

Skal jeg bli eller skal jeg gå?

Pensjonsforventninger hos
lærere og ingeniører

*Vemund Snartland
Einar Øverbye*

*Norsk institutt for forskning
om oppvekst, velferd og aldring*

Rapport 21 /03

Skal jeg bli eller skal jeg gå?

Pensjonsforventninger hos
lærere og ingeniører

VEMUND SNARTLAND
EINAR ØVERBYE

Norsk institutt for forskning om
oppvekst, velferd og aldring
NOVA Rapport 21/2003

Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA) ble opprettet i 1996 og er et statlig forvaltningsorgan med særskilte fullmakter. Instituttet er administrativt underlagt Utdannings- og forskningsdepartementet (UFD).

Instituttet har som formål å drive forskning og utviklingsarbeid som kan bidra til økt kunnskap om sosiale forhold og endringsprosesser. Instituttet skal fokusere på problemstillinger om livsløp, levekår og livskvalitet, samt velferdssamfunnets tiltak og tjenester.

Instituttet har et særlig ansvar for å

- utføre forskning om sosiale problemer, offentlige tjenester og overføringsordninger
- ivareta og videreutvikle forskning om familie, barn og unge og deres oppvekstvilkår
- ivareta og videreutvikle forskning, forsøks- og utviklingsarbeid med særlig vekt på utsatte grupper og barnevernets temaer, målgrupper og organisering
- ivareta og videreutvikle gerontologisk forskning og forsøksvirksomhet, herunder også gerontologien som tverrfaglig vitenskap

Instituttet skal sammenholde innsikt fra ulike fagområder for å belyse problemene i et helhetlig og tverrfaglig perspektiv.

© Norsk institutt for forskning om oppvekst,
velferd og aldring (NOVA) 2003
NOVA – Norwegian Social Research

ISBN 82-7894-175-0
ISSN 0808-5013

Forsidefoto: *Artville © Getty Images*
Desktop: *Torhild Sager*
Trykk: *Allkopi*

Henvendelser vedrørende publikasjoner kan rettes til:

Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring
Munthesgt. 29 · Postboks 3223 Elisenberg · 0208 Oslo

Telefon: 22 54 12 00
Telefaks: 22 54 12 01
Nettadresse: <http://www.nova.no>

Forord

Denne rapporten analyserer variasjoner i eldre, yrkesaktive ingeniørers og læreres pensjonsplaner. Rapporten studerer betydningen både av arbeidsmiljø, familierelasjoner og økonomiske ressurser. Studien er basert på postenqueter sendt til representative utvalg ingeniører og lærere i alderen 60–70 år. Markeds- og Medieinstituttet (MMI) har stått for utsendelsen og kodingen av skjemaene. Vemund Snartland har utformet spørreskjemaene, bearbeidet datamaterialet og foretatt de statistiske analysene. Skrivearbeidet er delt mellom Vemund Snartland og Einar Øverbye. Deler av prosjektet har tidligere vært framlagt som papers av Vemund Snartland på de årlige trygdeforskningskonferansene. Prosjektet er finansiert av Sosial- og helsedepartementet. Manuskriptet er gjennomgått av Per Erik Solem, som også har vært samtalepartner under prosjektets gang. Takk for mange nyttige diskusjoner og kommentarer! Takk også til medlemmene av NOVAs gruppe for trygde- og sosialpolitikkforskning for nyttige innspill underveis. Som vanlig er ved slike høve, vil vi imidlertid understreke at ingen andre enn undertegnede skal klandres om det fortsatt hefter feil og mangler ved denne studien.

Oslo, oktober 2003

Vemund Snartland og Einar Øverbye

Innhold

SAMMENDRAG	7
1 PROBLEMSTILLINGER	11
1.1 <i>Push</i> og <i>pull</i> – men også <i>stay</i> og <i>stuck</i>	11
1.2 Om valget av yrkesgrupper.....	13
1.3 Utvalgsriterier	14
1.4 Svarprosjenter	15
2 PENSJONERINGSFORVENTNINGER PÅ KORT, MELLOMLANG OG LENGRE SIKT	17
3 PENSJONSSYSTEMETS OG HELSENS BETYDNING FOR FORVENTET AVGANGSALDER ...	19
3.1 Avgang ved 62, 65 eller 67 år – eller i årene mellom?.....	19
3.2 Betydningen av ulike regler i offentlig og privat sektor.....	22
3.3 AFP eller uførepensjon?	24
3.4 Helse og pensjoneringsrisiko	25
3.5 Oppsummering	28
4 ARBEIDSKRAV OG TIDLIG/SEIN PENSJONERING	30
4.1 Karasek-hypotesen.....	31
4.2 Solem/Mykletun-hypotesen.....	32
4.3 Ingeniørenes pensjoneringsplaner styrker Solem/Mykletun hypotesen.....	34
4.4 Ingen sammenheng hos lærerne.....	35
4.5 Oppsummering	36
5 BETYR VANSKELIG ØKONOMI SEIN AVGANG OG GOD ØKONOMI TIDLIG AVGANG?	37
5.1 Subjektiv tilfredshet med pensjonsnivået.....	37
5.2 Virker gjeld pensjoneringsutsettende?.....	39
5.3 Betyr kapitalinntekter tidligere avgang?	41
5.4 Gir finansformue tidligere avgang?	42
5.5 Går hyttefolket tidligere?	43
5.6 Oppsummering	44
6 FAMILIEFORHOLDENES BETYDNING FOR TIDLIG AVGANG	45
6.1 Sivilstand hos yrkesaktive lærere og ingeniører over 60 år	45
6.2 Går enslige senere?	45
6.3 Tidligere avgang hvis partneren ikke er yrkesaktiv?	47
6.4 Betyr det noe hva slags pensjonist partneren er?.....	48
6.5 Oppsummering	49

7 TRÅDENE SAMLES	50
7.1 Avgang innen tolv måneder	51
7.2 Forventet pensjonsalder	54
7.3 Yrkesaktiv helt til 67 år	55
7.4 Sammenfattende analyse	57
7.5 Avsluttende kommentar	61
SUMMARY	63
LITTERATUR	69
VEDLEGG: Tabell A1. Deskriptiv statistikk for variablene i tabeller 28–30	72

Sammendrag

Hvorfor går noen av tidlig, mens andre venter lenge? I studiet av tidlig avgang er det vanlig å trekke et skille mellom faktorer som støter folk ut av yrkeslivet (push), og faktorer som frister folk til å gå av (pull). Harde produktivitetskrav, lite fleksible arbeidsforhold og dårlig helse er viktige utstøtingsfaktorer. Tiltrekningsfaktorene omfatter alle forhold som gjør fritid mer attraktivt enn arbeid, herunder generøse pensjonsordninger, høy privat formue og mange fritidsinteresser. I denne studien er vi opptatt av hva som får noen til å stå *lenge*, like mye som hva som får noen til å gå tidlig. Derfor omfatter studien pensjonsforventningene til lærere og ingeniører som fortsatt er yrkesaktive i alderen mellom 60 og 70 år. For å få et teoretisk grep om hva som kan stimulere til sein avgang, introduserer vi to faktorer i tillegg til den tradisjonelle todelingen mellom push og pull. For det første forhold som kan friste folk til å stå lenge selv om de formelt kan gå av. Slike «stay»-faktorer omfatter et stimulerende arbeidsmiljø, interessante arbeidsoppgaver og god lønn. For det andre faktorer som kan tvinge noen til å stå lenge selv om de ikke har lyst (de er «stuck» i yrkeslivet). «Stuck»-faktorer omfatter blant annet høye faste utgifter (boliggjeld, forsørgelse av barn) og manglende sosialt liv utenfor arbeidsstedet.

	Tvinger	Frister
Tidlig avgang	harde arbeidskrav, liten egen kontroll, dårlig helse («push»)	generøse pensjoner, høy privat formue, mange interesser utenfor arbeidslivet («pull»)
Sein avgang	manglende sosialt liv utenfor arbeidet, høye faste kostnader («stuck»)	godt arbeidsmiljø, interessant arbeid, god lønn («stay»)

Vi trakk representative utvalg av lærere og ingeniører som fortsatt var yrkesaktive i alderen 60–70 år. Vi valgte to typiske middelklasseyrker, ettersom slike yrkesgrupper vil bli stadig mer dominerende blant pensjonistene etter hvert som de store etterkrigskullene når fram til alderdommens inngangsportal. 68 prosent av ingeniørene og 74 prosent av lærerne returnerte spørreskjemaene. Datamaterialet ble samlet inn i årsskiftet 1998/99. Vi undersøkte ved hvilken alder ingeniørene og lærerne regnet med å pensjonere seg, her-

under hvor mange som ville pensjonere seg innen de nærmeste 12 månedene, og hvor mange som ville stå helt til 67 år.

Resultater

Lærerne regnet med å gå av tidligere enn ingeniørene, og med få unntak hadde ulike forhold betydning for lærernes og ingeniørenes forventninger. Pensjonsforventningene er tydeligvis kontekstavhengige. Dette begrenser muligheten til å generalisere på tvers av yrkesgrupper – selv hos «typiske» middelklasseyrker som krever tilnærmet like lang utdanning.

60–61-åringene som regnet med å gå av i den umiddelbare framtid (innen 12 måneder) rapporterer ofte svak helse (særlig blant lærerne) og harde arbeidskrav koplet med liten innflytelse over egen arbeidssituasjon (bare signifikant hos ingeniørene). Dette tyder på at push-faktorer dominerer blant de som går av (relativt) tidlig. En stor mellomgruppe blir værende etter fylte 62 år (nederste aldersgrense i AFP-systemet), men regner ikke med å stå helt til folketrygdens pensjonsalder (67 år). Hos disse er et stimulerende arbeidsmiljø (høye arbeidskrav, men samtidig høy grad av egen kontroll over arbeidet) viktig, i hvert fall blant ingeniørene («stay»-faktorer). Et tilfredsstillende pensjonsnivå betyr tidligere avgang blant ingeniører over 62 år, men bare hos disse. En høyere andel blir værende etter fylte 62 år blant enslige, blant de som leier (ikke eier) boligen, samt blant de som fortsatt har høy boliggjeld. Her fanger vi antakelig opp en effekt av samlivsbrudd og påfølgende nyetablering, som vanskeliggjør tidlig avgang («stuck»-faktorer). Dette karakteriserer også enkelte av de som regner med å bli værende helt fram til 67 år. Det er imidlertid bare en liten minoritet som antar at de blir værende så lenge. Avgang før fylte 67 år er åpenbart solid forankret i «avgangskulturen» også hos middelklasseyrker som lærere og ingeniører.

Enkeltpunn

Kjønnsforskjellene var små, både hos lærere og ingeniører. Tidligere forskning har vist at kvinner i større grad enn menn går før fylte 60, særlig gjennom uførepensjon. Etter fylte 60 er tydeligvis de kvinnene som fortsatt er yrkesaktive, en selektert gruppe som ikke skiller seg fra de (gjenværende) mennene med hensyn til avgangsforventninger.

Majoriteten regner med å gå av ved 62, 65 eller 67 år. 62 år er det første avgangstidspunktet i AFP-systemet. Ved 65 år kan ansatte i offentlig sektor få utbetalt tjenstepensjon på toppen av AFP (i motsetning til privat sektor, der regulære tjenstepensjoner ikke har anledning til å starte utbetalingene

før ved fylte 67 år). De «offentlig sanksjonerte» pensjoneringstidspunktene 62, 65 og 67 år er åpenbart styrende på forventningsdannelsen.

AFP er den foretrukne avgangsordningen, særlig blant lærerne. Blant det mindretallet som vil søke uførepensjon, er det flere kvinner enn menn.

Lærere svarer at de vil gå av ved 62 eller 65 år i større grad enn ingeniørene. Offentlig ansattes rett til å få utbetalt tjenstepensjonen (her: pensjon fra Statens Pensjonskasse) ved siden av AFP kan være en delforklaring til at 65 år er et mer populært avgangstidspunkt blant lærere enn ingeniører (ingeniører arbeider både i offentlig og privat sektor).

Dårlig helse fører til forventning om å gå av alt ved 62 års alder, særlig blant lærerne. I den grad AFP avlaster uførepensjonen blant lærerne, ser det ut til å skje ved AFPs laveste alderstrinn. Blant ingeniører er det ikke en like sterk tendens til at de som rapporterer dårlig helse, planlegger avgang alt ved 62 år.

Den såkalte Karasek-hypotesen antar at kombinasjonen høye arbeidskrav og liten kontroll over egen arbeidssituasjon fører til hyppigere bruk av helserelaterte sosiale ytelser, som i sin tur kan føre til tidligere yrkesavgang. Ingeniører under 62 som rapporterer høye krav / liten kontroll, regner i større grad enn andre med å gå av allerede i løpet av de nærmeste 12 månedene. Dette er i tråd med Karasek-hypotesen. Hos kvinner og lærere fant vi imidlertid ingen slik sammenheng, noe som nok en gang illustrerer vanskene med å generalisere empiriske funn fra en yrkesgruppe til andre.

En annen hypotese, utviklet av Solem og Mykletun, antar at kombinasjonen av høye krav og høy kontroll over egen arbeidssituasjon kan få folk til å stå lenge. Dette holdt stikk, men bare for ingeniører og bare blant de som var over 62 år på intervjuetidspunktet.

Tilfredshet med pensjonsnivået fører til forventning om tidligere avgang, men bare hos mannlige ingeniører. Fortsatt høy boliggjeld fører til seinere avgangsforventninger, men bare hos lærerne. Å bo til leie fører også til seinere forventet avgang, men sammenhengen er bare signifikant hos ingeniørene. I alle grupper regner aleneboende med å gå av seinere. Sett under ett tyder disse resultatene på at samlivsbrudd og eventuell nyetablering stimulerer til seinere avgang.

Å bo sammen med en pensjonert ektefelle fører til forventninger om tidligere avgang både hos lærere og ingeniører og både hos menn og kvinner. Ettersom flere kvinner enn menn har en allerede pensjonert ektefelle, har dette først og fremst betydning for kvinners pensjonsforventninger.

De som eier fritidshus regner med å gå av noe tidligere enn andre, men andre økonomiske forhold (høy privat formue, høye kapitalinntekter) gav lite utslag.

Avslutningsvis må konklusjonen bli at de offentlig sanksjonerte pensjoneringstidspunktene på 62 og 65 år virker styrende på pensjonsforventningene. Utover det er de uavhengige variabelenes forklaringskraft beskjeden, og de er avhengig av yrkeskontekst. Pensjonsforventningene varierer, men bare i begrenset grad, med individ- og husholdsforskjeller.

1 Problemstillinger

Denne studien fokuserer på kjennetegn ved dem som går av *seint* fremfor dem som går av tidlig. Derfor er de yrkesgrupper vi studerer avgrenset til de som fortsatt var yrkesaktive mellom 60 og 70 år. Det er pensjoneringsforventningene til dette alderssegmentet som er rapportens tema. Hvor mye lenger planlegger de å være yrkesaktive, og hva kjennetegner dem som vil stå aller lengst?

Forventet pensjonsalder for alle i yrkesaktiv alder (16–70 år) sett under ett, er ca. 60 år (RTV 1999, 22). Hvorfor er det interessant å studere pensjonsplanene til yrkesutøvere som faktisk har «overlevd» yrkeslivets mange farer, og passert den gjennomsnittlige avgangsalder? Dette er jo robuste, vellykkede mennesker som har ytt sitt bidrag til samfunnet gjennom lange yrkesliv. Svaret er at det er viktig å forstå hva som får slike *stayere* til fortsatt å være yrkesaktive. Det er av interesse å identifisere mekanismer og signaler som trekker mot seinere yrkesavgang blant eldre som fortsatt har arbeidsevnen i behold. For å forstå hvordan man kan stimulere til fortsatt yrkesaktivitet holder det ikke bare å studere hva som går galt, man må også forstå hva som går bra.

