

Tove Midtsundstad

Seniorer i industrien – arbeidslivets slitere



Fafo-rapport
2018:34

Tove Midtsundstad

Seniorer i industrien – arbeidslivets slitere

Fafo-rapport 2018:34

© Fafo 2018

ISBN 978-82-324-0468-1 (papirutgave)

ISBN 978-82-324-0469-8 (nettutgave)

ISSN 0801-6143 (papirutgave)

ISSN 2387-6859 (nettutgave)

Omslagsbilde: Colourbox.com

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
Summary	13
1 Innledning	19
1.1 Bakgrunn og problemstillinger	19
1.2 Data og metode	20
1.3 Pensjonsreformen og endringene i pensjonssystemet	22
1.4 Gangen i rapporten	25
2 Bakgrunn	27
2.1 Hver åttende mann over 54 år jobber i industrien	27
2.2 Fremdeles et belastede arbeid	29
2.3 Økt risiko for sykefravær, uførhet og tidlig pensjonering	31
2.4 Uttak av alderspensjon og avgang fra arbeidslivet	32
3 Seniorenes erfaringer	37
3.1 Kort utdanning og svært lange karrierer	38
3.2 Trivsel er kameratskap	39
3.3 Valg under usikkerhet	40
3.4 Pengene eller livet eller	41
3.5 Vi er vant til å klare oss med lite	42
3.6 Jobb etter avgang	43
3.7 Sluttpakke – ja, takk!	43
3.8 Mindre fysisk tungt – men høyere tempo	45
3.9 Behov for tilrettelegging mer enn seniortiltak	47
3.10 Verdsetting av seniorkompetanse	49
Litteratur	52
Vedlegg 1 Intervjuguide	54

Forord

Senter for seniorpolitikk (SSP) har bedt Fafo kartlegge situasjonen i utvalgte bransjer for ansatte som er 50 år og eldre. De to første bransjene som ble kartlagt, var barnehager og persontransport, og resultatet er publisert i Fafo-rapportene *Jobb i barnehage – passer det for seniorer?* og *Trygg trafikk med seniorer*. Denne rapporten handler om industrien, nærmere bestemt ser vi på arbeidssituasjonen for «godt voksne» operatører og fagarbeidere i ulike industribedrifter. Rapporten inngår også som bakgrunnsmateriale for forskningsrådsprosjektet «Inequality and social sustainability of the Norwegian pension system after the reform», som er en del av evalueringen av den norske pensjonsreformen (EVAPEN).

I dette avgrensede prosjektet har det ikke vært mulig å gjennomføre en egen, spesialdesignet surveyundersøkelse for å kartlegge arbeidsforhold, arbeidsmiljø, pensjoneringsplaner og -adferd. Framstillingen sammenfatter derfor foreliggende forskning og statistikk på området. I tillegg har vi gjennomført intervju med tolv seniorer i to industribedrifter. Disse intervjuene vil ikke være representative for alle som jobber i industrien. Seniores erfaringer vil likevel kunne gi oss et innblikk i hvordan arbeidshverdagen kan for- tone seg for et utvalg godt voksne industriarbeidere.

Rapporten er i sin helhet skrevet av Tove Midtsundstad. I prosjektet har jeg fått svært god hjelp av Mona Bråten, som har deltatt i de fleste intervjuene og skrevet referatene fra disse. En takk også til Fellesforbundet og Nærings- og nytelsesmiddelarbeiderforbundet som hjalp meg å finne bedrifter, lokale tillitsvalgte som ordnet intervjuavtalene, bedriftene som stilte lokaler til disposisjon, og ikke minst alle seniorene som villig stilte til intervju og delte sine erfaringer med oss. En takk også til Mona Bråten som har kvalitets- sikret rapporten, og til publikasjonsavdelingen og ekstern korrekturleser for ferdigstilling av rapporten.

6. desember 2018
Tove Midtsundstad,
prosjektleder

Sammendrag

Denne rapporten handler om faglærte og ufaglærte arbeidere i industrien og redegjør for antall og andel 50+ i bransjen samt hva vi vet om arbeidsforhold, sykefravær og tidligpensjonering for denne yrkesgruppen. Kort fortalt viser den tilgjengelig statistikk og tidligere forskning vi har gjennomgått dette:

- **Hver åttende mann over 54 år jobber i industrien**

Flertallet av arbeidstakere i Norge over 50 år er faglærte eller ufaglærte arbeidere. Blant yrkesaktive menn over 54 år jobber faktisk hver åttende i industrien. Flertallet av disse er industrioperatører.

- **Mange har fysisk krevende arbeid**

Arbeidsmiljøet for de fleste har bedret seg de siste 20–30 årene takket være teknologiske nyvinninger, automatisering, godt HMS-arbeid og bedre verneutstyr. Det betyr likevel ikke at helsefarlig eller belastende arbeid er en saga blott. Blant industriarbeidere er det fremdeles mange som er mer eksponert enn gjennomsnittet for uheldige arbeidsmiljøfaktorer.

- **Høyere sykefravær og uførepensjonssannsynlighet**

Ikke overraskende har industriarbeidere en større sjanse for å bli sykmeldt og uførepensjonert enn yrkesaktive flest.

- **Svært lange yrkeskarrierer**

Kanskje litt overraskende har de aller fleste nordmenn over 50 år i dag kun videregående utdanning eller grunnskole. Dagens seniorer begynte tidlig i jobb. Det er derfor ikke uvanlig å ha stått i arbeid i 45-46 år når en runder 62.

- **Fortsetter i arbeid etter fylte 62**

Blant de som fortsatt er i arbeid som 61-åringer, velger flertallet å fortsette i jobben enda noen år. Det var også situasjonen for 20 år siden, men andelen som velger å stå i jobb, er høyere i dag enn da. Særlig har andelen økt

etter at pensjonsreformen trådte i kraft i 2011, fortrinnsvis blant menn i manuelle yrker, slik som industriarbeiderne.

- **Lav, men økt gjennomsnittlig avgangsalder**

Selv om gjennomsnittlig avgangsalder har økt i industrien og blant industriarbeidere som gruppe, er den lavere for sysselsatte i industrien og for industriarbeidere enn for de fleste andre næringer.

Seniorenes erfaringer

For å få et utfyllende bilde av hvordan det er å være «godt voksen» industriarbeider i dag, har vi snakket med tolv arbeidere mellom 61 og 66 år i to industribedrifter. Vi har spurt dem om utdanning og yrkesløp, arbeidsmiljø og helse, tilrettelegging og seniorpolitikk, kompetanse og verdsetting, og ikke minst tilpasninger til pensjonsreformen, valg av pensjonsuttak og arbeid etter fylte 62 år.

Våre informanter er en selektert gruppe, da bedriften de jobber i, tilhører den mest velorganiserte delen av norsk arbeidsliv (er IA-bedrift, tilbyr gode pensjonsordninger og har seniortiltak m.m.) – og flertallet har valgt å jobbe etter fylte 62 år. De er derfor ikke representative for alle «godt voksne» industriarbeidere. Deres historier kan likevel gi oss en idé om bredden i faktorer det tas hensyn til når det vurderes om en skal ta ut pensjon tidlig, og om en skal fortsette i arbeid etter 62 år. Er det for eksempel andre og nye faktorer som hensyntas i dag enn hva tidligere forskning har vektlagt?

Kvalitative intervjuer med tolv personer gjør det likevel ikke mulig å si noe om hva som veier tyngst for uttaks- og avgangsbeslutningen, eller hva som er de vanligste arbeidsmarkedstilpasningene i seinkarrieren. Til det trengs større representative undersøkelser.

Mer om informantene

Flertallet av våre informanter hadde startet i jobben som 16–17-åring og hadde vært i arbeid i 45 år eller mer da vi intervjuet dem. Alle, bortsett fra én, var menn, og flertallet hadde vært i den samme bedriften hele yrkeskarrieren. De hadde dermed gode forutsetninger for å beskrive og reflektere rundt de endringene som har skjedd i arbeidsmiljø, teknologi og jobbkrav over tid – noe som er særlig verdifullt for vårt formål.

Arbeidsmiljø har fremdeles betydning

Selv om våre informanter stort sett hadde god helse og beskrev arbeidsmiljøet som langt bedre nå enn tidligere, betyr ikke det at arbeidsmiljøet ikke kan oppleves som belastende, eller at økt alder ikke merkes. Selv om mye av det fysiske tunge ved arbeidet nå stort sett er borte sammenliknet med 1970 og 80-tallet, så har andre arbeidsbelastninger kommet til. Tempo og krav til effektivitet beskrives som mer krevende enn tidligere.

Det ble også nevnt av enkelte at ledelsesstilen var i endring. Avstanden til ledelsen ble opplevd som større enn før. Det ble også nevnt at det var mer kontroll med arbeidet nå en tidligere – at det før var frihet under ansvar, mens det nå kanskje er mer ansvar uten frihet. Da det er godt dokumentert at selvbestemmelse i arbeidet (autonomi) er viktig for å forebygge sykefravær, er denne utviklingen kanskje noe en bør se nærmere på om en ønsker å forebygge fravær.

Enkelte beskrev også en utvikling mot mer «akademisering», at mellomlederoppgaver som erfarne ufaglærte og faglærte tidligere hadde utført, nå var blitt overtatt av administrativt ansatte med høyere utdanning, noe som kanskje ikke alltid er nødvendig, da en kan gå glipp av verdifull erfaringskompetanse mange seniorer innehar. I tillegg snevrer det inn mulighetsrommet for alternativt arbeid for seniorene.

Seniorpolitikk = tilrettelegging

Selv om de fleste sa de mestret arbeidet godt, sa mange at de følte seg mer slitne nå enn tidligere, når arbeidsdagen og arbeidsuka var omme. De hadde derfor mer behov for hvile. Flere etterspurte i den sammenheng en mulighet til å kunne trappe gradvis ned og/eller få andre og lettere oppgaver – noe de trodde kunne bidra til at de orket ytterligere noen år. Dette syntes å være viktigere for mange enn tradisjonelle seniortiltak – som for eksempel ekstra ferie og fridager, selv om det også ble satt pris på, og dessuten kan brukes til å redusere arbeidstiden om de spres utover, slik enkelte også har gjort. Det trengs derfor kanskje først og fremst en endring av tankegangen hos ledelsen og arbeiderne selv. Det vanlige i industribransjen har vært heltid, men det burde være mulig i flere tilfeller enn i dag å dele en stilling, en rute (for de som leverer varer) eller et skift mellom to som ønsker det, selv om slike løsninger selvsagt også har en kostnadsside.

Hvorfor tar en ut pensjon når en fortsetter å jobbe?

Muligheten pensjonsreformen har gitt den enkelte til å ta ut pensjon samtidig som de fortsetter i jobb, oppleves som positiv av de fleste vi snakket med, da mange av dem jo nettopp hadde valgt en slik løsning. Det synes å ha sammenheng med at mange av dem, kanskje for første gang i livet, føler (og faktisk nå har) en så høy samlet inntekt per måned at de har en pott igjen når nødvendige utgifter og behov er dekket. De kan dermed spare (kvitte seg med gjeld eller sette penger på bok), unne seg noe de ikke kunne før – en ferietur, gaver til barn og barnebarn eller annet. For de som har vært vant til å snu på krona, kan dette være en glede i seg selv og gi en egen trygghet – en følelse av frihet. Dette synes også å ha gjort det ekstra attraktivt for dem å jobbe etter fylte 62.

Riktignok er det slik at pensjon som står urørt, forrenter seg bedre enn pensjon som tas ut og settes i banken. For informantene var det imidlertid viktig selv å være den som rådet over pengene, at det var de selv og (om de skulle falle fra) familien som faktisk fikk den pensjonen de hadde ervervet seg gjennom et langt yrkesliv.

Vurderingen av egen helse og usikkerheten om egen levealder var en viktig faktor i vurderingen av hvor lenge de skulle jobbe, og når det var på tide å gi seg. Det var gjerne en avveining mellom *det å jobbe så lenge at en hadde nok til å leve et godt liv, men ikke så lenge at det ikke var noe liv å leve*. De var med andre ord opptatt av å få i alle fall «noen gode år» som frisk og rask pensjonist.

Spørsmålet en kan stille seg, er vel også om det er disse yrkesgruppene som alt har jobbet i 45–46 år som 62-åring som først og fremst bør stå lenger i arbeid. Selv om det selvfølgelig er viktig å legge til rette for alle som ønsker å jobbe lenger, også de som alt har svært lange yrkeskarrierer.

Hva når en bare har pensjonen å leve av?

Informantene var fullt klar over at tidlig uttak av pensjon ga dem lavere årlig pensjon livet ut, og at de ville oppleve et betydelig fall i inntekt når de endelig sluttet, sammenliknet med hva de ville ha fått om de hadde valgt å vente med pensjonsuttaket. De regnet likevel med å mestre inntektsnedgangen (selv om ingen av dem ennå, riktignok, hadde erfart det), og la i den sammenheng vekt på at de var vant til å klare seg med lite.

De fleste hadde likevel planlagt for overgangen. De holdt på å kvitte seg med gjeld, og de sparte. I tillegg nevnte de annen formue i form av arvede hus eller annen eiendom de eventuelt kunne tære på / selge. Svært mange så

også for seg at de kunne spe på inntekten med en deltidsjobb/ekstrajobb i ny og ne.

Selv om de fleste synes å være godt i stand til å husholdere med pengene sine og sette av tilstrekkelig til trangere tider, er det ikke alle som klarer det. Noen få fortalte at de stort sett brukte opp alt det de fikk utbetalt – litt utfra holdningen «den tid den sorg». Det er da også noe av bakgrunnen for at en har systemer med såkalt «tvungen sparing» til alderdommen (pensjonsordninger). Riktignok har en i det nye systemet prøvd å ta et visst hensyn til dette, da det ikke er tillatt å ta ut pensjon tidlig hvis den årlige pensjonen blir lavere enn minstepensjonen. Spørsmålet er likevel om dette er tilstrekkelig for å unngå at andelen med svært lav inntekt i alderdommen øker, det vil si at flere får lav inntekt fordi de har brukt opp en del pensjonspengene sine før de blir reelle pensjonister (sluttet å jobbe).

Jobb etter avgang

At mange ser for seg at de kan jobbe etter avgang fra ordinær stilling, er en strategi som sjelden ble nevnt i tidligere studier. Den endrede holdningen kan nok relateres til det nye pensjonssystemet, som både kan «tvinge» noen til å tenke slik av økonomiske grunner, samtidig som det har gjort det å ta slike småjobber langt mer økonomisk attraktivt enn tidligere. Det blir derfor interessant å følge opp i framtidige studier: Er det slik at flere enn før fortsetter med småjobber etter avgang fra sin faste jobb etter reformen – eller er det bare noe de tror de kommer til å gjøre – og vil muligheten for en slik tilpasning være til stede for alle som ønsker eller har behov for det, og vil bedriftene egentlig være interessert i deres arbeidskraft?

