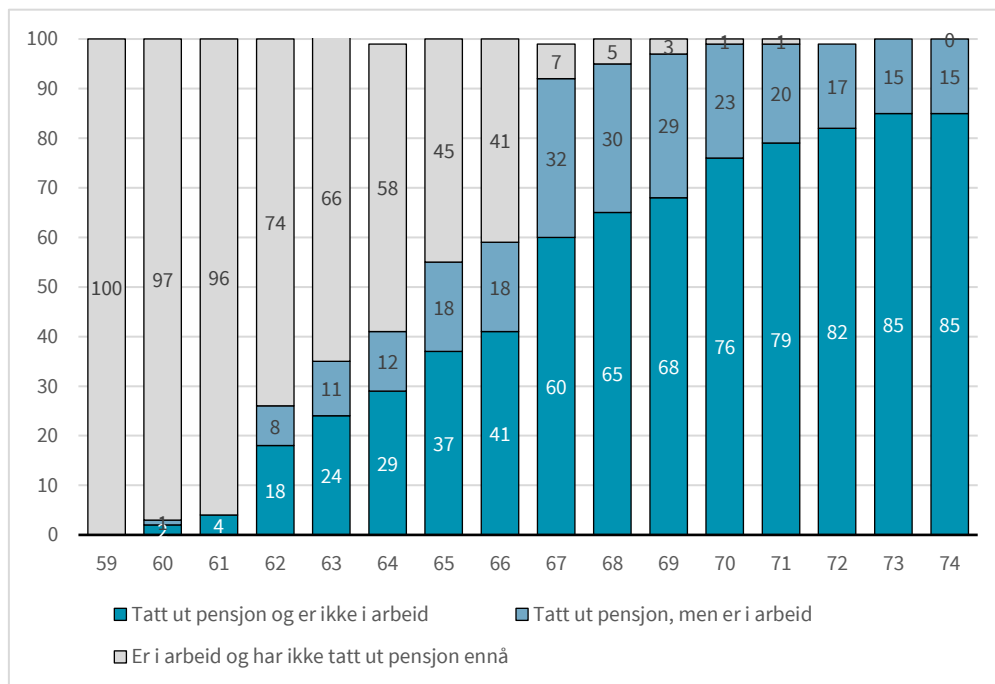
³ De fleste i utvalget vil være 63, 66, 68, 70 og 73 år på intervjutidspunktet. Da undersøkelsen ble gjennomført fra desember 2020 til april 2021, vil likevel noen i de fem kohortene ha rukket å bli hhv. 64, 67, 69, 71 og 74 år.

Arbeid og avgang i før-reform-kohorten

De i undersøkelsen som er født i 1947 og i hovedsak var 73 år på intervjutidspunktet, var 64 år da pensjonsreformen ble innført i 2011. De har derfor primært forholdt seg til det «gamle» pensjonssystemet. Av disse var det vinteren 2021 410 (82 prosent) som oppga at de hadde vært i arbeid etter fylte 62 år, mens de øvrige 90 (18 prosent) hadde blitt uføretrygdet før fylte 62 år (4 prosent) eller hadde gått av som 62-åring (14 prosent).

Av figur 2.1 ser vi at det på alderstrinnene fra 62 og 74 år var en økende andel i 1947-kohorten som kombinerte arbeid og pensjon. Den største andelen som både hadde arbeids- og pensjonsinntekt, var blant 67–69-åringene, hvor rundt 30 prosent av de sysselsatte kombinerte pensjon med fortsatt arbeid.

Figur 2.1 Pensjonsuttak og arbeid etter alder i 1947-kullet. Både ansatte og selvstendige. n = 500.



Arbeid og avgang i etter-reform-kohortene

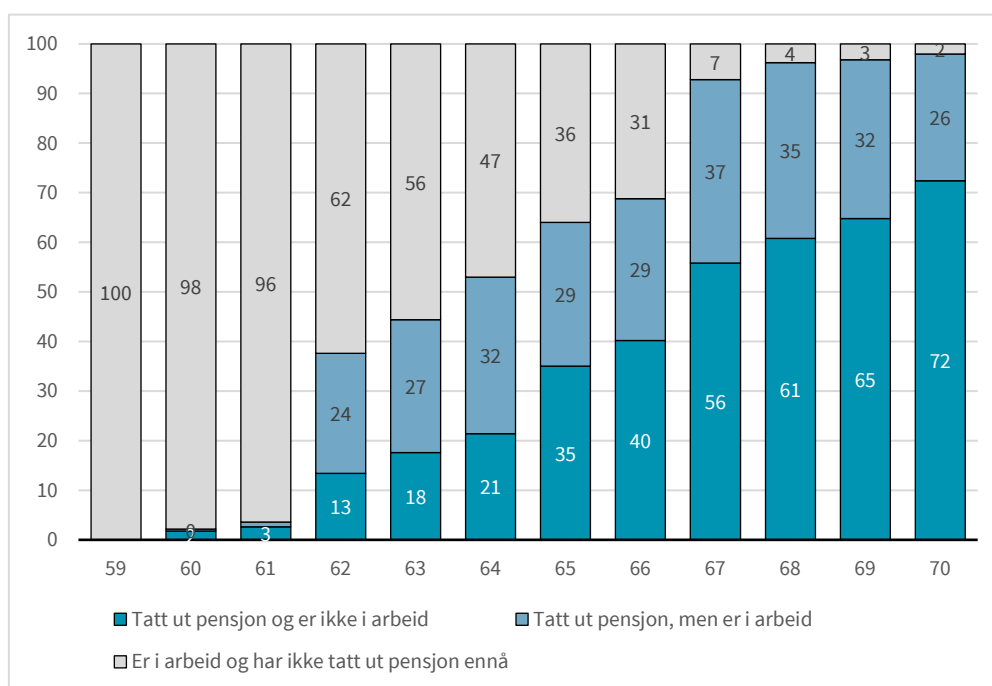
De i utvalget som er født i henholdsvis 1950, 1952, 1954 og 1957 og var 63–71 år på intervjutidspunktet, var i alderen 54–61 år da pensjonsreformen ble innført i 2011. I disse kohortene har derfor alle forholdt seg til de nye uttaksreglene fra de fylte 62 år. Som nevnt var alle i utvalget yrkesaktive ved inngangen til det året de fylte 60 år. Figurene 2.2a–d viser andelen som på hvert alderstrinn fra de fylte 60 og fram til de henholdsvis fylte 63/64, 66/67, 68/69 og 70/71 år, henholdsvis var pensjonert og ute av arbeidslivet, kombinerte arbeid og pensjon eller var i jobb uten å ha tatt ut pensjon.

Ser vi først på de 500 i utvalget som var født i 1950 og var 70–71 år da de ble intervjuet (figur 2.2a), var det 435 (87 prosent) som oppga at de hadde vært i arbeid etter at de fylte 62 år, mens de øvrige 65 (13 prosent) enten hadde blitt uføretrygdet før de fylte 62 år (5 prosent) eller hadde gått av med pensjon som 62-åring (8 prosent). 28 prosent var fortsatt i arbeid på intervjutidspunktet, da de var 70 år gamle.

Ser vi på avgangsmønsteret etter 62 år, er det en jevn, men svak økning i andelen fulltidspensjonerte fra 13 prosent blant 62-åringene til 21 prosent blant 64-åringene, før andelen som har tatt ut pensjon og gått av øker til hele 35 prosent blant 65-åringene. Hele 14 prosent av dem som var yrkesaktive som 60-åringer, valgte med andre ord å gå av som 65-åringer.

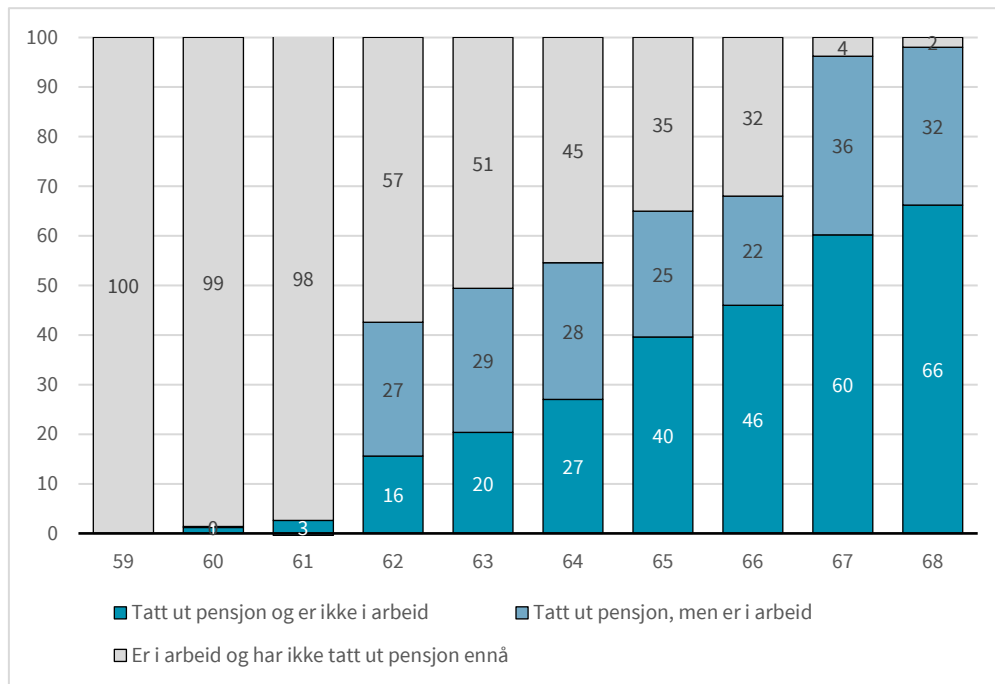
Deretter er det 5 prosent som går av som 66-åringer, før vi igjen får en markant økning ved fylte 67 år, hvor 16 prosent velger å avslutte yrkeskarrieren. Samtidig ser vi at andelen blant de yrkesaktive som kombinerer arbeid og pensjon, også øker markant fra 29 til 37 prosent når de runder 67 år. Blant 67-åringene er det bare 7 prosent som ennå ikke har tatt ut noe pensjon og ved 70 år, kun 2 prosent. Det er likevel 28 prosent som oppgir at de fortsatt yrkesaktive ved denne alderen.

Figur 2.2a Pensjonsuttak og arbeid etter alder i 1950-kullet. Både ansatte og selvstendige. n = 500.



Blant dem som var født i 1952 og var 68–69 år vinteren 2021 (figur 2.2b), var det 422 (84 prosent) som oppga at de hadde vært i arbeid etter fylte 62 år, mens de øvrige 78 (16 prosent) enten hadde blitt uføretrygdet som 60- eller 61-åringer (3 prosent) eller hadde valgt å gå av som 62-åringer (13 prosent). Også her gjenfinner vi det samme mønsteret som i 1950-kohorten: Andelen som går av som 63–64-åringer, er moderat, før vi får et hopp i andelen som har gått av ved fylte 65 år, fra 27 til 40 prosent. Videre er avgangen når de er 66 år moderat, før flere igjen velger å gå av som 67-åringer (14 prosent).

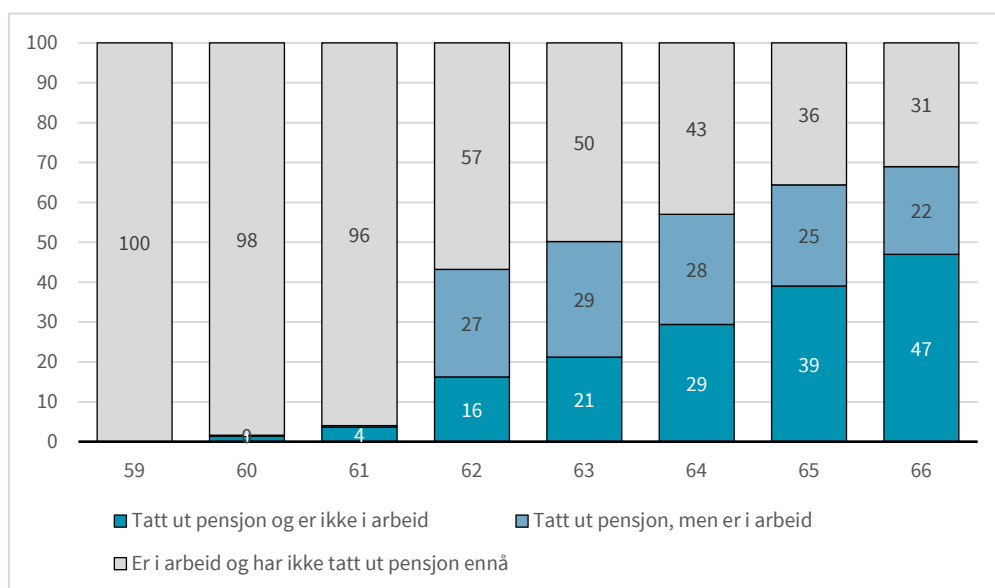
Figur 2.2b Pensjonsuttak og arbeid etter alder i 1952-kullet. Både ansatte og selvstendige. n = 500.



Ser vi på 1954-kullet, som var 66–67 år på intervju tidspunktet, var det også 84 prosent som oppga at de fortsatt var i arbeid eller hadde vært i arbeid etter fylte 62 (figur 2.2c). De øvrige 16 prosentene hadde enten blitt uførepensjonert før fylte 62 år (5 prosent) eller hadde gått av som 62-åring (11 prosent).

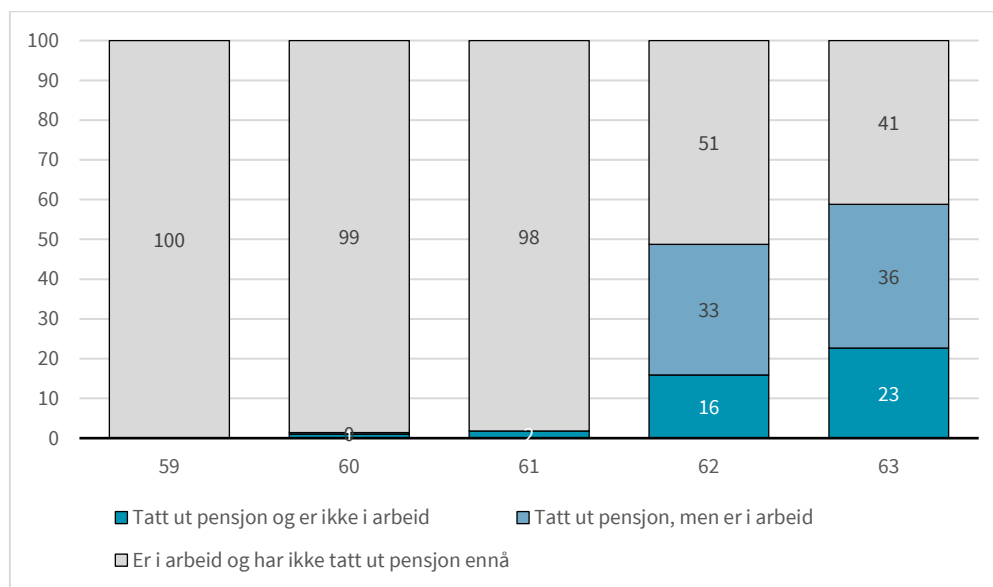
Da de ble intervjuet som 66/67-åringene vinteren 2021, var drøyt halvparten fremdeles i jobb (53 prosent), mens de øvrige hadde blitt fulltidspensjonister. Tilsvarende som hos 1950- og 1952-kullene skjer det et hopp i avgangen ved fylte 65 år, hvor 10 prosent av de yrkesaktive 60-åringene hadde valgt å gå av. Andelen er imidlertid noe lavere enn det en fant for 50- og 52-kullene.

Figur 2.2c Pensjonsuttak og arbeid etter alder i 1954-kullet. Både ansatte og selvstendige. n = 500.



Til slutt ser vi på avgangsmønsteret til 1957-kohorten, som var 63–64 år på intervju-tidspunktet. Av utvalget på 500 var det også her 84 prosent som oppga at de var i arbeid eller hadde vært i arbeid etter fylte 62 år, mens 3 prosent hadde blitt uføretrygdet før fylte 62 år og 13 prosent hadde gått av som 62-åring. 77 prosent av de yrkesaktive 60-åringene var fremdeles sysselsatt på intervju-tidspunktet, da de var 63/64 år gamle. Sammenlignet med de øvrige etter-reform-kullene er det imidlertid langt flere av de yrkesaktive i dette kullet som kombinerte arbeid og pensjon som 62- og 63-åring.

Figur 2.2d Pensjon og arbeid etter alder i 1957-kullet. Både ansatte og selvstendige. n = 500.



Det kanskje mest interessante funnet ved gjennomgangen av alder for avgang og pensjonsuttak er den relativt sterke økningen etter pensjonsreformen i andelen som kombinerer arbeid og pensjon når de er 62 og 63 år gamle. Andelen utgjør henholdsvis 33 og 36 prosent på disse alderstrinnene i 1957-kullet og 24 og 27 prosent i 1950-kullet, mot kun 8 og 11 prosent i før-reform-kullet (født i 1947). Dette samsvarer godt med nyere norske analyser basert på registerdata, som viser at andelen som kombinerer fortsatt arbeid med pensjon, har økt betraktelig etter reformen (Pensjonspolitisk arbeidsgruppe 2021).

En kan også observere at andelen som velger å gå av i alle etter-reform-kohortene, gjør et hopp ved fylte 65 år. Flere enn før reformen synes dermed å velge å gå av som 65-åring. Tidligere finner en bare slike markante hopp ved fylte 62 og 67 år.

I det etterfølgende ser vi nærmere på om og hvordan avgangsalderen varierer avhengig av yrkeskategori, utdanningsnivå, antall år i arbeid, helse og arbeidsevne og AFP-rett.

2.2 Avgangsalder etter yrkesgruppe

Flere tidligere norske studier har vist at det er store forskjeller i avgangsalder og avgangsmønster mellom ulike yrkesgrupper (se bl.a. Midtsundstad, 2002, 2005a og b; Midtsundstad & Nielsen, 2013; Nielsen, 2020): Arbeidstakere som hadde videregående eller grunnskole som høyeste utdanning og jobbet i tradisjonelle arbeideryrker, som håndverkere, industrioperatører og sjåførere, forlot arbeidslivet langt tidligere

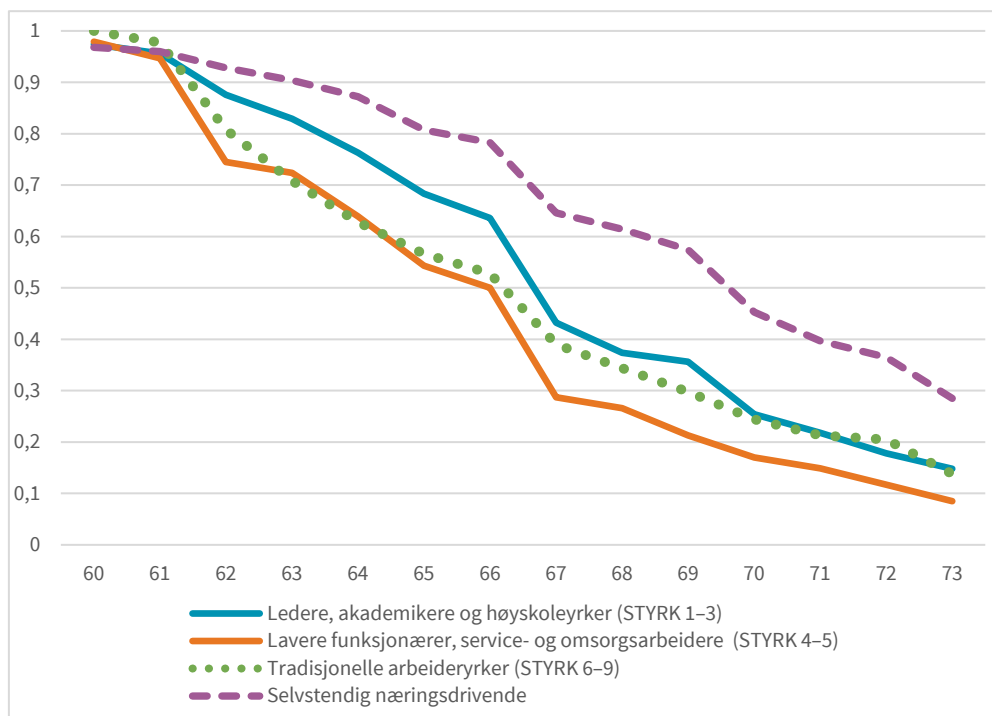
enn ledere og akademikere. Jeg har derfor sett nærmere på om og hvordan avgangsmønsteret varierer mellom ulike grupper av arbeidstakere i dag, henholdsvis blant 1) *ledere, akademikere og høyskoleyrker* (STYRK 1, 2 og 3)⁴, 2) *lavere funksjonærer, service- og omsorgsansatte* (STYRK 4 og 5) og 3) *tradisjonelle arbeideryrker*, som diverse fagarbeidere, håndverkere, industrioperatører, sjåfører mv. (STYRK 6–9). I tillegg har jeg skilt ut selvstendig næringsdrivende som en egen kategori. Videre har jeg, for å kunne studere forskjeller før og etter reformen i hele aldersspennet mellom 60 og 70 år, kun sett på dem som er født i 1947 og i 1950, da det bare var disse to kohortene som hadde passert 70 på intervjuutidspunktet. En kan dermed få et bilde av avgangsmønsteret i hele tiårsintervallet fra 60 til 70 år.

Som figur 2.3 og 2.4 viser, er det fremdeles store forskjeller i avgangsmønsteret mellom ulike yrkesgrupper. Særlig er forskjellen stor mellom selvstendig næringsdrivende og ansatte, men det er også forskjeller mellom de øvrige yrkesgruppene. Tydeligst er det ved fylte 62 år, hvor andelen lavere funksjonærer, service- og omsorgsansatte og ansatte i tradisjonelle arbeideryrker i langt større grad enn henholdsvis ledere og akademikere og selvstendig næringsdrivende går av. Mens snaut 13 prosent av ledere og akademikere velger å gå av som 62-åringer, gjelder det 25 prosent av lavere funksjonærer, service- og omsorgsansatte og 20 prosent av ansatte i tradisjonelle arbeidergrupper. Blant selvstendig næringsdrivende gjelder det, til sammenligning, snau 10 prosent. Hovedandelen av de selvstendig næringsdrivende synes å vente med å avslutte yrkeskarrieren til de er 67 år eller eldre. Halvparten er derfor fremdeles i arbeid når de fyller 70 år, og snaut 30 prosent når de har rundet 73 år.

Mellom 62 og 67 år synes avgangsratene å være ganske jevne på tvers av de ulike ansattgruppene. Ved fylte 67 år ser det likevel ut til at noen flere velger å gå av blant ledere og akademikere og blant lavere funksjonærer, service- og omsorgsansatte enn blant dem i tradisjonelle arbeideryrker. Etter fylte 67 år er andelen som fortsatt er i arbeid, derfor ganske lik blant henholdsvis ledere og akademikere og ansatte i tradisjonelle arbeideryrker. Dette gjelder helt fram til fylte 73 år, hvor 15 prosent i disse to gruppene fremdeles oppgir at de er yrkesaktive, mot 9 prosent blant lavere funksjonærer, service- og omsorgsansatte. Kurvene sier imidlertid ingenting om hvor mye de jobber, bare at de fremdeles er yrkesaktive.

⁴ I klassifiseringen av yrker har vi benyttet standard for yrkesklassifisering (STYRK 98), som er en sjusifret yrkeskode. I analysene har vi likevel kun benyttet første siffer i yrkeskoden. Yrkeskode 1 er administrative ledere og politikere, 2 er akademiske yrker, 3 er høyskoleyrker, 4 er kontor- og kundeserviceyrker, 5 er salgs-, service- og omsorgsykker, 6 er yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske, 7 er håndverkere og lignende, 8 er prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv., og 9 er yrker uten krav til utdanning (yrkeskoder som begynner på 0, er militære yrker, dvs. ikke sivile stillinger i Forsvaret).

Figur 2.3 Avgangsrår for ulike ansatte yrkesgrupper og selvstendig næringsdrivende. 1947-kohorten. n = 500.



Sammenligner en 1947-hohorten (figur 2.3) med etter-reform-kohorten (figur 2.4), de som er født i 1950, ser en at mønsteret har endret seg en god del. Fremdeles er avgangsråtene markant lavere blant selvstendig næringsdrivende enn i de øvrige yrkesgruppene, og avstanden til de ulike ansattegruppene har økt. Hele 61 prosent av selvstendige som var i jobb som 60-åring i 1950-kullet, oppgir at de fremdeles står i arbeid når de runder 70 år. I 1947-kullet gjaldt det drøyt 45 prosent.

Men det har også vært en del endringer blant ansatte, hvor avgangsmønsteret har blitt mer likt på tvers av yrkeskategori, samtidig som avstanden til de selvstendig næringsdrivende har økt. Reduksjonen i avgang har med andre ord ikke vært like sterk blant ansatte som blant selvstendig næringsdrivende.

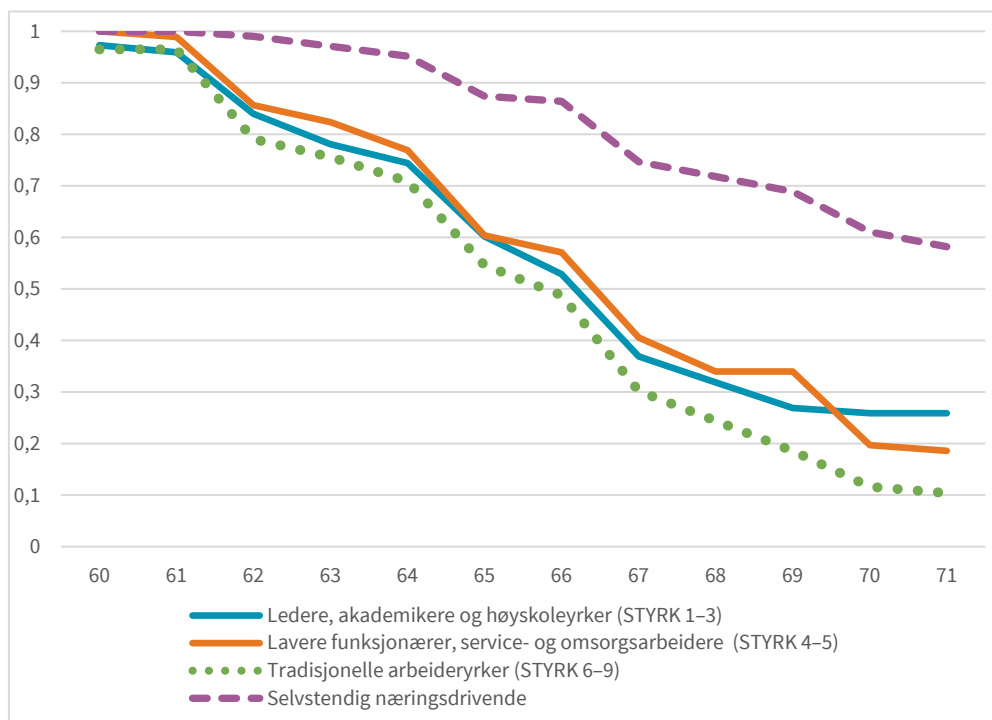
For det første er det langt færre blant lavere funksjonærer og service- og omsorgsansatte som går av ved fylte 62 år i etter-reform-kullet enn i før-reform-kullet, mens det er flere blant ledere og akademikere. Innen tradisjonelle arbeidergrupper i utvalget er det også en svak nedgang i avgangen ved 62 år (når en tar hensyn til at flere i 1947-kullet enn i 1950-kullet tok ut uførepensjon som 60- eller 61-åring).

Det ser også ut til at flere av dem som velger å fortsette etter fylte 62 år, står i jobb fram til fylte 65 år i etter-reform-kullene, slik jeg tidligere har vist (se avsnitt 2.1). Det kan derfor synes som om 65 år har blitt en ny populær avgangsalder i privat sektor, i tillegg til 62 og 67 år. I alle fall er det relativt mange som velger å forlate arbeidslivet ved akkurat denne alderen i etter-reform-kohorten. Det gjelder snaut 20 prosent av 60-åringene innen alle de tre yrkeskategoriene.

Som en også kan observere for før-reform-kohorten, skjer det et markant fall i yrkesaktiviteten ved fylte 67 år i alle ansattgruppene. Etter fylte 67 år er avgangsmønsteret derimot sprikende. Ledere og akademikere og lavere funksjonærer og service- og omsorgsansatte som fortsetter, står i stor grad i jobb fram til de er 70 år, mens det blant ansatte i tradisjonelle arbeideryrker er en jevn årlig avgang også mellom 67 og 70 år.

Ved fylte 70 år, er det 10 prosent som fremdeles er yrkesaktive blant ansatte i tradisjonelle arbeidergrupper deretter, 20 prosent blant lavere funksjonærer, service- og omsorgsansatte og drøyt 25 prosent blant ledere og akademikere. Blant selvstendig næringsdrivende er det, som nevnt, drøyt 60 prosent.

Figur 2.4 Avgangsalder for ulike ansatte yrkesgrupper og selvstendig næringsdrivende. 1950-kohorten. n = 500.



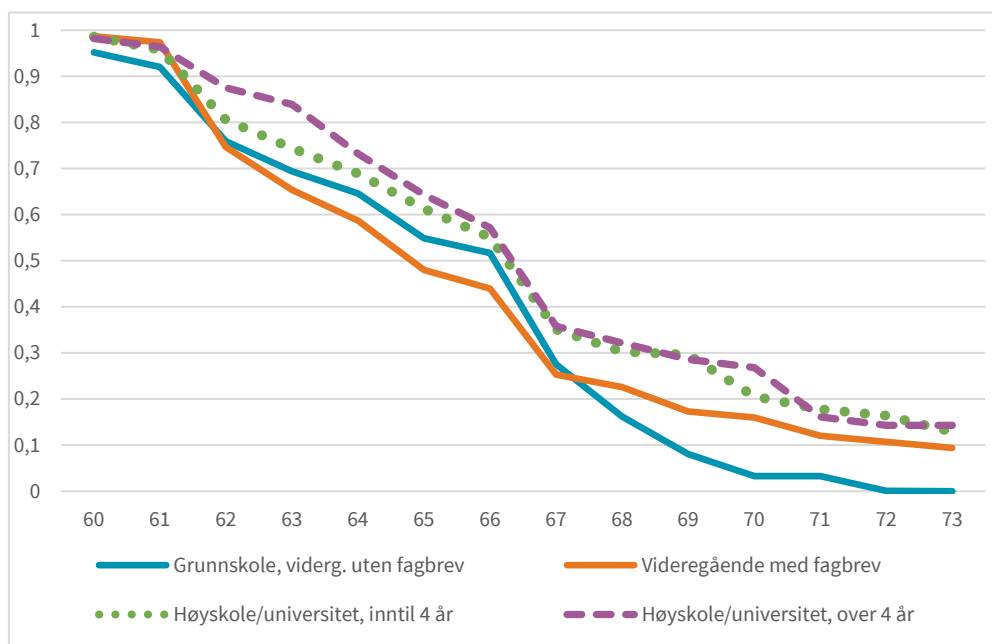
2.3 Avgangsalder etter utdanningsnivå

Utdanningsnivå har vist seg å være en av de viktigste faktorene for å forklare variasjonen i avgangsalder og avgangsmønstre (Midsundstad 2015; Hasselhorn & Apt 2015; Poulsen mfl. 2017). Jeg har derfor undersøkt om og i hvilken grad avgangsalder og avgangsmønster også i dag varierer etter utdanning. Utdanningsvariabelen jeg benytter, er firedelt, og jeg skiller mellom 1) personer som kun har grunnskole eller videregående uten fagbrev, 2) personer med videregående og fagbrev, 3) personer med inntil 4 år på høyskole/universitet og 4) personer med mer enn 4 år i høyere utdanning.

Som en kan lese ut av figur 2.5, følger utdanningsnivå stort sett et kjent mønster hos før-reform-kohorten (født i 1947): Jo lenger utdanning en har, desto seinere går en av. Unntaket er de med kun grunnskole eller videregående uten fagbrev. I denne gruppa er det, interessant nok, litt færre som går av ved 62 år, enn blant dem med videregående og fagbrev. I tillegg er det en større andel av dem med kun grunnskole eller videregående uten fagbrev som står i jobb helt fram til de fyller 67 år. Blant dem som fortsetter etter fylte 67 år, snur imidlertid mønsteret: Langt flere av dem med videregående med fagbrev som fortsatt er yrkesaktive som 67-åring, fortsetter som yrkesaktive i flere år enn dem med kun grunnskole eller videregående uten fagbrev. I sistnevnte gruppe er det nesten ingen som er i jobb etter fylte 70 år, mens drøyt 10 prosent av de faglærte da fremdeles er yrkesaktive.

Vi ser også at det er en viss forskjell mellom de universitets- og høyskoleutdannede avhengig av utdanningslengde. De med lengst akademisk utdanning går, ikke overraskende, langt sjeldnere av når de er 62 år, enn de med kortere akademisk utdanning. De venter i større grad til etter fylte 64 år. Ved fylte 67 år har imidlertid like mange i de to akademikergruppene avsluttet yrkeskarrieren, rundt 55 prosent. Og etter den alderen er deres pensjoneringsmønster ganske likt, og ved fylte 73 år er rundt 15 prosent i begge grupper fremdeles i arbeid.

Figur 2.5 Avgangsalder etter utdanningsnivå. Kun ansatte. 1947-kohorten. n = 376.



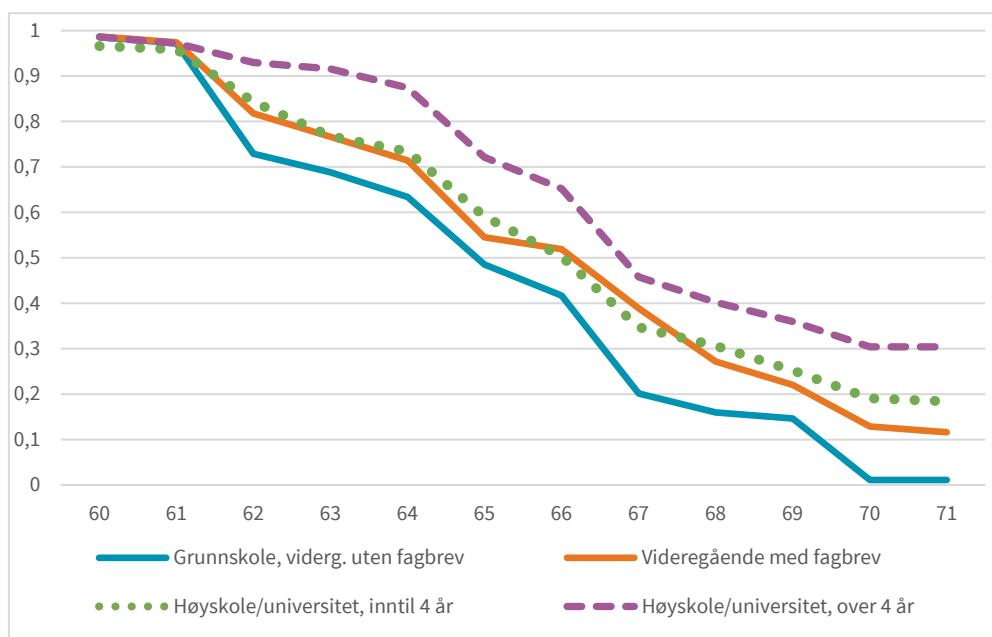
Hovedmønsteret fra før-reform-kohorten (figur 2.5) er fremdeles gjenkjennelig hos etter-reform-kohorten (figur 2.6): Jo lengre utdanning desto seinere avgang.

De med lengst utdanning går likevel i mindre grad av som 62-åringer i 1950-kohorten enn 1947-kohorten. Flere venter til de er 65 år, hvor snaut 20 prosent velger å avslutte yrkeskarrieren. Ved fylte 67 år går ytterligere 20 prosent av. Etter denne alderen ser en så en svak avtakende kurve, og ved fylte 70–73 år er 30 prosent fortsatt i arbeid.