1.1 *Push og pull* – men også *stay og stuck*

Årsaker til pensjonering grupperes ofte i utstøtings- og tiltrekningsfaktorer, i engelskspråklig litteratur omtalt som *push* og *pull* (Kolberg 1991, Kohli og Rein 1991). Tiltrekningsfaktorene er knyttet til pensjonssystemets utforming, særlig systemets generøsitet, men også andre forhold som kan gjøre fritid mer attraktivt enn fortsatt arbeid. Utstøtingsfaktorene er knyttet til strukturelle forhold i arbeidslivet, som antas å skvise folk ut av yrkeslivet; kfr. debatten om det norske arbeidslivet er i ferd med å bli «brutalisert» (Andresen 1998, Sintef 2002).

Utsøting refererer til en prosess der det utvikles et misforhold mellom arbeidslivets ytelseskrav og det enkelte individs ressurser, i vid forstand (Dahl og Midtsundstad 1994, 310). For å forklare hvem som blir utstøtt må vi trekke inn individuelle egenskaper (ressurser) i analysen, så som helse-tilstand og utdanningsnivå (Halvorsen 1977).

Ytelseskravene vil variere fra yrke til yrke, og kan oppfattes ulikt fra person til person. I denne rapporten forsøker vi å få et grep om utstøtings-

faktorer ved å kartlegge sider ved arbeidet som individet opplever belastende (så som høye arbeidskrav og/eller lav grad av kontroll over egen arbeidssituasjon), og relatere dette til egenskaper ved individet (så som dårlig helse) som kan gjøre kravene vanskelige å oppfylle.

Pull er de forhold som gjør fritiden mer attraktiv. Økonomisk litteratur har særlig studert den mulige betydningen av generøse offentlige pensjoner (Hærnes et al. 2002). Privat formue og kapitalinntekter representerer imidlertid også arbeidsfrie økonomiske ressurser som kan gjøre det mer attraktivt å trekke seg tilbake tidlig (Midtsundstad 2002c). Videre kan man skille mellom rent økonomiske attraksjonsfaktorer og mer sosiale belønninger ved å ha mer tid til egen disposisjon. Enkelte forskere inndeler derfor *push*-faktorene videre i *push* og *jump*, der *push* begrenses til økonomiske forhold, mens *jump* refererer til sosiale attraksjonsfaktorer – så som muligheten til å dyrke en hobby, reise mer eller realisere et lenge utsatt alternativt livsprosjekt (Solem 2001, 54).

Push/pull-litteraturen har vært opptatt av faktorer som fremmer tidlig pensjonering, det vil si tidligere enn «normalt». Den konsentrerer oppmerksomheten om *negative* sider ved arbeidslivet og *positive* sider ved alternativet (fritiden). Imidlertid er det like viktig å forstå hva som får noen til å bli lenge i arbeid som å forstå hva som får noen til å gå tidlig. For også å forstå årsakene bak sein avgang kan det være fruktbart å inkludere antatt *positive* sider ved arbeidslivet i analysen, for å se i hvilke grad disse er pensjonsutsettende (sml. Solem og Mykletun 1996, 54 ff). Slike positive forhold inkluderer et godt arbeidsmiljø, spennende arbeidsoppgaver, inspirerende kolleger samt aktiv tilrettelegging av arbeidet for de som har svekket helse eller arbeidsevne. Vi foreslår å kalle dette *stay*-faktorer. For fullstendighetens skyld bør vi også studere mulige *negative* sider ved fritiden, som kan få enkelte til å bli værende i jobb selv om den positive motivasjonen mangler. Dette er et tema innen marginaliseringslitteraturen, som har vært opptatt av om tap av arbeidstilknytning øker risikoen for sosial isolasjon (Solem 2001,77, Øverbye og Blekesaune 2002, 15 ff.). Dette er kanskje særlig en risiko for de som nærmer seg yrkeslivets slutt uten familietilknytning. Man kan også være låst (stuck) i en jobb hvis man fortsatt har høye faste kostnader som må betjenes, så som høy boliggjeld eller forsørgeransvar for barn. Selv om de fleste i aldersgruppen over 60 er ferdig med bolig – og forsørgingskostnadene, fører skilsmisser og reetablering i seine år til at en del opplever høye faste kostnader også langt inn i alderdommen. Vi foreslår betegnelsen «stuck» på faktorer som får enkelte til å bli værende lenge ikke fordi de har spesielt lyst, men fordi de føler de må. Hvorvidt *stay/stuck*

faktorer forklarer hvorfor noen blir lenge i arbeid er et empirisk spørsmål, på samme vis som det er et empirisk spørsmål i hvilken grad push/pull faktorer fører til tidlig avgang. Disse fire dimensjonene, som alle forventes å virke inn på avgangstidspunktet, er oppsummert i figuren nedenfor.

Figur 1. Skal jeg bli eller skal jeg gå?

	Tvinger	Frister
Øker sannsynligheten for å gå tidlig	høye og lite fleksible arbeidskrav, dårlig helse, ledelse og kolleger holder en utenfor arbeidsfellesskapet [«push»]	store arbeidsfrie økonomiske ressurser, mange fritidsinteresser [«pull/jump»]
Øker sannsynligheten for å bli lenge	begrenset sosialt liv utenom jobben, høye faste utgifter (gjeld etc) [«stuck»]	gode arbeidsforhold, meningsfylt arbeid, bra lønn [«stay»]

Denne studien baserer seg på et datamateriale med opplysninger om de fleste faktorer som er trukket fram i forskningslitteraturen for å forklare variasjoner i avgang fra yrkeslivet: helse, arbeidsmiljø, inntekt, forventet pensjonsnivå, formuesforhold og familierelasjoner. Mange forskningsbidrag konsentrerer seg om betydningen av én faktor (for eksempel trygdens kompensasjonsnivå, hvorvidt ektefellen allerede er pensjonist eller størrelsen på gjestående gjeld), mens vårt datamateriale gir anledning til å se på betydningen av en rekke faktorer samtidig. I kapittel 2–6 ser vi enkeltfaktorene hver for seg; i kapittel 7 studere vi deres relative betydning ved hjelp av multivariate analyser (kfr. innholdsfortegnelsen).

1.2 Om valget av yrkesgrupper

Kvantitative studier av pensjoneringsatferd har gjerne fokusert kun på en yrkesgruppe, eller man har studert et tverrsnitt av befolkningen – der alle utdannings- og yrkeskategorier er representert. Den første fremgangsmåten gir ikke mulighet til å studere variasjon i utdannings- og yrkesvalg, mens den siste fremgangsmåten som regel skaper *for stor* variasjon i de samme forholdene. Vi har avgrenset studien til to yrker, for å bli i stand til å si noe mer spesifikt om betydningen av ulike utdannings- og yrkesveier for pensjoneringsatferd. Vi har valgt to typiske «middelklasseyrker». For det første fordi en stadig større andel av morgendagens pensjonister vil rekrutteres fra slike yrker. Når de store etterkrigskullene omsider når alderdommens inngangsportaler mellom 2010 og 2050, vil middelklasseyrkene være langt mer

dominerende enn de var i siste halvdel av forrige århundre. Vår studie tar således sikte på å si noe om pensjoneringsforventningene hos «representative» middelklasseyrker, noen år før flommen vil sette inn for alvor. For det andre fordi disse yrkene representerer ressurssterke grupper som trolig har større grad av reell og informert handlefrihet enn svakerestilte grupper. Siden vi er interessert i å finne ut hva det er som får folk til å *velge* å gå tidlig eller sent, er det nyttig å studere folk som har reelle valgmuligheter.

Vi ønsket to yrkesgrupper med sammenlignbar yrkesstatus som fordelte seg ulikt på offentlig og privat sektor. Dette for å plukke opp ulikheter i jobb-sikkerhet, pensjonssystemer og kontroll over egen arbeidssituasjon. Yrkesgruppene måtte være såpass store at det var mulig å trekke tilstrekkelig store utvalg. Av store yrkesgrupper med høyskoleutdanning skiller helsearbeidere, lærere og ingeniører seg ut. Lærere og helsearbeidere jobber nesten utelukkende i offentlig sektor, mens ingeniører jobber både i offentlig og privat sektor. Helsearbeidere er en svært sammensatt gruppe med ulike utdannings- og profesjonsveier. Vi bestemte oss derfor for å sammenlikne ingeniører og lærere, ettersom lærere i likhet med ingeniører har en forholdsvis entydig utdanningsbakgrunn. Både Norges ingeniørorganisasjon (NITO) og Norsk lærerlag (NL) stilte sine medlemsarkiver til rådighet for trekking av utvalg til undersøkelsene. Undersøkelsen ble gjennomført i årsskiftet 1998/99.

1.3 Utvalgskriterier

NITO hadde 2169 registrerte yrkesaktive i alderen 60–70 år, hvorav 169 kvinner. NITO ble i 1998 fusjonert med Norsk Bioingeniørforbund (NOB). Blant de yrkesaktive i aldersgruppen 60–70 år tilhørte 138 medlemmer NOB før sammenslutningen. Av disse 138 var 129 kvinner, ni menn. Blant medlemmene fra gamle NITO var det således 39 kvinner. I bruttoutvalget, som fikk spørreskjemaene, ble alle kvinnene og alle NOB-medlemmene tatt med (til sammen 178). Ellers ble det trukket tilfeldig 697 mannlige yrkesaktive NITO-medlemmer, slik at det totale bruttoutvalg ble 875 personer.

NITO hadde i aldersgruppen 60–70 år 2202 registrerte pensjonister, hvorav 29 kvinner. Den lave kvinneandelen gjorde det nødvendig å ta med alle kvinnene i bruttoutvalget som fikk spørreskjemaene, skulle vi ha håp om å oppnå statistisk signifikante resultater langs kjønnsdimensjonen. Ellers ble det trukket tilfeldig 846 mannlige pensjonerte NITO-medlemmer, slik at det totale bruttoutvalg ble 875 personer. For pensjonistene var det ikke mulig å identifisere medlemmer fra det tidligere NOB.

Fra Norsk Lærerlag mottok vi en fil med alle medlemmer født i 1938 eller tidligere, i alt 8834 personer. Fra denne filen valgte vi ut alle som var født i 1927 eller senere (i alt 4249 kvinner og 2549 menn), og som for øvrig tilfredsstilte følgende kriterier:

Utdanningskode: (3) lærerutdanning ved pedagogiske høyskoler, (4) lærerutdanning med spesialpedagogikk minst 1. avdeling.

Stillingskode: (0) uten stilling (permisjoner u/lønn, u/arbeid) (1) undervisningsstilling (2) rektor, administrativ lærer, styrer og administrative lederstillinger (3) undervisningsstilling med øvingsoppgaver (7) pensjonist (12) undervisningsinspektør

Arbeidssted: (0) uten arbeidssted (2) grunnskolen, barnetrinn (3) grunnskolen, ungdomstrinn (4) grunnskolen, 1–10 skoletrinn.

Med denne utvalgsmetoden begrenset vi utvalget til vanlige lærere i grunnskolen. For ikke å få for mye variasjon i utdanningsbakgrunn ekskluderte vi førskolelærere, ansatte i videregående skoler, høyskoler, samt enkelte marginale arbeidssteder og stillingstyper. Vi satt da igjen med 5800 aktuelle kandidater for spørreundersøkelsen. Kjønnfordelingen var såpass jevn (38,7 prosent menn) og yrkesgruppen så homogen at vi ikke fant det nødvendig å oversample noen grupper. Vi tok derfor et tilfeldig utvalg og satt igjen med et bruttoutvalg på 1783 personer, hvorav 730 var registrert som pensjonister og 1053 var registrert som yrkesaktive. Av de 730 registrerte pensjonistene var 343 menn og 387 kvinner. Av de 1053 registrerte yrkesaktive var 363 menn og 690 kvinner.

Utsendelsen til bruttoutvalget av registrerte pensjonister inneholdt kun pensjonistskjemaet. Utsendelsen til bruttoutvalget av registrerte yrkesaktive inneholdt begge skjemaer, altså både for pensjonister og yrkesaktive. Grunnen til dette var at vi ikke kunne være sikre på at alle som var registrert som yrkesaktive fortsatt var yrkesaktive da de mottok skjemaene. Dels kunne det tenkes at det var forsinkelser i NITOs og NLS registreringsrutiner, dels kunne det tenkes at en del ville gå av med pensjon i tiden fra vi mottok medlemsfilene frem til vi sendte ut spørreskjemaene.

I denne rapporten studerer vi kun de lærere og ingeniører som fortsatt var yrkesaktive på intervju tidspunktet. Sarajlic (2002) har tidligere analysert lærere og ingeniører i utvalget som alt var pensjonert på intervju tidspunktet.

1.4 Svarprosent

For ingeniørene fikk vi tilbake 465 skjemaer for yrkesaktive og 724 pensjonistskjemaer, hvorav 60 fra kvinner (mot 29 i populasjonen av registrerte

pensjonister). Dette innebærer at det ikke er mulig å angi svarprosenten for pensjonistene og de yrkesaktive hver for seg, bare for ingeniørene samlet. Svarprosenten for NITO-medlemmene etter én purring var 67,9 prosent.

For lærerne fikk vi tilbake 549 skjemaer for yrkesaktive og 761 pensjonistskjemaer. Svarprosenten for NL-medlemmer etter én purring var 73,5 prosent.

2 Pensjoneringsforventninger på kort, mellomlang og lengre sikt

De «avhengige variablene» i studien er lærernes og ingeniørenes forventninger til pensjoneringstidspunktet. I de etterfølgende kapitlene knyttes disse forventningene opp mot pensjonssystemets utforming, respondentenes arbeidsmiljø, økonomiske situasjon og familiesituasjon.

Pensjonsforventninger er ikke det samme som faktisk atferd. Forventninger kan endre seg over tid. Imidlertid er det rimelig å anta at forventningene er mer robuste hos et alderssegment som uansett har få år igjen til pensjonsalder (aldersgruppen 60–70 år) enn de som fortsatt er midt i sin yrkesaktive fase.

De yrkesaktives forventninger er ikke bare en indikator på seinere faktisk atferd. Forventninger sier også noe om hvordan de yrkesaktive på et gitt tidspunkt forholder seg til muligheten for pensjonering, og dermed hvor sterk tilknytning de har til rollen som yrkesaktiv. Er det en rolle de fortsatt regner med å inneha i lang tid, eller kort tid? Den som regner med å være på vei ut om kort tid, er antakelig mindre interessert i å involvere seg i det som skjer på arbeidsplassen enn den som forventer å være yrkesaktiv ennå i mange år (Henkens 1999, 76). Slik sett illustrerer forventninger at pensjoneringsbeslutningen er en prosess som begynner mange år før faktisk pensjoneringstidspunkt. Vi stilte følgende spørsmål:

Ved hvilken alder tror du at du kommer til å gå av med pensjon?

Siden vi også ba respondentene oppgi alder, kunne vi avlede to dikotome variabler i tillegg til den underliggende kontinuerlige variabelen 'forventet pensjonsalder':

- Forventer fortsatt å være yrkesaktiv om ett år, eller ikke?
- Forventer å fortsette som yrkesaktiv helt til ordinær pensjonsalder ved 67 år, eller ikke?

Den første avledede variabelen måler de kortsiktige planer, ettårsperspektivet. Den andre avledede variabelen måler egenskapene til stayerne i arbeidslivet, de som forventer å stå løpet helt ut til ordinær pensjonsalder.

Tabell 1 viser respondentenes forventninger om fremtidig yrkesdeltagelse fordelt på kvinnelige og mannlige ingeniører og lærere. Utvalget omfatter yrkesaktive ingeniører og lærere fra og med 60 til og med 70 år på intervjutidspunktet.