Om dette blir utbredt, er det også interessant å undersøke hva slags virkning det får på arbeidsmarkedet og for gjeldende lønns- og arbeidsvilkår. Gitt at de jobbvillige pensjonistene har en inntekt i bønn (som kanskje kan sammenliknes med en slags borgerlønn), vil de trolig også være mer villige enn arbeidstakere flest til å ta en tilfeldig jobb uten fast kontrakt, jobbe deltid, midlertidig eller som tilkallingsvakt – og kanskje også stille mindre strenge krav til lønn og arbeidsvilkår. For arbeidsgivere kan, på den annen side, en slik «ekstrahær» av arbeidsvillige, fleksible eldre være svært gunstig for å ta unna sesongsvingninger i etterspørsel og arbeidskraftsbehov. Men det kan også misbrukes og bidra til svekkede lønns- og arbeidsvilkår for de som bare har lønna å leve av.

Pensjon er komplisert

Pensjon er komplisert, og de færreste har forutsetninger for eller for den del et ønske om å sette seg inn i regelverket. De trenger derfor å få pålitelig, objektiv og lettfattelig informasjon fra en de kan stole på. I mange sammenhenger er det den lokale tillitsvalgte. Det er derfor viktig at lokale tillitsvalgte får god skolering i gjeldende pensjonsordninger og regelverk. NAVs pensjonssider gir i dag god informasjon. Alle er likevel ikke IT-kyndige. En bør derfor tenke på om det kan være behov for skriftlig informasjon i tillegg til arbeidstakere som nærmer seg 62 år. Kanskje det kan være en idé at NAV sender ut et kort informasjonsskriv til alle det året de fyller 61 år, hvor det står hvor mye de kan forvente i samlet pensjon ved ulike uttaksaldere m.m. Det vil trolig gjøre valget lettere for en del, og de vil føle seg tryggere på at de tar en riktig beslutning.

Summary

Older workers in manufacturing industries – the toilers of working life

This report describes skilled and unskilled workers in manufacturing industries and gives an account of the number and proportion aged 50 years and above. It also outlines the present knowledge status regarding working conditions, sickness absence and early retirement for this group of workers. Available statistics and previous research shows that:

- **One in eight men over the age of 54 works in manufacturing**
The majority of employees aged 50 and above are skilled or unskilled workers. Among gainfully employed men over the age of 54, one in eight is in fact working in manufacturing industries. The majority of them are machine operators.
- **Many have physically strenuous work**
The working environment has improved for most workers over the last 20–30 years, due to technological advances, automation, effective H&S measures and better safety equipment. This does not mean, however, that all strains and health hazards have disappeared. Among industrial workers, there are many whose exposure to harmful factors in the working environment is above that of the average worker.
- **More sickness absence and disability retirement**
Unsurprisingly, industrial workers have a greater risk of sickness absence and disability retirement than gainfully employed people in general.
- **Very long working careers**
Perhaps somewhat surprisingly, most Norwegians over the age of 50 today have only upper secondary education or less. Today's seniors started working at a young age. When they reach the age of 62, it is thus not uncommon for them to have been working for 45–46 years.

- **Continue working after the age of 62**

Among those who are still gainfully employed at the age of 61, the majority choose to continue working for a few more years. This was also the case 20 years ago, but the proportion that chooses to continue working is higher today. This proportion has grown especially after the pension reform came into force in 2011, in particular among men in manual occupations, such as industrial workers.

- **Low, but rising age of retirement**

Although the average age of retirement has risen in manufacturing and among industrial workers as a group, it remains lower for employees in manufacturing and industrial workers than in most other sectors.

The seniors' experiences

To obtain a detailed impression of the life of older industrial workers today, we have interviewed twelve workers aged 61 to 66 in two industrial enterprises. We asked them about their education and careers, working environment and health, facilitation and senior policies at the workplace, skills and acknowledgment, and not least adaptation to the pension reform, the choice of retirement options and work after the age of 62.

Our informants are a selected group, since the enterprises where they work belong to the most well-organised part of the Norwegian labour market (member of the Inclusive Working Life agreement, favourable pension schemes and programmes for older workers, etc.), and the majority of them have chosen to work after the age of 62. They are thus not representative of all older industrial workers. Their stories may nevertheless provide an impression of the wide range of factors that are considered when deciding whether to take early retirement or continue working after the age of 62. Compared to previous research, are there for example any other, new factors that play a role in this decision today?

However, qualitative interviews with twelve informants do not permit any conclusions regarding the factors that most influence the decision to take early retirement or to continue working, nor any identification of the most common adaptations to the labour market at a late career stage. Clarification of such issues requires larger representative studies.

More about the informants

The majority of our informants had started working at the age of 16–17 and had been economically active for 45 years or more at the time of the interview. With one exception they were all men, and most of them had been in the same enterprise throughout their working lives. They were thus in a good position to describe and reflect on the changes that had taken place in terms of the working environment, technology and job requirements over time, which was especially valuable for the purposes of this report.

The working environment remains important

Although our informants were largely healthy and described the working environment as far better than in previous times, this does not mean that the working environment is free from stress or that increasing age is without its problems. Much of the physical hardship may be gone when compared to the 1970s and 1980s, but other, new stresses have been added. The pace of work and requirements for efficiency were described as more arduous than before.

Some also noted that the style of management was undergoing change. The distance to the management was seen as growing. It was also mentioned that the control of work performance had intensified – while previously there was freedom with responsibility, there was now responsibility without much freedom. Since there is evidence that job autonomy is a key factor in preventing sickness absence, this development may perhaps merit a more detailed investigation.

Some also described a trend towards ‘academisation’, i.e. that mid-level management tasks that previously were performed by experienced unskilled or skilled workers were now assumed by administrative staff members with higher education. This may not always be necessary, since it causes the enterprise to miss out on the valuable experience-based knowledge that many seniors possess. In addition, it narrows down the opportunities for alternative work for older employees.

Senior policy = facilitation

Even though most of the informants reported coping well at work, many told us that they felt more tired than previously at the end of the working day or week. They thus needed to rest more. In this context, many called for an opportunity to gradually reduce their working hours and/or have another and less arduous job, since they felt that this might help them continue working for a few more years. For some, this appeared to be more important than the

traditional retention measures usually offered, such as extra holidays and days off, even though these were also appreciated and may be used to reduce the total working hours if they are spread out, as many of the informants do. What is needed is perhaps primarily a change of mindset in the management and among the workers themselves. Full-time work has been common in the manufacturing sector, but it should be made more possible to share a job, a delivery route or a shift between two people who wish to do so, even though such solutions obviously also involve aspects of cost.

Why draw a pension while continuing to work?

The opportunity that the pension reform has provided for drawing a pension while continuing to work is positively valued by most of our informants, and many of them had made use of this option. This seems to be due to the fact that many of them, perhaps for the first time in their lives, now feel that they have (and in fact do have) a total monthly income that leaves a surplus when all necessary outlays and needs have been covered. They are thus able to save up (pay off debt or put money in the bank) or allow themselves luxuries that previously were unattainable, such as a holiday trip, gifts for the children or grandchildren or other indulgences. For those who are accustomed to living on a tight budget this may be an agreeable experience in itself and provide a sense of security and freedom. Such considerations may have made it especially attractive to continue working after the age of 62.

It is still a fact, though, that pensions that remain untouched attract a higher rate of interest than pensions that are taken out and put in the bank. For the informants, however, it was important to be in charge of this money, ensuring that they themselves or their family (should they pass away) were able to collect the pension that they had accumulated over a long working life.

Assessment of their own health and the uncertainty regarding their remaining lifespan were key factors in the decision on whether to continue working or to retire. Frequently, this involved striking a balance *between working for so long that there was enough money to live a good life, but not for so long that there is no life left to live*. In other words, they were concerned about having at least ‘a few good years’ as fit and healthy retirees.

The question we may ask, however, is whether these workers who at age 62 have been employed for 45–46 years are those who primarily ought to remain in the workforce. This notwithstanding, it is obviously important to make provisions for those who want to keep working even if they already have long working careers behind them.

What about living on only a pension?

The informants were fully aware that drawing their pension early would entail lower pension payments for their remaining lifetime, and that their income would be considerably lower when they finally stopped working than it would have been had they delayed the pension period. They were nevertheless confident that they would cope with the income reduction (although none of them yet had any experience of this), emphasising that they were accustomed to a frugal lifestyle.

Most of them, however, had made plans for the transition. They were in the process of paying off debt, and they were saving money. In addition, they referred to other assets in the form of inherited housing or other property that they could draw on or sell. Many also envisaged the possibility of adding to their income with a part-time or occasional job now and then.

Although most of them seemed able to manage their finances and put money aside for a rainy day, not everyone succeeds in this. Some told us that they generally spent all their wages, with the attitude that they would 'cross that bridge when they came to it'. This is part of the reason why we have systems of 'compulsory saving' for old age (pension schemes). The new system, however, has attempted to take account of this, barring early pensions if the annual payments will be lower than the minimum pension. The question remains, however, whether this will be sufficient to avoid an increase in the proportion of people with a very low income in their old age, among those who have spent a part of their pension entitlements *before* they actually retire completely (and stop working).

Working after retirement

Even though there are many who envisage the opportunity to continue working after retirement from a regular job, previous studies rarely refer to this strategy. This change in attitude may be related to the new pension system, which for some may have made this a necessity, while the reform has also made such odd jobs more economically attractive than previously. This will be an interesting aspect to investigate in future studies: Since the reform, is it true that a greater number of retirees continue to take odd jobs or is this only a possibility that they envisage? Moreover, will this opportunity be available to all those who want or need it, and will the enterprises really be interested in their labour?

Should this option become widely used, it would also be interesting to investigate its effect on the labour market and prevailing wage levels and working conditions. Given that these job-seeking retirees have an income

base (which perhaps is comparable to a kind of universal basic income), they are likely to be more willing than other employees to accept odd jobs with no permanent contract on a part-time, temporary or on-call basis, and perhaps make fewer demands with regard to wages and working conditions. For employers, the availability of such a 'reserve army' of flexible elderly people who are eager to work may come in handy to deal with seasonal variations in demand and the associated need for manpower. However, this opportunity can also be abused and help undermine wage levels and working conditions for those who have only their wages to live on.

Pensions are complicated

Pension schemes are complicated, and very few people have the qualifications needed to familiarise themselves with the regulations in detail, or the inclination to do so. They thus need to obtain reliable, objective and easily understandable information from a trustworthy source. In many settings, this will be the local trade union representatives. It is therefore crucial that local trade union officials be provided with appropriate training in the prevailing pension schemes and regulations. The website of the Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV) provides a good overview, but not everybody is equally comfortable with computers. Provision of additional written information should perhaps therefore be considered for workers who are approaching the age of 62 years. A possible idea could be for NAV to distribute a brief information leaflet to everybody in the year when they turn 61, with information on the pension payments they can expect when taking out their entitlement in different years, etc. This is likely to simplify the decision for some, and they will feel more confident of having made the right choice.

1 Innledning

1.1 Bakgrunn og problemstillinger

Senter for seniorpolitikk (SSP) har bedt Fafo kartlegge situasjonen for ansatte på 50+ i et utvalg bransjer. De to første rapportene tok for seg seniorer i barnehagesektoren og innen persontransport, henholdsvis *Jobb i barnehage – passer det for seniorer?* (Midtsundstad, Bogen & Nielsen 2016) og *Trygg trafikk med seniorer* (Midtsundstad & Bogen 2017).

Denne rapporten handler om eldre faglærte og ufaglærte arbeidere i industrien og vi ser blant annet på:

- 1 Omfanget av 50+ i bransjen og pensjoneringsadferd
 - Hvor mange jobber i industrien?
 - Hva er aldersfordelingen i bransjen?
 - Hva er avgangsraten i industrien og blant industriarbeidere?
 - Hva vet vi om årsakene til at man velger hhv. tidligavgang og arbeid etter 62 år?
- 2 Hvordan er det å være senior i industrien?
 - Hvordan opplever senioren sin arbeidshverdag?
 - Hvilke utfordringer har de som seniorer?
 - Hvilke utviklingsmuligheter har de hatt og har de i yrket?
 - Opplever de anerkjennelse?
 - Hvordan opplever de arbeidsmiljø og ledelse?
 - Er yrket/bransjen et godt sted å være i seinkarrieren?
 - Hva er behovet for og muligheten for tilrettelagt arbeid?
- 3 Hvor lenge er senioren i sine yrker?
 - Når slutter de?
 - Hvorfor slutter de?
 - Hvor går de eventuelt videre?
 - Hva er potensialet for disse yrkene med hensyn til å kunne stå lenger i arbeid?

4 Holdning til og tilpasning til pensjonsreformen

- Hva vet de om pensjonsreformen og hva synes de om endringene i AFP-ordningen, aldersgrensene mv?
- Hvordan har de valgt å tilpasse seg til reformen (uttakstidspunkt og arbeidstilbud etter 62) – og hvorfor har de valgt å tilpasse seg slik?
- Har de muligheten for fleksibelt uttak av pensjon?

Jeg redegjør med andre ord for antall og andel 50+ som jobber i industrien blant henholdsvis menn og kvinner, samt hva vi vet om deres arbeidsforhold, sykefravær og avgangsalder. For å gi et mer detaljert bilde av hvordan det er å være en «godt voksen» industriarbeider i dag, har jeg også intervjuet et utvalg i industriarbeidere og spurt dem om pensjonsreformen, pensjonering og arbeid etter 62 år, og hvordan de oppfatter egen helse, arbeidsmiljø og arbeidsbelastninger, tilrettelegging, verdsetting og seniorkompetanse på sin arbeidsplass (jf. intervjuguide i vedlegg 1).

1.2 Data og metode

Innen prosjektets rammer har det ikke vært mulig å gjennomføre en egen surveyundersøkelse for å kartlegge industriarbeidernes arbeidsforhold, arbeidsmiljø, pensjoneringsplaner og pensjoneringsadferd. Rapporten sammenfatter i stedet funn fra foreliggende forskning på området og gjengir noe relevant statistikk fra Statistisk sentralbyrå (SSB) og NAV. Den viktigste kilden er likevel informasjon innhentet gjennom kvalitative intervjuer med et lite utvalg eldre industriarbeidere i to bedrifter innen henholdsvis treforedlings- og næringsmiddelindustrien.

