

Tove Midtsundstad og Roy A. Nielsen

# Arbeid, pensjon eller begge deler?

En analyse av kommunalt ansattes pensjoneringsadferd





Tove Midtsundstad og Roy A. Nielsen

## **Arbeid, pensjon eller begge deler?**

En analyse av kommunalt ansattes pensjoneringsadferd

© Fafo 2013

ISBN 978-82-7422-990-7 (papirutgave)

ISBN 978-82-7422-991-4 (nettutgave)

ISSN 0801-6143

Omslagsfoto fra venstre til høyre:

© Berit Roald / Scanpix

© Helen King / Corbis / Scanpix

© Øystein Søybye / Samfoto / Scanpix

© Robert Bråthen / Samfoto / Scanpix

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

# Innhold

Forord .....	5
Sammendrag .....	6
<b>1 Innledning .....</b>	<b>13</b>
Design og utvalg .....	15
Gangen i rapporten .....	16
<b>2 Utvalget – hvem er de, og hvordan har de det? .....</b>	<b>17</b>
2.1 Kjønn, alder og utdanningsnivå.....	17
2.2 Arbeidsmiljø, helse og arbeidsevne .....	22
2.3 Familie og økonomi .....	25
<b>3 Pensjoneringsmønsteret .....</b>	<b>29</b>
3.1 Pensjoneringsmønsteret .....	29
3.2 Kombinasjon av arbeid og pensjon .....	30
3.3 Kjønnforskjeller i pensjoneringsmønster .....	32
3.4 Variasjon etter utdanningsnivå .....	33
<b>4 Pensjoneringsbeslutningen – AFP .....</b>	<b>35</b>
4.1 AFP-beslutningen .....	35
4.2 Kvinner og menn har ulike begrunnelser.....	37
4.3 Ulike begrunnelser avhengig av utdanningsnivå .....	40
4.4 Ulike begrunnelser i ulike yrkesgrupperinger.....	45
4.5 Begrunnelser for å ta ut full AFP fra 63 år eller senere.....	49
4.6 Hvorfor velge full AFP framfor delvis AFP? .....	51
4.7 Kombinasjon av arbeid og del-AFP .....	52
4.8 Å angre på AFP-beslutningen .....	54
4.9 Hva om AFP ikke fantes? .....	55
<b>5 Uførepensjonistene .....</b>	<b>57</b>
5.1 Alder for uførepensjonering .....	57
5.2 Arbeidsrelatert uførepensjonering? .....	58
5.3 Tilbud om tilrettelegging .....	58
5.4 Uførepensjon og arbeid.....	61

<b>6 Beslutningen om å ta ut tjenestepensjon .....</b>	<b>63</b>
6.1 Begrunnelser for å ta ut tjenestepensjon tidlig .....	63
6.2 Kombinasjon av tjenestepensjon og arbeid .....	66
<b>7 Begrunnelser for fortsatt arbeid .....</b>	<b>67</b>
7.1 Begrunnelser for å fortsette i arbeid .....	67
7.2 Ulike begrunnelser hos menn og kvinner.....	73
7.3 Ulike begrunnelser etter utdanningsnivå.....	75
7.4 Ulike begrunnelser i ulike yrkesgrupperinger .....	79
<b>8 Analyser av pensjoneringsmønstrene .....</b>	<b>83</b>
8.1 Data og analysemodell .....	83
8.2 Alle typer avgang ved 62 år .....	85
8.3 Full AFP blant 62-åringer .....	87
8.4 Hvem blir ufør? .....	91
8.5 Hvem står i jobb til de er 65 år?.....	93
Referanser .....	95
Vedlegg 1 Utvalg, design, frafall og feilmarginer .....	98
Vedlegg 2 Faktoranalysen .....	101

# Forord

Fafo har på oppdrag fra Pensjonskontoret kartlagt og analysert hvilke faktorer som påvirker beslutning om tidligpensjonering i kommunal og fylkeskommunal sektor. Rapporten baserer seg på data fra en surveyundersøkelse blant 1201 personer fra tre ulike alderskohorter. Alle i utvalget var yrkesaktive som 55-åring og ble intervjuet i august–oktober 2012, da de var henholdsvis 62–63 år, 65–66 år og 68–69 år og pensjonert eller fortsatt yrkesaktive. Rapporten kartlegger hvor mange som ble pensjonert på ulike alderstrinn, og med hvilken ordning, samt hvor mange som fortsatte i arbeid på hel- eller deltid. Hovedformålet har likevel vært å kartlegge og analysere hvilke faktorer som har betydning for henholdsvis å gå av tidlig, trappe ned gradvis eller fortsette i arbeid på fulltid etter fylte 62 år.

Rapporten er i all hovedsak ført i pennen av Tove Midtsundstad, som også har utformet spørreskjemaet analysene bygger på. Roy A. Nielsen har tilrettelagt data-materialet og utført regresjonsanalysene som presenteres i kapittel 8, og faktoranalysene i vedlegg 2. Telefonundersøkelsen er utført av Respons analyse AS i Bergen, hvor Idar Eidset har vært ansvarlig for gjennomføringen samt bidratt med vesentlige innspill til spørreskjemaet. Vi takker også NAV som har trukket utvalg fra Aa-registeret for oss, Pensjonskontorets styre for nyttige innspill til rapporten samt kollega Åsmund Hermansen for gode kommentarer til et rapportutkast. Til slutt en takk til Fafos dyktige publikasjonsmedarbeidere, som har ferdigstilt rapporten. De feil og mangler som måtte finnes, må likevel tilskrives forfatterne.

Oslo, mars 2013

Tove Midtsundstad (prosjektleder) og Roy A. Nielsen

## Sammendrag

Tidligere studier viser at mange kommunalt ansatte pensjoneres lenge før de fyller 67 år (Hermansen 2011; Hyggen 2007; Midtsundstad 2006, 1999). Få har likevel kartlagt og analysert hva som ligger bak tidligavgangen. Det gjøres i denne rapporten, hvor det tas utgangspunkt i data fra en undersøkelse blant 1201 nåværende og tidligere kommunalt og fylkeskommunalt ansatte. Rapporten beskriver pensjoneringsmønsteret til tre alderskohorter født i 1943, 1946 og 1949. Alle var yrkesaktive som 55-åring og ble intervjuet høsten 2012 da de var henholdsvis 62–63 år, 65–66 år og 68–69 år gamle. I rapporten vektlegges pensjonistenes egne begrunnelser og mulige årsaker for å gå av tidlig, trappe ned eller fortsette i arbeid etter fylte 62 år.

### **38 år i arbeid og 32 år i offentlig sektor er snittet ved pensjoning**

Seniorene i utvalget hadde i gjennomsnitt vært i arbeid i snaue 38 år da de tok ut pensjon første gang, og drøyt 32 av disse i offentlig sektor. Ikke overraskende har menn flere år i arbeid enn kvinner ved pensjoning, henholdsvis 40,8 mot 36,1 år. Antall år i offentlig sektor er likevel relativt likt, henholdsvis 32,7 år for menn og 31,9 år for kvinner.

Antall år i arbeid varierer fra 40,4 år for pensjonerte fagarbeidere, hvor menn utgjør hovedandelen, til 32,1 år for pensjonerte pleiemedhjelpere, renholdere og assistenter, hvor kvinner utgjør hovedtyngden. Pensjonerte fagarbeidere har likevel om lag samme antall år i offentlig sektor og dermed tjenstepensjonsopptjening (26,5 år) som det de pensjonerte pleiemedhjelpere, renholderne og assistentene har (27,1 år). For de øvrige yrkesgruppene er det relativt små forskjeller i opptjeningstid.

### **Halvparten av seniorene jobber deltid, og snaut en fjerdedel skift/turnus før pensjoning**

Knappe halvparten av seniorene jobbet heltid på det tidspunktet de tok ut pensjon (eventuelt i dag for dem som fortsatt er i jobb), en femtedel jobbet/jobber lang deltid, og rundt 30 prosent kort deltid. Videre hadde 22 prosent et arbeid som medførte skift eller turnus da de var 61 år. De fleste med skift/turnus er, ikke uventet, å finne innenfor pleie- og omsorgssektoren.



### **Seniorene trives med arbeidet, men opplever det som psykiske krevende**

Problemer med arbeidsmiljø og helse er ifølge norsk og internasjonal forskning en av de viktigste årsakene til tidligpensjonering. Blant senioren i kommunal og fylkeskommunal sektor vurderte de aller fleste, 80 prosent, sitt arbeid og sine arbeidsoppgaver som utfordrende og givende. Nesten like mange sa det var godt samsvar mellom egen kompetanse og de oppgavene de har ansvar for.

Samtidig mente 45 prosent at de hadde for mye å gjøre i det daglige arbeidet, og 23 prosent sa at de sjelden fikk tid til å utføre arbeidsoppgavene slik de mente de burde gjøres. Det var også 20 prosent som oppfattet arbeidet som fysisk krevende, mens hele 70 prosent oppfattet arbeidet som psykisk krevende.

Opplevelsen av en stressende hverdag og psykiske belastninger kan ha sammenheng med hvordan arbeidet er organisert. Drøyt 12 prosent i utvalget opplevde at det hadde vært uklare mål og forventninger i jobben, mens drøye en av tre mente de hadde liten eller begrenset frihet i arbeidet – altså lav arbeidsautonomi. Sistnevnte anses som en av de mest veldokumenterte årsakene til høyt sykefravær og tidligpensjonering.

Stress og psykiske belastninger kan også ha sammenheng med forholdet til ledelsen. De fleste i utvalget vurderte imidlertid sitt forhold til nærmeste leder som godt og følte seg verdsatt. Kun en av seks oppga at de ikke kom godt overens med sin nærmeste leder, mens en av fem hadde følt seg lite verdsatt av nærmeste leder.

### **30 prosent har hatt helseproblemer som fører til redusert arbeidsevne**

På spørsmål om de hadde helseproblemer eller følte seg slitne da de var i begynnelsen av 60-årene, svarte drøye fire av ti bekreftende på det. Å ha helseproblemer og å føle seg slitne betyr likevel ikke at man ikke kan jobbe. Det er to tredjedeler av dem med helseproblemer/slitenhet som sier at helsetilstanden gikk ut over arbeidsevnen i noe eller i stor grad – det vil si 30 prosent av seniorenne.

Vi har også spurt om de med helseproblemer og redusert arbeidsevne fikk arbeidet tilrettelagt på en eller annen måte. Det gjaldt snau en av tre med slike problemer.

### **Annenhver senior opplever at eldre er lite attraktiv arbeidskraft**

Seks av ti av seniorenne mente det i liten grad ble tilrettelagt for en fleksibel og individuelt tilpasset overgang fra arbeid til pensjon på arbeidsplassen, og nesten halvparten opplevde at eldre arbeidstakere ikke ble ansett som attraktiv arbeidskraft.

Andelen som rapporterte om manglende fleksibel og individuell tilpasning for seniorer, og andelen som opplevde at eldre var lite attraktive, synes likevel å ha blitt redusert de siste fem–seks årene, da andelen som rapporterte dette er lavere i den yngste enn den eldste kohorten i utvalget. Det kan ha sammenheng med kommunenes seniorsatsing.

### **30 prosent venter med å ta ut pensjon til de er 67 år eller eldre**

10 prosent av de yrkesaktive 55-åringene hadde tatt ut pensjon før de fylte 62 år. Videre ser vi at en stor andel, snaut 30 prosent, tok ut pensjon det året de fylte 62 år. Drøye 30 prosent av de yrkesaktive 55-åringene, i alle fall i 1943-kohorten, ventet med å ta ut pensjon til de var 67 år eller eldre. På intervju tidspunktet var det likevel bare knappe 10 prosent som ikke hadde tatt ut pensjon da de hadde rundet 68–69 år.

Flertallet som tok ut pensjon mellom 55 og 67 år tok ut AFP-pensjon. Det gjaldt om lag 40 prosent. En tredjedel av disse kombinerte fortsatt arbeid med uttak av del-AFP i hele eller deler av perioden fram til fylte 67 år, hvorav seks av ti kombinerte en 60 prosent stilling med uttak av 40 prosent AFP-pensjon. Det var også uvanlig å endre arbeidstids- og pensjonsbrøken. Nesten alle del-AFP-erne beholdt den samme kombinasjon av deltid og del-AFP så lenge de jobbet.

### **En av tre kombinerer arbeid og pensjon**

Å ta ut pensjon betyr nødvendigvis ikke at man slutter å jobbe. En tredjedel av kommunalt og fylkeskommunalt ansatte som pensjoneres mellom 55 og 67 år, kombinerer arbeid og pensjon. I første rekke er det AFP-pensjonistene som kombinerer uttak av delvis AFP-pensjon med en 60 eller 80 prosent stilling, men også mange uførepensjonister jobber. Det er også relativt vanlig å kombinere tjenstepensjon med arbeid hos dem som har tatt ut tjenstepensjon med særaldersgrense. Med andre ord er det å ta ut pensjon langt fra ensbetydende med å slutte å jobbe i kommunal og fylkeskommunal sektor.

### **Kvinner og lavt utdannede pensjonerer seg tidligere enn menn og høyt utdannede**

Flere kvinner enn menn tar ut pensjon før fylte 62 år. Mens 5 prosent av mennene som var i arbeid som 55-åring, pensjonerte seg før fylte 62 år, gjaldt det drøyt 10 prosent av kvinnene. Tilsvarende var uttaket av pensjon ved fylte 62 år høyere blant kvinner enn blant menn i samme alderskohort: 35 prosent av kvinnene valgte å ta ut pensjon som 62-åring og snaut 25 prosent av mennene.

15 prosent av de yrkesaktive 55-åringene med grunnskole eller videregående som høyeste utdanning hadde også tatt ut pensjon når de rundet 62 år, mot 5 prosent av de høyskole- og universitetsutdannede. Andelen som tar ut pensjon som 62-åring, er likevel den samme, snaut 30 prosent. Det er imidlertid langt flere av de høyt enn de lavt utdannede som tar ut pensjon som 63- og 64-åring. Når de runder 66 år, har derfor samme andel, cirka 70 prosent, tatt ut en eller annen pensjonsytelse.

### **Redusert helse, dårlig ledelse og utilstrekkelig kompetanse fører til tidlig AFP-uttak**

Når ulike forklaringer til tidlig uttak av AFP veies opp mot hverandre (jf. kapittel 8), viser analysene at redusert helse og arbeidsevne, dårlig forhold til nærmeste leder og manglende samsvar mellom kompetanse og arbeidsoppgaver øker sannsynligheten for å ta ut full AFP som 62-åring. Sannsynligheten for tidlig uttak av AFP øker også med økende utdanningsnivå, men bare for menn, om man er kvinne og aleneboende, og om man har en yrkesaktiv ektefelle eller partner og er kvinne.

### **Dårlig helse og arbeidsevne vektlegges også av arbeidstakerne**

De tre faktorene som vektlegges av flest kommunalt og fylkeskommunalt ansatte når de selv begrunner tidlig uttak av full AFP, er: ønske om mer fritid, helseproblemer/slitethet, psykisk belastende arbeid og ønske om å samordne pensjoneringen med partneren – noe som samsvarer godt med resultatene fra regresjonsanalysene (jf. kapittel 8).

Blant lavere utdannede, og særlig blant hjelpepleiere, omsorgsarbeidere, renholdere, assistenter og fagarbeidere, angir nesten halvparten at helseproblemer og det at de følte seg slitne, var av stor betydning for tidlig uttak av full AFP. Noe overraskende gjaldt dette også for en tredjedel av de høyt utdannede. Tidligst mulig uttak av AFP synes med andre ord å være helserelatert for mange, uavhengig av utdanningsnivå.

### **Svært få sier de angret på uttak av full AFP fra fylte 62 år**

Det var kun 7 prosent som oppga at de angret i stor eller noen grad på å ha tatt ut full AFP som 62-åring, og andelen var tilnærmet den samme i alle kohorter, det vil si uavhengig av om det var et halvt eller seks år siden beslutningen ble tatt.

### **Uten AFP tror flertallet at de ville vært i jobb**

De kommunalt og fylkeskommunalt ansatte som valgte å gå av med full AFP, ble spurt om hva de alternativt ville ha gjort om AFP-ordningen ikke fantes. Drøyt halvparten sa de ville ha valgt å fortsette i den samme stillingen og med den samme stillingsprosenten som tidligere, mens knappe 15 prosent trodde de ville ha fortsatt i redusert stilling. 13 prosent oppga imidlertid at de ville ha søkt uførepensjon eller annen førtidspensjon, mens de øvrige var usikre på hva de ville ha gjort. Da dette er et hypotetisk spørsmål, sier ikke svarene noe om hva de faktisk ville ha gjort. Likevel kan det gi en indikasjon på hvor mange som uansett AFP-ordning eller ikke ville ha sluttet i arbeid.

### **Hva fører til uførhet?**

Ut over dårlig helse og redusert arbeidsevne bidrar fravær av seniortiltak til en klar økning i uføresannsynligheten. Det er oppløftende med tanke på at det er mange arbeidsplasser som ønsker å finne ut hvordan man kan bidra til at flere står lenger i arbeid.

Sektor og yrke hadde også betydning, og det var særlig undervisningspersonell som utmerket seg med en forhøyet uførerisiko. Også når en har tatt hensyn til egenvurdert helse (og andre relevante kjennetegn), ser vi at fysisk belastning og stress på jobben påvirker uføreratene. Det kan både indikere at arbeidsmiljøet i seg selv bidrar til svekket helse og arbeidsevne, men også at arbeidsforholdene gjør det vanskelig å fortsette i arbeid med helseproblemer og redusert arbeidsevne.

Separate analyser for menn og kvinner viser at det i store trekk er de samme kjennetegnene som har betydning for uførerisikoen hos både menn og kvinner (ikke vist).

### **Drøyt halvparten av uførepensjonistene har fått arbeidet tilrettelagt**

Et viktig mål med avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) er å redusere helserelatert utstøting og bidra til at flest mulig med helseproblemer eller redusert arbeidsevne kan fortsette i arbeid på hel- eller deltid. Dette er også en del av arbeidsgivers forpliktelser i henhold til arbeidsmiljøloven.

Halvparten av de kommunalt og fylkeskommunalt ansatte som ble helt eller delvis uførepensjonert etter fylte 55 år, mente at uførheten var jobbrelatert. 55 prosent av disse sa de fikk arbeidet tilrettelagt før uførepensjoneringen. Andelen som hadde fått slik tilrettelegging, primært eller annet arbeid, var også høyere i de yngre enn i de eldre alderskohortene – noe som kan bety at IA-avtalen har bidratt til at det oftere tilrettelegges for personer med helseproblemer og redusert arbeidsevne. At det også har vært en økning i andelen som rapporterer at nærmeste leder var interessert i å finne en løsning for den enkelte før uførepensjoneringen, underbygger dette. Ifølge de uførepensjonerte hadde tilretteleggingen bidratt til at de kunne stå noe lenger i arbeid. Det underbygger at seniortiltak i form av tilrettelegging kan være like så viktig som ekstra ferie, fridager og bonus.

På den annen side har ikke andelen som tar ut gradert uførepensjon, økt blant dem over 55 år når vi sammenligner de ulike kohortene. Mange kombinerer likevel uførepensjon med arbeid. Det gjaldt drøyt 12 prosent av dem som mottok full uførepensjon, og drøyt 81 prosent av dem som mottok delvis uførepensjon.

### **En stor del av tidliguttaket av tjenestepensjon er helserelatert**

Mange yrker innen kommunal og fylkeskommunal sektor har lavere aldersgrense enn 67 år for uttak av tjenestepensjon, noe som gir dem både rett og dels plikt til å gå av

tidlig. Det gjelder for eksempel sykepleiere (uten lederansvar), hjelpepleiere, omsorgsarbeidere, renholdere og brannmenn.

12 prosent i utvalget hadde tatt ut tjenestepensjon tidlig, primært da de var 62 år eller yngre. 45 prosent begrunnet tidliguttaket med «ønske om mer fritid» og 40 prosent med helseproblemer og slitenhet. En tredjedel tilla også et fysisk belastende arbeid stor betydning. Ser vi kun på kvinnene, forsterkes betydningen av disse tre faktorene ytterligere.

Sammenligner man begrunnelsene til tjenestepensjonistene med begrunnelsene til AFP-pensjonistene, synes tidlig uttak av tjenestepensjon, med andre ord, å være like helse- og arbeidsmiljørelatert som tidlig uttak av AFP-pensjon.

Halvparten av dem som tar ut tjenestepensjon tidlig fortsetter likevel i arbeid på hel- eller deltid. En av tre jobber i hele perioden fram til 67 år, og en av fem i deler av perioden (primært de som ikke har helseproblemer). Nesten alle, 80 prosent, jobbet halv tid eller mindre, hvorav hele 90 prosent av kvinnene

### **Seniorer som står i arbeid, sier de har god helse, interessant arbeid og føler seg ønsket**

Flertallet som stod i arbeid etter fylte 62 år, la stor vekt på at «arbeidsoppgavene fortsatt var interessante og givende», at «de følte arbeidsgiver hadde behov for dem», og at «de fremdeles hadde god helse og ikke var spesielt slitne». Dette er i tråd med funn fra tidligere forskning.

En av fire la også vekt på at de «trengte inntektene fra lønnet arbeid for å klare seg økonomisk», primært kvinner, ufaglærte og fagarbeidere. En del føler seg med andre ord «tvunget» til å fortsette av økonomiske grunner, hvorav en god del oppga å ha helseproblemer. Fra 20 til 30 prosent ga også uttrykk for at det var viktig at de ville få en høyere pensjon om de fortsatte i arbeid og ventet med å ta ut pensjonen. Det viser at økonomiske insentiver har en viss betydning, men har også sammenheng med at mange i sektoren, særlig kvinner, entret arbeidslivet seint og derfor mangler tilstrekkelig opptjening til å kunne ta full tjenestepensjon (det vil si har færre enn 30 år i offentlig arbeid). Det gjaldt halvparten av dem som sa at muligheten for å få høyere pensjon var viktig.

Interessant er det også at mange sa de valgte å fortsette fordi de hadde fleksibel arbeidstid. En stor del av de godt voksne seniorene synes også å sette pris på å ha fått tilgang til mer ferie og/eller ekstra fridager. Det kan bety at slike seniortiltak også har betydning for viljen til å fortsette fram til fylte 65–66 år for en del, selv om kausalanalyser viser at det har hatt lite å si for sannsynligheten for å velge arbeid framfor pensjon ved fylte 62 år (se f.eks. Midtsundstad et al. 2012). Analysene tyder også på at tilbud om slike tiltak i kommunesektoren kan ha blitt mer vanlig de siste fem–seks årene.

19 prosent av dem som hadde fortsatt til 65–66-årsalderen, sa også at tilrettelegging av arbeidet hadde vært svært viktig, det gjaldt i større grad ufaglærte og ansatte i yrker

som fordrer fagbrev (hjelpepleiere, omsorgsarbeidere, renholdere, assistenter og fagarbeidere) enn for eksempel ledere, saksbehandlere og ingeniører. Det peker på at seniortiltak i form av tilrettelagt arbeid kan være vel så viktig for mange som tilbud om mer fritid og ekstra ferie. Funnene bekrefter dermed det flere tidligere casestudier også har vist (bl.a. Bogen & Midtsundstad 2007; Midtsundstad & Bogen 2011a, 2011c).

Regresjonsanalysen hvor vi ser på de ulike faktorenes separate betydning, kontrollert for andre relevante faktorer, bekrefter også betydningen av å ha god helse, en god relasjon til nærmeste leder, det å mestre arbeidet og ha tilgang til seniortiltak. I tillegg viser den at aleneboende har større sannsynlighet for å stå lenge i arbeid enn gifte/samboende – noe som trolig har sammenheng både med økonomisk nødvendighet (stuck) og sosiale prioriteringer (stay). Betydningen av å ha en yrkesaktiv ektefelle svekkes imidlertid for kvinner med årene og påvirker ikke valget om å stå i arbeid som 65-åring, selv om det har betydning for å velge arbeid som 62-åring.

# 1 Innledning

Tidligere analyser av kommunalt og fylkeskommunalt ansattes pensjoneringsadferd basert på registerdata fra Statens Pensjonskasse (SPK) og Kommunal Landspensjonskasse (KLP) viser at mange i sektoren pensjoneres lenge før de fyller 67 år (se Hermansen 2011; Hyggen 2007; Midtsundstad 2006, 1999). Slike registerbaserte analyser gir oss likevel begrenset informasjon om årsakene til at folk går av tidlig, da de kun dekker et begrenset utvalg bakgrunnsvariabler og forklaringsvariabler. Man kan derfor vanskelig dokumentere hva som bidrar til at omsorgsarbeidere og renholdere pensjoneres mange år før for eksempel leger og ingeniører, hvorfor uførepensjonering er så utbredt blant lærere, hvorfor kommunalt ansatte kvinner har høyere uførepensjoneringsrater enn menn, eller hvorfor mange deltidsansatte pensjoneres før dem som jobber heltid.

Det finnes flere kvalitative studier av arbeidsforholdene og arbeidssituasjonen til kommunalt ansatte, særlig innen pleie- og omsorgssektoren (se f.eks. Midtsundstad & Bogen 2011a; Bogen & Midtsundstad 2007). Slike kvalitative undersøkelser og casestudier gir oss innblikk i hvilke faktorer som *kan* ha betydning for pensjoneringsbeslutningen, og er derfor nyttige for å kartlegge spekteret av mulige årsaksfaktorer og mekanismer. Likevel kan man ikke på bakgrunn av intervju med et lite, ikke tilfeldig utvalg ansatte og pensjonister trekke slutninger om hvor utbredt eller hvor viktig de ulike faktorene og forholdene er. Man kan med andre ord ikke generalisere funnene. Slike undersøkelser gir imidlertid god kunnskap om hvilke faktorer som kan være viktig å undersøke nærmere, det vil si at de er hypotesegenererende.

Flere har også kartlagt og analysert arbeidsforholdene til enkeltgrupper innen sektoren ved hjelp av data fra blant annet SSBs levekårsundersøkelsen og gjennom egne surveyundersøkelser. Fafo har nylig gjennomgått en del av disse studiene på oppdrag fra Senter for seniorpolitikk (Midtsundstad & Bogen 2011b). Det ble også nylig lagt fram en offentlig utredning om sykefravær og utstøting i helse- og omsorgssektoren hvor foreliggende forskning gjennomgås (NOU 2010: 13). Disse oversiktsrapportene indikerer at arbeidssituasjonen og arbeidsbelastninger har innvirkning på pensjoneringsadferden, i tillegg til trekk ved pensjonssystemet og forhold knyttet til de ansattes familie- og privatsfære. Det gjelder blant annet fysiske belastninger (som tunge løft og turnus) samt psykososiale forhold knyttet til vold og trusler, ledelsens holdninger og adferd og graden av tillit mellom ledelsen og de ansatte. Foreliggende forskning har likevel i begrenset grad klart å finne ut hvorfor kvinners sykefravær og tidligavgang er høyere enn menns, og hvorfor den er spesielt høy innen helse- og omsorgssektoren (ibid.).

Det har da heller ikke vært foretatt en grundig undersøkelse av kommunalt ansattes pensjoneringsbeslutning- og adferd tidligere. Fafo gjennomførte riktignok en undersøkelse blant Fagforbundets medlemmer i 2008 (se f.eks. Midtsundstad 2009a; Gautun 2008; Hernes 2009), men denne dreide seg primært om forholdet mellom privatliv og arbeidsliv og dekket som nevnt kun Fagforbundets medlemmer. Dessuten omfattet denne undersøkelsen kun personer som fremdeles var yrkesaktive. Man kartla med andre ord ikke adferd og begrunnelsene hos dem som faktisk hadde blitt pensjonert. I tillegg analyserte man ønsket pensjoneringspunkt og ikke faktisk pensjoneringsadferd: Som tidligere undersøkelser viser, kan det være relativt store avvik mellom den alder man oppgir for ønsket pensjonering, og den alder man faktisk går av, og årsakene til at man ønsker, kontra velger eller må gå av med pensjon tidlig, kan være mange forskjellige.

Det er altså gjort mye forskning på årsakene til tidligpensjonering nasjonalt og internasjonalt (for en oversikt, se bl.a. Midtsundstad 2012; SOU 2012: 28; Hallberg 2007; Philipson & Smith 2005; Larsen 2004), men den kommunale sektoren i Norge har andre pensjonsordninger enn andre sektorer og land, og en del arbeidsoppgaver, arbeidstakergrupper og arbeidsmiljøproblemer er særegne for kommunesektoren. Erfaringene fra statlig og privat sektor eller andre land lar seg derfor ikke uten videre overføre til kommunesektoren og de ansatte der. Det er bakteppet for denne undersøkelsen.

Problemstillingene som belyses i rapporten, er:

- Hva kjennetegner seniorene i kommunal sektor hva gjelder bakgrunnsfaktorer som kjønn, utdanningsnivå, sivil status, økonomi med videre.?
- Hvordan opplever kommunalt og fylkeskommunalt ansatte seniorer sitt arbeidsmiljø og sine arbeidsforhold?
- Hvor mange tar ut full AFP som 62-åring, hvor mange tar ut del-AFP og kombinerer med arbeid?
- Hvor vanlig er det å angre på uttak av full AFP fra fylte 62 år, og hva tror AFP-pensjonistene de ville gjort om AFP ikke fantes?
- Hvor mange uførepensjonister har gradert uførepensjon, hvor mange kombinerer arbeid og pensjon, og hvor mange fikk tilbud om tilrettelagt arbeid før uførepensjonering?
- Hvilke faktorer vektlegger kommunalt og fylkeskommunalt ansatte når de selv begrunner sin pensjonering (avgang med full AFP, uttak av del-AFP, uttak av tjenstepensjon)?
- Hva kjennetegner dem som tar ut pensjon tidlig? Er det helseproblemer og belastende arbeid eller god økonomi, pensjonert ektefelle og pleietrengende nærstående?
- Hvor mange og hvem står i jobb til 65 år, og hvordan begrunner de sin stayerevne?



## Design og utvalg

For å få generaliserbare data om hva som påvirker pensjoneringsadferden, ble det gjennomført en surveyundersøkelse blant et representativt utvalg på 1201 ansatte og pensjonister fra kommunal og fylkeskommunal sektor i 2012 som var født i henholdsvis i 1943, 1946 og 1949 og hadde vært yrkesaktive som 55-åring.

Tverrsnittsundersøkelser av denne typen kan likevel gjøre det problematisk å fastslå de eksakte årsaksforholdene, da dette vil kreve at man vet når ulike kjennetegn manifesterer seg, og når avgjørende begivenheter finner sted. Det kan likevel la seg gjøre å fastslå årsakskjeden ved hjelp av tverrsnittsdata da man for en del forhold lett kan avgjøre tidsrekkefølgen. Ved hjelp av retrospektive spørsmål kan man også kartlegge hvordan situasjonen var tidligere, og når bestemte begivenheter inntrådte – noe vi gjør i denne undersøkelsen. Retrospektive spørsmål har likevel den svakheten at mennesker ofte ser gårsdagens hendelser i lys av nåtiden. I tillegg vil man ofte rettferdiggjøre egne valg – noe som kan bidra til skjevheter.

Undersøkelsens bruttoutvalg ble trukket tilfeldig av NAV fra Arbeidsgiver- og arbeidstakerregister (Aa-registeret) og omfatter som nevnt personer født i 1943, 1946 og 1949, som alle var yrkesaktive som 55-åring og er eller var ansatt i kommunal eller fylkeskommunal sektor fram til pensjoneringstidspunktet. Utvalget bestod med andre ord både av personer som var pensjonert, og personer som fortsatt var i arbeid. Dataene gir oss dermed en oversikt over hvor mange og hvem i de tre kohortene som forlater arbeidslivet på ulike tidspunkt fra 55 år og fram til henholdsvis 62–63 år for 1949-kohorten, 65–66 år for 1946-kohorten og 68–69 år for 1943-kohorten. En lignende utvalgsdesign er tidligere benyttet ved analyse av tidligpensjoneringen og AFP-pensjonering i henholdsvis statlig sektor (Midtsundstad 2005b) og privat sektor (Midtsundstad 2002).

Da valgmuligheten med hensyn til pensjonering og arbeid på intervjuetidspunktet vil være noe ulik for de tre kohortene, ble det utarbeidet egne tilpassede spørreskjemaer for hver kohort. Hovedandelen av spørsmålene er likevel sammenlignbare.<sup>1</sup>

Undersøkelsen gir grunnlag for å si noe om den relative betydning henholdsvis utdannings- og yrkeskarriere, arbeidsforhold, arbeidsmiljø og psykiske og fysiske arbeidsbelastninger har for pensjoneringsbeslutningen. I tillegg kan man analysere hvordan ansattes økonomiske situasjon, familiesituasjon og familieforpliktelser påvirker tidligpensjonering og yrkesdeltakelse i eldre år. Undersøkelsen gir dermed et langt bredere grunnlag for å forstå hvorfor noen går av tidlig mens andre fortsetter, enn de fleste kvalitative og registerbaserte analyser.

<sup>1</sup> Da spørreskjemaene er relativt omfattende, er de ikke lagt ved rapporten, men kan lastes ned på Fafos hjemmesider.

Selve telefonintervjuingen ble gjennomført av Respons Analyse AS i perioden 27. august–3. oktober 2012, etter at det i forkant var sendt ut et informasjonsbrev til alle i bruttoutvalget (se dokumentasjonsrapport på våre nettsider). Undersøkelsen oppnådde en svarprosent på 50 prosent, jevnt fordelt mellom de tre kohortene. Mer om utvalg, frafall og feilmarginer kan leses i vedlegg 1.

Surveydataene er analysert ved hjelp av enkle bi- og trivariate tabeller og logistisk regresjon og presenteres i enkle tabeller og figurer.

## Gangen i rapporten

I rapportens andre kapittel beskrives utvalget og hvordan det fordeler seg på ulike yrkeskategorier og sektorer og etter blant annet kjønn, alder og utdanningsnivå samt etter viktige bakgrunnsfaktorer som familiesituasjon og privat økonomi. Videre gis en oversikt over respondentenes vurdering av egen helse og arbeidsevne og arbeidsplassens arbeidsmiljø og tilretteleggingsinnsats. I kapittel 3 beskrives pensjoneringsmønsteret. Ved å følge de to eldste kohortene fra fylte 55 år til henholdsvis fylte 65–66 år og fylte 68–69 år kan vi gi et bilde av hva som er / har vært vanlige tilpasninger mellom arbeid og pensjon i sektoren. I det påfølgende kapitlet gransker vi pensjoneringsbeslutningen og gir en oversikt over AFP- pensjonistenes begrunnelser for å ta ut full AFP ved 62 år eller kombinere del-AFP med deltidsarbeid. I kapittel 5 er søkelyset rettet mot uførepensjonering: Hvor mange og hvem har tatt ut delvis eller full uførepensjon på hvilket alderstrinn, og hvor mange har jobbet ved siden av? Det sies også noe om arbeidsplassens tilretteleggingsinnsats overfor de uførepensjonerte. Deretter rettes blikket mot dem som har et yrke med særaldersgrense og har valgt å benytte seg den mulighet det gir til å gå av tidligere med full tjenstepensjon. Også her ser vi på begrunnelsene for å gå av samt hvor mange som velger å kombinere tjenstepensjonen med fortsatt arbeid. Kapittel 7 tar for seg dem som har valgt å jobbe fram mot fylte 67 år, samt dem av de eldste (68–69-åringene) som fortsatt er i arbeid, og ser på deres begrunnelser for å velge arbeid framfor pensjonering. Til slutt presenteres ulike statistiske analyser av avgangsbeslutningen hvor ulike mulige forklaringer ses i relasjon til hverandre, slik at vi kan si noe mer presist om hvilke faktorer som synes å være hovedforklaringene på tidlig uttak av pensjon.