Tabell 1. Pensjoneringsforventninger, gitt yrke og kjønn.

	INGENIØRER		LÆRERE	
	<i>Kvinner</i>	<i>Menn</i>	<i>Kvinner</i>	<i>Menn</i>
Fortsatt yrkesaktiv om ett år	71%	73%	67%	67%
Forventet pensjonsalder	65,0	65,0	64,0	64,0
Vil stå til 67 år	34%	34%	15%	15%
(Alder på intervju tidspunkt)	(62,0)	(62,1)	(61,8)	(61,8)
(N)	(70)	(381)	(334)	(194)

Lærernes og ingeniørenes gjennomsnittsalder er omtrent den samme: 61,8 år hos lærerne mot 62,0 (kvinner) og 62,1 (menn) blant ingeniørene. Lærerne forventer å gå av tidligere enn ingeniører. Det gjelder samtlige tre mål på forventet pensjonsalder. 73 prosent av mannlige ingeniører regner med å være yrkesaktive 12 måneder fra nå, mot 67 prosent hos mannlige lærere. Gjennomsnittlig forventet pensjonsalder hos ingeniørene er 65 år; hos lærerne bare 64 år. 34 prosent av ingeniørene forventer å stå helt frem til 67 år, mot bare 15 prosent blant lærerne. Dette er i tråd med Midtsundstads (2002a, 6; 2002b,32) funn at lærere hører til en høy-exit gruppe og ingeniører en lav-exit gruppe blant høyt utdannede arbeidstakere.

Tabell 1 viser videre at det ikke er noen forskjell på menns og kvinners pensjoneringsforventninger i dette alderssegmentet. Dette er også i tråd med forskning som har studert faktisk avgangstidspunkt. Undersøkelser som er begrenset til utvalg av eldre arbeidstakere, har gjennomgående funnet små eller ingen kjønnsforskjeller i tidlig yrkesavgang (Solem og Mykletun 1996; Pedersen 1997; Dahl et al 2002; Midtsundstad 2002b, 22, 30, 2002c, 75). Midtsundstad (ibid) antar at dette skyldes en seleksjonseffekt. Mellom 50 og 60 har kvinner høyere pensjoneringstilbøyelighet enn menn. Kvinner i skoleverket har endog den laveste forventete avgangsalderen av alle i staten: 59,9 år. I seinere alderskategorier kan dette bety at kvinner utgjør et selektert utvalg av de mest arbeidsmotiverte og/eller helsemessig sterkeste, hvilket fører til at deres pensjoneringsforventninger er mer lik tilsvarende alderskategorier blant yrkesaktive menn.

Oppsummeringsvis forventet lærerne i utvalget å pensjonere seg tidligere enn ingeniørene. Det er i tråd med studier som analyserer faktisk avgang hos ingeniører og lærere i det samme aldersintervallet. Videre finner vi ingen tydelige kjønnsforskjeller i forventet avgangstidspunkt, noe som også er i tråd med studier av faktisk avgangstidspunkt. Dette styrker antakelsen at pensjoneringsforventninger korresponderer brukbart med faktisk atferd i det alderssegmentet vi studerer (yrkesaktive mellom 60–70 år).

3 Pensjonssystemets og helsens betydning for forventet avgangsalder

Dette kapitlet knytter lærernes og ingeniørenes pensjonsforventninger opp mot pensjonssystemets utforming, først forholdet mellom folketrygd, tjenstepensjon og AFP, deretter forholdet mellom offentlig og privat sektor samt avveiningen mellom AFP og uførepensjon. Til slutt studerer vi hvordan pensjonsforventningen varierer med oppfatningen av egen helse.

3.1 Avgang ved 62, 65 eller 67 år – eller i årene mellom?

Aldersgrensen i folketrygden er 70 år og pensjonsalderen 67 år. Ved fylte 70 år (men ikke seinere) kan en arbeidsgiver si opp en ansatt uten andre begrunnelser enn alder¹. Ved fylte 67 år kan alle heve full alderspensjon fra folketrygden så fremt man ikke samtidig har lønnsinntekt utover to grunnbeløp i folketrygden². Fra fylte 70 år mottar alle alderspensjon fra folketrygden uavhengig av om man fortsatt har lønnsinntekter.³

I forbindelse med lønnsoppjøret 1988 opprettet NHO (daværende NAF) og LO en frivillig tidligpensjonsordning, AFP (avtalefestet pensjon). Tilsvarende avtale ble inngått mellom partene i offentlig sektor. Innføringen av AFP 1. januar 1989 innebar en *de facto* senking av pensjonsalderen til 66 år for dem som hørte inn under ordningen, herunder alle lærere og nær halvparten av ingeniørene. Fra 1. januar 1990 ble AFP-pensjonsalderen senket til 65 år, fra 1. oktober 1994 til 64 år, fra 1. oktober 1997 til 63 år og fra 1. mars 1998 til 62 år. Respondentene i utvalgene har altså stått overfor en raskt synkende pensjonsalder.

De fleste lærere og ingeniører har adgang til tjenstepensjon via sin arbeidsgiver. Statlige og kommunale tjenstepensjonsordninger kan starte utbetalingen av alderspensjon alt fra 65 års alder. I privat sektor kan ordningene først starte utbetalingene ved fylte 67 år (brytes denne regelen, skattlegges ordningene mindre gunstig). Samtlige lærere er medlem av

¹ Etter fylte 70 har den ansatte igjen oppsigelsesvern, med mindre det foreligger en spesialavtale. Dette kan gi arbeidsgiver et incentiv til å si opp ansatte ved 70 for å unngå en mulig personalkonflikt seinere.

² På intervjudtidspunktet var fribeløpet ett grunnbeløp. Fribeløpet ble hevet med virkning fra 2002.

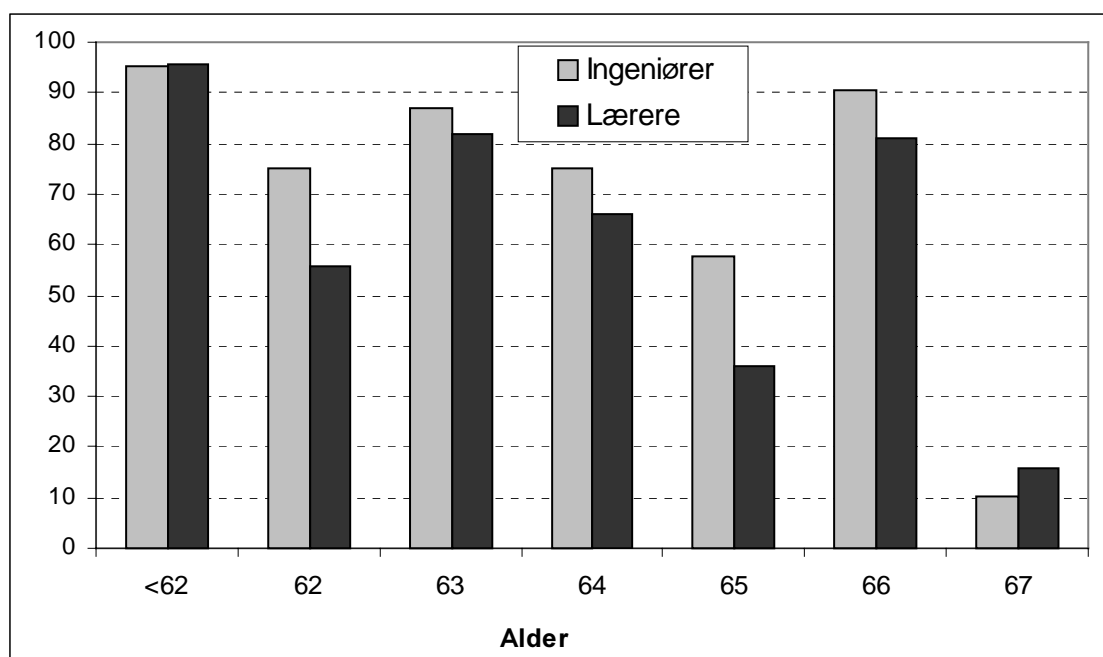
³ For en nærmere beskrivelse av folketrygdens regler for rettigheter og beregning av alderspensjon, se NOU 1994:2, s. 104-105.

Statens pensjonskasse, og kan dermed gå av med full pensjon 65 år gamle. Ingeniører ansatt i privat sektor kan ikke ta ut tjenstepensjonen før ved fylte 67 år, forutsatt at de har tjenstepensjon i utgangspunktet.

På intervju tidspunktet (vinteren 1998/99) skilte tre avgangstidspunkter seg ut: 62, 65 og 67 år. Ved 62 år kan man gå av med AFP. Ved 65 år utløses tjenstepensjonen i offentlig sektor. Ved 67 år utløses folketrygden så vel som tjenstepensjon i privat sektor. I hvilken grad virker disse tidspunktene strukturerende på folks forventninger? Samler forventningene blant de yrkesaktive seg nå rundt tidspunktene 62 og 65 snarere enn 67 og 70 år? Eller planlegger ikke folk med disse tidspunktene i bakhodet, enten fordi de ikke kjenner systemet eller fordi andre forhold (familie, helse etc.) er viktigere for deres forventninger enn disse offisielt sanksjonerte avgangstidspunktene?

Hvis man kan trekke lærdom fra studier i andre land vil disse offentlig sanksjonerte pensjoneringstidspunktene på sikt påvirke normene for når det er «naturlig» å gå av. Eskelinen (2000) finner at pensjonsalderen i Danmark nå blir oppfattet som 60 snarere enn 65, først og fremst på grunn av den danske *efterlønsordningen*, etablert i 1979. Hernæs et al (2002, 29) dokumenterer at bruken av AFP økte kraftig mellom 1993 og 1997, og trekker slutningen at nye pensjonsordninger trenger en viss tid før de blir kjent og påvirker normene for avgangstidspunkt. OECD (2003,74) konstaterer at uførepensjoneringen i Norge økte sterkt etter 1995 *samtidig* som AFP ble etablert og ekspanderte, og antar at dette reflekterer «a late occurrence of an early retirement culture that has developed much earlier elsewhere».

Figur 2. Sannsynligheten for å forbli yrkesaktiv på ulike alderstrinn, egne forventninger.



Figur 2 og tabell 2 (som viser tallene bak stolpene i figur 2) viser forventet sannsynlighet for å forbli yrkesaktiv for ulike aldre, samt sannsynligheten for overgang til pensjonering. Figuren formidler folks yrkesforventninger på ulike alderstrinn.

Stolpediagrammet er bygget opp kumulativt. Første stolpepar viser andelen som forventer å stå til fylte 62 år. Denne beregningen er gjort blant dem som er yngre enn 62 år. Vi ser at mer enn 95 prosent regner med å stå i hvert fall til fylte 62 år. Andre stolpepar viser andelen som forventer å fortsette etter fylte 62 år. Denne beregningen er gjort blant dem som er yngre enn 62 år og som *ikke* forventer å gå av før fylte 62 år. I tillegg er 62-åringene inkludert i utvalget. Figur 2 viser at hele 44 prosent av lærerne og 25 prosent av ingeniørene regner med å gå av ved 62 års grensen. Tredje stolpepar viser dem som er yngre enn 63 år og som ikke forventer å gå av før fylte 63 år. I tillegg er 63-åringene inkludert. Tilsvarende «overlevelsessannsynligheter» er beregnet for de høyere alderstrinn. Underlagstallene for aldre over 67 er små, og tallene for disse er derfor utelatt.

Tabell 2. Sannsynligheter for pensjonering på ulike alderstrinn. Yrkesaktives antagelser.

Pensjonsalder	INGENIØRER		LÆRERE	
	Overlevelses-sannsynlighet	(N)	Overlevelses-sannsynlighet	(N)
<62	95,2	(210)	95,5	(290)
62	75,2	(278)	55,6	(360)
63	87,1	(272)	81,7	(262)
64	75,0	(280)	65,9	(246)
65	57,7	(234)	35,8	(193)
66	90,6	(160)	81,2	(85)
67	10,1	(149)	16,0	(75)

Note: Tabellen viser underlagstallene for stolpene i figur 2. N angir andelen (antallet) forventet eller faktisk yrkesaktive idet den aktuelle alder oppnås.

Figur 2 og tabell 2 viser at både lærere og ingeniører har høy sannsynlighet for å forbli yrkesaktive som 60- og 61-åring. Det samme har de som fortsatt er yrkesaktive ved 63 og 66 års alder. Til gjengjeld er «overlevelsessannsynligheten» svært lav ved 67 års alder (uttrykt motsatt: pensjonsrisikoen er overhengende for de få som ikke regner med å gå enda tidligere). Ved 62 og 65 års alder er sannsynligheten for fortsatt yrkesaktivitet lav for lærere og noe høyere for ingeniører. Figuren og tabellen viser en overhyppighet av de som regner med å gå ved 62, 65 eller 67 år. Overhyppigheten er tydeligst hos lærerne. Disse offentlig sanksjonerte pensjonstids-

punktene har således betydning for folks pensjonsforventninger, og mest for lærerne.

Disse sammenhengene korresponderer med Pedersens (1997, 44) studie av forventet avgangsalder i et representativt utvalg av alle 60–70 åringer. Pedersen fant også opphopning rundt offentlig sanksjonerte pensjonerings-tidspunkter. Tallene korresponderer også godt med studier som fokuserer på læreres og ingeniørers faktisk avgangstidspunkt. Midtsundstad (2002b, 27 ff.) finner overhyppighet av avgang ved 62, 65 og 67 år i en analyse av yrkesaktive som hører inn under Statens Pensjonskasse. I den samme studien (op.cit. 25, 27) fant hun at 40 prosent gikk så tidlig som mulig (62 års alder), og at denne tendensen var spesielt tydelig i skoleverket. I en separat analyse av ingeniører i privat sektor (2002a,14) fant hun at «bare» 27,4 prosent gikk av med AFP alt ved 62 års alder. Det viser at opphopningstendensen ved 62 år faktisk er sterkere for lærere enn ingeniører.

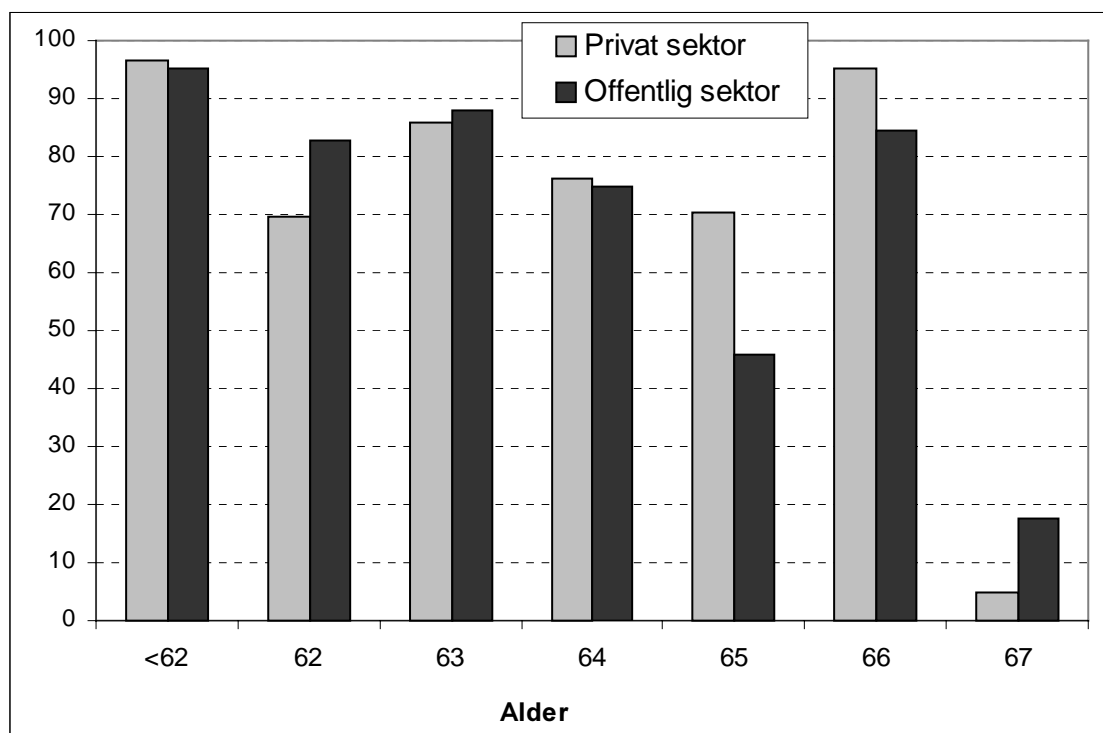
3.2 Betydningen av ulike regler i offentlig og privat sektor

Tilnærmet alle lærere arbeider i offentlig sektor og har dermed mulighet til å få en AFP-pensjon på størrelsesnivå med full tjenstepensjon alt fra 65 års alder. I privat sektor er det ikke anledning til å beregne AFP-pensjonen slik, og man må altså vente til fylte 67 år før den fulle tjenstepensjonen kan mottas⁴. Dette kan bidra til å forklare at lærere har høyere sannsynlighet for overgang til pensjon også ved 65 års alder enn ingeniører (figur 2).