Kvalitative intervjuer i to industribedrifter

For å få et bilde av hvordan det oppleves å være senior i industrien, har vi snakket med et utvalg industriarbeidere. Da ett av hovedformålene med studien var å få oppdatert kunnskap om arbeidstakeres tilpasninger til pensjonsreformen, var det viktig at informantene hadde passert eller var nær 62 år. Det var viktig å få et bilde av hvordan ansatte «på golvet» opplever, forstår og har tilpasset seg endringene i pensjonssystemet, og særlig hva de vektlegger når de tar sine valg, og hvordan disse begrunnes. I den sammenheng var det også viktig at informantene jobbet i en AFP-bedrift, da jeg ønsket å vite mer om hvordan endringene av ordningen fra tidligpensjon til tilleggspensjon fra

2011 kan oppleves av arbeidstakerne, samt, om mulig, få et bilde av eventuelle nye former for tilpasninger i seinkarrieren som tidligere undersøkelser ikke har tatt høyde for.

Nærmere bestemt har vi intervjuet tolv godt voksne industriarbeidere i henholdsvis en treforedlingsbedrift og en bedrift i nærings- og nytelsesmiddelbransjen. Intervjuene ble foretatt i perioden fra mars 2018 til og med august 2018. Undersøkelsen er meldt til og godkjent av Norsk senter for forskningsdata (NSD).

For å få kontakt med aktuelle bedrifter innen AFP-området i privat sektor tok vi kontakt med tillitsvalgte sentralt i Fellesforbundet og i Nærings- og nytelsesmiddelarbeiderforbundet, som organiserer mange av arbeidstakerne i industrisektoren. De hjalp oss å finne fram til to relevante industribedrifter. Vi kontaktet så hovedtillitsvalgte i disse bedriftene, som orienterte sin ledelse om undersøkelsen og hjalp oss med å plukke ut senioren som var villig til å stille til intervju. I tillegg stilte bedriften i samarbeid med tillitsvalgte lokaler til disposisjon for intervjuene, organiserte avtalene for oss samt ga oss nødvendig bakgrunnsinformasjon. Bedriftsledelsen ga oss også tillatelse til å foreta intervjuene i arbeidstiden.

Framgangsmåten tilsier at senioren ikke er representative for industriarbeidere flest i denne aldersgruppen, da de utgjør et lite og ikke tilfeldig trukket utvalg av senioren i bransjen. De intervjuede jobber for eksempel i bedrifter som nok må sies å tilhøre den mest velorganiserte delen av norsk arbeidsliv, da de har gode kollektive avtaler, partssamarbeid lokalt, IA-avtale, AFP-ordning og tjenestepensjonsordninger som skriver seg fra før 2006. Heller ikke kan vi vite om senioren vi fikk intervjuer, er representative eller typiske for sin yrkesgruppe og aldersgruppe i de to bedriftene, da de er plukket ut av tillitsvalgte og i tillegg har ønsket å la seg intervjuer. Resultatene er derfor ikke generaliserbare.

Hensikten med kvalitative intervjuer er imidlertid ikke nødvendigvis å beskrive den «typiske» godt voksne industriarbeideren eller, for den del, å fange den «typiske» arbeidshverdagen for en industriarbeider. Formålet med intervjumaterialet er å gi et bilde av hvordan det kan oppleves å jobbe i en industribedrift når en kommer litt opp i årene. Historiene gir oss derigjennom et innblikk i hvordan arbeidshverdagen kan fortone seg, om ikke i industrien generelt, så i hvert fall for noen, i deler av den. Kvalitative intervjuer kan også gjøre det lettere å få et helhetlig bilde av den enkeltes situasjon, ved at en har mulighet til å se ulike forhold og faktorer som kan innvirke på den enkeltes valg og tilpasninger i sammenheng. Intervjumaterialet kan slik sett utgjøre et godt supplement til kunnskapen en får gjennom statistikken og

gjennom analyse av survey- og registermateriale. I tillegg gir det oss mulighet til å oppdage eventuelle nye interessante sammenhenger og forklaringer, hvis utbredelse og betydning senere kan undersøkes/testes gjennom større, representative undersøkelser.

1.3 Pensjonsreformen og endringene i pensjonssystemet

Et viktig bakteppe for rapporten, og dermed for flere av de spørsmålene som stilles til og besvares av seniorene, er pensjonsreformen og pensjonssystemet og de ulike pensjonsordningene vi har tilgjengelig i Norge i dag. Jeg velger derfor kort å redegjøre for disse.

Det norske pensjonssystemet har gjennomgått store endringer de siste tiårene. Det gjelder både folketrygdens alderspensjon og uførepensjon, tjenstepensjonsordningene i arbeidslivet og den avtalefestede pensjonsordningen (AFP).

Det startet allerede i 2001, hvor norske bedrifter fikk anledning til å tilby såkalte innskuddspensjonsordninger i tillegg til ytelsespensjonsordninger. En innskuddspensjonsordning er kort fortalt en pensjonsordning hvor det spares en viss prosent av inntekten hvert år (2–7 prosent av lønn opp til 12 G og inntil 18,1 prosent i tillegg for all inntekt utover 7,1 G). En vet likevel ikke alltid hvor mye pensjon en til slutt kan forvente å få utbetalt fra en slik ordning, da summen også vil avhenge av avkastningen på pensjonskapitalen, som varierer fra år til år. Ytelsespensjonsordningene, på sin side, lover at den samlede pensjonen (inkludert folketrygdpensjonen) skal utgjøre en bestemt prosentandel av sluttlønnen (som oftest 66 prosent). Dette gjør at man vet hva man kan forvente å få utbetalt i pensjon. For arbeidsgiver derimot er usikkerheten større ved ytelsesordninger enn innskuddsordninger, da beløpet de må betale inn for å sikre et lovet ytelsesnivå vil kunne variere, avhengig av blant annet avkastningen og ansattes ansiennitet- og alderssammensetning, mens satsene i innskuddspensjonsordningene utgjør en bestemt andel av lønna (pensjonsgrunnlaget).

I Norge var det fram til 2006 opp til den enkelte arbeidsgiver i privat sektor å bestemme om de ville tilby sine ansatte en tjenstepensjon eller ikke. Det i motsetning til i statlig sektor hvor slike ordninger er lovfestet, og i kommunal sektor hvor de er avtalefestet. Fram til 2001 var det videre slik at kun ytelsespensjonsordninger ga bedriftene skattefradrag for pensjonsutgiftene. Det var derfor bare ytelsesordninger som ble tilbudt den halvparten av an-

satte i privat sektor som på det tidspunktet hadde en tjenstepensjonsordning. Tanken bak lov om innskuddspensjon fra 2001 var at flere bedrifter frivillig skulle se seg tjent med å tilby sine ansatte en tjenstepensjonsordning, da utgiftene ble mer forutsigbare. Lovendringen økte da også utbredelsen av tjenstepensjonsordninger noe (Midtsundstad 2015), men det var først med innføring av lov om obligatorisk tjenstepensjon i 2006 at de fleste fikk rett til en tjenstepensjon også i privat sektor.¹ Hvor gode disse tjenstepensjonsordningene er, varierer likevel sterkt, da lovverket gir arbeidsgiver stort rom for å bestemme om pensjonen skal beregnes fra første krone, hvilken innskuddssats eller ytelsesnivå det skal være, og hvordan pensjonskapitalen skal forvaltes og reguleres før og etter uttak. I tillegg unntas personer med lav stillingsprosent. Hva den enkelte har rett på i tjenstepensjon, varierer derfor svært mellom ansatte i privat sektor.

I tillegg kommer AFP, som er en avtalefestet pensjonsordning, og dermed kun dekker ansatte som jobber i en bedrift med tariffavtale. Per i dag har bare om lag halvparten av de ansatte i privat sektor rett til AFP, forutsatt at de jobber i en AFP-bedrift fram til uttakstidspunktet. AFP-ordningen var tidligere en tidligpensjonsordning som kun ble utbetalt i aldersspennet fra 62 til 67 år. Fullt uttak av AFP-pensjon forutsatte at en ikke lenger var i jobb. En kunne likevel kombinere AFP og arbeid, men fikk da ikke full pensjon: Om en tok ut 60 prosent av AFP-pensjonen, kunne en for eksempel kun jobbe 40 prosent. I dag er AFP en livsvarig supplerende pensjon som kan tas ut helt eller delvis fra fylte 62 år, forutsatt at samlet opptjent pensjon da gir en utbetaling fra 67 år som utgjør minstepensjonsnivået eller mer (et krav de fleste i industrien vil oppfylle). I likhet med for folketrygdpensjonen er det slik at desto tidligere en velger å ta ut AFP-pensjonen, jo mindre får man utbetalt hvert år, da samlet opptjent pensjonskapital må fordeles over flere år (såkalt aktuariell nøytralitet). Avkortningen av pensjonen ved tidliguttak er ment å stimulere flere til å fortsette i arbeid etter fylte 62 år. I motsetning til tidligere blir imidlertid ikke pensjon avkortet mot inntekten om en fortsetter i arbeid. En kan derfor få utbetalt full pensjon samtidig som en fortsetter i full jobb.

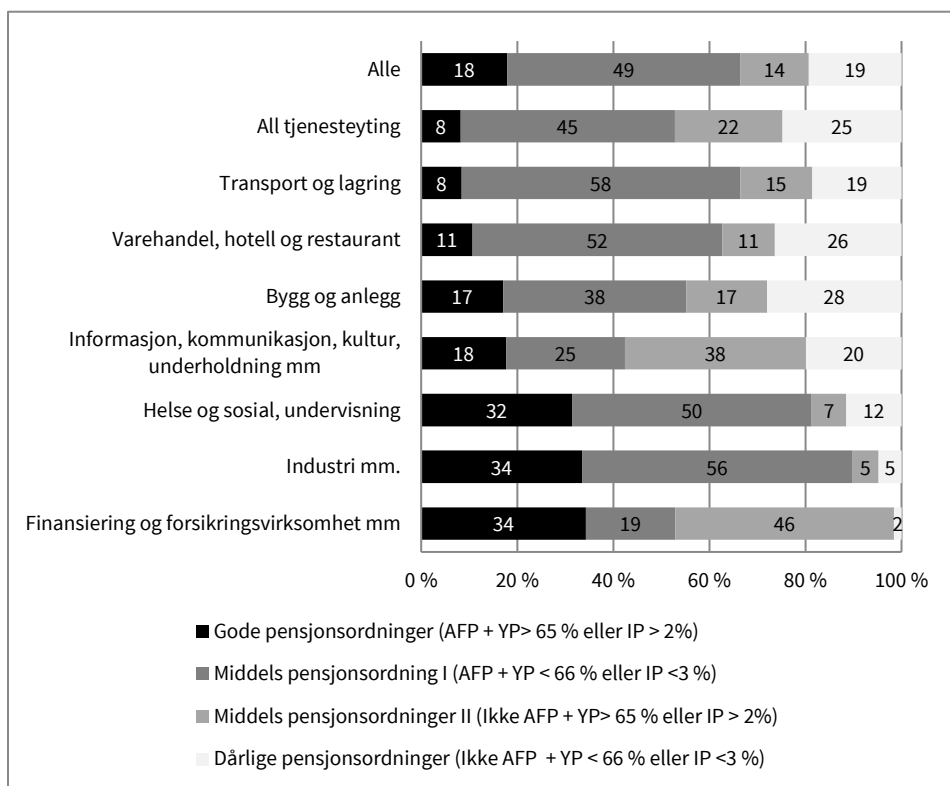
Tar vi utgangspunkt i data fra Arbeids- og bedriftsundersøkelsen fra 2012, som omfatter bedrifter med ti eller flere ansatte, var det ni av ti ansatte i industrien som jobbet i en bedrift som var tilsluttet AFP-ordningen (Midt-

¹ Unntatt er de som er ansatt i små bedrifter (færre enn to ansatte med 75% stilling eller mer), de med små stillingsbrøker (20 prosent eller mindre), samt mange med inntekt under 1 G, kr. 96 883 etter 1.5.2018.

sundstad 2015). Samme undersøkelse viste at om lag tre av fire industriansatte hadde en innskuddspensjonsordning, mens 15 prosent i 2012 fremdeles hadde en ytelsespensjonsordning.

For de fleste industriarbeidere som har en innskuddspensjonsordning spares det kun 2 prosent av inntekten opp til 6 G (nå 7.1 G) (gjerne kalt en OTP-ordning). En av tre industriarbeidere har likevel både rett til AFP og en tjenstepensjonsordning over minstenivået (jf. figur 1.1). Som vi kan lese av figur 1.1 har langt flere ansatte i industrien enn det man finner i andre næringer det vi kan kalle «gode» eller «middels» ordninger – noe som må ses i sammenheng med høy organisasjonsgrad og avtaledeking, samt at de fleste er ansatt i større bedrifter.

Figur 1.1 Oversikt over utbredelsen av AFP og de ulike tjenstepensjonsordningene i ulike næringer i privat sektor. (Kilde: Midtsundstad 2015).



I tillegg til endringene i tjenestepensjon og AFP, er folketrygdens alderspensjon også endret over samme lest som AFP. Den kan nå tas ut fra fylte 62 år, og man får et lavere årlig beløp utbetalt jo tidligere man velger å ta den ut (da pensjonskapitalen må fordeles over flere år). Samtidig øker pensjonskapitalen noe for hvert år ekstra man står i arbeid, da alle år i lønnet arbeid nå teller med (gradvis for dem som er født i 1954 og framover). Om levealderen for ens aldersgruppe øker, fører det også til lavere årlig pensjon, da pensjonskapitalen må fordeles over ytterligere noen måneder og/eller år, om en da ikke velger å jobbe litt lenger.

Med andre ord, det nye pensjonssystemet har innebygd relativt sterke økonomiske insentiver for fortsatt arbeid. I tillegg er fleksibiliteten med hensyn til å kombinere arbeid og pensjon blitt langt bedre enn før, da utbetalt pensjon nå er frikoblet fra fortsatt arbeid. Disse endringene gjør det særs interessant å se nærmere på ulike gruppers valg av tidspunkt for pensjonsuttak og arbeid etter fylte 62 år.

1.4 Gangen i rapporten

I kapittel 2 oppsummeres et utvalg av tidligere norsk forskning og statistikk om industriarbeidere, herunder deres arbeidsforhold og tidligpensjoneringsadferd, før vi i kapittel 3 sammenfatter intervjuene med tolv godt voksne industriarbeidere. I sammendraget innledningsvis sammenfattes erfaringene fra de kvalitative intervjuene og foreliggende statistikk og forskning forteller oss om yrkesgruppa.

2 Bakgrunn

2.1 Hver åttende mann over 54 år jobber i industrien

Selv om en økende andel i Norge tar høyere utdanning, har flertallet av norske arbeidstakere en yrkesutdanning eller et fagbrev. Ifølge SSB er det typiske for dagens 60–66-åringene å ha videregående skole eller kun grunnskole. Det gjelder 69,6 prosent av alle i denne aldersgruppa.