## 2 Utvalget – hvem er de, og hvordan har de det?

I dette kapitlet beskrives det hvordan utvalget fordeler seg på ulike yrkeskategorier og etter kjønn, alder, utdanningsnivå, arbeidstid, og etter geografisk tilhørighet og arbeidsområde innen kommunal sektor. Videre gis en oversikt over hvordan informantene opplevde sitt arbeidsmiljø, sin helse og arbeidsevne da de var i begynnelsen av 60-årene, samt hvordan deres familiesituasjon og privatøkonomi var.

### 2.1 Kjønn, alder og utdanningsnivå

Utvalget består av tre kohorter, født i henholdsvis 1943, 1946 og 1949. Alle i utvalget var yrkesaktive som 55-åring. På intervju tidspunktet, i august–oktober 2012, var de henholdsvis 62–63 år, 65–66 år og 68–69 år og enten pensjonert eller fortsatt yrkesaktive på hel- eller deltid.

Som tabell 2.1 (på neste side) viser, er snaut to tredjedeler av dem som deltok i undersøkelsen, kvinner, og drøyt en tredjedel menn, noe som om lag tilsvarer kjønnsfordelingen i kommunal og fylkeskommunal sektor.

Utdanningsnivået for personene i utvalget er imidlertid langt høyere enn for befolkningen som helhet på disse alderstrinnene, om enn ikke for kommunalt og fylkeskommunalt ansatte (noe som blant annet skyldes den store andelen arbeidstakere innen undervisningssektoren). Hele 60 prosent har fullført en utdanning på universitets- eller høgskolenivå, 34,3 prosent har utdanning på videregående-skole-nivå (de fleste uten fagbrev), mens 5 prosent har kun grunnskoleutdanning.

Personene som deltok i undersøkelsen, fordeler seg også jevnt geografisk, der hovedtyngden er bosatt i Oslo og Akershus eller på det øvrige Østlandet (45,2 prosent), drøyt en fjerdedel er bosatt på Vestlandet (27,6 prosent), og de resterende er fordelt på Sørlandet, i Trøndelag og Nord-Norge.

Tabell 2.1 Fordeling av utvalget etter kjønn, alder, utdanningsnivå og geografisk tilhørighet. N = 1201.

	Født 1943		Født 1946		Født 1949		Alle	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Menn	146	36,5	129	32,2	140	35,0	415	34,6
Kvinner	254	63,5	272	67,8	260	65,0	786	65,4
Grunnskole	20	5,0	16	4,0	23	5,8	59	4,9
1–3 år på videregående (ikke fagbrev)	90	22,5	81	20,2	81	20,3	252	21,0
3–4 år på videregående (fagbrev)	53	13,3	55	13,7	52	13,0	160	13,3
4–6 år på univ./høysk. (fullført lavere grad)	110	27,5	97	24,2	105	26,3	312	26,0
> 6 år på univ./høysk. (fullført høyere grad)	126	31,5	151	37,7	136	34,0	413	34,4
Usikker	1	0,3	1	0,2	3	0,8	5	0,4
Oslo og Akershus	59	14,8	69	17,2	63	15,8	191	15,9
Øvrige Østlandet	132	33,0	105	26,2	115	28,8	352	29,3
Vestlandet	108	27,0	113	28,2	110	27,5	331	27,6
Sørlandet	22	5,5	30	7,5	26	6,5	78	6,5
Trøndelag	37	9,3	39	9,7	40	10,0	116	9,7
Nord-Norge	42	10,5	45	11,2	46	11,5	133	16,3

### Yrkesfordelingen og antall år i arbeid

Tabell 2.2 viser hvordan utvalget fordeler seg på ulike yrkesgrupper og etter sektor. Totalt er det én av fire i utvalget som jobber i undervisningssektoren (310 personer). Den største yrkesgruppen ved siden av undervisningspersonell (lærere, adjunkter og lektorer o.l.) er pleie- og omsorgspersonell, som sykepleiere, hjelpepleiere og omsorgsarbeidere. De utgjør 226 personer, eller snaut en femtedel av utvalget. Videre utgjør fagarbeidere, som omfatter ulike stillinger som forutsetter fagbrev fra videregående, knappe 10 prosent (111 personer), kontoransatte, som omfatter lavere funksjonærer av ulikt slag, drøyt 7 prosent (89 personer), og saksbehandlere eller høyere funksjonærer drøyt 10 prosent (123 personer).

Tabell 2.2 Antall og andel i utvalget fordelt etter yrkesgruppe. N = 1201.

	Født 1943		Født 1946		Født 1949		Alle	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Lærere	54	13,5	71	17,7	71	17,8	196	16,3
Adjunkt, lektor, rektor, inspektør o.l.	49	12,3	37	9,2	28	7,0	114	9,5
Sykepleier, helsesøstre og jordmødre	31	7,8	43	10,7	16	4,0	90	7,5
Hjelpepleiere og omsorgsarbeidere	45	11,3	37	9,2	54	13,5	136	11,3
Pleiemedhjelpere, renholdere, div. assistenter	24	6,0	18	4,5	26	6,5	68	5,7
Diverse fagarbeidere	34	8,5	31	7,7	46	11,5	111	9,2
Ingeniører, leger, tannleger o.l.	25	6,3	18	4,5	14	3,5	57	4,7
Diverse høyskoleyrker	14	3,5	19	4,8	22	5,5	55	4,6
Saksbehandlere	35	8,8	39	9,7	49	12,3	123	10,2
Kontoransatte	36	9,0	30	7,5	23	5,8	89	7,4
Lederstillinger	27	6,7	30	7,5	36	9,0	93	7,7
Andre/uoppgitt	26	6,5	28	7,0	15	3,8	69	5,7
Samlet	400	100,0	401	100,0	400	100,0	1201	

Som tabell 2.3 viser, jobbet snaut halvparten heltid på det tidspunktet de tok ut pensjon (eventuelt i dag for dem som fortsatt er i jobb), en femtedel jobbet/jobber lang deltid, og rundt 30 prosent kort deltid. Videre har/hadde 22 prosent et arbeid som medførte skiftarbeid eller turnus da de var 61 år (dvs. før uttak av pensjon ble mulig for de fleste). De fleste med skift/turnus er, ikke uventet, å finne innenfor pleie- og omsorgssektoren. Men andre yrkesgrupper innen kommunal og fylkeskommunal sektor har også skiftordninger, blant annet brannmenn.

Tabell 2.3 Faktisk arbeidstid ved pensjoneringstidspunkt og om man jobbet skift/turnus. Fordelt på kohort. N = 1201.

	Født 1943		Født 1946		Født 1949		Alle	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Heltid (100 % stilling)	267	66,8	195	48,7	101	25,3	563	46,9
Lang deltid (50–90 % stilling)	110	27,5	85	21,2	50	12,5	245	20,4
Kort deltid (< 50 %)	14	3,5	102	25,4	236	59,0	352	29,3
Ukjent arbeidstid	9	2,2	19	4,7	13	3,2	41	3,4
Hadde en jobb som medførte skift- eller turnusarbeid da du var 61 år	88	22,0	87	21,7	91	22,8	266	22,1

Tidligere forskning viser at antall år i arbeid påvirker sannsynligheten for tidligpensjonering; jo lenger man har stått i arbeid, desto tidligere går man gjerne av (se f.eks. Midtsundstad 2002, 2005a, 2005b). For kommunalt ansatte er antall år i offentlig sektor også viktig fordi det sier noe om hvor mange års opptjening man har i tjenestepensjonsordningen, og som kjent må man ha jobbet fulltid i 30 år for å kunne få full tjenestepensjon (som utgjør 66 prosent av sluttlønnen).

I tabell 2.4 gjengis gjennomsnittlig antall år i arbeid og i offentlig sektor samlet for dem som henholdsvis har tatt ut pensjon, og dem som ennå ikke har gjort det. Som vi kan lese av tabellen, har seniorenene i utvalget i gjennomsnitt vært i arbeid i snau 38 år om de har tatt ut pensjon, og drøyt 38 år om de på intervjudtidspunktet ikke har tatt ut tjenestepensjon. Videre er gjennomsnittlig antall år i offentlig sektor for pensjonistene drøyt 32 år og for dem som ikke har tatt ut pensjon ennå, knappe 32 år. Forskjellen mellom kohortene er relativt liten. Vi ser imidlertid at antall år i arbeid i gjennomsnitt er høyere for de eldste (født i 1943) enn de yngste (født i 1943) – noe som er naturlig, da de har en høyere alder og derfor har kunnet jobbe i flere år.

Tabell 2.4 Gjennomsnittlig antall år i arbeid samlet og i offentlig sektor for de pensjonerte og dem som fortsatt er yrkesaktive, fordelt på kohort. N = 1201.

	Født 1943 (62–63 år)*		Født 1946 (65–66 år)		Født 1949 (68–69 år)		Alle i utvalget	
	Antall	Snitt	Antall	Snitt	Antall	Snitt	Antall	Snitt
Gjennomsnittlig antall år i arbeid for dem som har tatt ut pensjon	284	37,8	286	37,8	157	37,5	727	37,7
Gjennomsnittlig antall år i offentlig sektor for dem som har tatt ut pensjon	284	32,8	286	32,4	157	30,8	727	32,2
Gjennomsnittlig antall år i arbeid for dem som ennå ikke har tatt ut pensjon	99	40,0	93	38,9	203	37,0	421	38,1
Gjennomsnittlig antall år i offentlig sektor for dem som ennå ikke har tatt ut pensjon	99	33,4	93	31,9	203	31,0	421	31,7

\* For 1943-kohorten er det snakk om antall år i arbeid fram til fylte 67 år.

I tabell 2.5 ser vi gjennomsnittlige antall år i arbeid samlet og i offentlig sektor etter kjønn, utdanningsnivå og for ulike yrkesgrupperinger. Ikke overraskende har menn samlet flere år i arbeid enn kvinner, henholdsvis 40,8 mot 36,1 år for de pensjonerte og 41,0 og 36,6 år for dem som ennå ikke har tatt ut pensjon. Antall år i offentlig sektor er imidlertid relativt likt for dem som er pensjonert, henholdsvis 32,7 år for menn og 31,9 år for kvinner som er pensjonert, og 33,7 år for menn og 30,7 år for kvinner som ennå ikke er pensjonert. Denne forskjellen kan ha sammenheng med at mange

av kvinnene i offentlig sektor er utdannet til yrker som i første rekke finnes i offentlig sektor. De har derfor trolig ikke det samme alternative arbeidsmarkedet i privat sektor som menn, og har derfor kun sin karriere fra offentlig sektor.

Tabell 2.5 Gjennomsnittlig antall år i arbeid samlet og i offentlig sektor, etter kjønn, yrkesgruppe og utdanningsnivå. N = 1201.

	Gjennomsnittlig antall år			Gjennomsnittlig antall år		
	Antall	i arbeid blant dem som har tatt ut pensjon	i staten blant dem som har tatt ut pensjon	Antall	i arbeid blant dem som ennå ikke har tatt ut pensjon	i offentlig sektor blant dem som ennå ikke har tatt ut pensjon
Menn	256	40,8	32,7	144	41,0	33,7
Kvinner	471	36,1	31,9	277	36,6	30,7
Lærere, adjunkt, lektor, rektor, inspektør o.l.	218	38,2	35,2	85	38,4	35,9
Sykepleier, hjelpepleiere og omsorgsarbeidere	152	36,0	32,6	65	35,1	29,6
Pleiemedhjelpere, renholdere, div assistenter	41	32,1	27,1	26	33,1	25,7
Diverse fagarbeidere	67	40,4	26,5	32	41,1	27,4
Diverse høyskoleyrker	21	35,7	30,8	29	37,0	31,9
Saksbehandlere og ingeniører	99	39,9	33,0	77	39,2	31,9
Kontoransatte	56	37,4	30,1	30	38,7	29,5
Lederstillinger	52	38,3	31,7	44	39,6	33,1
Andre/uoppgitt	20	39,9	29,5	32	40,3	29,9
Grunnskole	30	35,5	27,4	25	36,3	26,1
1-3 år på videregående (ikke fagbrev)	146	37,6	29,1	89	37,8	28,7
3-4 år på videregående (fagbrev)	95	38,4	30,3	54	37,8	29,0
4-6 år på Univ./høysk. (fullført lavere grad)	198	37,8	32,5	103	39,0	32,7
>6 år på Univ./høysk. (fullført høyere grad)	255	37,7	34,9	149	38,3	34,7
Usikker	3	-	-	1	-	-

Som tallene i tabell 2.5 viser, er det relativt små forskjeller mellom de ulike yrkesgrupperingene. Antall år i arbeid samlet varierer likevel fra 40,4 år for pensjonerte fagarbeidere, hvor menn utgjør hovedandelen, til 32,1 år for pensjonerte pleiemedhjelpere, renholdere og assistenter, hvor kvinner utgjør hovedandelen. Pensjonerte fagarbeidere har likevel om lag samme antall år i offentlig sektor og dermed tjenestepensjonsopptjening (26,5 år) som de pensjonerte pleiemedhjelperne, renholderne og assistentene (27,1 år).

Som vi kan lese ut av tabell 2.5, er også gjennomsnittlig antall år i offentlig sektor lavere blant dem som ennå ikke har tatt ut pensjon, enn blant de pensjonerte. Med andre ord synes det som om en del venter med å ta ut pensjonen for å sikre seg full opptjening.

Tilsvarende som for de ulike yrkesgruppene finner vi relativt små variasjoner i antall år i arbeid etter utdanningsnivå. De med kort utdanning har imidlertid i gjennomsnitt noe kortere opptjeningstid (antall år i arbeid i offentlig sektor) enn de med lengre utdanning (dvs. fagbrev eller mer).

I det etterfølgende gis en oversikt over utvalgte kjennetegn og faktorer som tidligere forskning har vist har betydning for pensjoneringsadferden, som egenvurdert arbeidsmiljø, helse og arbeidsevne samt faktorer knyttet til egen familie og økonomi.

## 2.2 Arbeidsmiljø, helse og arbeidsevne

Problemer med arbeidsmiljø og helse er ifølge norsk og internasjonal forskning en av de viktigste årsakene til tidligpensjonering (se bl.a. Midtsundstad 2006, 2012; Philipson & Smith 2005; SOU 2012: 28). Tabell 2.6 gir en oversikt over hvordan utvalget vurderer sitt arbeidsmiljø i dag, eller for dem som er pensjonister, når de sist var i arbeid.

Som vi kan lese av tabell 2.6, vurderer de aller fleste, 80 prosent, sitt arbeid og sine arbeidsoppgaver som utfordrende og givende. Om lag like mange mener også det er godt samsvar mellom egen kompetanse og de oppgavene de har ansvar for.

Det er imidlertid hele 45 prosent i utvalget som mente de har/hadde for mye å gjøre i det daglige arbeidet, og knappe 23 prosent som mener de sjelden får/fikk tid til å utføre arbeidsoppgavene slik de mener/mente de bør/burde gjøres. Det er også snaue 20 prosent som oppfatter/oppfattet arbeidet som fysisk krevende, og bare 27 prosent som ikke mener at arbeidet er/var psykisk krevende (svært mange mener med andre ord at arbeidet er/var psykisk krevende). Sistnevnte er for øvrig i tråd med funn fra nyere studier av arbeidsmiljøet i Norge og Europa (Langeland 2012), som viser at andelen som opplever at arbeidet er fysisk belastende, går ned, samtidig som andelen som rapporterer at arbeidet er psykisk belastende, øker. Andelen som rapporterer om et psykisk belastende arbeid, er også høyere i Norge enn i mange andre europeiske land (Ibid.). Det har i stor grad med endringer i næringsstruktur å gjøre, hvor vi i Norge har en økende andel arbeidstakere i offentlig sektor og i servicesektoren, mens andelen arbeidstakere innen for eksempel tradisjonell industri går ned. I kommunal sektor spesielt er det mange yrker hvor man må forholde seg til brukere, kunder og oppdragsgivere daglig – noe som kan oppleves som psykisk stressende. Det gjelder i særlig grad innen undervisnings- og pleie- og omsorgssektoren.

Opplevelsen av en stressende hverdag og psykiske belastninger kan imidlertid også ha sammenheng med hvordan arbeidet er organisert. Drøyt 12 prosent i vårt utvalg



oppgir at de opplever at det er/var uklare mål og forventninger til arbeidet, mens litt flere enn en av tre mener de har/hadde liten eller begrenset frihet i arbeidet, det vil si lav arbeidsautonomi (jf. tabell 2.6). Sistnevnte anses da også å være en av de mest veldokumenterte årsakene til høyt sykefravær og tidligpensjonering (NOU 2010: 13).

Tabell 2.6 Egenvurdert arbeidsmiljø. Fordelt på kohort. N = 1201.

	Født 1943		Født 1946		Født 1949		Alle	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Jeg kommer/kom godt overens med min nærmeste leder (stemmer godt)	347	86,8	338	84,3	352	88	1037	86,3
Det er/var uklare mål og forventninger til arbeidet mitt (stemmer godt)	35	8,8	61	15,2	52	13,0	148	12,3
Arbeidet mitt er/var svært fysisk krevende (stemmer godt)	81	20,3	75	18,7	77	19,3	233	19,4
Jeg har/hadde ofte for mye å gjøre (stemmer godt)	192	48	178	44,4	175	43,8	545	45,4
Jeg føler/følte meg verdsatt av nærmeste leder (stemmer godt)	312	78,0	322	80,3	329	82,3	963	80,2
Arbeidsoppgavene mine er/var utfordrende og givende (stemmer godt)	337	84,3	312	77,8	317	79,3	966	80,4
Jeg får/fikk sjelden tid til å utføre arbeidsoppgavene mine slik jeg mener de bør/burde gjøres (stemmer godt)	88	22,0	91	22,7	92	23,0	271	22,6
Det er/var godt samsvar mellom min kompetanse og de oppgavene jeg har/hadde ansvaret for (stemmer godt)	341	85,3	328	81,8	315	78,8	984	81,9
Jeg har stor frihet i arbeidet mitt (stemmer godt)	267	66,8	254	63,3	258	64,5	779	64,9
Arbeidet mitt er ikke videre psykisk krevende (stemmer godt)	114	28,5	112	27,9	103	25,8	329	27,4

Stress og belastninger kan også ha sammenheng med forholdet til ledelsen. De fleste i utvalget vurderer/vurderte imidlertid sitt forhold til nærmeste leder som godt, og de aller fleste føler/følte seg verdsatt av sin nærmeste leder. Kun en av seks oppgir at de ikke kommer/kom godt overens med sin nærmeste leder, mens en av fem oppgir at de ikke føler/følte seg verdsatt av nærmeste leder.

Vi har også kartlagt hvordan utvalget vurderte sin helse ved inngangen til 60-årene (se tabell 2.7), det vil si på det tidspunktet flertallet må vurdere om de eventuelt skal pensjonere seg. På spørsmål om de hadde helseproblemer eller følte seg slitne da de var i begynnelsen av 60-årene, svarte drøye fire av ti bekreftende på det. Å ha helseproblemer og å føle seg sliten betyr imidlertid ikke at man ikke er i stand til å jobbe. Det er snaue 30 prosent av alle (to tredjedeler av dem med helseproblemer/slitenhet) som sier at helseproblemene/slitenheten gikk ut over arbeidsevnen i noen eller i stor grad.

Vi har også spurt om de med helseproblemer og redusert arbeidsevne fikk arbeidet tilrettelagt på en eller annen måte. Snaut en av tre svarer bekreftende på det (det vil si 13,1 prosent av totalutvalget).

Tabell 2.7 Egenvurdert helse og arbeidsevne og tilbud om tilrettelegging. Fordelt på kohort. N = 1201.

	Født 1943		Født 1946		Født 1949		Alle	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Hadde helseproblemer eller følte seg sliten når jeg var i begynnelsen av 60-årene	164	41,1	189	47,2	159	39,8	512	42,6
Hadde helseproblemer/slitenhet som gikk ut over arbeidsevnen (i stor eller noen grad)	102	25,5	132	33,0	119	29,8	353	29,4
Fikk arbeidet i stor eller noen grad tilrettelagt som følge av helseproblemene	38	9,6	61	13,2	59	14,8	158	13,1

Som tabell 2.8 viser, er det også mange som oppgir at kommunene og fylkeskommunene ikke tilrettela for en fleksibel og individuelt tilpasset overgang fra arbeid til pensjon. Det var likevel drøyt fire av ti som mente at dette hadde skjedd i noen eller i stor grad. Det er da også under halvparten av arbeidstakerne som oppfatter at eldre arbeidstakere blir/ble sett på som attraktiv arbeidskraft på deres arbeidsplass.

Likevel, andelen som rapporterer om tilrettelegging og individuell tilpasning og andelen som opplever at eldre blir oppfattet som attraktiv arbeidskraft, synes å ha økt (med henholdsvis 9 og 5 prosentpoeng) når vi sammenligner personer født i 1943 med personer født i 1949. Det kan indikere at synet på eldre og viljen til tilrettelegging for eldre er bedre i dag enn for fem til seks år siden. Ved tolkningen av dataene må en likevel ha i mente at spørsmålene er retrospektive, og for mange av de eldste (født i 1943) er svarene basert på deres erindring av arbeidssituasjonen noen år tilbake i tid. På den annen side har de eldste gjennomlevd hele perioden fra 62 til 67 år, altså hvor slik tilrettelegging er mest aktuelt, og ledes eventuelle negative holdninger til eldre ofte vil være mer uttalte. De eldste har dermed opptil fem ekstra år å hente slike erfaringer fra enn de yngste, som var 62–63 år på intervju tidspunktet.

Tabell 2.8 Holdning til eldre arbeidstakere og grad av tilrettelegging av overgangen fra arbeid til pensjon. Fordelt på kohort. N = 1201.

	Født 1943		Født 1946		Født 1949		Alle	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
I hvilken grad vil du si at det tilrettelegges/ble tilrettelagt for en fleksibel og individuell tilpasset overgang fra arbeid til pensjon på din arbeidsplass (I stor eller noen grad)	154	38,6	168	41,9	191	47,8	513	42,7
Oppfatter/oppfattet du at eldre arbeidstakere blir/ble sett på som attraktiv arbeidskraft i din virksomhet (I stor grad)	270	42,5	174	43,3	188	47,0	632	52,6

## 2.3 Familie og økonomi

Ettersom tidligere forskning har vist at sivil stand og eventuell ektefelles yrkesstatus er viktig når en selv velger pensjoneringstidspunkt (særlig gifte kvinner har en tendens til å gå av tidligere om ektefellen er pensjonert), har vi også kartlagt om personene i utvalget er gift/samboer/partner eventuelt enke, skilt/separert eller enslig.

Som det framgår av tabell 2.9, lever de fleste i et parforhold; tre av fire gjør dette. De øvrige er enten skilt/separert (9,2 prosent), enke/enkemann (8,8 prosent) eller enslige (5,7 prosent). Da de spurte selv var 61 år, levde nærmere seks av ti sammen med en yrkesaktiv ektefelle/samboer, om lag en av seks sammen med en pensjonert eller hjemmearbeidende ektefelle/samboer og de øvrige sammen med en ektefelle/samboer som kombinerte arbeid og pensjon.

I de senere årene har det også vært mye snakk om hvordan ansvaret for syke og pleietrengende i nær familie, særlig gamle foreldre, kan bidra til at noen velger å trekke seg tilbake fra arbeidslivet tidlig (Gautun & Hernes 2008). I vårt utvalg er det en av seks som oppgir at de hadde en syk eller pleietrengende i nær familie da de selv var 61 år.

Tabell 2.9 Familiestatus, ektefelles/samboers yrkesstatus og eventuell pleietrengende i nærmeste familie. N = 1201.

	Født 1943		Født 1946		Født 1949		Alle	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Gift/samboende/partner	288	72,0	317	79,1	309	77,4	914	76,1
Skilt/separert	42	10,5	300	7,5	38	9,5	110	9,2
Enke/enkemann	50	12,5	32	8,0	24	6,0	106	8,8
Enslig	19	4,7	22	5,5	24	7,0	69	5,7
Ukjent/ikke oppgitt sivilstatus	2	0,4	0	0,0	1	0,3	2	0,2
Yrkesaktiv partner/samboer/ektefelle når 61 år	202	50,4	229	57,1	203	50,8	634	52,8
Pensjonert/hjemmearbeidende partner/samboer/ektefelle når 61 år	60	15,0	68	17,0	66	16,5	194	16,2
Delvis pensjonert/delvis yrkesaktiv partner/samboer/ektefelle når 61 år	15	3,7	12	3,0	19	4,8	46	3,8
Ukjent status	11	2,7	8	2,0	21	5,3	40	3,3
Hadde noen i nær familie som var pleietrengende når en selv var 61 år	68	17,1	64	16,0	67	16,8	199	16,6
Hadde ingen i nær familie som var pleietrengende når en selv var 61 år	330	82,3	335	83,5	332	83,0	997	83,0
Usikker/Ukjent	2	0,7	1	0,3	1	0,2	4	0,4

Vi har også kartlagt husholdets økonomi: henholdsvis husholdets bruttoinntekt, eventuell sparing til alderdommen og om man selv eller eventuell ektefelle/samboer har livsforsikring eller pensjonsforsikring – se tabell 2.10.

Husholdets inntektssituasjon kan ha betydning for pensjonsbeslutningen og vurderingen av om man har råd til å ta ut pensjon og slutte å jobbe. Som vi kan lese av tabell 2.10, er det forholdsvis store inntektsforskjeller mellom husholdene: Snaut 15 prosent bodde da de var i begynnelsen av 60-årene, i hushold med inntekt under 400 000 kroner, snaut 15 prosent i hushold hvor bruttoinntekten var mellom 400 000 og 600 000 kroner, snaut 20 prosent i hushold med mellom 600 000 og 800 000 kroner i bruttoinntekt, mens drøye 42 prosent oppga å ha mellom 800 000 og 1 million i inntekt, og til slutt snaut 10 prosent over 1 million kroner i brutto husholdsinntekt. Noe av denne inntektsforskjellen skyldes nok variasjoner mellom aleneboende og gift/samboende, men langt fra hele forskjellen siden tre fjerdedeler i utvalget levde sammen med en ektefelle/samboer/partner.

Tabell 2.10 Anslag for husholdets bruttoinntekt (ved fylte 61 år) og sparing til alderdommen. N = 1201.

	Født 1943		Født 1946		Født 1949		Alle	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Husholdets bruttoinntekt Under 400 000 kr	49	12,3	39	9,8	56	14,0	174	14,5
Husholdets bruttoinntekt 400-599 999 kr	69	17,2	74	18,5	60	15,0	173	14,4
Husholdets bruttoinntekt 600-799 999 kr	71	17,7	86	21,4	80	20,0	237	19,7
Husholdets bruttoinntekt 800 000-1 000 000	191	47,6	174	43,4	142	35,5	507	42,2
Husholdets bruttoinntekt over 1 million	20	5,0	28	7,0	62	15,5	110	9,2
Har ikke spart	76	19	71	17,7	102	25,5	249	20,7
Spart under 500 000	155	38,7	148	36,9	142	35,5	445	37,1
Spart mellom 500 000 – 1 000 000 kr	82	20,4	83	20,7	70	17,5	235	19,6
Spart over 1 million	52	13,0	63	15,7	58	14,5	173	14,4
Usikker/vil ikke oppgi	36	8,9	36	8,9	28	7,0	99	8,3
Har privat livsforsikring/pensjonsforsikring	160	40,0	150	37,4	167	41,8	477	39,7
Har ikke privat livsforsikring/pensjonsforsikring	237	59,3	245	61,1	229	57,2	711	59,2
Vil ikke oppgi/usikker	3	0,7	6	1,5	4	1,0	13	1,1

Tilsvarende ser vi av tabell 2.10 at husholdene i ulik grad har vært i stand til eller hatt økonomi til å sette av egne midler til alderdommen. Mens snaut 15 prosent har klart å spare over 1 million, er det hele en av fem som ikke har noen «penger på bok», og snaut 40 prosent som har spart mindre enn 500 000 kroner. Tilsvarende er det knappe 40 prosent som oppgir at de selv eller ektefelle/samboer har en privat livsforsikring eller pensjonsforsikring. I tillegg vil det ofte være slik at de som har de høyeste husholdsinntektene og har spart til alderdommen, også er de som oftest har privat pensjons- eller livsforsikring – noe som også gjelder for dette utvalget (ikke vist).



## 3 Pensjoneringsmønsteret

I dette kapitlet ser vi nærmere på pensjoneringsmønsteret. Vi beskriver når de ansatte i kommunal og fylkeskommunal sektor i de tre kohortene gikk av med pensjon (på hvilket alderstrinn), og med hvilken ordning. I tillegg ser vi på variasjonene i pensjoneringsmønster mellom menn og kvinner og mellom personer med ulikt utdanningsnivå.

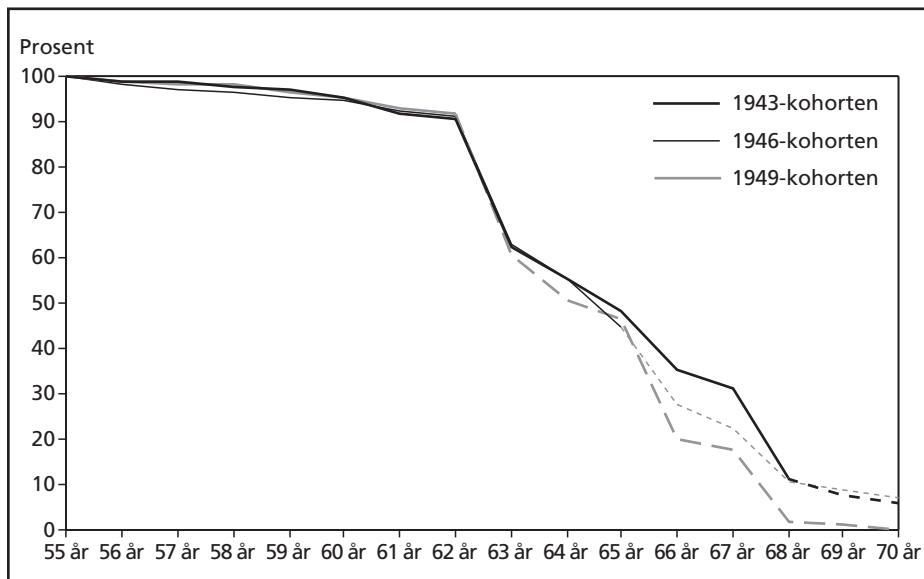
### 3.1 Pensjoneringsmønsteret

Figur 3.1 (på neste side) viser andelen som har tatt ut pensjon på ulike alderstrinn mellom 55 og 67 år i 1943-kohorten, andelen som har tatt ut pensjon mellom 55 og 66 år i 1946-kohorten, og andelen som har tatt ut pensjon mellom 55 og 63 år i 1949-kohorten. De stiplede linjene i figuren viser i tillegg hvor mange av dem i 1946-kohorten som ikke har tatt ut pensjon, som planlegger å gjøre det mellom 66–70 år, og hvor mange i 1949-kohorten som planlegger å gjøre det på de ulike alderstrinnene mellom 63 og 70 år.

Som vi kan lese av figur 3.1, var det bare 10 prosent av de yrkesaktive 55-åringene i 1943-kohorten som ble pensjonert før de fylte 62 år. Vi ser også at en stor andel, 28 prosent, mottok pensjon det året de fylte 62 år. Videre ble 6 prosent pensjonert det året de fylte 63 år, og 6 prosent det året de fylte 64 år, mens henholdsvis 15 prosent ventet med å ta ut pensjon til de var 65 år og snaut 5 prosent til de fylte 66 år. Drøye 30 prosent av de yrkesaktive 55-åringene i 1943-kohorten tok ikke ut pensjon før de var 67 år eller eldre. Det var likevel bare knappe 10 prosent som ikke hadde tatt ut pensjon da de hadde rundet 68–69 år, på intervju tidspunktet.

Pensjoneringsmønsteret i de tre kohortene synes ellers å være relativt likt i intervallet fra 55 til 62–63 år – det vil si det alderstrinnet alle har nådd på intervju tidspunktet, selv 1949-kohorten. Sammenligner vi 1943- og 1946-kohortenes pensjonsuttak fra 62 til 66 år, ser vi imidlertid at andelen som har tatt ut pensjon, er noe høyere i 1946-kohorten enn i 1943-kohorten. Andelen som planlegger pensjonsuttak i dette aldersintervallet, er også høyere i 1949-kohorten enn den var i 1943- og 1946-kohorten. Særlig er andelen som planlegger å ta ut pensjon som 65-åring, høyere. Planlagt pensjonsuttak er imidlertid ikke det samme som faktisk pensjonsuttak, så hvor store forskjellene reelt sett blir når 1949-kohorten runder 66 år, er vanskelig å bedømme.

Figur 3.1 Andelen som er i arbeid og ennå ikke har tatt ut pensjon på ulike alderstrinn fra 55 til 68–69 år i 1943-kohorten, og faktisk (heltrukken linje) og planlagt (stiplet linje) alder for pensjonsuttak i 1946 og 1949-kohortene. N = 1132.<sup>2</sup>



### 3.2 Kombinasjon av arbeid og pensjon

Figur 3.1 viste kun andelen i de ulike kohortene som tok ut pensjon på ulike aldersstrinn eller planla å gjøre det. Vi fikk dermed ikke noe bilde av hvor mange som faktisk hadde sluttet å jobbe og hvilken pensjon de ulike mottok. Vi ser derfor nærmere på dette i 1943-kohorten.