De med kun grunnskoleutdanning eller videregående uten fagbrev går derimot i større grad av som 62-åringer i 1950-kohorten enn i 1947-kohorten. Samlet sett er det i denne gruppa flest går av tidlig, mens det i før-reform-kohorten gjaldt dem med fagbrev. 25 prosent av dem med kun grunnskole eller videregående uten fagbrev forlater arbeidslivet som 62-åringer. Deretter flater deres avgangskurve ut, før ytterligere 20 prosent går av som 65-åringer, og enda drøyt 20 prosent ved 67 år. Kun 20 prosent velger å jobbe etter det og tilnærmet ingen etter fylte 70 år.

Avgangsmønsteret til fagarbeiderne og de med kort akademisk utdanning ligger et sted midt mellom de med lavest og de med høyest utdanning. Rundt 15 prosent i begge grupper forlater arbeidslivet som 62-åringer. Deretter flater kurven ut, før 20 prosent også i disse gruppene går av som 65-åringer, og ytterligere 20 prosent som 67-åringer. Det er likevel mellom 35 og 40 prosent som velger å jobbe etter 67 år, og ved fylte 70 år er det snaut 20 prosent som oppgir at de fremdeles er yrkesaktive.

Figur 2.6 Avgangsalder etter utdanningsnivå. Kun ansatte. 1950-kohorten. n =397.



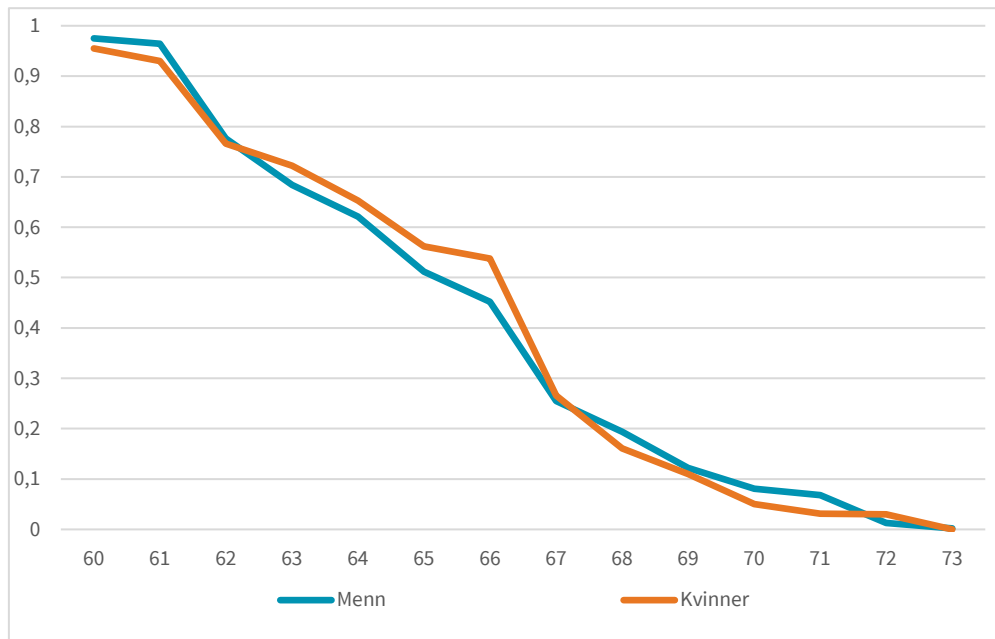
Sammenligner vi avgangsmønsteret i før- og etter-reform-kohorten for de ulike utdanningsnivåene, er det en del markante forskjeller. Tydeligst er endringen for dem med fagbrev og dem med lang akademisk utdanning, hvor langt færre går av tidlig i aldersintervallet mellom 62 og 65 år. Det er også tydelig at 65 år har blitt en ny foretrukket avgangsalder for mange, i tillegg til de tidligere aldersgrensene på 62 og 67 år. De alderstrinnene som primært bidrar til å skille de ulike utdanningsnivåenes avgangsmønster, er likevel fremdeles aldersgrensene 62, 67 og 70 år. Samlet står flere i jobb fram til fylte 67 år i etter-reform-kohorten, med unntak for dem med lavest utdanning og dem med kort høyere utdanning. Blant de lavest utdannede har andelen som fortsatt er yrkesaktive etter fylte 67 år, gått ned fra 25 til 20 prosent blant dem som var yrkesaktive som 60-åringer.

2.4 Avgangsalder etter kjønn

Interessant er det også å se på kjønnsforskjellen, da kvinner og menn gjerne innehar svært ulike yrker og har ulike livs- og karriereløp. Sammenligningen mellom menn og kvinner (figur 2.7–2.8) viser imidlertid overraskende små kjønnsforskjeller. Det er likevel en tendens til at noen flere kvinner enn menn i før-reform-kohorten (født i 1947) ventet til de var 67 år før de gikk av med pensjon. Noen flere kvinner enn menn ser også ut til å ha gått av med uførepensjon før de fylte 62 år. Etter fylte 67 år er det imidlertid mennene som ser ut til å holde ut lengst, selv om svært få blant både menn og kvinner jobber etter fylte 67, og særlig etter fylte 70 år.

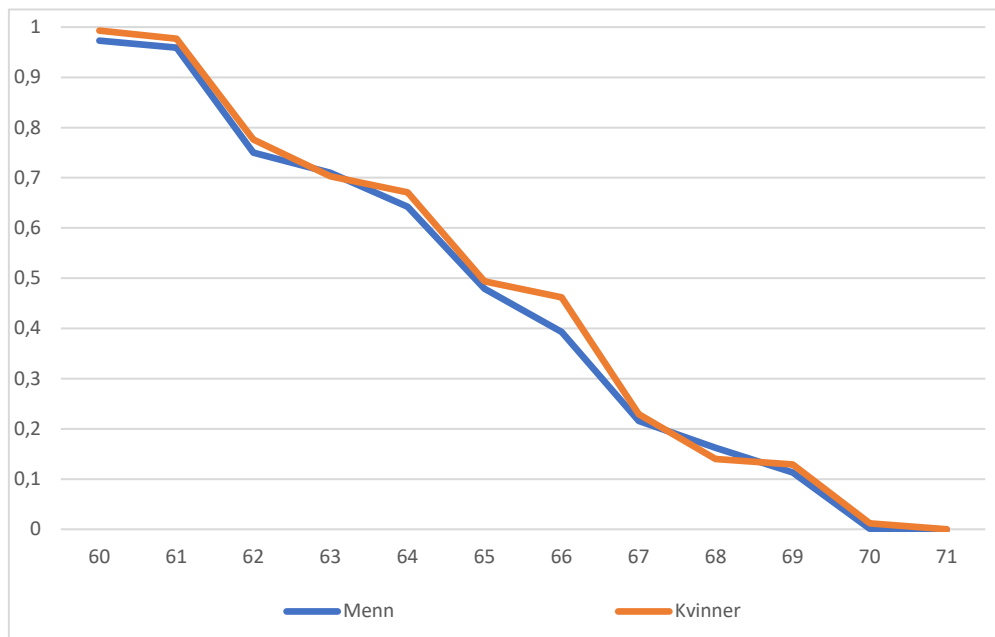
At avgangsmønsteret hos menn og kvinner er relativt likt i privat sektor, fant vi for øvrig også i en tilsvarende undersøkelse fra privat sektor for drøyt 20 år siden (Midtsundstad 2002).

Figur 2.7 Avgangsalder etter kjønn. 1947-kohorten. Kun ansatte. Vektet. n = 376.



I etter-reform-kohorten (født i 1950) er forskjellene enda mindre (kurvene følger hverandre tett), bortsett fra at litt flere kvinner enn menn jobber mellom 65 og 67 år. At kvinner i større grad synes å forholde seg til den tradisjonelle 67-årsgrensa, kan skyldes lavere pensjonsopptjening og litt seinere inntreden på arbeidsmarkedet. I tillegg synes det å være en ørliten tendens til at litt flere menn enn kvinner fortsetter å jobbe etter fylte 67 år (jf. figur 2.8). Også her ser vi at en god del, både blant menn og kvinner, har valgt å gå av som 65-åringere.

Figur 2.8 Avgangsalder etter kjønn. Kun ansatte. 1950-kohorten. Vektet. n = 397.

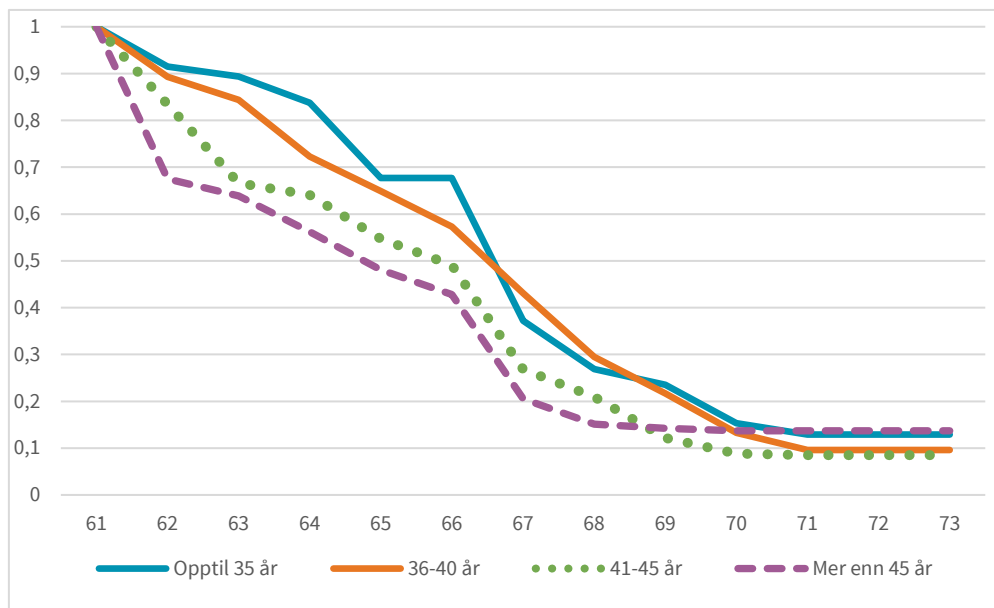


2.5 Avgangsalder etter antall år i arbeid ved 62 år

Når en starter yrkeskarrieren, vil i stor grad variere avhengig av lengden på utdanningen. En universitetsutdanning med hovedfag (som var den vanlige før en fikk masterutdanning for rundt 20 år siden) var normert til 6–7 år. De med høyest utdanning startet derfor å jobbe tidligst da de var 26–27 år gamle, litt avhengig av om de begynte rett etter videregående eller hadde vært et år i militæret før studiestart. Høyskoleutdanninger var ofte 3- eller 4-årige, og kortere universitetsutdanninger (cand.mag.-grad) var normert til 4–5 år. De fleste med slik utdanning startet derfor først i jobb da de var 22–23 år gamle. Hadde en derimot et fagbrev eller videregående utdanning som høyeste utdanning, som de fleste i de aldergruppene vi ser på, kunne en starte i jobb allerede som 19–20-åring, mens de som ikke tok utdanning etter fullført ungdomsskole, kunne starte i arbeidslivet allerede som 16-åring. Med andre ord vil antall år i arbeid ved fylte 30 kunne variere fra 3–4 år til opp mot 14 år og tilsvarende fra 35 til 46 år ved fylte 62 år. I utgangspunktet er det derfor rimelig å anta at de som startet seint i yrkeslivet, står i jobb til en noe høyere alder, enn de som alt har mange år i arbeid når de runder 62 år – tilsvarende det jeg fant i en studie av avgang fra arbeidslivet i privat sektor i 2000 (Midtsundstad 2002).

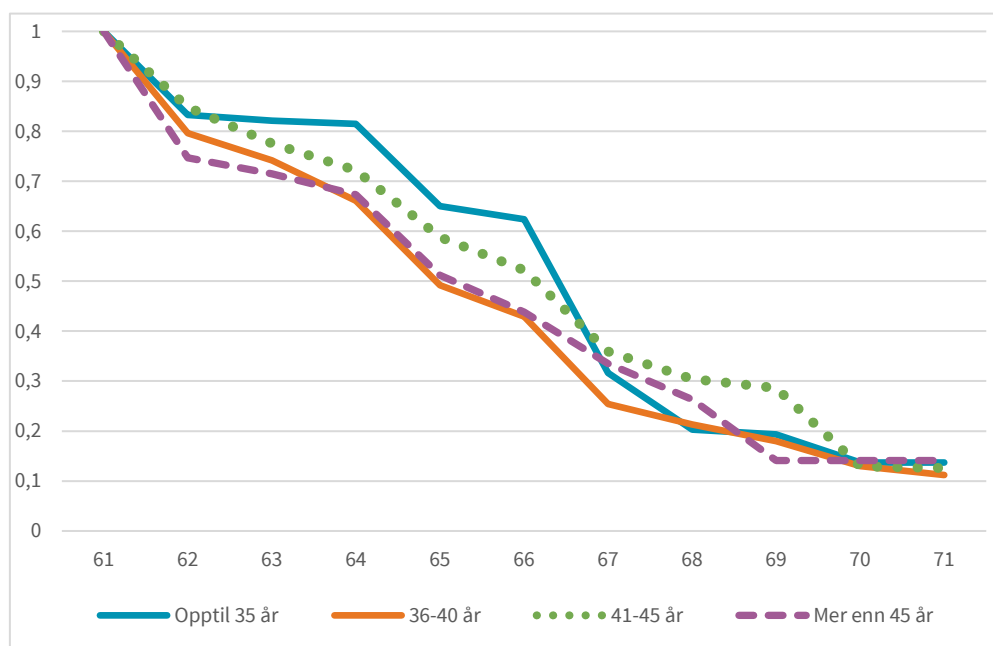
Som figur 2.9 og 2.10 viser, er det etter pensjonsreformen, som det var i 2000 (Midtsundstad 2002), en viss sammenheng mellom hvor lenge en har stått i arbeid som 62-åring, og hvor mange år en fortsetter å jobbe etter dette alderstrinnet. Har en stått i jobb i mer enn 45 år når en er 62 år, er det, ikke overraskende, langt flere som går av ved første mulige anledning – altså som 62-åring. I før-reform-kullet (figur 2.9) var det over 30 prosent av ansatte med så lange karrierer som hadde pensjonert seg som 62-åring, og ved fylte 67 år hadde hele 80 prosent av dem med lengst karriere forlatt arbeidslivet. Tilsvarende var det rundt 65 prosent som hadde gått av ved fylte 67 år blant dem med de korteste yrkeskarrierene (under 35 år i arbeid), hvorav 10 prosentpoeng hadde avsluttet yrkeskarrieren som 62-åring, mens 30 prosentpoeng gikk av som 67-åring.

Figur 2.9 Avgangsalder etter antall år i arbeid ved fylte 62 år for aldersintervallet 61-71 år. 1947-kohorten. Kun ansatte. Vektet. n = 376.



I etter-reform-kullet (figur 2.10) er derimot sammenhengen mellom karrierelengde og avgang mindre tydelig. Fremdeles er det flest blant dem med lengst karriere som 62-åringer som går av tidligst. Hele 25 prosent av disse forlater arbeidslivet når de er 62 år, mot drøyt 15 prosent blant dem med de korteste yrkeskarrierene. De med færrest år i arbeid som 62-åringer venter, som før i større grad med avgangen til de er 67 år. Ved det alderstrinnet forlater snaut 30 prosent arbeidslivet. Også her ser vi tydelig at 65 år har blitt en ny, naturlig avgangsalder for mange. Flere i etter-reform-kohorten enn i før-reform-kohorten står derfor i jobb når de er henholdsvis 62, 63 og 64 år, men forlater jobben som 65-åringer.

Figur 2.10 Avgangsalder etter antall år i arbeid ved fylte 62 år for aldersintervallet 61-71 år. Kun ansatte. 1950-kohorten. Vektet. n = 397.



2.6 Avgangsalder etter helsesituasjon og arbeidsevne

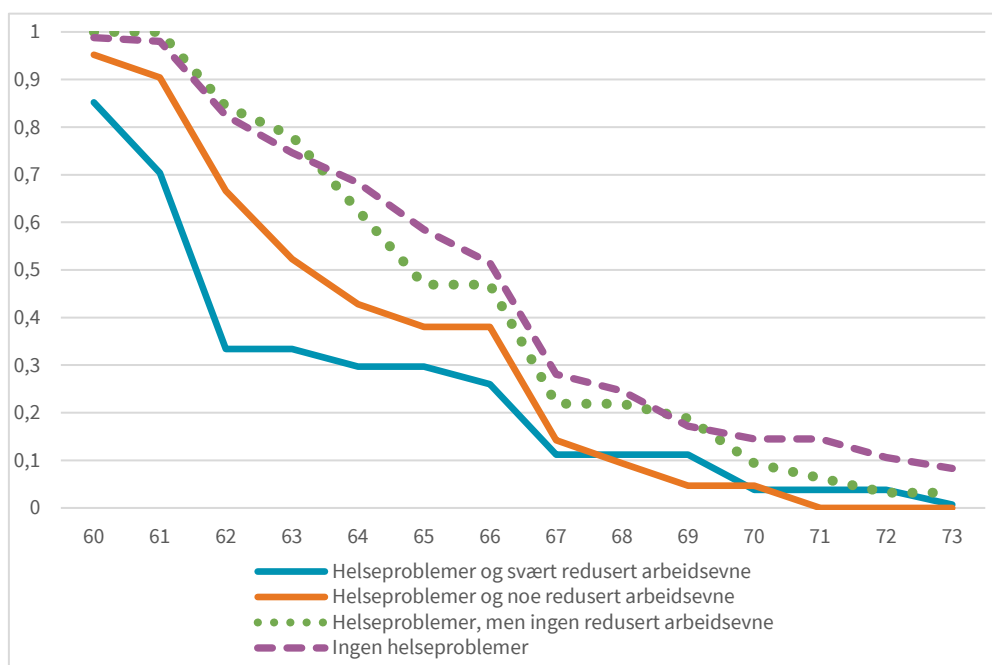
Helse er en av de viktigste årsakene til tidligavgang fra arbeidslivet. Særlig gjelder det før en har rett til å ta ut alderspensjon, men helse og arbeidsevne påvirker også avgang etter fylte 61 år (Poulsen mfl. 2017; Midtsundstad mfl. 2016). Jeg har derfor undersøkt om det er en sammenheng mellom egenvurdert helse og arbeidsevne og avgang fra arbeidslivet. Alle som deltok i undersøkelsen, ble spurt om de hadde noen helseproblemer da de var 62 år, og om disse helseproblemene påvirket arbeidsevnen i stor grad, i noen grad, i liten grad eller overhodet ikke. Jeg skiller derfor mellom dem som hadde: 1) helseproblemer som i stor grad gikk ut over arbeidsevnen, 2) helseproblemer som i noen grad gikk ut over arbeidsevnen, 3) helseproblemer som i liten eller ingen grad gikk ut over arbeidsevnen, og dem som 4) ikke hadde helseproblemer.

Nå kan det selvsagt innvendes at egenvurdert helse er et subjektivt mål. Vi spør også om helsa noen år tilbake i tid. Det kan derfor være at enkelte overvurderer sine helseplager og sin arbeidsevne for å rettfærdiggjøre en tidlig avgang, slik at «effekten» av helse og arbeidsevne framstår sterkere enn den reelt sett er. Men det kan også være

at enkelte undervurderer de helseplagene og arbeidsevnen de hadde i lys av nåværende helsesituasjon. Uansett vil denne feilkilden være til stede både for før- og etterreform-kullet. Det har derfor lite å si for sammenligningen mellom de to kohortene.

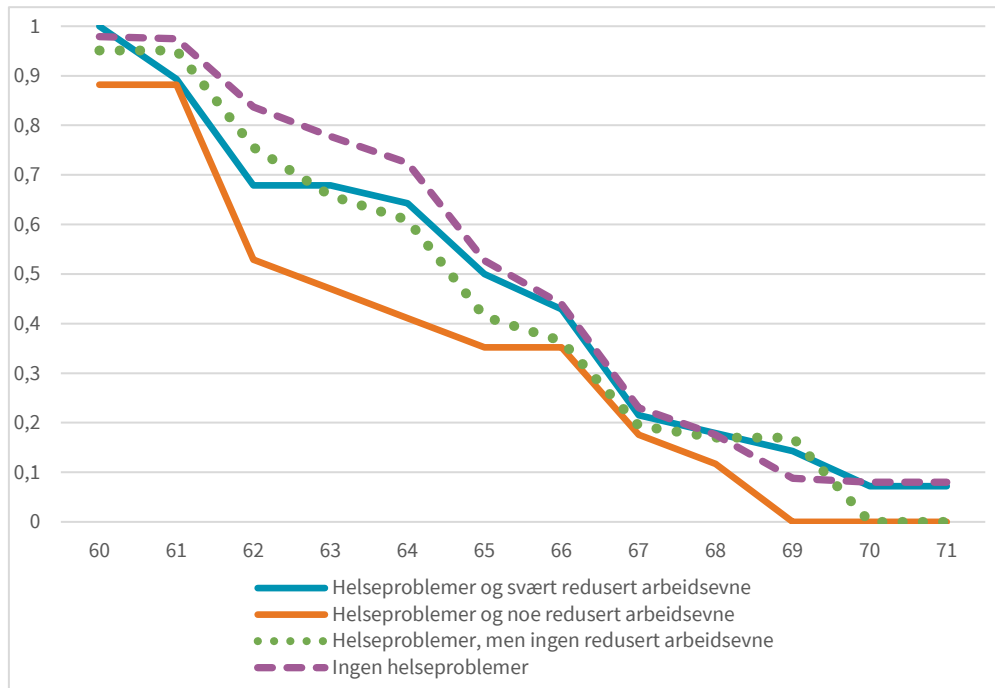
Resultatet av disse analysene, illustrert i figur 2.11 og 2.12, bekrefter at det er en sterk sammenheng mellom egenvurdert helse og arbeidsevne og avgangsalder. En betydelig andel av dem som oppga å ha hatt helseproblemer som i stor eller noe grad gikk ut over arbeidsevnen som 62-åring, rapporterte at de gikk av ved fylte 62 år eller tidligere. Blant dem i 1947-kullet som oppga at helseproblemene i stor grad hadde gått ut over arbeidsevnen, var det nærmere 70 prosent som hadde forlatt arbeidslivet som 62-åring, hvorav 15 prosentpoeng alt hadde gått av før de fylte 62 år. Rundt 30 prosent syntes likevel å klare å jobbe fram til fylte 67 år, før ytterligere 20 prosent valgte å legge inn årene. Etter fylte 70 er det så å si ingen i denne gruppa som fortsatt er i arbeid.

Figur 2.11 Avgangsalder etter helse og arbeidsevne ved 62 å for aldersintervallet 60–73 år. Kun ansatte, 1947-kohorten. Vektet. n = 376.



I etter-reform-kohorten (født i 1950) finner et tilnærmet tilsvarende avgangsmønster (figur 2.12). Andelen som har gått av når de runder 62 år blant dem med helseproblemer med redusert arbeidsevne, utgjør hele 50 prosent. Sammenlignet med før-reform-kohorten er det likevel 20 prosent færre av de yrkesaktive 60-åringene som hadde gått av så tidlig, selv om de oppga at de hadde helseproblemer som i stor grad påvirket arbeidsevnen da de var 62 år. Noe av forskjellen skyldes at færre i etter-reform-kohorten enn før-reform-kohorten ble uførepensjonert rett før fylte 62 år. Mes-teparten av forskjellen mellom før- og etter-reform-kohorten har likevel sammenheng med redusert avgang ved fylte 62 år. De i etter-reform-kohorten som klarer å fortsette etter dette alderstrinnet, gjør det likevel kun i et par år, og bare snaue 18 prosent er fortsatt i jobb etter fylte 67 år. Og ingen av dem er i arbeid etter fylte 69 år.

Figur 2.12 Avgangsalder etter helse og arbeidsevne ved 62 år for aldersintervallet 60–71 år. Kun ansatte. 1950-kohorten. Vektete tall. n = 397.



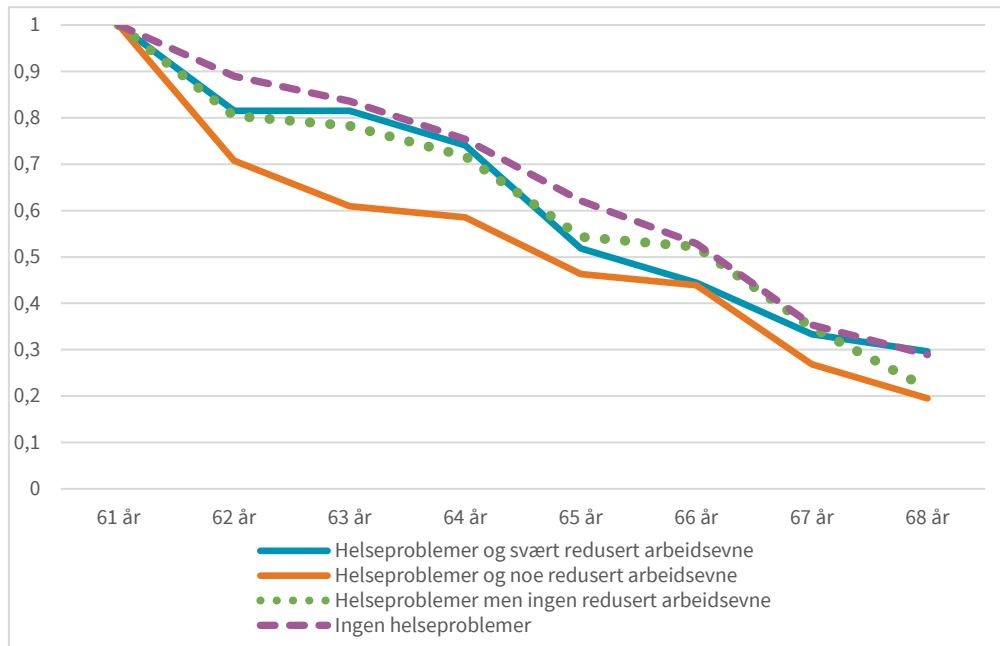
Da problemstillingen knyttet til helse, arbeidsevne og mulighet for tidlig avgang er særlig interessant og forskjellen mellom før- og etter-reform-kohorten er såpass stor, samtidig som utvalget er begrenset, har jeg sjekket om en finner den samme tendensen også for de tre andre etter-reform-kohortene.

Som figur 2.13 viser finner vi den samme tendensen i 1952-kohorten, som i 1950-kohorten. De som hadde helseproblemer med noe redusert arbeidsevne som 62-åringer gikk i større grad av som 62-åringer enn dem som hadde helseproblemer og svært redusert arbeidsevne.

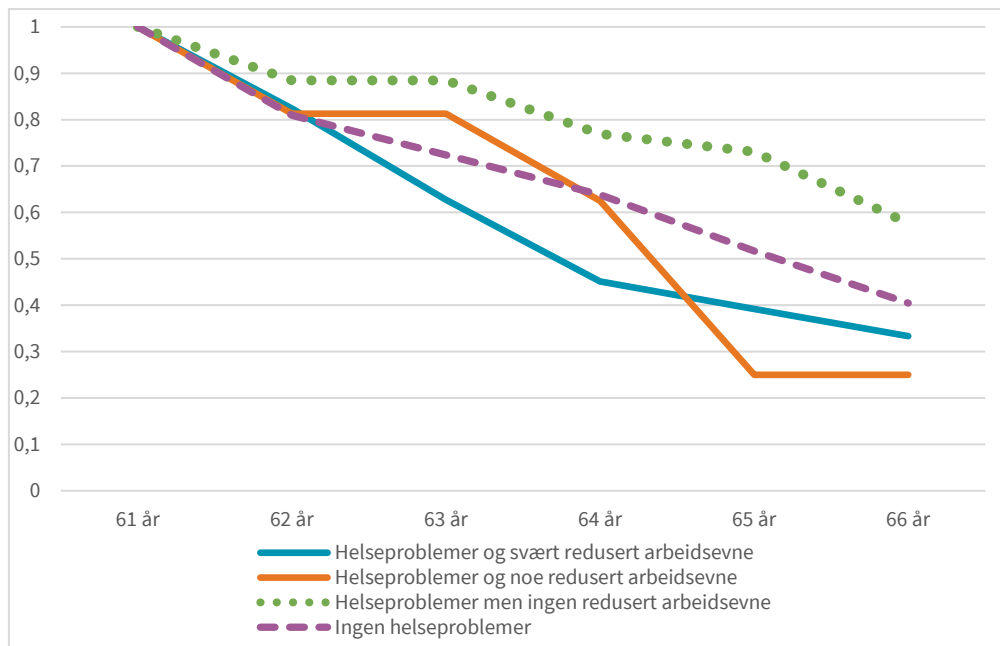
For 1954- og 1957-kohortene (figur 2.14 og 2.15), er imidlertid mønsteret litt annerledes. I 1954-kohorten er det ingen forskjell i avgang som 62-åring etter helsetilstand og arbeidsevne, mens det i 1957-kohorten er tydelig av de med helseproblemer og redusert arbeidsevne i langt større grad går av som 62-åringer enn de som ikke har redusert arbeidsevne eller helseproblemer.

Summerer vi opp, er det en generell tendens til at de med helseproblemer og redusert arbeidsevne etter-reform-kullene i større grad enn i før-reform-kullet fortsetter i arbeid som 62-åringer, selv om tendensen ikke er så tydelig for 1957-kohorten som for de øvrige etter-reform-kohortene. Om dette er uttrykk for et adfersskifte hos yngre etter-reform-kohorter sammenlignet med eldre etter-reform-kohortene, er det likevel vanskelig å si noe sikkert om med utgangspunkt i dataene.

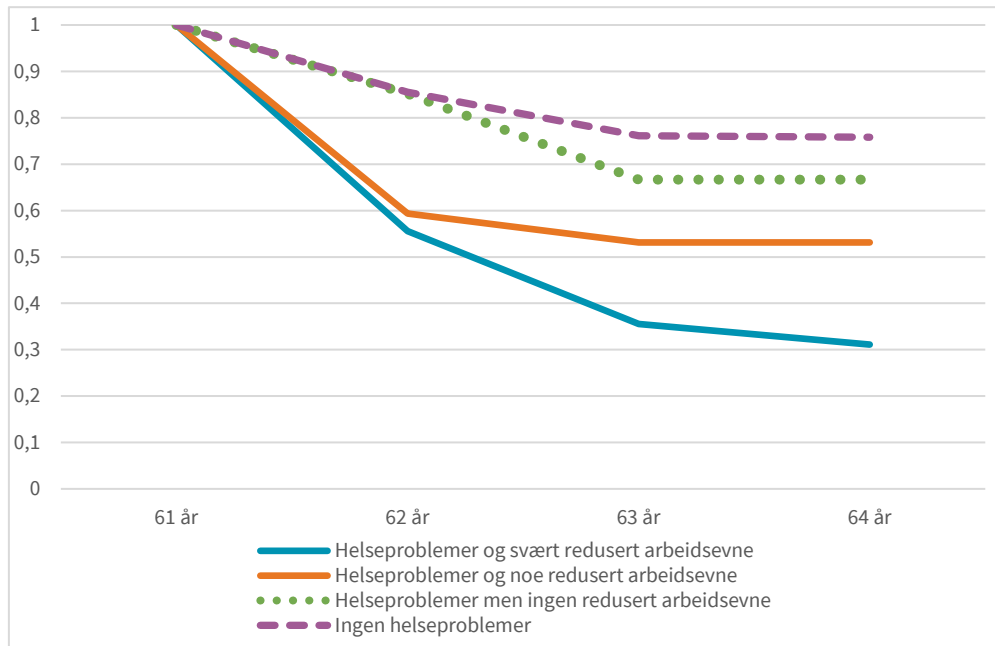
Figur 2.13 Avgangsalder etter helse og arbeidsevne ved 62 år for aldersintervallet 60–68 år. Kun ansatte. 1952-kohorten. Vektete tall. n = 404.



Figur 2.14 Avgangsalder etter helse og arbeidsevne ved 62 år for aldersintervallet 61–66 år. Kun ansatte. 1954-kohorten. Vektete tall. n = 409.



Figur 2.15 Avgangsalder etter helse og arbeidsevne ved 62 år for aldersintervallet 61–63 år. Kun ansatte. 1957-kohorten. Vektete tall. n =432.



At enkelte fortsatt er i arbeid langt opp i 60-årene til tross for egenvurderte helseproblemer og redusert arbeidsevne, kan ha ulike grunner. Avgangsratene våre viser heller ikke hvor mye de jobber, bare om de er i jobb eller ikke. Det kan derfor være mange av dem som oppgir å jobbe, som har tilpasset seg ved å redusere arbeidstiden. Det kan også være at flere enn før får arbeidet tilrettelagt, eller at flere enn før har jobber som lar seg kombinere med noe helseproblemer og redusert arbeidsevne. Jeg har derfor også sjekket om de med helseproblemer og svært redusert arbeidsevne oftere enn de øvrige oppgir at de fortsatte i arbeid fordi de fikk det tilrettelagt. Analysene viser at så er tilfelle. De med helseproblemer og svært redusert arbeidsevne som fortsatt i arbeid etter fylte 62 år, oppgir langt oftere enn de øvrige at de fortsatte fordi de hadde kunnet kombinere delpensjon og deltidsarbeid og/eller fått arbeidstiden, arbeidsoppgavene eller arbeidstempoet tilpasset sine behov (ikke vist).

Men det kan også være at de som fortsatte til tross for helseproblemer og redusert arbeidsevne tilhører grupper som ikke lenger har anledning til å gå av med en akseptabel pensjon som 62-åring, da de ikke tilfredsstiller opptjeningskravet for tidliguttak av full pensjon.⁵ Det vil for eksempel gjelde en god del av dem som ikke har rett til AFP. Jeg har derfor også sjekket om dem med helseproblemer og svært redusert arbeidsevne i større grad enn de øvrige oppgir at de ikke hadde rett til AFP da de var 62 år gamle. Og det viser seg at de i mindre grad enn de øvrige hadde AFP-rett som 62-åring (ikke vist). Generelt ser en også at de som fortsetter i arbeid etter fylte 62 år oftere mangler rett til AFP enn dem som går av tidlig (ikke vist). Se også avsnitt 2.7.

På spørsmål om begrunnelse for å fortsette i arbeid etter fylte 62 år oppgir i tillegg dem med helseproblemer og svært redusert arbeidsevne som 62-åring langt oftere

⁵ Selv om 1947- og 1950-kohortene begge tilhører kohorter som i liten grad omfattes av det nye opptjeningsystemet, hvor alle år i arbeid teller med, så vil de nye uttaksreglene også gjelde for disse gruppene, herunder inntektskravet for tidlig uttak.

at de fortsatte i arbeid fordi de trengte inntektene fra arbeidet enn de som ikke har redusert arbeidsevne gjør (ikke vist).

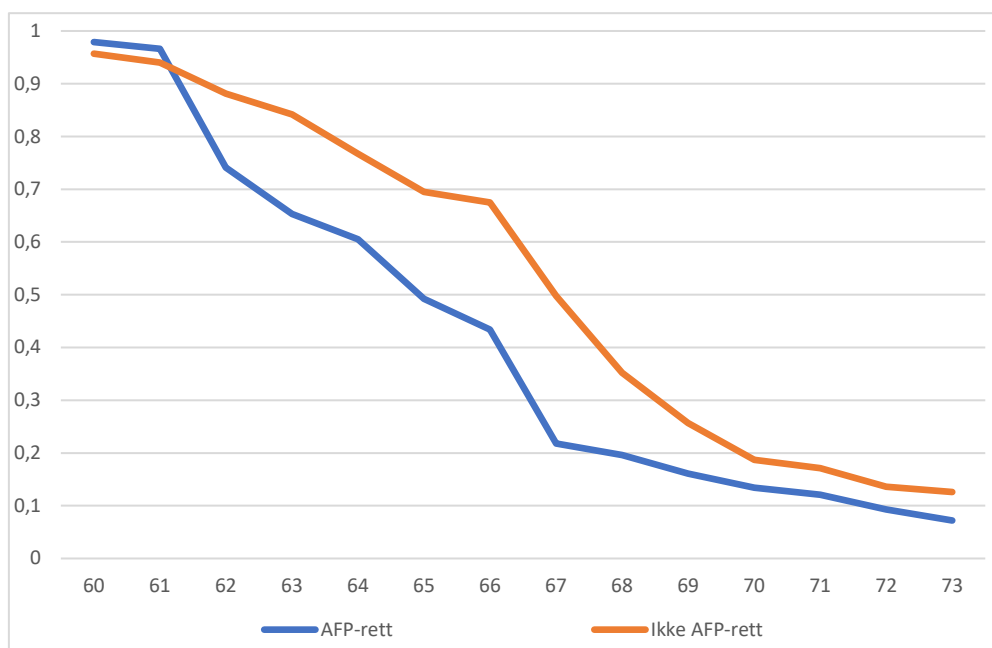
2.7 Avgangsalder etter AFP-rett

Det å jobbe i en bedrift som ga rett til AFP, var den eneste muligheten en hadde til selv å velge en tidligere avgang enn 67 før pensjonsreformen. Men også etter reformen har AFP-rett betydning for avgangsmulighetene. Selv om alle nå, i utgangspunktet, har rett til å ta ut alderspensjon fra folketrygden fra fylte 62 år, må en ha opptjent en så høy årlig beregnet pensjon som 62-åring at den minst er på nivå med minste pensjonsnivå (tidligere kalt minstepensjon).⁶ Ettersom AFP-rett gir høyere opptjent pensjon ved fylte 62 år, øker det derfor sjansen for at en tilfredsstiller dette inntektskravet, og vice versa, at en ikke tilfredsstiller kravet om en ikke har rett til AFP.