Det kan også forventes at en typisk senior i flere tiår framover har videregående utdanning, fagbrev eller kun grunnskoleutdanning, siden 66,2 prosent av de som i dag er i 50-årene, har utdanning på dette nivået, henholdsvis 70 prosent av mennene og 62,1 prosent av kvinnene (jf. tabell 2.1).

Tabell 2.1 Andel i befolkningen etter utdanningsnivå i ulike aldersgrupper 40 år og over. 2017. Kilde: SSB statistikkbanken, 2018.

Alder		Utdanningsnivå		
		Grunnskole	Videregående skole eller fagskole	Universitets- og høgsolenivå
67+	Alle	29,2	49,0	21,8
	Menn	24,7	49,5	25,8
	Kvinner	32,9	48,6	18,5
60–66 år	Alle	19,5	50,1	30,5
	Menn	18,4	52,0	29,6
	Kvinner	20,6	48,1	31,3
50–59 år	Alle	22,8	43,4	33,8
	Menn	22,6	47,4	29,9
	Kvinner	23,0	39,1	37,9
40–49 år	Alle	16,2	40,5	43,4
	Menn	17,1	46,2	36,8
	Kvinner	15,2	34,5	50,3

Det følger av dette at de fleste sysselsatte i Norge over 50 år har tradisjonelle arbeideryrker. De er enten fagarbeidere eller ufaglærte og jobber som industriarbeidere, lagerarbeidere, sjåførere, anleggsarbeidere, bygningsarbeidere, håndverkere, butikkmedarbeidere, renholdere, helsefagarbeidere med videre.

Selv om en kan få inntrykk av at industriarbeideryrket er en saga blott, er det fremdeles over 230 000 personer som er sysselsatt i næringen (jf. tabell 2.2). De utgjør riktignok færre enn for 20–30 år siden, men det er fremdeles 8,4 prosent av alle sysselsatte som jobber i en industribedrift. De fleste av disse jobber med produksjon av metallvarer, elektrisk utstyr og maskiner og i nærings-, drikkevarer og tobakksindustrien (jf. tabell 2.2).

Tabell 2.2 Antall og andel som jobber i industrien, og antall som jobber i ulike industrisektorer 1990, 2000, 2010 og 2016. Lønnstakere og selvstendige. Kilde: Nasjonalregnskapet, Statistisk sentralbyrå.

Sysselsatte	1990	2000	2010	2016
Sysselsatte personer i alt (i 1000)	2058,8	2319,7	2591,5	2758,7
Industri andel	13,1	11,9	9,5	8,4
Industri antall (i 1000)	270	275	246,7	232,8
Antall ansatte i:				
Produksjon av metallvarer, elektrisk utstyr og maskiner	59,6	63,8	63,4	62,4
Nærings-, drikkevarer- og tobakksindustri	52,8	56,0	52,2	53,5
Verftsindustri og annen transportmiddelindustri	27,4	35,2	28,7	23,2
Gummivarer- og plastindustri, mineralproduktindustri	16,9	15,6	15,6	15,5
Trelast- og trevarerindustri, unntatt møbler	19,6	15,7	14,4	13,7
Oljeraffinering, kjemisk og farmasøytisk industri	18,3	16,7	14,4	13,0
Produksjon av metaller	17,3	15,1	11,2	10,4
Produksjon av møbler og annen industriproduksjon	13,5	16,3	10,4	8,8
Annen industri	44,6	40,6	36,4	32,3

Tre av fire industriarbeidere i Norge er menn. Samlet jobber 11,3 prosent av alle sysselsatte menn i industrien (4. kvartal 2017), mens det bare gjelder snaut 4 prosent av kvinnene (jf. tabell 2.3). Den samme høye andelen industriarbeidere finner en blant sysselsatte menn i alderen 55–74 år; 12,3 prosent av disse jobber i industrien (tabell 2.3). Det vil si at nesten *hver åttende sysselsatte mann over 54 år er industriarbeider*.

Tabell 2.3 Antall og andel som jobber i industrien, i alt, fordelt på menn og kvinner og blant sysselsatte 50–74 år. 2010–2017. Kilde: SSB, sysselsettingsstatistikken 4. kvartal.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Antall menn sysselsatt i industrien	174000	175415	175219	176391	177044	164840	159047	158597
Andel menn sysselsatt i industrien	13,1	13,0	12,7	12,7	12,6	12,1	11,7	11,5
Antall sysselsatte menn i industrien 55-74 år	35958	36750	37585	38386	39251	36762	36304	37025
Andel sysselsatte menn i industrien 55-74 år	12,9	12,9	12,7	12,6	12,7	12,4	12,3	12,3
Antall kvinner sysselsatt i industrien	53192	53909	53974	54554	54771	50675	48746	48249
Andel sysselsatte kvinner i industrien	4,5	4,5	4,4	4,4	4,4	4,1	4,0	3,9
Antall sysselsatte kvinner i industrien 55-74 år	10025	10272	10480	10584	10737	10035	9954	10058
Andel sysselsatte kvinner i industrien 55-74 år	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,0	4,0	4,0

2.2 Fremdeles et belastede arbeid

En påstand en av og til møter på, er at den teknologiske utviklingen har ført til at så å si alle jobber i norsk arbeidsliv ikke lenger er fysisk belastende eller helsebelastende. Det hevdes derfor gjerne at de aller fleste jobber, inkludert industriarbeideryrket, fint kan utføres til en langt høyere alder enn tidligere. Statens arbeidsmiljøinstitutt kartlegging av arbeidsmiljøet i Norge gir et noe annet bilde. Selv om antall ansatte i industrien har vært tilnærmet konstant de siste 20 årene og mange fysiske eksponeringer er fjernet eller redusert, fastslås det i Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2018 (STAMI 2018) at tradisjonelle fysiske, kjemiske og mekaniske arbeidsmiljøeksponeringer fortsatt er utbredt i mange yrker, herunder blant operatører i industrien. Det er også en overhyppighet av sykefravær knyttet til muskel- og skjelettplager i flere slike mannsdominerte manuelle yrker. Ifølge STAMI jobber hele én av fire norske arbeidstakere i yrkesgrupper hvor mange eksponeres for flere meka-

niske og psykososiale risikofaktorer som kan føre til muskel- og skjelettplager, herunder ansatte i industrien, i tillegg til ansatte i helse- og sosialsektoren, i tjenesteyting, bygg- og anlegg og primærnæringene.

En oversikt i STAMIs faktabok for arbeidslivet for 2018 (s. 253–256) viser at yrkesgruppen «operatører i industrien» (industriarbeidere) er betydelig mer eksponert enn gjennomsnittet av yrkesaktive for *mekaniske eksponeringer* med helserisiko, som

- stående arbeid
- arbeid med hender over skulderhøyde
- ubekvemme løft
- tunge løft (mer enn 20 kg)
- tungt fysisk arbeid

De er også betydelig mer eksponert enn gjennomsnittet av yrkesaktive for *kjemiske og biologiske eksponeringer*, som

- innånding av kjemikalier
- innånding av gass og damp
- innånding av eksos og røyk
- innånding av mineralstøv
- innånding av metallstøv og -røyk
- passiv røyking
- kontakt med kloakk/avfall
- innånding av organisk støv
- avfettingsmidler på huden
- oljer og smøremidler på huden

Videre er de mer eksponert enn gjennomsnittet av yrkesaktive for *fysiske eksponeringer*, som

- støy
- armvibrasjon
- helkroppsvibrasjoner
- varme
- kulde

Tilsvarende er de mer eksponert enn gjennomsnittet av yrkesaktive for *organisatoriske og psykososiale eksponeringer* med helserisiko, som

- skift-/turnusarbeid
- nattarbeid

- nedbemanning
- jobbsikkerhet

Sist, men ikke minst har operatører i industrien betydelig høyere *sikkerhets- og arbeidsskaderisiko* (opplevd skaderisiko og feilhandlingskonsekvenser) enn gjennomsnittet av alle yrkesaktive.

2.3 Økt risiko for sykefravær, uførhet og tidlig pensjonering

I alle de nordiske landene er det en sterk sosial klasseforskjell i tidligpensjonering, og det er en sterk sammenheng mellom sosial klasse, helse og arbeidsmiljø (Poulsen mfl. 2017). Flere nordiske studier viser at mange av de arbeidsmiljøfaktorene som kjennetegner industriarbeideryrkene, påvirker sykefravær, uførepensjonering og tidligpensjonering (jf. Poulsen mfl. 2017). Ser vi på sammenhengen mellom ulike arbeidsmiljøfaktorer og uførepensjonering, viser en dansk studie (ref. i Poulsen mfl. 2017) at en stor del av uførepensjoneringen kan relateres til høye fysiske krav (21 prosent for menn og 34 prosent for kvinner) og til psykososiale arbeidsfaktorer som liten grad av beslutningsmyndighet og lite variasjon i arbeidet. Ifølge denne studien forklarer disse faktorene 10–15 prosent av risikoen for uførepensjonering. Tilsvarende finner en i en norsk studie (ref. i Poulsen mfl. 2017) at fem ulike psykososiale og åtte ulike mekaniske (ergonomiske) risikofaktorer på arbeidsplassen kan forklare hele 45 prosent av overgangen fra arbeid til uførepensjon. Videre kan 30 prosent av langtidsfraværet i Danmark tilskrives de psykososiale arbeidsforholdene og tilsvarende mellom 31 og 54 prosent av den sosiale ulikheten i langtidsfravær i Norge (ibid.).

I STAMIs Faktabok om arbeidsmiljø og helse (2018) oppgis det da også at et høyt nivå av muskel- og skjelettplager og sykefravær relatert til slike plager er særlig utbredt i mannsdominerte yrker som operatører og mekanikere i industrien, i bygg- og anleggsyrker og blant sjåførere. I alle disse yrkene er fraværet også høyere enn hos den øvrige befolkningen. Det gjelder både blant menn og kvinner i disse yrkene.

Når det gjelder sannsynlighet for frivillig tidligpensjonering (og avgang), er det videre godt dokumentert at følgende arbeidsmiljøfaktorer har betydning (Poulsen mfl. 2017): arbeidsulykker, helkroppsvibrasjon, store fysiske arbeidskrav (fysisk hardt arbeid, tunge løft og langvarig stående arbeid), kvantitative arbeidskrav (f.eks. høyt arbeidstempo og tidspress), manglende

jobbkontroll / autonomi / innflytelse på arbeidet, manglende lederstøtte, arbeidskonflikter og mobbing/trakassering, manglende jobbtilfredshet og aldersdiskriminering.

Flere studier referert i Poulsen mfl. (2017) viser også at manglende mulighet til kompetanseutvikling kan påvirke avgangssannsynligheten. En vet likevel ennå lite om hvordan kjemiske arbeidsmiljøfaktorer, støy, skiftarbeid, manglende kollegastøtte, jobbengasjement og frykt for omorganisering/nedbemannning innvirker på tidligpensjoneringssannsynligheten (Poulsen mfl. 2017). Industriarbeidere er, som vi har vist, mer eksponert for flere av disse arbeidsmiljørisikoene enn hva som er tilfelle for yrkesaktive flest – noe som naturlig nok øker sannsynligheten for at de velger å gå av tidligere enn andre.

Selv med helseproblemer eller redusert funksjonsevne kan mange likevel være helt eller delvis i jobb, om de får en viss tilrettelegging. Blant industrioperatører var det da også ifølge STAMI (2018) rundt en tredjedel som oppga langvarig sykdom, helseproblemer, funksjonshemming eller plage som følge av skade, og om lag 10 prosent som opplevde at slike plager begrenset dem i hvor lenge de kunne jobbe, og/eller hva slags arbeid de kunne utføre. Andelen blant operatørene var litt høyere enn gjennomsnittet for alle yrkesgrupper, hvor henholdsvis 30 prosent oppga slike plager og 8 prosent opplevde at disse begrenset dem i jobbsammenheng (STAMI 2018:41).

2.4 Uttak av alderspensjon og avgang fra arbeidslivet

For 18 år siden gjennomførte Fafo en undersøkelse blant ansatte i LO–NHO-området i privat sektor (Midtsundstad 2002). Formålet var å kartlegge og forklare variasjonen i pensjoneringsmønster mellom yrkesgrupper. Den gang fant vi klare forskjeller i uttak av AFP (som da var en tidligpensjonsordning) mellom ansatte i tradisjonelle arbeideryrker, akademikere og ansatte i kontor- og serviceyrker. Langt flere i de tradisjonelle arbeidsgruppene (håndverkere, operatører, sjåførere og ufaglærte) tok ut pensjon ved første anledning enn det vi fant blant akademikere, kontor- og serviceansatte. Selv om mange yrkesaktive 61–62-åringer gikk av tidligst mulig med AFP i 2000, valgte likevel flertallet, nærmere to av tre, å fortsette i arbeid etter at de kunne ta ut AFP-pensjon. Det gjaldt også dem i de tradisjonelle arbeideryrkene, selv om flere her enn blant akademikere og kontor- og serviceansatte valgte å gå av tidligst mulig. Ved fylte 67 år var det likevel drøye 20 prosent av «arbeiderne» som fremdeles var i arbeid i disse generasjonene, mot 35 prosent blant akademikere.

Hovedbegrunnelsene arbeiderne den gang vektla for å gå av tidlig, var en kombinasjon av ønske om mer fritid, lange yrkeskarrierer (som oftest 46 år som 62-åring), belastende arbeid (særlig fysisk) og helseproblemer/slitenhet som gikk ut over arbeidsevnen. Begrunnelsen ønske om mer fritid kan imidlertid, om den ses i relasjon til de øvrige faktorene som ble vektlagt, tolkes som en oppfatning om at de har gitt sitt bidrag og nå fortjener å få ta det med ro og slippe et belastende arbeid, mer enn et isolert ønske om mer fri og ferie (Midtsundstad 2002). I tillegg til disse faktorene var nedbemanning og omstilling en viktig begrunnelse for drøyt en fjerdedel av alle tidligpensjonistene den gang.

Økt avgangsalder etter pensjonsreformen

Med pensjonsreformen i 2011 har vi fått et skifte i insentiver og adferd. I dag straffer det seg økonomisk å gå av tidlig, og det lønner seg økonomisk å stå i arbeid lenger (jf. kapittel 1.3). Før 2011 påvirket ikke tidliguttak hva en senere fikk utbetalt i årlig alderspensjon fra folketrygden. Det gjør det nå.