For å få en ytterligere test på om vi her fanger opp ulike tjenstepensjonsregler i offentlig og privat sektor har vi sammenliknet ingeniører i privat og offentlig sektor. Hvis ingeniører i offentlig sektor har høyere overgangssannsynlighet ved 65 års alder enn sine kolleger i privat sektor, styrker det antakelsen at tjenstepensjonsreglene i privat og offentlig sektor påvirker pensjoneringstidspunktet. Figur 3 og tabell 3 viser forventet sannsynlighet for å være yrkesaktiv ved ulike aldre, men nå kun for ingeniører og inndelt etter sektor.

⁴ Enkelte yrkesgrupper har riktignok lovfestet særaldersgrenser som gir adgang til å ta ut tjenstepensjon tidligere, men få ingeniører arbeider i slike yrker.

Figur 3. Forventet sannsynlighet for å forbli yrkesaktiv på ulike alderstrinn. Ingeniører etter sektor.



Tabell 3. Sannsynligheter for avgang på ulike alderstrinn etter sektor. Ingeniører.

Ingeniører	Privat sektor		Offentlig sektor	
	Overlevelses-sannsynlighet	(N)	Overlevelses-sannsynlighet	(N)
Pensjonsalder				
<62	96,7	(120)	95,2	(84)
62	69,7	(155)	82,8	(116)
63	85,9	(142)	87,9	(124)
64	76,1	(142)	75,0	(132)
65	70,2	(114)	45,7	(116)
66	95,3	(86)	84,5	(71)
67	4,8	(83)	17,5	(63)

Note: Tabellen viser underlagstallene for stolpene i figur 3. N angir antallet forventet eller faktisk yrkesaktive idet den aktuelle alder oppnås.

Figur 3 og tabell 3 viser at ingeniører i offentlig sektor har lavere sannsynlighet for fortsatt yrkesdeltagelse enn sine privat ansatte kolleger ved 65 års alder. Det er ved dette alderstrinn forskjellen mellom ingeniører i privat og offentlig sektor er mest markert. Dette styrker antagelsen om at den gunstigere tjenstepensjonsregelen i offentlig sektor fører til andre pensjonsforventninger i offentlig enn i privat sektor.

Overraskende nok er forholdet omvendt ved alder 62 år. Her er sannsynligheten for overgang til pensjon noe høyere i privat sektor. Kanskje er dette en refleksjon av den gunstigere pensjonen fra 65 år i offentlig sektor. Den antatt gunstigere pensjonen fra fylte 65 år kan representere en gulrot for fortsatt yrkesdeltagelse for ansatte i offentlig sektor. Da blir det imidlertid vanskelig å forklare hvorfor dette ikke også gjelder lærerne, som har større avgangssannsynlighet både ved 62 og 65 år.

Det må understrekes at en del ingeniører i privat sektor *de facto* kan ha ordninger som likner på de statsansattes, eller endog er mer generøse. Hvis arbeidsgiver betaler ut gavepensjoner (eller har en egen førtidspensjonsordning) ved siden av AFP, kan enkelte privat ansatte ingeniører ha ordninger som gir en utbetaling opp mot tjenstepensjonsnivået allerede fra 62 års alder. I en undersøkelse av privat ansatte ingeniører i aldersgruppen 60 år eller eldre, svarte 88 prosent at de hadde tjenstepensjon ved siden av folketrygden. Videre hadde 56 prosent tilbud om gavepensjon eller egen førtidspensjon ved siden av AFP (Midtsundstad 2002a,54). Den interne spredningen i privat ansatte ingeniørers pensjonsforhold er altså langt større enn i offentlig sektor, og kan bidra til å forklare forskjellen i forventet avgangstidspunkt mellom ingeniørene. Vår undersøkelse gir imidlertid ikke anledning til å teste direkte betydningen av mer ulike pensjonsvilkår i privat sektor.

3.3 AFP eller uførepensjon?

I hvor stor grad er AFP den foretrukne vei ut av yrkeslivet for ingeniører og lærere over fylte 60 år? Er forventningen om å bruke AFP like høy blant lærere og ingeniører, og lik mellom kvinner og menn? Vi spurte respondene hvilken type pensjon de ville foretrekke. Svarene fremgår av tabell 4.

Tabell 4. Hvilken av følgende pensjonsavtaler ville du foretrekke?

Pensjonsalternativer	INGENIØRER		LÆRERE	
	<i>menn</i>	<i>kvinner</i>	<i>menn</i>	<i>kvinner</i>
Ordinær alderspensjon ved 67 år eller senere	24	22	13	13
Avtalefestet pensjon (AFP)	54	47	75	70
Annen tidligpensjonering	19	24	6	7
Uførepensjon	3	7	7	10
Totalt	100	100	101	100
(N)	(388)	(68)	(195)	(328)

Tabell 4 viser at avtalefestet pensjon er den foretrukne pensjonsordning i alle grupper. Men AFP er mer populær blant lærere enn hos ingeniører, og

mer hos menn enn hos kvinner. Blant mannlige lærerne ville hele 75 prosent foretrekke å bruke AFP, blant kvinner 70 prosent. Tilsvarende tall blant ingeniørene er mye lavere: henholdsvis 54 og 47 prosent.

Igjen er tallene i tråd med studier som ser på faktiske avgangstidspunkt. Midtsundstad (2002a,105; 2002c, 70 ff.) finner at AFP er hovedveien til pensjonering. Blant statsansatte (inkludert lærere) mellom 50 og 70 år benyttet 40 prosent AFP og 1/3 uførepensjon (Midtsundstad 2002b, 26–7). Blant privat ansatte ingeniører over 60 var også AFP det foretrukne alternativet (Midtsundstad 2002a,12). At AFP benyttes særlig av menn bekreftes også av disse studiene (Midtsundstad 2002b, 30; 2002c, 67 ff.).

3.4 Helse og pensjoneringsrisiko

Dårlig helse gjør det mer krevende å være i arbeid. Blant utstøtingsfaktorene er sammenhengen mellom dårlig helse og tidlig pensjonering utvilsomt blant de best dokumenterte (se for eksempel Blau 1998, McClellan 1998, Meghir 1997, Solem 1997, Uccela og Rix 1998, Dahl og Midtsundstad 1994,324; Midtsundstad 2002c,85 ff.). Også vår undersøkelse viser klare sammenhenger mellom dårlig helsetilstand og forventning om å gå av tidlig (tabeller ikke vist).

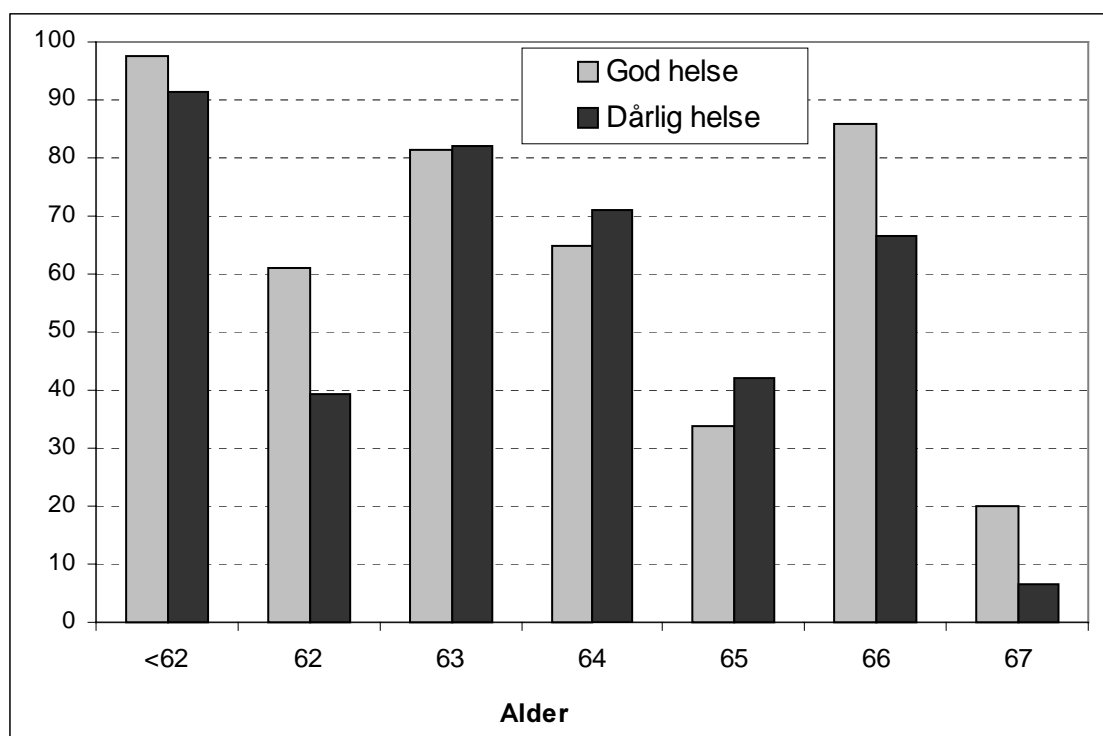
Figur 2 og 3 viste at lærere og ingeniørers pensjonsforventninger var sterkere ved 62, 65 og 67 år enn ved de mellomliggende aldre. Varierer denne sammenhengen mellom grupper med ulik helse? Er det særlig de med dårlig helse som går så tidlig som mulig? I så fall burde overhyppigheten av avgang ved 62 år (nedre pensjonsalder i AFP-systemet) først og fremst omfatte de med dårlig helse. Det indikerer i så fall at hvis AFP avlaster uførepensjonen, skjer det primært ved 62 års alder.

Tidligere studier av helsemessig seleksjon til AFP og uførepensjon har gitt noe motstridende resultater. Dahl og Midtsundstad (1994,326) fant en klar sammenheng mellom dårlig helse og uførepensjon, men ingen tilsvarende sammenheng mellom dårlig helse og bruk av AFP. Thøgersen (1999) mente at i den grad AFP avlaster uførepensjonen ved å tilby en alternativ pensjonsordning for arbeidstakere med dårlig helse, så gjelder dette særlig de yngste AFP-pensjonistene. Blekesaune og Øverbye (2001) konkluderte i samme retning. Midtsundstad (2002c, 85 ff) fant imidlertid en tendens til at arbeidstakere med dårlig selvrapportert helse benytter AFP også på høyere alderstrinn. Endelig fant Pedersen (1997, 49) oppsiktsvekkende at de som hadde selvrapportert dårlig helse og tilgang til førtidspensjon, gikk *seinere* enn de med dårlig helse som ikke hadde slik mulighet. Pedersens funn kan bety at yrkesaktive med skrantende helse vil være mindre tilbøy-

lige til å søke uførepensjon, hvis de vet de har mulighet til å gå av på ikke-medisinsk grunnlag. I så fall forebygger AFP og tilsvarende ordninger uførepensjonering blant noen grupper.

Helse kan måles på ulike måter. Vi har brukt et sammenfattende, generelt spørsmål. Både ingeniører og lærere ble spurt: *Hvordan vurderer du din egen helse i alminnelighet?* Svaralternativene var meget god, god, hverken god eller dårlig, dårlig og meget dårlig. Figur 4 og 5 presenterer overlevelsesrater, dvs. sannsynligheten for å forbli yrkesaktiv gitt helsetilstand, i utvalget av lærere og ingeniører. Variablene som er benyttet er forventet pensjonsalder, samt en dikotomisert variabel basert på vurdering av egen helse. De som har svart meget god eller god helse er slått sammen i en gruppe, og de som har svart dårlig eller meget dårlig helse er også slått sammen. De som har svart hverken/eller er utelatt fra analysene. Ratene er beregnet trinnvis, ved først å beregne andelen som forventer å gå av før 62 blant de som er under 62 år. Denne andelen (i prosent) er overlevelsesraten for <62 år, altså andelen som vil fortsette som yrkesaktiv i hvert fall til fylte 62 år. Dernest beregnes, blant dem som er under 63 år minus dem som forventer å pensjoneres før fylte 62 år, andelen som forventer å gå av før fylte 63. Denne andelen er overlevelsesraten for 62 år. Tilsvarende er overlevelsesratene for alle aldre opp til 67 år beregnet.

Figur 4. Sannsynlighet for fortsatt yrkesaktivitet, gitt helse. Lærere.



Tabell 5. Sannsynlighet for fortsatt yrkesaktivitet, gitt helse. Lærere.

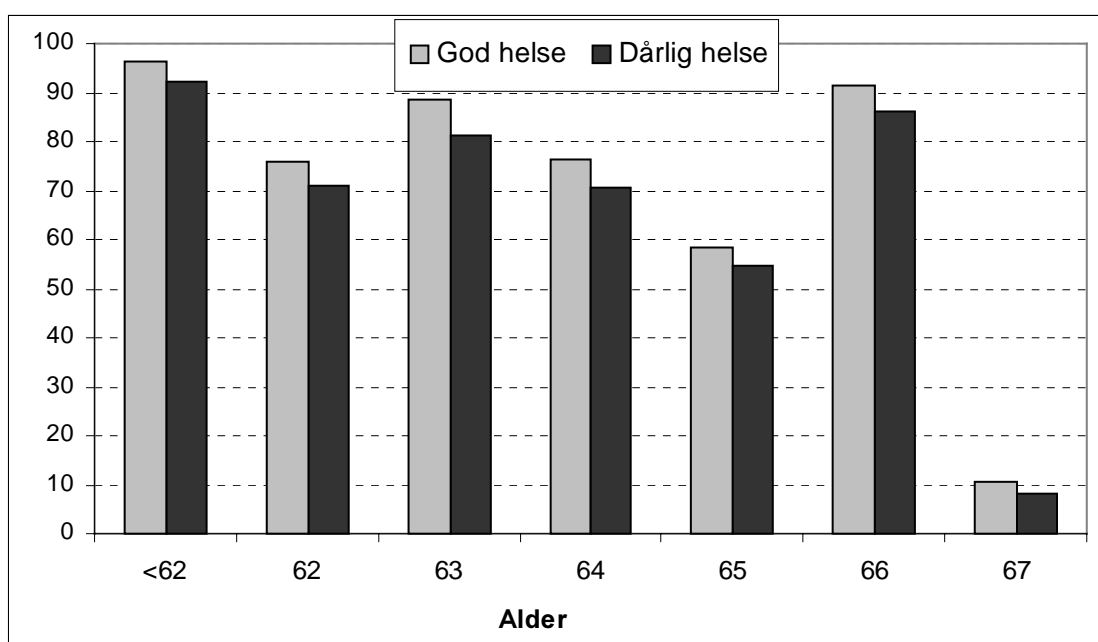
Lærere <i>Pensjonsalder</i>	God helse		Dårlig helse	
	<i>Overlevelses-</i> <i>sannsynlighet</i>	<i>(N)</i>	<i>Overlevelses-</i> <i>sannsynlighet</i>	<i>(N)</i>
<62	97,6	(207)	91,2	(80)
62	61,0	(264)	39,4	(94)
63	81,3	(214)	82,2	(45)
64	65,0	(197)	71,1	(45)
65	33,8	(148)	41,9	(43)
66	85,7	(63)	66,7	(21)
67	20,0	(60)	6,7	(15)

Note: Med «overlevelsessannsynlighet» menes sannsynligheten for fortsatt å være yrkesaktiv.