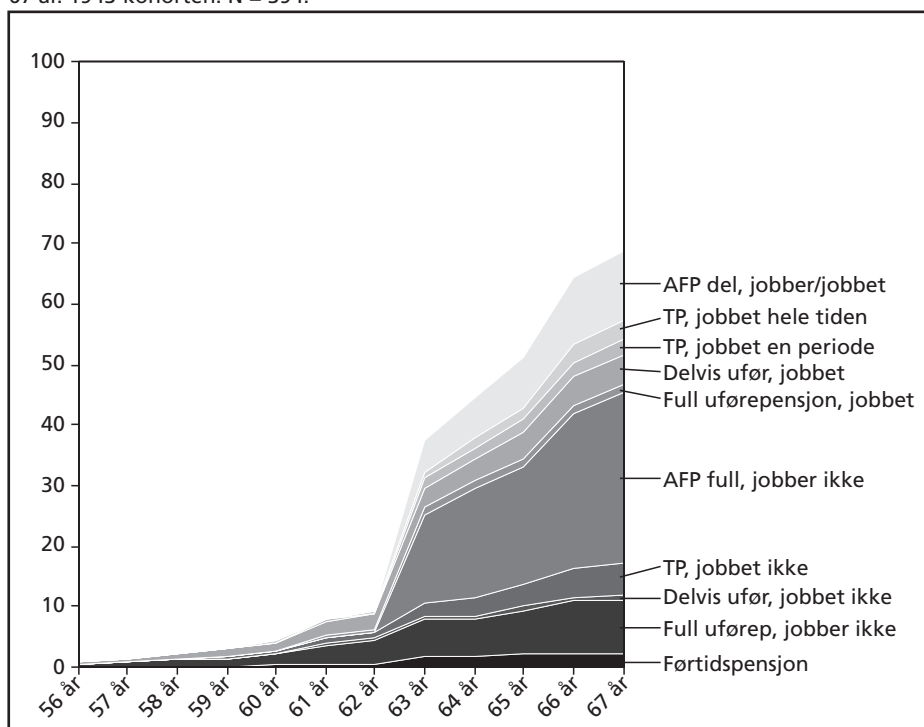
Som figur 3.2 viser, var AFP den viktigste veien ut av arbeidslivet for 1943-kohorten. Det viktigste figur 3.2 illustrerer, er likevel at svært mange av dem som tar ut pensjon før fylte 67 år, jobber i hele eller deler av perioden fra pensjonering og fram til fylte 67 år. Det gjelder for nærmere 25 prosent av alle som var yrkesaktive som 55-åring, eller drøyt en tredjedel av alle som har blitt pensjonert eller selv hadde valgt å ta ut pensjon i alderen fra 55 til 67 år. Slik sett var det bare drøye 40 prosent av de yrkesaktive 55-åringene som sluttet helt med å jobbe da de tok ut pensjon. Med andre ord er det

<sup>2</sup> Antallet er lavere enn 1201 fordi vi har valgt å utelate dem som ikke var sikre på hvilken alder de ønsket å ta ut pensjon. Det gjaldt 46 personer i 1949-kohorten, 16 personer i 1946-kohorten og seks personer i 1943-kohorten. I 1949-kohorten kan dette bidra til at andelen som ønsker å stå i arbeid til fylte 67 år, blir noe mindre enn for de øvrige kohortene, da det kan tenkes at en del av de 46 det gjaldt ville ha jobbet så lenge.



å ta ut pensjon langt fra ensbetydende med å slutte å jobbe i kommunal og fylkeskommunal sektor. Som vi kan lese ut av figur 3.2, kombinerer en relativt stor andel arbeid med enten delvis AFP, hel eller delvis uførepensjon eller tjenestepensjon.

Figur 3.2 Andelen som er i arbeid og på ulike pensjonsordninger på ulike alderstrinn fra 56 til 67 år. 1943-kohorten. N = 394.



Flertallet som tok ut pensjon mellom 55 og 67 år i 1943-kohorten, har tatt ut AFP-pensjon. Det gjaldt om lag 40 prosent av de yrkesaktive 55-åringene i 1943-kohorten. En tredjedel av disse kombinerte fortsatt arbeid med uttak av del-AFP i hele eller deler av perioden fram til fylte 67 år. Det mest vanlige for disse var å kombinere en 60 prosent stilling med uttak av 40 prosent AFP-pensjon. Denne løsningen ble valgt av seks av ti av dem som kombinerte arbeid og del-AFP. Det var også uvanlig å endre arbeids- og pensjonsbrøken i 1943-kohorten, da nesten alle del-AFP-erne beholdt den samme kombinasjon av deltid og del-AFP så lenge de jobbet.

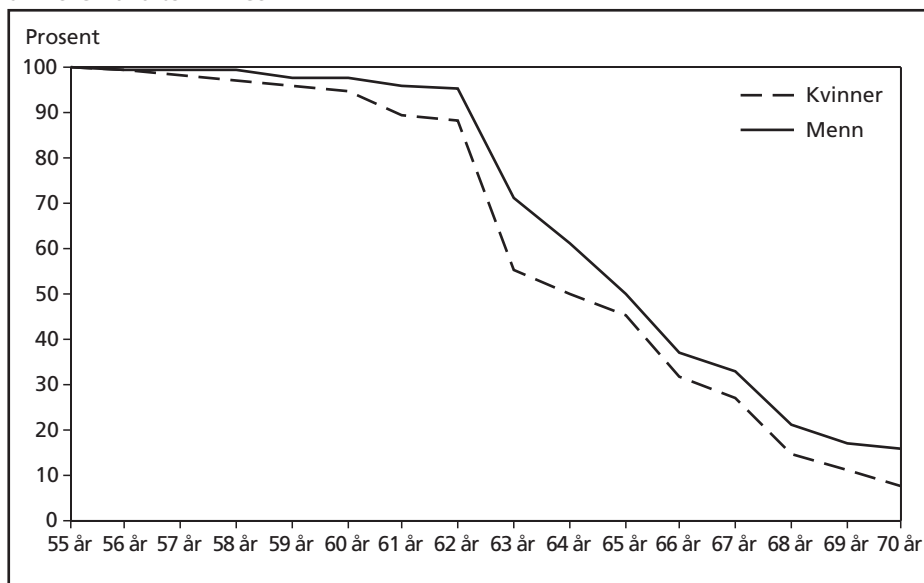
Videre ser vi at om lag 15 prosent av dem som var yrkesaktive i 1943-årgangen, ble uførepensjonert før fylte 67 år. Nesten halvparten av disse har imidlertid jobbet ved siden av i hele eller deler av uførepensjonsperioden. De resterende i utvalget, snaue 15 prosent, har tatt ut tjenestepensjon før fylte 67 år som følge av et yrke med sær-aldersgrense. Også blant disse har nesten halvparten vært i arbeid i hele eller deler av

perioden fra de tok ut tjenestepensjonen første gang, primært som 62- eller 65-åring, og fram til fylte 67 år.

### 3.3 Kjønnforskjeller i pensjoneringsmønster

Vi har også sett nærmere på ulikheten i pensjoneringsmønster mellom menn og kvinner og har da også konsentrert oss om 1943-kohorten, som var 68–69 år på intervju-tidspunktet. Som figur 3.3 viser, ble noen flere kvinner enn menn i denne kohorten pensjonert før fylte 62 år. Mens om lag 5 prosent av mennene som fremdeles var i arbeid som 55-åring, pensjonerte seg før fylte 62 år, gjaldt det drøyt 10 prosent av kvinnene. For kvinnene dreier dette seg primært om uførepensjonering, da svært få kvinner i kommunal og fylkeskommunal sektor har en særaldersgrense som gjør det mulig å gå av så tidlig.

Figur 3.3 Andelen kvinner og menn som har tatt ut pensjon på ulike alderstrinn fra 55 til 68–69 år i 1943-kohorten. N = 394.



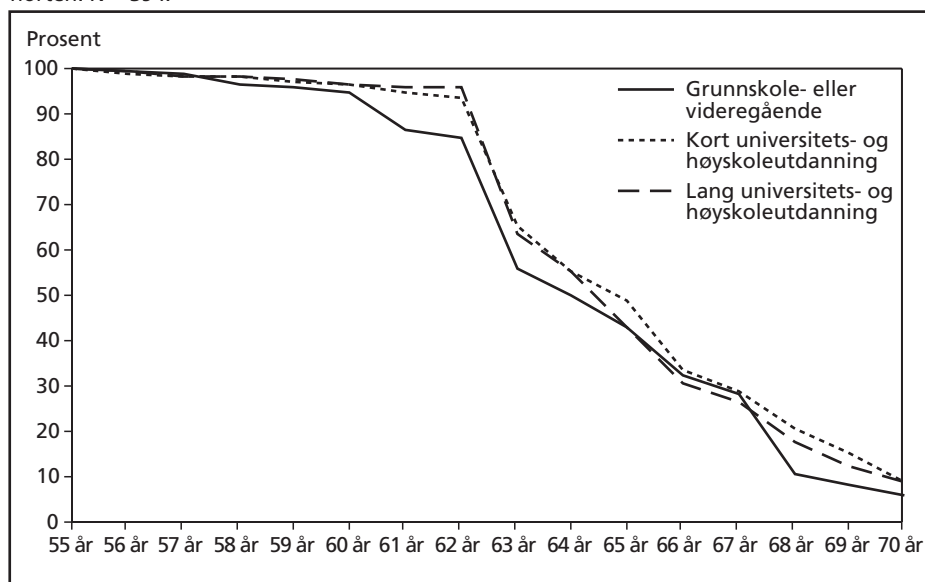
Tilsvarende var uttaket av pensjon ved fylte 62 år noe høyere blant kvinner enn blant menn i samme alderskohort: Mens nærmere 35 prosent av kvinnene valgte å ta ut pensjon da de fylte 62 år, gjaldt det samme for snaut 25 prosent av mennene. Det var derfor bare 55 prosent av kvinnene i 1943-kohorten som var yrkesaktive som 55-åring som ikke hadde tatt ut en eller annen pensjon da de var 62 år, mot 70 prosent av mennene.

Fra fylte 64 til fylte 70 år er imidlertid andelen som tar ut pensjon, om lag den samme både hos menn og kvinner, så når de fyller 67 år, er det litt under 30 prosent av kvinnene og litt over 30 prosent av mennene som ennå ikke har tatt ut pensjon. Rundt halvparten av disse tar imidlertid ut alderspensjon når de runder 67 år. Det var dermed snaut 15 prosent av kvinnene og 20 prosent av mennene som var yrkesaktive som 55-åringene, som ventet med å pensjonere seg til de var 68 år eller eldre.

### 3.4 Variasjon etter utdanningsnivå

Tidligere forskning viser at pensjoneringsmønsteret i stor grad henger sammen med utdanningsnivå: Jo lengre utdanning man har, desto seinere pensjoneres man (se bl.a. Midtsundstad 2002, 2005b). Som vi kan lese av figur 3.4, gjenfinner man også dette mønsteret i kommunal og fylkeskommunal sektor, om enn ikke like tydelig. Mest markant er skillet i uttak av pensjon før fylte 62 år. Hele 15 prosent av de yrkesaktive 55-åringene i 1943-kohorten med grunnskole eller videregående som høyeste utdanning hadde tatt ut pensjon før de fyller 62 år, mens det bare gjaldt rundt 5 prosent av de ansatte med høyskole- eller universitetsutdanning.

Figur 3.4 Andelen med henholdsvis grunnskole/videregående, lang og kort universitets- og høyskoleutdanning som har tatt ut pensjon på ulike alderstrinn fra 55 til 68–69 år i 1943-kohorten. N = 394.



Andelen som tar ut pensjon det året de fyller 62 år, er likevel den samme uavhengig av utdanningsnivå, snaut 30 prosent. Det var imidlertid langt flere av dem med lang høyskole- eller universitetsutdanning som tok ut pensjon som 63- og 64-åringene enn blant dem med lavere utdanning. Når de runder 66 år, var det derfor samme andel, cirka 70 prosent, i alle de tre utdanningsgruppene som hadde tatt ut en eller annen pensjonsytelse. Andelen som venter med å pensjonere seg til de er 68 år eller eldre, var imidlertid noe høyere blant dem med høyskole- eller universitetsutdanning enn blant dem med grunnskole eller videregående som høyeste utdanning.

## 4 Pensjoneringsbeslutningen – AFP

I dette kapitlet beskrives og analyseres pensjoneringsbeslutningen. Hvilke forhold er det som vektlegges av kommunalt og fylkeskommunalt ansatte når de selv begrunner sitt tidlige uttak av full AFP, eller når de begrunner hvorfor de har valgt å kombinere del-AFP med delvis arbeid? Er det helseproblemer og arbeidsbelastninger, ønske om mer fritid og tid til familien eller andre faktorer som vektlegges som hovedårsak? Tidligere forskning har vist at det er stor forskjell i hvilke begrunnelser som vektlegges mellom menn og kvinner, og etter utdanningsnivå og yrke – gjenfinner vi de samme forskjellene i kommunesektoren?

### 4.1 AFP-beslutningen

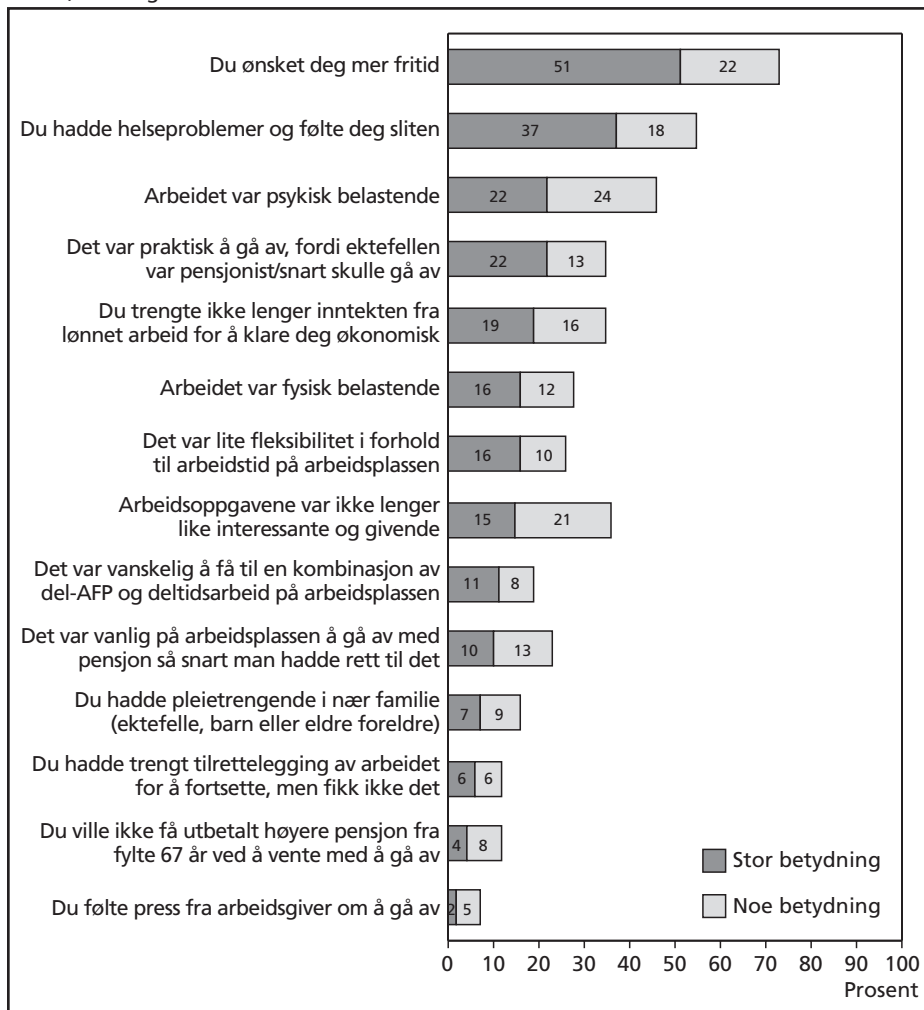
Som vi så i forrige kapittel, er AFP hovedveien ut av arbeidslivet for 62-åringene. I alt var det om lag 25 prosent av dem som var yrkesaktive som 55-åringer, som tok ut hel eller delvis AFP på dette alderstrinnet, hvorav flertallet tok ut full pensjon. I det etterfølgende skal vi se nærmere på hva deres hovedbegrunnelser var for å gå av så fort de hadde anledning til det.

Som det framgår av figur 4.1, er den viktigste grunnen til at kommunalt og fylkeskommunalt ansatte forlater arbeidslivet tidlig med full AFP-pensjon, at de ønsket seg mer fritid. Halvparten oppga at dette hadde stor betydning for avgangsbeslutningen. Ønsket om mer fritid kan likevel være vanskelig å fortolke. Som drøftet i tidligere arbeider (bl.a. Midtsundstad 2002) kan det bety at man faktisk kun ønsker seg mer fri, men det kan også bety at man ønsker å hvile fordi man er sliten eller har helseproblemer, eller at man ønsker seg bort fra noe, for eksempel et psykisk eller fysisk belastende eller lite motiverende arbeid. Vi ser da også at svært mange, hele 37 prosent, også sier at det hadde stor betydning for beslutningen at de hadde helseproblemer / følte seg slitne, mens 22 og 16 prosent legger betydelig vekt på at arbeidet var henholdsvis psykisk belastende og/eller fysisk belastende. 15 prosent oppgir også at det hadde stor betydning at «arbeidet og arbeidsoppgavene ikke lenger ble oppfattet som like interessante og givende».

Ut over dette legger hele 22 prosent vekt på at ektefellen/samboeren var pensjonert eller snart ville pensjonere seg. En bør også merke seg at 11 prosent mener at det hadde

stor betydning for beslutningen at det var «vanskelig på deres arbeidsplass å få til en kombinasjon av del-AFP og fortsatt arbeid», at 6 prosent sier at de gikk av fordi de «ikke fikk den tilretteleggingen de hadde trengt for å kunne fortsette i arbeid», mens bare 2 prosent hadde «følte press fra arbeidsgiver om å gå av». Alle de tre sistnevnte forholdene vil det være mulig å gjøre noe med på arbeidsplassen om en ønsker å få ansatte til å stå i jobb til en høyere alder.

Figur 4.1 Begrunnelser for å gå av med full AFP som 62-åringer blant kommunalt ansatte født i 1943, 1946 og 1949. N = 172.



Andelen som velger å gå av som 62-åringer, varierer mellom ulike utdannings- og yrkesgrupper og mellom menn og kvinner – noe tidligere undersøkelser også viser (se bl.a.

Midtsundstad 2002, 2005a, 2005b, 2009a). I de etterfølgende avsnittene skal vi derfor se nærmere på denne variasjonen i vektlegging av begrunnelser mellom ulike grupper.

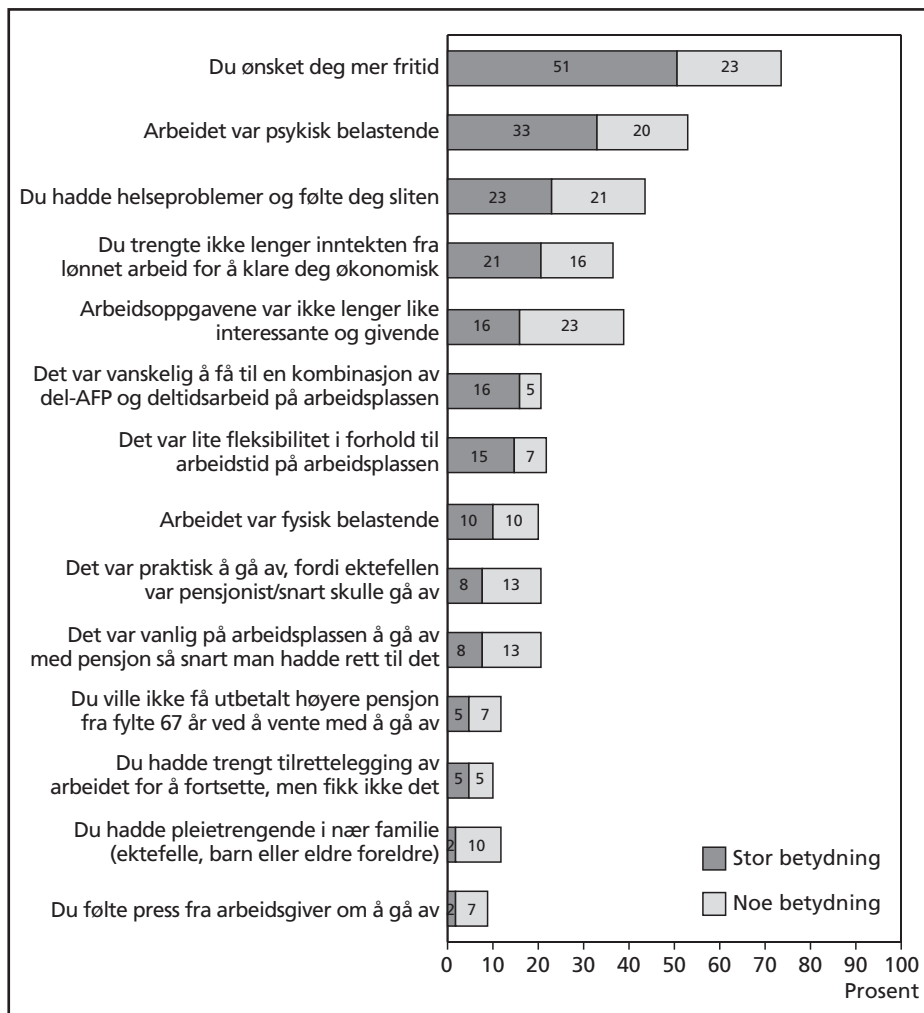
## 4.2 Kvinner og menn har ulike begrunnelser

Kvinner og menn har svært ulike yrker i kommunal sektor og dermed også svært ulike arbeidssituasjon og arbeidsbelastninger. Mens kvinner dominerer innen pleie og omsorg, i barnehage, SFO og i skolesektoren (grunnskolen), finner vi nesten bare menn i ledende stillinger og innen teknisk etat og i ulike fagarbeiderstillinger. I tillegg vet man at kvinner innen sektoren har høyere sykefravær og uførepensjonsrater enn menn (NOU 2010: 13). Kvinner pleier også å føle større forpliktelser knyttet til pleie og stell av eldre foreldre eller andre i nær familie enn menn (Gautun 2008) – alle forhold som kan bidra til at man trekker seg fra arbeidslivet tidligere enn andre. Til dette bildet hører også aldersforskjellen mellom ektefeller/samboere med, en forskjell som gjerne bidrar til at kvinner trekker seg fra arbeidslivet tidligere enn menn da de samordner avgangen med partneren (Midtsundstad 2012). Som vi ser av figur 4.2 og 4.3 på de påfølgende sidene, gjenspeiler dette mønsteret seg også i menns og kvinners begrunnelser for å forlate arbeidslivet tidlig.

Både blant menn og kvinner er likevel «ønske om mer fritid» den begrunnelsen som blir oppgitt av flest som svært viktig for å gå av med full AFP som 62-åring: 51 prosent av mennene og 50 prosent av kvinnene sier at dette hadde stor betydning. Som påpekt i flere tidlige rapporter og artikler (bl.a. Midtsundstad 2002, 2005a, 2005b) sier dette likevel lite om hovedårsakene til avgangen ettersom de fleste som oppgir ønsket om mer fritid som svært betydningsfullt, ofte også sier at helseproblemer og arbeidsbelastninger var svært avgjørende. Det å ønske seg mer fri kan derfor bety at man ønsker seg fri fra et fysisk og/eller psykisk krevende arbeid eller ønsker seg mer fri for å ta det med ro, med bakgrunn i helseproblemer eller at man føler seg sliten (ibid.).

Etter ønske om mer fritid vektlegger menn primært helse (25 prosent) og et psykisk krevende arbeid (33 prosent), og at de «ikke lenger trengte inntektene fra lønnet arbeid for å klare seg økonomisk» – det vil si at de hadde råd til å gå av (22 prosent). Den nest største andelen av kvinnene vektlegger også at de «hadde helseproblemer og følte seg slitne». Sistnevnte gjelder nærmere halvparten av kvinnene som gikk av med full AFP som 62-åring (45 prosent). For en stor andel av kvinnene var ektefellens yrkesstatus og pensjoneringsplaner også sentrale for beslutningen (30 prosent). Med andre ord synkroniserer kvinner i stor grad avgangen med partneren, som i de fleste tilfeller vil være noen år eldre.

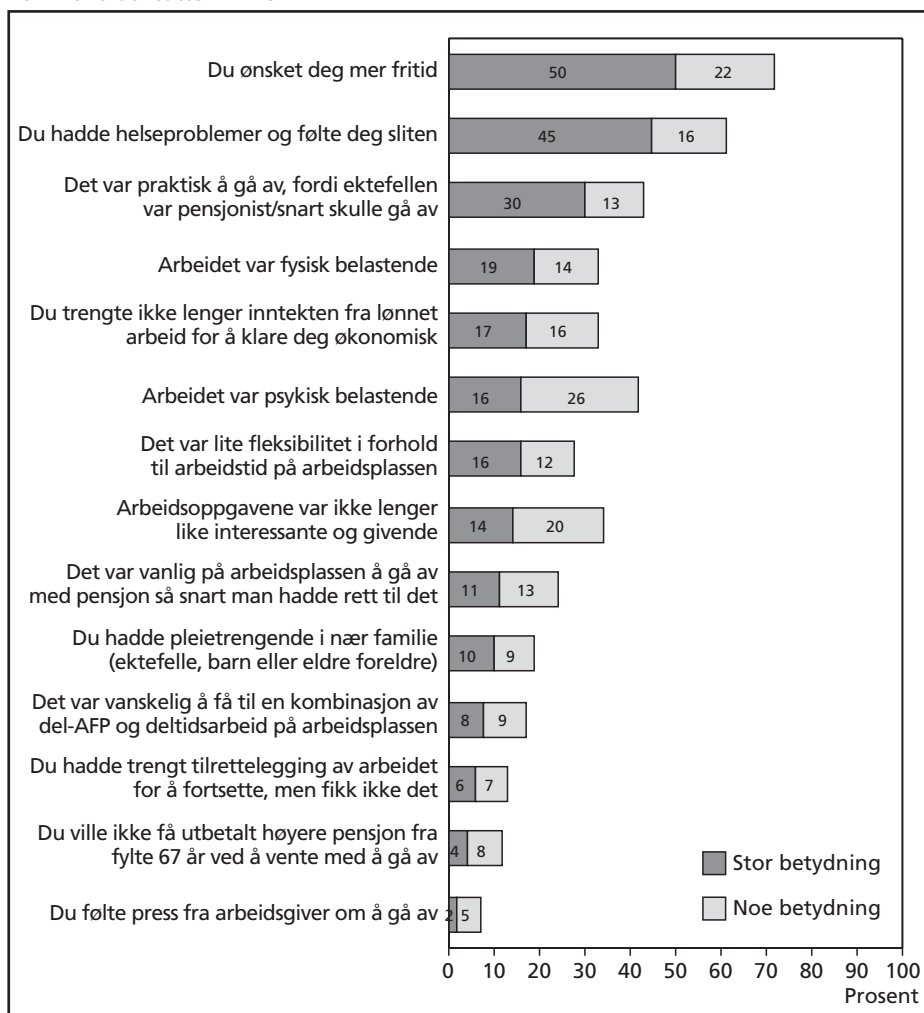
Figur 4.2 Begrunnelser for å gå av med full AFP som 62-åring blant kommunalt og fylkeskommunalt ansatte menn. N = 61.



En bør også merke seg at hele 10 prosent av kvinnene, men kun 2 prosent av mennene, angir at «pleietrengende i nærmeste familie» var en viktig grunn til at de gikk av med full AFP som 62-åring. Dette kan skyldes at kvinner oftere enn menn i den alderen har en ektefelle som trenger pleie fordi deres ektefelle/samboer/partner ofte vil være noe år eldre. Mest sannsynlig er det likevel at dette gjenspeiler et tradisjonelt kjønnsrollemønster med hensyn til ansvar og følt forpliktelse til å ta seg av nære pårørende, enten dette er et sykt hjemmeboende barn, eldre foreldre eller en partner som trenger hjelp eller pleie. Lignende kjønnsforskjeller er også funnet i tidligere i analyser av AFP-avgangen i privat og statlig sektor (jf. f.eks. Midtsundstad 2009b).



Figur 4.3 Begrunnelser for å gå av med full AFP som 62-åring blant kommunalt og fylkeskommunalt ansatte kvinner. N = 111.



Andelen som oppgir pleieforpliktelser som en viktig grunn, er også høyere i kommunal og fylkeskommunal sektor enn det en fant i staten og privat sektor for drøye ti år siden (ibid.). Dette henger trolig sammen med at kommunesektoren er kvinnedominert, også i de eldste årsklassene, men det kan også indikere at andelen som har eldre foreldre i livet når de selv runder 62 år, har økt noe, blant annet som følge av økt levealder.

To av ti av seniorene sa de opplevde arbeidet som svært fysisk krevende (jf. tabell 2.6 i kapittel 2). Det er derfor ikke overraskende at en del begrunner avgangsbeslutningen med store arbeidsbelastninger. 19 prosent av kvinnene og 10 prosent av mennene sier at et «fysisk belastende arbeid» hadde stor betydning for at de valgte å ta ut AFP

tidlig. I tråd med seniorenas vurdering av det psykiske arbeidsmiljøet som mer belastende enn det fysiske (jf. tabell 2.6 i kapittel 2) oppgir også 33 prosent av mennene at et krevende psykisk arbeidsmiljø var svært viktig for deres avgangsbeslutning, mens det, som nevnt bare var 10 prosent som la stor vekt på de fysiske arbeidsbelastningene. Blant kvinner er andelen som vektlegger fysiske arbeidsbelastninger, derimot noe høyere enn andelen som vektlegger psykiske arbeidsbelastningene – henholdsvis 19 mot 16 prosent. Forskjellen er likevel så liten at den ikke er statistisk sikker, gitt utvalgsstørrelsen (jf. vedlegg 1).

En bør også merke seg at henholdsvis 16 prosent av kvinnene og 15 prosent av mennene angir «lite fleksibel arbeidstid» som vesentlig for avgangsbeslutningen. 16 prosent av mennene og 8 prosent av kvinnene sier også at noe av grunnen til at de tok ut full AFP tidlig, var at det var «vanskelig på deres arbeidsplass å ta ut del-AFP og kombinere med arbeid på deltid», med andre ord at de ville ha valgt å kombinere arbeid og pensjon om det hadde vært mulighet for det. Vansker med å få til en ordning med del-AFP synes med andre ord å være et større problem for menn enn for kvinner.

På den annen side er det få som oppgir at de har «følt seg presset ut av arbeidsgiver». Det gjelder kun 2 prosent både blant mennene og kvinnene. I utgangspunktet er dette et godt skussmål for de kommunale og fylkeskommunale arbeidsgiverne. Behovet for nedbemanning eller å kvitte seg med overflødig arbeidskraft har da heller ikke vært en aktuell problemstilling for de fleste kommuner – heller det motsatte. Sett på bakgrunn av at nær halvparten av seniorenas oppgir at eldre arbeidstakere ikke oppfattes som attraktiv arbeidskraft på deres arbeidsplass (jf. tabell 2.6 i kapittel 2), virker imidlertid andelen å være svært lave. På den annen side kan det å oppleve at man er uønsket på arbeidsplassen, for noen også oppleves som så skambelagt at det kan være vanskelig for de fleste å innrømme at så har vært tilfelle, i løpet av et relativt kort telefonintervju.

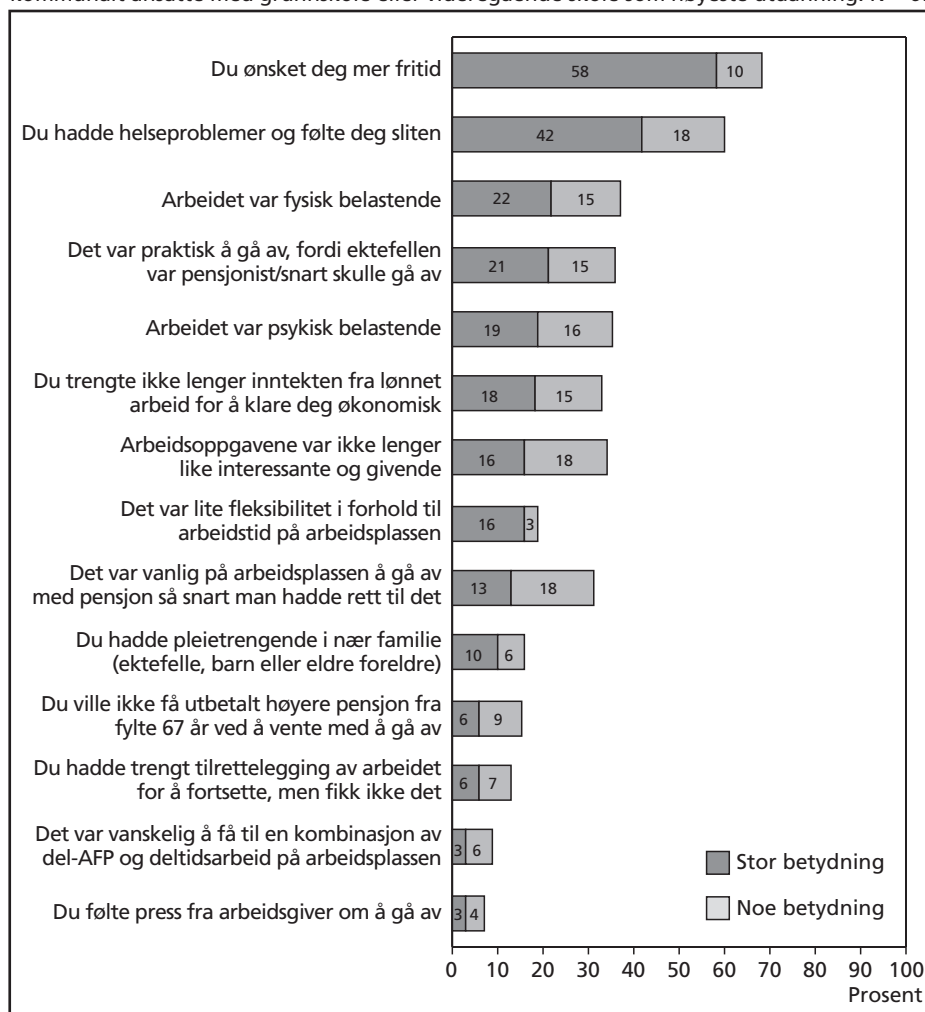
Relativt få angir også «manglende tilrettelegging av arbeidet ved behov» som en vesentlig faktor bak avgangsbeslutningen. Bare 5 prosent av mennene og 6 prosent av kvinnene sier at dette hadde stor betydning. Sistnevnte betyr likevel at en del av dem som tar ut full AFP tidlig, faktisk kunne ha fortsatt i arbeid noen år om arbeidsgiver hadde valgt å tilrettelegge arbeidet.