Undersøkelser fra blant annet NAV, Frischsenteret og Fafo har vist at endringene i AFP-ordningen og folketrygden påvirker adferden (Bråthen & Bakken 2011; Dahl & Lien 2013; Hærnes mfl. 2016; Midtsundstad & Nielsen 2014): Litt flere enn før velger nå å fortsette i arbeid etter fylte 62.

Riktignok har andelen som jobber etter fylte 62 år i Norge, steget jevnt og trutt siden slutten av 1990-tallet, grunnet blant annet befolkningens bedre helse, økt levealder, økt utdanningsnivå samt, ikke minst, teknologisk utvikling og bedret arbeidsmiljø i mange bransjer. Men i 2011 fikk en i tillegg et markant hopp i yrkesaktiviteten, godt dokumentert av blant annet Hærnes mfl. (2016). Studier viser også, kanskje litt overraskende, at økningen i yrkesaktivitet etter reformen var sterkest blant ansatte i manuelle yrker i privat sektor (Dahl & Lien 2013). Kanskje litt uventet var det også slik at svært mange av disse samtidig valgte å ta ut full pensjon – selv om et slikt valg fører til lavere årlig pensjon livet ut. For enkelte grupper kan det likevel være økonomisk lønnsomt å ta ut pensjon tidlig – særlig om en har kort forventet levealder (Lien 2012). De som tok ut pensjon tidlig valgte også i stor grad å fortsette å jobbe fulltid.

NAV publiserer årlig tall for gjennomsnittlig avgangsalder for ulike næringer og yrkeskategorier. Gjennomsnittlig avgangsalder er beregnet på basis av gjennomsnittsalderen for personer over 50 år som var i arbeid et gitt år, men som ikke var registrert i arbeid de to etterfølgende årene (Haga & Lien 2012). Disse tallene er ikke sammenliknbare med forventet avgangsalder, da

basis for beregningene her er alle yrkesaktive og ikke hele befolkningen. Tallene tar heller ikke hensyn til aldersfordelingen etter 50 i ulike yrker. Beregningene er også basert på det siste yrket eller næringen en var registrert som ansatt i. Om mange har skiftet jobb seint i yrkeskarrieren, kan dette derfor innvirke på tallene.

Tabell 2.4 Gjennomsnittlig avgangsalder etter næring.

Næring	2011 (2012-2013)	2012 (2013-2014)	2013 (2014-2015)	2014 (2015-2016)	2015 (2016-2017)	2011-2015 Endring
Offentlig forvaltning	63,8	63,5	64,4	64,6	64,7	0,9
Personlig tjenesteyting	63,7	64,2	64,2	65,0	65,8	2,1
Undervisning	63,7	64,1	64,2	64,6	64,9	1,2
Elektrisitet, vann og renovasjon	62,8	63,8	63,8	64,2	64,6	1,8
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	62,8	63,1	63,5	63,3	63,1	0,3
Varehandel; reparasjon av motorvogner mm.	62,6	62,8	63,2	63,4	63,5	0,9
Alle næringer	62,5	62,8	63,1	63,4	63,7	1,2
Helse- og sosialtjenester	62,4	62,5	63,2	63,3	63,4	1,0
Informasjon og kommunikasjon	62,1	62,8	62,8	62,8	62,7	0,6
Eiendomsdrift, forretningsmessig tjenesteyting	61,9	62,6	62,5	63,1	63,6	1,7
Bygge- og anleggsvirksomhet	61,7	61,8	61,6	62,1	62,5	0,8
Industri	61,7	62,1	62,5	62,8	63,1	1,4
Bergverksdrift og utvinning	61,5	62,1	62,2	62,0	61,8	0,3
Transport og lagring	61,4	62,0	62,4	62,6	62,8	1,4
Overnattings- og serveringsvirksomhet	60,8	60,6	61,2	61,3	61,3	0,5

Kilde: Tallene er hentet fra Bjørnstad 2018; Haga & Lien 2016; Haga 2015 og Haga 2014.

Note: Da det ikke er publisert sammenliknbare tall for gjennomsnittlig avgangsalder etter næring for perioden 2015–2016, for dem som var yrkesaktive ved utgangen av 2014, er tallene som gjengis i tabellen estimert som gjennomsnittet av avgangsalderen i hhv. 2013 (2014–2015) og 2015 (2016–2017).

Innrapporteringen til arbeidstakerregisteret (A-registeret) ble også endret fra 2015 – noe som kan gjøre det problematisk å sammenlikne tall før og etter 2015. Til tross for svakheten gir tallene oss likevel et visst bilde av utviklingen i gjennomsnittlig avgangsalder over tid og av forskjellene i avgangsalder i ulike næringer og yrkesgrupper.

Tabell 2.4 viser utviklingen i gjennomsnittlig avgangsalder i perioden 2012–2017 i ulike næringer og yrkeskategorier for dem som var yrkesaktive ved utgangen av 2011–2015. Tallene viser at gjennomsnittlig avgangsalder har økt i de fleste næringer, inkludert industrien. Sammenlikner en industrien med de andre næringene, ser vi likevel at gjennomsnittlig avgangsalder der er langt lavere enn i de fleste andre næringer. Det gjelder både 2012–2013, for dem som var yrkesaktive ved utgangen av 2011, og for 2016–2017, for dem som var yrkesaktive ved utgangen av 2015.

Tilsvarende ser vi at yrkesgruppen prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere ol., hvor vi finner de fleste industriarbeidere, har en langt lavere gjennomsnittlig avgangsalder enn de fleste andre yrkesgrupper, selv om den også har økt for denne gruppen fra 2011–2017 (jf. tabell 2.5 og figur 2.1).

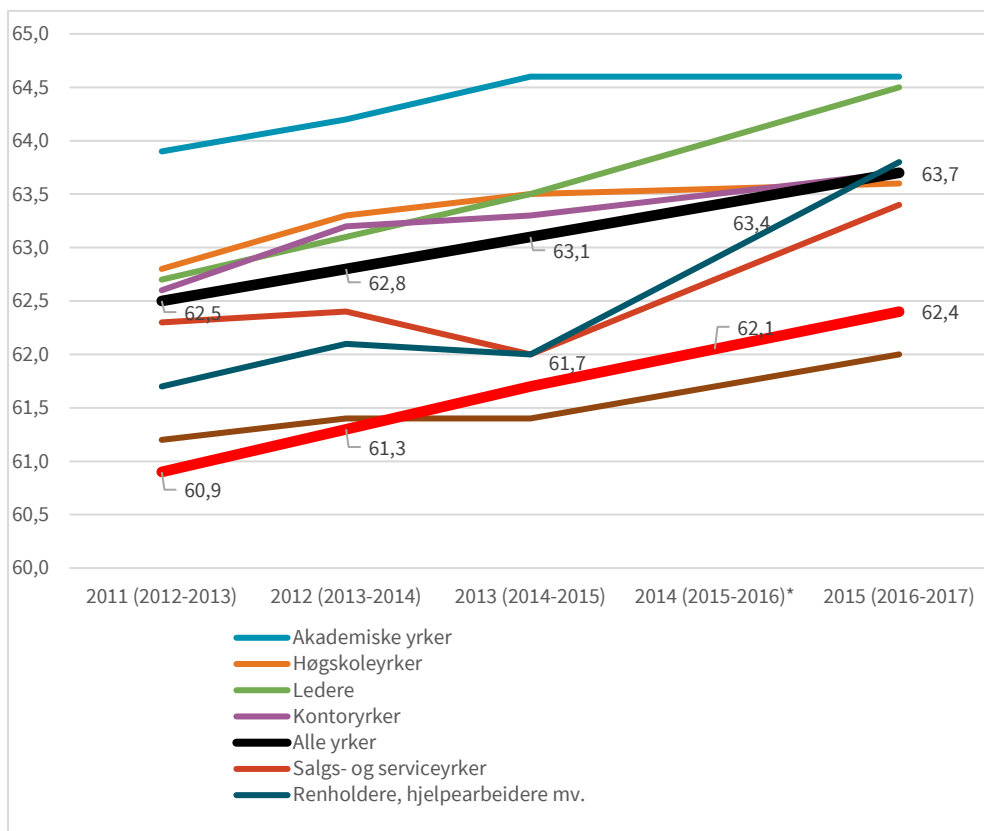
Tabell 2.5 Gjennomsnittlig avgangsalder etter yrkeskategori.

Yrkesgruppe	2011 (2012-2013)	2012 (2013-2014)	2013 (2014-2015)	2014 (2015-2016)	2015 (2016-2017)	2011-2015 Endring
Akademiske yrker	63,9	64,2	64,6	64,6	64,6	0,7
Høgskoleyrker	62,8	63,3	63,5	63,6	63,6	0,8
Ledere	62,7	63,1	63,5	64,0	64,5	1,8
Kontoryrker	62,6	63,2	63,3	63,5	63,7	1,1
Alle yrker	62,5	62,8	63,1	63,4	63,7	1,2
Salgs- og serviceyrker	62,3	62,4	62,0	62,7	63,4	1,1
Renholdere, hjelparbeidere mv.	61,7	62,1	62,0	62,9	63,8	2,1
Håndverkere	61,2	61,4	61,4	61,7	62,0	0,8
Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv.	60,9	61,3	61,7	62,1	62,4	1,5

Kilde: Tallene er hentet fra Bjørnstad 2018; Haga & Lien 2016; Haga 2015 og Haga 2014.

Note: Da det ikke er publisert sammenliknbare tall for gjennomsnittlig avgangsalder etter yrke for perioden 2015–2016, for dem som var yrkesaktive ved utgangen av 2014, er tallene som gjengis i tabellen estimert som gjennomsnittet av avgangsalderen i hhv. 2013 (2014–2015) og 2015 (2016–2017).

Figur 2.1 Gjennomsnittlig avgangsalder etter yrkeskategori.



Kilde: Tallene er hentet fra Bjørnstad 2018; Haga & Lien 2016; Haga 2015 og Haga 2014.

Note: Da det ikke er publisert sammenliknbare tall for gjennomsnittlig avgangsalder etter yrke for perioden 2015–2016, for dem som var yrkesaktive ved utgangen av 2014, er tallene som gjengis i figuren estimert som gjennomsnittet av avgangsalderen i hhv. 2013 (2014–2015) og 2015 (2016–2017).

På bakgrunn av endringene i pensjonssystemet og økningen i avgangsalder og yrkesdeltakelsen blant eldre menn i manuelle yrker, er det særlig interessant å se nærmere på nettopp de «godt voksne» industriarbeiderne. Hva er det som gjør at de velger å ta ut pensjon tidligst mulig, selv om de fortsetter i arbeid noen år lenger enn tidligere? Hvordan tenker de, hvordan begrunner de sine valg – og avviker disse fra tidligere begrunnelser? Hva med helsa – er den god, og hva med arbeidet – oppleves det som gjennomautomatisert og lite belastende, slik enkelte hevder det har blitt, eller er det fremdeles mange tunge løft?

3 Seniorenes erfaringer

Lite arbeiderdikt

*Hver dag skrives arbeiderlitteratur
uten penn og papir
inn i arbeiderkropper inn i
mentale mønstre inn i
handlingsmønstre
Slag som rytme
Vekt som balanse
Små og store bevegelser i
fag uten skolering
bare erfart
og utført*

(Jan Lange 2018)

Som dette lille diktet illustrerer, er begrepet «arbeider» nært knyttet til det manuelle – bevegelse, rytme, gjentakelse – så vel som håndlag, kraft og styrke – det vil si kroppslige erfaringer. Samtidig ser vi lett for oss et bilde av den egentlige arbeideren, ur-arbeideren, sliteren i arbeidslivet, når vi hører ordet industriarbeider. Tenk bare på statuen av mannen med slegga på Youngstorget i Oslo. Ordet industriarbeider gir videre assosiasjoner til kameratskap, solidaritet, grunnlaget for arbeiderbevegelsen, arbeiderklassen, LO, fagorganisering, kollektive avtaler og frontfag. Vi tenker fort på industriarbeideren som en som var, men kanskje ikke lenger er så betydningsfull – en som hører 50- og 60-åra, Gerhardsen-perioden og besteforeldregenerasjonen til. Men er det slik, selv om det er det media gjerne forteller oss, at industriarbeideren er en utdøende rase, og at tungt fysisk arbeid er en saga blott?

Det har kommet et par bøker de siste årene som har satt nettopp dette i fokus – at vi snakker som om at alle i dag har akademisk utdanning og akademikeryrker. I Danmark har Lars Olsen sett på dette i boka *Det forsvundne folk* (2018), der han refererer samtaler med dansker som nettopp innehar såkalte vanlige jobber – i industrien, i bygg og anlegg, i servicesektoren og i helse- og sosialsektoren – og viser at disse gruppene ennå utgjør en betydelig andel av den danske arbeidsstokken, selv om deres arbeidshverdag og levevilkår sjelden beskrives i offentligheten – og derfor er ukjent for mange.

Som vi viste i kapittel 2, er det fremdeles ganske vanlig å være industriarbeider i Norge også. Hver åttende yrkesaktive mann jobber i industrien. Det gjelder også blant de eldste, de som har passert 54 år. Det er således ganske typisk for en mannlig senior i Norge å jobbe i industrien – både i dag og trolig i tiår framover. Av samme grunn er det interessant å ta et gløtt inn i deres virkelighet og finne ut mer om hvordan en «godt voksen» i industrien forholder seg til det nye arbeidslivet, pensjonsreformen og kravet om å stå lenger i arbeid.

3.1 Kort utdanning og svært lange karrierer

Nær sagt alle de godt voksne industriarbeiderne vi snakket med, hadde vært i jobb siden de gikk ut av grunnskolen. Med andre ord hadde 62-åringene jobbet i hele 45–46 år – og 66–67-åringene i nærmere 50 år. De fleste hadde vært industriarbeidere hele yrkeskarrieren og mange i samme bedrift. De som hadde skiftet jobb en eller flere ganger, hadde måttet gjøre det da de mistet jobben fordi forrige bedrift hadde gått konkurs eller måtte redusere antall ansatte.

Som yrkesaktive fra 16–17-årsalderen hadde de fleste kun grunnskole eller videregående skole da de entret arbeidsmarkedet. Flere av dem hadde imidlertid tatt fagbrev i voksen alder – og enkelte holdt sågar på med å ta fagbrev nå, etter passerte 60. Motivene varierte, men en viktig årsak var nok at det sikret dem en noe høyere lønn (det var tariffestet), og for dem med ytelsesordning av våre informanter – litt mer i tjenestepensjon når den tid kom. Flere hadde tatt fagbrev på oppfordring fra ledelsen, som dekket deler av utgiftene til bøker, materiell mv. – andre på initiativ fra fagforeninga. Fagopplæringen de hadde tatt, var da også organisert i regi av eget fagforbund/LO og måtte tas på fritida.