Vi ser da også at AFP-rett ved fylte 62 år påvirket avgangsalderen både før og etter pensjonsreformen (figur 2.16 og 2.17). Men også her er andelen med AFP som går av som 62-åring, noe høyere i før-reform-kohorten enn i etter-reform-kohorten. Snaut 23 prosent av dem med AFP gikk av som 62-åring i 1947-kohorten sammenlignet med 17 prosent i 1950-kohorten.

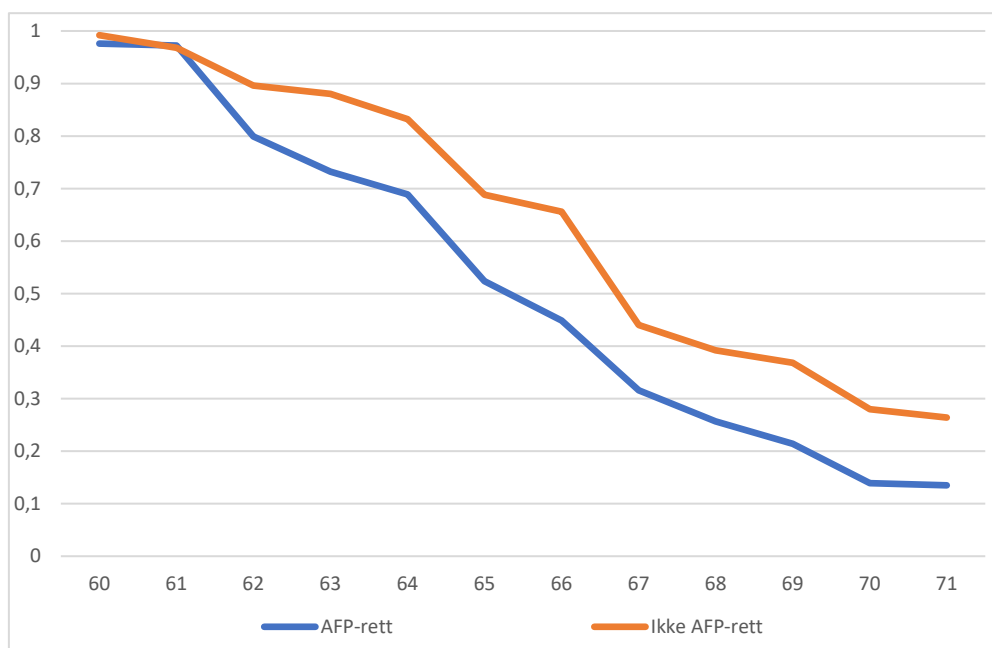
I tillegg går litt færre i etter-reform-kohorten av i aldersspennet mellom 62 og 64 år uavhengig av om de har AFP-rett eller ikke. Andelen som står i jobb etter fylte 67 år, har samtidig blitt noe redusert blant dem som ikke har rett til AFP i etter-reform-kohorten, mens den har økt med rundt 10 prosentpoeng blant dem med AFP-rett.

Figur 2.16 Avgangsalder etter AFP-rett ved 62 år. Kun ansatte. 1947-kohorten. Vektet. n = 376.



⁶ «Minste pensjonsnivå erstattet fra og med 1. januar 2011 begrepet minstepensjon for alderspensjonister. Dette gjelder også for deg som tok ut alderspensjon før 2011. (For de som er født i 1954–1962, vil minste pensjonsnivå gradvis bli erstattet med begrepet garantipensjon.» (NAV 2022)

Figur 2.17 Avgangsalder etter AFP-rett ved 62 år. Kun ansatte. 1950-kohorten. Vektet. n = 397.



2.8 Oppsummering

Med seinkarriere menes her yrkeskarrieren etter den alder hvor en har rett til å ta ut pensjon. I Norge vil det si etter fylte 62 år. En seinkarriere kan innebære alt fra å fortsette i samme jobb som før med uendret arbeidstid eller redusert arbeidstid, å kombinere arbeid og pensjon, å skifte til annet arbeid og eventuelt ny arbeidsgiver, å gå over til en midlertidig stilling eller mer «løsarbeid» til å bli selvstendig næringsdrivende.

Færre går av tidlig

Ser vi på andelen av arbeidstakerne som hadde valgt å ta ut pensjon og slutte helt å jobbe som 62-åringer, utgjorde disse 13 prosent av dem som fortsatt var yrkesaktive som 60-åringer i etter-reform-kohortene, mens de i før-reform-kohorten (1947-kohorten) utgjorde 18 prosent. Dette samsvarer godt med analyser basert på registerdata, som viser en tydelig økning i andelen som valgte å fortsette i arbeid etter fylte 62 år, da pensjonsreformen trådte i kraft.

Flere kombinerer arbeid og pensjon

Andelen som kombinerer arbeid og pensjon når de er 62 og 63 år gamle, har samtidig økt betraktelig fra under én av ti i før-reform-kohorten (født 1947) til en fjerdedel i etter-reform-kohorten født i 1950 og til drøyt en tredjedel i etter-reform-kohorten født i 1957. Også dette samsvarer godt med nyere norske analyser basert på registerdata, som viser at det er langt flere som fortsetter i jobb etter å ha tatt ut pensjon, nå enn tidligere.

En økt andel går av som 65-åringer

Det mest interessante er likevel den økte avgangen ved fylte 65 år, som ser ut til å ha blitt en ny populær avgangsalder for mange i privat sektor. Med andre ord står flere i etter-reform-kohortene enn i før-reform-kohorten i jobb når de er 62, 63 og 64 år gamle, men forlater da jobben som 65-åringer.

Avgangsalder etter yrke

Det er fremdeles forskjell i avgangsalder og avgangstidspunkt mellom ulike yrkesgrupper, men forskjellen er langt mindre enn før. Forskjellene er tydeligst ved fylte 62 år, hvor en langt større andel lavere funksjonærer, service- og omsorgsansatte og ansatte i tradisjonelle arbeideryrker enn ledere, akademikere og selvstendig næringsdrivende velger å gå av. Etter fylte 67 år er andelen som er i arbeid, likevel ganske lik blant ledere og akademikere og i de tradisjonelle arbeidergrupper, da mange ledere og akademikere venter med å gå av tilde er 67 år.

Avgangsalder etter utdanningsnivå

Utdanningsnivå er en av de viktigste faktorene for å forklare variasjonen i avgangsalder, og fremdeles følger utdanningsnivå et kjent mønster: Jo lenger utdanning en har, desto seinere går en av. Dette hovedmønsteret fra før-reform-kohorten er fremdeles gjenkjennelig hos etter-reform-kohorten, selv om sammenhenger er svakere enn før.

Avgangsalder etter antall år i arbeid ved fylte 62 år

Når en starter i arbeidslivet, varierer med utdanningslengde. Blant dem som har jobbet i 46 år eller lengre når de er 62 år, er det, ikke overraskende, langt flere som går av ved første mulige anledning – det vil si som 62-åringer. Etter pensjonsreformen er det fremdeles slik. Dem med lengst ansiennitet som 62-åringer går av tidligst, selv om sammenhengen er mindre tydelig i etter-reform-kohorten enn i før-reform-kohorten.

Avgangsalder etter helse og arbeidsevne

Helse er en av de viktigste årsakene til tidlig avgang fra arbeidslivet. Analysene bekrefter den sterke sammenhengen mellom helse, arbeidsevne og avgangsalder. En betydelig andel av dem som oppga å ha hatt helseproblemer som medførte redusert arbeidsevne, gikk av ved fylte 62 år eller tidligere, men sammenhengen er svekket. I før-reform-kullet gjaldt det nærmere 70 prosent og i etter-reform-kullet født i 1950 rundt 50 prosent. Det samme finner en i de øvrige etter-reform-kohortene, bortsett fra for 1957-kohorten.

At flere med helseproblemer er i arbeid til langt opp i 60-årene i etter-reform-kohortene, kan ha ulike årsaker. Flere kan selv ha tilpasset seg gjennom å redusere arbeidstiden, eller flere kan ha jobber som lar seg kombinere med helseproblemer og redusert arbeidsevne i dag enn tidligere. En nærmere analyse av data viser at så er tilfellet, da en større andel av dem med helseproblemer og svært redusert arbeidsevne enn de øvrige oppgir at det hadde stor betydning for valget om å fortsette at de kunne kombinere delpensjon med deltidsarbeid og/eller fikk arbeidsoppgaver eller arbeidstempoet tilpasset sine behov.

Men årsaken kan også være at de ikke har anledning til å gå av med en akseptabel pensjon som 62-åringer, da de ikke tilfredsstillter opptjeningskravet for tidlig uttak av

pensjon, blant annet fordi de mangler rett til AFP. Det viser seg da også at andelen med rett til AFP er lavere blant dem med helseproblemer og svært redusert arbeidsevne enn de øvrige. I tillegg oppgir de langt oftere enn de som ikke har redusert helseproblemer og/eller redusert arbeidsevne at de fortsatt i arbeid fordi de trengte inntektene fra arbeidet for å klare seg økonomisk. Det tyder på at en del av dem med helseproblemer og redusert arbeidsevne fortsetter i arbeid av økonomiske grunner til tross for helseproblemene.

Avgangsalder etter AFP-rett

Før pensjonsreformen var AFP-rett det eneste som ga en mulighet til å ta ut pensjon og gå av tidlig, om en ikke hadde et yrke med særaldersgrense. Men også etter reformen har AFP betydning for tidligpensjonsmulighetene. Selv om alle nå, i utgangspunktet, har rett til å ta ut folketrygdpensjon som 62-åringer, gjelder det ikke dem med for lav samlet pensjonsopptjening. De med AFP har imidlertid høyere pensjonsopptjening. AFP-rett øker derfor sjansen for at en kan ta ut full pensjon tidlig. Vi ser at AFP-rett ved fylte 62 år påvirker avgangsalderen også etter reformen, selv om andelen som går av som 62-åringer blant AFP-erene, er noe høyere i før-reform-kohorten enn i etter-reform-kohorten. Færre i etter-reform-kohorten enn i før-reform-kohorten går også av i aldersspennet mellom 62 og 65 år uavhengig AFP-rett.

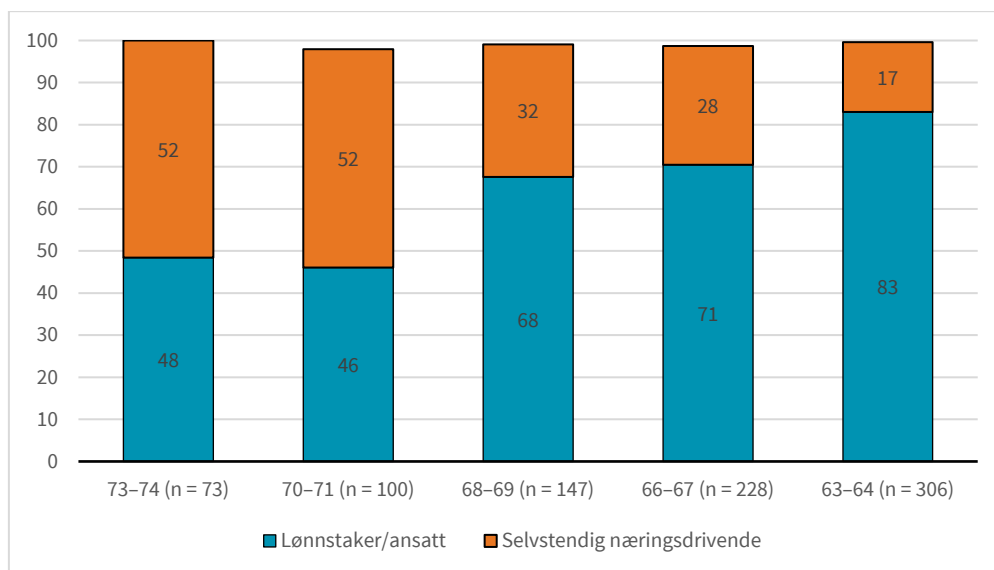
3 Ansettelses- og arbeidsvilkår i seinkarrieren

Hva slags ansettelsesvilkår og type jobber har en så når en er i 60- og 70-årene? Er en primært selvstendig næringsdrivende eller lønnstaker, er en fast eller midlertidig ansatt, eller har en en mer «løs» arbeidstilknytning? Jobber en fulltid eller redusert, mens andelen selvstendig næringsdrivende øker. Blant de over 70 år er over halvparten av de yrkesaktive selvstendige (52 prosent). Det samsvarer for øvrig godt med tallene fra Pensjonspolitisk arbeidsgruppe (2021).

3.1 Ansatt eller selvstendig?

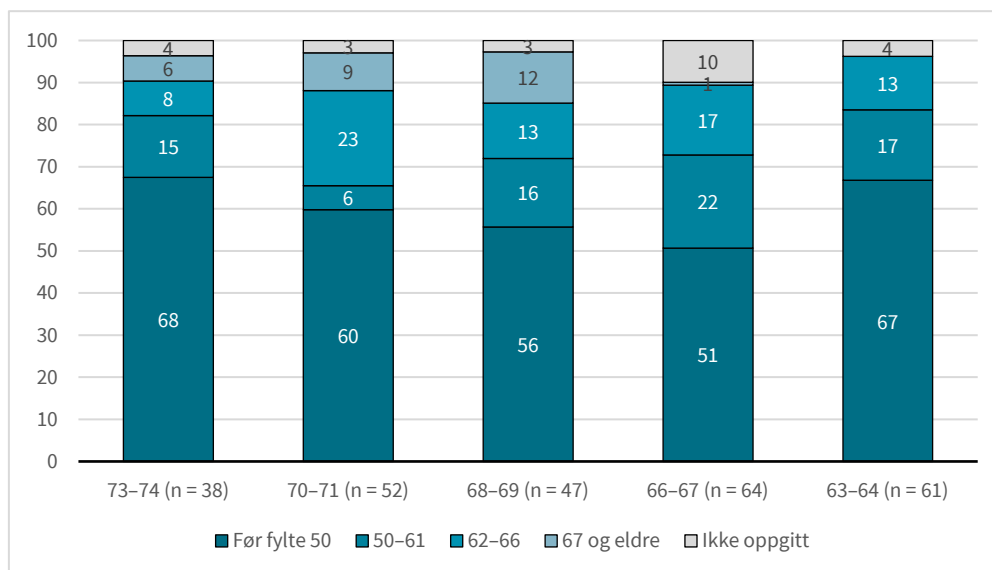
Som figur 3.1 viser, var de fleste som fortsatt var yrkesaktive tidlig i 60-årene, ansatt (83 prosent). Andelen ansatte reduseres imidlertid gradvis med alderen, mens andelen selvstendig næringsdrivende øker. Blant de over 70 år er over halvparten av de yrkesaktive selvstendige (52 prosent). Det samsvarer for øvrig godt med tallene fra Pensjonspolitisk arbeidsgruppe (2021).

Figur 3.1 Fordelingen mellom selvstendige og lønnstakere på ulike alderstrinn. Vektete tall. n = 854.



At andelen selvstendige er høyest blant de eldste yrkesaktive, betyr likevel ikke at det er mange som går fra å være ansatt til å bli selvstendig næringsdrivende i 60-årene. Det er isteden slik at de som var selvstendig næringsdrivende i utgangspunktet, oftere fortsetter å jobbe til en høy alder enn de som var ansatte. De fleste selvstendig næringsdrivende i utvalget oppgir at de har vært det fra tidlig i yrkeskarrieren. Godt over 50 prosent oppgir for eksempel at de ble selvstendig næringsdrivende allerede før de fylte 50 år (figur 3.2).

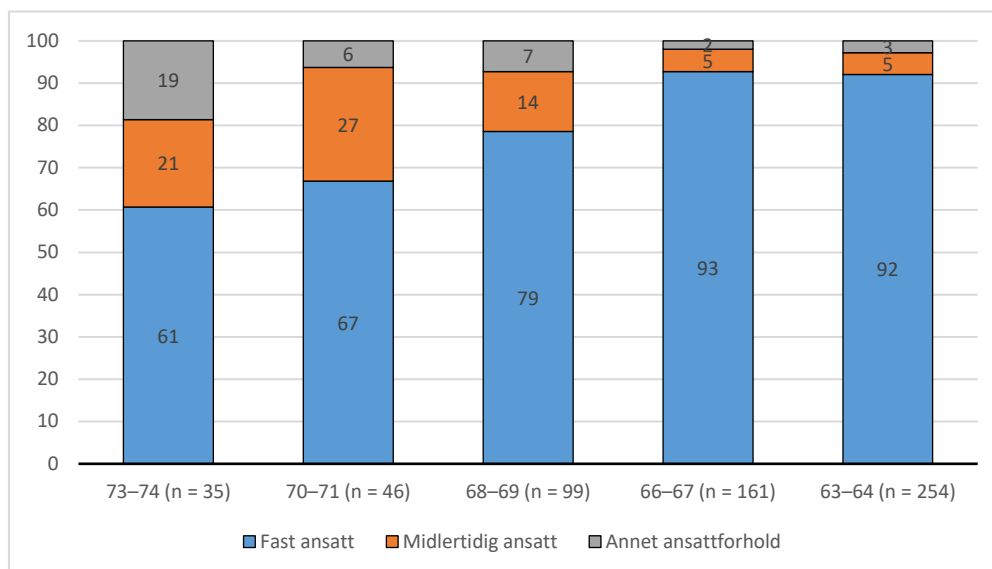
Figur 3.2 Alder for når en ble selvstendig næringsdrivende. Yrkesaktive i 2021. Andeler. Vektete tall. n = 262.



3.2 Fast eller midlertidig ansatt?

Ser vi nærmere på dem som var ansatte vinteren 2021 (figur 3.3), sier hovedandelen at de er *fast* ansatte. Andelen i en fast stilling reduseres likevel gradvis med alderen, og da særlig blant dem som har passert 67 år, og enda mer markant blant dem over 70 år. Blant 63–64-åringene utgjør de fast ansatte 92 prosent, blant 68–69-åringene 79 prosent og blant dem over 70 år drøyt 60 prosent.

Tabell 3.3 Andelen fast og midlertidig ansatte blant yrkesaktive i 60-årene. Kun ansatte. Vektete tall. n = 595.



At andelen fast ansatte reduseres blant lønnstakere, betyr samtidig at andelen *midlertidig* ansatte og de med en *annen arbeidstilknytning* eller ansattforhold blant de yrkesaktive øker betydelig utover i 60-årene, henholdsvis fra 7–8 prosent blant 63–66-åringene til 40 prosent blant dem over 70 år. Mellom 62–67 år tilsvarer dermed andelen midlertidige det en finner hos yrkesaktive over 40 år, om en sammenligner med

SSBs tall for 4. kvartal 2021, hvor andelen midlertidige utgjorde 4 prosent i gjennomsnitt (SSB, 2022). Med andre ord blir det først vanlig å ha en midlertidig jobb eller mer tilfeldig arbeid etter passerte 67 år og særlig etter fylte 70 år i privat sektor, det vil si alt fra et tidsbegrenset oppdrag, en ekstrajobb, et vikariat, sesongarbeid eller et og annet lønnet verv.

Nesten alle de yrkesaktive som oppga å ha en midlertidig jobb, sa også at de hadde blitt midlertidig ansatt etter fylte 62 år (ikke vist). Å gå fra en fast jobb til en midlertidig stilling synes slik sett å være en tilpasning en del gjør i seinkarrieren, men da primært ved eller etter fylte 67 år. Ser vi nærmere på dem som har et midlertidig arbeid, finner vi at de fleste jobber under 10 timer per uke eller 10–29 timer per uke og har såkalt varierende arbeidstid eller annen arbeidstidsordning (ikke vist). Om de selv har valgt å gå over til en midlertidig stilling, eller om det var det de ble tilbudt om de ønsket å fortsette, sier likevel dataene ingenting om. Det finnes imidlertid flere eksempler på såkalte pensjonistvilkår i enkelte bransjer, som primært tilbys dem som fortsetter etter fylte 70 år, men også til noe yngre seniorer. Pensjonistvilkårene innebærer som regel at en får en noe lavere lønn, litt færre rettigheter og ikke lenger er å regne som fast ansatt, men har et tidsbegrenset oppdrag. I staten er det for eksempel vanlig med lønn på pensjonistvilkår eller seniorlønn etter fylte 70 år knyttet til såkalt prosjektarbeid. Helsearbeidere i kommunal sektor tilbys også lønn på pensjonistvilkår om de ønsker å fortsette etter nådd særaldersgrense.

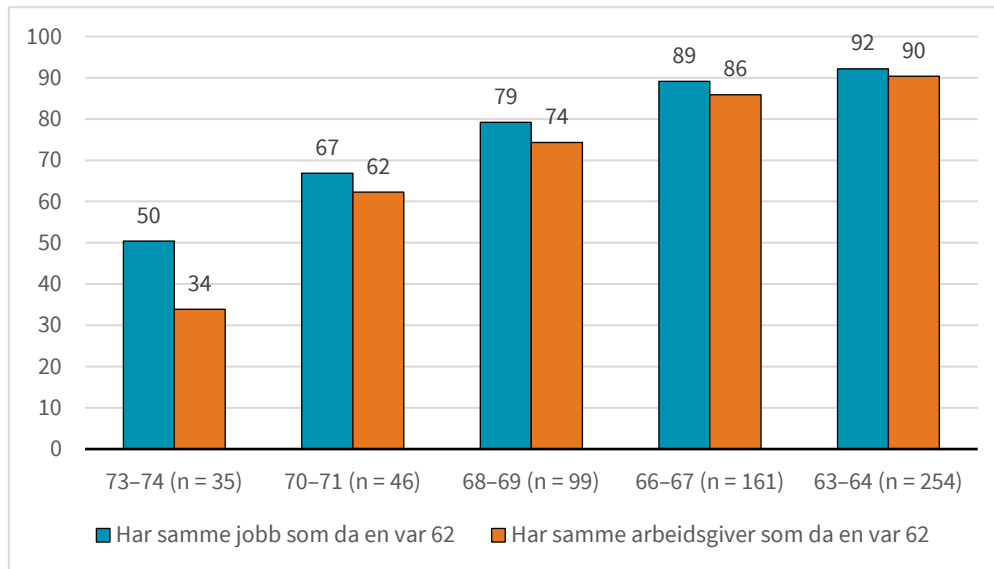
3.3 Jobbskifte etter 62 år

Jeg spurte også de ansatte om de hadde den samme jobben og arbeidsgiveren nå som da de var 62 år. Rundt ni av ti av de yrkesaktive 63–64-åringene og de yrkesaktive 66–67-åringene hadde det, men andelen som oppgir å være i samme jobb og hos samme arbeidsgiver, reduseres gradvis på de høyere alderstrinnene. Blant 73–74-åringene var det bare halvparten av de ansatte som oppga å ha den samme jobben som da de var 62, og kun en tredjedel som sa de var ansatt hos samme arbeidsgiver (figur 3.4).

Det store jobbskiftet synes med andre ord å skje rundt eller etter at en har fylt 67 år, da andelen som har skiftet jobb og arbeidsgiver mellom 62 og 67 år om lag tilsvare andelen jobb-bytter en finner blant yrkesaktive i 50-årene (Nielsen & Hagen 2016, Lien 2014, Johnsen 2013, Dale-Olsen & Rønning 2000). Det ligger dermed på det en kan betrakte som et normalnivå for arbeidstakere rett før de når pensjonsalderen. Johnsen (2013) analyser basert på AKU-tall viser for eksempel at rundt 10 prosent av 50-54-åringene, 8 prosent av 55-61-åringene og 6 prosent av 61-66-åringene skifter jobb årlig. Tilsvarende fant Nielsen & Hagen (2016) når de analyserte data fra SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk at mobiliteten blant sysselsatte øker litt ved fylte 62 år, men primært rundt 67 års alder og deretter.

Som Nielsen & Hagen (2016) poengterer skyldes noe av økningen i mobiliteten blant de eldste at antallet ikke-mobile synker mye raskere enn antallet mobile. Det kan enten bety de som fortsetter å jobbe etter fylte 62 og særlig 67 år er de mest mobile, eller at en må være mobil og villig til å endre jobb og arbeidsgiver for å kunne fortsette i arbeidslivet etter denne alderen. Men økningen i andelen mobile skyldes nok også tilpasninger som gjøres i forbindelse med pensjonering og tidligpensjonering, hvor enkelte kan ønske å trappe ned ved å skifte til en lettere jobb, gå ned i stillingsprosent eller lignende. I tillegg må en del skifte jobb for å fortsette fordi de har mistet den gamle.

Figur 3.4 Andel av de yrkesaktive som hhv. har den samme jobben/stillingen/yrket og den samme arbeidsgiveren som ved 62 år. Kun ansatte. Vektete tall. n = 595.



De fleste som skiftet jobb etter fylte 62 år i utvalget, oppgir at årsaken var at de mistet sin forrige jobb, enten fordi virksomheten de jobbet i, ble nedlagt/oppførte (flyttet), eller på grunn av nedbemanninger (figur 3.5). Ufrivillig jobbskifte er for øvrig en langt viktigere årsak til skifte av jobb og arbeidsgiver blant de aller yngste enn blant de eldste yrkesaktive seniorene som har foretatt et jobbskifte (ikke vist).

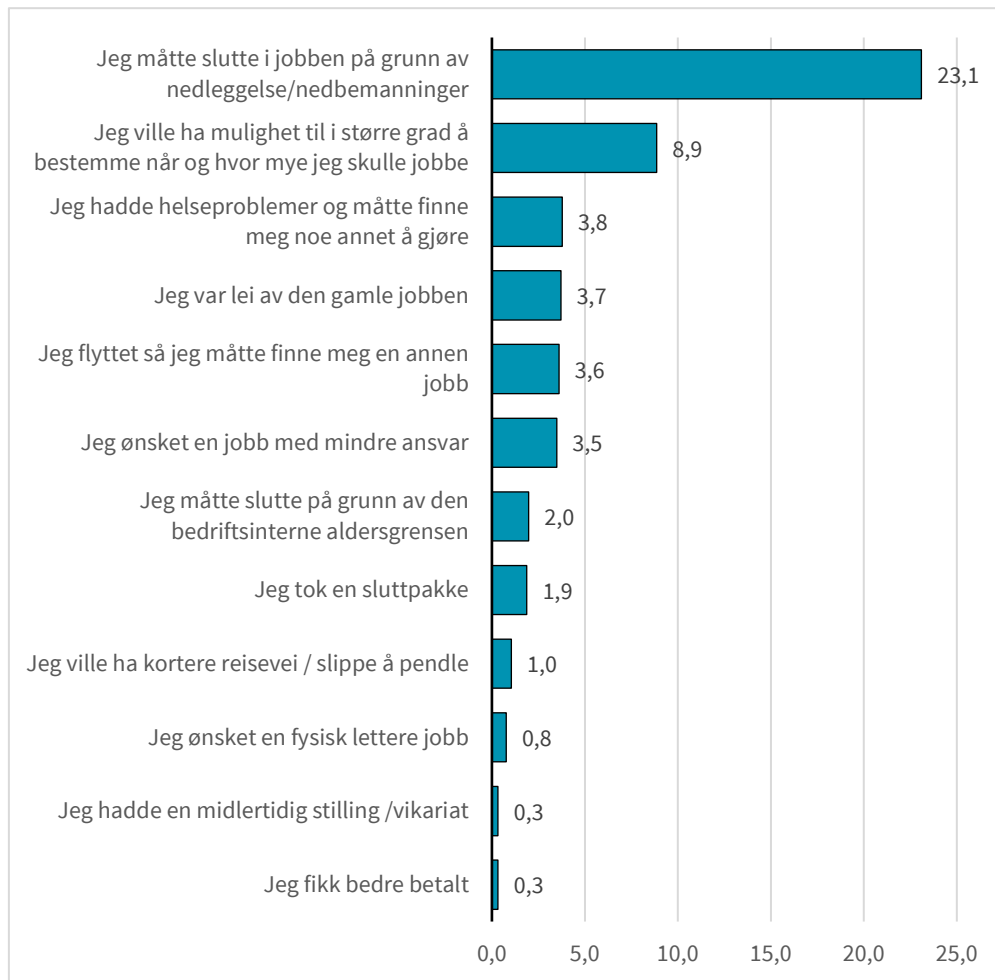
Det er også snaut én av ti som oppgir at de skiftet jobb og/eller arbeidsgiver fordi de i større grad ville bestemme når og hvor mye de skulle jobbe. Blant en del av de eldste i utvalget er jobbskiftet da trolig også knyttet til at de har gått over til å bli pensjonister og i den forbindelse har skaffet seg en liten ekstrajobb for å ha noe å gjøre. De er med andre ord primært pensjonister, men jobber litt nå og da.

Øvrige grunner som vektlegges, om enn av svært få, er flytting som medførte at de måtte finne seg annet arbeid, at de ønsket seg kortere reisevei eller å slippe å pendle, at de hadde helseproblemer, at de var lei den gamle jobben, eller at de ønsket en lettere jobb eller en jobb med mindre ansvar. En ørliten andel oppga også at jobbskiftet hadde sammenheng med at de nådde den bedriftsinterne aldersgrensen på sin daværende arbeidsplass (som før 2015/2016 var 67 år).⁷ Under «annet» oppgir også en at han ble headhuntet til ny jobb, en annen at bedriften flyttet til et annet sted, en tredje at han har hatt en åremålsstilling, en fjerde at han hadde en etterlønsordning, med videre. Grunnene kan altså være mange og mangfoldige.

Som nevnt innebærer ikke alltid skifte av jobb/yrke/stilling skifte av arbeidsgiver. Det kan indikere at en del også har fått mulighet til å få en ny og annen stilling hos samme arbeidsgiver, da muligens for en del som en form for nedtrapping eller tilrettelegging.

⁷ Den øvre aldersgrensen for stillingsvern ble lagt om fra og med 7. juli 2015 (med overgangsordninger fram til 1.7.2016), hvor øvre aldersgrense i aml ble 72 år og den bedriftsinterne aldersgrensen 70 år. Før dette var aldersgrensen i aml 70 år og for de bedriftsinterne aldersgrensene 67 år (se f.eks. Midtsundstad & Nielsen, 2019).

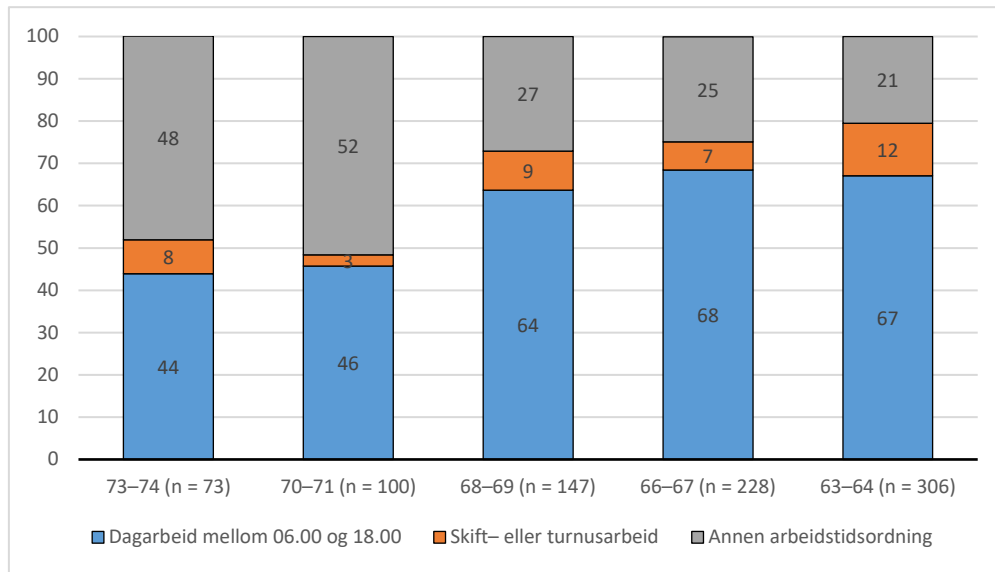
Figur 3.5 Begrunnelser for å bytte jobb / skifte arbeidsgiver. Kun ansatte. Vektete tall. n = 135.



3.4 Arbeidstidsordning og arbeidstid

På spørsmål om hva slags arbeidstidsordning de har, er det vanligste svaret arbeid på dagtid. Andelen dagarbeidere reduseres likevel betydelig med økende alder: Blant de under 67 år har to av tre dagarbeid, mens det blant 70-åringene gjelder under halvparten (figur 3.6). Det skyldes nok ikke at flere av de eldste jobber skift/turnus eller kveld og natt, men at langt flere blant de eldste yrkesaktive er selvstendig næringsdrivende og har en såkalt annen arbeidstidsordning, som innebærer at det varierer mer når de jobber. En ser da også at andelen som jobber skift eller turnus, er høyest blant de yngste yrkesaktive (12 prosent), for så å reduseres noe i de eldre aldersgruppene, selv om 8 prosent blant de aller eldste yrkesaktive også sier de jobber skift/turnus.

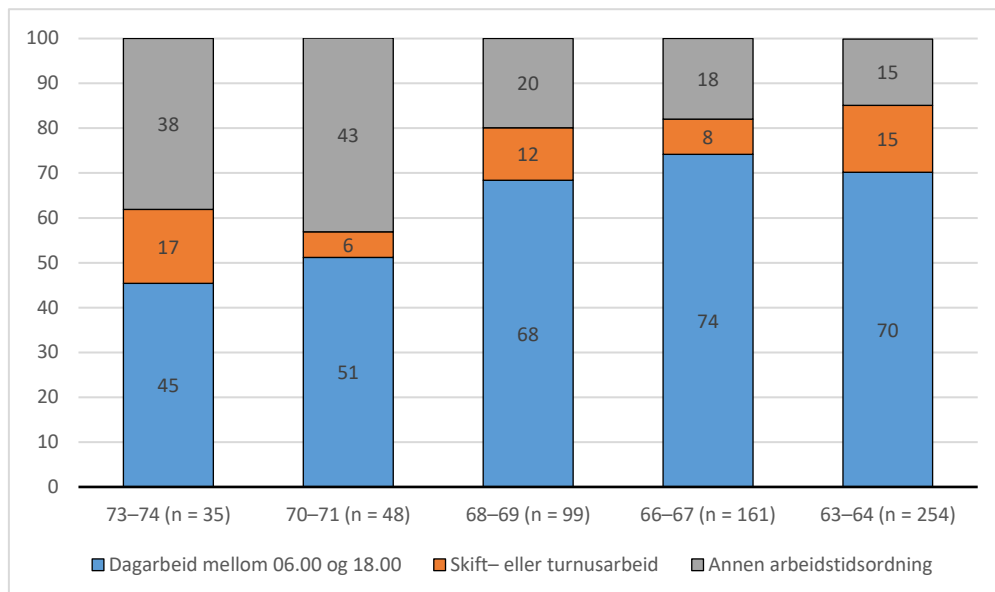
Figur 3.6 Andel med ulike arbeidstidsordninger. Både ansatte og selvstendig næringsdrivende. Vektete tall. n = 854.



Ser en på arbeidstidsordningen kun for ansatte (figur 3.7), framkommer tilnærmet det samme bildet som for alle sysselsatte i utvalget. Det er likevel noen færre som oppgir å ha varierende arbeidstid, og noen flere som oppgir at de jobber på dagtid eller skift/turnus. Med andre ord er det de selvstendig næringsdrivende som i første rekke har en såkalt varierende arbeidstidsordning, mens ansatte primært har dagarbeid. Selvstendig næringsdrivende kan da også i større grad bestemme selv når og hvor mye de ønsker å jobbe.