Figur 4 og tabell 5 viser sannsynligheter for å forbli yrkesaktiv på ulike alderstrinn for lærere, gitt helsetilstand. For 68 år og oppover er underlagsmaterialet så tynt at det ikke gir mening å trekke konklusjoner. Overlevelsesraten faller ved aldrene 62, 65 og 67 år både hos de med god og dårlig helse. Men fallet ved 62 år er ekstra stort blant de med dårlig eller meget dårlig helse. De har betydelig lavere sannsynlighet for å fortsette i yrket enn de med god eller meget god helse ved 62 år (39 prosent mot 61 prosent).

Det er bare ved 62 år at pensjonsforventningene til lærere med dårlig helse avviker sterkt negativt fra de med god helse. På høyere alderstrinn er effekten svakere. Lærere med dårlig helse synes i stor grad å ville gå av ved 62 år. I tråd med Thøgersen (op.cit.) tyder undersøkelse på at i den grad AFP avlaster uføretrygden, gjelder dette særlig via den nedre aldersgrensen i AFP-systemet.

Figur 5. Forventet sannsynlighet for fortsatt yrkesaktivitet, gitt helse. Ingeniører.



Tabell 6. Forventet sannsynlighet for fortsatt yrkesaktivitet, gitt helse. Ingeniører.

Ingeniører	God helse		Dårlig helse	
	Overlevelses- sannsynlighet	(N)	Overlevelses- sannsynlighet	(N)
Pensjonsalder				
<62	96,5	(170)	92,3	(39)
62	76,1	(226)	71,2	(52)
63	88,5	(218)	81,1	(53)
64	76,3	(228)	70,6	(51)
65	58,3	(192)	54,8	(42)
66	91,6	(131)	86,2	(29)
67	10,5	(124)	8,0	(25)

Note: Med overlevelsessannsynlighet menes sannsynligheten for fortsatt å være yrkesaktiv.

Figur 5 viser sannsynligheter for å forbli yrkesaktiv på ulike alderstrinn for ingeniører gitt helse. Færre ingeniører enn lærere rapporterte dårlig eller meget dårlig helse. Også blant ingeniørene er det lavere overlevelsesrate blant de med dårlig eller meget dårlig helse ved 62 år, men forskjellen er mye mindre enn hos lærerne (71 prosent mot 76 prosent). Heller ikke ved seinere alderstrinn er det store forskjeller mellom ingeniører som rapporterer god og dårlig helse: For ingeniører spiller helsen overraskende liten rolle. Det tyder på at AFP i mindre grad er en helserelatert ytelse blant ingeniører enn lærere.

Vi stilte også respondentene et generelt spørsmål om arbeidsevne. Arbeidsevne ble målt ved en tilsvarende indeks som for helse. Det var betydelig overlapp mellom selvopplevd helse og arbeidsevne, men svarene overlappet ikke fullstendig. I likhet med helse oppfattet yrkesaktive lærere seg som mindre arbeidsføre enn ingeniørene. Som for helsens vedkommende var det en klar sammenheng mellom dårlig arbeidsevne og planer om tidlig avgang (tabeller ikke vist). Dette er også i tråd med tidligere studier (Solem 2001, 62–3).

3.5 Oppsummering

Atskillig flere planlegger å gå ved 62, 65 eller 67 års alder enn de mellomliggende år. Det viser at disse offentlig sanksjonerte pensjoneringstidspunktene virker styrende på folks pensjonsforventninger.

Nesten halvparten av lærerne i alderen 60–61 år har tenkt å hoppe av yrkeskarusellen ved første anledning, altså ta AFP fra 62 år. Bare en fjerdedel av ingeniørene planlegger å gjøre det samme. For begge yrkesgrupper gjelder at stayerevnen til de som ikke går av ved første anledning (62 år),

holder seg helt til 65 år. Da inntreffer et nytt fall i forventet yrkesdeltagelse. Dette har trolig sammenheng med oppfatninger om høyere pensjoner fra fylte 65 år. Blant dem som fortsetter etter fylte 65 år er det få som ikke forventer å stå helt fram til 67 år. Etter det er andelen som fortsatt forventer å være yrkesaktive for liten til å analysere videre på.

Vi undersøker betydningen av de ulike tjenstepensjonsreglene i offentlig og privat sektor ved å følge overlevelseshastighetene til ingeniørene i de to sektorene. Ved 65 års alder forventer ingeniører i offentlig sektor i høyere grad å gå av. Dette harmonerer med at tjenstepensjonen i offentlig sektor kan tas ut alt fra 65 år, mens man i privat sektor må vente til 67 år.

Et av formålene med AFP er å avlaste uførepensjon som vei ut av arbeidslivet. AFP fremstår som en langt mer ønsket vei ut av arbeidslivet enn uførepensjon. Nesten tre av fire lærere svarer at de vil bruke AFP, bare halvparten av ingeniørene. Mindre enn ti prosent av lærerne og om lag fem prosent av ingeniørene forventer å gå av med uførepensjon.. En høyere andel menn enn kvinner regner med å gå av med AFP, men forskjellen er liten.

Vi sammenligner det forventede pensjoneringsmønsteret blant dem med god helse og dem med dårlig helse. For lærerne er det en klar sammenheng mellom helse og pensjonsforventning ved 62 år. Sammenhengen er mye svakere hos ingeniørene. Det tyder på at AFPs betydning som et alternativ til uførepensjon varierer mellom yrkesgrupper. Den nedre aldersgrensen i AFP er den utslagsgivende. Etter dette er det liten forskjell i pensjonsforventninger mellom respondenter med god og dårlig helse, selv blant lærerne.

4 Arbeidskrav og tidlig/sein pensjonering

Arbeidsforholdene kan påvirke avgangsforventningene både i positiv og negativ retning. Høye og rigide arbeidskrav regnes blant de viktigste utstøtingsfaktorene (Mykletun 2000, 35 ff). Samtidig kan et godt og inkluderende arbeidsmiljø være blant faktorer som kan få folk til å stå lenge. Et godt arbeidsmiljø utgjør en mulig *stay*-faktor. Dette er en av hovedidéene bak myndighetenes store satsing på et inkluderende arbeidsliv. Hvorvidt mer inkluderende arbeidsforhold (gitt at slike kan realiseres) virkelig får arbeidstakere til å utsette pensjoneringen, er imidlertid et empirisk spørsmål.

Ofte brukes arbeidsforholdene som en restfaktor som skal forklare det som ikke lar seg fange inn av andre variable, for eksempel slik at uførepensjonering som ikke kan forklares med andre faktorer sees som en indikator på økende utstøting fra arbeidslivet (Tveråmo et al. 2003). Det er gjort få empiriske studier i Norge som direkte prøver å måle arbeidsforholdenes negative effekt, og enda færre av deres eventuelle positive effekt. Dahl og Midtsundstad (1994, 316 ff) undersøker om subjektivt vurdert trivsel i arbeidet, samt om respondenten har opplevd at arbeidsgiver har ønsket vedkommendes avgang, kan forklare variasjon i tidlig avgang. De finner ingen signifikante sammenhenger, hverken hva gjelder uførepensjonering eller AFP. Blekesaune og Øverbye (2001, 22) fant at uførepensjonister vektla dårlig helse og anstrengende arbeid, men i liten grad oppgav press fra kolleger eller ledelse som faktorer bak pensjoneringsbeslutningen. AFP-pensjonister nevnte først og fremst de positive sidene ved fritiden som begrunnelser for å gå av, ikke arbeidsmiljøfaktorer (op.cit). Midtsundstad (2002c 113 ff.) fant også at få AFP-pensjonister selv la vekt på arbeidsmiljøforhold når de skulle begrunne egen adgang. For arbeidstakere som valgte å stå i jobb helt fram til alderspensjon, var imidlertid «godt sosialt arbeidsmiljø» «interessant og givende jobb» samt «etterspurt av arbeidsgiver» de tre hyppigst brukte begrunnelsene (op.cit. 121–3). Midtsundstad konkluderer at etterrasjonalisering påvirker valget av svarkategori, og advarer mot å legge stor vekt på respondentenes egne begrunnelser for sine valg. I den grad man likevel skal vektlegge forskjeller i begrunnelse mellom de som går tidlig og seint, kan de indikere at arbeidsmiljøet er en viktigere *stay*-faktor enn *push*-faktor. Det vil si at arbeidsmiljøet er viktigere for å forklare hvorfor noen står lenge enn for å forklare hvorfor noen går tidlig. I en studie av 60–70 åringer som enten var

pensjonerte eller yrkesaktive, fant også Pedersen (1997,64) at «jobben er interessant» «bedriften har lagt forholdene til rette» og «arbeidsgiver har behov for deg» var de hyppigst brukte svaralternativene til de som hadde blitt stående i jobb – eller forventet å stå i jobb – etter at de formelt sett kunne ha gått av.

4.1 Karasek-hypotesen

Studier av eventuelle sammenhenger mellom arbeidsforhold og sykefravær har en lengre historie enn studiet av arbeidsforhold og tidligpensjonering. I en oppsummerende litteraturstudie hevder Olsen og Mastekaasa (1997, 49) at studier av sammenhengen mellom arbeidsmiljø og sykefravær er teori-fattig og ofte deskriptiv. Et unntak er Karaseks (1979) *krav/kontroll modell*. Karasek antar at sykefravær (og helseproblemer generelt) særlig oppstår der arbeidssituasjonen preges av *høye jobbkrav* kombinert med *liten kontroll* over egen arbeidssituasjon. Karasek forener her to forskningstradisjoner. Den ene fokuserer på de helsemessige konsekvensene av stressfylte hendelser, hos Karasek betegnet som *kravdimensjonen*. Den andre tradisjonen fokuserer på jobbutforming og kontroll over egen arbeidssituasjon, betegnet som *kontrolldimensjonen*. Langs *kravdimensjonen* antar man at høy grad av stress kan frembringe helseskader, langs *kontrolldimensjonen* antar man at liten grad av kontroll over egen arbeidssituasjon kan fremprovosere sykdomstilstander. Karasek antar at sammenfallet av negative tilstander langs begge dimensjoner frembringer sterkere negative effekter enn tilstandene gir hver for seg. Sammenfallet skaper slitasje (*strain* i Karaseks språkdrakt), hvilket antas å ha sammenheng med fenomener som utslitthet, depresjon, forbruk av beroligende medisiner og sykefravær.

Olsen og Mastekaasa (op.cit. 65) konkluderer at foreliggende studier tyder på at både krav og kontrolldimensjonen har betydning for fraværet, men at det er mindre godt dokumentert om det – slik Karasek antar – foreligger en interaksjonseffekt, dvs. at *kombinasjonen* av høye krav og liten kontroll gir spesielt høyt fravær.

Trass i svakheter ved de empiriske testene, er krav/kontroll modellen et av de mer teoretisk gjennomarbeidete i forskningen om sykefravær. Mottak av sykepenger går vanligvis forut for uførepensjonering. Hernæs et al. (2002, 29) finner videre at personer med mye sykefravær også benytter AFP i større utstrekning enn personer med lite sykefravær. Derfor kan det være interessant å undersøke om Karaseks modell er fruktbar å anvende ikke bare i studiet av sykefravær, men også i studiet av tidlig pensjonering.

4.2 Solem/Mykletun-hypotesen

Innen studiet av tidligpensjonering har Solem og Mykletun (1996, 35) berørt et lignende fenomen som Karasek, men med delvis motsatt fortegn. Med basis i levekårundersøkelsene finner de at ulike indikatorer for «oppjaget og masete arbeidssituasjon» indikerer *sen*, snarere enn *tidlig*, yrkesavgang! De forklarer dette kontra-intuitive funnet med referanse til stressteori. Etter Selye (sitert i Solem/Mykletun) er det ikke stress i seg selv, men enten for mye stress eller for lite stress som er skadelig for helsen. Både for lite og for mye stress kan være negativt. Solem og Mykletun påpeker videre at en «masete arbeidssituasjon» impliserer en sosial relasjon: For å oppleve arbeidssituasjonen som masete, må det være noen som maser. En slik arbeidstaker er ikke isolert; han/hun er ikke satt på sidelinjen av ledelse og kolleger. Den som isteden blir latt i fred kan nok oppleve lite stress, men samtidig en lite meningsfull arbeidsdag. Dette kan i sin tur føre til at folk ikke føler seg ønsket og går av når de får sjansen til det.

Holte et al. (2000, 19–20, 47) fant at «ikke stress/for mye stress» relativt til «moderat stress» økte risikoen for uførepensjon i en elleveårig helseundersøkelse fra Nord-Trøndelag, selv om effekten ikke var sterk. Dette er i tråd med Selyes stressteori. I en studie av sammenhengen mellom ulike næringers arbeidsmiljøprofiler og avgang fra yrkeslivet konkluderte Mykletun (2000, 136) at psykososialt belastende arbeidsmiljø er assosiert med lavere risiko for arbeidsledighet, attføring og uføretrygd (men høyere risiko for sykepenges). Dette kan også tolkes som en viss støtte til Solem/Mykletun-hypotesen. I en oppfølgingsstudie basert på koplinger av levekårundersøkelsene med forløpsdata konkluderte Blekesaune og Solem (2003) at jobbstress leder til seinere uttak av AFP.

I forlengelsen av Solem/Mykletun-hypotesen er det rimelig å anta at særlig kombinasjonen av høye jobbkrav og stor kontroll over egen arbeidssituasjon gir en meningsfylt arbeidsdag, og får folk til å stå lenge. Kombinasjonen av høye jobbkrav og god kontroll er en mulig «stay» faktor som stimulerer sein avgang (kfr. begrepsapparatet i kapittel 1) Hvis det er riktig, kan Karasek- og Solem/Mykletun-hypotesene plasseres i samme firefelts-tabell (figur 6). Høy grad av kontroll og store jobbkrav fører til sein avgang; liten grad av kontroll og store jobbkrav fører til tidlig avgang. Høy/lav grad av kontroll og små jobbkrav kan slå begge veier: De som rapporterer små krav, plasserer seg i en mellomposisjon mellom tidlig/sen avgang – kanskje slik at lav grad av kontroll og små krav impliserer tidligere avgang enn hvis kravene er små men kontroll over egen arbeidssituasjon er stor.

Figur 6. Arbeidskrav og tidligpensjonering

		Kontroll over egen arbeidssituasjon	
		Høy grad av kontroll	Liten grad av kontroll
Jobbkrav	Store krav	Individet går av sent (Solem/Mykletun)	Individet går av tidlig (Karasek)
	Små krav	Mellomposisjon, men tendens mot sen avgang	Mellomposisjon, men tendens mot tidlig avgang

Vi bruker hverken Karaseks eller Solem/Mykletuns opprinnelige spørsmålsbatteri, men har isteden laget to generelle spørsmål som skal fange opp henholdsvis krav og kontroll dimensjonen direkte. Krav-dimensjonen er fanget opp gjennom spørsmålet:

Hvor krevende vil du si at arbeidet er?