Veien inn i industrien ble av de fleste beskrevet som tilfeldig. For dem vi intervjuet på landsbygda, var valget likevel nært knyttet til de begrensede jobbmulighetene i nærmiljøet: det faktum at det ikke var så mange andre ar-

beidsplasser for en ufaglært i rimelig kjøreavstand. For flere hadde yrkeskarrieren startet med en sommerjobb, ofte etter tips eller på anbefaling fra familie og bekjente, som hadde nevnt at en trengte arbeidskraft i den aktuelle bedriften.

Gitt at vi ganske ofte hører at det kan være svært vanskelig for eldre å få arbeid etter fylte 50, særlig om en er ufaglært, var det interessant å observere at enkelte faktisk hadde fått sin nåværende jobb etter fylte 50. En av dem hadde sågar blitt ansatt det året han fylte 62. Dette er langt fra vanlig, og hovedgrunnen i dette tilfellet var at bedriften hadde store problemer med å rekruttere yngre arbeidstakere. Det igjen kan henge sammen med det relativt lave lønnsnivået i den aktuelle industrien, men det kan også ha sammenheng med ungdoms manglende kjennskap til industribransjen, som kanskje kan oppfattes som lite spennende og attraktiv av unge. Som én uttrykte det:

Ikke lett å rekruttere ungdom til industrien. Ungdom vet ikke helt hva fabrikkarbeid innebærer, og vil heller jobbe med data på kontor.

3.2 Trivsel er kameratskap

De fleste norske arbeidstakere trives på jobben, og andelen som sier de trives, øker med alderen (STAMI 2018). Det betyr likevel ikke at eldre jevnt over er mer fornøyd eller har det bedre på jobb enn yngre. Noe av aldersforskjellene skyldes rett og slett seleksjon, at de som eventuelt mistrives og/eller har helsetproblemer blant de eldste, har sluttet eller byttet jobb lenge før de runder 50 eller 60. De er dermed ikke med i disse undersøkelsene.

Generelt viser STAMIs faktabok for arbeidslivet (2018) at andelen som er fornøyd med og engasjert i jobben og føler tilhørighet til arbeidsstedet, er høyere blant ledere og selvstendig næringsdrivende enn blant ansatte i tradisjonelle arbeideryrker, som operatører i industrien, lager- og transportarbeidere, byggarbeidere, butikkmedarbeidere, renholdere o.l. (STAMI 2018:14). Hva som ligger i det å være fornøyd eller trives på jobben, er likevel ullent, da trivsel kan relateres til svært ulike forhold på en arbeidsplass. Tidligere kvalitative undersøkelser har vist at «folk på golvet» kan sikte til det sosiale, til fellesskapet mellom arbeidskollegaene når de sier de trives, mens folk med høyere utdanning mener selve arbeidet og de konkrete arbeidsoppgavene (Midtsundstad & Bogen 2011). Når vi spurte seniorene i industrien hva *de* la i det å trives på jobben, vektla nesten alle også her det sosiale.

Ja, trives veldig godt. Det beste er at vi alltid har hatt en god ledelse, og arbeidskolleger har nesten vært som en vennegjeng. Flinker til å holde kontakten også med dem som har sluttet, julebord etc.

For enkelte var det sosiale så viktig at det også hadde påvirket hvor mye de hadde valgt å jobbe som seniorer:

Jobber 100 prosent og burde nok trappet ned av fysiske grunner, men av hensyn til det sosiale og kollegene synes jeg det er best å jobbe full stilling. Det er andre seniorer på bedriften som jobber redusert, både tre- og firedagers uke kjenner jeg til.

3.3 Valg under usikkerhet

De to bedriftene vi besøkte, var en del av «det organiserte arbeidslivet». Begge var tilsluttet AFP-ordningen og hadde hatt en tjenstepensjonsordning også før dette ble obligatorisk fra 2006. Innskuddssatsene og ytelsesnivåene i ordningene var i tillegg bedre enn de lovbestemte minstenivåene. I utgangspunktet har derfor våre informanter bedre pensjonsrettigheter enn industriarbeidere flest, og de kan forvente å få en høyere pensjon enn flertallet av arbeidstakerne i privat sektor (se f.eks. Midtsundstad 2015).

Men selv med gode pensjonsordninger er valg av uttakstidspunkt og avgangsalder krevende, da pensjon er komplisert. Det er mange faktorer det skal tas hensyn til om en skal føle seg noenlunde sikker på at en velger det optimale tidspunkt for uttak av pensjon og avgang fra arbeidslivet – faktorer som de færreste har oversikt over. Det er derfor en beslutning som tas under stor usikkerhet. Som en av arbeiderne litt oppgitt uttrykte det:

Jeg føler at pensjon er blitt litt som lotto. Du må ta ansvaret selv, men hvilke forutsetninger har du for å finne de rette svarene?

De fleste er henvist til å stole på hva andre forteller dem om pensjon og de økonomiske konsekvensene av ulike valg, da de selv ikke har innsikt i alle lovene og reglene på området eller har forutsetninger for å beregne hva pensjonen blir ved ulike valg. Selv om enkelte hadde vært inne på NAVs nettsider (din pensjon) og sjekket, hadde de som valgte å ta ut pensjon som 62-åringer, stort sett fulgt rådene de hadde fått fra en de stoler på, primært den lokale tillitsvalgte:

Har ikke satt meg så mye inn i den nye ordningen. Spør [navn på tillitsvalgte], og han råder alle til å gjøre det slik – han vet alt, og hvis han ikke vet, så finner han ut av det.

I en av bedriftene hvor en del hadde fått tilbud om sluttpakke, hadde de i tillegg fått bistand fra en profesjonell pensjonsrådgiver. De fikk dermed individuell veiledning og hadde fått beregnet hva de konkret ville få utbetalt ved ulike uttakstidspunkt. Inntrykket var at disse følte seg langt tryggere enn de øvrige på at de hadde gjort en fornuftig valg, og at de ville klare seg godt på den inntekten de fikk når de gikk av.

3.4 Pengene eller livet eller ...

Vi bad primært om å få snakke med personer over 62 år. De fleste var fortsatt i arbeid, men hadde likevel valgt å ta ut full AFP og folketrygdpensjon. På direkte spørsmål om hvorfor de hadde valgt å fortsette i arbeid etter å ha tatt ut pensjon, oppga de fleste økonomiske grunner. De sa de ikke hadde råd til å slutte å jobbe, at de ville nedbetale gjeld, eller at de ønsket å spare så de hadde noe penger på bok når de først valgte å avslutte yrkeskarrieren. Inntrykket var at det først var nå, med full lønn i tillegg til pensjonen, at de opplevde å ha så høy inntekt at de så seg råd til å sette av en månedlig sum.

Selv om begrunnelsene varierte, var det likevel behovene her og nå som var i fokus: den gode følelsen av å ha litt mer penger å disponere i det daglige, tryggheten det ga å kunne kvitte seg med gjeld, å ha noe penger på bok (en buffer) om noe uforutsett skulle skje, penger til å reise litt nå mens en var frisk, og at pensjonspengene kunne arves av partner, barn og barnebarn om de skulle falle fra for tidlig. Her er et knippe sitater som illustrerer variasjonen, men også likheten, i de økonomiske vurderingene:

Kunne gjerne tenke meg å slutte. Det økonomiske er viktig for om man skal gå eller ikke. Har en gammel mor som ikke greide å styre eiendom og hjem. Jeg kjøpte dette for ti år siden. Da satte jeg meg i en annen økonomisk situasjon, fikk mye gjeld.

Du kan regne på dette til du blir blå. Hvor gammel man blir, vet man ikke før den dagen man dør. Jeg er gjeldfri og har nok på konto til at vi skal greie oss helt fint, selv om utbetalingene blir lavere.

Har regnet på det og fikk ikke så mye mindre etter 67 år likevel. Da tenkte jeg at jeg tar ut de pengene og setter dem i banken, så har jeg en buffer.

I starten syns jeg det var feil å ta AFP mens jeg fortsatt var i jobb, men nå tenker jeg ikke slik – vet at jeg ikke tar ifra noen andre/ynge arbeidsplassen. Fint å ta ut pengene så man er sikker på at man får sin del av kaka.

Usikkerheten rundt hvor lenge de kunne forventes å leve, og ønsket om å ha noen gode år med god økonomi før helsa ble for skral, opptok mange:

[...] vokste opp med en far som jobbet i godt over 40 år, og som de siste fem årene når han var yrkesaktiv gledet seg til å bli pensjonist. Og ble pensjonist 67 år gammel og døde to måneder etterpå. Var tilsynelatende frisk, men ikke helt frisk [...] da han døde av hjerteattakk [...] Så det er klart du tenker på det også. Så hvis du sjøl har samme genene, og det må en jo forutsette at en har, så [...] Det er ikke noe jeg er fryktelig bevisst på, det der, men i og med at du spør om det, så tror jeg kanskje at det er en medvirkende årsak også. Hva er hensikten med å jobbe til du er 67 år og så dø to måneder etterpå? En håper en får noen år i alle fall.

På spørsmål om hva de syntes om pensjonsreformen og de mulighetene den hadde gitt dem til å ta ut pensjon mens en fortsatt jobbet, var mange positive. Enkelte hadde imidlertid opplevd å bli rammet av ett av hullene i AFP-ordningen – noe de syntes var blodig urettferdig. Vedkommende det gjaldt i dette tilfellet, måtte vente med å ta ut pensjon (AFP og folketrygd) til han var 63 år, på grunn av langvarig sykemelding rett før fylte 62 år, grunnet en arbeidsulykke.

3.5 Vi er vant til å klare oss med lite

De fleste hadde valgt å ta ut pensjon fra fylte 62 år, selv om de visste at tidlig pensjonsuttak ville medføre lavere årlig pensjon livet ut og en ganske betydelig inntektsnedgang når de først gikk av. Flere understreket i den sammenheng at de ikke hadde gjeld, at de sparte alt hadde, eller på det tidspunktet ville ha noe penger på bok. Og ikke minst vektla de sin nøysomhet, at de var vant med å klare seg med lite, og at de nok skulle håndtere en lavere inntekt også i eldre år.

Jeg lever etter evne. Økonomien er ikke det viktigste, det viktigste er å bevare helsa.

En del la også vekt på at de hadde andre midler som eventuelt kunne realiseres om det røynt på – som arv, en gård, et hus, ei hytte mv. Andre nevnte at de hadde et småbruk de skulle jobbe på, som ville gi noe biinntekter, at de skulle drive vedhogst eller spe på inntekten med å kjøre turbuss (vedkommende hadde buss-sertifikat).

Selv om de fleste synes godt i stand til å husholdere med egne penger og sette av tilstrekkelig til seinere, var det også noen som fortalte at de stort sett brukte opp alt de fikk utbetalt i lønn og pensjon – litt utfra holdningen – «den tid den sorg».

3.6 Jobb etter avgang

Flere så for seg at de kunne jobbe litt ved siden av også etter at de hadde sluttet i den ordinære jobben. De så for seg en videre, om enn løsere, tilknytning til arbeidslivet som pensjonister. Forskjellen var da, mente de, at de i større grad ville kunne bestemme *om* de skulle jobbe, *når* de skulle jobbe, og *hvor mye* de skulle jobbe. Enkelte hadde sågar meldt fra til ledelsen om at de kunne ringes ved behov:

Men så har jeg sagt det at – når vinteren kom – da har jeg sagt til mine nærmeste ledere – ikke nøl med å ringe til meg hvis dere trenger hjelp, hvis de tror jeg kan bidra med noe, så ta kontakt [...] Og det takket dem for – og da har jo jeg mulighet til å si ja, jeg skal ta meg en tur, eller – nei, det vil jeg ikke. Det kan jo være greit for meg sjøl også – og liksom lette overgangen på en måte.

At de kan jobbe litt etter avgang fra ordinær jobb, er en strategi som sjelden ble nevnt av seniorer i tidligere studier. Den endrede holdningen kan trolig relateres til det nye pensjonssystemet, som kan «tvinge» noen til å tenke slik av økonomiske grunner, samtidig som den gjør slike småjobber langt mer økonomisk attraktive enn tidligere, da pensjonen ikke lenger avkortes mot lønnsinntekten. Hvorvidt de faktisk kommer til å gjøre det, er en annen sak, og noe det blir interessant å følge opp i framtidige studier: Blir det slik at flere enn før fortsetter med småjobber etter avgang fra sin faste jobb, vil muligheten for en slik tilpasning være til stede for alle som ønsker eller har behov for en ekstraintekt, og vil bedriftene egentlig være interessert i deres arbeidskraft?

3.7 Sluttpakke – ja, takk!

En del av dem vi snakket med, hadde fått tilbud om sluttpakke tilsvarende en årslønn ekstra fordelt over fem år eller som et engangsbeløp, om de valgte å trekke seg tilbake som 62-åringer. Enkelte av disse hadde gladelig tatt imot tilbudet, som de oppfattet som økonomisk gunstig (de hadde som nevnt fått

beregnet hva pensjonen ville bli). Det synes å være tilfellet selv om de i utgangspunktet hadde planlagt å stå i jobb til en litt høyere alder. Med andre ord kan det synes som om en del egentlig kunne ha tenkt seg å gå av tidligere enn først planlagt om de økonomiske forutsetningene for det hadde vært til stede.

Flere av de som hadde bestemt seg for å gå av, gledet seg da også til å bli pensjonister og til å kunne råde mer over sin egen tid. Som en 61-åring som hadde takket ja til sluttpakke og snart skulle pensjoneres, uttrykte det:

Gleder meg helt vilt til det! Har egen app på telefonen som viser antall dager, og nå er det under ett år til jeg går av!

Disse som hadde eller var i ferd med å ta ut pensjon og gå av som 62-åringer, la også mer vekt på helseaspektet enn de som hadde valgt å fortsette. Særlig la de vekt på at de hadde en svært lang karriere bak seg (de fleste 46 år). De sa derfor at de syntes det var riktig «å gi seg mens leken var god». Hovedinntrykket var at de syntes de fortjente å gå av.

Vektlegging av helse og lange karrierer kan imidlertid også være en måte å rettferdiggjøre tidligavgangen på. Men det er også en realitet at informantene har jobbet lenger enn de fleste, og at det nok merkes på kroppen for mange. De ekstra kronene som sluttpakke gir, kan derfor like mye tolkes som «det lille ekstra» som gjør det mulig i større grad å ta hensyn til helsa, uten at det samtidig fører til en altfor stram økonomi.