### **4.3 Ulike begrunnelser avhengig av utdanningsnivå**

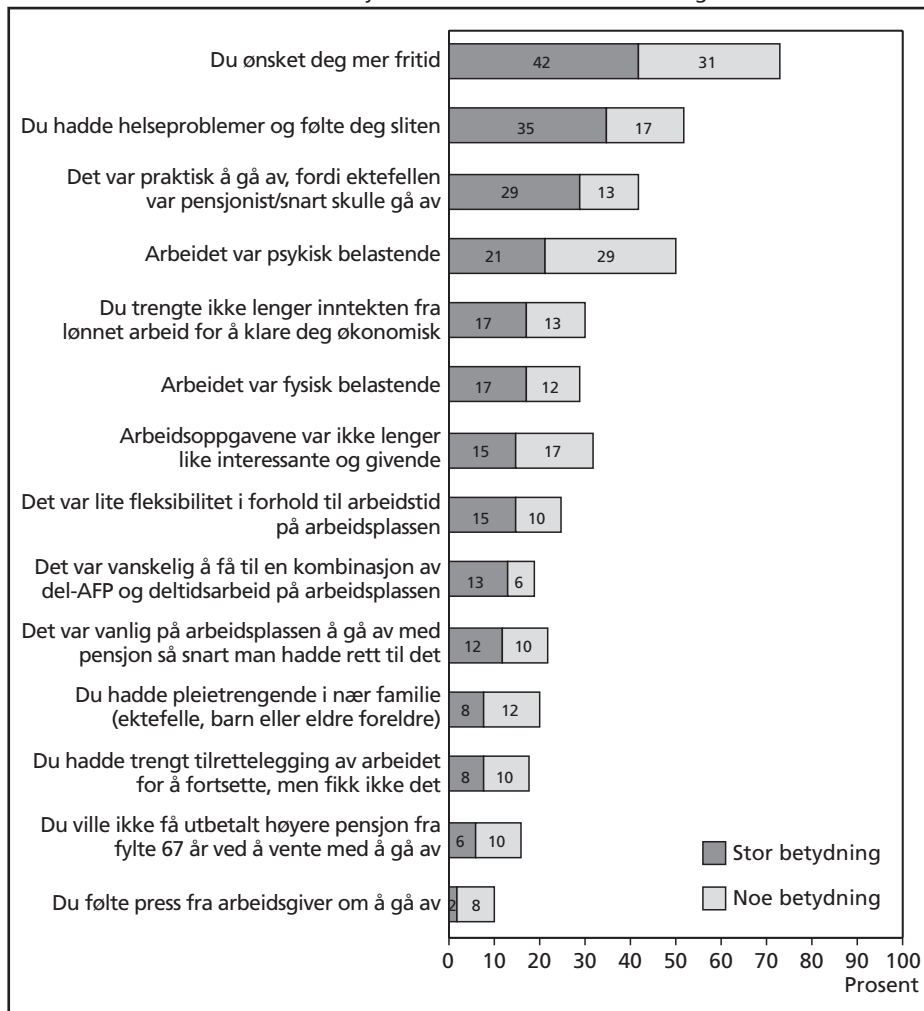
I det etterfølgende ser vi på begrunnelse for å ta ut full AFP som 62-åring for personer som henholdsvis har grunnskole eller videregående skole som høyeste utdanning, kort høyskole- og universitetsutdanning (lavere grad) og lang høyskole- og universitetsutdanning (høyere grad).

Mye av forskjellene i begrunnelser for tidlig avgang mellom utdanningsgruppene vil av naturlige grunner relatere seg til type yrke, arbeid og arbeidsoppgaver siden utdanningsnivå i stor grad bestemmer hva slags type stilling og yrke man har kunnet få og derfor har hatt. Som vi kan lese ut av figurene 4.4–4.6, er det størst forskjell i begrunnelse mellom utdanningsgruppene når det gjelder vektleggingen av helseproblemer og slitenhet, selv om forskjellene, er mindre enn man kanskje kunne ventet gitt funn fra lignende studier i andre sektorer (Midtsundstad 2002, 2005a, 2005b).

Figur 4.4 Begrunnelser for å gå av med full AFP som 62-åring blant kommunalt og fylkeskommunalt ansatte med grunnskole eller videregående skole som høyeste utdanning. N = 67.



Figur 4.5 Begrunnelser for å gå av med full AFP som 62-åring blant kommunalt og fylkeskommunalt ansatte med kortere høyskole- eller universitetsutdanning. N = 52.

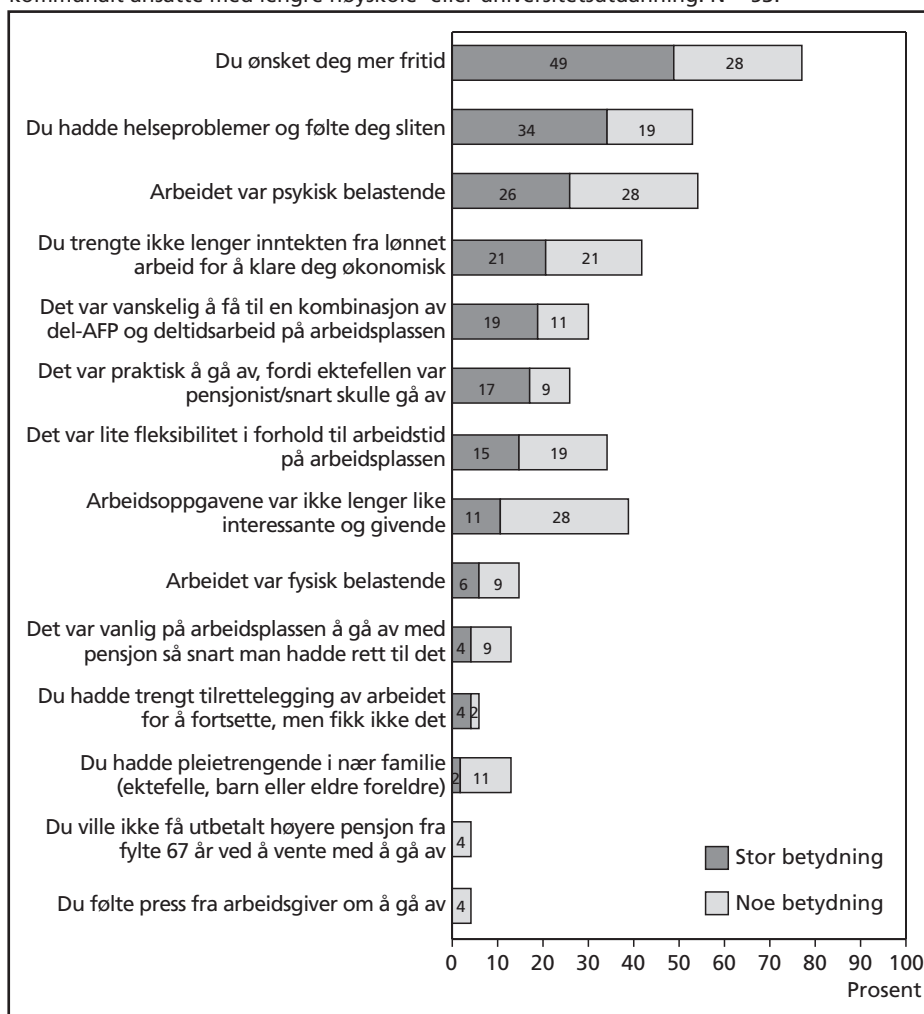


Mens hele 42 prosent av dem med grunnskole/videregående som høyeste utdanning begrunnet sin avgang med at de har helseproblemer og føler seg slitne, gjaldt det henholdsvis 35 prosent av dem med kort høyere utdanning og 34 prosent av dem med lang høyere utdanning. Det indikerer at svært mye av den aller tidligste avgangen med AFP, uansett utdanningsnivå, er helserelatert.

AFP-pensjonistenes helseproblemer kan imidlertid ikke direkte relateres til de fysiske arbeidsbelastningene de hadde i sin siste jobb, annet enn for dem med grunnskole eller videregående som høyeste utdanningsnivå. Blant disse oppgir så mange som 22 prosent at fysiske arbeidsbelastninger var viktige for beslutningen om å ta ut full AFP

fra 62 år. Det samme gjaldt for 17 prosent av dem med kortere høyskole- og universitetsutdanning, men kun 6 prosent av dem med lang høyskole- og universitetsutdanning. For de høyskole- og universitetsutdannede synes psykiske belastninger i arbeidet å ha mye mer å si. Hele 26 prosent av dem med lang høyskole- og universitetsutdanning og 21 prosent av dem med kort høyskole- og universitetsutdanning oppgir at den psykiske belastningen i jobben hadde stor betydning for tidliguttaket av AFP. Blant dem med grunnskole eller videregående skole var den tilsvarende andelen 19 prosent.

Figur 4.6 Begrunnelser for å gå av med full AFP som 62-åring blant kommunalt og fylkeskommunalt ansatte med lengre høyskole- eller universitetsutdanning. N = 53.



For alle de tre utdanningsgruppene synes det også å ha vært viktig å samordne egen avgang fra arbeidslivet med ektefellens/samboerens/partnerens. Særlig gjelder det for dem med kort høyskoleutdanning, hvor hele 29 prosent vektla dette i stor grad, mot 21 prosent blant dem med grunnskole eller videregående som høyeste utdanningsnivå og 17 prosent blant dem med lang universitets- og høyskoleutdanning.

Når det gjaldt de andre mulige begrunnelsene, var det mindre forskjeller, bortsett fra for vektleggingen av det å ha pleietrengende i nærmeste familie. En større andel blant dem med grunnskole eller videregående som høyeste utdanning (10 prosent) og dem med kort høyskole- og universitetsutdanning (8 prosent) sa at dette var av stor betydning for avgangsbeslutningen, enn blant dem med lang høyskole- og universitetsutdanning (2 prosent). Sistnevnte gjenspeiler en kjønnsforskjell i utdanningsnivå. Andelen menn er større i gruppen med lang høyskole- og universitetsutdanning enn den er i gruppen med henholdsvis kort høyskole- og universitetsutdanning og grunnskole og videregående som høyeste utdanning (ikke vist). Og som figur 4.2 og 4.3 viste, var det færre menn enn kvinner som oppga pleieansvar som en viktig begrunnelse for å gå av tidlig med full AFP.

Arbeidsgiver bør kanskje også merke seg at hele 19 prosent av dem med lang høyskole- og universitetsutdanning oppga at det var av stor betydning for dem at det hadde vært vanskelig å få til en kombinasjon av del-AFP og deltidsarbeid. Det samme gjaldt for 13 prosent av dem med kort høyskole- og universitetsutdanning, mens det bare ble oppgitt som en viktig grunn av 3 prosent av dem med grunnskole eller videregående som høyeste utdanning. Sistnevnte har nok trolig mer sammenheng med arbeidstiden enn utdanningsnivået i seg selv, da uttak av del-AFP fordrer at man i utgangspunktet har en stillingsprosent på 60 prosent eller mer, noe en god del med lav utdanning innen pleie- og omsorgssektoren ikke har. At mange av seniorenene føler på den manglende arbeidstidsfleksibiliteten, støttes også av at 15–16 prosent innen alle de tre utdanningsgruppene sier at lite fleksibilitet med hensyn til arbeidstid var svært viktig for beslutningen om å ta ut full AFP-pensjon tidligst mulig.

Svært få sier imidlertid at «de følte press fra arbeidsgiver om å gå av tidlig». Noen flere angir imidlertid at de kanskje kunne ha fortsatt på hel- eller deltid om de hadde fått den tilretteleggingen de hadde behov for. Det gjelder 6 prosent av dem med grunnskole eller videregående som høyeste utdanning, 8 prosent av dem med kort høyskole- og universitetsutdanning og 4 prosent av dem med lengst utdanning. Selv om andelen er relativt små, tyder det på at større satsing på tilrettelegging kan få flere til å stå i arbeid noen år til.

Manglende motivasjon synes også å ha vært utslagsgivende for en del, idet de sier seg svært enig i formuleringen: «Arbeidsoppgavene var ikke lenger like interessante og givende.» Det gjelder for henholdsvis 16 prosent av dem med grunnskole eller videregående som høyeste utdanning, 15 prosent av dem med kort høyskole- og universitetsutdanning og 11 prosent av dem med lang høyskole- og universitetsutdanning.

Andelen som vektlegger manglende motivasjon som grunn til tidligavgangen, er likevel langt lavere i kommunal sektor enn blant for eksempel statsansatte (se Midtsundstad 2005a, 2005b). Hva dette skyldes, er vanskelig å gi noen plausibel forklaring på. Det kan være at kommunalt og fylkeskommunalt ansatte sjeldnere enn statsansatte holdes utenfor når interessante eller viktige arbeidsoppgaver på arbeidsplassen fordeles, og/eller at de har mindre sjanse for å bli plassert på det såkalte tørkeloftet etter en viss alder.

#### 4.4 Ulike begrunnelser i ulike yrkesgrupperinger

Sist i denne delen har vi valgt å se nærmere på begrunnelsene hos noen avgrensede yrkesgrupper. Da datagrunnlaget er begrenset (for få respondenter), har vi måttet slå sammen en del yrker til større yrkeskategorier. Vi ser derfor på begrunnelsene hos henholdsvis lærere, adjunkter og lektorer samlet, saksbehandlere, ingeniører og ledere samlet og hjelpepleiere, omsorgsarbeidere, renholdere, assistenter og diverse fagarbeiderstillinger samlet. Dette er ingen optimal inndeling, men kan likevel vise noen interessante forskjeller mellom stillinger i skolesektoren og de øvrige kommunale sektorene og mellom ansatte i administrative stillinger / som har kontorarbeid, og ansatte som har mer manuelt/fysisk arbeid.

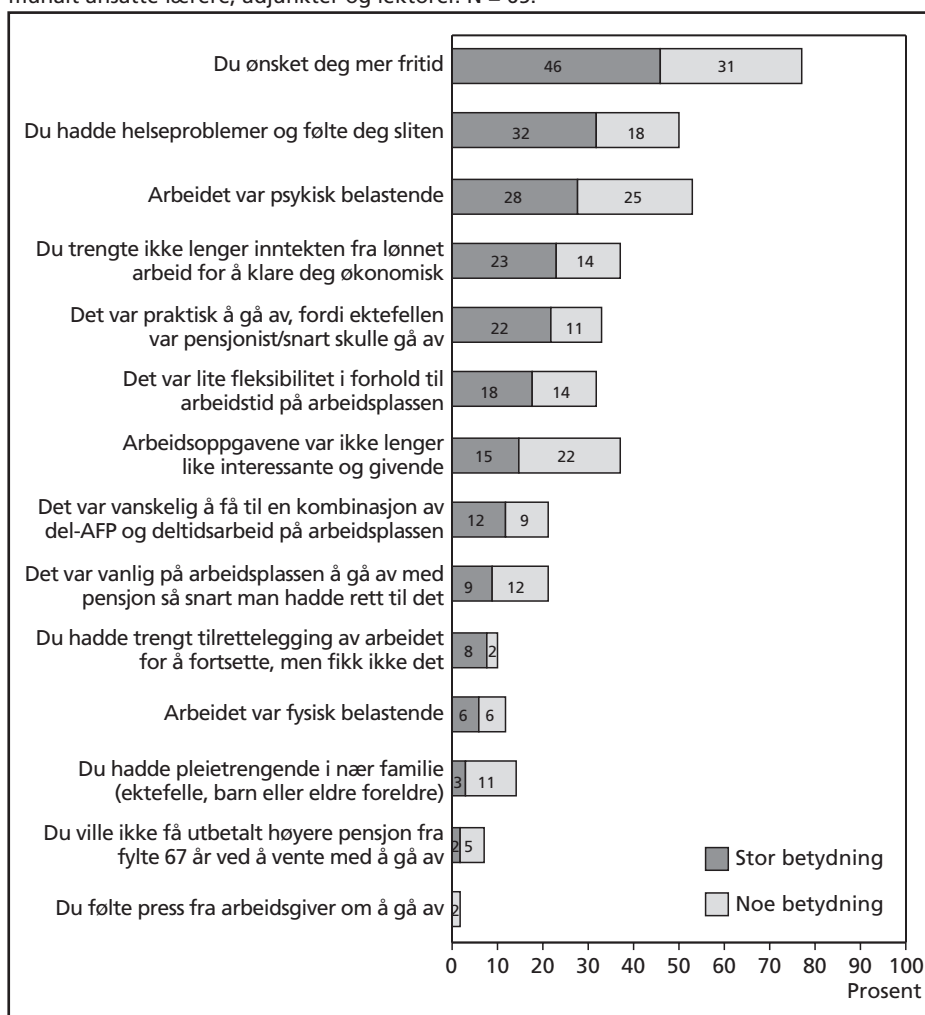
Også her ser vi at ønske om mer fritid vektlegges av den største andelen innen alle de tre yrkesgrupperingene. Hva som kan ligge i begrunnelsen «ønsket om mer fritid», har vi drøftet tidligere. Vi går derfor ikke nærmere inn på det her. Det er også små forskjeller mellom yrkesgrupperingene med hensyn til denne begrunnelsen.

Som foran ser vi at helseproblemer og slitenhet oppgis som en viktig grunn for å ta ut full AFP-pensjon som 62-åring blant tidligere hjelpepleiere, omsorgsarbeidere, renholdere, assistenter og fagarbeidere (35 prosent), det vil si grupper som oftere enn andre utfører manuelt / fysisk krevende arbeid, men helse vektlegges også av mange lærere, adjunkter og lektorer som en viktig begrunnelse (32 prosent). Blant ledere, saksbehandlere og ingeniører gjelder det også for så mange som 30 prosent. Tidlig avgang med AFP er med andre ord sterkt knyttet til helseproblemer på tvers av yrkesgrupper, slik det også var for de ulike utdanningsgruppene (jf. 4.4–4.6).

Forskjellene er adskillig større når det gjelder vektlegging av de fysiske arbeidsbelastningene. Blant hjelpepleiere, omsorgsarbeidere, renholdere, assistenter og fagarbeidere som tok ut full AFP som 62-åring, var det hele 30 prosent som oppga at slike belastninger var svært viktig for valget, mens tilsvarende gruppe utgjorde kun 6 prosent blant de tidligpensjonerte lærerne, adjunktene og lektorene og 9 prosent blant ledere, saksbehandlere og ingeniører. Blant lærere, adjunkter og lektorer er det heller de psykiske belastningene ved arbeidet som fremmer en tidlig avgang, da hele 28 prosent av lærerne, adjunktene og lektorene oppga at slike belastninger hadde stor betydning for

avgangsbeslutningen. Til sammenligning gjaldt dette 18 prosent av saksbehandlerne, ingeniørene og lederne og 16 prosent av dem som hadde gått av tidlig med AFP blant hjelpepleiere, omsorgsarbeidere, renholdere, assistenter og fagarbeidere. For sistnevnte yrkesgruppering var opplevelsen av lite fleksibel arbeidstid likeså viktig: 18 prosent av hjelpepleierne, omsorgsarbeiderne, renholderne, assistentene og fagarbeiderne vektla dette, og 19 prosent av lærerne, adjunktene og lektorene, mens for ingeniørene, saksbehandlerne og lederne var dette kun viktig for 9 prosent.

Figur 4.7 Begrunnelser for å gå av med full AFP som 62-åring blant kommunalt og fylkeskommunalt ansatte lærere, adjunkter og lektorer. N = 65.

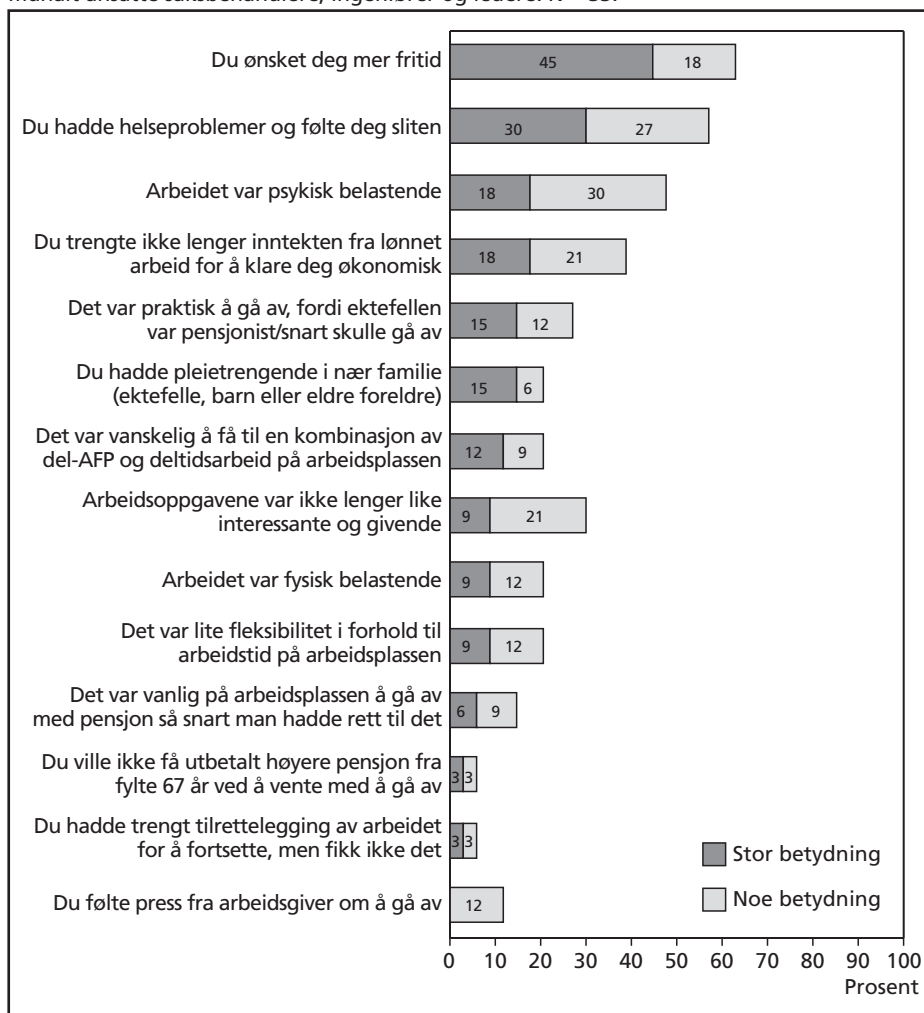




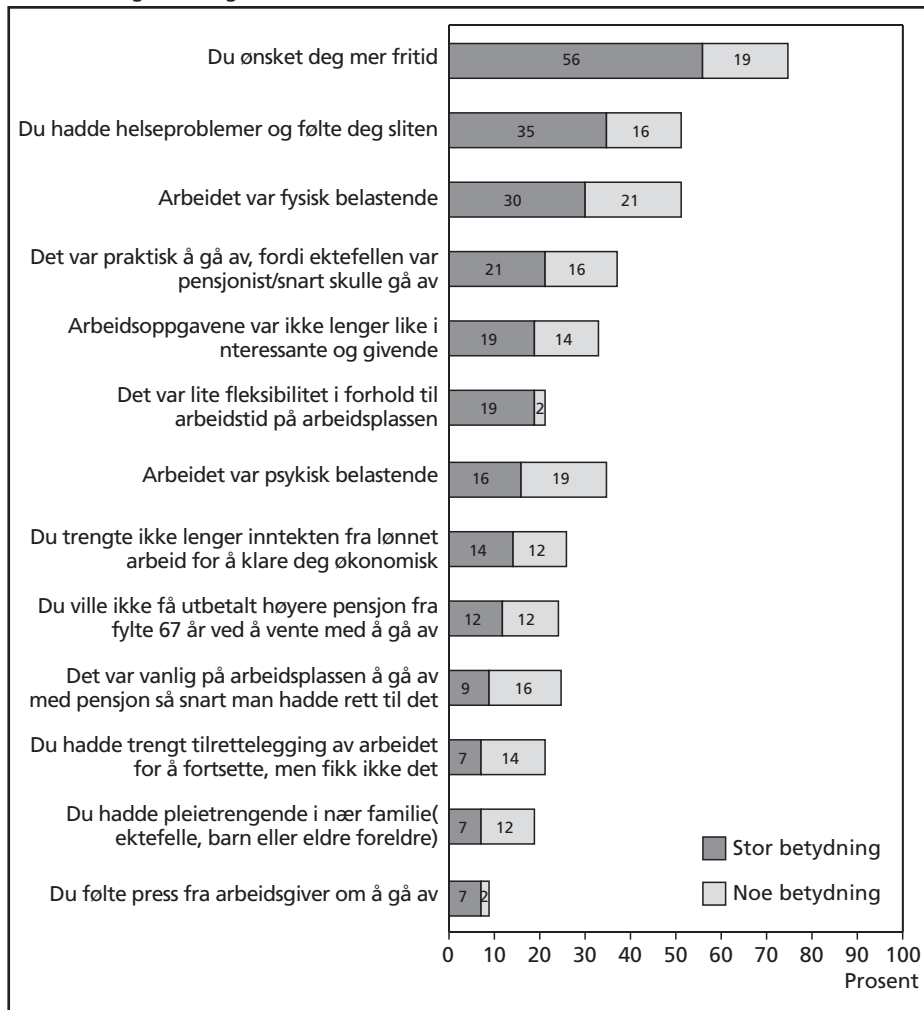
Det er også verdt å merke seg at 8 prosent av lærerne, adjunktene og lektorene og 7 prosent av hjelpepleierne, omsorgsarbeiderne, renholdere med flere mente at manglende tilrettelegging av arbeidet hadde stor betydning for avgangsbeslutningen, mot 3 prosent blant ingeniører, saksbehandlere og ledere.

Mange av lærerne, adjunktene og lektorene og av hjelpepleiere, omsorgsarbeidere, renholdere med flere oppga også at det var svært viktig for beslutningen at det «var praktisk å gå av fordi ektefellen også var pensjonert eller snart skulle gå av». Dette gjaldt henholdsvis 22 og 21 prosent av dem som gikk av med full AFP som 62-åringer.

Figur 4.8 Begrunnelser for å gå av med full AFP som 62-åringer blant kommunalt og fylkeskommunalt ansatte saksbehandlere, ingeniører og ledere. N = 33.



Figur 4.9 Begrunnelser for å gå av med full AFP som 62-åring blant kommunalt og fylkeskommunalt ansatte født i 1943, 1946 og 1949, hjelpepleiere, omsorgsarbeidere, renholdere, assistenter og ulike fagarbeidere. N = 43.



## 4.5 Begrunnelser for å ta ut full AFP fra 63 år eller senere

Flertallet som var yrkesaktive som 61-åringer, ventet med å gå av til de var 63 år eller eldre. Vi har sett nærmere på begrunnelsene til disse som valgte å vente litt med å ta ut full AFP, for å se om de skiller seg noe fra begrunnelsene som ble gitt av dem som valgte å gå av som 62-åringer.

Som figur 4.10 viser om vi sammenligner med resultatene for dem som tok ut AFP som 62-åringer (jf. figur 4.1), synes AFP-avgangen etter 63 år å være mindre helsere-latert. Likevel var det 18 prosent også blant dem som tok ut AFP senere, som oppga dårlig helse og slitenhet som en svært viktig begrunnelse. Litt færre enn blant dem som tok ut full AFP som 62-åringer oppga også at fysiske og psykiske belastninger hadde stor betydning, 9 mot 12 prosent.

De klart viktigste begrunnelsene for å gå av for dem som venter ett, to eller flere år med å ta ut AFP-pensjonen, er likevel, som for de tidligste AFP-pensjonistene, et ønske om mer fritid. Det gjaldt for 57 prosent. I tillegg la svært mange vekt på ønsket om å tilpasse avgangen til ektefellens/samboerens pensjonering. Det gjelder nesten en tredjedel (31 prosent).

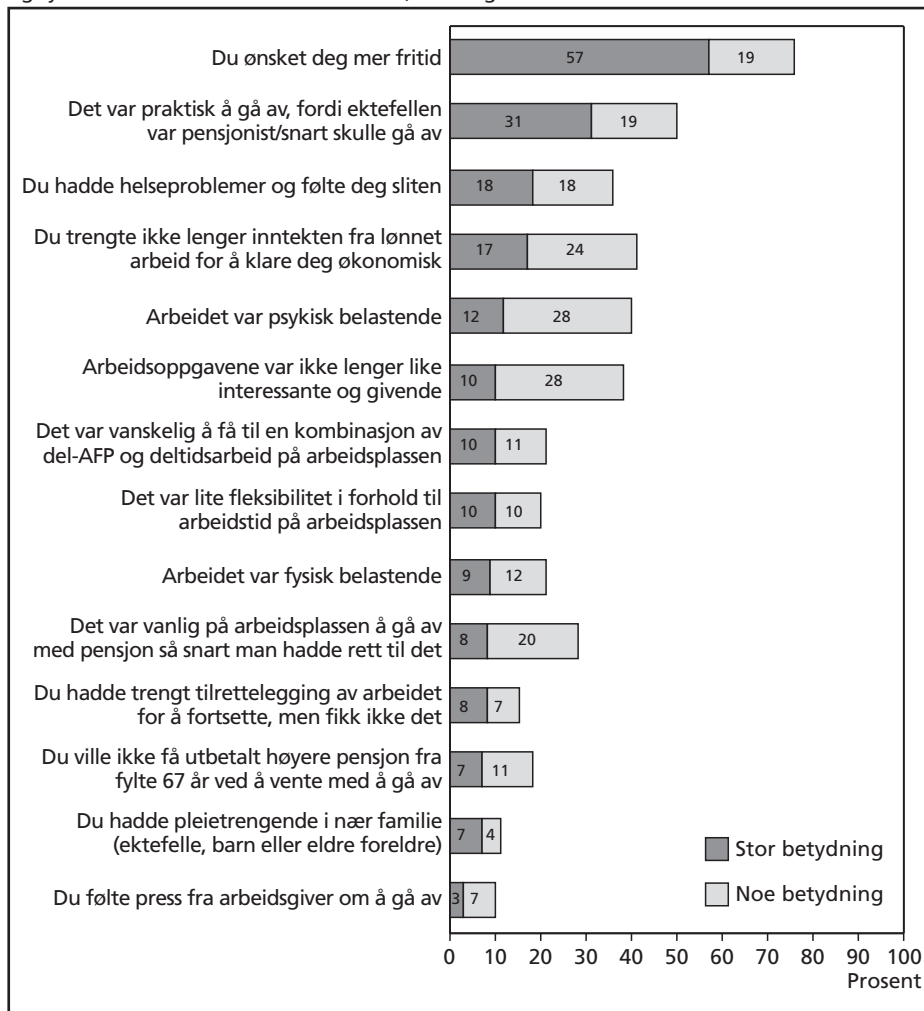
At vektleggingen av begrunnelser er noe annerledes for dem som venter med AFP-uttaket, enn for dem som velger å gå av så fort de kan, skyldes nok primært at flere av dem har høyere utdanning<sup>3</sup>, men også at en større andel faktisk opplever å ha bedre helse<sup>4</sup> og arbeidsevne<sup>5</sup> – en faktor som trolig var en viktig årsak til at de i utgangspunktet valgte å fortsette i arbeid.

<sup>3</sup> Mens andelen som tar ut AFP som 62-åringer blant de høyskole- og universitetsutdannede, er rundt 60 prosent, utgjør de med så lang utdanning rundt 70 prosent av 64–66-åringene som ble AFP-pensjonert.

<sup>4</sup> Mens nærmere 50 prosent av dem som tok ut AFP som 62-åringer, oppga at de hadde dårlig helse eller følte seg slitne, gjaldt det til sammenligning kun 35 prosent av dem som valgte å ta ut full AFP-pensjon senere.

<sup>5</sup> Mens 67 prosent av dem som tok full AFP-pensjon som 62-åringer, oppga at de hadde helseproblemer som medførte redusert arbeidsevne, gjaldt det langt færre av dem som tok ut AFP-pensjon senere.

Figur 4.10 Begrunnelser for å gå av med full AFP som 63-åringer eller senere blant kommunalt og fylkeskommunalt ansatte født i 1943, 1946 og 1949. N = 123.



## 4.6 Hvorfor velge full AFP framfor delvis AFP?

Som vi så av de ulike begrunnelsene bak beslutningen om å ta ut full AFP, la en del vekt på at det på deres arbeidsplass var vanskelig å få til en kombinasjon av del-AFP og deltidsarbeid. Vi har derfor spurt dem som valgte full AFP og ikke del-AFP, om hva som var hovedårsaken til dette.

Som vi kan lese av tabell 4.1, oppgir 8 prosent at de tok ut full istedenfor delvis AFP fordi det ikke var tilrettelagt for å kombinere delvis arbeid med delvis AFP-pensjon på arbeidsplassen. Videre var det 1 prosent som oppga at de ikke kjente til muligheten for å ta ut del-AFP, og 3 prosent som sa at de hadde følt et press fra arbeidsgiver om å velge full AFP-pensjon istedenfor del-AFP. Det vil si at det minst er 12 prosent samlet som sier de valgte full AFP-pensjon framfor del-AFP på grunn av forhold på arbeidsplassen. Andelen som relaterer beslutningen til arbeidsplassen, er likevel langt høyere enn disse svarene tyder på fordi halvparten oppgir andre grunner enn dem vi ba dem ta stilling til, og hovedandelen av disse er arbeidsrelaterte, som dårlig arbeidsmiljø, omstillinger og innføring av ny teknologi. De øvrige begrunnelsene er primært knyttet til at familien ville at man skulle slutte helt, eller at man selv ville slutte i jobben.

Tabell 4.1 Begrunnelser for å ta ut full AFP framfor delvis AFP hos dem som gikk av som 62-åringer, og dem som gikk av senere. Alle kohorter. N = 295.

	62 år	63 år +	Alle
Jobben var ikke tilrettelagt for å kombinere arbeid og pensjon	8	9	8
Jeg var ikke kjent med muligheten for å ta ut del-AFP	1	2	1
Jeg følte press fra arbeidsgiver om å ta ut full AFP-pensjon	1	6	3
Familien ønsket at jeg skulle ta ut full AFP-pensjon	2	3	2
Jeg ønsket selv å gå av med full AFP-pensjon	41	44	42
Annet	45	34	41
Ikke sikker/ubesvart	3	2	3
Samlet	100	100	100
N	172	123	295

## 4.7 Kombinasjon av arbeid og del-AFP

Flertallet som tar ut AFP som 62-åringer, velger å ta ut full pensjon og slutte å jobbe. Det gjelder hele tre av fire. Den resterende fjerdedelen velger å kombinere delvis arbeid med delvis AFP. Det vanligste blant disse er å kombinere en 60 prosent stilling med uttak av 40 prosent av AFP-pensjonen. Den kombinasjonen velges av 44 prosent av dem som tar ut del-AFP som 62-åringer. 26 prosent oppgir at de velger kombinasjon 80 prosent arbeid og 20 prosent AFP-pensjon, mens de øvrige oppgir å ha valgt en annen kombinasjon. Den samme fordelingen finner vi blant dem som går av senere. Det er også relativt få som har endret miksen mellom arbeid og pensjon (ved for eksempel å redusere deltidsprosenten og øke pensjonsandelen etter noen år) – kun en av ti.