Andelen ansatte som jobber på dagtid blant 63-67-åringene tilsvarer også om lag andelen med en slik arbeidstidsordning blant ansatte flest, om vi sammenligner med AKU-tall for 2020 (SSB, 2022b), mens aldergruppen over 67, og særlig over 70 år skiller seg ut.

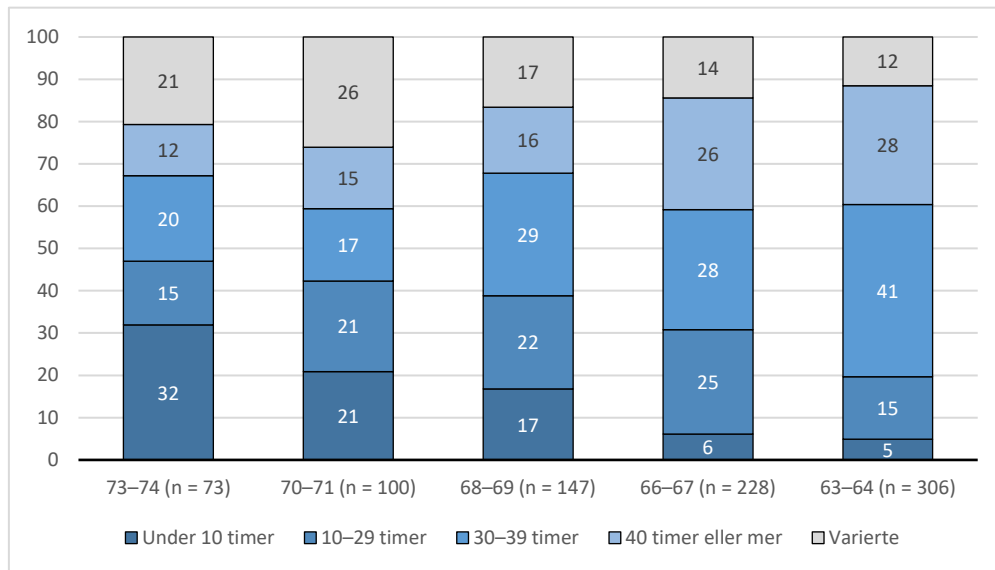
Figur 3.7 Andel med ulike arbeidstidsordninger. Kun ansatte. Vektete tall. n = 595.



3.5 Heltid eller deltid?

Mens de aller fleste yrkesaktive har en heltidsjobb tidlig i 60-årene, har de færreste en fulltidsjobb etter passerte 70 år (figur 3.8). Andelen som jobber redusert tid, øker betydelig med alderen. Det samme gjelder andelen som oppgir at den ukentlige arbeidstida varierer: Blant 73–74-åringene er det hele én av tre som jobber under 10 timer per uke, og 15 prosent som jobber 10–29 timer per uka. I tillegg har 21 prosent såkalt varierende arbeidstid. Det er med andre ord kun én av tre blant de eldste yrkesaktive som kan sies å være i en fulltidsstilling (dvs. jobber fast 30 timer eller mer per uke).

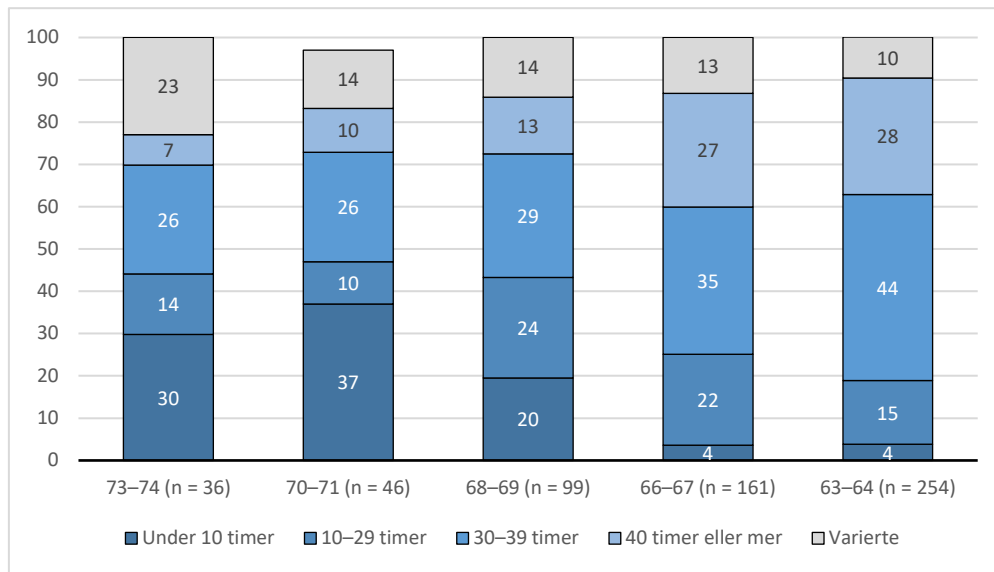
Figur 3.8 Arbeidstid for ulike aldersgrupper. Både ansatte og selvstendig næringsdrivende. Vektete tall. n = 854.



For flertallet av de eldste senioren har nok den korte eller varierende arbeidstiden sammenheng med at mange har midlertidige jobber eller mer sporadisk arbeid som ekstrahjelper, tilkallingsvikarer eller sesongarbeidere, eller lønte verv eller lignende. Blant selvstendig næringsdrivende er innslaget av bønder også betydelig, og onnearbeid er som kjent sesongarbeid, hvor en særlig på vår og høst har mer å gjøre.

Blant ansatte er endringene i arbeidstid etter alder enda tydeligere enn blant alle sysselsatte (figur 3.9). Mens 4 prosent av 63-64-åringene og av 66-67-åringene oppgir å jobbe under 10 timer i snitt per uke, gjelder det 20 prosent av 68-69-åringene og hele 37 prosent av 70-71-åringene. Tilsvarende reduseres andelen som jobber over 30 timer per uke fra 72 prosent blant 63-64-åringene til 52 prosent blant 68-69-åringene og 36 prosent blant 70-71-åringene.

Figur 3.9 Gjennomsnittlig arbeidstid per uke. Andel. Kun ansatte. Vektete tall. n = 595.



3.6 Å kombinere arbeid og pensjon

Omlagging av pensjonssystemet, hvor alle i utgangspunktet fikk rett til å ta ut pensjonen fra fylte 62 år, samtidig som pensjonen ikke lenger ble avkortet mot lønnsinntekt, har ført til at en stor del har valgt å ta ut pensjon tidlig, selv om de fortsetter i arbeid.

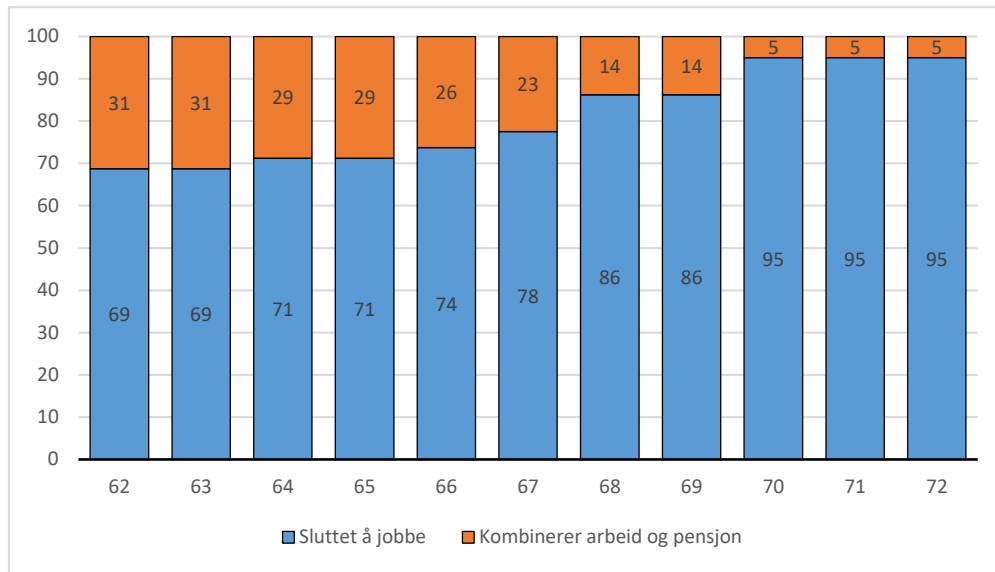
Å kombinere arbeid og pensjon var også en mulighet før 2011, selv om en da ikke kunne kombinere full pensjon med en fulltidsjobb. De med rett til AFP kunne imidlertid fra og med høsten 1997 kombinere uttak av del-AFP med å jobbe redusert, for eksempel kombinere uttak av 20 prosent AFP med en 80 prosent stilling eller 40 prosent AFP med en 60 prosent stilling.

Jeg har sett nærmere på dem som tar ut pensjon når de er 62 år, og undersøkt hvor mange av dem som samtidig går av, og hvor mange som velger å fortsette i arbeid, og hvor lenge de fortsetter. Figur 3.10 viser dette for før-reform-kohorten, født i 1947, og figur 3.11 viser dette for en av etter-reform-kohortene, de som er født i 1950 og kan følges fram til fylte 70-71 år.

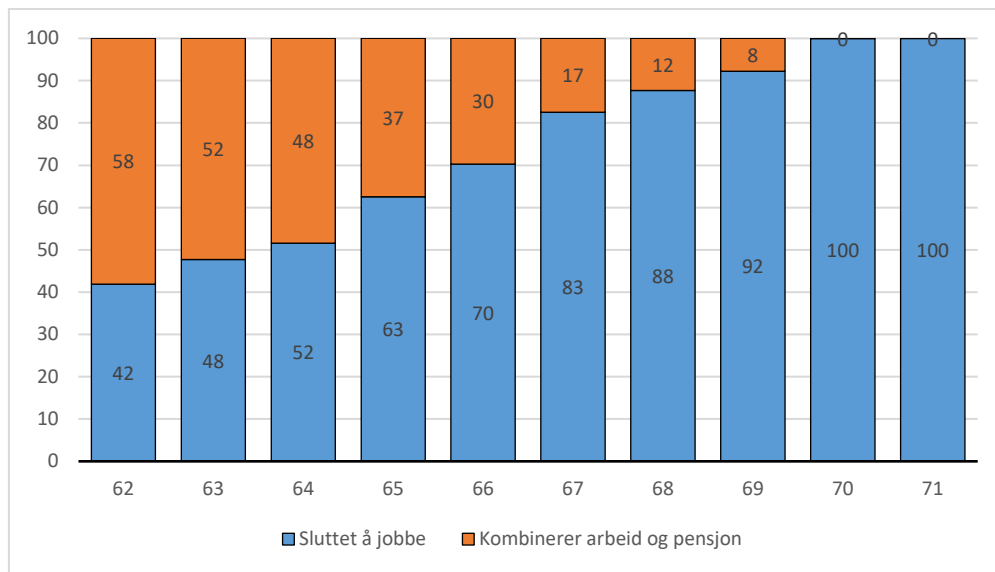
Sammenligner en tallene i figur 3.10 og 3.11, ser en at de som tok ut pensjon som 62-åring, utgjorde dobbelt så mange i 1950-kohorten som i 1947-kohorten. Like ens ser vi at 69 prosent av dem som tok ut pensjon som 62-åring i 1947-kohorten, også valgte å gå av, mens det kun gjaldt 42 prosent av dem som tok ut pensjon like tidlig i 1950-kohorten.

Med andre ord valgte 58 prosent av dem som tok ut pensjon som 62-åring i 1950-kohorten, å fortsette i arbeid, hvorav 17 prosentpoeng kombinerte arbeid og pensjon i hele 5 år, det vil si fram til de var 67 år. Til sammenligning var det 31 prosent av dem som tok ut pensjon ved fylte 62 år i 1947-kohorten, som fortsatte i arbeid, hvorav nesten alle, 23 prosentpoeng, fortsatte helt fram til fylte 67 år. Det vil si at andelene som kombinerer arbeid og pensjon, har økt betraktelig etter reformen, men da primært blant 62-65-åringene.

Figur 3.10 Andel som henholdsvis slutter å jobbe og andelen som fortsetter i jobb etter å ha tatt ut pensjon som 62-åring. 1947-kohorten. Kun ansatte. Vektet. n = 80.



Figur 3.11 Andel som henholdsvis slutter å jobbe og andelen som fortsetter å jobbe etter å ha tatt ut pensjon som 62-åring. 1950-kohorten. Kun ansatte. Vektet. n = 155.



3.7 Oppsummering

I dette kapitlet har jeg sett nærmere på hvordan seinkarrierene arter seg etter pensjonsreformen, og undersøkt om og hvordan arbeidstilknytning, ansettelsesvilkår og arbeidstid varierer etter alder.

Flere kombinerer uttak av full pensjon med fulltidsarbeid

Andelen som velger å kombinere arbeid og pensjon har økt betydelig i aldersintervallet mellom 62 og 65 år. Det betyr likevel ikke at flertallet i den alderen kombinerer pensjonsuttak med redusert arbeidsinnsats. I utvalget er det, som blant yrksaktive

flest, rundt én av fire som jobber færre enn 30 timer per uke når de er under 67 år. Resten fortsetter som før selv om de har tatt ut pensjon.

Lønnstakere går av, de selvstendige fortsetter

Ser vi nærmere på deres arbeidstilknytning, viser undersøkelsen at det er store forskjeller etter alder. Endringene synes først og fremst å skje etter fylte 67 år, hvor en økende andel av de sysselsatte oppgir å være selvstendig næringsdrivende. At flere er selvstendig næringsdrivende blant de over 67, betyr likevel ikke at det er vanlig å skifte fra å være ansatt til å bli selvstendig i 60-årene. Det vanlige er å fortsette i arbeid utover 67 år, og endog etter 70 år, om en i utgangspunktet er selvstendig næringsdrivende og har vært det fra lenge før en fylte 60 år, og endog før fylte 50 år.

Få er fast ansatt i en fulltids stilling etter fylte 67 år

Andelen som er midlertidig ansatt eller har en løsere arbeidstilknytning, øker med økende alder blant dem i 60-årene, og særlig etter passerte 67 år. Noen av disse har samtidig skiftet stilling/yrke og/eller arbeidsgiver. Årsaken til bytte av jobb og/eller arbeidsgiver er i de fleste av tilfellene nedbemanning eller nedleggelse/opphør av tidligere arbeidsplass. For mange er dermed jobbskiftet ufrivillig, selv om enkelte også oppgir at de byttet jobb fordi de flyttet, ikke ønsket å pendle, ville ha en jobb med større frihet og mindre ansvar eller en jobb som i større grad gjorde det mulig å styre når og hvor mye de jobbet. Noen få viste også til at de hadde måttet forlate den tidligere stillingen på grunn av den bedriftsinterne aldersgrensen.

De fleste som tar ut pensjon som 62-åring forsetter i arbeid

Etter omlegging av pensjonssystemet har en stor del valgt å ta ut pensjon tidlig, selv om de fortsetter i arbeid. Mens nærmere sju av ti av dem som tok ut pensjon som 62-åring i 1947-kohorten, også sluttet å jobbe, gjaldt det samme bare litt over fire av ti i 1950-kohorten. Nærmere seks av ti av dem som tok ut pensjon som 62-åring, valgte altså å fortsette i arbeid, og snaut en tredjedel av disse igjen fortsatte med det fram til de fylte 67 år. Til sammenligning var det snaut en tredjedel i 1947-kohorten (før-reform-kohorten) som tok ut pensjon ved fylte 62 år som fortsatte i arbeid, hvorav to av tre fortsatte helt fram til fylte 67 år. Det vil si at andelen som kombinerer arbeid og pensjon, har økt betraktelig, og da primært blant dem på de yngre alderstrinnene, det vil si blant 62–65-åringene.

4 Planer for avgang blant yrkesaktive i 60-årene

Litt under en tredjedel i utvalget var fortsatt i arbeid på intervjutidspunktet. Jeg har kartlagt deres pensjoneringsplaner, det vil si ved hvilken alder de tror de vil forlate yrkeslivet. Da andelen som er igjen i arbeidslivet, naturlig nok er størst i de yngste kohortene, har jeg valgt å kun analysere pensjoneringsplanene hos dem som er født i henholdsvis 1952, 1954 og 1957.

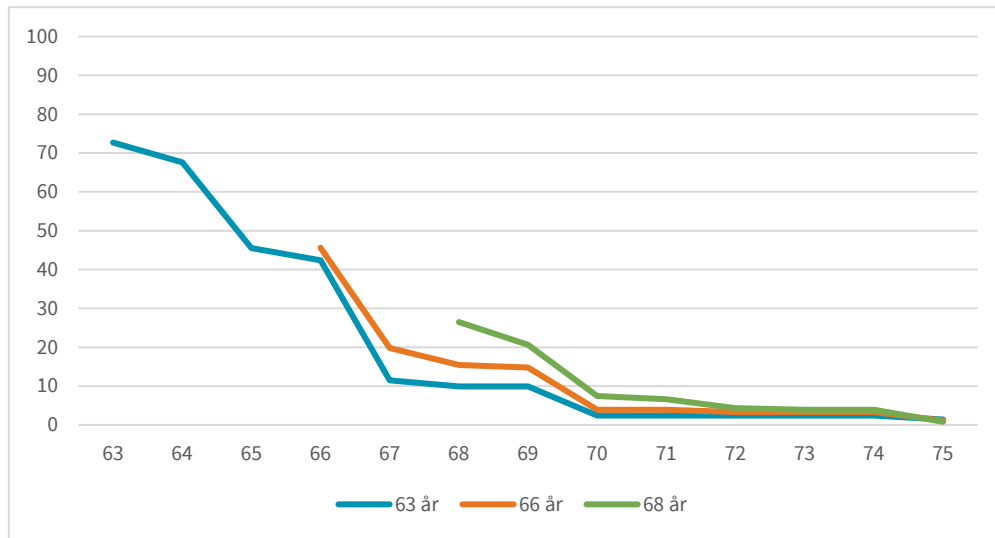
4.1 Avgangsplaner blant dem som fortsatt er i jobb

Av dem som var født i 1952, 1954 og 1957 og fortsatt var i arbeid på intervjutidspunktet vinteren 2021, var det fra 50 til 75 prosent som hadde en klar formening om fra hvilken alder de ville forlate arbeidslivet. Det vil si at andelen usikre var ganske høy, og den var høyere jo eldre de var, henholdsvis 25 prosent blant 63-åringene, 37 prosent blant 66-åringene og hele 50 prosent blant 68-åringene. Det er da kanskje også naturlig at usikkerheten øker med alderen, da en trolig vil oppleve en større uvisshet omkring egen helse og hvordan denne vil utvikle seg jo eldre enn er, og kanskje også oppleve at arbeidsgivers usikkerhet rundt ansettelsesforholdet øker med alderen.

Figur 4.1 viser oppgitt ønsket avgangsalder blant dem som er født i henholdsvis 1952, 1954 og 1957, og som fortsatt var i arbeid vinteren 2021. Avgangskurvene basert på planlagt avgang vil, naturlig nok, starte på ulike nivåer, da andelen som alt har gått av i de ulike kohortene, vil være ulik, gitt ulik alder.

Kurvene for planlagt avgang viser i stor grad det samme mønsteret som kurvene for den faktiske avgangen på de ulike alderstrinnene (jf. kapittel 2). Svært mange av 63-åringene planlegger for eksempel å pensjonere seg som 65-åringer, noe som framstår som en ny trend i privat sektor. Det er imidlertid overraskende få som nå ser for seg at de skal jobbe etter fylte 70 år, godt under 10 prosent. Sammenlignet med 1950-kohorten vil det bety at færre enn tidligere kan se for seg at de skal jobbe utover i 70-årene.

Figur 4.1 Pensjoneringsplaner hos ansatte og selvstendige som var i arbeid vinteren 2021 og da var hhv. 63, 66 og 68 år. Vektet. n = 515.



Note: For å sikre samme prosentueringsbasis er de som er usikre, inkludert og fordelt etter alderstrinn på samme måte som de som hadde en forestilling om når de ville gå av.

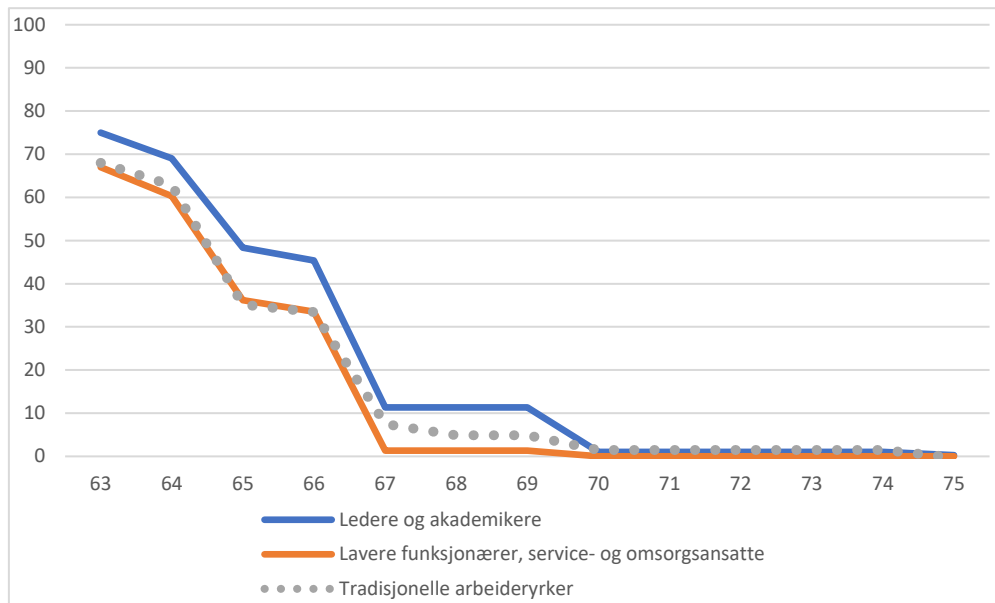
Hvorfor færre i de yngre kohortene ser for seg at de fortsatt vil være i arbeid når de er 69 år eller eldre, enn hva som faktisk er tilfelle for de eldre kohortene, er uvisst. Det kan være uttrykk for at prioriteringene endres med alderen, slik at flere faktisk fortsetter noen år lenger enn det de så for seg tidlig i 60-årene. Planlagt adferd er heller ikke det samme som faktisk adferd, noe flere tidligere analyser også har vist (Ilmakunnas & Ilmakunnas, 2018; Munnell mfl., 2018, Solem mfl., 2016; Nivalainen, 2022).

Men forskjellen mellom planlagt avgang hos de yngre kohortene og faktisk avgang hos de eldre kohortene kan også indikere en endring i ønsket avgangsalder, det vil si at færre i 1957- og 1954-kohortene faktisk ser for seg at de skal stå i jobb til en så høy alder som tidligere har vært vanlig. Det igjen kan ha sammenheng med at det er en større andel 62-åring som fortsetter i arbeid i de yngre kohortene enn det har vært i de eldre kohortene. En mindre andel av disse kan derfor se for seg at de skal fortsette fram til de er godt over 70 år, av helsemessige eller andre grunner.

4.2 Ulikt arbeid – ulike planer

Jeg har også undersøkt om planene for avgang fra arbeidslivet varierer etter yrke. Her har jeg kun sett på dem som var født i 1957 og var 63 år vinteren 2021 (jf. figur 4.2).

Figur 4.2 Pensjoneringsplaner etter yrkeskategori blant ansatte som var 63 år vinteren 2021. n = 302.



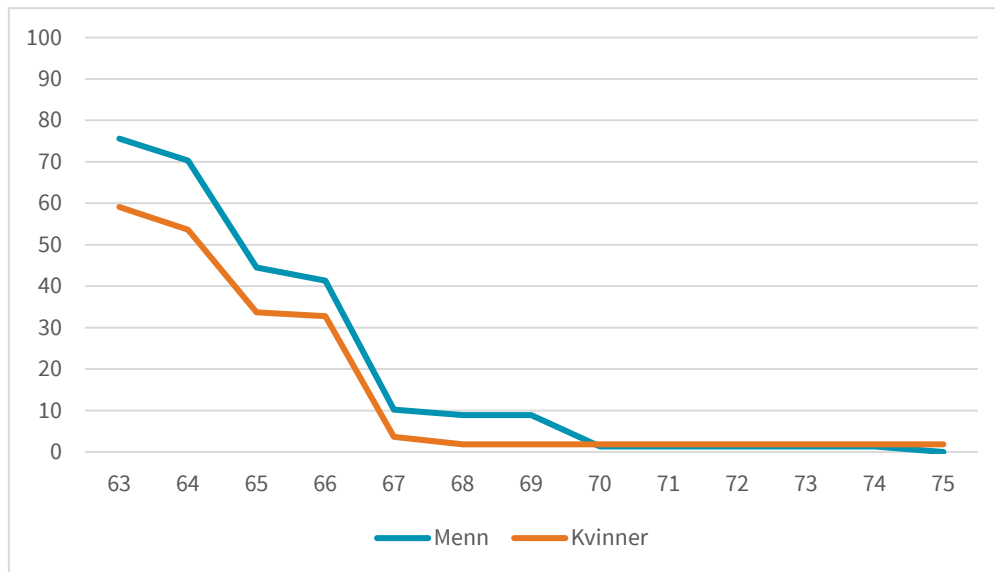
Note: For å sikre samme prosentueringsbasis er de som er usikre, inkludert og fordelt etter alderstrinn på samme måte som de som hadde en forestilling om når de ville gå av.

På samme måte som faktisk avgang varierer mellom yrkesgrupper, viser figur 4.2 at det er forskjeller i planlagt avgangsalder blant yrkesaktive 63-åringere etter yrkestilhørighet. Som vi ser av figur 4.2, hadde færre gått av ved fylte 62 år blant ledere og akademikere enn i de øvrige to yrkeskategoriene. Forskjellen er på rundt 10 prosentpoeng. Det er også færre blant ledere og akademikere som planlegger å forlate arbeidslivet som henholdsvis 64- og 65-åringere. Videre er det svært få i tradisjonelle arbeideryrker og nesten ingen lavere funksjonærer og service- og omsorgsansatte som ser for seg at de skal stå i jobb etter fylte 67 år, mens det er 10 prosent av lederne og akademikerne som var yrkesaktive som 60-åringere, som oppgir å ha slike planer. De fleste av disse planlegger imidlertid å forlate arbeidslivet som 70-åringere. Bare en håndfull sier de ønsker å jobbe til langt opp i 70-årene.

4.3 Kjønnforskjeller i pensjoneringsplaner

Det er også tydelige kjønnforskjeller i pensjoneringsplaner (figur 4.3). Selv om flere kvinner enn menn har gått av før de runder 63 år, er det flere kvinner enn menn av dem som er igjen i arbeid, som har tenkt å vente litt med å gå av. Det er for eksempel litt flere menn enn kvinner som planlegger å gå av som 65-åringere, og litt flere som ønsker å forlate yrkeslivet som 67-åringere. De færreste både blant menn og kvinner har imidlertid planer om å jobbe etter fylte 70 år.

Figur 4.3 Pensjoneringsplaner etter kjønn blant dem som var 63 år vinteren 2021. Vektet. n = 285.



Note: For å sikre samme prosentueringsbasis er de som er usikre, inkludert og fordelt etter alders-trinn på samme måte som de som hadde en forestilling om når de ville gå av.

4.4 Oppsummering

Planlagt avgang viser i stor grad det samme mønsteret som den faktiske avgangen på de ulike alderstrinnene hos eldre kohorter. Svært mange av 63-åringene planlegger for eksempel å pensjonere seg som 65-åringer, noe som framstår som en ny trend. Det er imidlertid svært få som ser for seg at de skal jobbe etter fylte 70 år, godt under 10 prosent.

På samme måte som faktisk avgang varierer mellom yrkesgrupper, er det forskjeller i planlagt avgangsalder etter yrkestilhørighet. Det er færre blant ledere og akademikere som planlegger å forlate arbeidslivet som henholdsvis 64- og 65-åringer, enn i de andre yrkesgruppene. Det er også svært få i de tradisjonelle arbeideryrkene og nesten ingen blant lavere funksjonærer og service- og omsorgsansatte som ser for seg at de skal stå i jobb etter fylte 67 år, mens 10 prosent av lederne og akademikerne oppgir å ha slike planer. Bare en håndfull sier de ønsker å jobbe til langt opp i 70-årene.

Det er også tydelige kjønnsforskjeller i pensjoneringsplaner. Selv om flere kvinner enn menn har gått av før de runder 63 år, er det flere kvinner enn menn blant dem som er igjen i arbeid, som har tenkt å vente litt med å gå av. De færreste både blant menn og kvinner har imidlertid planer om å jobbe etter fylte 70 år.

5 Arbeidsmiljø og belastninger i seinkarrieren

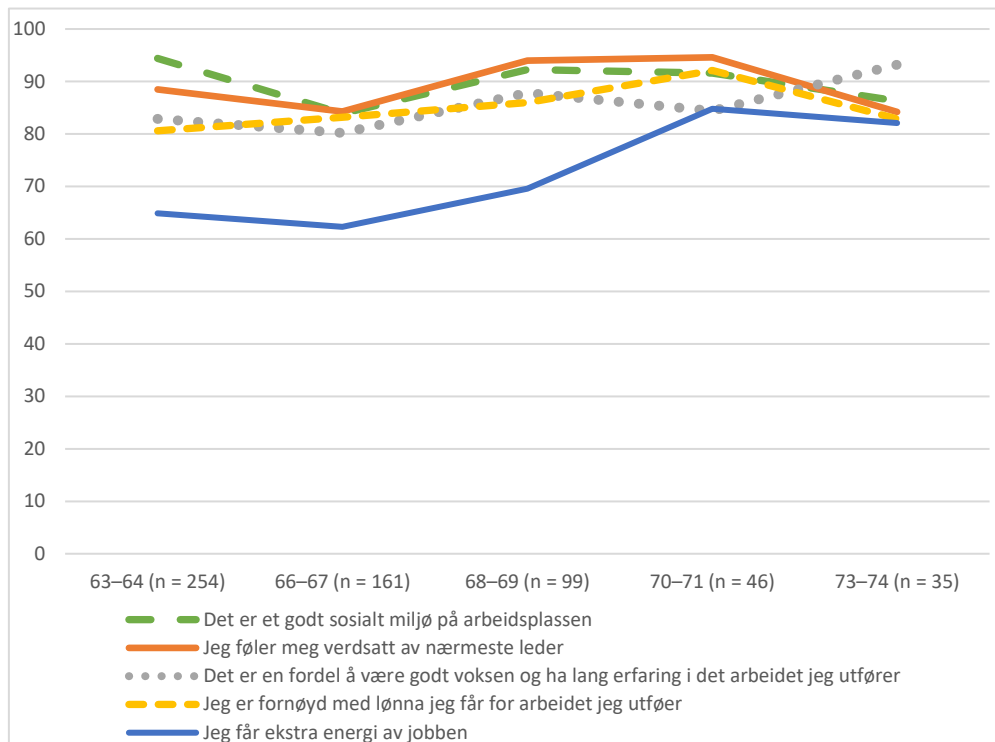
Hvordan har seniorene det på arbeidsplassen? I dette kapitlet gis en oversikt over hvordan yrkesaktive seniorer i 60- og 70-årene opplever arbeidet og arbeidsmiljøet, og om vurderingene varierer avhengig av alder, yrkeskategori og avgangstidspunkt. I denne sammenheng ser jeg primært på dem i utvalget som var ansatte og fortsatt var yrkesaktive på intervju tidspunktet, vinteren 2021, hvor de var fra 63 til 74 år gamle.

5.1 Å føle seg sett og verdsatt

Ser en først på faktorer tidligere forskning har vist kan være særs viktige for å ville fortsette i arbeid til en høy alder, som å ha sterk arbeidsmotivasjon og arbeidsglede, ser vi at svært mange i 60-årene som er i arbeid, sier de får ekstra energi av jobben.

Selv om det er få blant de eldste i utvalget i arbeid, indikerer tallene i figur 5.1 at andelen som mener jobben er energigivende, er langt høyere blant de eldste ansatte enn blant de yngste. Det betyr likevel ikke at energien en får av jobben, øker med økende alder. Mer sannsynlig er det at de som i utgangspunktet får ekstra energi av å være i jobb, også er de som velger å fortsette i arbeid til en høy alder, mens de som ikke har det slik på jobben, har valgt å gå av med pensjon tidlig.

Figur 5.1 Andel ansatte som er helt eller nokså enige i følgende utsagn. Kun ansatte. Vektete tall. n = 595.



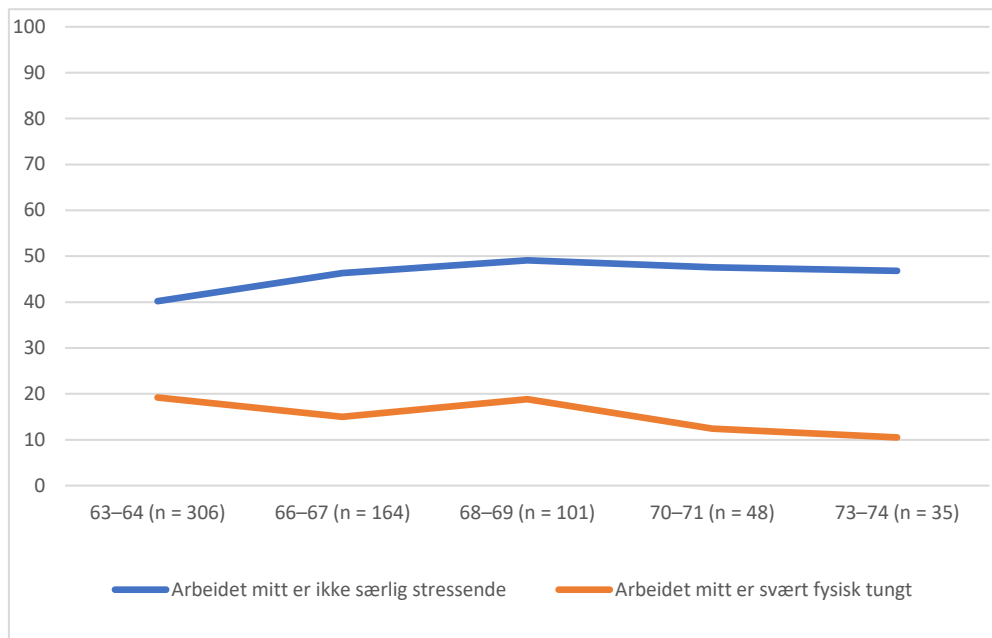
Interessant er det også å observere at mellom 80 og 95 prosent mener det stemmer i stor eller nokså stor grad at «Det er et godt sosialt miljø på arbeidsplassen», «Det er en fordel å være godt voksen og ha lang erfaring i det arbeidet jeg utfører», «Jeg er fornøyd med lønna jeg får for arbeidet jeg utfører» og «Jeg føler meg verdsatt».

Jevnt over er andelene som mener at dette stemmer, litt høyere blant de aller yngste i utvalget, 63-åringene, og blant dem mellom 68 og 71 år, mens litt færre blant 66-67-åringene og blant 73-74-åringene mener dette. Forskjellene er imidlertid små og tallgrunnlaget for de eldste (70+) lavt. Men sammenlignes kun de tre yngste alderskohortene (født i 1952, 1954 og 1957), kan svarforskjellene indikere at det også på dette området skjer en viss seleksjon ved fylte 67 år, hvor mange nettopp velger å pensjonere seg (jf. kapittel 2). Det er derfor trolig de mest dedikerte som fremdeles er i arbeid etter fylte 67 år. Men som kurvene i figur 5.1 indikerer, skjer det en viss reduksjon i andelen som føler seg verdsatt og føler de strekker til etter passerte 70.