Men endringer på jobben syntes også å være en medvirkende årsak, enten det var omorganiseringer, ny ledelse, krav om økt effektivitet eller at deres faste jobb var i ferd med å bli eller alt var rasjonalisert bort eller outsourcet. Til tross for gode grunner kan avgjørelsen også være forbundet med vemod, da en epoke i livet er over:

Jeg kjenner på et lite vemod nå når det er nært forestående, men generelt så har jeg ikke vært i tvil om det valget. Det skjer så mye her også. Det er liksom andre krav i dag i arbeidslivet. Og folk du har jobbet nært med, er enten pensjonerte eller døde eller over i andre stillinger. Så det hjalp på å ta valget.

Fast arbeid har også vært med på å strukturere hverdagen for mange. Tanken på et liv uten en jobb og arbeidsplass å gå til kan derfor virke litt skremmende – noe de gruer seg til – eller ikke helt vet hvordan de skal håndtere. En av de som hadde blitt tilbudt sluttpakke og takket nei til tilbudet, begrunnet det slik:

Jeg har lyst til å jobbe til jeg er 67 år – liker å komme meg opp om morgenen. Har ikke noe å finne på hjemme [...] trives ikke med bare å gå hjemme. Har hatt hobbyer hele livet, men med min helsesituasjon så har jeg måttet gi meg med disse. Vet ikke hva jeg skulle finne på for å ha noe å sysselsette meg med hvis jeg ikke har jobben å gå til. Snudde døgnet på hodet da jeg gikk sykmeldt, det var ikke bra.

3.8 Mindre fysisk tungt – men høyere tempo

Hvordan en takler arbeidsbelastninger og tungt eller belastende arbeid, kan variere. Noen framstiller det nærmest som en selvfølgelighet at arbeidet de utfører er tungt, noe de har vent seg til, noe de alltid har håndtert, og dels også synes å være stolte over å ha mestret og fremdeles mestrer: «Vi er vant til tungt arbeid. Vi har alltid hatt det.» Én mente sågar at det tunge arbeidet var det som hadde forhindret ryggplager: «Forstår ikke dem som klager på vondt i ryggen. Det jeg har klart meg på, er hardt arbeid.»

Det er vanskelig å si om denne dobbeltheten når det gjelder «tungt arbeid», er uttrykk for en mannskultur hvor hardt fysisk arbeid og slit har vært det vanlige, det forventede, noe menn som dem skal klare, eller om det er uttrykk for en nødvendig tilpasning til realitetene, en overlevelsesstrategi. Kanskje er det begge deler. Det er imidlertid påfallende lite «klaging» over fysisk krevende arbeidsvilkår og eventuelle tunge løft. Når det nevnes, er det heller en nøktern beskrivelse av realitetene og at den kan ha helsemessige konsekvenser uten at en nødvendigvis kobler det direkte til egen helsetilstand.

Med 45 år eller mer i arbeid erkjenner de fleste likevel at arbeidsforholdene har bedret seg, at flere av de tunge løftene er borte eller færre enn før, og at farlige arbeidsmiljøeksponeringer knyttet til blant annet håndtering av kjemikalier og utsatthet for støy eller støv nå er annerledes enn før. Det skylles blant annet systematisk HMS-arbeid over år, strengere retningslinjer for håndtering av farlige stoffer samt at de har fått både verneutstyr, avtrekksvifter, ulike løfteanordninger og andre hjelpemidler.

Jeg startet i 1970, og det fysiske slitet var mye større tidligere. Det kan ikke sammenliknes. Bedriften har brukt mye ressurser på å gjøre jobben lettere, for eksempel løfteanordninger m.m. Men det monotone har blitt mer merkbart, større tempo og høyere krav. Større krav til volum – mer per tidsenhet. Og bedriften har ikke blitt noe større.

De fleste «godt voksne» industriarbeidere har likevel, gitt alderen, jobbet under andre arbeidsforhold enn de vi ser i dag. Det vil derfor være et helsemessig negativt etterslep av tidligere arbeidsforhold – som delvis kan gjenfinnes som helseplager hos dagens yrkesaktive 50–60-åringene. Enkelte beskriver også hvordan de som yngre var litt uvørne og tok noen dumme valg, og slik sett utsatte seg for en del unødige belastninger som de i dag kan slite med. Med alderen lærer en seg ofte å jobbe smartere og unngår derfor, i all hovedsak, at slike skader oppstår.

Det kom også fram at alt ikke nødvendigvis var på stell hele tiden i dag heller, enten fordi en selv eller andre kunne slurve litt med å etterfølge HMS-reglene i en stressende hverdag, eller fordi noe av maskinparken og utstyret var gammelt og av og til sviktet slik at de måtte gå tilbake til de gamle, mer belastende arbeidsmetodene, eller at det tekniske utstyret/hjelpemidlene var litt tregt og tungvinne å ta i bruk, slik at en heller tydde til manuell handkraft. Hvor fysisk tungt det er, synes også i stor grad å variere mellom de ulike avdelingene våre informanter jobbet på.

Selv om mye av det fysisk tunge ved jobben er betydelig redusert, nevner flere at jobbtempoet har økt – at det forventes at en skal gjøre mer på kortere tid – og at *det* oppleves som stressende og slitsomt. Flere erkjenner også at alderen tar på, og at de merker at et langt yrkesliv har satt sine spor. De blir fortere slitne og må hvile litt mer enn før.

Nei, kan ikke sette fingeren på noe spesielt, men har blitt mer sliten. Det skyldes maset. [...] Blir litt tregere med årene også, er ikke like rask som da jeg var 20. Vi har egentlig pauser her midt i økta, men det rekker jeg ikke. Gammer 'n får bare stå på.

Det ble også lagt vekt på endringer som følge av ny ledelse og derav følgende omorganiseringer og endringer i tidligere ordninger som et problem – noe som nok er mer merkbart for de som har vært i en og samme bedrift lenge og har noe å sammenlikne med.

Det ble av flere nevnt at ledelsesstilen var i endring og at avstanden til ledelsen ble opplevd som større enn før. Som en litt oppgitt arbeider uttrykte det: «Før var det frihet under ansvar. Nå blir alt målt med tall, statistikker, og alt har strammet seg til.»

Enkelte beskrev også en utvikling mot mer «akademisering», at mellomlederopp-gaver som erfarne ufaglærte og faglærte tidligere hadde utført, nå var blitt overtatt av administrativt ansatte med høyere utdanning uten den nødvendige erfaringskompetansen. Endringen bidro også til å snevre inn mulige alternative oppgaver for seniorer, som kanskje hadde trengt det.

3.9 Behov for tilrettelegging mer enn seniortiltak

De to bedriftene våre seniorinformanter jobber i, er IA-bedrifter. De har dermed påtatt seg å jobbe systematisk med å redusere sykefraværet, forebygge og tilrettelegge for å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne og/eller jobbe for å forhindre at personer med helseproblemer faller ut. I tillegg skal de bidra til å øke antall år de ansatte arbeider etter fylte 50.

I likhet med yngre vil eldre kunne ha behov for tilrettelegging om helsa svikter (midlertidig eller mer permanent). Om det følges opp slik at alle som har behov, får et tilbud, vil likevel variere. Vi spurte informantene om hvor lett eller vanskelig de trodde det var å få tilrettelegging ved behov i deres bedrift, og om de selv anså at de hadde behov for det eller ønsket det. Svarene de ga, varierte, naturlig nok, mellom de intervjuede seniorenne avhengig av faktiske helseproblemer, og etter hvilken bedrift og avdeling de jobbet i.

Enkelte fortalte at de selv hadde tatt grep og redusert stillingsprosenten for å lette belastningene og dermed forebygge helseplager. De hadde dermed selv finansiert tilretteleggingen gjennom å jobbe mindre. Ifølge tillitsvalgte på en av bedriftene var det godt og vel halvparten som hadde tatt et slikt valg (jobbe redusert) etter at de tok ut AFP-pensjon som 62-åring. Flere la dessuten vekt på at de trente på fritida, slik at de holdt seg i form og unngikk å bli sykmeldt (uten at de av den grunn moraliserte eller mente at dette var noe alle burde gjøre). I motsetning til i en god del kontoryrker har færre i disse yrkene tilgang til treningsrom eller subsidiert trening delvis betalt av arbeidsgiver. En av bedriftene vi besøkte, hadde imidlertid gratis fysioterapi ved behov – et tiltak som var ment å forebygge langvarig sykefravær.

Men det var også eksempler på at enkelte hadde fått velge skift (vedkommende fikk lov til kun å gå ettermiddagsskift, selv om toskiftordning var det vanlige på avdelingen), og at enkelte hadde fått andre og/eller lettere oppgaver enn dem de opprinnelig hadde. Flere ga imidlertid uttrykk for at de kunne tenke seg noe lettere arbeidsoppgaver, men at de ikke helt så hvordan det skulle la seg gjøre å organisere, gitt arbeidets art. Noen sa også at det ikke nødvendigvis var slik at alle ville få tilrettelegging om de så spurte om det, og de henviste i den sammenheng til en ordning de hadde tidligere, hvor ansiennitet hadde vært utslagsgivende for hvem som ble prioritert i slike og andre sammenhenger – en ordning som nå var fjernet.

Vi er jo IA-bedrift, så det skal ikke være så vanskelig egentlig. Men disse oppgavene er begrenset og vanskelige å få uten klar beskjed fra legen. Før så var det ansiennitet på søking [...], men det har blitt tatt vekk. Da satte de bare inn en annen som fikser jobben, og du må finne noe annet å gjøre.

Atter andre mente det var mange oppgaver det var mulig å gjøre, men at slik tilrettelegging i utgangspunktet var av midlertidig karakter, og at en ikke kunne forvente å få det på mer varig basis. Det ble også sagt at slik tilrettelegging mye var opp til den enkelte – om de var villig til å prøve andre oppgaver – noe nytt.

Tidligere undersøkelser viser også at slik tilpasning ikke nødvendigvis er like lett å få til for alle bedrifter, særlig gjelder det i privat sektor. I 2010 svarte seks av ti ledere i virksomheter i privat sektor at det var vanskelig for deres bedrift å tilby eldre (55+) deltid om de ønsket det, og det var særlig ledere i virksomheter med i hovedsak menn i arbeideryrker som opplevde det som problematisk (Midtsundstad 2018). I våre bedrifter kom det også fram at det kunne være en utfordring for bedriften å få til tilrettelegging, men at alle som hadde ønsket det så langt, hadde fått slike ordninger.

Siden 2006 har alle IA-bedrifter også vært pålagt å ha en seniorpolitikk, det vil si ha et konkret mål og en plan for å få flere eldre til å jobbe lenger etter fylte 50 (delmål 3). Begge våre bedrifter oppgir å ha seniortiltak i form av ekstra ferie- og fridager fra fylte 62 år. I den ene bedriften har en siden 2005 fått en ekstra uke fra fylte 62 år, så enda en fra fylte 63 og enda en ekstra fra fylte 64 år. Som 64-åringer har de da samlet rett til ni uker ferie – noe som ifølge tillitsvalgte bidro til at flere sto lenger i arbeid, uten at vi kan dokumentere at det er en slik sammenheng i bedriften. I den andre bedriften vi besøkte, fikk de også en ekstra uke fra fylte 62 år. Ifølge informantene var disse ordningene enda bedre tidligere enn i dag, men hadde blitt justert ned og blitt noe mindre gunstige de senere årene. Det er en utvikling som for øvrig har vært vanlig i flere bedrifter etter 2010 (Midtsundstad 2013), trolig fordi pensjonsreformens sterke økonomiske insentiver gjør slike tiltak mindre relevante.

Seniorpolitikk er imidlertid mer enn ekstra ferie og fridager, selv om effektstudier har vist at noen ekstra dager fri i tillegg til de lovfestede faktisk har bidratt til utsatt pensjonering blant 62- og 63-åringer (Hermansen 2015). Selv om ekstra ferie og fridager ble satt pris på av våre informanter, ble det oftere etterlyst bedre muligheter for å kunne trappe gradvis ned, dele en jobb eller liknende for de som har passert 60:

Ja, det er seniorpolitikk, men det praktiseres ikke her. Kunne for eksempel delt en jobb, men det tror jeg ikke er mulig her – kjenner ikke til at de har prøvd det ut.

Som nevnt var det flere som jobbet redusert etter pensjonsuttak, men det kom også fram at det ikke var like lett å få til alle steder. At muligheten for å få redusert arbeidstid for eldre ikke alltid oppleves som reell, er også dokumentert i representative surveyundersøkelser (Midtsundstad 2018). Vanskene med å gi alle som ønsker det, mulighet til gradvis nedtrapping kan skyldes arbeidets art og organisering, men det kan også ha sammenheng med kulturen på arbeidsplassen – med hva som har vært vanlig. Forskjellen er for eksempel stor mellom manns- og kvinne dominerte arbeidsplasser selv etter kontroll for en hel del andre faktorer (ibid.).

3.10 Verdsetting av seniorkompetanse

Å være senior forbindes ofte med det å ha utdatert kompetanse i en eller annen forstand, enten det er fordi den formelle kompetansen en kan slå i bordet med, skriver seg fra flere tiår tilbake i tid, eller fordi det å være eldre forbindes med manglende datakompetanse og omstillingsevne. Kompetanse som kan være nyttig i en jobbsammenheng, er likevel langt mer enn formell kompetanse, IKT-kyndighet og endringsvillighet. Tesfaye (2005:23) skriver i sin bok *Kloge hænder*:

«Bokstaver og ord kan meget, men ikke al viden er tilgjengelig gjennom våres sprog – meget viden er gemt i kroppen, og kan kun formidles gjennom hænderne. I den skandinaviske håndværkerforskningen kaldes det ‘tavs viden’.» Eller som vi sier på norsk: «Han har det i hendene».

Noe av det samme reflekteres i et gammelt vestafrikansk ordtak referert i samme bok: «En gammel håndverker er som et brennende bibliotek» (Tefsaye 2005:21). Ordtaket formulerer ganske presist verdien av den kunnskap og erfaring mange kan ha opparbeidet seg gjennom mange år i samme yrke eller samme bedrift. Med andre ord mister en også noe når en eldre arbeider forlater arbeidslivet – en erfaring de yngre ennå ikke har opparbeidet seg, men som det ikke er så lett å sette ord på eller måle, men som likevel kan være svært viktig for at organisasjonen skal fungere, for at feil ikke gjøres, og for at feil som oppstår, kan rettes raskt, om uhellet likevel skulle være ute. Slik sett er eldre arbeidstakere med lang fartstid ofte en forutsetning for at også

yngrer skal kunne prestere godt på en arbeidsplass. I en studie av produktivitet blant arbeidere i prosessindustrien i Tyskland fant en for eksempel at eldre var like produktive som yngre opp til en alder av 65 år, og at de gjennom sin tilstedeværelse sågar bidro til å øke de yngres produktivitet, blant annet fordi de kunne forhindre at det ble gjort store og fatale feil – feil det ofte tar lang tid å rette opp, og som derfor koster bedriften mye i form av tapt produksjon og fortjeneste (Börsch-Supan & Weiss 2013). Fra tidligere studier har vi også sett hvordan eldre kan fungere som smurningen eller oljen i maskineriet, som den delen som får helheten til å fungere og gli lettere (Midtsundstad & Bogen 2016). Eldre, erfarne arbeidstakere kan for eksempel lette tilgangen til kunnskap for de yngre, mer uerfarne og være forbilder for disse. Det kan skje både ved at yngre observerer hvordan eldre kolleger løser oppgaver, og ved at de eldre og erfarne de jobber sammen med, ofte raskt kan besvare spørsmål om hva som er den vanlige rutinen, praksisen eller knepet/teken for å få til en gitt oppgave.