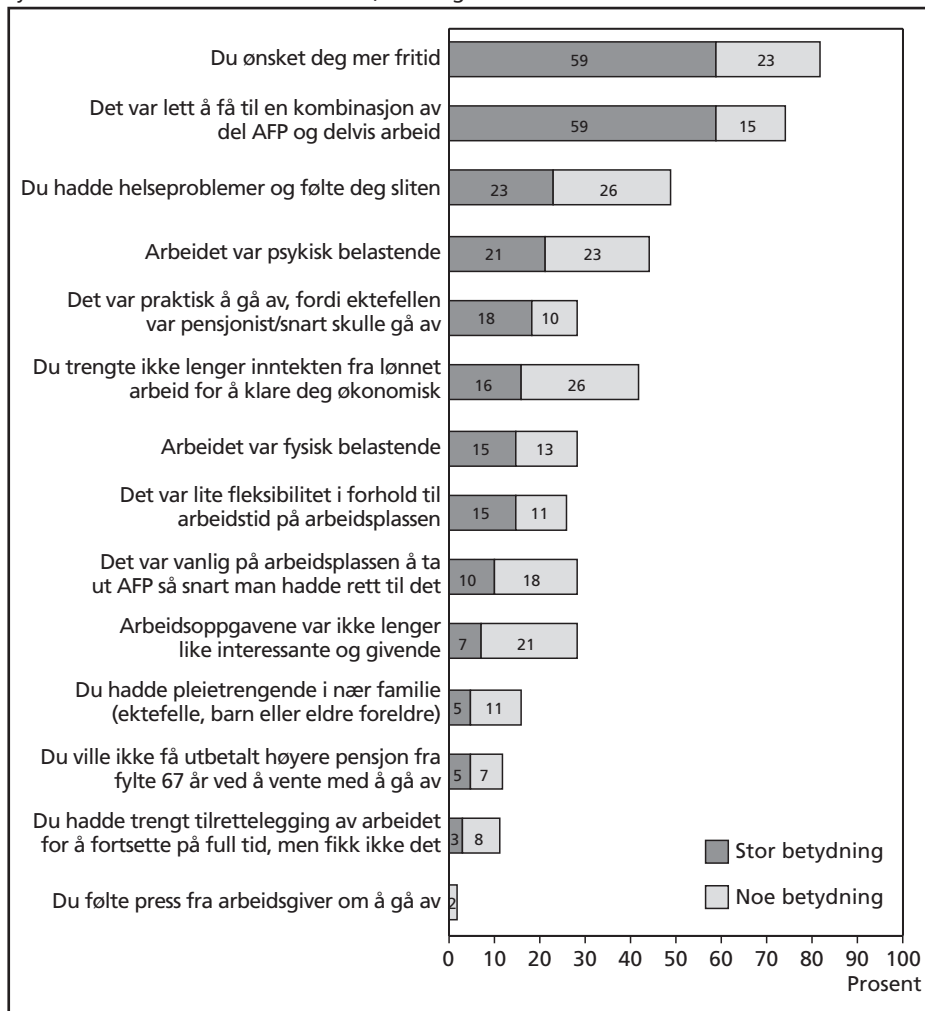
Vi har også sett nærmere på begrunnelsene som ble oppgitt av dem som valgte å fortsette i arbeid med redusert tid og kombinere dette med del-AFP, for å se om de vektlegger andre begrunnelser enn dem som tok ut full AFP som 62-åringer. Svarene er gjengitt i figur 4.11.

Som vi kan lese av figur 4.11, er den viktigste grunnen for å ta ut del-AFP som 62-åring tilnærmet de samme som for dem som tar ut full AFP: et ønske om mer fritid. Over halvparten både blant delpensjonistene og dem som tok ut full AFP fra samme alder la vekt på det. I tillegg har det selvfølgelig vært viktig for delpensjonistene at det har vært mulig å få til en kombinert løsning mellom del-AFP og deltid på arbeidsplassen. 59 prosent oppga derfor at dette hadde stor betydning.

Ut over disse to hovedbegrunnelsene er uttaket av del-AFP som 62-åring som uttak av full AFP i stor grad relatert til helseproblemer eller slitenhet (23 prosent), selv om det er noe færre som oppgir dette blant delpensjonistene enn blant dem som valgte å ta ut full AFP-pensjon. Det synes derfor som uttak av del-AFP er mindre helserelatert – noe som ikke er uventet da de har valgt å fortsette i jobb på deltid.

Videre ble psykisk belastende arbeid vektlagt av 21 prosent av delpensjonistene, og et ønske om å samordne pensjoneringsen med ektefellen/samboeren av 18 prosent. Ut over dette skiller ikke vektleggingen av de ulike begrunnelsene seg så mye fra dem vi fant hos dem som valgte å slutte i jobben og gå over på full AFP fra samme alder.

Figur 4.11 Begrunnelser for å kombinere delvis AFP med fortsatt arbeid blant kommunalt og fylkeskommunalt ansatte født i 1943, 1946 og 1949. N = 61.



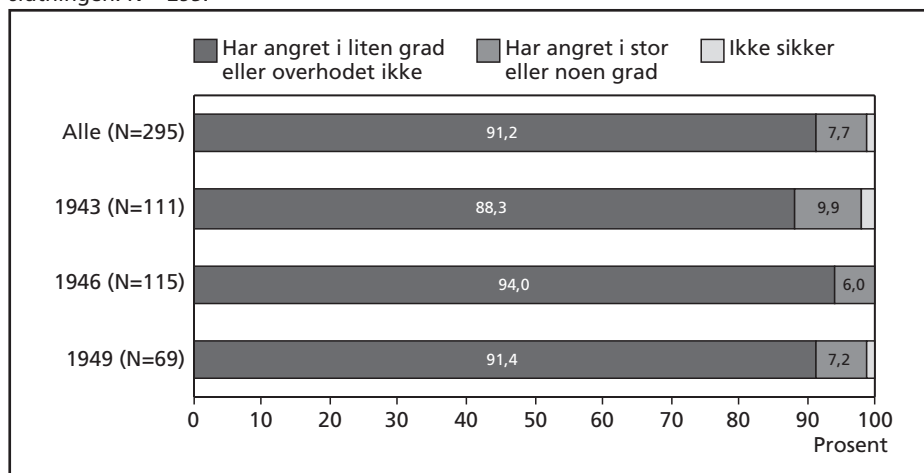
## 4.8 Å angre på AFP-beslutningen

I tilknytning til pensjonsreformen og særlig i debatten rundt AFP-ordningen i forbindelse med tariffoppgjøret i privat sektor i 2008 ble det gjentatte ganger hevdet av politikere og andre at svært mange som går av med full AFP, angret på beslutningen etter et år eller to, men fant det vanskelig å reversere beslutningen slik at de kunne komme tilbake til en jobb på hel- eller deltid.

Som figur 4.12 under viser, synes andelen som angret på beslutningen om å ta ut full AFP blant kommunalt og fylkeskommunalt ansatte, å være relativt liten. Det var kun 7,7 prosent som oppga at de angret i stor eller noen grad, mens over ni av ti sa at de overhodet ikke angret på beslutningen eller gjorde det i liten grad.

Spørsmålet kan imidlertid oppfattes som problematisk da kanskje ikke alle vil innrømme at de tok en gal beslutning. Det kan derfor være at færre vil oppgi at de angret, enn hva som er realiteten, da folk flest har en tendens til å forsvare egne beslutninger og valg. På den annen side kan nettopp den samme mekanismen også bidra til at få som har tatt ut AFP-pensjon eller annen pensjon tidlig, vil være villige til å gå tilbake til arbeid igjen senere, selv om de fikk sjansen til det, da det også ville være en innrømmelse av at valget var «galt».

Figur 4.12 Andelen av de kommunalt ansatte som tok ut full AFP, som sier de angret på beslutningen. N = 295.



Interessant er det også å merke seg at andelen som angret, er tilnærmet den samme i alle kohorter – noe som indikerer at angrenen heller ikke kommer med årene, ettersom det for en betydelig andel i 1943- og 1946-årgangen vil være flere år siden de tok valget. Det synes med andre ord ikke å være slik at få angret det første året etter avgangen, men angret seg når det først har gått to, tre eller fire år. Det store flertallet synes tvert



imot å være fornøyd med beslutningen. En årsak til det kan være at den for mange er helserelevanter.

## 4.9 Hva om AFP ikke fantes?

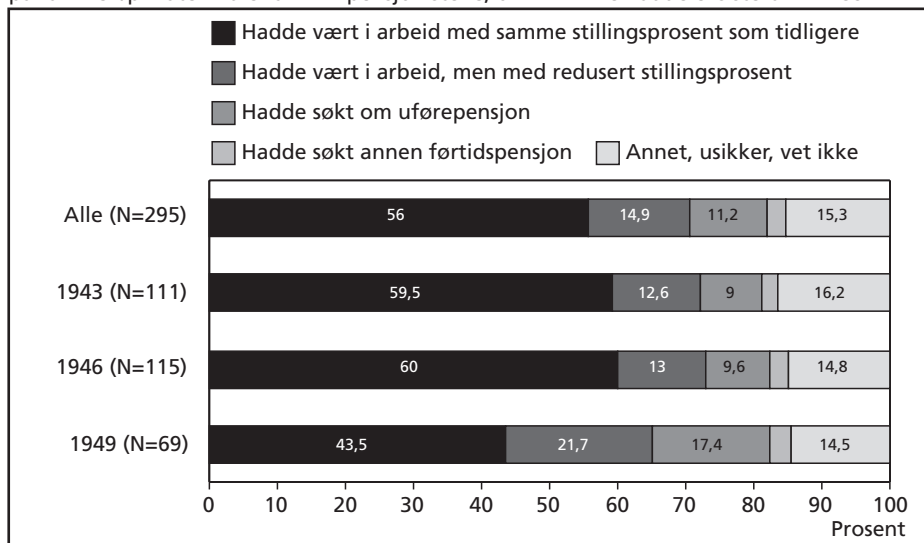
Studier som har sammenlignet pensjonering og arbeid i privat sektor mellom personer med og uten rett til AFP (Vestad 2012.), viser at uføresannsynligheten, men også sannsynligheten for å fortsette i arbeid er noe høyere hos grupper uten AFP-ordning enn i grupper med AFP-ordning (i alle fall gjaldt dette før endringen av ordningen i privat sektor i 2011). I utgangspunktet virker det derfor rimelig å anta at det samme ville være tilfellet i offentlig sektor om de ikke hadde hatt en AFP-ordning.

Da alle omfattes av AFP i kommunal og fylkeskommunal sektor, lar det seg ikke gjøre å foreta en slik sammenlignende studie der. En alternativ måte å vurdere ordningens betydning på ville vært å se på hva som skjedde om man fjernet den for noen grupper, men ikke for alle. Slike eksperimenter er det imidlertid umulig å gjennomføre av etiske og andre grunner. For likevel å nærme oss problemstillingen har vi spurt de kommunalt og fylkeskommunalt ansatte som valgte å gå av med AFP, hva de alternativt ville ha gjort om ordningen ikke fantes. Dette er et hypotetisk spørsmål og sier derfor ikke noe om hva de faktisk ville ha gjort. Det kan likevel gi en viss indikasjon på hvor mange som uansett AFP-ordning eller ikke ville ha sluttet i arbeid.

Som figur 4.13 på neste side viser, oppga de fleste som tok ut full AFP-pensjon, at de i et slikt tilfelle ville ha valgt å fortsette i den samme stillingen og med den samme stillingsprosenten som tidligere. Dette gjelder drøyt halvparten. Nærmere 15 prosent sier de ville ha fortsatt, men jobbet redusert tid, mens 13 prosent sier de ville ha søkt uførepensjon eller annen førtidspensjon. De øvrige er usikre på hva de ville ha gjort. Tar vi tallene for «god fisk», forteller de at 70 prosent av AFP-pensjonistene hadde vært i arbeid om AFP ikke hadde fantes, om enn en del i en noe redusert stillingsprosent i forhold til tidligere.

Interessant er det også å observere at andelen som sier de alternativt ville søkt uførepensjon eller annen førtidspensjon, er langt høyere i den yngste kohorten (født i 1949) hvor alle har tatt ut AFP-pensjon tidlig, enn i de eldre årsklassene (født i 1943 og 1946). Det kan indikere, som begrunnelsene foran også viser, at helseproblematikken har større betydning for dem som velger AFP tidlig, enn for dem som venter med å ta ut AFP-pensjon.

Figur 4.13 Andel som ville hhv. fortsatt i arbeid, søkt uførepensjon eller annen pensjon ev. levd på familien/private midler av AFP-pensjonistene, om AFP ikke hadde eksistert. N = 295.



## 5 Uførepensjonistene

Tidligere undersøkelser viser at uttaket av uførepensjon før fylte 62 år er betydelig innen kommunal og fylkeskommunal sektor, særlig blant kvinner (Hermansen 2011; Midtsundstad 2006). I dette avsnittet ser vi nærmere på dem som ble uførepensjonert i aldersspennet mellom 55 og 67 år. Vi gir en oversikt over andelen som henholdsvis ble fullt eller delvis uførepensjonert, og andelen som har kombinert arbeid og uførepensjon. I tillegg ser vi på hvor mange som mottok tilbud om tilrettelegging før pensjonering, og hva denne bestod i.

### 5.1 Alder for uførepensjonering

Samlet var det 16 prosent av de yrkesaktive 55-åringene i 1943-kohorten som tok ut uførepensjon i aldersspennet fra 55 år til fylte 67 år. Hovedandelen av disse tok ut uførepensjon før de hadde fylt 62 år (47 prosent<sup>6</sup>), ytterligere 21 prosent tok ut uførepensjon som 62-åring, og de resterende 32 prosentene da de var mellom 63 og 67 år. For de øvrige kohortene vil andelen naturlig nok være noe annerledes ettersom de var henholdsvis 65–66 år og 62–63 år på intervju tidspunktet. I alle de tre kohortene ser vi imidlertid at det er mest vanlig å bli uførepensjonert når man er 60 eller 62 år gammel; uttaket «klumper seg» med andre ord rundt disse alderstrinnene.

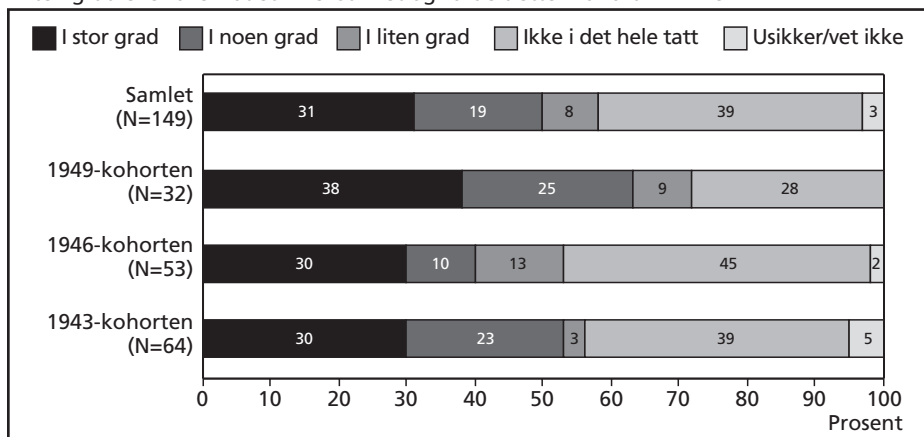
Andelen med henholdsvis full og gradert uførepensjon varierer mellom kohortene. Blant de eldste var det drøyt seks av ti som hadde fått full uførepensjon, i 1946-kohorten drøyt åtte av ti og i 1949-kohorten snaut syv av ti. Sammenligner vi de tre kohortene, har andelen som mottar gradert uførepensjon, med andre ord ikke økt i yngre generasjoner, selv om dette blant annet har vært og er intensjonen i avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen).

<sup>6</sup> Av disse hadde snaut 5 prosent tatt ut delvis uførepensjon før fylte 55 år, men var fortsatt yrkesaktive som 55-åring og derfor med i utvalget.

## 5.2 Arbeidsrelatert uførepensjonering?

Som figur 5.1 viser, mente halvparten av dem som er eller har vært uførepensjonert, at uførheten var jobbrelatert, hvorav drøyt 30 prosent mener det i stor grad og snaut 20 prosent i noen grad. Andelen som anga jobbrelaterte grunner, er høyest blant de yngste (dvs. de som var født i 1949 og var 62–63 år på intervju tidspunktet) – noe som nok indikerer at uførepensjonering med økende alder, det vil si etter passerte 62 år, i økende grad skyldes andre helseproblemer enn dem som kan relateres til jobben.

Figur 5.1 Andel som angir at uførepensjoneringen var arbeidsrelatert i stor grad, i noen grad, i liten grad eller overhodet ikke. Samlet og fordelt etter kohort. N = 149.



## 5.3 Tilbud om tilrettelegging

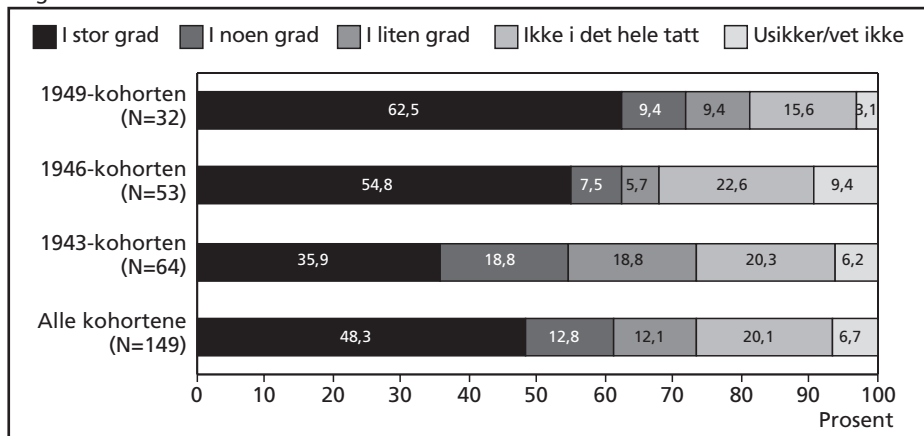
Et viktig mål med avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) er at flest mulig med helseproblemer eller redusert arbeidsevne skal få tilbud om tilpasset eller tilrettelagt arbeid slik at de kan fortsette i arbeid på hel- eller deltid, til tross for sine helseproblemer. Dette er også en del av arbeidsgivers forpliktelser i henhold til arbeidsmiljøloven. Vi har derfor spurt dem som er eller har vært uførepensjonert (nå alderspensjonister), om de fikk tilbud om tilrettelagt arbeid. 55 prosent oppgir at de fikk det, henholdsvis 43 prosent av dem som hadde fått uførepensjon i 1943-årgangen, 64 prosent av de uførepensjonerte i 1946-årgangen og 62 prosent i 1949-årgangen.

At andelen som har fått tilrettelegging, er høyere i de yngre alderskohortene, kan bety at IA-avtalen har ført til at man oftere forsøker å tilrettelegge arbeidssituasjonen for personer med helseproblemer og redusert arbeidsevne enn tidligere. Men det kan også indikere at tilbud om tilrettelegging er vanligere før fylte 62 år enn etter fylte 62

år, da flere av uførepensjonistene i 1943-kohorten enn i de yngre kohortene fikk uførepensjon etter passerte 62 år. At tilbudet om tilrettelegging øker så kraftig fra 1943- til 1946-årgangen, gjør likevel den første forklaringen mer sannsynlig enn den siste, da de som var født i 1946 og var 65–66 år på intervju tidspunktet også vil omfatte en del som hadde blitt uførepensjonert etter at de hadde fylt 62 år.

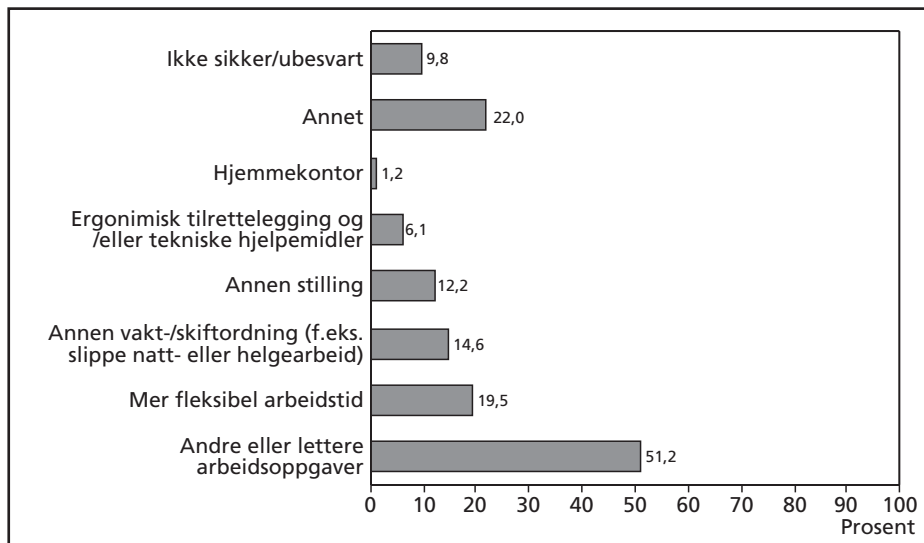
Svarene på vårt spørsmål om nærmeste leder hadde vært interessert i å finne en løsning for den enkelte før uførepensjoneringen var et faktum (se figur 5.2), peker også mot at tilrettelegging har blitt mer vanlig. Mens 40 prosent av de eldste (1943-kohorten) oppga at dette hadde skjedd i stor grad, gjaldt det for 55 prosent i 1946-kohorten og hele 63 prosent av uførepensjonistene i 1949-kohorten (se figur 5.2).

Figur 5.2 Andel som oppgir at nærmeste leder i stor grad, i noen grad, i liten grad eller overhodet ikke var interessert i å finne en løsning på den situasjonen de var i før uførepensjoneringen. N = 149.



I halvparten av tilfellene hvor tilrettelegging og tilpasninger ble gjort, fikk den enkelte tilbud om andre eller lettere arbeidsoppgaver. Det gjaldt drøyt halvparten. Derne oppga en av fem at de hadde fått tilbud om mer fleksibel arbeidstid, mens henholdsvis 15 prosent hadde fått mulighet til annen vakt- eller skiftordning, 12 prosent tilbud om annen stilling og 6 prosent ergonomisk tilrettelegging eller tekniske hjelpemidler.

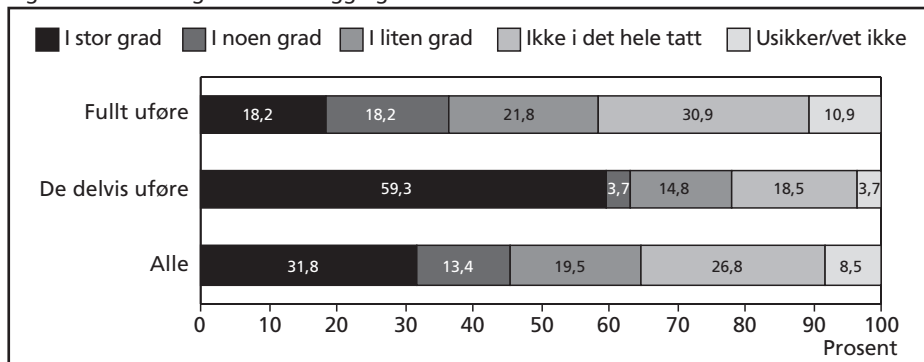
Figur 5.3 Andel som angir at de fikk følgende typer av tilrettelegging før uførepensjonering. Alle tre kohortene. N = 82.



Nesten en av tre som er eller har vært helt eller delvis uføre, mente at tilretteleggingen før uførepensjoneringen bidro til at det var lettere for dem å være i jobb (jf. figur 5.4). Blant dem som var delvis uføre, hvor en stor del jobbet/jobber ved siden av, dreier det seg om nesten 60 prosent, mens andelen blant dem som er eller ble helt uføre, er drøyt 18 prosent.

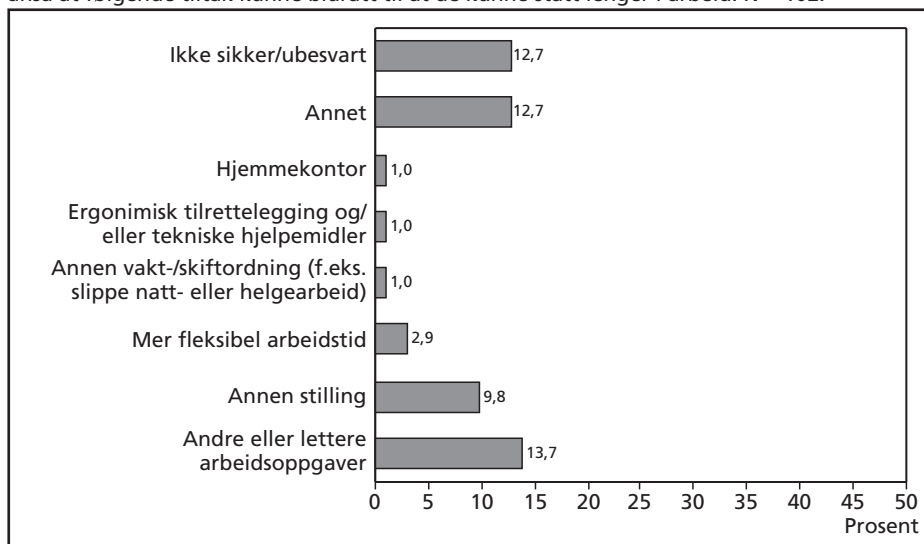
Ettersom alle de spurte her mottar eller har mottatt uførepensjon, viser svarene at tilretteleggingen ikke alltid har vært tilstrekkelig for å forhindre uførepensjonering, selv om den trolig bidro til at en del klarte å stå noe lenger i arbeid enn de ellers ville ha gjort, eller at de klarte å jobbe noe ved siden av å være delvis uførepensjonert – noe som jo gjaldt relativt mange (jf. avsnitt 5.4).

Figur 5.4 I hvilken grad tilretteleggingen bidro til at det var lettere å være i arbeid. N = 82.



De som ikke mottok noen form for tilrettelegging eller ikke opplevde at tilretteleggingen hjalp, ble også spurt om hva slags tilrettelegging de tror kunne ha hjulpet dem til å stå i arbeid. Den største andelen av disse mente at tilbud om andre eller lettere arbeidsoppgaver eller annen stilling ville ha kunnet bidra (jf. figur 5.5).

Figur 5.5 Andelen av dem som ikke fikk tilrettelegging eller hvor tilrettelegging ikke hjalp, som anså at følgende tiltak kunne bidratt til at de kunne stått lenger i arbeid. N = 102.



## 5.4 Uførepensjon og arbeid

Vi har også kartlagt hvor mange av uførepensjonistene som var i arbeid på hel- eller deltid mens de mottok uførepensjon. Det gjaldt drøyt 12 prosent av dem med full uførepensjon (se tabell 5.1 på neste side) og drøyt 81 prosent av dem som mottok delvis uførepensjon (se tabell 5.2 på neste side). At andelen i arbeid er mindre for dem som er 100 prosent ufør er naturlig, da de vil ha større helseproblemer.

Hovedandelen av dem som kombinerer arbeid og uførepensjon jobbet på sin gamle arbeidsplass – henholdsvis drøye halvparten av dem med full pensjon og nærmere 90 prosent av de delvis uføre. Videre jobbet de delvis uføre vanligvis halv tid, mens det for dem med full uførepensjon var like vanlig med stillingsandeler på 10 og 20 prosent som med 40 og 50 prosent. Nesten ingen jobbet likevel mer enn 50 prosent.

Tabell 5.1 Andel av dem med full uførepensjon: Hadde du i den perioden hvor du mottok uførepensjon, noen gang lønnet arbeid? N = 105.

	Antall	Andel
Ja	13	12,4
Nei	92	87,6
Total	105	100,0

Tabell 5.2 Delvis uføre: Hadde du i den perioden hvor du mottok uførepensjon, noen gang lønnet arbeid?

	Antall	Andel
Ja	35	81,4
Nei	8	18,6
Total	43	100,0



## 6 Beslutningen om å ta ut tjenestepensjon

Den lovbestemte aldersgrensen i norsk arbeidsliv er 70 år. Etter denne alderen har man ikke rett til å beholde sin stilling. Mange yrker innen kommunal og fylkeskommunal sektor har imidlertid en lavere pensjonsalder enn dette. Det gjelder for eksempel sykepleiere (uten lederansvar), hjelpepleiere og renholdere, som har en aldersgrense på 65 år, og brannmenn, som har en aldersgrense på 60 år.

At yrket har en særaldersgrense, betyr at arbeidstakeren har rett til og i mange tilfeller også plikt til å gå av tidligere.<sup>7</sup> Ut over særaldersgrensene gir den såkalte 85-årsregelen den enkelte rett til å gå av inntil tre år før oppnådd aldersgrense om summen av alder og tjenestetid er 85 år eller mer. Ansatte i kommunal sektor som har en særaldersgrense på 65 år, kan derfor ta ut tjenestepensjonen i stedet for AFP fra fylte 62 år om de har stått lenge nok i jobben. Likeledes kan de som har en særaldersgrense på 60 år, ta ut full tjenestepensjon fra fylte 57 år om de da har stått i fulltidsjobb i minimum 28 år.

I dette kapitlet ser vi nærmere på begrunnelsene for å ta ut tjenestepensjon tidlig (det vil si før fylte 67 år) og da primært hos dem som har tatt ut tjenestepensjon ett til tre år før yrkets særaldersgrense.

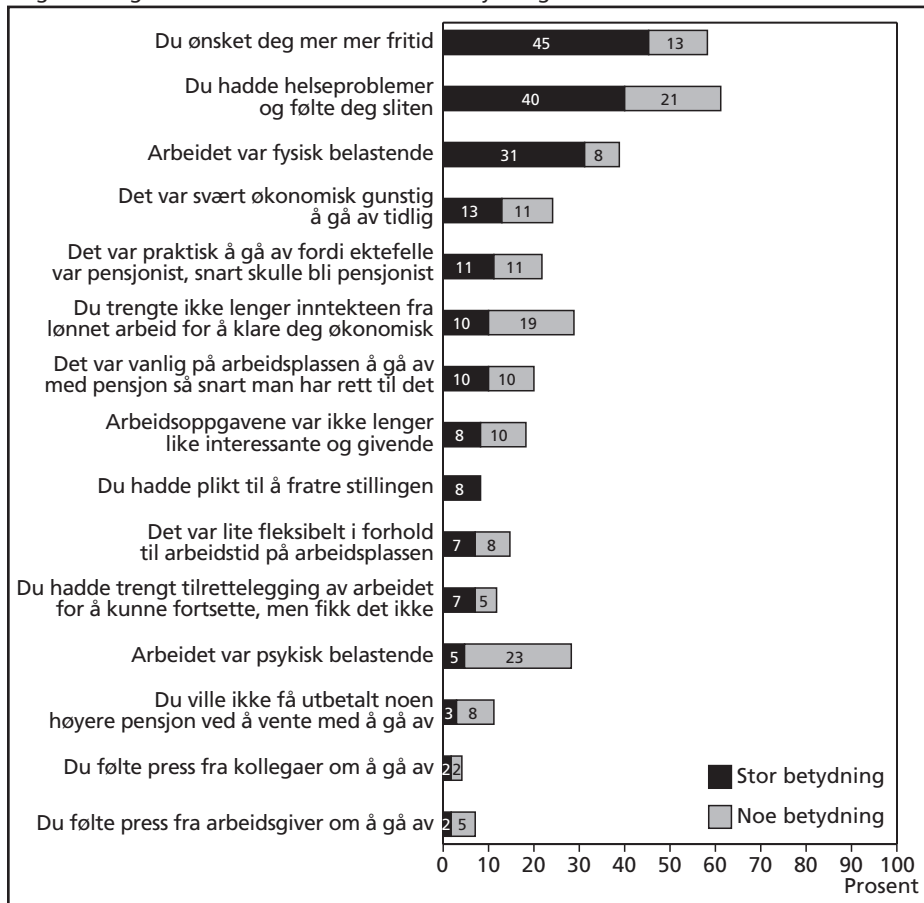
### 6.1 Begrunnelser for å ta ut tjenestepensjon tidlig

Av de 1201 personene i utvalget var det 149 som oppga at de hadde tatt ut tjenestepensjon. 62 av disse tok ut tjenestepensjon som 62-åring eller tidligere, hvorav 80 prosent tok ut tjenestepensjonen da de fylte 62 år, og 20 prosent enda tidligere (blant kvinner utgjorde andelen som tok ut tjenestepensjon som 62-åring, drøyt 90 prosent). Vi har sett nærmere på deres begrunnelser for å ta ut pensjon såpass tidlig og undersøkt om disse skiller seg vesentlig fra begrunnelsene som ble gitt av dem som tok ut full AFP fra fylte 62 år.

<sup>7</sup> Man kan imidlertid søke om å få fortsette om man ønsker det, og man har rett til å fortsette dersom man har lavere opptjening enn 30 år.

Som vi ser av figur 6.1, var det «ønske om mer fritid» som flest anga som en svært viktig grunn for å ta ut tjenestepensjon som 62-åringer eller tidligere. 45 prosent av de tidlige særalderspensjonistene sa at fritid hadde stor betydning. Samtidig var det 40 prosent som sa at helseproblemer og slitenhet var viktig. En stor andel, snaut en tredjedel, sa også at det var svært viktig for avgangsbeslutningen at de hadde arbeid som var fysisk belastende. De øvrige grunnene angis av 13 prosent eller færre i utvalget.

Figur 6.1 Andelen blant dem som tar ut tjenestepensjon som 62-åring eller tidligere og sier følgende begrunnelser hadde stor eller noe betydning. Alle kohorter. N = 62.