5.2 Fysiske og psykiske arbeidsbelastninger

På spørsmål om jobben er fysisk tung eller oppleves som psykisk stressende, svarer en langt større andel at jobben er stressende, enn at jobben er tung fysisk (figur 5.2). Det er mellom 40 og 50 prosent som oppgir at arbeidet ikke er særlig stressende, som tilsier at mellom 50 og 60 prosent mener at jobben er det,⁸ mens mellom 10 og 20 prosent oppgir at arbeidet er fysisk tungt. Å oppleve jobben som fysisk tung og som stressende er mest utbredt blant de yngste, yrkesaktive senioren. Det indikerer at flere med stressende og/eller fysisk tunge jobber forlater arbeidet litt tidligere enn de som ikke opplever slike arbeidsbelastninger.

Figur 5.2 Fysisk og/eller psykisk belastende arbeid. Andel som er helt eller nokså enige. Kun ansatte. Vektete tall. n = 595.



⁸ Jeg antar da at når 40-50 prosent sier at jobben ikke er stressende, så er det 50-60 prosent som mener den er det, i større eller mindre grad, jf. figur 5.9.

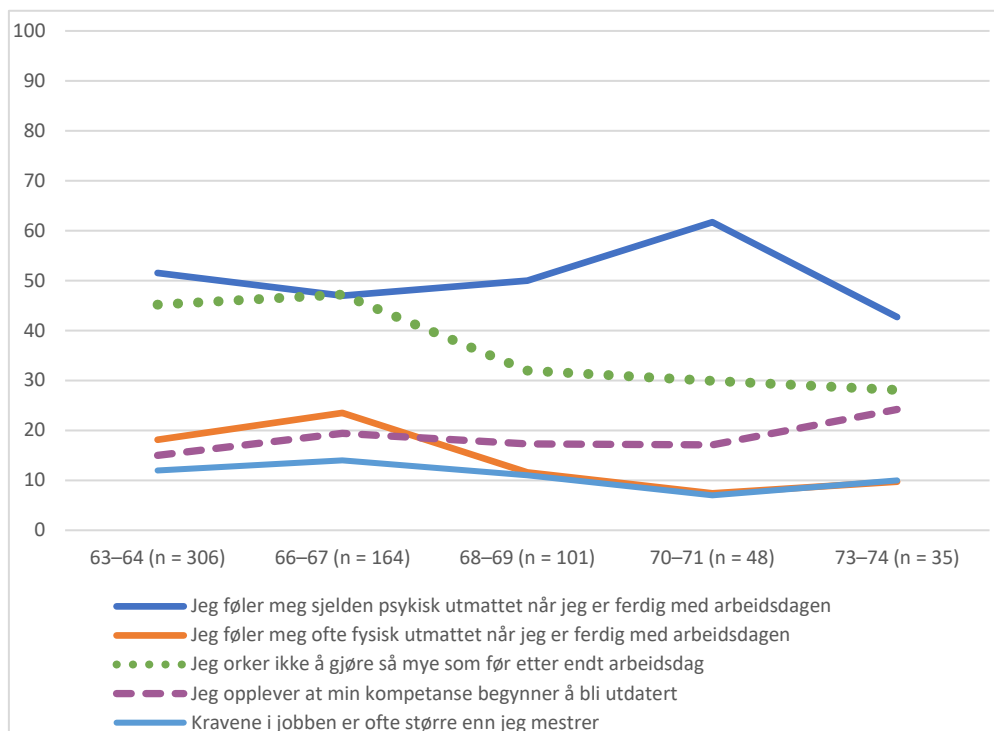
5.3 Mestring og tilkorkommenhet

Hvordan påvirker så jobben den enkelte, blir de slitne/utmattet, orker de mindre etter endt arbeidsdag enn tidligere, føler de i mindre grad at de mestrer jobbkravene, og føler de at kompetansen fremdeles er tilfredsstillende? Ikke nødvendigvis.

Andelen som rapporterer at de ikke er psykisk utmattet etter endt arbeidsdag, varierer rundt 50 prosent (43–52 prosent). Med andre ord er det halvparten som opplever å bli psykisk utmattet av jobben, og det gjelder jevnt over flere av de yngre enn de eldre. Det er også flere blant de yngste (én av fem) enn blant de eldste (én av ti) som føler seg fysisk utmattet etter endt arbeidsdag. Dette har nok dels sammenheng med at det er flere av de yngste senioren som faktisk har en jobb som oppleves som stressende og/eller fysisk tung (jf. figur 5.2). Også her skyldes nok ulikheten etter alder seleksjon. Det vil si at det er de med de letteste jobbene og/eller er helsemessig sterke, som tåler arbeidsbelastningen, og som i større grad fortsetter å jobbe utover i 60-årene.

Variasjonen etter alder er liten og tallgrunnet begrenset, men det er en litt større andel av 73–74-åringene som opplever at egen kompetanse begynner å bli utdatert (24 prosent), enn blant 63–64-åringene (15 prosent), selv om flertallet innen alle aldersgrupper stort sett opplever at de fortsatt er kompetente: Det gjelder mellom 76 og 85 prosent.

Figur 5.3 Andelen ansatte 63–74 år som sier seg helt eller delvis enige i følgende utsagn. Vektete tall. n = 595.



Av figur 5.3 framkommer det også at en del av senioren ikke orker å gjøre så mye etter endt arbeidsdag som før. Det gjelder mellom 30 og 50 prosent. At en del eldre har det slik, samsvarer for øvrig godt med hva som er rapportert i enkelte kvalitative studier tidligere, både av folk i manuelle og folk i ikke-manuelle yrker (Midtsundstad & Bogen 2011). Andelen som rapporterer at overskuddet etter arbeidsdagens slutt er mindre enn før, er høyest blant de yngste og lavest blant de eldste. At de eldste i

mindre grad føler det slik, må nok også sees i sammenheng med den sterke seleksjonen som skjer ved 67 år, hvor mange nettopp avslutter arbeidskarrieren. Det betyr nok at de som har opplevd arbeidet som særlig utmattende, i større grad har gått av med pensjon ved 67 år. De som fremdeles er yrkesaktive i disse kohortene, er derfor trolig de som aldri eller sjelden har opplevd manglende overskudd etter endt arbeidsdag. Men forskjellen kan også ha sammenheng med at langt færre jobber fast og i en fulltids stilling etter fylte 67 år. Som tidligere vist (jf. kapittel 3) har en stor andel av dem som fremdeles er yrkesaktive blant de eldste seniorene, en midlertidig stilling, eller de jobber som ekstrahjelp, ringevikar, sesongarbeider, har et verv eller lignende og jobber redusert tid. De kan derfor i større grad enn yngre velge å jobbe når de har lyst, og så mange timer de føler de har overskudd til.

5.4 Forskjeller mellom dem som blir, og dem som går

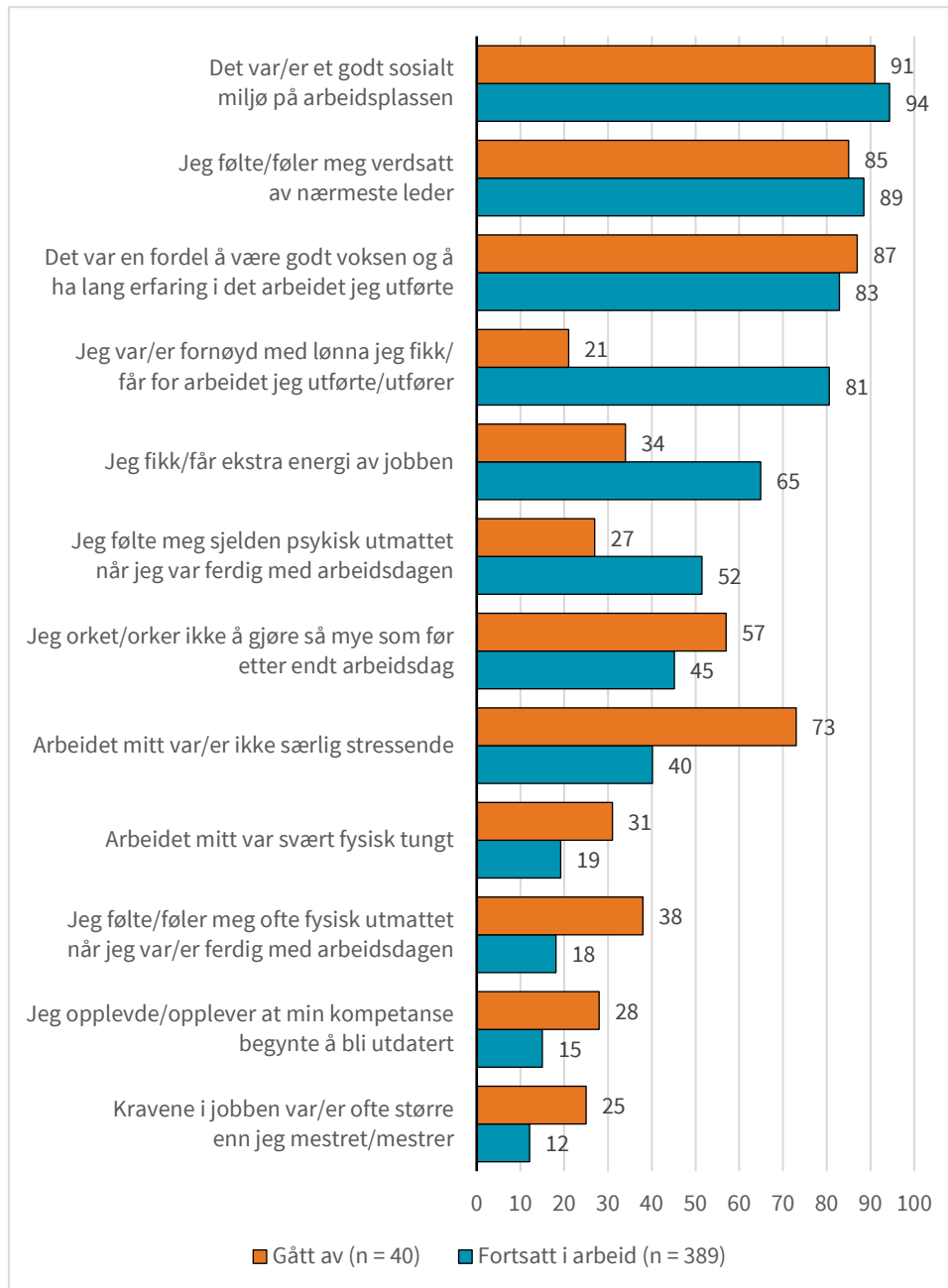
Ulike studier viser at grad av eksponering for ulike, antatt helseskadelige og belastende arbeidsmiljøfaktorer har særlig stor betydning for sykefraværssannsynlighet og uførepensjonering, men også for tidlig uttak av alderspensjon (Poulsen mfl. 2017). I undersøkelsen ble både de som sluttet i arbeid som 62-åringer, og de som fortsatt var i arbeid, derfor bedt om å vurdere ulike sider ved henholdsvis sin siste og sin nåværende jobb. For å gjøre vurderingene mer sammenlignbare ser vi kun på forskjellen i vurderingen av arbeidet mellom dem som sluttet, og dem som fortsatte, i 1957-kohorten, hvor det er relativt kort tid siden de som pensjonerte seg, var i jobb.

Sammenligningen av svarene (figur 5.4) viser at opplevelse av jobben og jobbsituasjonen avviker noe mellom dem som gikk av, og dem som ble i jobben. De aller fleste både blant dem som gikk, og dem som ble, mente likevel at de som godt voksne og erfarne arbeidstakere var eller hadde vært særlig godt skikket for jobben, at de ble verdsatt av nærmeste leder, og at det sosiale miljøet på arbeidsplassen var godt.

De som hadde gått av, hadde imidlertid oftere enn de som fortsatte, hatt et fysisk tungt arbeid (26 mot 19 prosent). Noe flere hadde også følt at egen kompetanse begynte å bli utdatert (23 mot 15 prosent), og/eller at kravene i jobben ofte var større enn de mestret (21 mot 12 prosent). Langt færre av tidligpensjonistene enn av dem som fortsatte, var dessuten fornøyd med lønna de fikk for arbeidsinnsatsen (21 mot 81 prosent). Det er også langt færre av tidligpensjonistene enn av dem som fortsatte, som opplevde at jobben ga ekstra energi (48 mot 65 prosent). Sammenlignet med dem som fortsatte i jobben, hadde også flere av tidligpensjonistene følt seg fysisk utmattet etter endt arbeidsdag (38 mot 18 prosent). Litt flere oppga også at de ikke orket å gjøre så mye som før når de først hadde fri (50 mot 45 prosent).

Oppsummert synes resultatene å indikere at det ikke primært er det relasjonelle på jobben, knyttet til det sosiale og til manglende verdsetting, som fører til tidlig avgang, men heller faktorer knyttet til det fysiske arbeidsmiljøet og til kompetanse og mestring og belønning. Dette er også i tråd med funn fra flere tidligere studier i Norge og Norden (Midtsundstad 2002; Poulsen mfl. 2017).

Figur 5.4 Andelen som oppgir å være helt eller nokså enige i følgende beskrivelser av arbeidssituasjonen blant dem som gikk av, og dem som fortsatte i arbeid. 1957-kohorten. Vektete tall. n = 500.



5.5 Ulikt arbeid – ulikt arbeidsmiljø

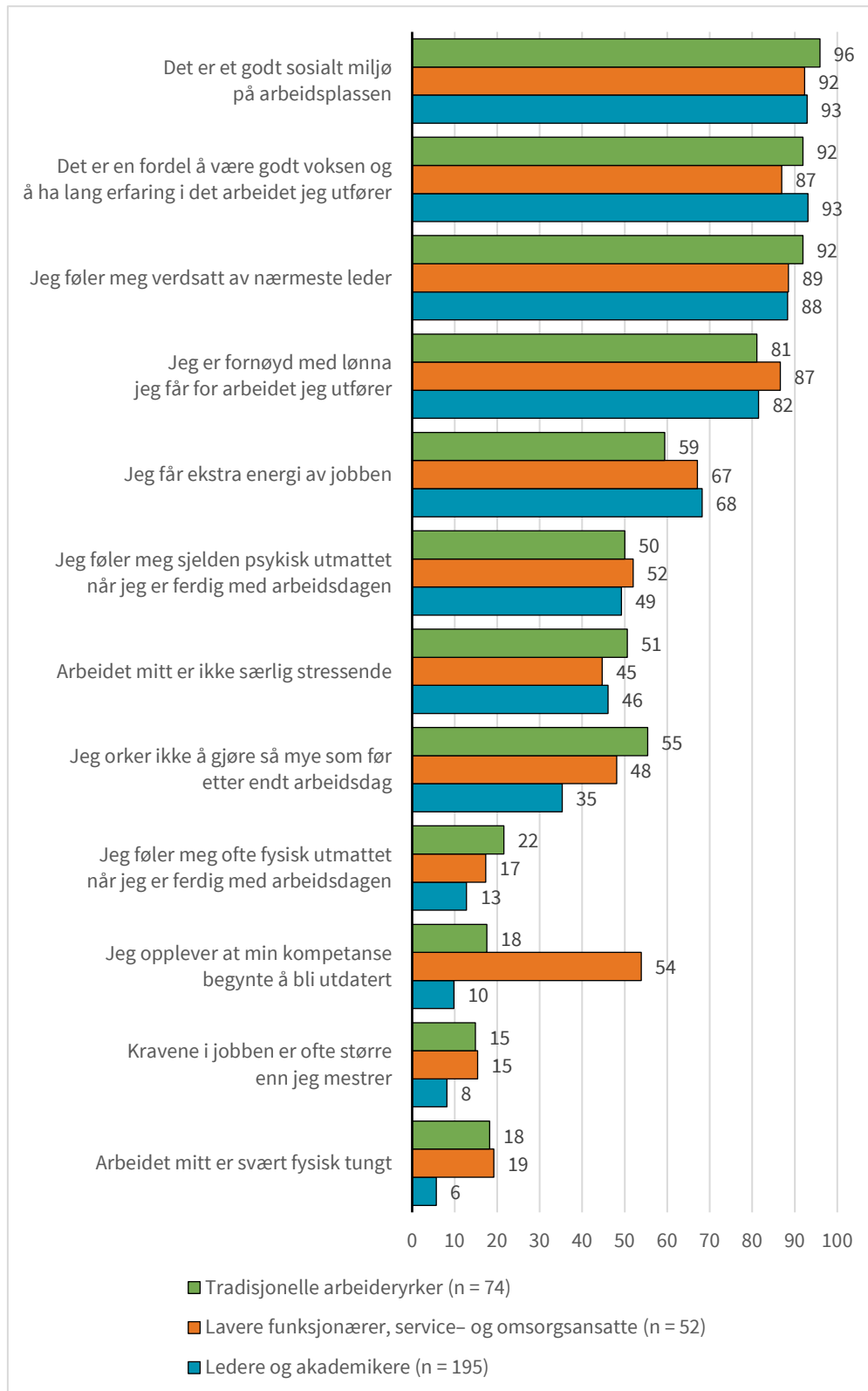
Arbeidsmiljøundersøkelsen (LKU-A) viser stor variasjon i eksponering for ulike potensielt skadelige arbeidsmiljøfaktorer mellom ulike bransjer og yrkesgrupper (STAMI 2021). Mest utsatt for uheldige arbeidsmiljøfaktorer i privat sektor er gjerne arbeidstakere i yrker innenfor det jeg som en samlebetegnelse har valgt å kalle tradisjonelle arbeideryrker (STYRK 6-9), som industrioperatører, sjåførere, håndverkere, renholdere, diverse ufaglærte mv.

Selv om det benyttes en relativt grov yrkesinndeling her og tallgrunnlaget er begrenset, ser vi av figur 5.5 at det på enkelte punkter er en betydelig forskjell i opplevelse av arbeidssituasjon og arbeidsmiljø mellom seniorer avhengig av yrkeskategori. Det er særlig markant med hensyn til hvor fysisk tungt arbeidet er eller oppleves å være, og om en kjenner seg fysisk utmattet etter endt arbeidsdag. Langt færre i leder- og akademikerstillinger rapporterer at dette stemmer (hhv. 6 og 13 prosent), enn ansatte i tradisjonelle arbeideryrker (hhv. 18 og 22 prosent). Det er likevel ganske få som vil innrømme at kravene i jobben er større enn de mestrer, selv om andelen også her er noe høyere blant seniorer i de tradisjonelle arbeideryrkene (15 prosent) enn blant lederne og akademikerne (8 prosent). I en tidligere studie hvor jeg intervjuet et mindre utvalg eldre, mannlige industriarbeidere, kom det også fram en dobbelthet i synet på det å ha tungt arbeid (Midtsundstad, 2018b): På den ene siden sa de at jobben var svært fysisk tung og slitsom, og på den andre var de stolte av og opptatt av å få fram at de fremdeles mestret den.

Det er likevel langt flere i arbeideryrkene (55 prosent) enn i lederstillinger og akademikerstillinger (35 prosent) som oppgir at de ikke orker å gjøre så mye som før etter endt arbeidsdag. Det er da også færre innen tradisjonelle arbeideryrker enn ledere og akademikere som oppgir at jobben gir dem ekstra energi (59 mot 68 prosent).

Kanskje det mest urovekkende er likevel andelen som mener at deres kompetanse begynner å gå ut på dato. Her er andelen særlig høy blant lavere funksjonærer, service- og omsorgsansatte. Hele 54 prosent i denne yrkeskategorien gir uttrykk for at dette stemmer i stor eller nokså stor grad, mot henholdsvis 18 prosent i tradisjonelle arbeidergrupper og 10 prosent blant ledere og akademikere.

Figur 5.5 Andelen ansatte 63–64 år som er helt eller nokså enige i følgende beskrivelser av egen arbeidssituasjon, etter yrkeskategori. n = 321.



5.6 Oppsummering

I dette kapitlet har vi undersøkt hvordan yrkesaktive seniorer i alderen 63–74 år opplever arbeidet og arbeidsmiljøet, og om vurderingene varierer avhengig av alder, yrkeskategori og avgangstidspunkt.

Får energi av jobben

De som velger å fortsette å jobbe i høy alder, er svært fornøyd med arbeidssituasjonen og trives med det sosiale miljøet på arbeidsplassen. Andelen som mener de får ekstra energi av å jobbe, er faktisk høyest hos de eldste. Det betyr likevel ikke at det å jobbe i høy alder vil øke energien hos arbeidstakere flest, men heller at de som får mer energi av å jobbe, er de som i første rekke fortsetter. Ulikheter i opplevd arbeidsmiljø og trivsel blant ansatte over 60 og 70 år, hvor de eldste synes å være mer fornøyd enn de yngste, skyldes derfor i stor grad seleksjon.

Verdsettes av nærmeste leder

Flere undersøkelser har vist viktigheten av å føle seg verdsatt av ledelsen om en skal fortsette. Ikke overraskende er det da også 84–95 prosent av seniorene som er i arbeid etter fylte 63 år, som rapporterer at de føler seg verdsatt. Lavest er andelen blant 63–64-åringene og høyest blant 66–69-åringene, før andelen igjen faller for de over 70 år. Det kan indikere at en del av de mest arbeidsengasjerte og deres ledere også merker alderen etter hvert, om enn det først skjer relativt seint i den enkeltes yrkeskarriere. Uansett synes det kun å gjelde for et mindretall av dagens yrkesaktive i 70-årene.

Føler seg kompetente

Nesten alle de yrkesaktive seniorene mener at det er en fordel å være godt voksen og ha lang erfaring i den jobben de utfører. Det gjelder mellom 80 og 90 prosent. Få opplever at deres kompetanse begynner å bli utdatert, bare 15–25 prosent av de ansatte. Andelen som opplever at kompetansen ikke holder tritt med utviklingen, er likevel noe høyere blant de yngste seniorene enn blant de aller eldste, mens det er motsatt for vurdering av det fordelaktige i lang erfaring og det å være godt voksen. Som tidligere nevnt må nok disse forskjellene etter alder i stor grad tilskrives seleksjon.

Opplever arbeidet som stressende, men ikke fysisk tungt

Spør vi konkret om jobben er fysisk tung eller psykisk stressende, er det en langt større andel som opplever psykisk stress, enn som opplever at arbeidet er fysisk tungt. Andelen som opplever jobben som stressende, er tilnærmet lik i alle alderskohortene, selv om de aller yngste yrkesaktive noe oftere rapporterer at jobben er stressende, enn de aller eldste. Andelen som oppgir at de er psykisk utmattet etter jobb, reduseres da også med alderen.

Når det gjelder vurderingen av om arbeidet er fysisk tungt, er det de yngste som oftest rapporterer at jobben er det. Det er også flere av de yngre enn de eldre seniorene som føler seg fysisk utmattet etter endt arbeidsdag, og flere av de unge enn de eldre seniorene som føler at de ikke lenger mestrer kravene i jobben. Her spiller nok også seleksjon en rolle, da de i fysisk tunge jobber jevnt over går av tidligere enn de som ikke har så fysisk krevende arbeid.

Har mindre overskudd etter endt arbeidsdag

Selv om de fleste seniorer trives på jobb og føler seg kompetente og oppdaterte, rapporterer mellom 30 og 50 prosent at de ikke orker å gjøre så mye etter endt arbeidsdag som før. Andelen som merker at overskuddet er redusert, er høyest blant de yngste og lavere blant de eldste. Med andre ord har de som har opplevd at arbeidet tapper dem for energi og overskudd, antakelig alt valgt å gå av med pensjon før de fyller 70 år. De som fremdeles er yrkesaktive i de eldste kohortene, er derfor trolig de som kanskje aldri eller sjelden har opplevd at arbeidet påvirker overskuddet negativt (snarere tvert om). Men forskjellen i opplevd overskudd kan også ha sammenheng med at langt færre jobber fast og har en fulltidsstilling etter fylte 67 år. Svært mange yrkesaktive i denne alderen jobber mindre enn 30 timer per uke, og svært mange har kun en midlertidig stilling, et verv eller jobber som ekstrahjelp, ringevikar, sesongarbeider e.l. De kan derfor i større grad også velge å jobbe når de har lyst, og så mange timer de har overskudd til.

Arbeidsbelastninger og tidlig avgang

Forskjell i opplevelse av jobben og jobbsituasjonen mellom dem som gikk av tidlig, og dem som ble i jobbene, er ulik. De aller fleste både blant dem som hadde fortsatt, og blant dem som hadde gått av, mente likevel at de som godt voksne var særlig godt skikket for jobben, erfarte å bli satt pris på av nærmeste leder og opplevde det sosiale miljøet på arbeidsplassen som godt.

De som hadde valgt å gå av, hadde imidlertid i langt større grad enn de som fortsatte, hatt et fysisk tungt arbeid. Langt flere hadde også følt at egen kompetanse begynte å bli utdatert, og at kravene i jobben ofte var større enn de mestret. Langt flere synes i tillegg å ha vært misfornøyd med lønna. Langt færre av dem som gikk, enn av dem som ble, gir derfor uttrykk for at jobben ga ekstra energi. Sammenlignet med dem som fortsatte i jobben, hadde også flere av tidligpensjonistene følt seg fysisk utmattet etter endt arbeidsdag. Flere enn blant dem som fortsatte, oppga at de ikke orket å gjøre så mye som før når de først hadde fri.

Ulike yrker – ulike belastninger

Selv om det i denne rapporten benyttes en relativt grov yrkesinndeling, viser resultatene at det er en betydelig forskjell i opplevelse av arbeidssituasjon og arbeidsmiljø mellom yrkeskategoriene. Det er særlig markant når det gjelder hvor fysisk tungt arbeidet er eller oppleves, og om en kjenner seg fysisk utmattet etter endt arbeidsdag, hvor langt færre i leder- og akademikerstillinger rapporterer at dette stemmer, enn lavere funksjonærer, service- og omsorgsansatte og ansatte i tradisjonelle arbeideryrker. Det er da også færre i de to sistnevnte gruppene som oppgir at jobben gir dem ekstra energi, og flere som oppgir at de ikke orker å gjøre så mye som før etter endt arbeidsdag. Det mest urovekkende er likevel den høye andelen blant lavere funksjonærer, service- og omsorgsansatte som mener at deres kompetanse begynner å gå ut på dato. Hele 54 prosent i denne yrkeskategorien gir uttrykk for at dette stemmer, mot henholdsvis 18 prosent i tradisjonelle arbeidergrupper og 10 prosent blant ledere og akademikere.

6 Hvorfor går noen av tidlig?

Som vist innledningsvis er årsakene og forklaringene på tidligpensjonering mange. I dette kapitlet ser vi nærmere på hvilke faktorer tidligpensjonistene selv mener har hatt betydning for deres beslutning om å forlate arbeidslivet tidlig.

6.1 Begrunnelser for å gå av tidlig

I undersøkelsen ser vi på et utvalg faktorer som tidligere forskning har vist har betydning for arbeidstakeres avgangsbeslutning (se oversikt i bl.a. Midsundstad 2015; Nilsson 2016; Hasselhorn & Apt 2015). Seniorene som deltok i undersøkelsen og hadde gått av med pensjon, ble bedt om å angi om følgende faktorer hadde henholdsvis stor betydning, noe betydning eller ingen betydning for avgangen, eller om de var usikre på deres betydning:

Individuelle ressurser og preferanser

- Du hadde ikke lenger så god helse og følte deg sliten
- Jobben var ikke lenger så interessant og givende
- Du hadde behov for mer fritid

Familieforhold

- Det var praktisk å gå av, fordi ektefellen/samboeren også var pensjonist eller planla å pensjonere seg
- En eller flere i nær familie var syk og pleietrengende

Økonomiske forhold

- Du ville ikke få utbetalt noe høyere pensjon selv om du ventet med å gå av
- Du trengte ikke lenger inntektene fra arbeidet

Arbeidsmiljø og arbeidsmarked

- Arbeidet ditt var fysisk eller psykisk belastende
- Du trivdes ikke spesielt godt i lag med arbeidskameratene dine
- Det var nylig innført ny teknologi på bedriften som du måtte tilpasse deg for å fortsette
- Arbeidsgiver hadde ikke behov for deg lenger
- Det var vanlig på bedriften å gå av så snart en hadde rett til AFP/pensjon
- Du mistet jobben på grunn av nedbemanning/nedlegging av bedriften

Tilrettelegging og tilpasning

- Det var ikke mulig å kombinere deltidsarbeid og pensjon i den jobben du hadde
- Det var ikke mulig i den jobben du hadde, å tilpasse arbeidstiden etter dine egne behov
- Det var ikke mulig i den jobben du hadde, å tilpasse arbeidstempo og arbeidsoppgaver etter dine egne behov

I kapitlet ser jeg på begrunnelsene hos dem som valgte å gå av ved første mulige anledning, det vil si som 62-åringer. Før pensjonsreformen var det kun AFP-rett som ga en slik mulighet. I dag gjelder det i utgangspunktet alle, så sant de har høy nok pensjonsopptjening når de fyller 62 år. Dette er i utgangspunktet lettere å oppnå om en har rett til AFP, har en god tjenestepensjon og i tillegg har hatt en lang karriere hvor en stort sett har jobbet fulltid.

Tabell 6.1 viser andelen i de ulike kohortene som gikk av da de var 62 år, og som tillegger de ulike begrunnelsene *stor betydning*. For å ta hensyn til ulik svarprosent hos de ulike utdanningsgruppene er svarene vektet, slik at de tilsvarer fordelingen i populasjonen.

Selv om antallet i hver kohort som gikk av som 62-åring, er relativt liten, og feilmarginene derfor vil være store, er mønsteret gjenkjennelig fra en tilsvarende undersøkelse fra privat sektor fra 2000 (Midtsundstad, 2002).

Tabell 6.1 Andel som oppgir at følgende faktorer hadde *stor betydning* for at de valgte å gå av ved 62 år. Vektete tall. n = 277.

	1947	1950	1952	1954	1957
Du ville ikke få utbetalt noe høyere pensjon selv om du ventet med å gå av	6	4	9	3	3
Du trengte ikke lenger inntektene fra arbeid	7	8	16	10	15
Jobben var ikke lenger så interessant og givende	15	17	23	17	20
Arbeidsgiveren hadde ikke behov for deg lenger	3	9	21	26	8
Det var praktisk å gå av fordi ektefellen/samboeren også var pensjonist eller planla å pensjonere seg	17	9	27	20	25
En eller flere i nær familie var syk og pleietrengende	13	5	1	9	4
Du hadde behov for mer fritid	36	33	32	32	37
Du hadde ikke lenger så god helse og følte deg sliten	25	22	27	18	37
Det var vanlig på bedriften å gå av så snart en hadde rett til AFP/pensjon	8	25	28	19	21
Arbeidet ditt var fysisk og/eller psykisk belastende	33	22	16	15	29
Du trivdes ikke spesielt godt i lag med arbeidskameratene dine	0	1	9	3	4
Det var nylig innført ny teknologi på bedriften som du måtte tilpasse deg for å fortsette	5	3	2	7	10
Det var ikke mulig å kombinere deltidsarbeid og pensjon i den jobbe du hadde	7	9	6	8	8
Det var ikke mulig i den jobben du hadde, å tilpasse arbeidstiden til dine egne behov	7	7	16	7	9
Det var ikke mulig i den jobben du hadde, å tilpasse arbeidstempo og arbeidsoppgaver etter dine egne behov	10	5	14	6	14
Du mistet jobben på grunn av nedbemanning eller nedlegging av bedriften	9	9	16	18	12
N	47	66	65	73	73

Note: I tabellen gjengis kun andelen som oppga at følgende faktor hadde stor betydning for avgangen.

Om vi rangerer begrunnelsene etter andelen som vektlegger dem, er vektleggingen av de ulike begrunnelsene overraskende lik på tvers av alder. Det indikerer at etterrasjonalisering kanskje ikke er et så stort problem som en kan frykte, selv om det for de to eldste kohortene var 9–12 år siden de tok beslutningen.

Som vi kan lese av tabell 6.1, vektlegger de største andelene i samtlige kohorter behovet for mer fritid, at de ikke lenger hadde så god helse og følte seg slitne, at det var vanlig på bedriften å gå av så snart en hadde rett til det, at ektefellen/samboeren alt var pensjonert eller planla å pensjonere seg, og at arbeidet var fysisk og psykisk belastende.

I alle kohortene er det behovet for mer fritid som vektlegges av flest. Ser vi bort fra den begrunnelsen, er det arbeidsbelastninger og helseproblemer som blir mest vektlagt, både av dem som gikk av for 11–12 år siden, og dem som gikk av for 1–2 år siden.

6.2 Ulikt arbeid – ulike begrunnelser

En større andel ansatte i tradisjonelle arbeideryrker (STYRK 6–9) og lavere funksjonærer, service- og omsorgsansatte (STYRK 4–5) går av som 62-åringene enn ansatte i akademikeryrker og ledere (STYRK 1–3). I likhet med forskjellene i avgangsmønsteret har grunnene til tidlig avgang også variert (Midtsundstad 2002, 2005; Midtsundstad & Nielsen 2013): Arbeidere i privat sektor har i større grad vektlagt arbeidsbelastninger og helseproblemer, mens ledere og akademikere har vektlagt tap av interesse og motivasjon for jobben samt betydningen av å kunne koordinere avgangen med ektefellen/partneren.

De samme ulikhetene i grunner til tidlig avgang gjenfinnes i dag, i etter-reformkullene (figur 6.1). Mens arbeidere i første rekke vektlegger arbeidsbelastninger og dårlig helse og slitenhet, vektlegger en større andel akademikere og ledere tap av interesse og motivasjon for jobben og et ønske om å gå av fordi ektefellen/partneren allerede er pensjonist eller planlegger å bli det. Lavere funksjonærer, service- og omsorgsansatte vektlegger på sin side både arbeidsbelastninger, helseproblemer og slitenhet og behovet for å koordinere avgangen med ektefellen. Sistnevnte kan ha sammenheng med at mange i disse yrkesgruppene er kvinner, og de er ofte litt yngre enn sin ektefelle/partner. Deres ektefelle/partner vil derfor oftere være pensjonert når de selv runder 62, noe som kan framskynde avgangen for en del.

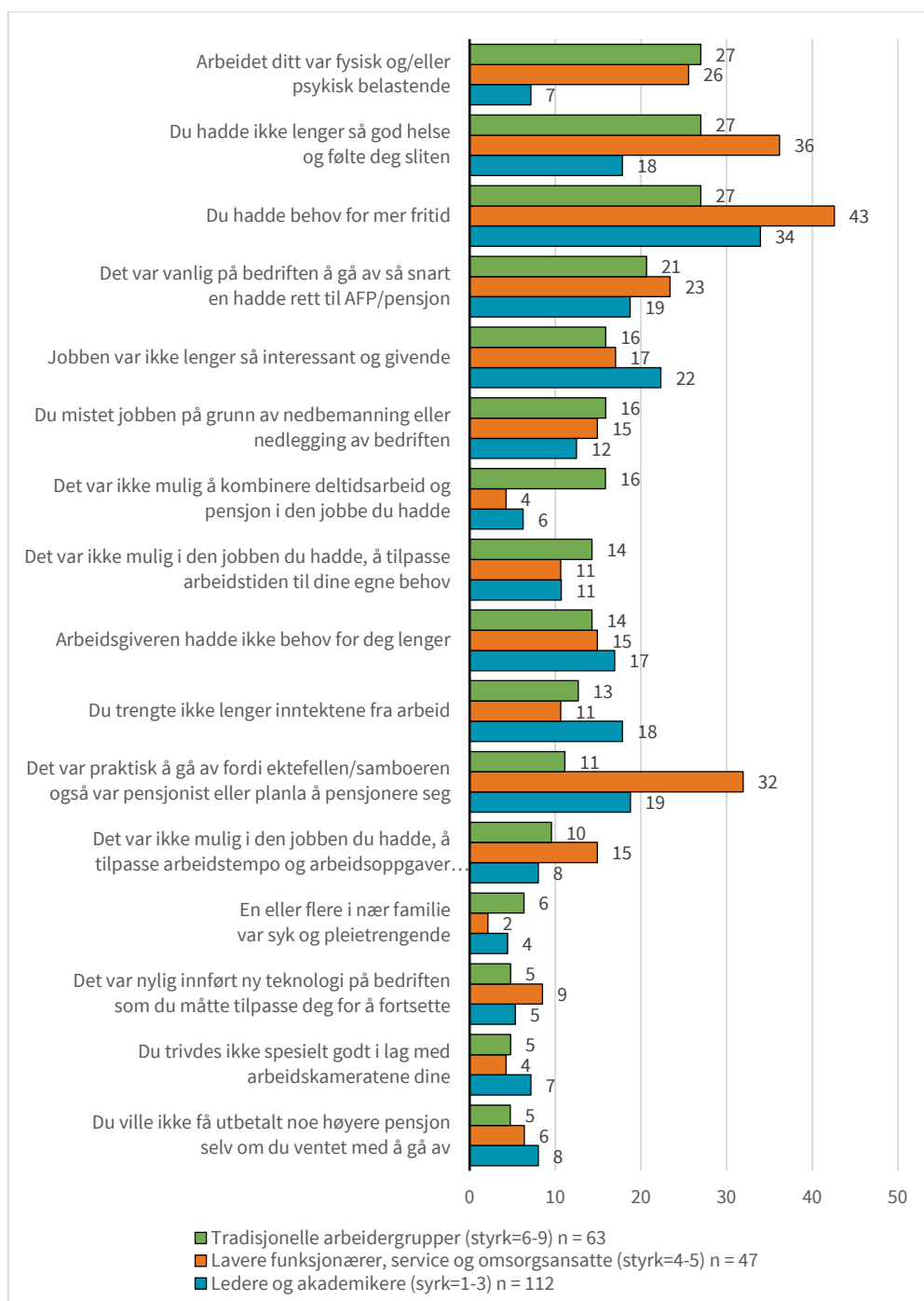
En god andel i alle grupper sier også at det hadde stor betydning for avgangsbeslutningen at virksomheten de jobbet i, nedbemannet eller ble nedlagt. De mistet jobben. Henholdsvis 12 prosent av lederne og 15 prosent av de lavere funksjonærene, service- og omsorgsansatte og 16 prosent i de tradisjonelle arbeideryrkene sa at dette hadde hatt stor betydning for deres beslutning om å gå av som 62-åring. Ser vi nærmere på tilleggsopplysningene enkelte oppga under andre begrunnelser, nevner en del at de hadde blitt tilbudt sluttpakke og tatt imot den.