Likevel er det slik at dersom en forsøker å spørre de eldre arbeidstakerne om de mener de kan noe som de yngre ikke kan, eller om de kan noe nå som seniorer som de ikke mestret i yngre år, eller om de har en egen seniorkompetanse som de har ervervet seg gjennom et langt yrkesliv, så blir de ofte tause, litt usikre og nølende. Etter å ha tenkt seg om peker de likevel på *erfaring*, det at de har vært borti det meste før, at de kjenner igjen situasjoner før de oppstår, at de derfor kan være føre var, at de vet hva de skal gjøre i de fleste situasjoner – også om uhellet skulle være ute.

Du har jo vært borti mye flere variasjoner av et emne på en måte, når du skal gjøre noe konkret, så vet du hva som kan skje, enn når du var ung. Du har vært borti det før og kan håndtere det fordi du gjenkjenner det som ei erfaring du har. Du har prøvd og feila mye mer enn når du er ung – og så har du fått en slags sikkerhet etter hvert, som du kan bruke, da. Men det er jo ikke slik at du er en verdensmester selv om du er godt voksen.

[...] Men tror jeg er like utholdende som en som er 25, på mange måter. Erfaring gjør også at man jobber smartere på mange måter. Men man skal alltid spørre for å lære å bli bedre, må aldri slutte med det.

Seniorkompetansen betyr ikke bare at en kjenner den mest effektive måten å utføre en konkrete arbeidsoppgave på. Det kan også være triks og knep en har lært seg over tid for å unngå belastningskader og vanlige helseproblemer. Her henviser de ofte også til at de kunne være mer uvørne da de var yngre, at de

da ikke alltid tok i bruk verneutstyr, at de *tok i* mer enn kanskje godt var når ting skulle løftes, bæres eller skyves, at de heller dro og slet når det var bedre å vippe og lirke. Mens førstnevnte lett kunne føre til småskader i muskler og skjelett, unngikk de nå stort sett ryggplager, vond nakke og armer forårsaket av slike stunt.

[...] ser en del smartere måter å jobbe på når man har vært på et sted en stund. Får erfaring som gjør at man kan jobbe lettere og smartere.

Men erfaringer og livsvisdom kan være så mangt, og det er langt fra alltid slik at det er de eldre som jobber smartest. Som en av intervjuobjektene litt humoristisk sa det:

Hvis du skal finne den enkleste måten å gjøre en jobb på, så skal du sette den lateste til å gjøre den. Han finner den letteste måten å gjøre det på.

Selv om mange godt voksne har en verdifull kompetanse som bedriften drar nytte av, er det ikke alltid ledelsen ser og verdsetter denne «tause kunnskapen» som mange eldre arbeidstakere kan besitte. På spørsmål om de følte de ble satt pris på som godt voksne arbeidstakere, var svaret at det visste de ikke, og at ingen direkte hadde sagt det eller gitt uttrykk for det noen gang. En nederlandsk studie viser også at den kompetansen og de egenskapene eldre gjerne anses å inneha mer av («soft skills»), jevnt over blir verdsatt lavere av arbeidsgivere enn den formelle kompetansen (såkalt «hard skills»), som yngre gjerne antas å inneha i større grad (van Dalen mfl. 2011). Denne forskjellen i type kompetanse og ulikheten i verdsetting kan i neste omgang påvirke hvem arbeidsgivere og ledelse ønsker å ansette, om de trenger flere folk, og hvem de ønsker skal gå, om de trenger færre folk. Det finnes likevel unntak:

Føler ikke at du blir sett som gammel og utgått. Du blir heller sett på som erfaren med innsikt i mange ting. Så det vil jeg si – ingen nedlatende holdninger fordi du er gammel.

Selv om de fleste mente de hadde noe å bidra med, og hadde tenkt å jobbe noen år utover fylte 62 år, var det likevel ingen av dem vi snakket med, som så for seg at de skulle jobbe til de var 67 år, og det å jobbe til 70, enn si 72, fortonet seg nok for våre informanter som ganske urealistisk: «Viktig å bruke seniorkompetansen, men de trenger ikke å stå til 70, altså!»

Litteratur

- Bjørnstad, A. F. (2018). Utviklingen i pensjonering og sysselsetting blant seniorer. *Arbeid og velferd*, nr. 2 2018.
- Borgan, J-K. & Texmon, I. (2015). *Levealder og uttak av tidligpensjon i ulike yrker*. Rapport 2015/39. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Bråthen, M. & Bakken, F. (2013). *Arbeid eller pensjon? En studie av hvilke faktorer som påvirker seniorers beslutning om å fortsette i jobb?* NAV-rapport 2013:1. Oslo: NAV.
- Bråthen, M. & Bakken, F. (2012). Seniorer i arbeidslivet - Hva påvirker beslutningen om å fortsette i jobb? *Arbeid og velferd*, nr. 3 2012.
- Börsch-Supan, A. & Weiss, M. (2013). *Productivity and age: Evidence from work teams at the assembly line*. Revised version 2013. München: Max Planck Institute.
- Dahl, E. H. & Lien, O. L. (2013). Pensjonsreformen – flere eldre i arbeid. *Arbeid og velferd*, nr. 1 2013.
- Gaaasen, A. M. & Dahl, E. S. (2013). *Ja, takk – begge deler? En spørreundersøkelse om arbeid og pensjon*. NAV-rapport 2013:4. Oslo: NAV.
- Haga, O. (2015). Forventa pensjoneringsalder og yrksaktivitet. *Arbeid og velferd*, nr. 2 2015.
- Haga, O. (2014). Forventa pensjoneringsalder og yrksaktivitet. *Arbeid og velferd*, nr. 2 2014.
- Haga, O. & Lien, O. C. (2016). Forventa pensjoneringsalder og yrksaktivitet. *Arbeid og velferd*, nr. 2 2016.
- Hermansen, Å. (2015). Retaining older workers: The effect of phased retirement on delaying early retirement. *Nordic Journal of Social Research*, 6(6).
- Hernæs, E., Markussen, S., Piggott, J., Røed, K. (2016). Pension reform and labor supply. *Journal of Public Economics*, 142, 39–55.
- Hippe, J. M., Midtsundstad, T., Seip, Å. A., Bogen, H. & Hernes, G. (2012). *When I'm Sixty-Four – seniorpolitiske framtidsbilder*. Fafo-rapport 2012:02. Oslo: Fafo.
- Lange, J. (2018). «Lite arbeiderdikt». I L. Høggaug (red.), *Alt skal bli forandra. Snart*. Oslo: Res Publica.
- Lien, O. C. (2012). Når bør man ta ut alderspensjon? *Arbeid og velferd*, nr. 1 2012.
- Midtsundstad, T. (2018). Seniorers mulighet for gradvis nedtrapping fra arbeidslivet. *Søkelys på arbeidslivet*, 35(4), 313–329.

- Midtsundstad, T. (2015). Utviklingen av AFP- og tjenestepensjonsrettigheter etter 2000. I H. Dale-Olsen (red.), *Norsk arbeidsliv i turbulente tider*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Midtsundstad, T. (2013). *Voksende seniorengasjement i norsk arbeidsliv. En virksomhetsundersøkelse fra 2013*. Fafo-rapport 2014:30. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2002). *AFP-pensjonisten: Sliten eller – frisk og arbeidsfør?* Fafo-rapport 385. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. & Bogen, H. (2017). *Trygg trafikk med seniorer*. Fafo-rapport 2017:30. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. & Bogen, H. (2011). *Ulikt arbeid – ulike behov. Seniorpolitisk praksis i norsk arbeidsliv*. Fafo-rapport 2011:10. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T., Bogen, H. & Hermansen, Å. (2016). *Jobb i barnehage – passer det for seniorer?* Fafo-rapport 2016:41. Oslo: Fafo.
- Olsen, L. (2018). *Det forsvunde folk*. København: Gyldendal.
- Poulsen, O. M., Fridriksson, J. F., Tómasson, K., Midtsundstad, T., Mehlum, I. S., Hilsen, A. I., Nilsson, K. & Albin, M. (2017). *Working environment and work retention*. TemaNord 2017: 559. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- STAMI (2018). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2018. Status og utviklingstrekk*. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- Tesfaye, M. (2013). *Kloge hænder – et forsvar for håndveærk og faglighed*. Viborg: Gyldendal.
- Van Dalen, H. P., Henkens, K. & Schippers, J. (2011). Productivity of Older Workers: Perceptions of Employers and Employees. *Population and Development Review*, 36(2), 309–330. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2010.00331.x>

Vedlegg 1 Intervjuguide

Ansatt/pensjonist

Først litt intro om alder, utdanning, type arbeid og arbeidsoppgaver mv.

1. Hvor gammel er du?
2. Hva slags utdanning har du?
3. Hva jobber du med i bedriften? (stillingstype og arbeidsoppgaver)
4. Når begynte du å jobbe her (som industrioperatør)?
5. Har du alltid jobbet her, eller har du hatt annet arbeid (arbeidsgiver) tidligere?
 - a. Hva slags ev. annen arbeidsbakgrunn enn industrien har du?
6. Har du noen gang søkt en annen stilling i løpet av den tiden du har jobbet her?
 - a. Hvis ja – når og hvorfor?
7. Hvor lenge har du jobbet her (eller i industrien) samlet sett?
8. Hva var din(e) grunn(er) i utgangspunktet for å begynne å jobbe i denne bedriften / i industrien / som operatør?
9. Har dine forventninger til jobben slått til (– var det slik du trodde det skulle bli)?
 - a. Ja: på hvilken måte?
 - b. Delvis: på hvilken måte?
 - c. Nei: på hvilken måte?
10. Trives du med å jobbe i bedriften (som operatør)?
 - a. Hva er det ved jobben du særlig setter pris på?
 - b. Hva er eventuelt negativt?

11. Er det mange godt voksne, eller såkalte seniorer, som jobber i denne bedriften?
 - a. Dersom det fortsatt er en del: Hva tror du grunnene er til det?
 - b. Dersom de fleste har sluttet: Hva tror du grunnene er til det?
12. Oppfatter du at det er særskilte utfordringer ved det å jobbe i industrien (som operatør) når en er litt opp i årene? (Eller er det ikke spesielle utfordringer?)
 - a. I så fall hvilke utfordringer?
 - b. Hvorfor / hvorfor ikke?
13. Hva mener du er de viktigste arbeidsmiljøutfordringene i denne typen industribedrift i dag / på denne arbeidsplassen?
 - a. Vil du si at arbeidsmiljøet (arbeidssituasjonen) har bedret seg i forhold til tidligere, blitt verre, eller er det omtrent som før?
 - b. Er det gjort noe for å forbedre arbeidsmiljøet de senere årene?
 - c. Har disse tiltakene fungert, synes du (gjort det lettere å utføre jobben, bidratt til mindre sykefravær, færre som tidligpensjoners osv.)?
14. Vil du si at arbeid i industrien egner seg for godt voksne?
15. Vil du si at det er en fordel for bedriften at det finnes godt voksne blant de ansatte?
 - a. Hvilke fordeler?
 - b. Hva mener du godt voksne kan tilføre arbeidet/arbeidsplassen som de yngre ansatte i mindre grad kan?
 - c. Er det situasjoner eller arbeidsoppgaver hvor det er din erfaring at det kan være en fordel å være godt voksen – kan du nevne noen eksempler?
 - d. Er det situasjoner eller arbeidsoppgaver hvor det er din erfaring at det kan være en ulempe å være godt voksen – kan du nevne noen eksempler?
16. Har du inntrykk av at ledelsen på bedriften verdsetter at det er godt voksne blant de ansatte?
 - a. Hvis ja/nei – hvordan kommer dette til uttrykk?
 - b. Dersom ledelsen verdsetter godt voksne: Hva tror du at de legger vekt på / setter særlig pris på / verdsetter mest ved godt voksne arbeidstakere?

17. Du er over 62 år og jobber fremdeles:
 - a. Har du valgt å ta ut AFP-pensjon og pensjon fra folketrygden? (full pensjon eller delvis pensjon)
 - b. Når gjorde du det – fra hvilken alder?
 - c. Hvorfor valgte du å ta ut pensjon mens du fortsatt jobber? Alt. Hvorfor har du valgt å vente med å ta ut pensjon?
 - d. Valgte du å jobbe mindre etter at du tok ut pensjon, eller har du samme arbeidstid som før – hvorfor / hvorfor ikke?
18. Hva synes du pensjonsreformen og om den nye fleksible AFP- og alderspensjonen?
19. Vil du si det er lett eller vanskelig for seniorenne (eldre arbeidstakere) å få jobbe redusert tid her om en ønsker det?
20. Er det noen av seniorenne som jobber redusert tid her?
 - a. Nei – Hva er grunnen til det, tror du?
 - b. Ja – Hva er grunnen til det, tror du?
21. Vil du si at det er lett eller vanskelig å få tilrettelagt arbeidet i bedriften ved behov? (ja/nei – hvorfor / hvorfor ikke)
22. Har du selv noen gang jobbet redusert tid eller fått tilrettelegging av arbeidet?
23. Hvor lenge tenker du at du kommer til å fortsette å jobbe her (når planlegger du å gå av med pensjon)?
24. Hvordan tror du det blir å tilpasse seg en situasjon med bare pensjonsinntekt?

Seniorer i industrien – arbeidslivets slitere

Denne rapporten handler om eldre arbeidere i industrien og redegjør for antall og andel 50+ i bransjen, samt hva vi vet om deres arbeidsforhold og tidligpensjonering. For å få et utfyllende bilde av hvordan det er å være «godt voksen» i industrien, har vi også intervjuet tolv industriarbeidere mellom 61 og 66 år om deres utdanning og yrkesløp, arbeidsmiljø og helse, tilrettelegging og seniorpolitikk, kompetanse og verdsetting, og ikke minst tilpasninger til pensjonsreformen, og valg av pensjonsuttak og arbeid etter fylte 62 år.



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

Fafo-rapport 2018:34
ISBN 978-82-324-0468-1
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20683