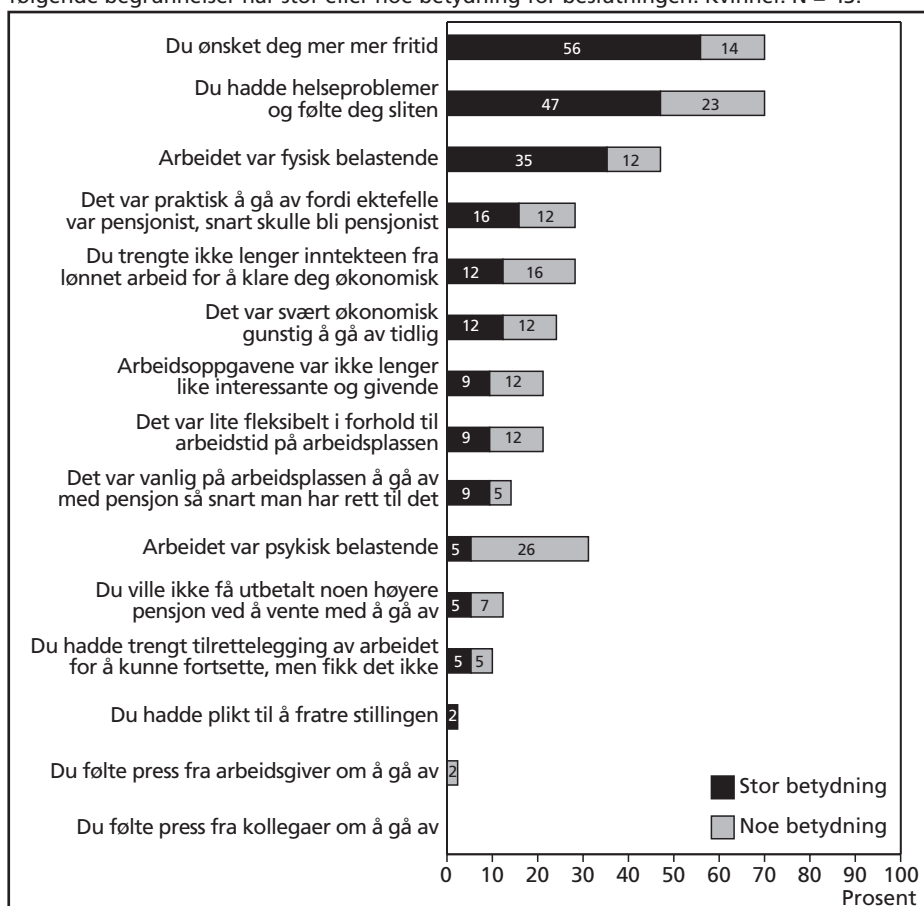


Ser vi kun på kvinnene, forsterkes betydningen av «ønske om mer fritid», «dårlig helse» og «fysisk krevende arbeid» ytterligere (figur 6.2). 56 prosent av kvinnene som tok ut tjenestepensjon tidlig, oppga at ønske om mer fritid var viktig, 47 prosent anga at helseproblemer og slitenhet hadde stor betydning, og 35 prosent sa det var en svært viktig årsak at arbeidet var fysisk belastende. Utvalget av kvinner som tar ut

tjenestepensjon tidlig, er midlertid svært begrenset (N = 43). Resultatene må derfor fortolkes med forsiktighet. Vi presenterer ingen lignende figur for menn da de utgjør få respondenter.

Sammenligner man kun kvinnenes begrunnelser med dem som ble gitt for tidlig uttak av full AFP (jf. kapittel 4), viser svarene at tidlig uttak av tjenestepensjon blant kvinner er like mye relatert til helseproblemer og fysisk belastende arbeid som tidlig uttak av AFP-pensjon.

Figur 6.2 Andelen blant dem som tar ut tjenestepensjon som 62-åring eller tidligere og sier følgende begrunnelser har stor eller noe betydning for beslutningen. Kvinner. N = 43.



De kvinnene som har yrker med særaldersgrense i kommunal og fylkeskommunal sektor, jobber da også primært innen helse- og omsorgssektoren, som blant annet sykepleiere, hjelpepleiere, omsorgsarbeidere, renholdere og lignende. Det vil si at tidlig uttak av pensjon i denne typen yrker, uavhengig av om man velger å ta ut tjenestepensjon eller

AFP, i stor grad synes å være knyttet til helseproblemer/slitenhet og et fysisk belastende arbeid, om vi legger deres egne vurderinger til grunn.

## 6.2 Kombinasjon av tjenestepensjon og arbeid

Gitt at uttaket av tjenestepensjon for mange synes å være begrunnet i helseproblemer og fysisk belastende arbeid, er det interessant å undersøke hvor mange av dem som tar ut tjenestepensjon tidlig, som likevel fortsetter i arbeid i hele eller deler av perioden fram til fylte 67 år. Som tabell 6.1 viser, gjaldt det for snaut halvparten, hvorav to tredjedeler jobbet i hele perioden fram til 67 år og en tredjedel i deler av perioden. Andelen som fortsetter å jobbe blant kvinner med tjenestepensjon (tabell 6.1), er også tilnærmet den samme som blant menn og kvinner samlet (jf. tabell 6.1).

At mange fortsetter å jobbe etter uttak av tjenestepensjon, trenger imidlertid ikke å bety at mange egentlig er friske og raske. Egne analyser viser da også at halvparten (49 prosent) av de tidlige tjenestepensjonistene selv oppga at de hadde helseproblemer og følte seg slitne da de var i begynnelsen av 60-årene, hvorav nærmere halvparten mente at disse problemene hadde bidratt til redusert arbeidsevne.

Tabell 6.1 Andel av dem som tok ut tjenestepensjon tidlig, som i løpet av den perioden de mottok tjenestepensjon, var i lønnet arbeid i en periode eller hele tiden fram til fylte 67 år. Både menn og kvinner. N = 62.

	Antall	Andel
Ja, hele tiden	20	32,3
Ja, i en periode	10	16,1
Nei	32	51,6
Total	62	100,0

Tabell 6.2 Andel av dem som tok ut tjenestepensjon tidlig, som i løpet av den perioden de mottok tjenestepensjon, var i lønnet arbeid i en periode eller hele tiden fram til fylte 67 år. Bare kvinner. N = 43.

	Antall	Andel
Ja, hele tiden	15	34,9
Ja, i en periode	8	18,6
Nei	20	46,5
Total	43	100,0

Tre fjerdedeler av tjenestepensjonistene fortsatte å jobbe i samme type yrke som før pensjoneringen, og nesten alle, 80 prosent, jobbet halv tid eller mindre, hvorav hele 90 prosent av kvinnene. Nesten 90 prosent av kvinnene jobbet også i samme type yrke som før uttaket av tjenestepensjon.

## 7 Begrunnelser for fortsatt arbeid

Som vi så i kapittel 3, fortsetter svært mange av de kommunalt og fylkeskommunalt ansatte i arbeid etter fylte 62 år, på hel- eller deltid. I dette kapitlet ser vi nærmere på begrunnelser for å holde fram i arbeidslivet etter fylte 62 år og vente med å ta ut pensjon. Vi spør: Er det de samme faktorene som er avgjørende for uttaket av full AFP tidlig, som påvirker de som venter med å ta ut pensjon?

### 7.1 Begrunnelser for å fortsette i arbeid

For å få et bilde av hva som får kommunalt og fylkeskommunalt ansatte til å fortsette i arbeid etter fylte 62 år, ble de bedt om å ta stilling til de samme faktorene som tidligpensjonistene, men med motsatt fortegn.<sup>8</sup>

Som vi kan lese ut av figurene 7.1, la flertallet som fortsatte i arbeid fram til 67 år i 1943-kohorten, stor vekt på at «arbeidsoppgavene fortsatt var interessante og givende» (80 prosent), at «de følte arbeidsgiver hadde behov for dem» (58 prosent), og at «de fremdeles hadde god helse og ikke følte seg slitne» (53 prosent).

En bør likevel merke seg at hele 26 prosent av dem som fortsatte til fylte 67 år, sa det var svært viktig for beslutningen at de «fortsatt trengte inntektene fra lønnet arbeid for å klare seg økonomisk». Det kan bety at en del har følt seg «tvunget» til å fortsette av økonomiske grunner, selv om det også kan være et uttrykk for et ønske om å opprettholde tilvakt høy levestandard noe lenger.<sup>9</sup>

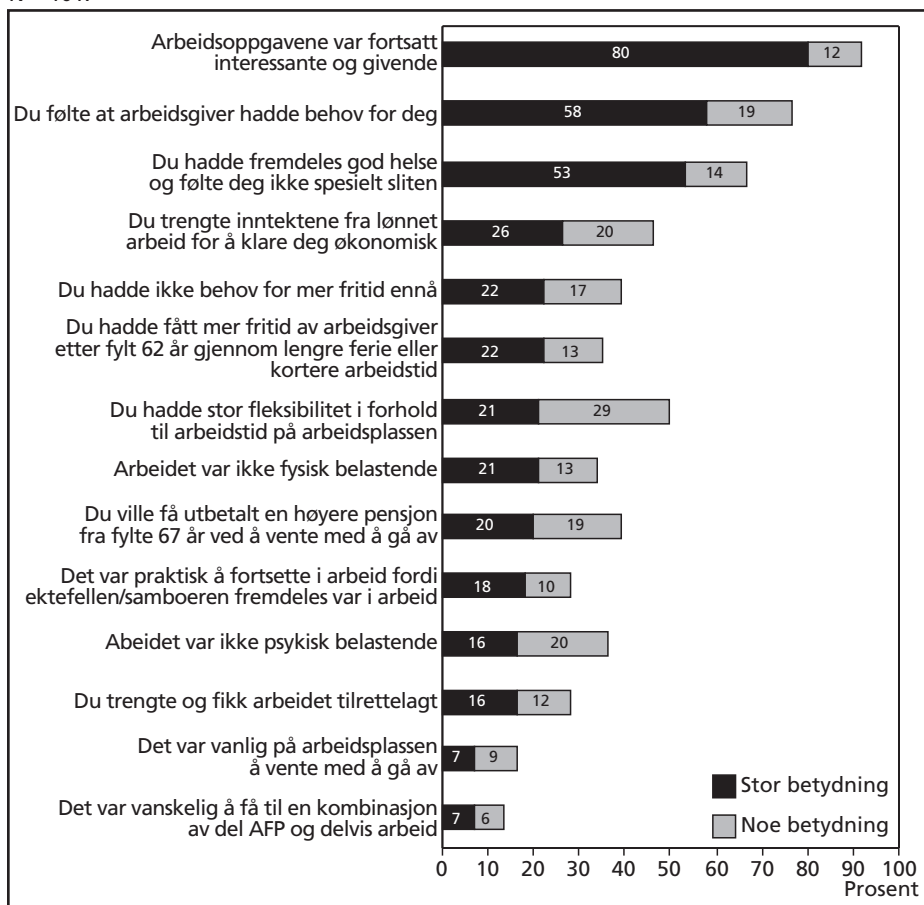
20 prosent ga også uttrykk for at det var viktig at de ville få en høyere pensjon om de fortsatte i arbeid og ventet med å ta ut pensjonen. Det kan indikere at økonomiske insentiver har en viss betydning. Men det er nok også en indikasjon på at mange kvinner i kommunal og fylkeskommunal sektor entret arbeidslivet forholdsvis sent i livet og derfor ikke har tjent opp tilstrekkelig til å kunne ta ut full tjenestepensjon (det vil

<sup>8</sup> De eksakte spørsmålsformuleringene finnes i spørreskjemaet som ligger på Fafos nettsider.

<sup>9</sup> Førstnevnte forklaring kan synes å være den mest plausible for flertallet (det vil si at de ikke har råd til å gå av) ettersom litt over halvparten av dem som la stor vekt på akkurat denne begrunnelsen, oppga å ha en bruttoinntekt på 300 000 kroner eller mindre, og snaut halvparten en brutto husholdsinntekt på under 500 000 kroner.

si har færre enn 30 år i arbeid). Egne analyser viser da også at halvparten av dem som vektla muligheten for å få høyere pensjon, oppga å ha færre enn 30 år i offentlig sektor (ikke vist).

Figur 7.1 Begrunnelser for å fortsette i arbeid fram til fylte 67 år eller lenger i 1943-kohorten. N = 101.



Ser vi på begrunnelsene hos dem som fortsatte var i arbeid ved fylte 65–66 år i 1946-kohorten (jf. figur 7.2),<sup>10</sup> vektlegger disse de ulike faktorene omtrent på samme måte som dem som stod i jobb fram til fylte 67 år i 1943-kohorten (jf. figur 7.1). Flest la vekt på at arbeidsoppgavene fremdeles ble opplevd som interessante og givende (74 prosent),

<sup>10</sup> Det var så langt det var mulig å følge denne kohorten, da de var fra 65 til 66 år på intervjuetidspunktet høsten 2012.

at de følte at arbeidsgiver hadde bruk for dem (66 prosent), og at de fortsatt hadde god helse og ikke følte seg spesielt slitne (51 prosent).

Men også blant de yrkesaktive 65–66-åringene ser vi at det er en gruppe som tilsynelatende har fortsatt i arbeid av økonomiske grunner. 30 prosent sier at det hadde stor betydning at de ville få høyere pensjon ved å fortsette i jobben og vente med å ta ut pensjon. Også her kan det relateres til manglende opptjening. 36 prosent i 1946-kohorten som har jobbet så lenge, hadde færre enn 30 år i offentlig sektor på intervju tidspunktet (ikke vist).

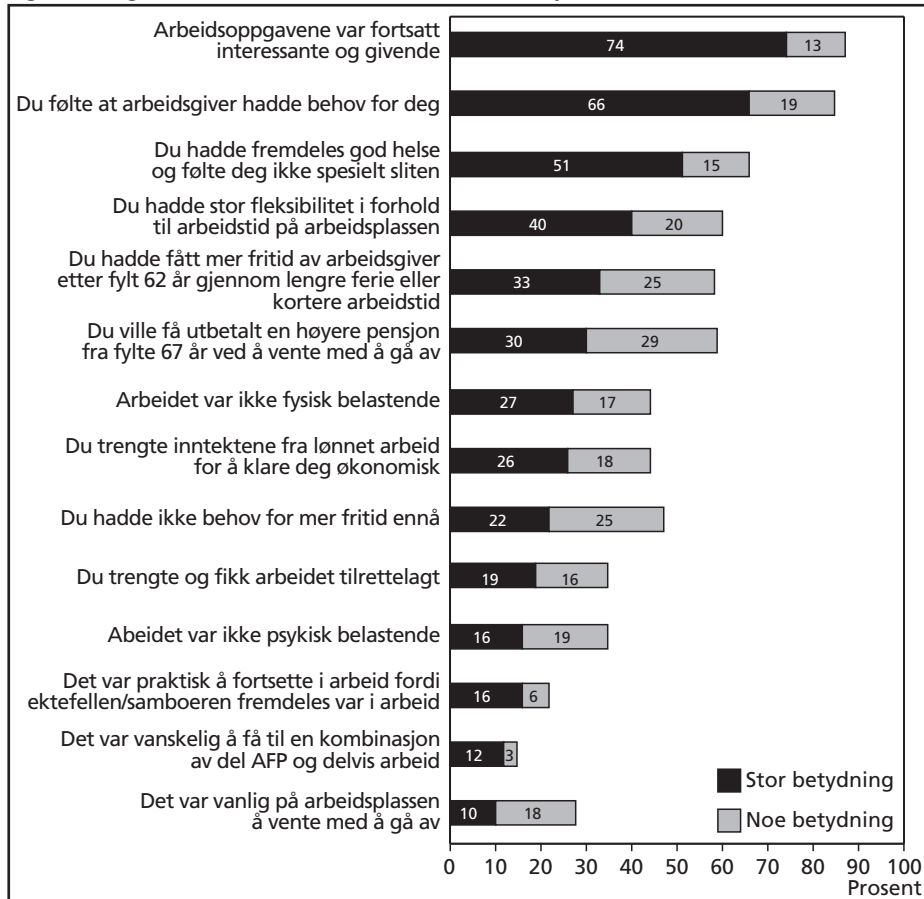
26 prosent tilla også det at de ikke ville klare seg økonomisk uten lønnet arbeid, stor betydning. En tredjedel av disse oppga i tillegg at de hadde dårlig helse og følte seg slitne (31,9 prosent) da de var i begynnelsen av 60-årene. Med andre ord synes økonomien å bidra til at en del fortsetter, uavhengig av helsetilstand.

Interessant er det også å merke seg at her er det hele 40 prosent som legger vekt på at de hadde en jobb som ga rom for stor fleksibilitet med hensyn til arbeidstid, mot 20 prosent i 1943-kohorten. Dette kan kanskje tolkes som at en stor del av de godt voksne seniorenne setter pris på at de har mulighet til å bestemme arbeidstiden selv, og at dette innvirker på manges vilje og kanskje mulighet til å fortsette i jobben. Om vi husker tilbake til kapittel 4 og begrunnelsene for å gå av tidlig, var det 16 prosent av dem som tok ut AFP som 62-åringer, som, motsatt, sa at manglende arbeidstidfleksibilitet hadde vært av stor betydning for deres beslutning om å tidligpensjonere seg. Grad av fleksibilitet med hensyn til arbeidstid synes med andre ord både å være av stor betydning for viljen til å fortsette hos dem som har evne til det, samtidig som det har en viss innvirkning på tidligpensjoneringsvalget – om enn i mye mindre grad.

Videre ser vi at en tredjedel av dem som har stått i jobb til 65–66-årsalderen i 1946-kohorten, sa at det at de «fikk mer fritid av arbeidsgiver etter fylte 62 år», var av stor betydning for at de valgte å fortsette. Det kan være et uttrykk for at en del av seniortiltakene, som ekstra ferie og fridager, kan påvirke viljen til å fortsette helt fram til 65–66 år, selv om kausale analyser viser at det har hatt lite å si for sannsynligheten for uttak av pensjon versus fortsatt arbeid ved 62 år (se f.eks. Midtsundstad et al. 2012).

Legg også merke til at hele 19 prosent av dem som hadde fortsatt til 65–66-årsalderen, sa at tilrettelegging av arbeidet var svært viktig for at de fortsatte. Det indikerer at seniortiltak i form av tilrettelagt arbeid etter fylte 62 år, kan være vel så viktig for mange som tilbud om ekstra ferie og fridager. Seniortiltak handler, med andre ord, ikke bare om å tilby økt arbeidstidfleksibilitet, redusert arbeidstid og bonuser til dem som fortsetter, men også om helseproblematikk og behov for tilrettelegging og tilpasning av arbeidet og arbeidssituasjonen for seniorer. Det bekrefter med andre ord det flere casestudier fra kommunesektoren også har vist (se bl.a. Bogen & Midtsundstad 2007; Midtsundstad & Bogen 2011a, 2011b).

Figur 7.2 Begrunnelser for å fortsette i arbeid fram til fylte 65–66 år i 1946-kohorten. N = 94.



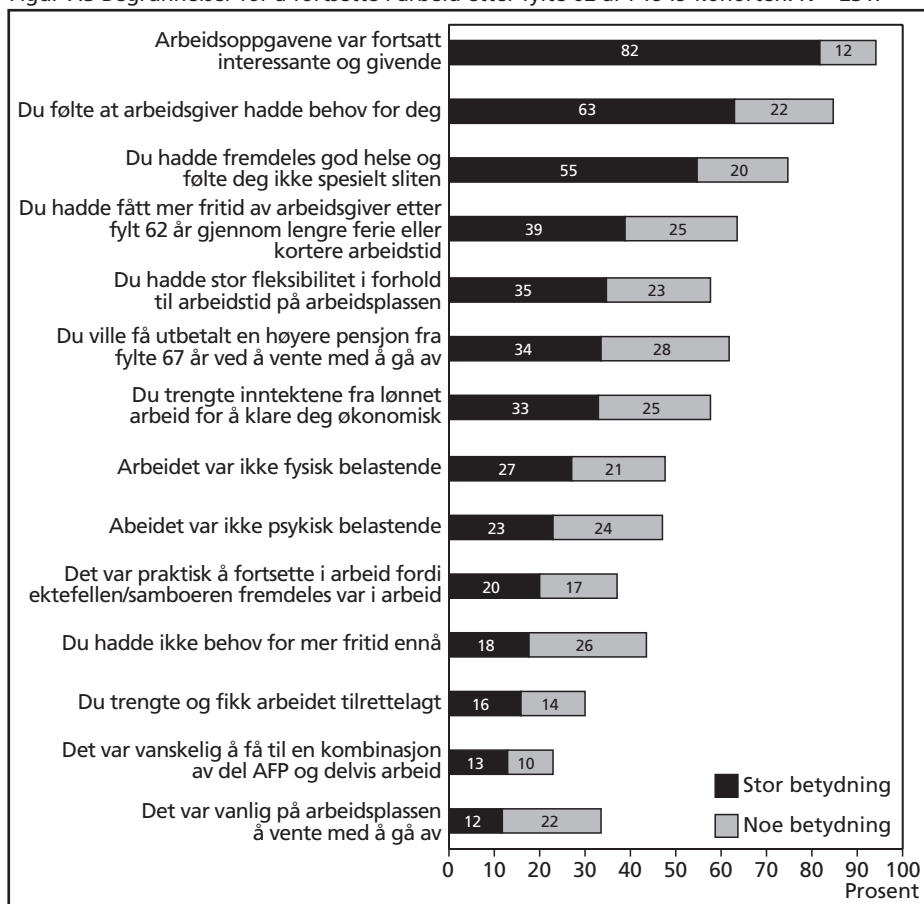
Også blant personer i 1949-kohorten, som bare har stått i jobb fra et halvt til ett og et halvt år etter fylte 62 år, er det tilfredshet med arbeidsoppgaver som framstår som den viktigste begrunnelsen hos flertallet. Hele 82 prosent oppgir at det var svært betydningsfullt for dem at arbeidsoppgavene fortsatt var interessante og givende. Videre sier 63 prosent at det hadde stor betydning at de følte at arbeidsgiver hadde behov for dem, det vil si at de følte at de og deres kompetanse ble verdsatt. 55 prosent legger også stor vekt på at de hadde god helse og ikke følte seg sliten.

Interessant er det også å observere at tilbud fra arbeidsgiver om økt fritid etter 62 år (typiske seniortiltak i kommunesektoren<sup>11</sup>) og det å ha stor arbeidstidsfleksibilitet ble ansett som en viktig grunn av langt flere i 1949-kohorten enn i 1943-kohorten.

<sup>11</sup> Ifølge en kartlegging som ble gjennomført blant et representativt utvalg virksomheter i offentlig og privat sektor i 2010, er ekstra ferie og redusert arbeidstid to av de viktigste tiltakene som tilbys for å få seniorer til å fortsette i arbeid etter fylte 62 år (Midtsundstad & Bogen 2011).



Figur 7.3 Begrunnelser for å fortsette i arbeid etter fylte 62 år i 1949-kohorten. N = 231.



Mens henholdsvis 39 og 35 prosent i 1949-kohorten som hadde valgt å fortsette etter fylte 62 år, tilla disse to forholdene stor betydning, gjaldt det samme henholdsvis 22 og 21 prosent i 1943-kohorten. Denne forskjellen i vektlegging av økt fritid og stor arbeidstidsfleksibilitet kan bety at det er flere i 1949-kohorten (de yngste) enn i 1943-kohorten (de eldste) som har fått tilbud om nettopp ekstra fridager og større arbeidstidsfleksibilitet. Om det er tilfelle, kan det være en indikasjon på at tilbud om slike tiltak i kommunesektoren har blitt mer vanlig de siste fem–seks årene. En slik utvikling er i så fall i tråd med funn fra en undersøkelse om utbredelsen av ulike seniortiltak i norsk arbeidsliv fra 2010 (Midtsundstad & Bogen 2011). Men forskjellen i vektlegging av økt fritid og stor arbeidstidsfleksibilitet kan også bety at tilbud av denne typen er viktigere for en 62-åringers vilje og evne til å fortsette ett eller to år ekstra, enn det er for valget om å fortsette helt fram til fylte 67 år. Grunnen til at vi kan si sistnevnte, er at utvalget av yrkesaktive i 1943-kohorten (figur 7.1) vil være en

mer selektert gruppe enn utvalget i 1949-kohorten (figur 7.3) både helsemessig og på annen måte. Det skyldes at de som spørres i 1943-kohorten, med nødvendighet må ha stått i arbeid fram til fylte 67 år, mens de som spørres i 1949-kohorten på intervju-tidspunktet maksimalt hadde kunnet stå i jobb et halvt til ett og halvt år etter fylte 62 år. På den annen side, har tidligere kausale analyser at seniortiltak av denne typen vist at slike tiltak, i alle fall fram til utgangen av 2007, ikke bidro til at flere 62-åringene i kommunal og fylkeskommunal sektor stod jobb (se Midtsundstad et al. 2012).

Sammenligner vi begrunnelsene hos dem som valgte å gå av som 62-åringene (jf. figur 4.1), med begrunnelsene hos dem som valgte å stå i jobb til henholdsvis 62–63 år i 1943-kohorten, til 65–66 år i 1946-kohorten og til 67 år i 1949-kohorten, vektlegger de som gikk av helt andre forhold enn dem som fortsatte i arbeid (jf. figur 7.1–7.3). Mens det å ha interessante og givende arbeidsoppgaver var svært viktig for rundt åtte av ti av dem som fortsatte, ble ikke mangelen på interessante og givende oppgaver vektlagt av flertallet av dem som gikk av tidlig (kun 15 prosent). Det burde de ha blitt om arbeidstilfredshet og arbeidsmotivasjon var det mest avgjørende for pensjoneringsbeslutningen.

Det var heller ikke slik at de som gikk av tidlig, følte seg presset til det av arbeidsgiver (det gjaldt kun 2 prosent), selv om en svært stor andel av dem som fortsatte (58–66 prosent), tilla det stor betydning at «arbeidsgiver hadde behov for dem».<sup>12</sup> Mange av dem som fortsatte i arbeid, vektla imidlertid sin gode helse (51–53 prosent), mens de som gikk av tidlig, vektla sin dårlige helse (37 prosent). Slik sett synes «helse» å være en viktigere faktor for å forstå tidligpensjoneringsbeslutningen enn arbeidstilfredshet og arbeidsmotivasjon fordi helse vektlegges av en stor andel av både dem som valgte å gå, og dem som valgte å stå i jobben. Helse framstår dermed som en av de mest avgjørende faktorene som påvirker valget om å fortsette i arbeid kontra å gå av, mens det å ha interessante og givende arbeidsoppgaver primært synes å være en faktor som kommer i betraktning om helsen i utgangspunktet er god, og da eventuelt kan «vippe» beslutningen i favør av å fortsette.

Om dette resonnementet er riktig, vil det bety at tiltak for å øke arbeidsmotivasjonen må forventes å ha relativt liten effekt om målet er å få flere av dem som velger å gå av som 62-åringene, til å fortsette i arbeid – da bør det kanskje heller satses på tilrettelegging eller ulike helseforebyggende tiltak. På den annen side kan tiltak for å fremme arbeidsmotivasjonen ha stor betydning for å få de gruppene som normalt fortsetter etter fylte 62 år, til fortsatt å ville gjøre det. Det framstår, med andre ord, som et viktigere tiltak for å forhindre at flere av dem som fortsetter, i stedet skal velge å gå av tidlig, enn som et effektivt tiltak for å få flere av dem som i dag pensjonerer seg tidlig, til å ville fortsette etter fylte 62 år.

<sup>12</sup> Nå kan det imidlertid innvendes til sistnevnte at det er en viss forskjell på å føle seg ønsket eller ikke og det å føle seg presset til å gå eller ikke. Spørsmålsformuleringene måler derfor ikke helt det samme forholdet / den samme dimensjonen.

## 7.2 Ulike begrunnelser hos menn og kvinner

Som gjennomgangen i kapittel 4 viste, hadde menn og kvinner litt ulike begrunnelser for å gå av tidlig med AFP. Det gjelder også når vi ser på begrunnelsene for å fortsette i arbeid etter fylte 62 år.<sup>13</sup>

Når vi sammenligner svarene som gjengis i figur 7.4 og 7.5, ser vi for eksempel at kvinner i noe større grad enn menn vektlegger det «at de trengte inntektene fra lønnet arbeid for å klare seg økonomisk». Mens 21 prosent av mennene oppga at dette hadde stor betydning, gjaldt det hele 34 prosent av kvinnene. Dette underbygger til en viss grad vår tidligere antakelse om at flere kvinner enn menn fortsetter i arbeid fordi de må (av økonomiske grunner), og ikke primært fordi de vil og kan (f.eks. av helsemessige grunner).

Noe flere kvinner enn menn legger også vekt på at de vil få høyere pensjon ved å utsette uttaket: 31 mot 26 prosent. Forskjellen skyldes, som tidligere nevnt, trolig at det er flere kvinner enn menn som har for lav opptjening til å få full tjenestepensjon om de tar ut pensjon tidlig.

Mens flere menn enn kvinner oppgir at stor arbeidstidsfleksibilitet hadde en betydelig innvirkning på deres vilje og mulighet til å fortsette (44 mot 27 prosent), er det motsatt flere kvinner enn menn som legger vekt på betydningen av å ha fått mer fri av arbeidsgiver etter fylte 62 år (37 mot 22 prosent).

Begge svarene indikerer at ekstra fri, fleksibel arbeidstid og mulighet til å jobbe redusert tid verdsettes av mange av de seniorerne som har valgt å stå i arbeid etter fylte 62 år. Forskjellene i svargivningen mellom kjønnene kan tyde på at flere menn enn kvinner har jobber hvor de i stor grad styrer arbeidstida sjøl. Det kan for eksempel forklare hvorfor ekstra ferie- og fridager ble ansett som en viktigere av flere kvinner enn menn. Dette bekreftes også delvis når vi ser på andelen kvinner kontra andelen menn som opplever at de har stor frihet i sitt arbeid, hvor hele 76 prosent av mennene oppgir at så er tilfelle, mot bare 59 prosent av kvinnene.

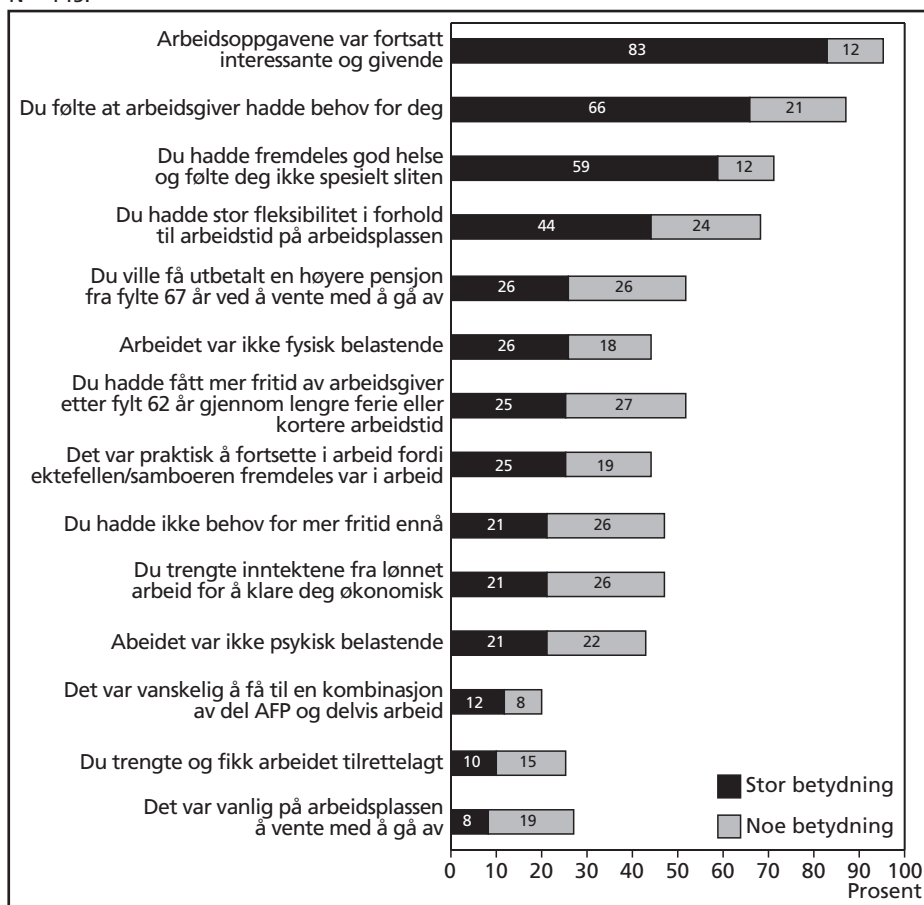
Av svarene gjengitt i figur 7.4 og 7.5 ser vi også at det å få arbeidet tilrettelagt oppleves som viktigere for en større andel av kvinnene enn mennene. Mens 10 prosent av mennene sier at dette hadde stor betydning for beslutningen om å fortsette, gjaldt det dobbelt så mange av kvinnene – hele 19 prosent. Forskjellene gjenspeiler antakelig

<sup>13</sup> Da andelen som fortsatt var i arbeid på intervju tidspunktet og dermed ble bedt om å vurdere ulike begrunnelser for å fortsette i arbeid, utgjør relativt få i 1946- og 1943-kohortene, har vi valgt å slå sammen svarene for alle kohortene når vi ser på forskjellene i begrunnelse etter kjønn. Det betyr samtidig at utvalget har stått et ulikt antall år i arbeid etter 62 år. Mens respondentene i 1943-kohorten har stått i jobb til fylte 67 år, har respondentene i 1946-kohorten vært i arbeid til fylte 65–66 år, mens respondentene i 1949-kohorten kun har vært i arbeid ett til ett og ett halvt år etter fylte 62 år. Ettersom det også skjer et visst frafall mellom 62 og 67 år, betyr det samtidig at svarene i større grad speiler 1949-kohortens begrunnelser enn 1943-kohortens begrunnelser siden de utgjør en større andel av utvalget.

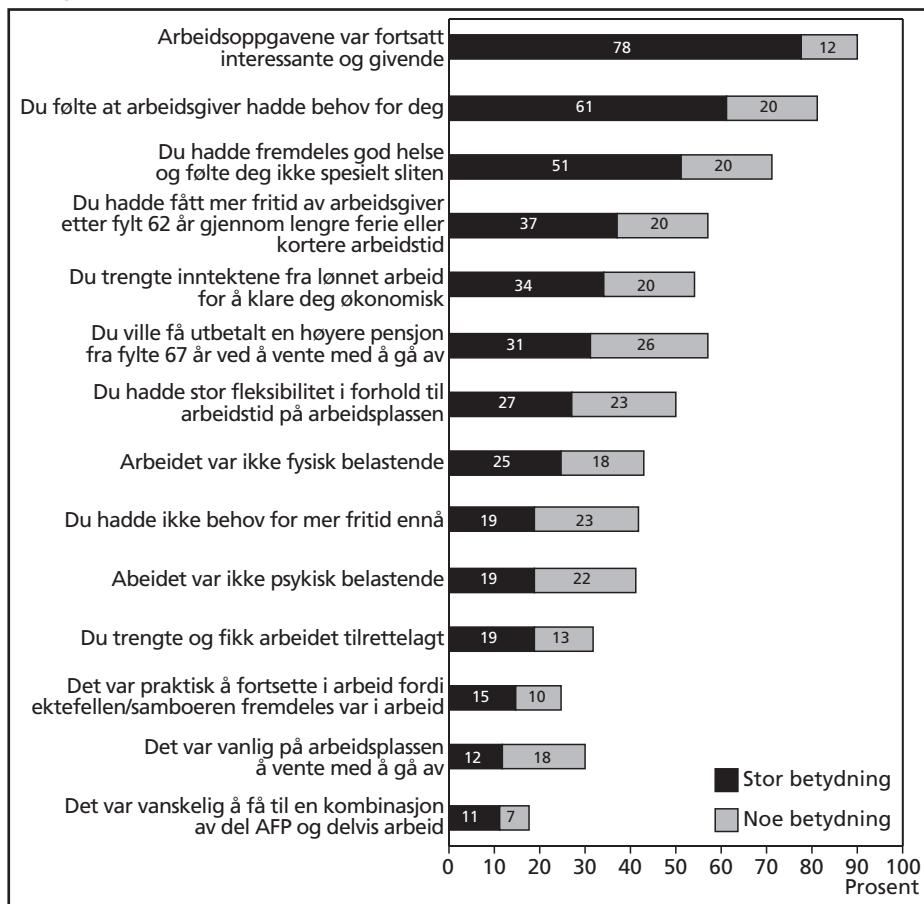
forskjeller i helse, men trolig også ulik arbeidsbelastning og dermed ulike tilretteleggingsbehov i de typiske manns- og kvinneyrkene innen kommunal og fylkeskommunal sektor.