Respondentene ble bedt om å gi en vurdering langs en skala fra 1 til 10. Ytterkategoriene var «Arbeidet er lett. Det stiller ingen krav til forberedelser eller konsentrasjon» (1), og «Arbeidet er meget krevende. Det stiller veldig store krav til forberedelser og konsentrasjon» (10).

Kontrolldimensjonen er fanget opp ved et tilsvarende spørsmål:

Hvor stor innflytelse har du over eget arbeid?

Ytterkategoriene var «Ingen innflytelse» (1), og «Fullstendig innflytelse» (10). Tabell 7 gir deskriptiv statistikk for hvordan de fire utvalgene fordelte seg langs disse variablene.

Tabell 7. Deskriptiv statistikk, krav/kontroll-dimensjonene.

	INGENIØRER		LÆRERE	
Hvor krevende arbeidet er	7,4	(1,5)	8,2	(1,6)
Innflytelse over eget arbeid	7,6	(1,8)	7,0	(1,7)

Note: gjennomsnittsverdier med standardavvik i parentes.

Tabell 7 viser at både lærere og ingeniører plasserte seg nær ytterpunktene «høye krav» og «stor innflytelse over egen arbeidssituasjon». Lærere oppfattet arbeidet som mer krevende enn ingeniører, mens ingeniørene opplevde å ha større innflytelse over eget arbeid. Forskjellen mellom yrkene var ikke betydelig, men likevel signifikant (på 1%-nivå). Den interne variasjonen (spredningen) blant lærere og ingeniører er tilnærmet lik. Det er altså ikke

slik at ingeniører, som må antas å ha mer ulike arbeidsoppgaver enn lærere, av den grunn rapporterer større variasjon i hvordan de opplever arbeidet⁵.

For å forenkle analysene, har vi gruppert dimensjonene i to kategorier: lite/meget krevende og liten/stor innflytelse. Hver kategori er tilordnet svaralternativene 1–7 eller 8–10. 35 prosent av lærerne rapporterte kombinasjonen krevende arbeid/liten innflytelse, mot bare 14 prosent blant ingeniørene.

4.3 Ingeniørenes pensjoneringsplaner styrker Solem/Mykletun hypotesen

Med utgangspunkt i figur 6 kan ingeniørene plasseres i fire kategorier: a) krevende arbeid/stor innflytelse (Solem/Mykletun), b) krevende arbeid/liten innflytelse (Karasek), c) lite krevende arbeid/stor innflytelse og d) lite krevende arbeid/liten innflytelse. Karaseks hypotese ble utviklet for å forklare sykefravær, og har empirisk vist seg mest brukbar til å forklare korttidssykefravær (Kristensen 1991, North et al 1996, Blank og Diderichsen 1995, Nilsson 1995). I forlengelsen av dette burde graden av krav/kontroll ha størst betydning for kortsiktige pensjonsplaner, dvs. hvorvidt man regner med fortsatt å være i jobb tolv måneder fra intervjutidspunktet. Tabell 8 viser fordelingene.

Tabell 8. Pensjonsforventninger, gitt hvor krevende arbeidet oppleves og hvor stor innflytelse man føler å ha over arbeidet. Ingeniører.

	<i>Arbeidet meget krevende/stor innflytelse (Solem/Mykletun)</i>	<i>Arbeidet lite krevende/stor innflytelse</i>	<i>Arbeidet lite krevende/liten innflytelse</i>	<i>Arbeidet meget krevende/liten innflytelse (Karasek)</i>
Ingeniører				
Fortsatt yrkesaktiv om ett år	81 % ^{***}	68 %	67 %	67 %
Forventet pensjonsalder	65,1 [*]	65,1	64,9	64,7
Vil stå til 67 år	34 %	40 %	30 %	31 %
(Alder på intervjutidspunkt)	(62,1)	(62,3)	(62,3)	(62,0)
(N)	(198)	(104)	(91)	(65)

^{***} signifikant forskjellig fra gjennomsnittet for de øvrige kategorier på 1 %-nivå. ^{*} Signifikant på 10 %-nivå. Signifikanstestet mot samtlige øvrige kategorier i raden, kontrollert for alder.

⁵ Respondentenes tendens til å plassere seg nær ytterpunktene kan reflektere en tendens til å velge superlative alternativer i spørreskjemaer. Denne tendensen er imidlertid nøytralisert ved å formulere svaralternativene som en kontinuerlig skala hvor *begge* ytterpunkter representerer et ekstremutsagn. Derfor er det mer sannsynlig at tallene reflekterer at både lærere og ingeniører faktisk opplever arbeidet som krevende og at de gjennomgående har stor innflytelse over eget arbeid.

Etter Karaseks hypotese skulle det vært gruppen med meget krevende arbeid og liten innflytelse som skilte seg signifikant ut. Dette er imidlertid ikke tilfelle. Karasek-hypotesen får ikke større i materialet. Solem/Mykletun-hypotesen slår derimot til. 81 prosent av ingeniører med krevende arbeid og stor innflytelse regner med å stå i jobb også om ett år, mot 67–68 prosent i de øvrige kategoriene. Forskjellen er signifikant, også om vi kontrollerer for alder på intervjudtidspunktet. Forventet pensjonsalder gir også signifikant utslag i forventet retning, men ikke andelen som planlegger å stå helt frem til pensjonsalder. Tabellen styrker troen på at kombinasjonen av krevende arbeid og stor innflytelse får folk til å stå lenger, og at betydningen er størst på kortsiktige pensjonsplaner.

Tabell 8 indikerer også at «stor innflytelse» over egen arbeidssituasjon har selvstendig effekt på pensjoneringsbeslutningen, uavhengig av høye/lave jobbkrav. Dette viser seg ved at de som svarer stor innflytelse i større grad rapporterer at de planlegger å stå helt frem til 67 år (34+40 prosent mot 31+30 prosent hos de som svarer liten innflytelse). Denne sammenhengen er sterkest (og statistisk signifikant) for ansatte i privat sektor (tabeller ikke vist). For kvinnelige ingeniører var det ingen signifikant effekt, men dette kan skyldes at det bare er 70 kvinnelige ingeniører i utvalget (tabeller ikke vist).

4.4 Ingen sammenheng hos lærerne

Tabell 9 viser at lærere som oppfatter arbeidet som lite krevende gjennomgående var noe eldre på intervjudtidspunktet enn de som oppfatter det som svært krevende (62,3 og 62,1 mot 61,5 og 61,8 år). Selv om det finnes forskjeller mellom lærerne, er ingen sammenhenger signifikante om vi kontrollerer for forskjeller i alder. Hverken Karasek- eller Solem/Mykletun-hypotesen får støtte.

Tabell 9. Pensjonsforventninger, gitt hvor krevende arbeidet oppleves og hvor stor innflytelse man føler å ha over arbeidet. Lærere.

Lærere	<i>Arbeidet meget krevende/stor innflytelse</i>	<i>Arbeidet lite krevende/stor innflytelse</i>	<i>Arbeidet lite krevende/liten innflytelse</i>	<i>Arbeidet meget krevende/liten innflytelse</i>
Fortsatt yrkesaktiv om ett år	65 %	64%	66 %	70 %
Forventet pensjonsalder	63,8	64,4	64,3	64,1
Vil stå til 67 år	12 %	22 %	17 %	15 %
(Alder på intervjudtidspunkt)	(61,5)	(62,3)	(62,1)	(61,8)
(N)	(193)	(53)	(90)	(184)

Note: En rekke av statistikkene for variablene 'Forventet pensjonsalder og 'Vil stå til 67 år' er signifikant forskjellig fra hverandre isolert sett, men de signifikante forskjellene forsvinner når vi kontrollerer for alder.

Blant ingeniørene er sammenhengen klarere i privat enn i offentlig sektor, og den er klarere hos menn enn hos kvinner (tabeller ikke vist). Kanskje er noe av forklaringen til at vi ikke finner tilsvarende forskjeller hos lærerne at alle lærere arbeider i offentlig sektor, samt at kvinneandelen er høyere hos lærerne. Men resultatet kan også bety at betydningen av krav og kontroll varierer med yrkeskonteksten. Grad av opplevd krav og kontroll har kanskje mindre betydning i yrkesgrupper som uansett befinner seg under konstant «observasjon» (i dette tilfelle: av elever) mens de arbeider.

4.5 Oppsummering

Hva betyr arbeidsforholdene for pensjonsforventningene? Vi tar utgangspunkt i to dimensjoner som har stått sentralt i forskning om årsaker til sykefravær, og ser om de også kan brukes til å forklare variasjon i pensjonsforventninger: De krav som stilles til en, og hvilken innflytelse man har over utformingen av eget arbeid.

Karasek-hypotesen, at høye jobbkrav og liten grad av kontroll fører til tidligere avgang, får ingen støtte ved å se på bivariante sammenhenger. Blant ingeniørene finner vi imidlertid at høye jobbkrav kombinert med høy opplevd innflytelse over egen arbeidssituasjon (Solem/Mykletun-hypotesen) kan stimulere flere til å stå lenger. For lærere er det imidlertid ingen tilsvarende sammenhenger.

Konklusjonen må bli at i den grad krav/kontrolldimensjonen har betydning på avgangsforventningene, er effekten forholdsvis svak. Den er også yrkesspesifikk, selv når vi sammenlikner yrker med sammenliknbart utdanningsnivå. I kapittel 7 kommer vi tilbake til disse hypotesenes forklaringskraft i modeller der vi skiller mellom 60–61 åringer og de som er 62 år og eldre, og kontrollerer for alternative forklaringsvariable.

5 Betyr vanskelig økonomi sein avgang og god økonomi tidlig avgang?

Økonomiske forhold studeres gjerne i et attraksjons («pull») perspektiv. Manglende økonomiske ressurser, særlig kombinert med høye faste kostnader, kan imidlertid også virke pensjonsutsettende. Arbeidstakerne har ikke råd til å gå av; de er «stuck» i arbeid (kfr. kapittel 1, figur 1).

Det er gjort mange studier av sammenhengen mellom pensjonsformue/kompensasjonsnivå og pensjoneringstidspunkt; færre av andre økonomiske forhold. I en litteraturoversikt konkluderer Hærnes et al (2002,35) at økonomiske insentiver nedfelt i pensjonssystemene har vesentlig effekt på pensjoneringsatferden, men at andre faktorer kan ha like stor betydning. Leonesito (1996,43) konkluderer i en tilsvarende oversikt, begrenset til amerikansk litteratur, at finansielle insentiver (generøse offentlige og private pensjoner) fører til tidligere avgang, men at deres betydning kan overskygges av ikke-økonomiske forhold, så som helse og alder (se Henkens 1998, 10,121–2 for tilsvarende konklusjoner). Dahl (1999, 183) refererer studier som ser spesielt på pensjonsforventninger. Her var det ingen sammenheng med inntekts- eller kompensasjonsnivå.

Tilfredshet med framtidig pensjonsnivå gjør det mer attraktivt å gå tidlig. Men tilfredshet med pensjonsnivået er ikke nødvendigvis en god indikator på solvens, dels fordi lavtlønte kan være mer fornøyde (lav inntekt gir høyere kompensasjonsnivå), dels fordi pensjonen ikke forteller noe om økonomiske forpliktelser. Lavtlønte med nedbetalt bolig og nøkterne vaner vil ofte ha bedre råd enn høytlånte med boliglån og en flamboyant livsstil. Videre vil kapitalinntekter og formuesobjekter, alt annet likt, gjøre det lettere å trekke seg tilbake fra yrkeslivet. I dette kapitlet vil vi både se på betydningen av subjektiv oppfatning av pensjonens tilstrekkelighet, lønnsinntekt, boliggjeld, kapitalinntekter, finansformue og fast eiendom.

5.1 Subjektiv tilfredshet med pensjonsnivået

Hvor stor andel opplever den framtidige pensjonen som tilstrekkelig? Vi stilte spørsmålet: «På en skala fra 1 til 10, hvor de to oppgitte svaralternativer representerer henholdsvis 1 [pensjonen alene vil være knapp] og 10 [pensjonen alene vil være mer enn tilstrekkelig], i hvilken grad vil din

samlete pensjon alene være tilstrekkelig til å opprettholde din tilvante levestandard?»

Tabell 10. Subjektiv opplevelse av pensjonens tilstrekkelighet (variasjonsbredde 1-10)

	INGENIØRER		LÆRERE	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Gjennomsnitt	3,6	5,3	3,8	4,5
Median	3	5	4	4
Standardavvik	2,1	2,2	2,2	2,1
(N)	(63)	(363)	(315)	(184)

Av tabell 10 ser vi at menn er mer fornøyd med sitt fremtidige pensjonsnivå enn kvinner, men at både menn og kvinner i gjennomsnitt plasserer seg i den nedre delen av skalaen (under 5). Mannlige ingeniører er mest fornøyd. Forskjellen mellom menn og kvinner er mer markert hos ingeniører enn hos lærere. Det er betydelig spredning i hvor fornøyd man er med pensjonsnivået, både hos menn og kvinner. La oss se om pensjonsplanene varierer med grad av tilfredshet med fremtidig pensjon.

Tabell 11. Tilfredshet med fremtidig pensjonsnivå og forventet avgang. Mannlige ingeniører.

Mannlige ingeniører	1-3	4-5	6-7	8-10
Fortsatt yrkesaktiv om ett år	83 %***	69 %*	74 %	68 %
Forventet pensjonsalder	65,4	64,6	64,9	65,1
Vil stå til 67 år	39 %	37 %	31 %	40 %
(Alder på intervju tidspunkt)	(62,6)	(61,9)	(62,0)	(62,4)
(N)	(72)	(117)	(84)	(66)

Note: * signifikant forskjellig fra gjennomsnittet for de øvrige kategorier på 10 %-nivå når kontrollert for alder.

*** signifikant forskjellig fra gjennomsnittet for de øvrige kategorier på 1 %-nivå når kontrollert for alder.

Tabell 11 viser at mannlige ingeniører som er misfornøyd med sitt fremtidige pensjonsnivå forventer å pensjonere seg senere enn de som er fornøyd. Sammenhengen er imidlertid bare signifikant hva gjelder kortsiktige pensjonsplaner. Det er bare hos mannlige ingeniører vi finner en slik sammenheng. Hverken hos kvinnelige ingeniører eller mannlige/kvinnelige lærere er det noen sammenheng mellom hvordan fremtidig pensjonsnivå oppleves, og forventet avgangstidspunkt (tabeller ikke vist).

Vi har også mulighet til å se på avgangsforsventninger hos de med høy/lav arbeidsinntekt (inkludert pensjonsinntekter som deltidssysselsatte måtte oppbære). I tabell 12 har vi delt opp utvalgene etter om arbeids-

inntekten (inkludert eventuelle pensjonsytelser som de allerede mottar) er høyere eller lavere enn gjennomsnittet for hver av yrkesgruppene, og sett på gjennomsnittlig forventet pensjonsalder hos disse gruppene.

Tabell 12. Forventet pensjonsalder gitt høy eller lav lønn

	INGENIØRER		LÆRERE	
	<i>Kvinner</i>	<i>Menn</i>	<i>Kvinner</i>	<i>Menn</i>
Høy lønn	64,2	64,7	64,2	64,2
Lav lønn	65,1	65,3	63,9	63,7

Note: Gjennomsnittlige lønns- (inkludert pensjon) inntekter var kr 262 000 for lærerne, og kr 328 000 for ingeniørene.