Et ønske om mer fritid vektlegges av den største andelen i alle grupper, og da særlig lavere funksjonærer, service- og omsorgsansatte. Bak et slikt utsagn kan det ligge både et ønske om å slippe fra et belastende arbeid fordi en har helseproblemer og er sliten, og et ønske om mer tid til å være sammen med en pensjonert ektefelle/partner. Mange som vektlegger mer fritid, sier da også at de har helseproblemer og/eller et belastende arbeid (ikke vist).

Ellers er det små forskjeller mellom de tre yrkeskategoriene. En kan imidlertid merke seg at de som har vært ansatt i tradisjonelle arbeideryrker, oftere enn de to

Øvrige yrkeskategoriene oppgir manglende mulighet til gradvis nedtrapping (kombinere deltidsarbeid med pensjon) og begrensede muligheter til å tilpasse arbeidstiden til egne behov som viktigere grunner til tidligavgangen. Dette samsvarer med funn fra en representativ virksomhetssurvey, hvor ledere i bransjer som sysselsetter de tradisjonelle arbeidergruppene, oftere oppgir at de ikke har mulighet til å tilby eldre ansatte som selv ønsker og har behov for det, deltidsarbeid og/eller tilrettelegging (Midtsundstad, 2013, 2018a).

Figur 6.1 Andelen i ulike yrkeskategorier som angir at de ulike begrunnelsene for avgang ved fylte 62 år hadde stor betydning. Kohort født i 1950, 1952, 1954 og 1957. Kun ansatte. n = 222.



6.3 Ulike begrunnelser hos menn og kvinner

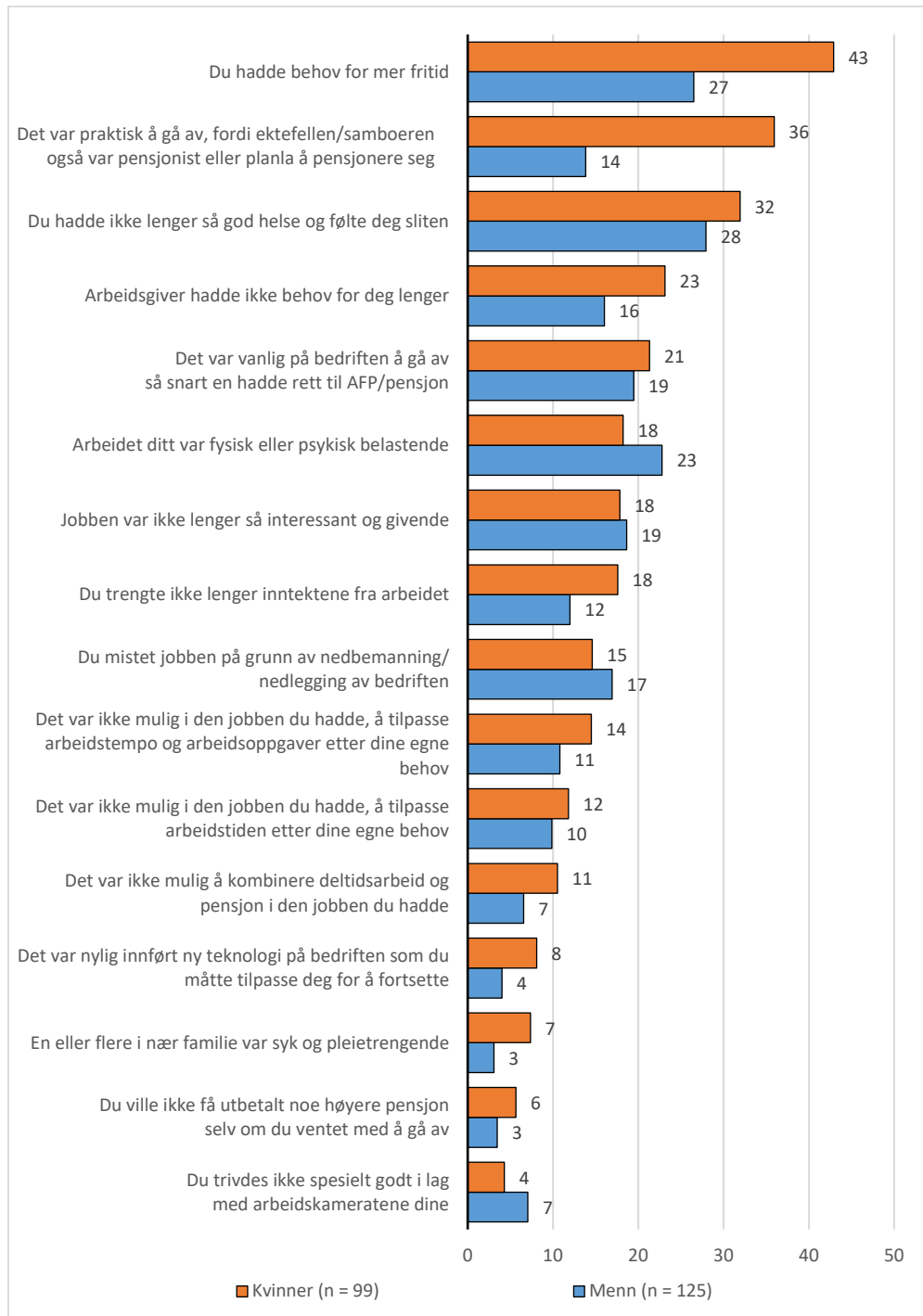
Menn og kvinner befinner seg i ulike deler av arbeidsmarkedet og har ofte hatt ulike yrker og karriereløp. En kan derfor forvente at grunnene til å gå av tidlig vil variere, noe tidligere undersøkelser også viser (Midtsundstad 2002, 2005; Midtsundstad & Nielsen 2013).

De tre grunnene flest menn så som viktige for avgangsbeslutningen, var at helse ikke lenger var så god, og de følte seg slitne (28 prosent), at arbeidet var fysisk og psykisk belastende (23 prosent), og at de hadde behov for mer fritid (27 prosent). Den største andelen kvinner la også vekt på helse og slitenhet (32 prosent) og behovet for mer fritid (43 prosent). I tillegg tilla mange et ønske om å koordinere avgangen med ektefellen stor betydning (36 prosent).

Vektleggingen av de ulike begrunnelsene hos menn og kvinner er ganske like, med noen unntak. Hele 36 prosent av kvinnene sier, som nevnt, at det hadde stor betydning for beslutningen om å gå av at ektefelle/samboeren også var pensjonist eller snart skulle bli det, mens det kun gjelder 14 prosent av mennene. Det kan derfor synes som langt flere kvinner enn menn påvirkes av partners valg. Grunnen er trolig at kvinner i snitt er noen år yngre enn sine partnere, og derfor oftere vil ha en pensjonert ektefelle/samboer når de selv runder 62 år. Det var også 43 prosent av kvinnene som la vekt på at de trengte mer fritid, mens det blant menn kun var 27 prosent. Det kan ha sammenheng med det samme, om en tolker ønsket om mer fritid som et ønske om mer fri sammen med familien/partneren. I tillegg kan det være et uttrykk for at en ønsker å slippe arbeid fordi en har helseproblemer, da dårlig helse også ble vektlagt av relativt mange kvinner. Tilsvarende var det litt flere kvinner enn menn som tilla omsorg for pleietrengende i nær familie betydning, selv om få samlet sett sier slike forhold veier tungt. Samlet kan disse ulikhetene mellom menn og kvinner indikere at forhold i familien og tilpasningen til denne er langt viktigere for kvinners enn for menns valg i seinkarrieren. Vi ser da også at det er flere kvinner enn menn som oppgir som vesentlig grunn at de ikke lenger trengte inntektene fra arbeidet. Det kan virke overraskende, da menn jo i gjennomsnitt har høyere inntekt og også bedre pensjonsrettigheter enn kvinner. Svaret kan derfor tyde på at familieøkonomien for en god del kvinner nok er viktigere for deres valg enn egen inntekt og pensjon.

Selv om forskjellene er relativt små, er det også flere menn enn kvinner som oppgir at det hadde stor betydning at arbeidet var fysisk og psykisk belastende. 23 prosent av mennene mot 18 prosent av kvinnene vektlegger dette.

Figur 6.2 Andelen blant henholdsvis menn og kvinner som angir at de ulike begrunnelsene for avgang ved fylte 62 år hadde stor betydning. Kohort født i 1952, 1954 og 1957. Kun ansatte. n = 222.



6.4 Oppsummering

Det fleste i samtlige kohorter vektlegger, er behovet for mer fritid, at de ikke lenger hadde god helse og følte seg slitne, at det var vanlig på bedriften å gå av så snart en hadde rett til det, at ektefellen/partneren alt var pensjonert eller planla å pensjonere seg, og at arbeidet var fysisk og psykisk belastende.

En langt større andel ansatte i tradisjonelle arbeideryrker og lavere funksjonærer, service- og omsorgsansatte enn ledere og akademikere går av som 62-åring. Deres begrunnelser for å gå av tidlig er også ulike. Mens arbeiderne i første rekke vektlegger arbeidsbelastninger og dårlig helse, vektlegger en større andel ledere og akademikere tap av interesse og motivasjon for jobben og et ønske om å gå av fordi ektefellen/partneren allerede er pensjonist eller snart blir det. Lavere funksjonærer, service- og omsorgsansatte vektlegger også arbeidsbelastninger, men i mindre grad enn arbeidere. For dem synes helseproblemer og slitenhet å ha større betydning, i tillegg til at de ønsket å gå av fordi ektefellen/partneren alt var pensjonert.

En god andel i alle grupper sier også at det hadde stor betydning for avgangsbeslutningen at virksomheten de jobbet i, nedbemannet eller ble nedlagt. De mistet jobben. Henholdsvis 12 prosent av lederne og 15 prosent av de lavere funksjonærene, service- og omsorgsansatte og 16 prosent i de tradisjonelle arbeideryrkene sa at dette hadde hatt stor betydning.

Et ønske om mer fritid vektlegges likevel av den største andelen i alle grupper. Bak et slikt utsagn kan det ligge både et ønske om å slippe fra et belastende arbeid, fordi en har helseproblemer og er sliten, og et ønske om mer tid med familien.

Vektleggingen av de ulike begrunnelsene hos menn og kvinner er ganske like. Begge legger stor vekt på helseaspektet og behovet for mer fritid. Menn legger imidlertid noe mer vekt på at arbeidet var fysisk og psykisk belastende, enn kvinner. Det kan også synes som om kvinner påvirkes noe mer av forhold i privatlivet/familien enn menn, da flere begrunner avgangen med at ektefellen/samboeren er pensjonert, med omsorgsforpliktelser for familiemedlemmer og med at de ikke lenger trengte inntektene fra arbeid. Sistnevnte kan indikere at familieøkonomien er viktigere enn egen inntekt for mange kvinners valg i seinkarrieren. Det var også 43 prosent av kvinnene som la vekt på at de trengte mer fritid, mot 27 prosent blant menn. Det kan ha sammenheng med det samme, om en fortolker et ønske om mer fritid som et ønske om mer fri til å ta seg av eller være sammen med familien/partneren.

7 Hvorfor fortsetter noen i arbeid?

Andelen som står i jobb til en høy alder, øker. I dette kapitlet kartlegges «stayernes» vektlegging av de ulike begrunnelsene for å stå i arbeid etter fylte 62 år. Utvalget består av dem som var i arbeid i de ulike kohortene på intervju tidspunktet og da var fra 63 til og med 74 år gamle.

7.1 Begrunnelser for fortsatt arbeid

Alle som var i arbeid vinteren 2021, uavhengig av om de var ansatte eller selvstendig næringsdrivende, ble i undersøkelsen bedt om å ta stilling til 14 ulike mulige forklaringer på at de valgte å fortsette, og angi om disse grunnene hadde henholdsvis stor betydning, noe betydning eller liten betydning, eller om de var usikre på betydningen. De 14 faktorene omhandler forhold tidligere forskning har vist påvirker beslutningen (se bl.a. Midtsundstad 2015; Nilsson 2016; Hasselhorn & Apt 2015), og er i hovedtrekk de samme som ble stilt i en tilsvarende undersøkelse fra 2000 (Midtsundstad 2002). Påstandene tilsvarer også i stor grad begrunnelsene for å stå i arbeid (jf. kapittel 5), men med motsatt fortegn, da jeg ønsker å vurdere de enkelte faktorenes samlede betydning for beslutningen om å gå versus å bli. Påstandene de ble bedt om å ta stilling til, var:

Individuelle ressurser og preferanser

- Du hadde fremdeles god helse og følte deg ikke spesielt sliten
- Du hadde ikke behov for mer fritid ennå
- Jobben var interessant og givende

Familieforhold

- Det var praktisk å vente med å gå av, fordi også ektefellen/samboeren var i arbeid

Økonomiske forhold

- Du visste du ville få utbetalt en høyere pensjon ved å vente med å gå av
- Du trengte inntektene fra arbeidet

Arbeidsmiljø og arbeidsmarked

- Arbeidet var ikke spesielt fysisk eller psykisk belastende
- Du trivdes godt i lag med arbeidskameratene dine
- Arbeidsgiver hadde behov for deg
- Det var vanlig å vente med å gå av på bedriften – selv om en har rett til å gå av tidligere

Tilrettelegging og tilpasning

- Du kunne kombinere deltidsarbeid og pensjon
- Du kunne tilpasse arbeidstiden etter dine egne behov
- Du kunne tilpasse arbeidstempo og arbeidsoppgaver etter dine egne behov

I tabell 7.1 gjengis andelen som svarer at de ulike faktorene har stor betydning for deres beslutning om å fortsette i arbeid, fordelt etter alder (dvs. fødselskohort).

Tabell 7.1 Andel som oppgir at følgende faktorer har stor betydning. Både ansatte og selvstendige. Etter kohort. Vektete tall. n = 950.

	73–74	70–71	68–69	66–67	63–64
Du visste du ville få utbetalt en høyere pensjon ved å vente med å gå av	12	10	13	21	26
Du trengte inntektene fra arbeidet	27	24	18	28	38
Jobben var interessant og givende	68	79	77	75	69
Arbeidsgiver hadde behov for deg	55	58	63	60	60
Det var praktisk å vente med å gå av, fordi også ektefellen var i arbeid	12	14	18	17	26
Du hadde ikke behov for mer fritid ennå	19	16	24	26	21
Du hadde fremdeles god helse og følte deg ikke spesielt sliten	53	66	59	59	60
Det var vanlig å vente med å gå av på bedriften – selv om en har rett til å gå av tidligere	6	10	9	14	15
Arbeidet var ikke spesielt fysisk eller psykisk belastende	8	29	33	22	26
Du trivdes godt i lag med arbeidskameratene dine	63	69	79	72	76
Du kunne kombinere deltidsarbeid og pensjon	55	59	53	43	36
Du kunne tilpasse arbeidstiden etter dine egne behov	66	55	54	43	37
Du kunne tilpasse arbeidstempo og arbeidsoppgaver etter dine egne behov	59	42	46	37	31
N	73	135	147	228	367

Note: I tabellen gjengis kun andelen som oppga at følgende faktor hadde stor betydning for avgangen.

Det flertallet av yrkesaktive seniorer oppgir som avgjørende for beslutningen om å fortsette, er kjente faktorer fra tidligere studier (Midtsundstad 2002, 2005; Midtsundstad & Nielsen 2013), som at *jobben fremdeles er interessant og givende*, og at *de trives godt i lag med arbeidskameratene* (jf. tabell 7.1 og 7.2 og figur 7.3–7.5). Fra 63 til 79 prosent tillegger disse to faktorene stor betydning. Det gjelder uavhengig av hvor gamle de var da de ble spurt, og hvor lenge de hadde jobbet etter fylte 62 år. Det avgjørende for mange synes dermed å være individuelle faktorer, som sterk jobbmotivasjon og interesse for det arbeidet de utfører, i kombinasjon med arbeidsmiljøfaktorer, som et godt sosialt arbeidsfellesskap. Begge faktorene indikerer at arbeids glede, enten det knyttes til selve jobbinnholdet eller til det sosiale og kollegiale fellesskapet, er en særdeles viktig faktor for mange.

Et annet forhold som en stor andel vektla, var at *arbeidsgiver fremdeles hadde behov for dem*. Mellom 53 og 63 prosent mente dette hadde stor betydning. Her var det små forskjeller etter de intervjuedes alder. Flere kvalitative undersøkelser indikerer da også at det å bli sett og etterspurt av arbeidsgiver og ledere kan være viktig for den enkeltes beslutning om å fortsette (se bl.a. Midtsundstad, 2018b; Midtsundstad & Nielsen, 2020, 2021; Midtsundstad, Bogen & Hermansen, 2016; Midtsundstad & Bogen, 2017).

Ikke overraskende er helse en avgjørende faktor for mange. Fra 53 til 66 prosent la vekt på at det var viktig at de hadde *god helse, og at de ikke følte seg spesielt slitne*. Helseproblemer er da også en av de aller viktigste grunnene til at mange arbeidstakere må legge inn årene tidligere enn de kanskje ønsker (Poulsen mfl. 2017). I kvalitative intervjuer med eldre arbeidstakere er det også særs vanlig å ta med forbeholdet «om helse holder» på spørsmål om hvor lenge en har planer om å fortsette (Midtsundstad & Bogen, 2011; Midtsundstad, Bogen & Hermansen, 2016; Midtsundstad & Bogen, 2017; Midtsundstad, 2018; Midtsundstad & Nielsen, 2020).

Selv om helseaspektet tillegges stor vekt, er det langt færre som mener at arbeidsbelastninger hadde stor betydning for deres valg. Mellom 8 og 33 prosent, litt avhengig av alder, oppgir at det var viktig for deres valg at arbeidet ikke var spesielt fysisk eller psykisk belastende. Det kan enten bety at arbeidet deres ikke *er* særlig belastende, eller at arbeidet er belastende, men at de har god helse og derfor mestrer belastningene godt. Men det kan også indikere at de ikke har kunnet ta hensyn til eventuelle arbeidsbelastninger, da andre mer tvingende omstendigheter eller forhold har vært viktigere, som at de for eksempel var avhengige av inntektene fra arbeidet for å klare seg økonomisk. En relativt stor andel oppgir da også at de *fortsetter å jobbe fordi de trenger lønnsinntektene*. Andelen er høyest blant de yngste (63–64-åringene), hvor hele 38 prosent oppgir at dette har stor betydning for deres valg om holde fram i jobben. Det kan indikere at en god del i dag ikke ser seg råd til å gå av tidlig.

Overraskende mange, sett i forhold til funn fra tidligere studier (Midtsundstad 2002, 2005; Midtsundstad & Nielsen 2013), la også vekt på at de hadde kunnet kombinere deltidsarbeid og pensjon (fra 36 til 59 prosent), og at de hadde hatt mulighet til å tilpasse arbeidstiden (fra 37 til 74 prosent), arbeidstempoet og/eller arbeidsoppgavene (fra 31 til 59 prosent) til egne behov.

Ikke uventet var andelen som tilla disse faktorene betydning, høyere jo eldre en var. Blant 73–74-åringene var det så mange som 55–66 prosent som tilla slik tilrettelegging stor vekt, mot 31–36 prosent blant 62–64-åringene. Mange av de eldste var da også selvstendig næringsdrivende. Det vil si at de tilhører en gruppe som stort sett selv kan bestemme sin arbeidsmengde og arbeidstid. Som vist i kapittel 3 har svært mange av de aller eldste yrkesaktive også sørget for en slik tilpasning selv ved å velge å jobbe redusert og ved å gå over til midlertidige, mindre forpliktende stillinger, vikariat og lignende. Uansett synes det å ha mulighet til å kombinere deltidsarbeid og pensjon og det å ha mulighet til selv å regulere arbeidstid, arbeidstempo og arbeidsoppgaver å være vesentlig for at mange skal ønske eller kunne fortsette. At dette blir vektlagt, kan også handle om betydningen av autonomi, noe vi fra tidligere forskning vet at er viktig for å forebygge helseproblemer og tidlig avgang, herunder forhindre ulike muskel- og skjelettplager (STAMI 2021). Økningen i vektleggingen tilretteleggings-/tilpasningsaspektet tillegges, kan samtidig indikere at fleksibiliteten og muligheten til å få tilrettelagt arbeid faktisk har økt de siste tiårene. Det kan være en effekt av avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen), da tilrettelegging for å beholde seniorerne i arbeid har fått økt oppmerksomhet.

En bør også merke seg at en del sier de jobber lenger fordi de vet at de da vil få en høyere pensjon. Andelen som tillegger dette vekt, er høyest blant de yngste seniorerne (63–64 år), hvor 26 prosent sier det hadde stor betydning. De vil da også ha merket de økonomiske konsekvensene mest om de skulle ha valgt å ta ut pensjon og gå av så tidlig. Uansett indikerer det at de økonomiske insentivene som er innbakt i pensjonsreformen, trolig har langt mindre å si for den enkeltes beslutning enn reformatorene

kanskje kunne ønske seg. Men det kan også ha sammenheng med relativt lav kunnskap om pensjonsreglene blant mange arbeidstakere (Østhus 2019).

Overraskende få, sett i forhold til tidligere studier, understreker betydningen av å kunne koordinere avgangen med ektefellen/samboeren, selv om tre av fire i utvalget er i et parforhold. To av tre sysselsatte seniorer i privat sektor er også menn, og menn er gjerne noen år eldre enn sine partnere, så de fleste vil ha ektefeller som fremdeles er i arbeid. Det synes likevel ikke som at dette blir vektlagt noe særlig. Andelen som sier det har betydning, er, som ventet, høyest blant de yngste, hvor én av fire sier dette hadde stor betydning for beslutningen om å fortsette.

Det er også relativt få som sier at fritid var en viktig faktor i deres vurdering, kun 16–26 prosent, litt avhengig av alder. Andelen er også her høyest blant de yngste og lavest blant de eldste.

Få sier også at arbeidsplassens pensjoneringskultur påvirket dem i vesentlig grad. Bare 6–15 prosent oppga at det hadde stor betydning, noe som er langt færre enn i tidligere studier. Andelen var lavest blant de eldste og høyest blant de yngste.

7.2 Ansattes begrunnelser

Enkelte av påstandene seniorene ble bedt om å ta stilling til, er mer knyttet til det å være ansatt enn til det å være selvstendig næringsdrivende. Det gjelder blant annet om arbeidsgiver hadde behov for en, og om de fikk tilrettelagt arbeidet, med videre. Jeg har derfor også sett på begrunnelsene separat for ansatte for å se om deres svar skiller seg fra gjennomsnittstallene for alle sysselsatte i utvalget. Tabell 7.2 viser andelen blant ansatte som svarte at de aktuelle påstandene har stor betydning.

Tabell 7.2 Andel ansatte 63–74 år som oppgir at følgende faktorer har stor betydning for at de valgte å fortsette i arbeid etter fylte 62 år. Vektete tall. n = 645.

	73–74	70–71	68–69	66–67	63–64
Du visste du ville få utbetalt en høyere pensjon ved å vente med å gå av	3	12	17	25	28
Du trengte inntektene fra arbeidet	22	22	21	30	39
Jobben var interessant og givende	66	74	76	71	67
Arbeidsgiver hadde behov for deg	77	68	71	61	62
Det var praktisk å vente med å gå av, fordi også ektefellen var i arbeid	19	11	17	16	30
Du hadde ikke behov for mer fritid ennå	16	16	27	24	24
Du hadde fremdeles god helse og følte deg ikke spesielt sliten	56	61	62	60	60
Det var vanlig å vente med å gå av på bedriften - selv om en har rett til å gå av tidligere	5	11	7	14	17
Arbeidet var ikke spesielt fysisk eller psykisk belastende	7	28	35	20	29
Du trivdes godt i lag med arbeidskameratene dine	74	74	89	74	80
Du kunne kombinere deltidsarbeid og pensjon	65	62	50	34	39
Du kunne tilpasse arbeidstiden etter dine egne behov	62	47	52	36	32
Du kunne tilpasse arbeidstempo og arbeidsoppgaver etter dine egne behov	64	32	45	24	24
N	35	46	99	161	254

Note: I tabellen gjengis kun andelen som oppga at følgende faktor hadde stor betydning for avgangen.

Som vi kan lese av tabell 7.2, skiller ikke begrunnelsen til de ansatte seg vesentlig fra begrunnelsen som gis av alle sysselsatte i undersøkelsen (dvs. svarene gjengitt i tabell 7.1, som også inkluderer de selvstendig næringsdrivende). Også blant ansatte er det faktorene «Jobben var interessant og givende» og «Du trivdes godt i lag med arbeidskameratene dine» som skåret høyest. Henholdsvis 67–76 og 74–89 prosent sa at disse faktorene hadde stor betydning for deres beslutning, litt varierende etter alder. Andelen som vektla arbeidsinnholdets betydning, var lavest blant de yngste, noe som kan indikere en viss seleksjon, det vil si at det er dem med høyest arbeidsglede og jobbmotivasjon som primært blir værende i arbeidet lengst. Dette er i tråd med funn fra Herlofsen og Hellevik (2021), som i sin studie av eldre sysselsatte finner at de som står i jobb til en høy alder, gjerne er personer som også i 50-årene jobbet mye, var sterkt knyttet til jobben og hadde en sterk jobbmotivasjon.

7.3 Ulikt arbeid – ulike begrunnelser

Da arbeidssituasjon og arbeidsbelastninger varierer mellom ulike yrker og yrkesgrupper, har jeg også sett nærmere på om og hvordan henholdsvis akademikere og ledere, lavere funksjonærer, service- og omsorgsansatte og tradisjonelle arbeidergrupper begrunner sitt valg. Her ser jeg kun på svarene hos dem som er født i 1957 og var 63–64 år på intervjudtidspunktet, og som dermed tok beslutningen om å fortsette for bare ett år siden. Sannsynligheten vil da være større for at de husker de reelle årsakene og overveielsene, og i mindre grad etterrasjonaliserer. På den annen side er det overraskende samsvar i vektleggingen av begrunnelser mellom de yngste og de eldste (jf. tabell 71 og tabell 7.2), noe som kanskje indikerer at det ikke er så utbredt å endre forklaringene og vektlegging av ulike årsaker til valgene over tid som en tror.

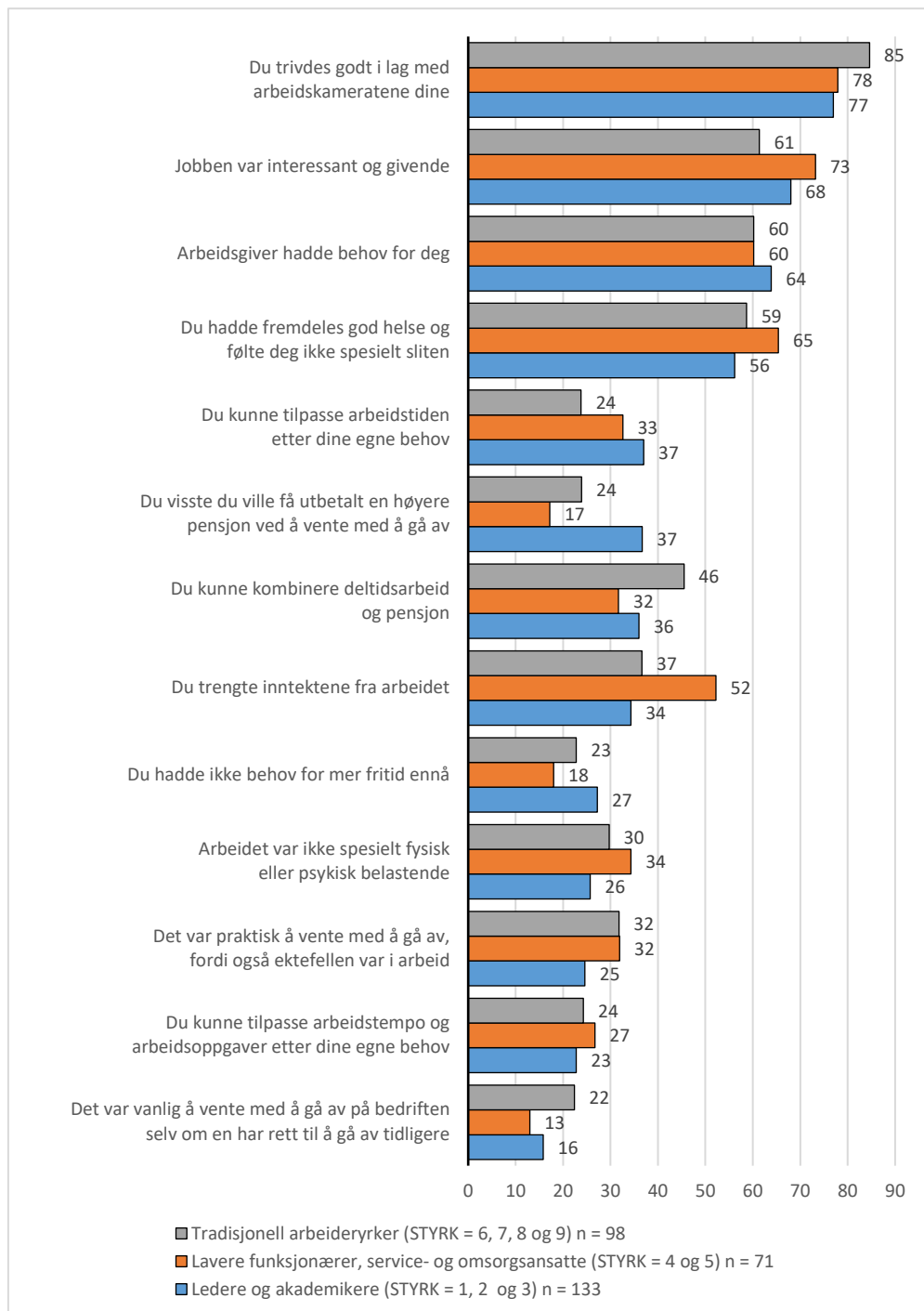
Som figur 7.1 viser, la alle som fortsatte i arbeid etter fylte 62 år, stor vekt på betydningen av det sosiale arbeidsmiljøet på arbeidsplassen, at de fremdeles syntes jobben var interessant og givende, og at de opplevde at arbeidsgiver fremdeles hadde behov for dem. Det gjaldt uavhengig av alder.

Det som først og fremst skiller de tre yrkeskategoriene, er vektleggingen av det å ha god helse og det å kunne kombinere deltidsarbeid med pensjon (det vil si å kunne trappe gradvis ned), i tillegg til økonomiske faktorer, som at de fortsatt trengte inntektene fra arbeidet for å klare seg økonomisk, og at de visste de ville få en høyere pensjon ved å fortsette i arbeid. Sistnevnte var langt viktigere for ledere og akademikere enn for de to andre yrkeskategoriene.

Ansatte i tradisjonelle arbeideryrker la i større grad enn de øvrige yrkeskategoriene vekt på at de hadde kunnet kombinere deltidsarbeid og pensjon. For dem var også det sosiale på arbeidsplassen viktigere enn at jobben var interessant og givende. Dette kjenner vi igjen fra tidligere kvalitative studier (bl.a. Midtsundstad & Bogen 2011), hvor arbeiderne oftere sa at de trivdes på jobben, og da mente det sosiale, mens høyere utdannede som trivdes, oftere viste til selve jobben og jobbinnholdet.

For mange lavere funksjonærer, service- og omsorgsansatte var derimot det økonomiske aspektet avgjørende, de trengte fortsatt inntektene fra arbeidet. Over halvparten oppga at dette hadde hatt stor betydning for deres beslutning om å fortsette. I denne gruppa er det en overvekt av kvinner, og flere kvinner enn menn i privat sektor har, som kjent, for lav opptjening til å kunne ta ut pensjon allerede som 62-åringer.

Figur 7.1 Andel som tillegger begrunnelsene stor betydning blant personer som fortsatte i arbeid etter fylte 62 år, etter yrkeskategori. 1957-kohorten. n = 305.



7.4 Ulike begrunnelser hos menn og kvinner

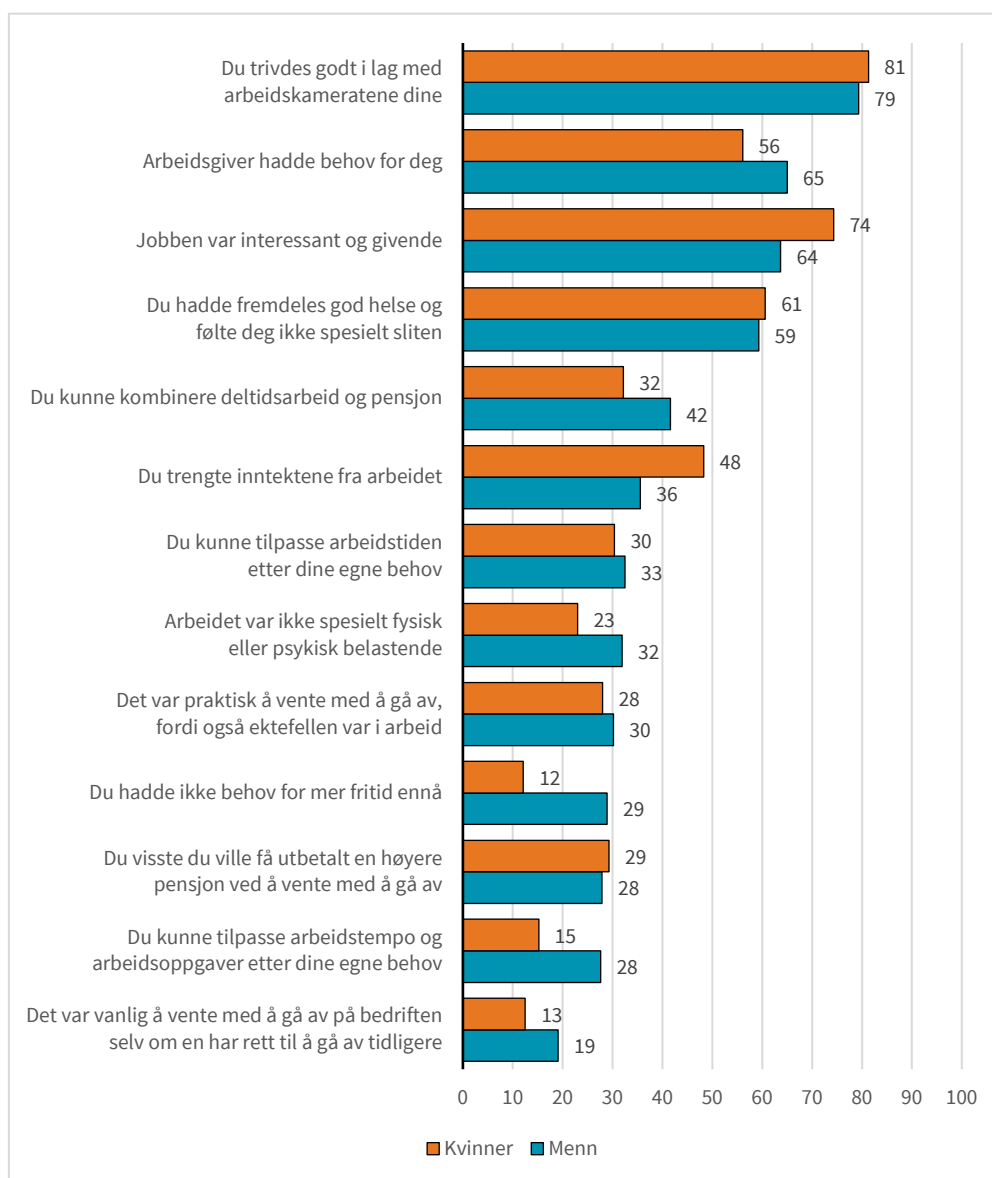
Tidligere undersøkelser har vist at menn og kvinner kan ha svært ulike begrunnelser for henholdsvis å gå av tidlig og å fortsette i arbeid (Midsundstad 2002, 2005; Midsundstad & Nielsen 2013). Jeg har derfor undersøkt om menn og kvinner også i dag

vektlegger ulike forhold når de begrunner sitt valg om å holde fram i arbeid etter fylte 62 år.