For både menn og kvinner er det likevel det å fortsatt oppleve arbeidsoppgavene som interessante og givende som vektlegges av flest (83 og 78 prosent), samt det å føle at arbeidsgiver har bruk for en (66 og 61 prosent), og, ikke minst, at man opplever å ha god helse og ikke føler seg sliten (59 og 51 prosent).

Figur 7.4 Begrunnelser for å fortsette i arbeid etter fylte 62 år blant menn. Alle tre kohorter. N = 145.



Figur 7.5 Begrunnelser for å fortsette i arbeid etter fylte 62 år blant kvinner. Alle tre kohorter. N = 281.



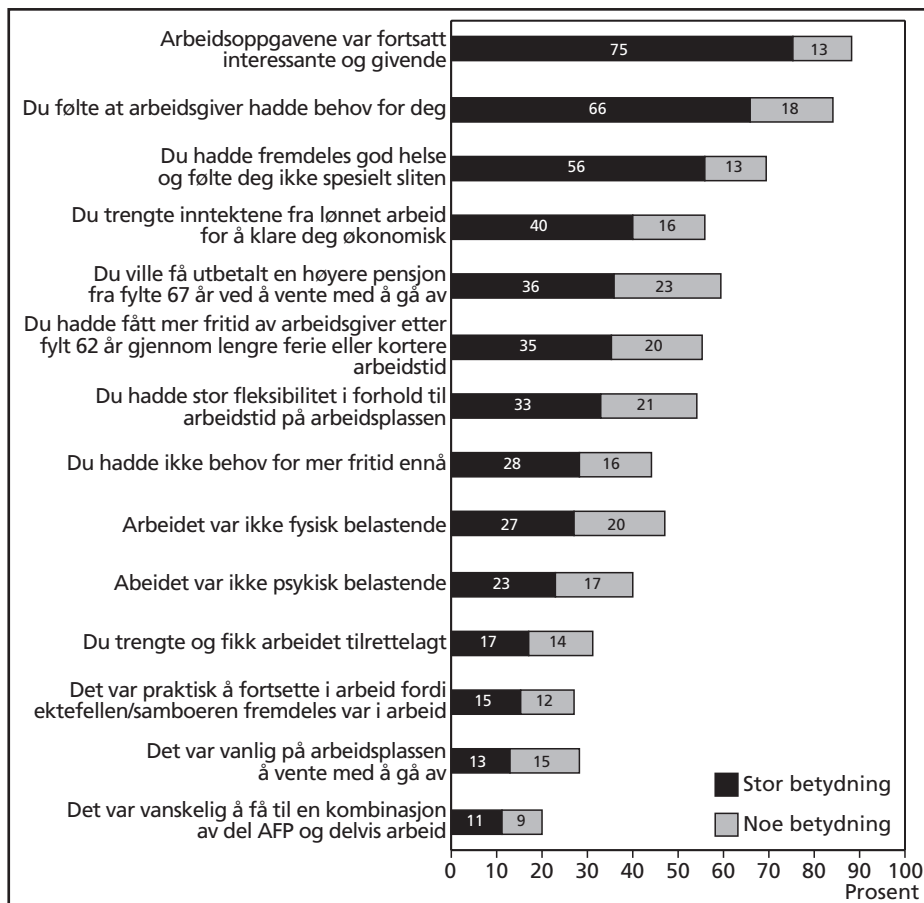
### 7.3 Ulike begrunnelser etter utdanningsnivå

Vi har også sett nærmere på forskjeller i vektlegging av ulike begrunnelser for å fortsette etter fylte 62 år mellom de ulike utdanningsgruppene. Som vi ser av figurene 7.6–7.9, vektlegges de samme tre faktorene av flest innen alle utdanningsnivåene: at «arbeidsoppgavene fortsatt var interessante og givende» (73–84 prosent), at «de følte at arbeidsgiver hadde behov for dem» (55–69 prosent), og at «de fremdeles hadde god helse og ikke følte seg spesielt slitne» (45–58 prosent).

Størst skilnad etter utdanningsnivå er det mellom dem med lavest og høyest utdanning. Særlig gjelder det i andelen som oppga at det hadde stor betydning at de fortsatt

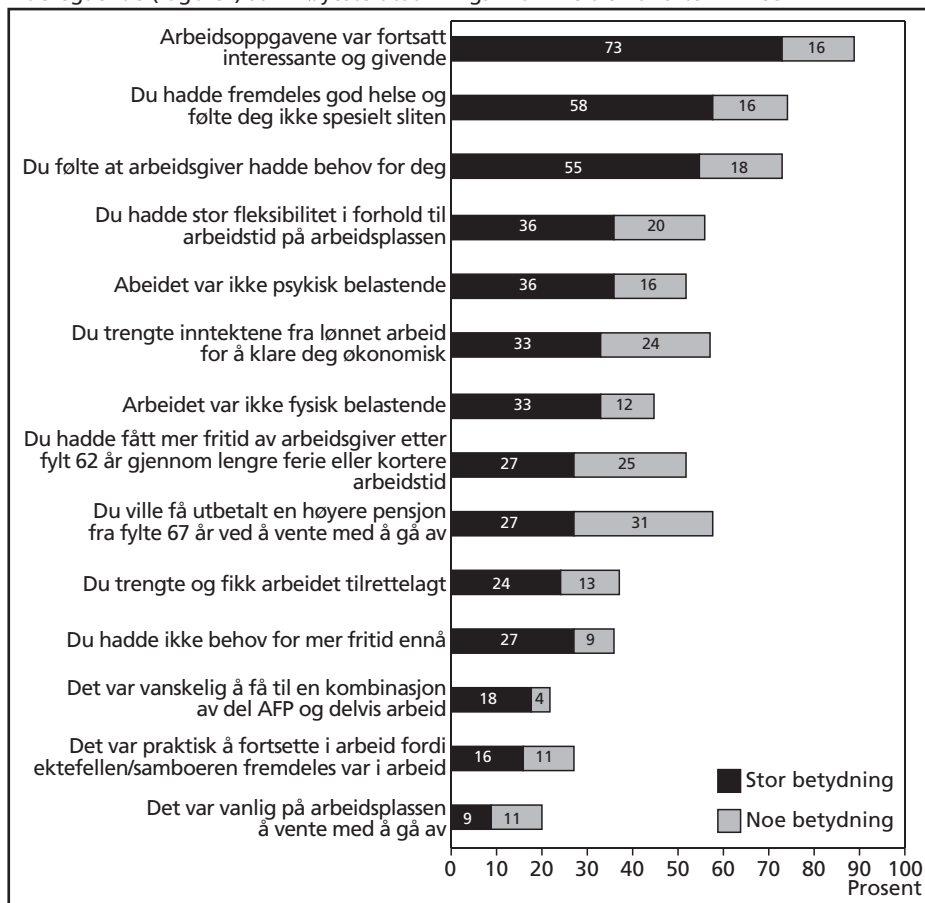
trengte inntektene fra lønnet arbeid for å klare seg økonomisk. Blant de ufaglærte (kun grunnskole eller ikke fullført videregående/fagbrev) var det hele 40 prosent som tilla dette stor vekt, mens tilsvarende andel blant dem med lang høyskole- eller universitetsutdanning bare var 17 prosent. Det var også langt flere blant de ufaglærte enn blant dem med lang høyskole- eller universitetsutdanning som la stor vekt på det at «de ville få utbetalt en høyere pensjon om de ventet med å ta ut pensjonen» – 36 prosent mot 23 prosent. Det var også en noe større andel av dem med fullført videregående utdanning (24 prosent) enn blant dem med lang høyskole- eller universitetsutdanning (13 prosent) som sa det hadde vært av stor betydning at de fikk arbeidet tilrettelagt.

Figur 7.6 Begrunnelser for å fortsette i arbeid etter fylte 62 år blant personer med grunnskole eller ikke fullført videregående som høyeste utdanningsnivå (ufaglærte). Alle tre kohorter. N = 117.

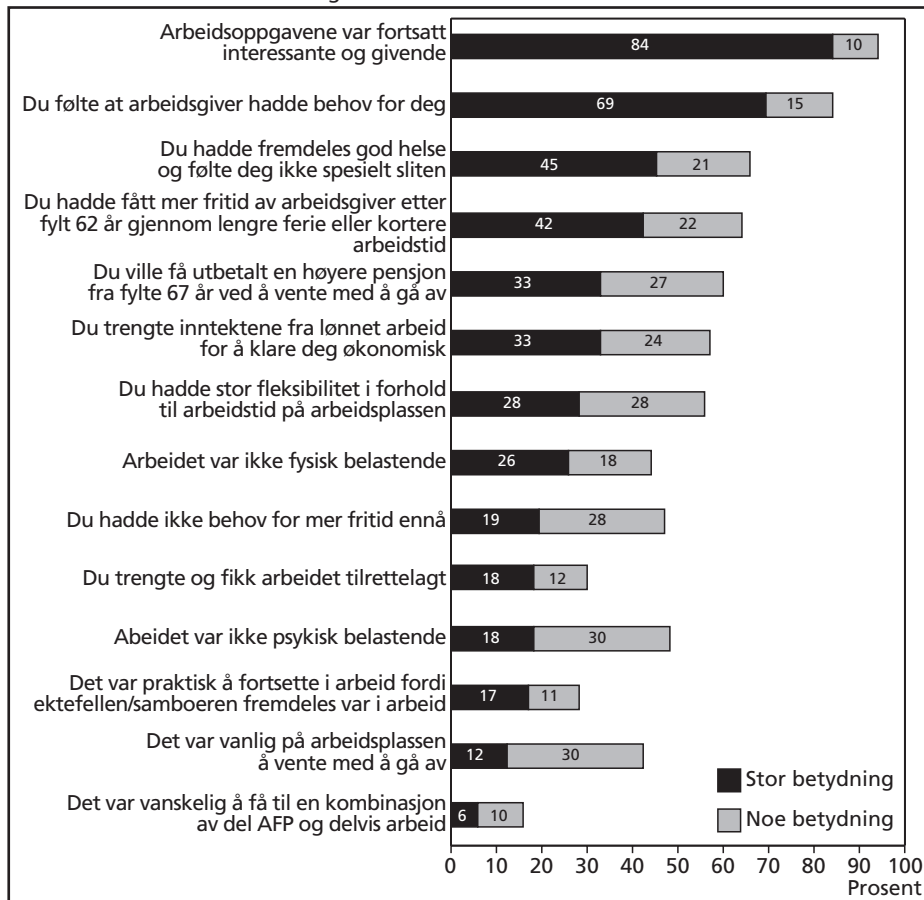


Det samme gjaldt den vekt de tilla det å ha fått mer fritid av arbeidsgiver (lengre ferie og flere fridager), hvor hele 42 prosent av dem med kort høyskole- eller universitetsutdanning tilla dette stor betydning, mens det samme kun gjaldt for 27 prosent av dem med fullført videregående utdanning (fagbrev) og 28 prosent av dem med lang høyskole- eller universitetsutdanning. Når det gjelder vurderingen av hvorvidt det hadde betydning at de hadde stor arbeidstidsfleksibilitet, var variasjonen langt mindre (28–36 prosent tilla dette vekt).

Figur 7.7 Begrunnelser for å fortsette i arbeid etter fylte 62 år blant personer med fullført videregående (fagbrev) som høyeste utdanningsnivå. Alle tre kohorter. N = 55.

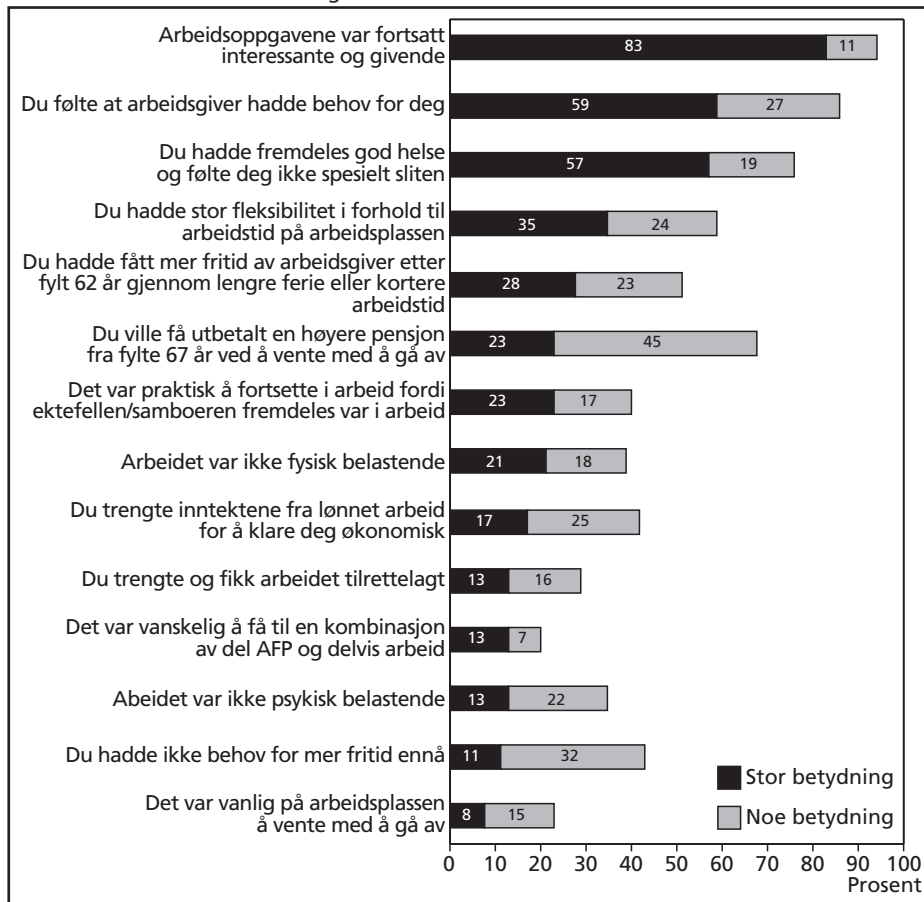


Figur 7.8 Begrunnelser for å fortsette i arbeid etter fylte 62 år blant personer med kort høyskole- eller universitetsutdanning. Alle tre kohorter. N = 101.





Figur 7.9 Begrunnelser for å fortsette i arbeid etter fylte 62 år blant personer med lang høyskole- eller universitetsutdanning. Alle tre kohorter. N = 150.



## 7.4 Ulike begrunnelser i ulike yrkesgrupperinger

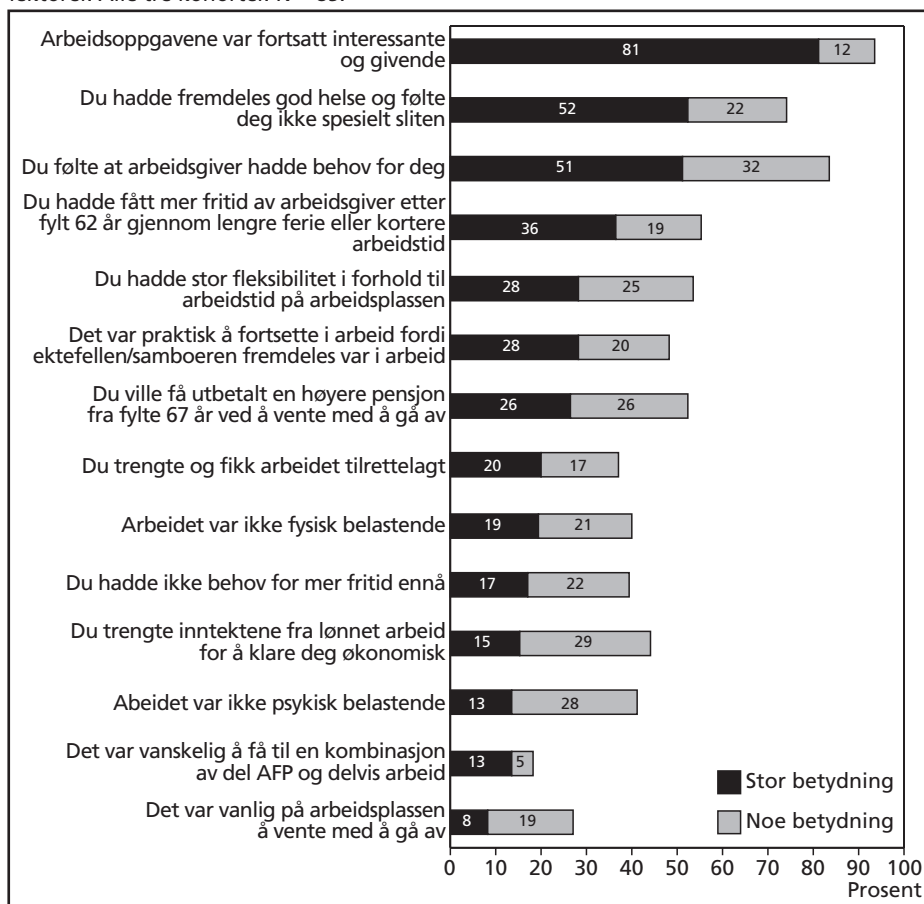
Også i de tre yrkesgrupperingene vi har valgt å se nærmere på, er det tilfredsheten med arbeidsoppgavene (73–82 prosent), det å føle seg ønsket av arbeidsgiver (51–71 prosent) og god helse (42–60 prosent) som vektlegges av flest (se figur 7.10–7.12).

Selv om alle legger stor vekt på disse tre faktorene, er det likevel store forskjeller i andel innen de ulike yrkesgrupperingene som tillegger dem stor betydning. Det gjelder særlig andelen som sa at «helsa fremdeles var god, og at de ikke følte seg spesielt sliten». Mens 60 prosent blant ledere, saksbehandlere og ingeniører sa at dette var svært viktig, gjaldt det 42 prosent i gruppen: hjelpepleiere, omsorgsarbeidere, renholdere, assistenter

og diverse fagarbeidere. Det synes med andre ord å være langt flere innen sistnevnte enn førstnevnte gruppe som velger å jobbe til tross for at helsa ikke er den beste. Vi ser da også at 40 prosent innen yrkesgrupperingen hjelpepleiere, omsorgsarbeidere, renholdere, assistenter og fagarbeidere også sa at de fortsatte fordi de trengte lønnsinntektene for å klare seg økonomisk, mens det samme bare gjaldt for 15 prosent av lærerne, adjunktene og lektorene og 23 prosent av lederne, saksbehandlerne og ingeniørene.

For både lærere, adjunker og lektorer og for gruppen av hjelpepleiere, omsorgsarbeidere, renholdere, assistenter og fagarbeidere var det også av stor betydning for 20 prosent at de hadde fått arbeidet tilrettelagt, mens det samme bare ble tillagt vekt av halvparten så mange av lederne, saksbehandlerne og ingeniørene, 10 prosent.

Figur 7.10 Begrunnelser for å fortsette i arbeid etter fylte 62 år blant lærere, adjunker og lektorer. Alle tre kohorter. N = 85.

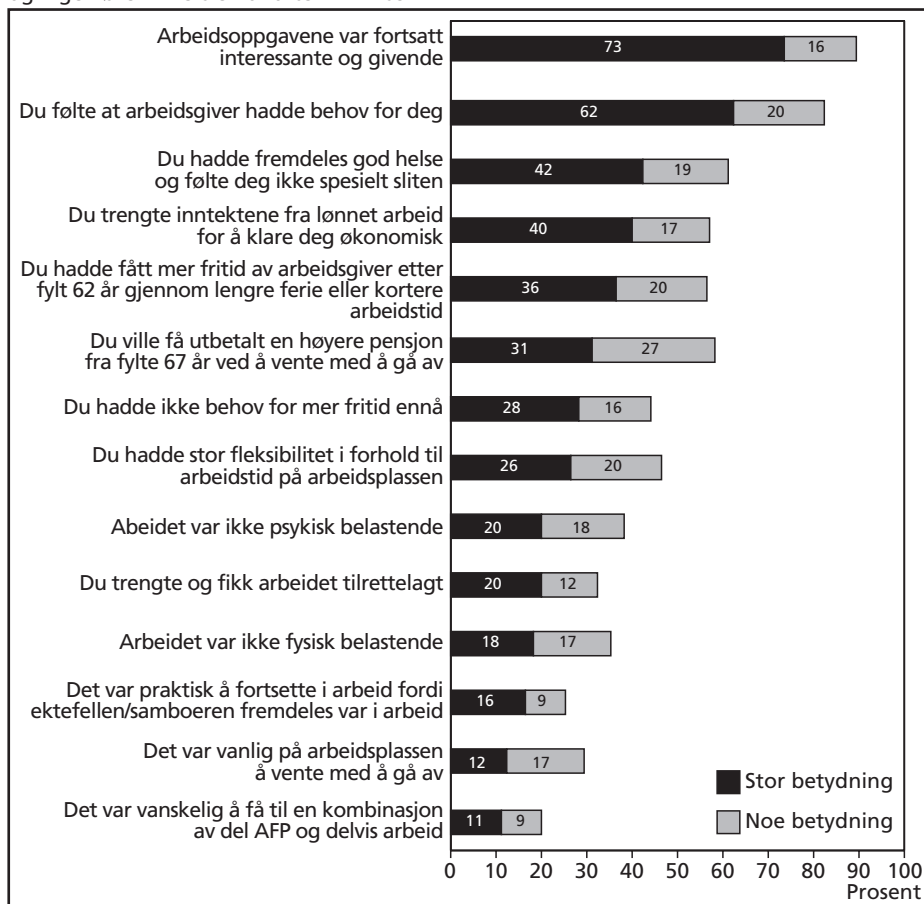


Det er også en viss forskjell i andel som vektlegger behovet og ønsket om å tilpasse yrkesaktiviteten og pensjoneringen til ektefellen/samboeren. Mens 28 prosent vektla dette blant lærere, adjunker og lektorer, gjaldt det kun 16 prosent innen yrkesgrupperingen hjelpepleiere, omsorgsarbeidere, renholdere, assistenter og diverse fagarbeidere, og 17 prosent blant ledere, saksbehandlere og ingeniører.

Figur 7.11 Begrunnelser for å fortsette i arbeid etter fylte 62 år blant ledere, saksbehandlere og ingeniører. Alle tre kohorter. N = 150.



Figur 7.12 Begrunnelser for å fortsette i arbeid etter fylte 62 år blant ledere, saksbehandlere og ingeniører. Alle tre kohorter. N = 105.



## 8 Analyser av pensjoneringsmønstrene

I de foregående kapitlene har vi sett på begrunnelser for å gå av med ulike typer pensjon eller kombinere arbeid og del-AFP og tilsvarende begrunnelsene for å fortsette i arbeid etter fylte 62 år. I kapitlene 4 til 7 har vi imidlertid i hovedsak konsentrert oss om betydningen av enkeltfaktorer for enten avgang, fortsatt arbeid eller kombinasjonen av arbeid og AFP. I dette kapitlet gjennomføres en rekke regresjonsanalyser for å kunne gi en samlet vurdering av hva som kan bidra til å forklare at noen forlater arbeidslivet tidlig, mens andre fortsetter.

Vi starter med en analyse av den samlede sannsynligheten for å motta enten AFP-pensjon, tjenestepensjon eller uførepensjon ved 62 års alder blant dem som fortsatt var i jobb som 61-åring. Deretter analyserer vi hva som kjennetegner dem som velger å ta ut full AFP-pensjon fra fylte 62 år, til forskjell fra dem som fortsetter i arbeid på hel- eller deltid. Så undersøker vi hva som har størst betydning for sannsynligheten for full uførhet i løpet av perioden 55 til 66 år. Til slutt gjennomfører vi en analyse av hva som fikk en del til å fortsette i jobb fram til de var 65 år gamle. Er det helse, arbeidsevne og arbeidsmiljø som avgjør, egen og familiens økonomi – det vil si om de har råd til å gå av – tilknytningen til arbeidslivet (avtalt arbeidstid), ektefellens yrkestilpasning og pensjoneringsadferd/-planer eller andre forhold?

### 8.1 Data og analysemodell

I alle de påfølgende analysene har vi inkludert de samme forklaringsvariablene, mens avhengig variabel varierer. Avhengig variabel i den første analysen (avsnitt 8.3) er en kategorisk variabel som skiller dem som mottok enten AFP-pensjon, tjenestepensjon/tidligpensjon eller uførepensjon ved 62 års alder, fra dem som ikke mottok noen av disse ytelsene. Personer som ikke lenger var i arbeid da de var 61 år, er ikke med i disse analysene. I den neste analysen (avsnitt 8.3) er avhengig variabel hvorvidt en har gått av med full AFP ved 62 år, eller om en har fortsatt i jobb etterpå. De som har valgt å kombinere AFP og arbeid, regnes her som å ha fortsatt i arbeid. Personer som er helt uføre, eller som har særaldersgrense ved 62 år eller tidligere, inngår ikke i analysene. I analysen av uføre (avsnitt 8.4) indikerer den avhengige variabelen hvorvidt en ble helt ufør før ordinær pensjonsalder (67 år) eller ikke. I den siste analysen (avsnitt 8.5) under-

søker vi hvem som fortsatt stod i jobb ved 65 års alder. Vi minner om at datagrunnlaget, og dermed utgangspunktet for analysene, består av kommunalt og fylkeskommunalt ansatte som alle var i arbeid da de var 55 år gamle (se også vedlegg 1).

Tidligere analyser av pensjoneringsadferd og tidligavgang i Norge (se f.eks. Bråthen & Bakke 2012; Hauge & Årethun 2008; Midtsundstad 2002, 2005a, 2005b) har vist at tidlig avgang fra arbeidslivet etter fylte 62 år i stor grad påvirkes av helse og arbeids- evne, arbeidsbelastninger, relasjon til nærmeste leder og opplevd aldersdiskriminering i tillegg til antall år i arbeid, ens yrke, utdanningsnivå og økonomi samt av om man er aleneboende eller ikke, og av om ektefellen/samboeren er yrkesaktiv eller ikke.

I analysene inngår derfor følgende uavhengige variabler: om en er kvinne eller mann, om en bor alene (inkludert er skilt eller etterlatt) eller ikke, utdanningsnivå, fødselsår og anslag for bruttoinntekt når en var 61 år. Vi undersøker også betydningen av å ha en yrkesaktiv versus yrkespassiv ektefelle/samboer og av å ha en ektefelle med helse- problemer. Vi ser også på om det å ikke ha spart opp egne midler til alderdommen påvirker sannsynligheten for å gå av versus fortsette i arbeid. I tillegg kontrollerer vi for egen arbeidstid (heltid og deltid), om man arbeidet skift eller turnus, og om virksomheten man jobbet i, hadde iverksatt seniortiltak. Vi undersøker også betydningen av hvilken kommunal sektor man jobber i, og av yrke. De siste kontrollvariablene er egenvurdert helse- og arbeidsevne samt fire mål på hvordan arbeidsmiljøet ble oppfattet.

Variabelen egenvurdert helse og arbeidsevne omfatter henholdsvis en gruppe som har god helse og god arbeidsevne (referansegruppen), en gruppe som har dårlig helse, men god arbeidsevne, og en tredje gruppe som har både dårlig helse og dårlig arbeidsevne.

Vurderingen av arbeidsmiljøet er basert på ti spørsmål som dekker ulike arbeids- miljøområder: forhold til nærmeste leder, om det var klare mål og forventninger til arbeidet, om arbeidet var fysisk krevende, om det ofte var for mye å gjøre, om en var verdsatt av nærmeste leder, og om arbeidet var utfordrende og givende, om en har hatt tid til å utføre sine arbeidsoppgaver, om det var samsvar mellom egen kompetanse og arbeidsoppgaver, om en hadde frihet i arbeidet, og om arbeidet var psykisk krevende.<sup>14</sup> For alle spørsmålene har respondentene svart på hvorvidt disse stemmer eller ikke stemmer for dem. Basert på disse ti spørsmålene har vi, ved hjelp av faktoranalyse (se vedlegg 2), laget fire arbeidsmiljøvariabler: en som måler forholdet til ledelsen (nær- neste leder), en som måler graden av egenkontroll og kompetanse, en som måler den fysiske belastningen og stressnivået, og en variabel som måler den psykiske belastningen i arbeidssituasjonen.

Siden alle de avhengige variablene er kategoriske og har to utfall, har vi benyttet logistisk regresjon i de påfølgende analysene. Vi presenterer resultatene som oddsrater. Oddsreter over 1 innebærer at oddsen (og sannsynligheten) for utfallet som undersøkes

<sup>14</sup> Hvordan de ulike kohortene vurderer arbeidsmiljøet, er for øvrig gjengitt i tabell 2.6 i kapittel 2.

(avgang, AFP, uførhet eller arbeid), øker, mens oddsrater under 1 innebærer en reduksjon i oddsen (og sannsynligheten).

## 8.2 Alle typer avgang ved 62 år

Når vi ikke skiller mellom ulike ytelser, men bare er opptatt av hvorvidt man begynte å motta disse ved 62 års alder, får vi et samlet inntrykk av hvilke faktorer som påvirker avgang (helt eller delvis) fra arbeidsmarkedet.

Som resultatene gjengitt i tabell 8.1 viser, reduserer det å bo alene sannsynligheten for å pensjonere seg som 62-åring. Det samme gjelder om man har en yrkesaktiv ektefelle. Det er også interessant å se at det å ha (eller være kjent med at en har) tilgang på seniortiltak synes å redusere avgangssannsynligheten.

Det er også noe variasjon i avgangssannsynligheten etter yrke: Lærere og saksbehandlere har høyere sannsynlighet enn andre for å gå av som 62-åringer, om sivil status og ektefelles/samboers yrkesaktivitet, brutto inntekt, vurderingen av arbeidsmiljø, helsetilstand og arbeidsevne og andre faktorer er de samme.

Dårlig helse, særlig i kombinasjon med dårlig arbeidsevne, øker sannsynligheten for tidlig avgang. Det samsvarer godt med hva de pensjonerte selv oppga som viktige begrunnelser for å ta ut full AFP eller tjenstepensjon tidlig (jf. kapittel 4 og kapittel 6). Sannsynligheten for tidliguttak av pensjon er også høyere for personer som opplever liten grad av egenkontroll i arbeidssituasjonen og en mismatch mellom egen kompetanse og de krav som stilles i jobben. Dette samsvarer også med de begrunnelsene pensjonistene selv oppga (jf. kapittel 4 og kapittel 6), hvor de psykiske arbeidsmiljøbelastningene ble vektlagt i langt sterkere grad enn for eksempel de fysiske. Separate analyser av kvinner og menn gir i store trekk identiske resultater (ikke vist).

Tabell 8.1 Sannsynlighet for avgang (tidligpensjon, AFP eller uførepensjon) ved 62 år for alle som var i arbeid ved fylte 61 år.

	OR	
Aleneboende	0,406	***
Kvinne	1,156	
Grunnskole/Videregående(ref)		
Kort universitets-/høyskoleutdanning	0,990	
Lang universitets-/høyskoleutdanning	0,783	
Kohort 1943 (ref)		
Kohort 1946	0,814	
Kohort 1949	0,853	
Ektefelle yrkesaktiv	0,663	*
Ektefelle har helseproblemer	1,112	
Ingen oppsparte midler	1,082	
Egen inntekt	1,000	
Seniortiltak tilgjengelig	0,713	*
Arbeidet skift/turnus	1,040	
Ansiennitet i off. sektor >30 år (ref)		
Ansiennitet i off. sektor 0-14 år	1,197	
Ansiennitet i off. sektor 15-29 år	1,154	
Kommunal sektor (ref=undervisning)		
Pleie og omsorg	0,707	
Helse- og sosial	0,941	
Administrasjon	0,756	
Drift	0,818	
Annet	0,885	
Yrke (ref=pleie- og omsorgsarbeidere)		
Lærere	2,711	**
Serviceyrker	1,315	
Ingeniører og fagutdannede	1,361	
Saksbehandlere	1,884	*
Ledere	1,593	
God helse og arbeidsevne (=ref)		
Dårlig helse, men arbeidsevne	1,605	*
Dårlig helse og dårlig arbeidsevne	1,885	***
Om arbeidsmiljøet		
Forhold til ledelsen	1,073	
Egen kontroll og kompetanse	1,284	**
Fysisk belastning og stress	0,916	
Psykisk belastning	0,991	
Pseudo R <sup>2</sup>	0,072	
N	1113	

\* P<0,05 \*\* P<0,01 \*\*\* P<0,001



### 8.3 Full AFP blant 62-åring

Analysene gjengitt i tabell 8.2 viser at det bare er noen få kjennetegn (som inngår i analysen) som faktisk påvirker om en tar ut full AFP ved 62 års alder eller ikke, når det samtidig kontrolleres for effekten av en rekke relevante faktorer. Det å være aleneboende har stor effekt på AFP-uttaket, også etter at det er kontrollert for egen kompetanse og arbeidssituasjon. Dersom en ikke er aleneboende, vil det å ha en yrkesaktiv ektefelle også redusere sannsynligheten for AFP-uttak som 62-åring.

At det å være aleneboende øker sannsynligheten for å forbli i arbeidslivet, kan være et uttrykk for det Snartland og Øverbye (2002) beskriver som «stay»- og «stuck»-faktorer, for eksempel at man ønsker å bli i jobben (stay) fordi det sosiale ved jobben er viktigere når man er aleneboende, og/eller at man må bli i jobben (stuck) fordi man ofte som aleneboende har mindre økonomisk handlingsrom enn gifte/samboende.

Videre finner vi at arbeidstakere med lang universitetsutdanning tar ut AFP i langt mindre grad enn personer med kortere utdanning. Personer som opplever at de både har dårlig helse og dårlig arbeidsevne, tar, ikke overraskende, ut full AFP fra 62 års alder oftere enn andre. Begge funnene samsvarer godt med resultatene fra tidligere analyser (Midtsundstad 2002, 2005a, 2005b).