Tabell 12 viser at lærerne med høyere lønn/delpensjon enn gjennomsnittet forventer å gå av noe senere enn lavtlønte (fire måneder seinere for kvinnene og seks måneder seinere for mennene). For ingeniørene er det motsatt: Høy lønn/delpensjon gir tidligere pensjonering (for kvinnene nesten et helt år tidligere). Det er altså ingen klar eller konsistent effekt hverken av forventet pensjonsnivå eller faktisk inntektsnivå på pensjonsforventningene, i hvert fall ikke når vi bare ser på bivariate sammenhenger.

5.2 Virker gjeld pensjoneringsutsettende?

Høy gjeld kan ha pensjonsutsettende virkning. Gjeld er i hovedsak bolig-gjeld. Selv om utvalget bare omfatter lærere og ingeniører over 60 år har 51 prosent av ingeniørene og 46 prosent av lærerne fortsatt gjeld på boligen. Hos 15 prosent av ingeniørene og 12 prosent av lærerne overstiger gjelden 100.000 kroner.

Bare fire prosent av ingeniørene og seks prosent av lærerne har gjeld på fritidseiendom. Gjeldsbeløpet er beskjedent. Videre har 13 prosent av både lærere og ingeniører forbruksgjeld («all annen gjeld»).

Vi konsentrerer oppmerksomheten om boliggjeld, som er den viktigste gjeldsposten. Analysene i dette delkapittelet begrenses til boligeiere (94,8 prosent av ingeniørene og 94,2 prosent av lærerne eier egen bolig). Fortsatte gjeldsforpliktelser betyr større inntektsbehov. Tabell 13 viser omfanget og størrelsen på utvalgenes boliggjeld, fordelt på kvinner og menn.

Tabell 13. Boliggjeldens størrelse blant dem som eier egen bolig*.

	INGENIØRER		LÆRERE	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Har ikke boliggjeld	52 %	49 %	58 %	47 %
Gjennomsnitt blant de som har gjeld	232 812	252 617	235 000	259 803
Median	200 000	200 000	200 000	200 000
Standardavvik	274 922	193 495	192 000	228 104
(N)	(66)	(373)	(322)	(192)

* Respondentene har angitt gjeld i intervaller. I beregningene har vi derfor imputert et gjennomsnittstall for hvert intervall, derav de runde mediantallene.

Om lag halvparten av boligeierne har ikke boliggjeld. Andelen uten boliggjeld er høyest blant kvinnelige lærere, lavest blant mannlige lærere. Blant de som har boliggjeld har mennene i gjennomsnitt høyere boliggjeld enn kvinnene. Forskjellene er imidlertid små.

Planlegger de med høy boliggjeld seinere avgang enn de som har betalt ned boliggjelden, eller bare har litt boliggjeld igjen? Tabell 14 viser sammenhengen mellom størrelsen på boliggjelden og pensjonsplanene blant mannlige ingeniører som eier egen bolig.

Tabell 14. Boliggjeld og pensjonsplaner. Kun boligeiere. Mannlige ingeniører.

Mannlige ingeniører	Har ikke boliggjeld	Lav gjeld (opp til 99.999)	Middels (100–299.999)	Høy (over 300.000)
Fortsatt yrkesaktiv om ett år	69%	73%	81%	78%
Forventet pensjonsalder	65,1	64,8	64,8	65,2*
Vil stå til 67 år	34%	28%	33%	42%*
(Alder på intervjutidspunkt)	(62,3)	(62,1)	(61,8)	(61,9)
(N)	(180)	(53)	(77)	(60)

Note: * Signifikant forskjellig fra gjennomsnittet for de øvrige kategorier på 10%-nivå når kontrollert for alder.

Mannlige ingeniører med høy boliggjeld forventer å gå av på et senere tidspunkt enn de øvrige. Det er ingen forskjell mellom de uten boliggjeld og de med lav/middels boliggjeld: Gjelden må være på et høyt nivå (over 300000) for å virke pensjonsutsettende. For kvinnelige ingeniører er imidlertid ingen sammenhenger signifikante (tabeller ikke vist). Hva er så situasjonen hos lærerne?

Tabell 15 viser sammenhengen mellom størrelsen på boliggjelden og pensjonsplanene blant mannlige lærerne som eier egen bolig.

Tabell 15. Boliggjeld og pensjonsplaner. Kun boligeiere. Mannlige lærere.

Mannlige lærere	Har ikke boliggjeld	Lav gjeld (opp til 99.999)	Middels 100–299.999	Høy (over 300.000)
Fortsatt yrkesaktiv om ett år	61%**	78%	73%	70%
Forventet pensjonsalder	63,6***	64,9**	64,0	64,4
Vil stå til 67 år	10%	30%*	9%	17%
(Alder på intervjudtidspunkt)	(61,6)	(62,0)	(61,6)	(62,1)
(N)	(89)	(27)	(44)	(30)

Note: * signifikant forskjellig fra gjennomsnittet for de øvrige kategorier på 10%-nivå når kontrollert for alder.

** signifikant fra gjennomsnittet for de øvrige kategorier på 5%-nivå når kontrollert for alder.

*** signifikant fra gjennomsnittet for de øvrige kategorier på 1%-nivå når kontrollert for alder.

Lærerne har et mønster som er litt, men ikke meget, ulikt ingeniørene. Mannlige lærere *uten* boliggjeld forventer å gå av tidligere. Blant de med gjeld er det pussig nok lav gjeld (mellom 1 og 100000 kroner) som samvarierer med høy forventet pensjonsalder, samt en større andel som forventer å jobbe til 67 år. Kvinnelige lærere viser samme mønster som mannlige (tabell ikke vist).

Konklusjonen er at boliggjeld virker pensjonsutsettende, men bare i begrenset grad. Vi har også gjort analyser på de andre gjeldstypene, men her er det ingen signifikante sammenhenger (tabeller ikke vist).

5.3 Betyr kapitalinntekter tidligere avgang?

Et stadig økende velstandsnivå fører til at flere har råd til å gå tidligere. Positiv reallønnsvekst i hele etterkrigstiden har også økt befolkningens private velstand mot slutten av livsløpet. Høy formue er kanskje viktigere enn pensjon. Kapitalinntekter og formue burde føre til tidligere avgang, på samme måte som et høyt pensjonsnivå. Tabell 16 viser fordelingen av ulike typer kapital- og næringsinntekter i de to yrkesgruppene, fordelt på kvinner og menn.

Tabell 16. Andel i prosent som har ulike kapitalinntekter, (gjennomsnittsbetrag for de som har i parentes).

	INGENIØRER		LÆRERE	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Renter på bankinnskudd	46% (7990)	51% (12163)	50% (9838)	50% (10363)
Næringsinntekter	3% (74472)	11% (57449)	2% (200000)	6% (203263)
Leieinntekter fra hybel/leilighet	8% (38256)	9% (35411)	8% (30300)	12% (39995)
Andre kapitalinntekter	5% (26150)	10% (35429)	6% (34000)	13% (24450)
(N)	(321)	(190)	(64)	(370)

Få har kapital- og næringsinntekter utover bankrenter. For de som har andre kapitalinntekter er det imidlertid tale om relativt betydelige inntekter, med næringsinntekter hos ingeniørene som de mest betydelige. Dette har nok sammenheng med at en del ingeniører har næringsinntekter som hovedinntektskilde. Men vi ser også at de som har leieinntekter fra hybel/leilighet får et betydelig tilskudd til livsoppholdet fra denne kilden. Slike leieinntekter er normalt skattefrie.

I tabell 17 ser vi nærmere på sammenhengen mellom kapitalinntekter og pensjonsplaner. Vi slår sammen næringsinntekter, renter på bankinnskudd, leieinntekter fra hybel/leilighet og «andre kapitalinntekter». I de første kolonnene skjeller vi mellom de som har 0 i kapitalinntekt og de som har positive verdier. I de neste kolonnene ser vi på forskjeller mellom de som mottar kapitalinntekter av en viss størrelse (> 5000 for hver av de fire inntektstypene). Tabell 17 viser pensjonsplaner gitt kapitalinntekter for mannlige lærere.

Tabell 17. Pensjonsplaner og kapitalinntekter. Mannlige lærere.

Mannlige lærere	<i>Har kapital- inntekter</i>	<i>Har ikke kapital- inntekter</i>	<i>Har betydelige kapitalinntekter</i>	<i>Har ikke betydelige kapitalinntekter</i>
Fortsatt yrkesaktiv om ett år	68 %	62 %	70 %	64 %
Forventet pensjonsalder	63,8	64,3	63,6*	64,2*
Vil stå til 67 år	8 %***	24 %***	7 %**	20 %**
(Alder på intervju tidspunkt	(61,6)	(61,9)	(61,6)	(61,8)
(N)	(114)	(74)	(71)	(117)

Note: * Signifikant forskjellig fra hverandre på 10 %-nivå når kontrollert for alder.

** Signifikant forskjellig fra hverandre på 5 %-nivå når kontrollert for alder.

*** Signifikant forskjellig fra hverandre på 1 %-nivå når kontrollert for alder.

Forekomst av kapitalinntekter fører til noe lavere avgangsalder. Særlig er utslaget betydelig i forhold til å stå til 67 år. Det er imidlertid kun hos mannlige lærere vi finner signifikante effekter. Hos kvinnelige lærere og hos ingeniører er ingen sammenhenger signifikante (tabeller ikke vist). Igjen må konklusjonen bli at kapitalinntekter har begrenset betydning for pensjonsforventningene. Effekten er heller ikke konsistent på tvers av kjønn og yrkesgrupper.

5.4 Gir finansformue tidligere avgang?

I tillegg til å leve av rentene kan man tære på selve finansformuen. Jo kortere gjenstående levetid, jo mer kan man i prinsippet tillate seg å bruke.

Tabell 18. Finansformue og pensjonsplaner. Mannlige ingeniører.

Mannlige ingeniører	Har ikke likvid formue	Inntil 200 000	200–500 000	Mer enn 500 000
Fortsatt yrkesaktiv om ett år	65 %	75 %*	77 %	71 %
Forventet pensjonsalder	64,9	65,1	64,9	64,5
Vil stå til 67 år	30 %	36 %	29 %	28 %
(Alder på intervjutidspunkt)	(62,2)	(62,2)	(62,1)	(61,6)
(N)	(54)	(209)	(75)	(29)

Note: * Signifikant på 10 %-nivå når kontrollert for alder.

Vi ser av tabell 18 at *litt* finansformue (inntil kr 200 000) har pensjonsutsettende virkning, men kun på kortsiktige pensjonsplaner. Tendensen er den samme for kvinnelige ingeniører. Hovedskillet går mellom de som har finansformue (mye eller lite) versus de som ikke har formue i det hele tatt. Hos lærere er ingen utslag signifikante (tabeller ikke vist). Heller ikke her finner vi altså konsistente virkninger av formuenhet.

5.5 Går hyttefolket tidligere?

Hvis respondentene ønsker å tilbringe mer tid på hytta, kan dette vanskelig kombineres med den type arbeid lærere og ingeniører vanligvis har. Tabell 19 viser pensjonsforventninger gitt tilgangen til egen hytte. Utvalget som er brukt er mannlige og kvinnelige lærere.

Tabell 19. Fritidsbolig og pensjonsplaner. Lærere.

LÆRERE	Kvinner		Menn	
	<i>Har fritidsbolig</i>	<i>Har ikke fritidsbolig</i>	<i>Har fritidsbolig</i>	<i>Har ikke fritidsbolig</i>
Fortsatt yrkesaktiv om ett år	68 %	65 %	68 %	65 %
Forventet pensjonsalder	63,8**	64,4	64,0	64,1
Vil stå til 67 år	10 %**	23 %	15 %	14 %
(Alder på intervjutidspunkt)	(61,7)	(61,9)	(61,8)	(61,9)
(N)	(207)	(127)	(113)	(84)

Note: ** Signifikant forskjellig fra kvinner som ikke har fritidsbolig(er) på 5%-nivå når kontrollert for alder.

Kvinnelige lærere, men ikke menn, forventer å gå tidligere hvis de eier fritidsbolig. Hva er så situasjonen hos ingeniørene? Tabell 20 viser pensjonsplaner gitt tilgangen til egen hytte. Utvalget er både mannlige og kvinnelige ingeniører.

Tabell 20. Fritidsbolig og pensjonsplaner. Ingeniører.

INGENIØRER	Kvinner		Menn	
	Har fritidsbolig	Har ikke fritidsbolig	Har fritidsbolig	Har ikke fritidsbolig
Fortsatt yrkesaktiv om ett år	72 %	70 %	73 %	74 %
Forventet pensjonsalder	64,7	65,4	64,9	65,1
Vil stå til 67 år	30 %	41 %	31 %*	38 %
(Alder på intervjutidspunkt)	(61,8)	(62,6)	(62,1)	(62,3)
(N)	(43)	(27)	(222)	(168)

Note: * Signifikant forskjellig fra menn som ikke har fritidsbolig(er) på 10%-nivå når kontrollert for alder.

Færre ingeniører som eier fritidsbolig forventer å stå helt fram til 67 år. Utover dette har eie av fritidsbolig ingen betydning for pensjonsforventninger.

5.6 Oppsummering

Kapitlet tar for seg ulike økonomiske faktorer som kan påvirke pensjonsforventningene. Generelt er utslagene svake, særlig for kvinner. Betydningen varierer også mellom ingeniører og lærere. Med unntak av boliggjeld er det ingen konsistente funn på tvers av yrkesgruppene. Svake eller manglende sammenhenger er i tråd med danske studier av Pedersen og Smith, referert i Dahl (1999, 183). De fant ingen klare sammenhenger mellom finansielle incentiver og yrkesaktive gruppers pensjonsforventninger.

Det må understrekes at vi i denne studien ser på to forholdsvis homogene yrkesgrupper. Det betyr at den interne spredningen i økonomiske ressurser er mindre enn i befolkningen som helhet. Liten variasjon reduserer sannsynligheten for signifikante utslag.

Av alle inntekts- og formuesvariablene er det fritidsbolig som mest gjennomgående slår ut i forventet retning både hos lærere og ingeniører, menn og kvinner. Etersom andre indikatorer på høy inntekt og formue ikke gir tilsvarende utslag er det rimelig å anta at dette ikke så mye skyldes fritidsboligen som formuesobjekt, men snarere at eie av fritidsbolig er en indikator på aktiv fritid. Den som opplever fritiden som attraktiv, er mer tilbøyelig til å gå tidligere enn den som kun har arbeidet som livsprosjekt. I pensjonslitteraturen omtales dette ofte som «jump» – faktoren (arbeidstakere «hopper over» til mer attraktive gjøremål). «Jump» kan analytisk skilles fra «pull» (pensjonsnivået er såpass høyt at individet ikke føler at levestandarden reduseres i uakseptabel grad).

6 Familieforholdenes betydning for tidlig avgang

Familiesituasjonen kan påvirke beslutningen om å gå av. Ingeniørene og lærere ble spurt om de var gift/samboende, om ektefelle/samboer var yrkesaktiv eller hadde gått av, og hva slags avgangsordning han/hun i så fall hadde.

6.1 Sivilstand hos yrkesaktive lærere og ingeniører over 60 år

La oss først se hvor stor andel av ingeniørene og lærerne som er gift eller samboende.

Tabell 21. Sivilstand hos ingeniører og lærere, i prosent.

	INGENIØRER		LÆRERE	
	<i>Menn</i>	<i>Kvinner</i>	<i>Menn</i>	<i>Kvinner</i>
Gift	89	58	90	76
Samboer	3	9	1	3
Ugift/aldri vært gift	2	7	3	6
Separert/skilt	3	15	5	6
Enke/enkemann	3	12	2	10
Total	100	101	101	101
(N)	(392)	(69)	(198)	(343)

Tabell 21 viser at andelen gifte er i flertall i alle undergrupper⁶. Vi ser videre at flere menn enn kvinner er gift, mens kvinner dominerer blant skilte/separerte og enke/menn. Dette har sammenheng med at gjengifte etter skilsmisse eller partners død er vanligere blant menn enn kvinner.