De fire faktorene flest legger vekt på, uavhengig av kjønn, er det sosiale arbeidsmiljøet, at jobben er interessant og givende, at arbeidsgiver har behov for en, og at helsa fortsatt er god. Selv om begrunnelsene er relativt like, er det noen forskjeller. En større andel kvinner enn menn vektlegger det at jobben fortsatt er interessant og givende. Flere kvinner enn menn sier de også fortsatte fordi de trengte inntektene fra arbeidet. Det er i tillegg færre av kvinnene enn mennene som begrunner fortsatt arbeid med at de ikke hadde behov for mer fritid ennå.

For en større andel menn enn kvinner har det vært viktig at de kan kombinere deltidsarbeid med pensjon i den jobben de har, og kan tilpasse arbeidsoppgaver og arbeidstempo til egne behov. Flere menn enn kvinner vektlegger også det at arbeidsgiver hadde behov for dem.

Figur 7.2 Andel som tillegger begrunnelsene stor betydning blant personer som fortsatte i arbeid etter fylte 62 år, blant hhv. menn og kvinner. 1957-kohorten. n = 305.



7.5 Oppsummering

Det flertallet av de yrkesaktive seniorene oppga som avgjørende for beslutningen om å fortsette i arbeid, er kjente faktorer som at «jobben fremdeles var interessant og givende», og at de «trivdes godt i lag med arbeidskameratene». Det gjelder uavhengig av hvor gamle de var da de ble spurt, og hvor lenge de hadde jobbet etter fylte 62 år, og uavhengig kjønn og yrkestilhørighet. Begge faktorene indikerer at arbeidsglede, enten det knyttes til selve jobbinnholdet eller til det sosiale og kollegiale fellesskapet, er en særdeles viktig faktor for mange.

Et annet forhold som en stor andel vektla, var at arbeidsgiver hadde behov for dem. Særlig tilla menn og ledere og akademikere dette stor vekt. Flere tidligere undersøkelser har også vist at det å bli sett og etterspurt av arbeidsgiver og leder er viktig for mange.

Ikke overraskende er god helse vesentlig for å kunne og ville jobbe etter fylte 62 år. Helseproblemer er også en av de aller viktigste årsakene til at mange arbeidstakere må legge inn årene tidligere enn de kanskje ønsker. Til tross for at helsa tillegges stor vekt, er det få som tillegger arbeidsbelastninger vesentlig betydning. Det kan enten bety at arbeidet ikke er særlig belastende, eller at arbeidet er belastende, men at de har god helse og mestrer det, eller at de rett og slett ikke har mulighet til å ta hensyn til det, da mer tvingende forhold, som økonomi, avgjør.

Overraskende mange, sett i forhold til tidligere studier, la vekt på at de kan kombinere deltidsarbeid og pensjon, og at de har mulighet til å tilpasse arbeidstid, arbeidstempo og/eller arbeidsoppgaver til egne behov. Jo eldre de var, jo mer ble dette vektlagt. Mange av de eldste yrkesaktive jobbet da også redusert tid og hadde gått over til midlertidige eller mindre forpliktende stillinger, vikariater o.l.

Det var overraskende få som sa de jobbet lenger for å sikre seg en høyere pensjon. De økonomiske insentivene som er innbakt i pensjonsreformen, kan dermed synes å ha langt mindre å si for den enkeltes beslutning enn hva reformatorene kanskje kunne ønske seg. Men det kan også ha sammenheng med relativt lav kunnskap om pensjonsreglene blant mange arbeidstakere (Østhus 2019).

En relativt stor andel oppgir også at de jobber fordi de trenger lønnsinntektene for å klare seg økonomisk. Det gjelder flere kvinner enn menn og flere blant lavere funksjonærer, service- og omsorgsansatte enn blant henholdsvis tradisjonelle arbeidergrupper og ledere og akademikere. Det kan indikere at en relativt stor andel i dag ikke ser seg råd til å gå av tidlig. De opplever med andre ord ikke å kunne velge avgangstidspunkt på samme måte som andre.

Overraskende få, sammenlignet med tidligere, legger vekt på det å kunne koordinere avgangen med ektefellen/samboeren, selv om over to av tre i utvalget er i et parforhold. Det er også relativt få som sier at fritid var en viktig faktor i deres vurdering. Arbeidsplassens pensjoneringskultur bli heller ikke tillagt særlig vekt.

8 Kjennetegn ved de som går av tidlig

I de foregående kapitlene har jeg beskrevet variasjonen i arbeidstilpasning og avgang etter yrke og utdanningsnivå, kjønn, antall år i arbeid og AFP-rett (kapittel 2), hvordan vurderingen av arbeidssituasjon og arbeidsmiljø varierer mellom dem som går av tidlig, og dem som fortsetter å jobbe (kapittel 4), og hvordan senioren selv begrunner valget om å gå av tidlig kontra det å fortsette i arbeid (kapittel 6 og 7). Det er imidlertid også interessant å undersøke hva som kjennetegner dem som går av tidligst mulig, til forskjell fra dem som holder fram som yrkesaktive utover i 60-årene, det vil si hva nettobetydningen av de ulike faktorene er når en samtidig kontrollerer for de andre relevante faktorene. I dette kapitlet forsøker jeg å samle trådene og se de ulike faktorene i sammenheng. Hensikten er å finne ut hvilke av faktorene som synes å ha mest å si for beslutningen om å gå av kontra å fortsette.

8.1 Data og metode

I analysene har jeg sett på sannsynligheten for å gå av som 62-åring (= 1) kontra å fortsette etter denne alderen (= 0), og jeg har undersøkt om og i hvilken grad sannsynligheten avhenger av faktorer tidligere studier har vist at påvirker tidligavgangen (se oversikt i f.eks. Midtsundstad 2015).

De uavhengige variablene i analysen:

- *kjønn* (mann = 1, kvinne = 0)
- *utdanningsnivå* (grunnskole og videregående uten fagbrev = 1, videregående med fagbrev = 2, kort høyere utdanning = 3, lang høyere utdanning (ref.)⁹)
- *helse og arbeidsevne* (helseproblemer som i stor grad påvirker arbeidsevnen = 1, helseproblemer som i noen grad påvirker arbeidsevnen = 2, helseproblemer som ikke påvirker arbeidsevnen = 3, ingen helseproblemer = ref.)
- *antall år i arbeid ved fylte 62 år* (> 44 år = 1, 40–44 år = 2, under 40 år = ref.)
- *sivil status og partners arbeidsmarkedstatus* (partner som er yrkesaktiv = 1, partner som er pensjonert/hjemmeværende = 2, ingen partner = ref.)
- *AFP-rett ved fylte 62 år* (ja = 1, nei, vet ikke = 0)
- *opplever arbeidet som stressende* (i stor grad = 1, i noen grad, i liten grad og overhodet ikke = ref.)
- *har et fysisk tungt arbeid* (i stor grad = 1, i noen grad, i liten grad og overhodet ikke = ref.)
- *føler seg verdsatt av nærmeste leder* (i stor grad = 1, i noen grad, i liten grad og overhodet ikke = ref.)
- *får energi av jobben* (i stor grad = 1, i noen grad, i liten grad og overhodet ikke = ref.)
- *føler at kravene i jobben er større enn en mestrer* (i stor grad = 1, i noen grad, i liten grad og overhodet ikke = ref.)
- *føler at kompetanse begynner å bli utdatert* (i stor grad = 1, i noen grad, i liten grad og overhodet ikke = ref.)

⁹ Da det er en sterk sammenheng mellom utdanningsnivå og yrkeskategori, har vi valgt å kun ta med utdanningsnivå i analysene.

Analysen gjøres med utgangspunkt i data fra 1954-kohorten. Disse var alle yrkesaktive da de var 60 år, og de var 66–67 år på intervju tidspunktet. Jeg har kjørt analysene kun for ansatte, det vil si uten selvstendig næringsdrivende (n = 384).

8.2 Resultat og drøfting

Resultatene av de multivariate analysene vises i tabell 8.1. Som det framgår av tabellen, øker sannsynligheten for å gå av tidlig om en har *mange år i arbeid ved fylte 62 år*, om en har *helseproblemer som i stor grad går ut over arbeidsevnen*, om en *opplever arbeidet som psykisk stressende*, om en *ikke har fysisk tungt arbeid*, og om en *ikke opplever å få videre energi av jobben*. I tillegg indikerer analysene at menn kan ha en noe høyere sannsynlighet for å gå av enn kvinner, og at de som føler at kompetansen begynner å bli utdatert, har en noe høyere sannsynlighet for å gå av som 62-åringer enn de som ikke vurderer egen kompetanse slik. Disse to sistnevnte variablene er imidlertid ikke signifikante på 5-prosentnivå.

Utdanning har også en viss betydning. De med videregående med fagbrev har en noe lavere sannsynlighet for å gå av som 62-åringer enn de med lang universitets- og høyskoleutdanning når det samtidig kontrolleres for de andre faktorene i modellen.

Jeg finner imidlertid ingen statistisk sammenheng mellom sannsynligheten for å gå av som 62-åring og henholdsvis det å ha hatt rett til AFP som 62-åring, det å ha en pensjonert eller hjemmeværende ektefelle/partner, det å føle at kravene i jobben er høyere enn en mestrer, og det å oppleve seg verdsatt av nærmeste leder.

Funnene samsvarer i stor grad med hva en lignende analyse av avgang i privat sektor fra 2000 har vist (bl.a. Midtsundstad 2002). Særlig gjelder det betydningen av redusert helse og arbeidsevne. Så selv om det får langt større økonomiske konsekvenser for den enkelte i dag enn det gjorde før pensjonsreformen trådte i kraft, viser resultatene at muligheten til tidlig avgang med alderspensjon fremdeles er viktig for en del arbeidstakere når helsa og arbeidsevnen svikter.

Tilsvarende ser vi at en lang karriere øker avgangssannsynligheten betydelig selv etter kontroll for helse og arbeidsevne og arbeidsbelastninger. Det kan ha sammenheng med at de som har stått i jobb i over 40 år og sågar over 45 år, i større grad føler at de har ytt sitt, og derfor mener de fortjener å gå av. I kvalitative intervjuer gir gjerne også de med særs lange karrierer uttrykk for at de har gjort sitt og fortjener å gå av, uavhengig av hvordan helsa eller arbeidssituasjonen ellers er (se bl.a. Midtsundstad & Bogen 2011, 2017; Midtsundstad 2018).

Men lange karrierer kan også øke sannsynligheten for helseproblemer. Riktignok kontrollerer vi for egenrapportert helse og arbeidsevne, men erfaringen fra kvalitative undersøkelser indikerer at ikke alle med helseproblemer alltid vil erkjenne det. Særlig synes det å gjelde en del menn i manuelle yrker, hvor det kan sitte langt inne å vedgå at helsa begynner å svikte, da en helst ønsker å framstå som fysisk sterk og en som fremdeles mestrer arbeidet (Midtsundstad 2018; Midtsundstad & Bogen 2011). Det kan derfor være en underrapportering av helseproblemer blant særlig menn og ansatte i manuelle yrker, hvor de kanskje heller velger å rettferdiggjøre sin avgang med lange karrierer enn å innrømme at det skyldes helseproblemer eller slitenhet.

Tabell 8.1 Sannsynlighet for å gå av som 62-åring blant ansatte i 1954-kohorten. n = 384.

	OR	P-verdi
Kjønn (ref. = kvinne)	1,744	0,114
Utdanning/yrke (ref. = lang høyere utdanning)		
Grunnskole eller videregående uten fagbrev	1,088	0,870
Videregående med fagbrev	0,250	0,010
Kort høyere utdanning	0,593	0,165
Helseproblemer/slitenhet og arbeidsevne (ref. = verken helseproblemer eller slitenhet)		
Helseproblemer som i stor grad reduserer arbeidsevnen	3,386	0,012
Helseproblemer som i noen grad reduserer arbeidsevnen	2,518	0,120
Helseproblemer som ikke påvirker arbeidsevnen	1,260	0,702
Partners arbeidsmarkedsstatus (ref. =)		
Yrkesaktiv partner	1,485	0,359
Pensjonert eller hjemmeværende partner	1,384	0,430
Antall år i arbeid ved fylte 62 år (ref. = under 40 år)		
45 år eller mer	5,799	0,000
40–44 år	3,174	0,007
Rett til AFP ved 62 år	1,320	0,415
Fysisk tungt arbeid	0,210	0,076
Ikke stressende arbeid	0,385	0,029
Kravene i jobben større enn en mestrer	0,780	0,714
Verdsatt av nærmeste leder	1,092	0,807
Får ekstra energi av jobben	0,328	0,015
Føler at kompetanse begynner å bli utdatert	0,313	0,097
Konstant	0,044	0,000
N		384

At fysisk tungt arbeid er utslagsgivende, er heller ingen overraskelse. Her har det imidlertid motsatt fortegn av hva en har funnet i tidligere, tilsvarende analyser (bl.a. Midtsundstad 2002). Etter kontroll for utdanning, kjønn, helse, arbeidsevne, lange karrierer med videre øker faktisk sannsynligheten for å fortsette om en oppgir å ha fysisk tungt arbeid. Det er overraskende og ikke umiddelbart lett å forklare. Det kan imidlertid være uttrykk for at fysisk tungt arbeid ikke nødvendigvis er et problem om en ikke samtidig har redusert helse og arbeidsevne, og det kan slik sett være en indikasjon på at reformens insentiver fører til at en del som før ville gått av, nå velger å fortsette. Det kan også være et uttrykk for en slags «healthy worker»-effekt: at en i yrker som er svært fysisk tunge, har en sterkere seleksjon enn i fysisk lettere yrker. Over tid blir det dermed kun de fysisk og helsemessig sterkeste som er igjen; de som er i stand til å mestre det tunge arbeidet, arbeider selv i høy alder. Og etter pensjonsreformen har disse fått et ekstra økonomisk insentiv til å fortsette, selv om karrieren allerede er lang.

De som opplever jobben som stressende (dvs. sier at det ikke stemmer at jobben er lite stressende), har derimot økt sannsynlighet for å gå av tidligst mulig. Selv om

stress i enkelte sammenhenger kan være positivt, om det for eksempel innebærer at en er etterspurt og har mange «baller i luften» og mestrer det, så knyttes det nok av de fleste til noe negativt, det å ha for mye å gjøre, at antall gjøremål øker, og at alt skal skje raskere. I flere nyere, kvalitative studier hvor seniorer ble intervjuet om sitt arbeid (se f.eks. Midsundstad 2018; Midsundstad & Bogen 2017; Midsundstad & Nielsen 2020), gir da også mange uttrykk for at de opplever travelheten i arbeidet som mer krevende med alderen, både fordi tempoet og kravene om effektivitet generelt har økt, og fordi det økte tempoet merkes mer når en er eldre.

At utdanning ikke har den forventede effekten, skyldes nok at de øvrige variablene i modellen i stor grad tar hensyn til de faktorene som skiller de ulike utdanningsgruppene, som arbeidskarrierens lengde, helseproblemer/arbeidsevne, AFP-rett så vel som ulike arbeidsforhold.

Når det gjelder arbeidsmiljøfaktoren verdsetting, som kvalitative studier i stor grad har vektlagt som vesentlig for at flere skal ønske å stå i jobb lenger, synes dette å ha lite å si når det kommer til stykket. Det ser vi for øvrig også av analysene av arbeidstakernes egne begrunnelser (se kapittel 6 og 7), hvor det framgår at de som valgte å pensjonere seg, nesten i like stor grad som de som fortsatte, oppga at de hadde følte seg verdsatt av nærmeste leder. Selv om verdsetting kan være viktig for mange, er det nok heller ikke like avgjørende som dårlig helse, manglende pensjonsrettigheter, dårlig økonomi eller det å miste jobben i en nedbemanningsprosess.

Mer interessant er det kanskje at de som mener at egen kompetanse begynner å bli utdatert, i større grad synes å forlate arbeidslivet som 62-åringer (om en godtar en litt større statistisk usikkerhet, 9,7 prosent). Følelsen av å henge etter eller komme bakpå kan med andre ord få en del til å trekke seg tilbake tidlig. Som vi husker fra kapittel 5, var det hele 54 prosent i yrkesgruppa lavere funksjonærer, service- og omsorgsansatte (STYRK 4 og 5) som oppga at kompetansen begynte å bli utdatert. Det var også 9 prosent (dobbelt så mange som i de to andre yrkeskategoriene) i denne yrkesgruppa som sa at det hadde vært en viktig grunn for å forlate arbeidslivet tidlig (jf. figur 7.1). Tidligere undersøkelser har også vist at en del velger å slutte fordi det er innført eller skal innføres ny teknologi på arbeidsplassen, som de ikke ønsker å sette seg inn i, og/eller de slutter fordi de ikke ønsker ytterligere kompetanseutvikling/-oppgradering på tampen av karrieren (Midsundstad 2002, 2005; Midsundstad & Nielsen 2013).

8.3 Oppsummering

De multivariate analysene viser at sannsynligheten for å gå av som 62-åring øker om en har jobbet 40 år eller mer som 62-åring, om en har helseproblemer som i stor grad påvirker arbeidsevnen, om en har et stressende, men ikke fysisk tungt arbeid, og/eller om en ikke opplever at jobben gir ekstra energi.

Funnene bekrefter dermed at redusert helse og arbeidsevne er en av de viktigste grunnene til at arbeidstakere går av tidlig. Selv om de økonomiske konsekvensene er større enn før pensjonsreformen trådte i kraft, indikerer resultatene at muligheten for avgang med alderspensjon som 62-åring fremdeles vil være viktig for en del når helsen og arbeidsevnen svikter.

Det er også en tendens til at manglende eller utdatert kompetanse fremmer en tidligst mulig avgang. Det indikerer at livslang læring, hvor en jevnlig får mulighet til faglig påfyll og oppdatering, kan være en vesentlig faktor om en ønsker å få flere 62-åringer til å stå i jobben lenger.

9 Full pensjon og fortsatt arbeid

Det nye norske pensjonssystemet har gjort det enklere for mange å kombinere arbeid og pensjon i seinkarrieren. Statistikken viser likevel at få av dem som fortsetter etter å ha tatt ut pensjon, velger å redusere arbeidsinnsatsen, i alle fall de første årene etter fylte 62 år. Dette gjelder selv om de tar ut full pensjon, og selv om det økonomisk og pensjonsmessig kan lønne seg å vente med uttaket. Særlig gjelder dette for menn i manuelle yrker i privat sektor med en lavere forventet levealder enn gjennomsnittet for sin kohort.

9.1 I pose og sekk

Etter reformen har det vist seg at menn i tradisjonelle arbeideryrker (manuelt arbeid) langt oftere enn ledere og ansatte i akademiker- og høyskoleyrker velger å ta ut pensjon samtidig med at de fortsetter i arbeid (Hernæs mfl. 2016; Pensjonspolitisk arbeidsgruppe 2021). Det kan skyldes at ledere og akademikere allerede har en god økonomi og ikke i samme grad trengte de ekstra pensjonskronene mens de var yrkesaktive. Men det kan også være at de vet at en i deres stilling kan forvente å leve lenger enn gjennomsnittet for sin kohort, og at det derfor kan være økonomisk gunstig å vente med uttaket. Eller det kan være at de har bedre kunnskap om pensjonsreformen og pensjonssystemet og dermed vet at så vel samlet pensjon som årlig pensjonsutbetaling blir noe høyere om de utsetter uttaket til de faktisk går av.

Menn kombinerer også oftere arbeid og tidlig pensjonsuttak enn kvinner. Det skyldes trolig at menn i større grad enn kvinner har rett til å ta ut pensjon tidlig, da de oftere har høyere lønn, lengre karrierer og stort sett har jobbet fulltid gjennom hele karrieren. I tillegg jobber flere i virksomheter som er tilsluttet AFP-ordningen (Midtsundstad 2019). Flere vil derfor også tilfredsstille inntektskravet for tidliguttak av pensjon.

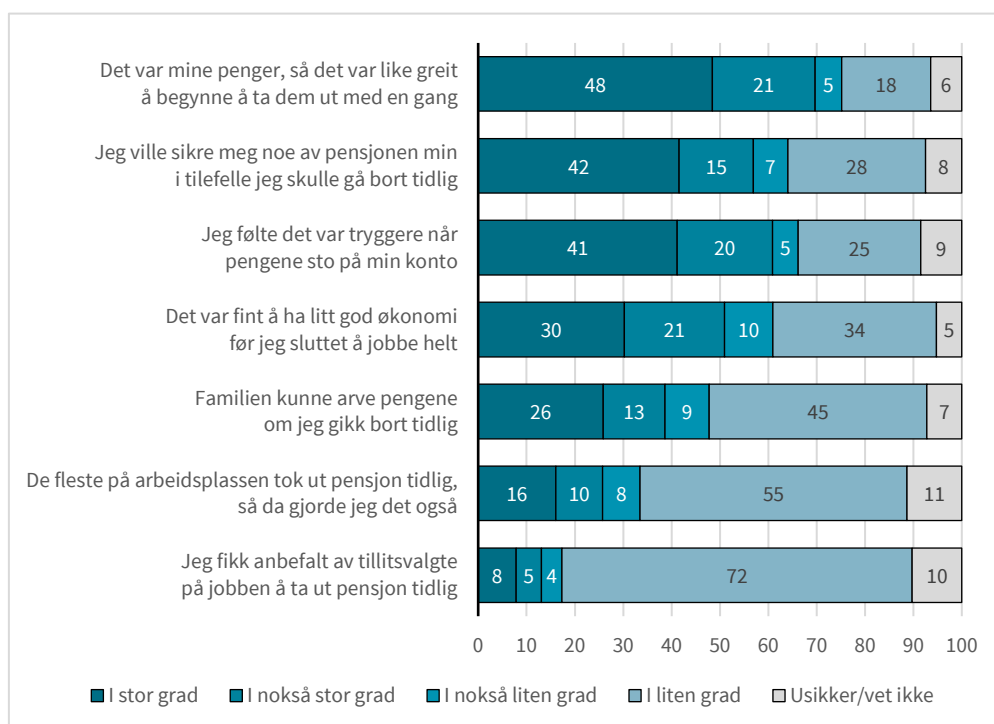
Dybdeintervjuer med 25 seniorer i industrien og transportsektoren indikerer at årsakene til at en del velger å ta ut full pensjon mens de fremdeles jobber fulltid, er sammensatte (Midtsundstad 2018a; Midtsundstad & Bogen 2017). De fleste mente det var gunstig for dem å ta ut pengene så snart de hadde rett på det, selv om de fleste visste at dette ikke nødvendigvis bidro til maksimering av pensjonsutbetalingene over livsløpet. Det de i særlig grad vektla, var at de ikke visste hvor lenge de kom til å leve og derfor ville sikre seg en andel av pensjonspengene sine før de gikk bort. I den sammenheng vektla også flere at pengene da kunne arves av ektefelle/samboer, barn og/eller barnebarn når de falt fra. Mange syntes også det var godt og trygt å ha noe ekstra å rutte med før de ble fulltidspensjonister, slik at de kunne betale ned på lån eller ha litt penger på bok, som en buffer, i tilfelle uforutsette utgifter. For noen var det også viktig å ha litt ekstra penger i den alderen hvor de kunne ha litt glede av dem, da helsa deres fremdeles var rimelig god for de fleste i begynnelsen av 60-årene.

Tidlig uttak av pensjon i kombinasjon med arbeid betyr imidlertid at inntekten vil gå betydelig ned når en avslutter yrkeskarrieren. Mange vi intervjuet blant senioren

i industrien og transportsektoren, mente likevel at dette ble enklere å håndtere når huset var nedbetalt og de hadde fått spart seg opp en liten sum penger. Enkelte så også for seg at de kunne jobbe bitte litt ved siden av, som vikarer og ekstrahjelper eller lignende, om det røynt på.

Likevel sier ikke kvalitative studier noe om hvor vanlige eller typiske slike begrunnelser og resonnementer er. Jeg har derfor sett nærmere på om og hvordan de ulike argumentene og begrunnelsene for valg om å kombinere fulltidsarbeid og uttak av full pensjon varierer mellom grupper av arbeidstakere etter kjønn, alder, yrke og utdanningsnivå.

Figur 9.1 Begrunnelser for å kombinere full pensjon med fortsatt arbeid hos arbeidstakere født i 1950, 1952, 1954 og 1957. Vektete tall. n = 917.



Av svarene fra de fire kohortene som har forholdt seg til de nye uttaksreglene, ser en at flertallet nettopp oppfatter pensjonen som sine penger (69 prosent) og derfor helst vil ha hånd om dem selv ved å ha dem på egen konto (61 prosent). Slik sikrer de seg også at etterkommerne får glede av en del av dem om de skulle falle fra tidlig. 57 prosent vektlegger nettopp dette, mens 33 prosent eksplisitt vektlegger at familien da kan arve pengene. Drøyt halvparten vektlegger også det fine ved å kunne ha litt god økonomi før de slutter helt å jobbe og blir pensjonister på fulltid (51 prosent). For en del med lav inntekt kan det å motta pensjon i tillegg til lønna innebære at de for første gang kanskje har mulighet til å unne seg noe ekstra etter at de faste utgiftene er betalt. Det kan også gi en opplevelse av en «frihet» de kanskje ikke har hatt tidligere. For første gang kan de kanskje unne seg en ekstra feriereise, en ny bil, hytte eller ekstra gaver til barn og barnebarn.

De færreste oppgir at de valgte å ta ut pensjonen fordi alle andre (her: de andre på arbeidsplassen) gjorde det samme (26 prosent), eller fordi tillitsvalgte hadde anbefalt det (13 prosent). Her kan imidlertid en del ha svart at så ikke er tilfelle, ut fra et ønske

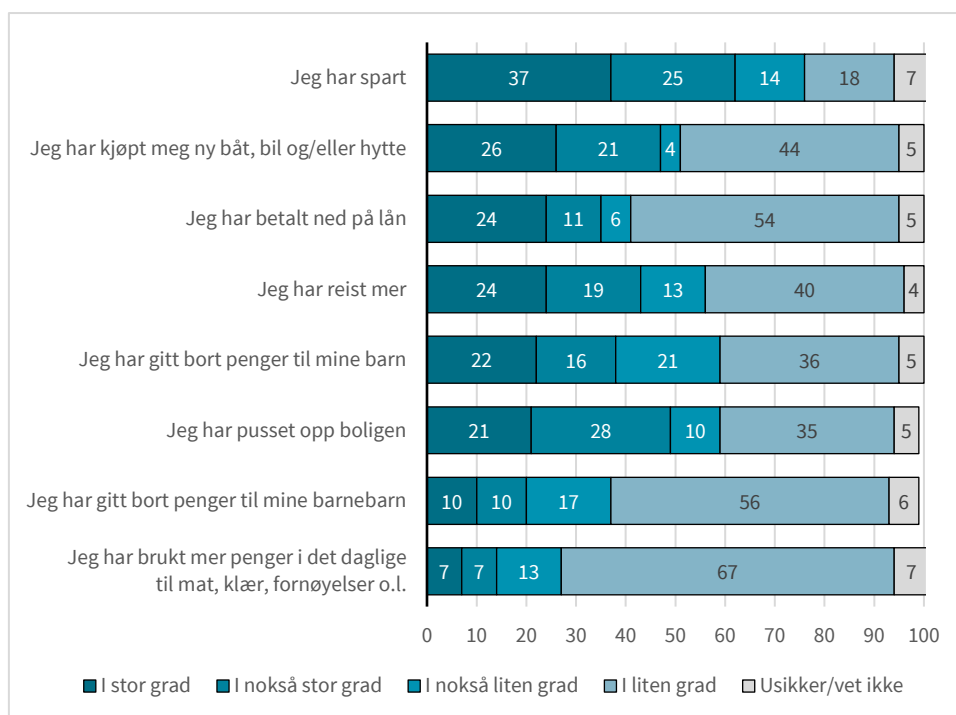
om å framstå som mer selvstendige i sine vurderinger og valg enn tilfellet er. Hvor mange som eventuelt kan ha tenkt slik, vet vi likevel ikke.

9.2 Mest sparing og investering – og noe økt forbruk

Hva bruker de så de ekstra kronene på? Flertallet svarer at de har spart, enten ved å sette pensjonspengene i banken (62 prosent) eller ved å betale ned på lån (35 prosent). Videre synes det å ha vært / være ganske vanlig å bruke penger på å pusse opp boligen (49 prosent), kjøpe seg en hytte, båt eller bil (46 prosent), bruke noe av de ekstra midlene til reiser (43 prosent) eller gi noe til sine barn (38 prosent) eller barnebarn (20 prosent). Få sier de ekstra pensjonskronene har gått til økt forbruk, som ekstra mat, klær, underholdning mv. Det gjelder kun 14 prosent.

Svarene samsvarer godt med funnene fra mine tidligere, nevnte kvalitative studier (Midtsundstad, 2018b; Midtsundstad & Bogen, 2017).

Figur 9.2 Bruk av ekstra inntekt blant dem som kombinerer uttak av full pensjon med fortsatt arbeid blant arbeidstakere født i 1950, 1952, 1954 og 1957. n = 917.



9.3 Oppsummering

Pensjonsreformen har gjort det enklere å kombinere arbeid og pensjon i seinkarrieren. Det er likevel få av dem som fortsetter etter å ha tatt ut pensjonen, som velger å redusere arbeidsinnsatsen, selv om de tar ut full pensjon, og selv om det økonomisk og pensjonsmessig kan lønne seg å vente med uttaket. Særlig gjelder dette for menn i manuelle yrker i privat sektor med en lavere forventet levealder enn gjennomsnittet for sin kohort.

De færreste oppgir at de valgte å ta ut pensjonen tidlig fordi alle andre på arbeidsplassen gjorde det samme, eller fordi tillitsvalgte hadde anbefalt dem det. Flertallet

av dem som kombinerer full pensjon med fulltids jobb, begrunner valget med at pensjonen er deres. De vil derfor ta hånd om pengene selv og ha dem på egen konto. Slik sikrer de seg også at etterkommerne får glede av dem om de skulle falle fra tidlig. Drøyt halvparten vektlegger også det fine ved å kunne ha litt ekstra god økonomi før de slutter helt å jobbe og blir pensjonister på heltid. For en del med lav inntekt kan det å motta pensjon i tillegg til lønn innebære at de for første gang har mulighet til å unne seg noe ekstra etter at faste utgifter er betalt, noe som gir en «frihet» de kanskje ikke har opplevd tidligere, en økonomisk frihet som gjør det mulig å unne seg en ekstra feriereise, en ny bil, hytte eller en ekstra gave til barn og barnebarn.

Hva bruker de så de ekstra kronene på? De fleste har spart pensjonskronene, enten direkte eller indirekte gjennom å betale ned på lån eller ved å investere i oppussing av bolig og/eller kjøp av hytte. En del sier de har gitt noe forskudd på arv til barn og barnebarn, og en god del har også har brukt penger på reiser, kjøp av bil og båt og lignende.

10 Vurdering av økonomi og helse

En god del har etter pensjonsreformen valgt å kombinere pensjon med fortsatt arbeid noen år før de går av. Det betyr at de de siste årene som yrkesaktive har hatt en relativt høy samlet inntekt. Overgangen kan derfor bli stor når de først går av og bare mottar pensjon. I dette kapitlet ser jeg nærmere på pensjonistenes økonomi, både hva de oppgir å få utbetalt i pensjon etter skatt hver måned, og hvordan de vurderer sin økonomiske situasjon. I gjennomgangen legges det særlig vekt på forskjeller mellom personer som har gått av henholdsvis tidlig og seint i 60-årene, forskjellen mellom menn og kvinner og forskjeller mellom før- og etter-reform-kohortene.

10.1 Hva får de utbetalt i pensjon per måned?

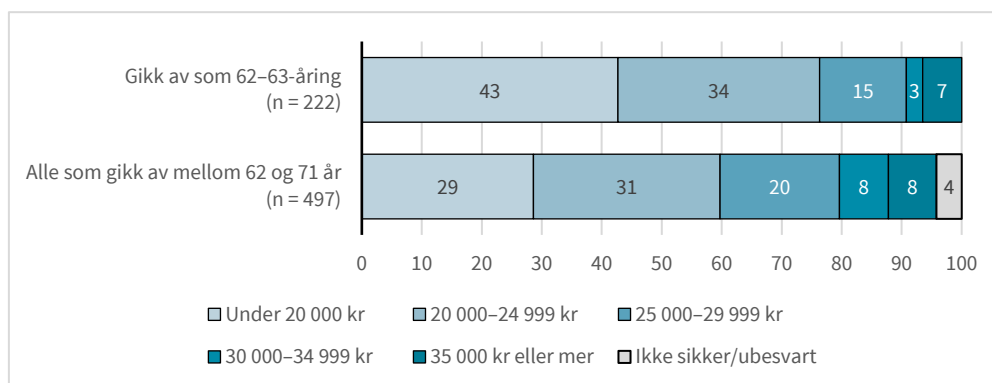
For å få et visst grep om nivået på pensjonene den enkelte får utbetalt, ba jeg alle som hadde tatt ut pensjon (fra folketrygden, tjenestepensjonen og eventuelt AFP), om å oppgi hvor mye de fikk utbetalt etter skatt hver måned.¹⁰ De oppga ikke det eksakte kronebeløpet, men anga om det var henholdsvis under 20 000, 20 000–24 999, 25 000–29 999, 30 000–34 999, 35 000 eller mer. Tallene i figurene omfatter kun dem som oppgir å ha tatt ut full pensjon.

Jeg har først sammenlignet inntektsfordelingen i etter-reform-kohortene blant dem som tok ut pensjon som 62-åringer i 1957-kohorten (n = 222), og alle i 1950-kohorten som har tatt ut pensjon, som vil være tilnærmet alle i den kohorten, da de er 70-71 år på intervju tidspunktet.

Som figur 10.1 viser, er det, ikke overraskende, en langt større andel som har lav pensjon etter skatt blant dem som har tatt ut full pensjon tidlig, som 62-åringer, enn blant dem som har tatt ut pensjonen sin seinere. Nærmere 43 prosent av dem som tok ut full pensjon som 62-åring, oppgir at de har en pensjonsutbetaling hver måned på under 20 000 kr etter skatt, og hele tre av fire har en pensjonsutbetaling på under 25 000 kr. Til sammenligning vil en månedlig utbetaling for en enslig med minste pensjonsnivå (tidl. minstepensjon) i 2020 utgjøre om lag 17 000 kroner (forutsatt at de ikke har høy formue eller andre inntekter som genererer skatt, vil dette også utgjøre den månedlige utbetalingen).

¹⁰ Netto utbetaling hver måned vil selvfølgelig også avhenge av formue og eventuell gjeld og renteutgifter som følger derav, samt av ektefelles/samboers inntekter. Det er det imidlertid ikke tatt hensyn til her.

Figur 10.1 Månedlig oppgitt pensjonsinntekt etter skatt blant fulltids pensjonister som tok ut pensjon tidlig, som 62–63-åring og som 62–70-åring. Vektete tall.