Selv om helse og arbeidsevne har betydning, kan vi likevel ikke konkludere med at fysisk og psykisk belastning i arbeidet har betydning, men et dårlig forhold til nærmeste leder og opplevelse av å ha lite kontroll i arbeidssituasjonen og det å føle at kompetansen ikke samsvarer med arbeidsoppgavene, øker sannsynligheten for å ta ut full AFP som 62-åring. Førstnevnte stemmer godt overens med funn fra tidligere kvalitative undersøkelser som understreker at det at lederne verdsetter den enkeltes arbeid og kompetanse, er viktig for viljen til å fortsette (se f.eks. Bogen & Midtsundstad 2011). Det samsvarer også med funn fra en analyse av tidlig AFP-avgang i statlig sektor, som viste at det å oppleve å ha et dårlig forhold til nærmeste leder økte sannsynligheten for tidlig uttak av AFP (Midtsundstad 2005b).

Tabell 8.2 Hva påvirker uttak av full AFP-pensjon versus det å fortsette i arbeid på hel- eller deltid ved 62 års alder? Logistisk regresjon.

	OR	
Kvinne	1,288	
Aleneboende	0,286	***
Grunnskole/Videregående(ref)		
Kort universitets-/høyskoleutdanning	0,953	
Lang universitets-/høyskoleutdanning	0,521	*
Kohort 1943 (ref)		
Kohort 1946	0,927	
Kohort 1949	0,968	
Deltid	0,685	
Ektefelle yrkesaktiv	0,591	*
Ektefelle har helseproblemer	1,226	
Ingen oppsparte midler	0,948	
Egen inntekt		
Seniortiltak tilgjengelig	0,729	
Arbeidet skift/turnus	0,802	
Ansiennitet i off. sektor >30 år (ref)		
Ansiennitet i off. sektor 0-14 år	1,173	
Ansiennitet i off. sektor 15-29 år	0,960	
Kommunal sektor (ref=undervisning)		
Pleie og omsorg	0,580	
Helse- og sosial	0,523	
Administrasjon	0,859	
Drift	0,447	
Annet	0,636	
Yrke (ref=pleie- og omsorgsarbeidere)		
Lærere	2,204	
Serviceyrker	1,285	
Ingeniører og fagutdannede	2,060	
Saksbehandlere	1,364	
Ledere	1,141	
God helse og arbeidsevne (=ref)		
Dårlig helse, men arbeidsevne	1,372	
Dårlig helse og dårlig arbeidsevne	1,853	**
Om arbeidsmiljøet		
Forhold til ledelsen	1,340	**
Egen kontroll og kompetanse	1,527	***
Fysisk belastning og stress	1,028	
Psykisk belastning	0,949	
Pseudo R <sup>2</sup>	0,116	
N	1071	

\* P<0,05 \*\* P<0,01 \*\*\* P<0,001

## Forskjeller mellom menn og kvinner

I tabell 8.2 så vi at det ikke er noen forskjell mellom menn og kvinner med tanke på sannsynligheten for å ta ut full AFP ved 62 år. Det betyr likevel ikke at det er de samme kjennetegnene hos menn og kvinner som påvirker sannsynligheten for å ta ut full AFP tidlig. For å undersøke dette nærmere har vi gjort separate analyser for henholdsvis menn og kvinner.

Som resultatene i tabell 8.3 viser, er det ikke de samme kjennetegnene som påvirker hvorvidt kvinner og menn tar ut full AFP fra fylte 62 år (jf. tabell 8.2). Det viser seg at det å være aleneboende kun har betydning for kvinner og ikke for menn. Som tidligere nevnt kan dette ha sammenheng med økonomi, det vil si at aleneboende eldre kvinner oftere enn menn blir «stuck» i arbeidslivet av økonomiske grunner.

Motsatt er det med utdanning, der finner vi at økende utdanning reduserer sannsynligheten for uttak av full AFP fra 62 år for menn, men ikke for kvinner. Det kan ha sammenheng med at mange av de typiske høyskole- og universitetsyrkene i kommunal sektor, som lærer, sykepleier, sosionom, barnevernspedagog osv., ofte vil medføre psykiske arbeidsbelastninger man ikke finner i de andre høyskole- og universitetsyrkene, blant annet fordi de innebærer mer utstrakt kontakt med og krav fra brukere, klienter, elever, pasienter og pårørende.

På samme måte ser vi at deltidsarbeid har stor betydning for menn og reduserer sannsynligheten for å ta ut AFP som 62-åring, mens det ikke innvirker på kvinners AFP-uttak. Dette kan virke overraskende, men kan ha sammenheng med at deltid for mange kvinner i kommunal og fylkeskommunal sektor er normen, uavhengig av alder (Nergaard 2009), og er dermed i mindre grad et uttrykk for tilpasning til for eksempel helseproblemer seint i livet, enn det for eksempel er for deltidsarbeidende menn.

Det å ha en yrkesaktiv ektefelle reduserer også sannsynligheten for tidlig AFP-uttak hos kvinner, men ikke hos menn – noe som er i tråd med funn fra tidligere undersøkelser (se f.eks. Midtsundstad 2002, 2005a, 2005b; Bråthen & Bakke 2012) og betyr at kvinner i større grad enn menn tilpasser sin tidligpensjonering og yrkesaktivitet til ektefellens/samboerens/partnerens. Videre er det slik at økende inntekt reduserer avgangssannsynligheten for tidlig uttak av AFP, men bare blant menn. Yrke har også en viss betydning blant menn, men ikke blant kvinner. Det å være mann og ingeniør eller fagarbeider reduserer sannsynligheten for tidlig uttak av AFP i betydelig grad – noe som kan ha sammenheng med at det er mangel på ingeniører, og at de derfor er en svært etterspurt yrkesgruppe.

Ellers er det slik at effekten av dårlig helse og dårlig arbeidsevne kun er statistisk sikker (signifikant) blant kvinner. Dette betyr at kvinner med helseproblemer og redusert arbeidsevne, selv om de har de samme opplevde arbeidsbelastninger, inntekt, utdanningsnivå, yrke osv. som menn med helseproblemer og redusert arbeidsevne, oftere går av tidlig med AFP. Hva dette skyldes, er uvisst, men kan ha med type helseproblemer å gjøre eller at de økonomiske mulighetene for å trekke seg tilbake for kvinner er bedre

enn for menn siden de oftere har en ektefelle/samboer med høyere inntekt enn seg, om de da ikke er aleneboende.

Tabell 8.3 Hva påvirker uttak av full AFP-pensjon ved 62 års alder. Logistisk regresjon. Separate analyser for menn og kvinner.

	Menn		Kvinner	
	OR		OR	
Aleneboende	1,132		0,203	***
Grunnskole/Videregående(ref)				
Kort universitets-/høyskoleutdanning	0,365	*	1,493	
Lang universitets-/høyskoleutdanning	0,281	*	0,777	
Kohort 1943 (ref)				
Kohort 1946	1,091		0,909	
Kohort 1949	0,890		1,021	
Deltid	0,132	*	0,906	
Ektefelle yrkesaktiv	1,369		0,506	**
Ektefelle har helseproblemer	1,484		1,180	
Ingen oppsparte midler	1,629		0,758	
Egen inntekt	0,998	*	1,000	
Seniortiltak tilgjengelig	0,871		0,705	
Arbeidet skift/turnus	0,509		0,981	
Ansiennitet i off. sektr >30 år (ref)				
Ansiennitet i off. sektr 0-14 år	1,625		0,961	
Anisennitet i off. sektr 15-29 år	0,961		0,816	
Kommunal sektor (ref=undervisning)				
Pleie og omsorg	1,223		0,571	
Helse- og sosial	1,627		0,542	
Administrasjon	1,608		1,082	
Drift	0,392		0,323	
Annet	0,658		0,685	
Yrke (ref=pleie- og omsorgsarbeidere)				
Lærere	10,181		2,002	
Serviceyrker	0,940		1,540	
Ingeniører og fagutdannede	7,081	*	0,914	
Saksbehandlere	1,372		1,855	
Ledere	2,901		1,328	
God helse og arbeidsevne (=ref)				
Dårlig helse, men arbeidsevne	0,427		1,796	
Dårlig helse og dårlig arbeidsevne	2,028		1,742	*
Om arbeidsmiljøet				
Forhold til ledelsen	1,646	**	1,297	*
Egen kontroll og kompetanse	1,866	**	1,525	*
Fysisk belastning og stress	0,920		1,087	
Psykisk belastning	1,093		0,980	
Pseudo R <sup>2</sup>	0,223		0,134	
N	374		697	

\* P<0,05 \*\* P<0,01 \*\*\* P<0.001

Når vi sammenligner resultatene for menn og kvinner med resultatene i tabell 8.1, ser vi at det kun er arbeidsmiljøvariablene som har tilnærmet samme betydning for både menn og kvinner (sammen med alle variablene som ikke påvirker AFP-uttaket). Det vil si at både for menn og kvinner vil et dårlig forhold til nærmeste leder og lite kontroll i arbeidssituasjonen og manglende samsvar mellom kompetanse og arbeidsoppgaver øke sannsynligheten for at man tar ut AFP tidlig. Gitt at kvinner i gjennomsnitt rapporterer å skåre dårligere enn menn på de fleste av disse arbeidsmiljøvariablene (ikke vist), forklarer det også til en viss grad hvorfor AFP-uttaket ved 62 års alder er høyere for kvinner enn for menn (jf. kapittel 4).

## 8.4 Hvem blir ufør?

I kapittel 5 ble en del sentrale kjennetegn ved dem som var helt eller delvis uføre, beskrevet. Vi skal her undersøke disse og andre kjennetegn sammen og vil således se hvilke kjennetegn som har betydning for om man blir ufør. I den påfølgende analysen ser vi kun på dem som ble helt uføre, knapt 9 prosent av det totale utvalget. Resultatene presenteres i tabell 8.4. Det er viktig å huske på at utgangspunktet for disse analysene er personer som alle var i arbeid da de var 55 år gamle, vi ser med andre ord ikke på uføresannsynligheten for yngre kommunalt og fylkeskommunalt ansatte.

Som det ble påpekt i kapittel 5, hadde de ulike kohortene hatt ulik tid på seg til eventuelt å kunne bli ufør da datainnsamlingen ble gjennomført høsten 2012. Dette gjenspeiles i regresjonen, da det yngste kullet, de som ble født i 1949, hadde signifikant lavere sannsynlighet for å bli ufør enn de to eldste kullene. Forskjellen betyr med andre ord ikke at uføresannsynligheten hos den yngste kohorten nødvendigvis er redusert, men at eksponeringsperioden er ulik.

Det å ha tilgang til seniortiltak bidro også til en klar reduksjon i uføresannsynligheten, noe som er oppløftende med tanke på at det er mange som ønsker å finne ut hvordan en kan få flere til å stå lenger i jobb. Basert på denne analysen kan vi imidlertid ikke si noe sikkert om hvorvidt denne effekten faktisk skyldes tiltakene i seg selv, eller om arbeidstakere som har tiltak, har andre kjennetegn som vi ikke har fanget opp her. Tidligere forskning på effekten av seniortiltak spriker. Én kausalanalyse av effekten slike tiltak har på uførepensjonering blant seniorer i alderen 50 og over i kommunal og fylkeskommunal sektor, viser at slike tiltak før 2007 ikke hadde effekt på uføresannsynligheten (Midtsundstad et al. 2012). Til tross for dette funnet kan slike tiltak ha effekt – noe en studie av statlig ansattes uførepensjonering viser (Midtsundstad et al. 2013). Det kan likevel skyldes særtrekk ved statlig sektor, som at en stor andel har administrativt arbeid, mer enn hvordan tiltakene er innrettet, noe blant annet en sam-

menlignende casestudier i ulike private, statlige og kommunale virksomheter indikerer (Midsundstad & Bogen 2011a).

Tabell 8.4 Hva påvirker uførhet blant ansatte over 55 år i kommunal sektor? Logistisk regresjon.

	OR	
Aleneboende	0,716	
Kvinne	0,982	
Grunnskole/Videregående(ref)		
Kort universitets-/høyskoleutdanning	1,160	
Lang universitets-/høyskoleutdanning	1,056	
Kohort 1943 (ref)		
Kohort 1946	0,907	
Kohort 1949	0,429	**
Ektefelle yrkesaktiv	0,925	
Ektefelle har helseproblemer	0,835	
Ingen oppsparte midler	1,199	
Egen inntekt	1,000	
Seniortiltak tilgjengelig	0,610	*
Arbeidet skift/turnus	0,609	
Ansiennitet i off. sektor >30 år (ref)		
Ansiennitet i off. sektor 0-14 år	2,820	*
Ansiennitet i off. sektor 15-29 år	1,230	
Kommunal sektor (ref=undervisning)		
Pleie og omsorg	2,276	
Helse- og sosial	2,165	
Administrasjon	2,048	
Drift	2,835	
Annet	2,465	*
Yrke (ref=pleie- og omsorgsarbeidere)		
Lærere	3,660	*
Serviceyrker	1,550	
Ingeniører og fagutdannede	0,541	
Saksbehandlere	0,528	
Ledere	1,580	
God helse og arbeidsevne (=ref)		
Dårlig helse, men arbeidsevne	1,413	
Dårlig helse og dårlig arbeidsevne	9,095	***
Om arbeidsmiljøet		
Forhold til ledelsen	0,943	
Egen kontroll og kompetanse	1,196	
Fysisk belastning og stress	0,647	***
Psykisk belastning	0,925	
Pseudo R2	0,221	
N	1200	

\* P<0,05 \*\* P<0,01 \*\*\* P<0,001

Bransje og yrke har også betydning for uføreratene, og det er særlig lærere som utmerker seg med en forhøyet uførerisiko. Vi ser også at personer som selv mener å ha både dårlig helse og dårlig arbeidsevne, har svært mye høyere uførerater enn andre, noe som indikerer at de som trenger uførepensjon mest, også er de som mottar uførepensjon. Også når det er tatt hensyn til egenvurdert helse (og andre relevante kjennetegn), ser vi at fysisk belastning og stress på jobben påvirker uføreratene. Det kan både tyde på at de er deler av årsakene til den svekkede helsa og arbeidsevnen, men også at disse forholdene ved arbeidssituasjonen kan gjøre det ekstra vanskelig å fortsette i arbeid om en har helseproblemer og redusert arbeidsevne.

Separate analyser for menn og kvinner viser at det i store trekk er de samme kjennetegnene som har betydning for uførerisikoen (ikke vist).

## 8.5 Hvem står i jobb til de er 65 år?

De samme faktorene som påvirker avgangen ved 62 år, og i noen grad uførepensjoneeringen, er også relevante når vi undersøker hvem som faktisk står i arbeid ved 65 års alder. I analysene av om en står i jobb ved 65 års alder, har imidlertid disse kjennetegnene motsatt fortegn, altså at faktorer som økte sannsynligheten for avgang reduserer sannsynligheten for å stå i jobb ved 65 års alder.

Aleneboende har, kontrollert for øvrige kjennetegn, en mye høyere sannsynlighet for å stå i jobb ved 65 års alder sammenlignet med andre. Vi finner imidlertid ingen effekt lenger av det å ha en yrkesaktiv ektefelle eller samboer. Det kan bety at effekten av økonomiske «stuck»-faktorer og sosiale «stay»-faktorer for aleneboende er langt sterkere enn for gifte/samboende. Det viser også at effekten av det å ha en yrkesaktiv ektefelle, som primært økte kvinners vilje til å stå i arbeid, avtar etter noen med årene fordi de gjerne har en mann som er noen år eldre, og fordi sannsynligheten for at denne er pensjonert, naturlig nok vil øke når de selv passerer 65 år.

I tråd med de tidligere analysene i dette kapitlet finner vi også at det å ha tilgang til seniortiltak øker sannsynligheten for at man fortsatt er i arbeid når man når 65 års alder.

Ikke overraskende finner vi at hvor en arbeider, og hva en gjør, også har betydning for om en står i jobb til 65 år. I tillegg finner vi at opplevd egenkontroll og kompetanse har betydning.

Egenvurdert helse og arbeidsevne har gjennomgående vist seg å påvirke avgangsratene vi har sett på over. Her ser vi igjen at dette har betydning: De som opplever å ha dårlig helse og/eller dårlig arbeidsevne, har langt lavere sannsynlighet enn andre for å jobbe helt til de blir 65 år.

Tabell 8.5 Hva påvirker om en står i jobb ved 65 år (43- og 46-kohortene)? Logistisk regresjon.

	OR	
Aleneboende	2,309	***
Kvinne	0,927	
Grunnskole/Videregående(ref)		
Kort universitets-/høyskoleutdanning	0,994	
Lang universitets-/høyskoleutdanning	1,189	
Kohort 1943 (ref)		
Kohort 1946	0,883	
Ektefelle yrkesaktiv	1,414	
Ektefelle har helseproblemer	0,793	
Ingen oppsparte midler	1,255	
Egen inntekt	1,000	
Seniortiltak tilgjengelig	1,391	*
Arbeidet skift/turnus	1,109	
Ansiennitet i off. sektor >30 år (ref)		
Ansiennitet i off. sektor 0-14 år	0,932	
Ansiennitet i off. sektor 15-29 år	0,826	
Kommunal sektor (ref=undervisning)		
Pleie og omsorg	0,643	
Helse- og sosial	0,425	**
Administrasjon	0,722	
Drift	0,361	*
Annet	0,460	*
Yrke (ref=pleie- og omsorgsarbeidere)		
Lærere	0,090	***
Serviceyrker	0,450	**
Ingeniører og fagutdannede	0,735	
Saksbehandlere	0,365	**
Ledere	0,273	***
God helse og arbeidsevne (=ref)		
Dårlig helse, men arbeidsevne	0,574	*
Dårlig helse og dårlig arbeidsevne	0,365	***
Om arbeidsmiljøet		
Forhold til ledelsen	0,941	
Egen kontroll og kompetanse	0,837	*
Fysisk belastning og stress	1,136	
Psykisk belastning	1,100	
Pseudo R <sup>2</sup>	0,133	
N	800	

\* P<0,05 \*\* P<0,01 \*\*\* P<0.001



## Referanser

- Bogen, H. & Midtsundstad, T. (2007). *Noen år til? Erfaringer med seniorpolitikk i seks kommuner*. Fafo-rapport 2007:28. Oslo: Fafo.
- Bråten, M. & Bakken, F. (2012). Seniorer i arbeidslivet – Hva påvirker beslutningen om å fortsette i jobb? *Arbeid og velferd*, 3, 38–48.
- Gautun, H. (2008). *Arbeidstakere og omsorg for gamle foreldre – den nye tidsklemma*. Delrapport 2 Liv og arbeid – mulighetenes arbeidsliv for alle? Et prosjekt om forutsetningene for et bedre og lengre yrkesliv. Fafo-rapport 2008:40. Oslo: Fafo.
- Gautun, H. & Hernes, G. (2006). Bestemor mellom jobb og oldemor? *Aldring og livsløp*, 4.
- Hallberg, D. (2007). *Äldres arbetsutbud och möjligheter till sysselsättning, en kunskapsöversikt*. DS 2007:2. Stockholm: Finansdepartementet, Sverige.
- Hauge, L. & Årethun, T. (2008). *Kven går av med AFP?* NAV-rapport 3-2008.
- Hermansen, Å. (2011). *Pensjonering før fylte 67 år. Tidligpensjonering og bruk av AFP innen KS' tariffområde 2002–2009*. Fafo-rapport 2011:23. Oslo: Fafo.
- Hernes, G. (2009). *Arbeidsliv og privatliv – linjer og vyer*. Delrapport 7 Liv og arbeid – mulighetenes arbeidsliv for alle? Et prosjekt om forutsetningene for et bedre og lengre yrkesliv. Fafo-rapport 2009:34. Oslo: Fafo.
- Hyggen C. (2008). *Slitne kvinner og farlige menn*. Fafo-rapport 2008:16. Oslo: Fafo.
- Hyggen C. (2007). *Tidligpensjonering og AFP. Pensjonering før fylte 67 år innen KS' tariffområde 2002–2006*. Fafo-rapport 2007:39. Oslo: Fafo.
- Langeland, B. T. (2012). *WCO CAR on recent developments in work organisation in the EU 27 member states and Norway*. – EWCO: European Working Conditions Observatory, 2011. – 6 s. – (EWCO : European Working Conditions Observatory (<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1102013s/no1102019q.htm>- lest 19.10 2011))EP 2011/040.

- Larsen, M. (2004). *Retaining Older Workers in the Danish labour market*. Phd thesis. Departement of Economics. Aarhus: Aarhus School of Business.
- Midtsundstad, T. (2012) «Pengene eller livet?» Eldres arbeidsmotivasjon og yrkesdeltakelse. I S. Stjernø & E. Øverbye (red.), *Arbeidslinja. Arbeidsmotivasjonen og velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Midtsundstad, T. (2009a). *Bedre helse, mindre slit og mer familie*. Delrapport 6 Liv og arbeid – mulighetenes arbeidsliv for alle? Et prosjekt om forutsetningene for et bedre og lengre yrkesliv. Fafo-rapport 2009:16. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2009b). Går vi av tidlig for å pleie mor? *Søkelys på arbeidslivet*, 2/2009, årgang 26.
- Midtsundstad, T. (2006). *Pensjonering for fylte 67 år. Tidligpensjonering og bruk av AFP innen KS' tariffområde 2002–2004*. Fafo-rapport 509. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2005a). Ikke nødvendigvis sliten... En analyse av AFP-pensjonering i staten. *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 2/2005, årgang 22.
- Midtsundstad, T. (2005b). *Ikke nødvendigvis sliten... En analyse av tidligpensjonering og seniorpolitikk i staten*. Fafo-rapport 482. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2002). *AFP-pensjonisten: Sliten - eller frisk og arbeidsfør. Analyse av førtidspensjonering og bruk av AFP i LO-NHO-området*. Fafo-rapport 385. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (1999). *Forventet pensjoneringsalder og pensjoneringsmønsteret blant kommunalt ansatte seniorer*. Fafo-notat 1999:04. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. & Bogen, H. (2011a). *Ulikt arbeid – ulike behov. Seniorpolitisk praksis i norsk arbeidsliv*. Fafo-rapport 2011:10. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. & Bogen, H. (2011b). *Flere hender i pleie og omsorg. Hvordan kan seniorpolitikken bidra?* Fafo-rapport 2011:08. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. & Bogen, H. (2011c). Seniorpolitikk – behov for justering? Analyse av praksis i seks foregangskommuner. *Søkelys på arbeidslivet*, årg. 28, nr. 1–2, 89–106.
- Midtsundstad, T., Nielsen, R. & Hermansen, Å. (2013). *Virksomhetenes seniortiltak. Har de effekt på seniorennes sykefraver og tidligpensjonering?* Fafo-notat 2013:01. Oslo: Fafo.

- Midtsundstad, T., Nielsen, R. & Hermansen, Å. (2012). Tilrettelegging og seniortiltak – påvirker det kommuneansattes sykefravær og tidligpensjonering? *Søkelys på arbeidslivet*, 29(1–2), 130–150.
- Nergaard, K. (2010). *Avtalt arbeidstid og arbeidstidsønsker blant deltidsansatte. Arbeidskraftundersøkelsene 2008 og 2009*. Fafo-notat 2010:17. Oslo: Fafo.
- NOU 2010: 13. *Arbeid for helse. Sykefravær og utstøting i helse- og omsorgssektoren*.
- Phillipson, C. & Smith, A. (2005). *Extending working life: A review of the research literature*. Research Report No. 299. Leeds: Department for Work and Pension.
- Snartland, V. & Øverbye, E. (2003). *Skal jeg bli eller skal jeg gå? Pensjonsforventninger hos lærere og ingeniører*. NOVA rapport 21/2003. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- SOU 2012: 28. *Längre liv, längre arbetsliv. Förutsättningar och hinder för äldre att arbeta längre*. Stockholm: Socialdepartementet.
- Vestad, O. L. (2012). *Labour supply effects of early retirement provision*. Discussion Papers No. 71. November 2012. Oslo: Research department, Statistics Norway

# Vedlegg 1 Utvalg, design, frafall og feilmarginer

Målet med undersøkelsen var å få økt kunnskap om pensjoneringsbeslutningen i kommunal og fylkeskommunal sektor, det vil si hva som er de viktigste begrunnelsene og forklaringene på at noen går av tidlig, mens andre fortsetter i arbeid til en høy alder. Spørreskjemaet som benyttes er omfattende. Det er derfor ikke lagt ved denne rapporten, men publiseres som et eget notat på Fafos nettsider (<http://www.faf.no/pub/rapp/20302/20302-dokumentasjonsrapport.pdf>).

## Utvalg

Undersøkelsen ble rettet mot tre ulike årskull eller kohorter; født i 1943, 1946, og 1949, og avgrenset til dem i disse kohortene som var yrkesaktive innen kommunal og fylkeskommunal sektor når de var 55 år gamle. Utvalget ble trukket fra NAV fra arbeidstaker- og arbeidsgiverregisteret (AA-registeret) i mai 2012. For å unngå å få for mange fra undervisningssektoren i utvalget i forhold til andre kommunalt og fylkeskommunalt ansatte, har disse noe lavere trekk sannsynlighet. Det har en viss innvirkning på gjennomsnittstallene, men ikke betydelig. Det har imidlertid ingen betydning for analysene i kapittel 8, da det der kontrolleres for undervisningssektoren og lærerpersonell som gruppe.

## Gjennomføringen

Selve telefonintervjuundersøkelsen ble gjennomført i perioden 27. august – 3. oktober 2012, etter at det i forkant var sendt ut et informasjonsbrev om undersøkelsen til alle potensielle respondenter<sup>1</sup>. Enkelte av spørsmålsformuleringene er ulike for de tre kohortene, da de på intervjudtidspunktet har hatt litt ulike valgmuligheter. I gjennomføringen ble de derfor kjørt som tre adskilte undersøkelser, en for hver kohort. De

<sup>1</sup> Brevet er ikke lagt ved rapporten, men finnes i dokumentasjonsrapport for undersøkelsen, som kan lastes ned fra Fafos nettsider.

fleste spørsmålene er likevel likeartede og sammenlignbare (se <http://www.fafos.no/pub/rapp/20302/20302-dokumentasjonsrapport.pdf>).<sup>2</sup>

## Frafall

Bruttoutvalget som ble trukket fra NAVS arbeidstakerregister, inneholdt 4126 personer. Av disse var 369 født i 1943, 1372 født i 1946 og 1385 født i 1949. Bruttoutvalget inneholdt ikke telefonnummer, så disse ble koblet på manuelt av Respons Analyse. De fant i utgangspunktet telefonnummer på 3959 personer.<sup>3</sup> I tillegg var 47 personer utenfor målgruppa (feiltrukket<sup>4</sup>), samt at 1228 av de mulige respondentene ikke var mulig å nå i løpet av intervjuperioden.<sup>5</sup> I tabellen under gjengis årsakene til frafall i løpet av intervjuperioden.

Det reelle utvalget, det vil si de som faktisk forholdt seg til undersøkelsen utgjorde. Av disse valgte 1201 å delta – altså en svarprosent på 50,3 prosent.

Utfall	1943-kohort	1946-kohort	1949-kohort	Totalt
Trukket fra AA-registeret	1369	1372	1385	4126
Fant ikke telefonnummer	39	57	71	167
Feil telefonnummer*	86	100	110	296
Ubesvart/ikke mulig å nå i intervjuperioden	457	386	385	1228
Utenfor målgruppen	16	25	6	47
Justert bruttoutvalg	771	803	813	2388
Nekt ikke interessert**	371	403	413	1187
Antall intervjuer	400	401	400	1201
Svarprosent	51,9 %	49,9 %	49,2 %	50,3 %

\* Dette gjelder nummer der enten personen vi kommer til ikke har noen kjennskap til den vi skal ha tak i, eller at vi får en talemelding fra telefonselskapet om at nummeret ikke er i bruk.

\*\* Dette gjelder dem vi kommer i kontakt med, og som svarer at de ikke vil delta i undersøkelsen. Dette gjelder også de som responderte på brevet vi sendte, og så at de ikke ønsket å delta.

<sup>2</sup> Helt i oppstarten av undersøkelsen ble det også oppdaget noen små feil i de innledende spørsmålsformuleringene. Disse ble imidlertid raskt rettet opp, og har dermed liten effekt på resultatet (se dokumentasjonsrapporten på Fafos nettsider).

<sup>3</sup> Dette gjaldt de i bruttoutvalget fra NAV som vi ikke klarte å finne et sannsynlig telefonnummer på.

<sup>4</sup> Dette gjelder personer som det ikke lar seg gjøre å gjennomføre intervju med på en faglig forsvarlig måte. Dette kan gjelde personer som ikke forstår norsk helt eller delvis, personer som hører dårlig, er syke eller demente osv. I noen få tilfeller fikk vi bl.a. tilbakemeldinger fra pårørende om å ta ut av utvalget etter at de hadde mottatt informasjonsbrevet pga. sykdom.

<sup>5</sup> Dette betyr at vi i løpet av intervjuperioden ikke klarte å få vedkommende til å svare på om han/hun ville delta eller ikke i undersøkelsen. Denne kategorien består hovedsakelig av oppringinger der vi ikke har fått svar. I tillegg kommer de som ikke har kunnet svare der og da, hvorpå det har blitt gjort en avtale om oppringing på senere tidspunkt uten at vedkommende da har tatt telefonen. Alle som i denne undersøkelsen har havnet i denne kategorien, har blitt forsøkt oppringt mellom 2–6 ganger.

## Feilmarginer og statistisk usikkerhet

Som i alle utvalgsundersøkelser, er resultatene forbundet med statistisk usikkerhet, eller feilmarginer. Disse avhenger av utvalgsstørrelse og prosentandel. Tabellen under gir en indikasjon på feilmarginene forbundet med ulik utvalgsstørrelse og prosentandel, gitt en normalfordeling.

Feilmarginer for ulike prosentfordelinger etter utvalgsstørrelse.

Prosentfordeling/utvalgsstørrelse	10/90	20/80	30/70	40/60	50/50
1500	+/- 1,5	+/- 2,0	+/- 2,3	+/- 2,5	+/- 2,5
1200	+/- 1,7	+/- 2,3	+/- 2,6	+/- 2,8	+/- 2,8
1000	+/- 1,9	+/- 2,5	+/- 2,8	+/- 3,0	+/- 3,1
800	+/- 2,1	+/- 2,8	+/- 3,2	+/- 3,5	+/- 3,5
700	+/- 2,2	+/- 3,0	+/- 3,4	+/- 3,6	+/- 3,7
500	+/- 2,6	+/- 3,5	+/- 4,0	+/- 4,3	+/- 4,4
300	+/- 3,4	+/- 4,5	+/- 5,2	+/- 5,5	+/- 5,7
150	+/- 4,8	+/- 6,4	+/- 7,3	+/- 7,8	+/- 8,0
100	+/- 6,4	+/- 8,6	+/- 9,8	+/- 10,5	+/- 10,7
50	+/- 8,3	+/- 11,1	+/- 12,7	+/- 13,6	+/- 13,9

Generelt er det slik at utvalg på 800 enheter som er tilfeldig trukket fra en populasjon, har en feilmargin på +/- 3,5 prosentpoeng ved en 50/50 prosentfordeling når man forutsetter et signifikansnivå på 5 prosent. At feilmarginen er på +/- 3,5 prosent for en 50/50 fordeling, betyr at man med 95 prosent sikkerhet kan si at prosentandelen med den aktuelle egenskapen i populasjonen ligger mellom 46,5–53,5 prosent.

## Vedlegg 2 Faktoranalysen

I surveyen finnes 10 spørsmål om arbeidsmiljø og arbeidsoppgaver:

- a. Jeg kommer godt overens med min nærmeste leder
- b. Det er uklare mål og forventninger til arbeidet mitt
- c. Arbeidet mitt er svært fysisk krevende
- d. Jeg har ofte for mye å gjøre
- e. Jeg føler meg verdsatt av nærmeste leder
- f. Arbeidsoppgavene mine er utfordrende og givende
- g. Jeg får sjelden tid til å utføre arbeidsoppgavene slik jeg selv mener de bør
- h. Det er godt samsvar mellom min kompetanse og de oppgavene jeg har ansvar for
- i. Jeg har stor frihet i arbeidet mitt
- j. Arbeidet mitt er ikke videre psykisk krevende

Alle spørsmålene har verdien 1 dersom påstanden «stemmer godt», selv om noen av spørsmålene er negativt ladet.

Disse ti spørsmålene ble kjørt i en faktoranalyse, for å søke å avdekke underliggende latente variabler. Gjennom faktoranalysen fant vi 4 variabler som til sammen står for 60 prosent av variansen i de 10 spørsmålene som inngår. De fire variablene har vi kalt:

i) «Forhold til ledelsen»

Og utgjøres i hovedsak av variablene a) og e) over. Lav verdi er positivt.

ii) «Egenkontroll og kompetanse»

Og utgjøres i hovedsak av variablene f), h) og i) over. Lav verdi er positivt.

iii) «Fysisk belastning og stress»

Og utgjøres i hovedsak av c), d) og g). Lav verdi er negativt.

iv) «Psykisk belastning»

Og utgjøres i hovedsak av b) og j). Lav verdi er negativt.

Tabellen under viser korrelasjonen mellom de fire faktorene og de 10 variablene som inngår.

Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	1	2	3	4
A) Jeg kommer godt overens med min nærmeste leder	.859	.144	.020	.067
B) Det er uklare mål og forventninger til arbeidet mitt )	-.305	-.162	.368	.527
C) Arbeidet mitt er svært fysisk krevende	.306	-.239	.504	-.091
D) Jeg har ofte for mye å	-.066	.224	.744	-.085
E) Jeg føler meg verdsatt av nærmeste leder	.817	.282	-.008	-.034
F) Arbeidsoppgavene mine er utfordrende og givende	.141	.744	.126	-.101
G) Jeg får sjelden tid til å utføre arbeidsoppgavene slik jeg selv mener de bør gjøres	-.033	-.092	.750	.101
H) Det er godt samsvar mellom min kompetanse og de oppgavene jeg har ansvaret for	.240	.633	-.017	-.103
I) Jeg har stor frihet i arbeidet mitt	.052	.663	-.187	.222
L) Arbeidet mitt er ikke videre psykisk krevende	.134	.062	-.128	.839

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations





# Arbeid, pensjon eller begge deler?

Fafo har på oppdrag for Pensjonskontoret undersøkt tidligpensjoneringsbeslutning i kommunal og fylkeskommunal sektor. Hovedformålet har vært å kartlegge og analysere hvilke faktorer som har betydning for henholdsvis å gå av tidlig, trappe gradvis ned eller fortsette i arbeid på fulltid etter fylte 62 år. Rapporten baserer seg på data fra en surveyundersøkelse blant 1201 personer født i 1943, 1946 og 1949. Alle i utvalget var yrkesaktive som 55-åring, og de ble intervjuet i august-oktober 2012, da de var mellom 62 og 69 år gamle, og enten pensjonerte eller yrkesaktive.



**Fafo**

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

Fafo-rapport 2013:12  
ISBN 978-82-7422-990-7  
ISSN 0801-6143  
Bestillingsnr. 20302