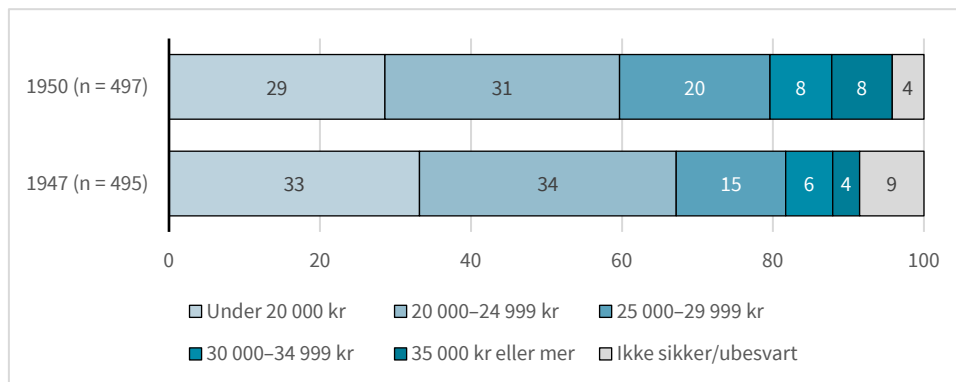
Jeg har også sammenlignet inntektsfordelingen i en før-reform-kohort og en etter-reform-kohort hvor alle i utvalgene er over 70 år og så å si samtlige har tatt ut full pensjon.

Som vi kan lese av figur 10.2, er inntektsfordelingene relativt like i før- og etter-reform-kohorten. Det er dog en større andel som oppgir å ha en lav månedlig pensjonsutbetaling blant dem som er født i 1947, enn blant dem som er født i 1950. En bør likevel merke seg at drøyt 28 prosent av pensjonistene i 1950-kohorten oppgir å få utbetalt mindre enn 20 000 kr hver måned etter skatt, og at drøyt 30 prosent har en utbetaling på mellom 20 000 og 25 000 kr. Nærmere seks av ti har dermed mindre enn 25 000 kr i pensjon å rutte med hver måned. Andelen på dette pensjonsnivået er likevel lavere enn i 1947-kullet, hvor det gjelder to av tre.

Tilsvarende ser vi at flere i etter-reform-kohorten enn i før-reform-kohorten oppgir å ha en pensjonsinntekt per måned etter skatt på mer enn 35 000 kroner. Det kan derfor synes som at flere har en høyere pensjon i de første etter-reform-kohortene enn i de siste før-reform-kohortene.

En må likevel huske at de etter-reform-kohortene det her er snakk om, også har fått sin pensjon beregnet ut fra gamle opptjeningsregler, da de nye reglene først fullt ut gjelder fra og med 1963-årskullet. I tillegg fikk de som gikk av før fylte 67 år i disse tidlige 50-tallskohortene, et ekstra pensjonstillegg, som kun omfattet de første reformkohortene, født i 1949–1953. De kohortene jeg ser på, har heller ikke blitt påvirket av levealdersjusteringen og i liten grad ennå blitt påvirket av den nye reguleringen av løpende pensjoner, hvor disse ikke lenger følger lønnsveksten. Alle er faktorer som på sikt vil gi lavere og avtakende årlige pensjonsutbetalinger med økende alder, sett i forhold til lønnstakere, for dem som går av tidlig. Om avgangsmønsteret ikke endres, vil andelen med de laveste inntektsnivåene derfor trolig øke i de kommende pensjonistårgangene.

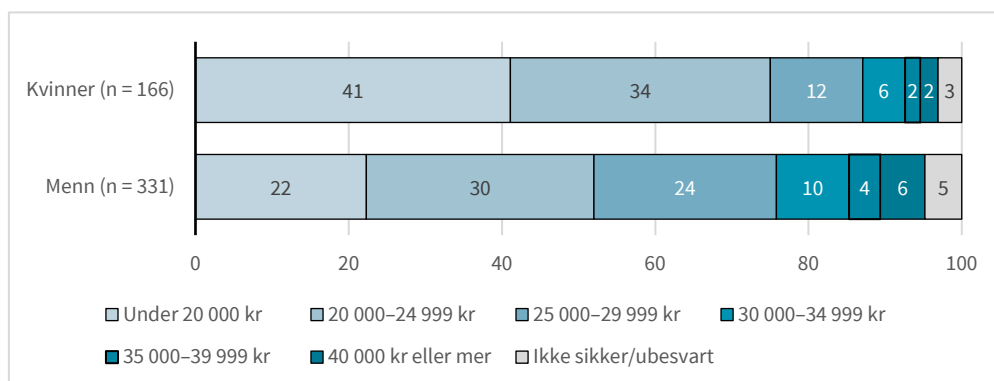
Figur 10.2 Månedlig pensjonsinntekt etter skatt blant fulltids pensjonister i før- og etter-reform-kullene født i 1947 og 1950. Vektete tall.



Det er også betydelige forskjeller i hva menn og kvinner får utbetalt i pensjon etter skatt. Mens drøyt 22 prosent av mennene sier de får utbetalt under 20 000 kr i pensjon hver måned, er det nesten dobbelt så mange kvinner som rapporterer å motta en så lav månedlig utbetaling (figur 10.3). Nesten halvparten av kvinnene i privat sektor som går av tidlig (som 62–63-åringer), får en pensjonsutbetaling på under 20 000 kroner per måned, mens det bare gjelder drøyt 40 prosent av mennene (ikke vist).

Det er også kun 10 prosent av kvinnene som mottar mer enn 30 000 kr i pensjon hver måned etter skatt, mens det samme gjelder 20 prosent av mennene (figur 10.3).

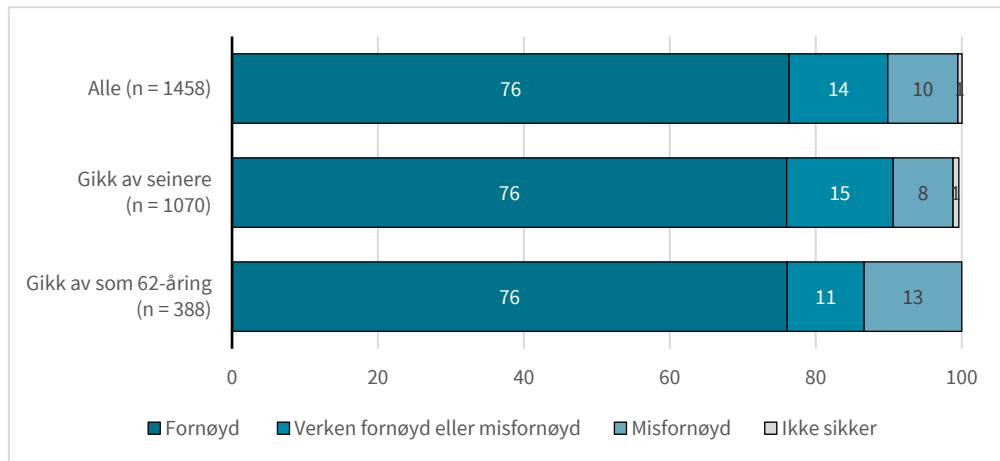
Figur 10.3 Månedlig pensjonsinntekt etter skatt blant menn og kvinner født i 1950 som har tatt ut full pensjon. Vektete tall.



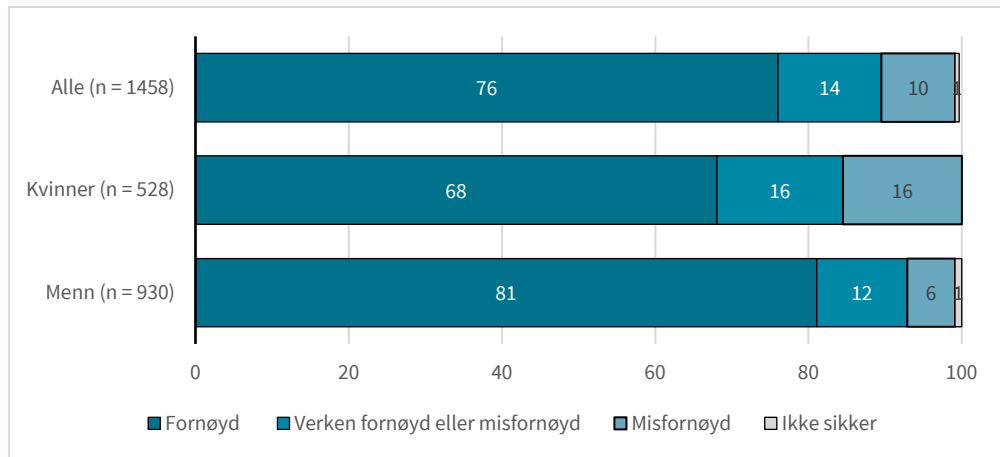
10.2 Vurdering av egen økonomi som pensjonist

Hvordan opplever så pensjonistene sin økonomi? De aller fleste pensjonistene gir uttrykk for å være fornøyd med sin økonomiske situasjon. Over tre av fire oppgir at de er svært eller nokså fornøyd med økonomien som pensjonister. Det er bare 10 prosent som oppgir at de er nokså eller svært misfornøyd. Andelen misfornøyd er noe høyere blant kvinner enn blant menn (figur 10.4), og den er noe høyere blant dem som gikk av tidlig (som 62-åringer), enn blant dem som gikk av seint (figur 10.5), men forskjellene er jevnt over små.

Figur 10.4 Andel som hhv. er fornøyd og misfornøyd med sin økonomi som pensjonist avhengig av om en gikk av som 62-åring eller seinere. Alle kohortene. n = 1458.



Figur 10.5 Andel som hhv. er fornøyd og misfornøyd med sin økonomi som pensjonist avhengig av kjønn. Alle kohortene. n = 1458.



At så pass mange er fornøyd med økonomien selv om mange har en relativt lav månedlig pensjonsutbetaling, skyldes nok at personlig økonomi er avhengig av en god del mer enn hva de får utbetalt i pensjon, som samlet familieinntekt, eventuelle oppsparte midler og boligformue, om de er gjeldfrie, med videre.

Svært mange av pensjonistene er dessuten gift eller samboende. Det gjelder tre av fire i utvalget. Økonomien er derfor ikke kun avhengig av egen inntekt. Andelen misfornøyd er da også langt høyere blant enker/enkemenn, skilte/separerte og enslige enn gifte/samboende, da de jo kun vil ha egen inntekt å leve av (ikke vist).

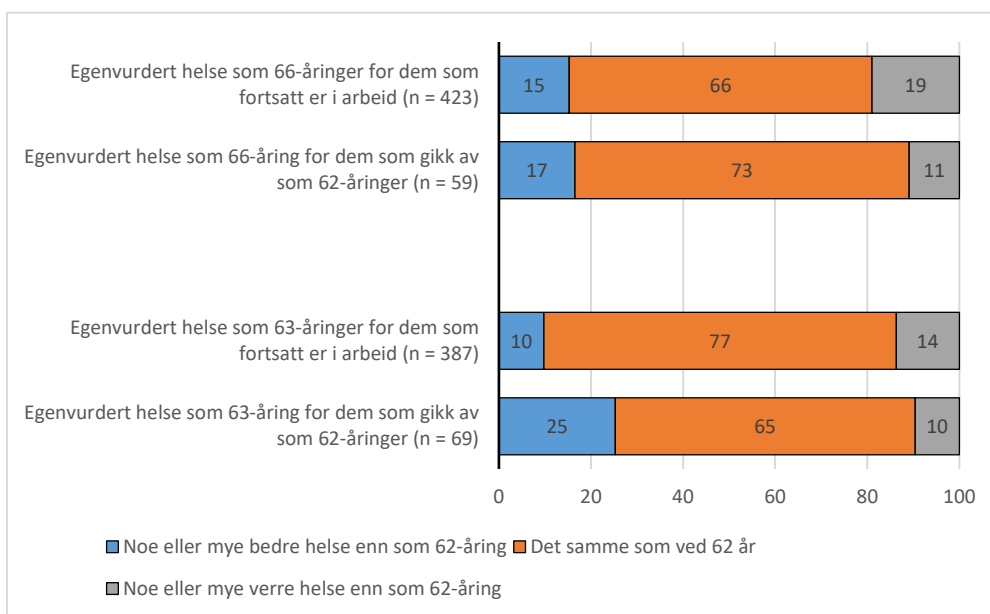
En god del av pensjonistene oppgir også at de har spart med tanke på alderdommen. Det gjelder nærmere 75 prosent av 63–64-åringene, hvorav nesten halvparten oppgir at de har en halv million eller mer på bok. Bare halvparten har gjeld tilsvarende en halv million eller mer. Andelen som henholdsvis ikke har spart eller har gjeld, er, ikke uventet, høyere blant enslige og separerte/skilte enn gifte/samboende og enker/enkemenn (ikke vist).

10.3 Helsesituasjonen som pensjonist

Det hevdes at arbeid er helsefremmende for de fleste, og at fortsatt arbeid til høy alder bidrar positivt i så måte. Det er uansett rimelig å anta at helsegevinsten i stor grad vil avhenge av hva slags type jobb en har, og hvor belastende denne er, og, ikke minst, hvordan ens helsesituasjon er ved inngangen til 60-årene.

I undersøkelsen har vi kartlagt hvordan senioren selv vurderer dette, ved å spørre henholdsvis dem som hadde valgt å pensjonere seg som 62-åring, og dem som hadde valgt å stå i jobben utover fylte 62 år, om hvordan de vurderer sin helsesituasjon nå, sammenlignet med da de var 62 år. Dette gir selvfølgelig ikke noe objektivt svar på om deres helse faktisk bedres eller forverres ved å stå i arbeid kontra gå av tidlig, men kan gi en indikasjon på hvordan den enkelte selv vurderer at helsa har utviklet seg avhengig av egen yrkesaktivitet.

Figur 10.6 Egenvurdert helse som 63- og 66-åring sammenlignet med helsesituasjon som yrkesaktiv 62-åring, hos dem som gikk av som 62-åring, og dem som fortsatte. Vektete tall.



Som figur 10.6 viser, oppgir flertallet at helsa er uforandret. Det gjelder både dem som spørres ett år og dem som spørres fire år etter at de fylte 62 år, og er uavhengig av om de fortsatt er i arbeid eller ikke.

Det er likevel flere som vurderer at helsa har bedret seg, blant dem som valgte å gå av som 62-åring, enn blant dem som fortsatte i jobben, og færre som mener helsa har forverret seg blant dem som gikk av tidlig, enn blant dem som fortsatt er i arbeid. Forskjellen er størst ett år etter fylte 62 år (blant 63-åringene), særlig gjelder det andelen som opplever bedret helse. Når det gjelder forverret helse, er det motsatt. Andelen som rapporterer dette, er høyest blant 66-åringene som fortsatt er i arbeid. Dette gjelder både blant dem som ble spurt ett og dem som ble spurt fire år etter at de foretok valget om henholdsvis å gå av eller å fortsette. Andelen som rapporterer om bedret helse, er tilnærmet lik for dem som gikk av tidlig, og dem som fortsatt er i arbeid blant 66-åringene.

Tillegger vi seniorenes egne vurderinger vekt, kan det se ut som om en god del får en helseforbedring rett etter avgang, i motsetning til dem som velger å fortsette, men

at denne helsegevinsten avtar. På den annen side synes andelen som opplever en forverring av helsa, ikke overraskende, å øke med årene, og da primært hos dem som fortsatte i arbeid.

10.4 Oppsummering

Hvilken økonomi og helse en har i alderdommen, vil til en viss grad avhenge av de valg en gjør i 60-årene, både når en tar ut pensjon, og hvor mye og hvor lenge en velger å jobbe.

Som vist i de foregående kapitlene, er valgene som foretas i seinkarrieren, svært ulike. Det samme gjelder den pensjonen en har rett på. Det store flertallet av seniorer oppgir likevel at de er fornøyd med sin økonomiske situasjon. Det gjelder tre av fire, og det gjelder flere menn enn kvinner. Det er likevel én av ti pensjonister som sier de er misfornøyd med økonomien. Det gjelder flere kvinner enn menn og litt flere av tidligpensjonistene, de som tok ut pensjonen som 62-åringer, enn dem som ventet med pensjonsuttaket. Drøyt 40 prosent av dem som valgte å ta ut pensjonen som 62-åringer, og drøyt 40 prosent av kvinnene fikk, ifølge dem selv, da også utbetalt mindre enn 20 000 kr per måned etter skatt.

Ser vi på hvordan helsa påvirkes av arbeidstilpasningene i seinkarrieren, indikerer seniorennes svar at det har begrenset betydning. De aller fleste opplever at helsa ikke endres vesentlig. Det gjelder både dem som går av tidlig, og dem som velger å stå i jobben. Det er likevel slik at flere av dem som gikk av som 62-åringer, enn dem som valgte å fortsette, opplever at helsa bedres etter fylte 62 år, mens færre opplever at helsa forverres. For enkelte kan det derfor være mest helsefremmende å gå av tidlig.

Litteraturliste

- Borgan, J-K. og Texmo, I. (2016). Levealder i ulike yrker. Høy utdanning og godt arbeidsmiljø bidrar til et langt liv. *Samfunnspeilet* 2/2016.
- Borgan, J-K. og Texmo, I. (2015). *Levealder og uttak av tidligpensjon i ulike yrker*. Rapporter 2015/39. Statistisk sentralbyrå.
- Dale-Olsen, H. og Rønning, D. (2000). *Jobb- og arbeidskraftsstrømmer i Norge og OECD. En komparativ analyse av jobb- og arbeidskraftsstrømmer med fokus på årsaker*. Statistisk sentralbyrå.
- Ellingsen, J. (2021). *Utviklingen i uføretrygd per 30. september 2021*. NAV-notat, publisert 15. november 2021
- Hasselhorn H. M, & Apt, W. (2015). *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges*. Research Report. Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS) and Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA). BMAS/ BAuA.
- Hellevik, T. & Herlofson, K. (2020). 67+ and still working. The importance of earlier job situation and retirement plans for extended careers. *Nordisk välfärdsforskning | Nordic Welfare Research*. Vol. 5.
- Hermansen, Å. (2015). Retaining older workers: The effect of phased retirement on delaying early retirement. *Nordic Journal of Social Research*. Vol. 6.
- Hermansen, Å. (2014). Additional leave as the determinant of retirement timing – retaining older workers in Norway. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 4(4), 89–108.
- Hermansen, Å & Midtsundstad, T. (2018). The effect of retaining bonuses on delaying early retirement – financial incentives revisited. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 8(1): 43-63. <http://doi.org/10.18291/njwls.v8i1.104848>
- Hernæs, E., Markussen, S., Piggott, J. & Røed, K. (2016): Pension reform and labor supply. *Journal of Public Economics*, 142, 39–55. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2016.08.009>
- Ilmakunnas, P., & Ilmakunnas, S. (2018). Health and retirement age: comparison of expectations and actual retirement. *Scandinavian journal of public health*, 46(19_suppl), 18-31.
- Johansen, I. (2013). *Jobbskifter blant elder arbeidstakere*. Rapporter 60/2013. Statistisk sentralbyrå.
- Lien, O. C. (2014). Få bytter jobb etter fylte 50 år. *Arbeid & Velferd*, 1, 37-50.
- Midtsundstad, T. (2020). Traff vi blink? Refleksjoner rundt pensjonsreformen, økt yrkesdeltakelse og seniorpolitikk. *Nordisk välfärdsforskning/Nordic Welfare Research*, 5(2):140-145. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-4161-2020-02-07>
- Midtsundstad, T. (2019). Which Norwegian Enterprises Offer the Poorest and the Best Pension Entitlements? *Nordic Journal of Working Life Studies*, 9(1). <https://doi.org/10.18291/njwls.v9i1.113083>
- Midtsundstad, T. (2018b). *Seniorer i industrien – arbeidslivets slitere*. Fafo-rapport 2018:34.
- Midtsundstad, T. (2018a). Seniorers mulighet for gradvis nedtrapping fra arbeidslivet. *Søkelys på arbeidslivet*, 35(4):313-329
- Midtsundstad, T. (2015). *IA som strategi for lengre yrkeskarrierer. En analyse av virksomhetenes seniorpolitikk og dens effekt på tidligpensjoneringen*. Doktoravhandling. Fafo-rapport 2015:49.
- Midtsundstad, T. (2013). *Voksende seniorengasjement i norsk arbeidsliv. En virksomhetsundersøkelse fra 2013*. Fafo-rapport 2014:30.
- Midtsundstad, T. (2007). *Fra utstøting til inkludering? En kartlegging av norske virksomheters arbeidskraftstrategier overfor eldre arbeidstakere*. Fafo-rapport 2007:37.

- Midtsundstad, T. (2005a). *Ikke nødvendigvis sliten ... En analyse av tidligpensjonering og seniorpolitikk i staten*. Fafo-rapport 482.
- Midtsundstad, T. (2005b). *Ikke nødvendigvis sliten ... En analyse av AFP-pensjonering i staten*. *Søkelys på arbeidsmarkedet* 22(2):217-232.
- Midtsundstad, T. (2004). *Hvor mange har rett til AFP?* Fafo-notat 2004:04
- Midtsundstad, T. (2002). *AFP-pensjonisten: sliten – eller frisk og arbeidsfør? En analyse av tidlig pensjonering og bruk av AFP i privat sektor*. Fafo-rapport 385.
- Midtsundstad, T. og Bogen, H. (2017). *Trygg trafikk med seniorer*. Fafo-rapport 2017:30.
- Midtsundstad, T. & Bogen, H. (2011). *Ulikt arbeid – ulike behov. Seniorpolitisk praksis i norsk arbeidsliv*. Fafo-rapport 2011:10.
- Midtsundstad, T., Bogen, H. & Hermansen, Å. (2016). *Jobb i barnehage – passer det for seniorer?* Fafo-rapport 2016:41.
- Midtsundstad, T. & Hermansen, Å. (2019). The Effects of Retention Measures on Retirement Timing—Do Financial Crises Matter? *Frontiers in Sociology*, 4. Published 18. September 2019. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2019.00068>
- Midtsundstad, T., Hermansen, Å. & Nielsen, R. A. (2012). Effects of companies' initiative to reduce early retirement among older workers. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(3):89-108.
- Midtsundstad, T., Mehlum, I. S., & Hilsen, A. I. (2017). *The impact of the working environment on work retention of older workers. National report—Norway*. Fafo-paper 2017:09.
- Midtsundstad, T. & Nielsen, R. A. (2019). *Heving av aldersgrensen for stillingsvern Hvordan har virksomhetene og de ansatte tilpasset seg?* Fafo-rapport 2019:27.
- Midtsundstad, T. & Nielsen, R. A. (2013). *Arbeid og pensjon i kommunal sektor. Analyse av survey- og registerdata fra før og etter pensjonsreformen*. Fafo-rapport 2014:45.
- Midtsundstad, T., Nielsen, R. A. & Hermansen, Å. (2012). Tilrettelegging og seniortiltak – påvirker det kommuneansattes sykefravær og tidligpensjonering. *Søkelys på arbeidslivet*, 29(1–2), 130–150.
- Midtsundstad, T. & Nielsen, R. A. (2021). *Det erfarne blikket. Seniorer i pleie- og omsorgssektoren*. Fafo-rapport 2021:20
- Midtsundstad, T. & Nielsen, R. A. (2020). *Seniorer i barnehagesektoren. Fastholdelse, frafall og frafallsårsaker*. Fafo-rapport 2020:18
- Midtsundstad, T. & Nielsen, R. A. (2019). *Heving av aldersgrensen for stillingsvern. Hvordan har virksomhetene og de ansatte tilpasset seg?* Fafo-rapport 2019:27
- Midtsundstad, T. & Nielsen, R. A. (2016). *Virker tiltakene? Effektanalyser av virksomhetsinitierte tiltak på ansattes sykefravær og uførepensjonering*. Fafo-notat 2016:12
- Munnell, AH, Sanzenbacher, GT and Rutledge, MS (2018) What causes workers to retire before they plan? *Journal of Retirement* 6, 35–52. <https://doi.org/10.3905/jor.2018.6.2.035>
- NAV (2022. 15. mars) *Minste pensjonsnivå (tidligere kalt minstepensjon)*. <https://www.nav.no/no/person/pensjon/alderspensjon/relatert-informasjon/minstepensjonsniva-tidligere-kalt-minstepensjon>
- Nergaard, K. (2009). *Hvem har ikke AFP? En analyse med basis i registerbaserte data*. Fafo-notat 2009:20.
- Nicolajsen, S. & Stølen, N.M. (2016). Fordelingsvirkninger av pensjonsreformen. *Søkelys på arbeidslivet* 33(1-2), 24–44. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2016-01-02-02>
- Nielsen, R. A. (2020). *Pensjonering i kommunal sektor. Tidligpensjonering og bruk av AFP innen KS' tariffområde 2002-2019*. Fafo-rapport 2020
- Nielsen, R. A. & Hagen, M. N-S. (2016). Mobiliteten faller over tid og med alder. I M. Tofteng (red.), *Seniorers mobilitet på arbeidsmarkedet*. Rapport nr. 50-2016. Samfunnsøkonomisk analyse. s. 34-55
- Nielsen, R. A., & Midtsundstad, T. I. (2020). Do workplace health-promotion interventions targeting employees with poor health reduce sick-leave probability and disability rates? *Scandinavian Journal of Public Health*. First Published August 17, 2020; pp. 219–227. DOI: <https://doi.org/10.1177/1403494820946543>

- Nilsson, K. (2016). Conceptualisation of ageing in relation to factors of importance for extending working life—a review. *Scandinavian Journal of Public Health*, 44(5), s. 490-505.
- Phillipson, C. & Smith, A. (2005). *Extending working life: A review of the research literature*. Department for Work and Pensions.
- Poulsen, O. M., Fridriksson, J. F., Tomasson, K., Midtsundstad, T., Mehlum, I.S., Hilsen, A.I., Nilsson, K. and Albin, M. (2017). *Working environment and work retention*. TemaNord 2017: 559. Nordic Council of Ministers.
- Solem, P. E., Finseraas, H. & Nikolaisen, M. (2009). Dårlig fysisk helse - ingen hindring for å jobbe? *Samfunnsspeilet* 2009/1.
- Solem, P. E.; Syse, A.; Furunes, T.; Mykletun, R. J.; De Lange, A. H.; Schaufeli, W. B.; Ilmarinen, J. (2016). To leave or not to leave: Retirement intentions and retirement behaviour. *Ageing and Society*, 36(2), 259-281.
<https://doi.org/10.1017/S0144686X14001135>
- STAMI (2021). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2019*. Statens arbeidsmiljøinstitutt
- Statistisk sentralbyrå (2018, 13. Mars). *Menn enda nærmere kvinners levealder*.
<https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/menn-enda-naermere-kvinnens-levealder>
- Statistisk sentralbyrå (2018, 14. september). *Formuesulikheten øker*.
<https://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/artikler-og-publikasjoner/formuesulikheten-oker>
- Statistisk sentralbyrå (2019, 27. Juni). *Høy inntektsvekst for eldre*. <https://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/artikler-og-publikasjoner/hoy-inntektsvekst-for-eldre>
- Statistisk sentralbyrå (2022a). 05611: *Midlertidig ansatte, etter alder, statistikkvariabel, kvartal og kjønn Tall fra 4. kvartal 2021*. Statistikkbanken.
<https://www.ssb.no/statbank/table/05611/tableViewLayout1/>
- Statistisk sentralbyrå (2022b). 09731: *Ansatte, etter arbeidstidsordning, alder, statistikkvariabel, år og kjønn. Tall for 2020*. Statistikkbanken.
<https://www.ssb.no/statbank/table/09731/tableViewLayout1/>
- Østhus, S. (2019). *Kunnskap om pensjon. Resultater fra tre surveyundersøkelser blant arbeidsgivere, tillitsvalgte og ansatte i privat sektor*. Fafo-rapport 2019:02.
- Østhus, S. (2020). *Inntektsulikhet blant eldre*. Presentasjon på seminar i Pensjonsforums 17. januar 2020. <https://www.pensjonsforum.net/images/foredrag/200117-stale-osthus.pdf>
- Aakvik, A. og Holmås, T. H. (2020). Sysselsettingseffekter av pensjonsreformen – avhenger de av helsetilstand? *Søkelys på arbeidslivet*, 37(1-2):4-19.
<https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2020-01-02-01>

Vedlegg 1 Utvalg, frafall og representativitet

Denne undersøkelsen ble gjennomført i perioden 17. desember 2020–7. april 2021. Undersøkelsen var rettet mot personer født i årene 1947, 1950, 1952, 1954, og 1957 og ble gjennomført på telefon. Kriteriene for å kunne delta i undersøkelsen var at en var i arbeid da en var 60 år, og at en på det tidspunktet var ansatt i privat sektor.

Respons Analyse AS har gjennomført lignende undersøkelser tidligere og da fått utvalg fra NAV sitt arbeidstakerregister ut fra de kriterier som definerer målgruppa. Denne gangen fikk vi ikke tilgang til et slikt uttrekk fra NAV, ei heller SSB eller Skatteetaten. Undersøkelsen måtte derfor gjennomføres som en vanlig telefonundersøkelse der det ble trukket et utvalg fra Bisnodes register over tilgjengelige private telefonnumre i Norge. I denne databasen er alder, kjønn og bosted til abonnentene tilgjengelig. Det ble dermed trukket et landsrepresentativt bruttoutvalg blant dem som er født i årene 1947, 1950, 1952, 1954 og 1957. Bruttoutvalget var således representativt etter kjønn og geografi innenfor hver kohort.

I intervjuet gjennomgikk respondentene tre silingsspørsmål. Det ble først spurt om hvilket år de var født, for å verifisere at alderen de hadde fra utvalget, stemte. I noen tilfeller kan brukeren av telefonen være en annen enn den som står oppført som abonnent. Disse ble screenet ut av undersøkelsen. I de få tilfeller der de likevel falt inn under en av de andre kohortene, ble de imidlertid tatt med videre i undersøkelsen. Deretter ble de spurt om de var i arbeid det året de fylte 60 år. De som svarte nei på dette spørsmålet, ble også screenet ut av undersøkelsen. Det siste screeningsspørsmålet var om de da jobbet i offentlig eller privat sektor. De som jobbet i offentlig sektor, ble også screenet ut av undersøkelsen, slik at vi satt igjen med dem som var i arbeid i privat sektor det året de fylte 60 år.

Målet var at vi skulle intervjuer totalt 2500 personer, hvorav 500 i hver av de fem årskullene etter screening. For å klare dette ble det gjennomført 5921 intervjuer. Av disse var det 2503 personer som kvalifiserte til å gjennomføre intervjuet, noe som gir en treffprosent på 42.

Frafall

En treffprosent på 42 tilsier at en har et relativt stort frafall, om enn ikke større enn det som har blitt vanlig i slike undersøkelser i dag. Vi har derfor sammenlignet utvalgets fordeling etter kjønn, fødselsår og utdanningsnivå med fordelingen i hele populasjonen blant dem som var sysselsatt i privat sektor da de var 60 år i de samme alderskohortene. Populasjonstallene er basert på data fra Statistisk sentralbyrås registerbaserte sysselsettingsstatistikk. Dataene for populasjonen er fra november det året de fylte 59 år.

Tabell V.1 Andelen sysselsatte 60-åringere i privat sektor på ulike utdanningsnivå etter kjønn og alderskohort. Populasjon.

	1947			1950			1952			1954			1957		
	M	K	Alle	M	K	Alle	M	K	Alle	M	K	Alle	M	K	Alle
Grunnskole	51,3	70,1	57,6	47,8	64,7	53,4	46,1	60,6	50,9	42,3	55,4	46,6	35,4	47,2	39,3
Videregående	26,7	15,7	23,1	28,6	18,1	25,1	29,1	19,4	25,9	32	22	28,7	38,3	27,3	34,7
Universitet og høyskole, lavere grad	14,1	11,5	13,2	15,2	13,4	14,6	16	15,8	15,9	16,8	17,4	17	16,8	19,2	17,6
Universitet og høyskole, høyere grad	7,4	2,3	5,7	7,9	3,4	6,4	8,2	3,8	6,7	8,1	4,9	7	7,7	5,3	6,9
Ukjent	0,5	0,4	0,4	0,6	0,4	0,5	0,6	0,3	0,5	0,9	0,3	0,7	1,8	0,9	1,5
Samlet	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N															

Tabell V.2 Andelen sysselsatte 60-åringere i privat sektor på ulike utdanningsnivåer etter kjønn og alderskohort. Utvalget.

	1947			1950			1952			1954			1957		
	M	K	Alle	M	K	Alle	M	K	Alle	M	K	Alle	M	K	Alle
Grunnskole	13,9	27	18,2	16,6	27,8	20	18,5	26,9	21,2	16,2	25	19	17,1	25,9	19,9
Videregående	24,6	11,7	20,4	21,2	11,9	18,4	23,5	17,5	21,6	22,1	20,6	21,6	21,2	13,9	18,9
Universitet og høyskole, inntil 4 år	34,7	39,9	36,4	35,2	31,8	34,2	37,6	32,5	36	37,6	35	36,8	36,2	39,9	37,4
Universitet og høyskole, 4 år og mer	19,6	13,5	17,6	23,5	21,2	22,8	16,2	18,8	17	21,2	15,6	19,4	20,9	18,4	20,1
Uoppgift/ukjent	7,1	8	7,4	3,4	7,3	4,6	4,1	4,4	4,2	2,9	3,8	3,2	4,6	1,9	3,8
Samlet	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N															

Som vi ser av oversikten, er utvalget skjevt når det gjelder yrke og utdanningsnivå, men ikke når det gjelder kjønn. Ikke uventet er det en sterk overrepresentasjon av høyere utdannede og en stor underrepresentasjon av personer som kun har grunnskoleutdanning. Tilsvarende (ikke vist) er det en overrepresentasjon av respondenter som oppgir at de er ledere eller jobber i akademiker- eller høyskoleyrker (yrkeskategori 1, 2 og 3), mens det er en klar underrepresentasjon av de øvrige yrkesgruppene, og da særlig håndverkeryrker (yrkeskategori 7), operatører, sjåførere o.l. (yrkeskategori 8) og ufaglærte (yrkeskategori 9).

Da tidligere forskning viser at pensjoneringsadferd og årsaker og begrunnelser for henholdsvis tidlig og sein avgang fra arbeidslivet i stor grad varierer etter utdanningsnivå og til dels yrke, vil frafallet ha mye å si for gjennomsnittstallene for alle i utvalget, så vel som gjennomsnittstallene etter kjønn og etter kohort. Vi har derfor laget vekter som tar hensyn til skjevfordelingen etter utdanningsnivå.¹¹ Da yrkeskategoriene i stor grad er basert på utdanningsnivå, bidrar dette også til at utvalget får

¹¹ Da det er store hull i yrkesopplysningene hos SSB før 2007, egnet disse dataene seg dessverre ikke til å lage vekter basert på yrke, da kategorien «ukjent yrke» ble for stor for de eldste kohortene.

en tilnærmet «riktig» fordeling etter yrkesgruppe. Når det gjelder de separate resultatene for de ulike utdanningsnivåene og yrkeskategoriene, vil skjevhetene imidlertid ikke ha så mye å si. Vi har derfor ikke benyttet vektete tall når vi presenterer fordelinger etter utdanningsnivå og yrkeskategori.

Seinkarrierer

Rapporten gir en bred oversikt over pensjoneringsadferd og arbeidstilpasning etter fylte 60 år i privat sektor. I undersøkelsen sammenlignes adferd før og etter pensjonsreformen, og vi spør:

- Hvordan ser de typiske seinkarrierene ut i dag, og hvordan avviker disse fra tidligere typiske karriereløp?
- I hvilken grad og for hvem medfører tilpasningene skifte av arbeidsgiver og jobb?
- Hva påvirker pensjoneringsadferden? Hva kan enten direkte eller indirekte relateres til pensjonssystemet, og hva kan relateres til andre forhold?
- Hvordan vurderes pensjonen av dem som har gått av og kun lever på pensjonsinntektene?

Datagrunnlaget er en surveyundersøkelse blant fem kohorter arbeidstakere og pensjonister i privat sektor født i 1947, 1950, 1952, 1954 og 1957. Undersøkelsen ble gjennomført vinteren 2021 og omfatter 2500 personer, 500 i hver kohort. Alle som deltok i undersøkelsen, var yrkesaktive som 60-åring og ble intervjuet da de var mellom 63 og 74 år og fortsatt yrkesaktive eller pensjonert.



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

Fafo-rapport 2022:10
ID-nr. 20812