6.2 Går enslige senere?

Hansen (1996 124, 130, 133) finner at særlig tidligere gifte kvinner har høy risiko for å bli uførepensjonister. I den grad status som ugift, separert/skilt eller enke/mann fører til avgang før fylte 60 år, fanger vi imidlertid ikke opp

⁶ Dominansen av gifte i vårt utvalg innebærer at antallet respondenter innen de øvrige sivilstand-kategoriene blir lav, og muligheten for å oppnå signifikante effekter av sivilstand tilsvarende liten.

en slik effekt: Våre utvalg består kun av de som har forblitt yrkesaktive minst frem til fylte 60 år. Det kan tenkes at ugifte eller skilte som er forblitt yrkesaktive så lenge, hører til en selektert gruppe som er spesielt arbeidsmotiverte og/ eller ressurssterke. I så fall burde enslige i våre utvalg planlegge *seinere* avgang en gifte/samboende. Hvis Hansen (op.cit.) har rett i at særlig skilte kvinner har høy risiko for uførepensjon, kan det videre tenkes at seleksjonseffekten ved fylte 60 år er sterkere hos kvinner enn hos menn. I så fall burde særlig enslige kvinner som fortsatt er yrkesaktive ved fylte 60 planlegge sein avgang. Tabell 22 viser sammenhengen mellom sivilstand og kortsiktige pensjonsplaner.

Tabell 22. Andel (i prosent) som fortsatt vil være yrkesaktiv om ett år, gitt sivilstatus.

	INGENIØRER		LÆRERE	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Gift/samboer	73	66	68	69
Enslig (ugift/skilt/enke(-mann))	87	78	61	64
Differanse	-14*	-12*	7	5
Gjennomsnitt for samtlige	74	70	68	67
(N)	(393)	(70)	(200)	(344)

Note: * Signifikant på 10 % -nivå når kontrollert for alder.

Andelen ingeniører som fortsatt vil være yrkesaktive om ett år er høyere hos enslige enn blant gifte/samboende. Tendensen er omtrent like sterk hos menn og kvinner. Blant lærerne er det imidlertid ingen signifikant forskjell mellom kortsiktige pensjonsplaner hos gifte/samboende og aleneboende.

Tabell 23 viser betydningen av sivilstand på forventet avgangstidspunkt.

Tabell 23. Forventet pensjonsalder, gitt sivilstatus

	INGENIØRER		LÆRERE	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Gift/samboer	64,9	64,4	64,1	63,9
Enslig (ugift/skilt/enke(-mann))	65,9	66,1	63,8	64,7
Differanse	-1,0***	-1,7**	0,3	-0,8**
Gjennomsnitt for samtlige	65,0	65,0	64,0	64,0

Note: ** Signifikant på 5 % -nivå når kontrollert for alder. *** Signifikant på 1 % -nivå når kontrollert for alder.

Også forventet pensjonsalder er betydelig høyere blant enslige enn blant gifte/samboende ingeniører. Sammenhengen er sterkere for kvinner (1,7 år) enn for menn (1,0 år). Denne gangen finner vi en tilsvarende sammenheng hos kvinnelige lærere. For mannlige lærere er det imidlertid ingen signifikant forskjell.

Tabell 24 viser sammenhengen mellom sivilstand og andelen som forventer å stå helt frem til 67 år.

Tabell 24. Andelen, i prosent, som vil stå til 67 år, gitt sivilstatus.

	INGENIØRER		LÆRERE	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Gift/samboer	33	21	15	12
Enslig (ugift/skilt/enke(-mann))	48	61	11	23
Differanse	-15	-40**	4	-11
Gjennomsnitt for samtlige	34	34	15	15

Note: ** Signifikant på 5 % -nivå når kontrollert for alder.

Andelen ingeniører som regner med å stå helt frem til 67 år er også høyere blant enslige enn blant gifte/samboende. Differansen er bare signifikant blant kvinnene, men den er til gjengjeld svært stor, 40 prosentpoeng. For lærerne er det ingen signifikante forskjeller.

Gjennomgående gir sivilstand signifikante utslag for ingeniørene, ikke for lærerne. I det ene tilfellet hvor sivilstand slår ut for lærerne (forventet pensjonsalder hos kvinnene) er sammenhengen den samme som for ingeniørene: Enslige jobber lenger enn gifte/samboere. Dette stemmer overens med en studie av Fronstin (1999) basert på data fra USA. Det er også forenlig med Midtsundstads (2002a,10) studie av yrkesaktive ingeniører i privat sektor over 60 år. Hun fant at single kvinner stod lenger i arbeid sammenliknet med single menn. Dahl et al. (2002, 16) fant også at effekten av å leve alene førte til at kvinner snarere enn menn utsatte pensjonering, i et representativt utvalg av befolkningen mellom 62–72 år.⁷

6.3 Tidligere avgang hvis partneren ikke er yrkesaktiv?

På 1990-tallet vokste det fram en litteratur som studerer pensjonering som en husholdsbeslutning snarere enn en individbeslutning. Innen denne tradisjonen blir et viktig spørsmål i hvor stor grad partners pensjonsbeslutninger påvirker hverandre. Hovedantakelsen er at det framskynder eget pensjoneringstidspunkt hvis partner ikke lenger er yrkesaktiv. Henrieta et al. (1993) samt Johnson og Favreault (2001) fant en slik effekt basert på amerikanske data. Pedersen (1997, 51–5) og Midtsundstad (2002c, 109) fant tilsvarende resultater i norske undersøkelser. Tabell 25 undersøker i hvilken grad pensjoneringsforventningene varierer med partners yrkesstatus hos lærere og ingeniører.

⁷ Dahl et al trakk et utvalg født mellom 1929 til 1934 og fulgte dem fra 1989 til 1995.

Tabell 25. Partners yrkesstatus og egne pensjonsplaner.

	INGENIØRER				LÆRERE			
	Menn		Kvinner		Menn		Kvinner	
	<i>partner yrkesaktiv</i>	<i>partner ikke yrkesaktiv</i>	<i>partner yrkesaktiv</i>	<i>partner ikke yrkesaktiv</i>	<i>partner yrkesaktiv</i>	<i>partner ikke yrkesaktiv</i>	<i>partner yrkesaktiv</i>	<i>partner ikke yrkesaktiv</i>
Fortsatt yrkesaktiv om ett år	76%	65%	82%	57%	71%	61%	69%	66%
Forventet pensjonsalder	64,8	65,0	64,3	64,6	64,0	64,3	63,6	64,1
Vil stå til 67 år	31%	37%	18%	26%	12%	24%	7%	17%
Alder på intervju tidspunktet	(62,0)	(62,4)	(61,0)	(62,4)	(61,7)	(62,2)	(61,3)	(62,0)
(N)	(227)	(124)	(22)	(23)	(120)	(51)	(123)	(136)

Kategorien «partner ikke yrkesaktiv» omfatter alle ikke-yrkesaktive, uavhengig av type avgang. Langt flere kvinner enn menn hadde en ikke-yrkesaktiv partner. Det reflekterer dels at få kvinner er hjemmeværende i Norge, og dels at kvinner i gjennomsnitt er yngre enn sine ektemenn. I alle grupper er andelen som forventer å være fortsatt yrkesaktiv om ett år høyere når partner er yrkesaktiv enn når partner ikke er yrkesaktiv. Dette gjelder både for menn og kvinner. Tendensene blir signifikante om menn og kvinner analyseres under ett (tabell ikke vist). For andelen som planlegger å stå frem til 67 år er det imidlertid en viss effekt i motsatt retning: Tabell 25 viser at flere der partner ikke er yrkesaktiv, vil stå helt fram til 67 år. Tendensene er sterke for menn.

Når det gjelder kortsiktige pensjonsplaner tyder altså resultatet på at gjenværende ektefelle vil pensjonere seg i nær framtid hvis partner allerede er ute av yrkeslivet. Men andelen som vil stå til 67 *øker* hvis partner ikke er yrkesaktiv. Kanskje menn og kvinner som vil stå til 67 trass i ikke-yrkesaktiv ektefelle tilhører hushold med begrensede økonomiske ressurser, det vil si at de i større grad er *stuck* i yrkeslivet enn par der begge er yrkesaktive.

6.4 Betyr det noe hva slags pensjonist partneren er?

Johnson og Favreault (op.cit) fant at ektefellene i liten grad koordinerte sitt avgangstidspunkt hvis den pensjonerte ektefellen hadde helseproblemer. Da utsatte den friske ektefellen pensjonering for å kompensere for redusert husholdsinntekt. Vi kjenner ikke partners helsestatus, men vi har opplysninger om hva slags type avgang partneren har foretatt. Tabell 26 viser hvor

stor andel av de gifte/samboende respondentene som har en yrkesaktiv partner, og hva slags ordning den ikke-yrkesaktive partneren har.

Tabell 26. Partners yrkesstatus hos lærere og ingeniører

Partners status	INGENIØRER		LÆRERE	
	Menn	Kvinner	Menn	kvinner
Yrkesaktiv	60	31	65	37
Førtidspensjonist	4	10	9	12
Alderspensjonist	2	16	4	21
Arbeidsufør	10	7	9	4
Arbeidsledig	1	0	1	0
Hjemmeværende	13	0	4	1
Annet	1	0	0	3
Har ikke partner	8	36	10	22
Totalt	100	100	100	100
(N)	(393)	(70)	(200)	(344)

Vi ser av tabell 26 at hos menn er ikke-yrkesaktive partnere primært arbeidsuføre eller (hos ingeniørene) hjemmeværende. Hos kvinner er den ikke-yrkesaktive partneren alderspensjonist eller førtidspensjonist (AFP).

Hos mannlige ingeniører er det flere som vil gå tidlig om partner er hjemmeværende, mens vi ikke finner noen sammenhenger hos de andre gruppene (tabeller ikke vist). I motsetning til Johnson og Favreault finner vi altså ingen tendens til at lærere eller ingeniører med en uføretrygdet ektefelle planlegger seinere avgang enn andre.

6.5 Oppsummering

Studier av hvordan partnerne i et ekteskap eller samboerforhold påvirker hverandres pensjoneringsatferd er et raskt voksende forskningsfelt. De empiriske sammenhengene kan endre seg etter hvert som yrkesaktivitet hos eldre kvinner blir mer utbredt i flere land. I samsvar med amerikanske data (der kvinneandelen i arbeidslivet er på høyde med Norge) finner vi små kjønnsforskjeller i hvordan partners yrkesstatus påvirker pensjonsforventningene. Vi finner at de som har en ikke-yrkesaktiv partner i noe større grad planlegger avgang i den umiddelbare framtid (innen 12 måneder). Blant de som vil stå helt til 67 finner vi den omvendte effekt: andelen *øker* svakt om partner ikke er yrkesaktiv. Dette kan skyldes at hushold med bare en inntekt i større grad fordrer at den gjenværende er yrkesaktiv for å holde husholdsinntekten oppe.

7 Trådene samles

I denne studien har vi inkludert de fleste forhold som antas å påvirke pensjoneringsforventningene. Ved siden av «klassiske» faktorer som helse og forventet pensjonsnivå har vi inkludert kjennetegn ved arbeidsmiljøet, familieforhold, formue, gjeld m.m. Analysene i kapittel 1–6 har vist betydelig variasjon mellom lærere og ingeniører. Dette er et viktig funn i seg selv. Pensjoneringsforventningene er åpenbart kontekstavhengige, der samme forhold slår ulikt ut avhengig av yrkesbakgrunn. Dette gjelder også mellom yrkesgrupper (lærere og ingeniører) som har omtrent samme utdanningsnivå. I dette kapittelet skal vi undersøke hvilke faktorer som har selvstendig forklaringskraft når vi kontrollerer for alle variablene samlet. Variablene som inngår i analysen er de følgende:

«Krevende jobb/høy innflytelse» (Solem/Mykletun-hypotesen i kapittel 4). De som oppgir at jobben er krevende og de har stor innflytelse, forventes å bli lengre.

«Krevende jobb/liten innflytelse» (Karasek-hypotesen i kapittel 4). De som oppgir at jobben er krevende og de har liten innflytelse, forventes å gå tidligere.

Kjønn (kvinne = 1).

Helse (jo høyere verdi jo dårligere helse). De med dårlig helse forventes å gå tidligere.

Enslig (0=gift/samboer). De som bor alene forventes å bli lengre.

Fornøyd med pensjonsnivået (høy verdi jo mer fornøyd) De som er fornøyd med pensjonsnivået forventes å gå tidligere.

Leie/eie bolig (1= eier). De som eier bolig, forventes å gå tidligere

Boliggjeld (høy verdi=høy gjeld). Høy gjeld forventes å få folk til å bli.

Lønns-og pensjonsinntekter. Høye samlede inntekter antas å få folk til å bli.

Kapitalinntekter. Folk forventes å gå tidligere hvis de har høye kapitalinntekter

Høy likvid formue forventes også å få folk til å gå tidligere.

Hytte (1=eier). De som eier hytte, forventes å gå tidligere.

Disse variablene fanger inn aspekter ved individets økonomiske situasjon, arbeidssituasjon og familiesituasjon. Som påpekt innledningsvis kan

faktorene deles i forhold som øker sannsynligheten for å gå, og de som øker sannsynligheten for å bli. Videre kan vi skille mellom faktorer som *frister* folk til å gå eller bli, og faktorer som *tvinger/presser* folk til å gå eller bli. Med utgangspunkt i den opprinnelige firefeltstabellen (kapittel 1, figur 1) kan våre variable grupperes som følger:

Figur 7. Skal jeg bli eller skal jeg gå?

	Tvinger	Frister
Øker sannsynligheten for å gå	høye jobbkrav/liten kontroll dårlig helse [«push»]	fornøyd med pensjonsnivået eier bolig høye kapitalinntekter høy likvid formue eier fritidsbolig [«pull»]
Øker sannsynligheten for å bli	høy boliggjeld enslig [«stuck»]	høye jobbkrav/høy kontroll høy inntekt [«stay»]

Alder er uten sammenligning den viktigste forklaringsvariabel for pensjoneringsforventningene. Dette er trivielt og ikke fokus for denne undersøkelsen. I dette kapittelet deler vi inn utvalgene i to underutvalg som vi analyserer separat:

- Personer som ennå ikke har hatt mulighet til å benytte AFP (60-61 åringene),
- Personer som har hatt mulighet til å gå av med AFP men har valgt å fortsette (62 år og over).

De siste utgjør et selektert utvalg av dem som *ikke* benyttet seg av den første anledningen til å gå av med AFP. Det er trolig at det er andre faktorer som styrer forventet pensjoneringstidspunkt hos disse, enn hos dem som ennå ikke har passert den første, generelle tidligpensjoneringmuligheten.

Vi ser først på kortsiktige pensjonsforventninger (fortsatt yrkesaktiv om tolv måneder – ja/nei), deretter på forventet avgangsalder, og endelig på langsiktige forventninger (andelen som planlegger å stå helt fram til 67 år). I hvor stor grad er det ulike grupper som planlegger å gå i den umiddelbare framtid (innen tolv måneder), og som planlegger å stå helt frem til 67 år?

7.1 Avgang innen tolv måneder

Panel A i tabell 27 viser resultatene for ingeniørene, panel B resultatene for lærerne. De to første tallkolonnene gir logit-koeffisienter og standardfeil for

aldersutvalgene bestående av 60- og 61-åringer, mens de to siste tallkolonnene gir logit-koeffisienter og standardfeil for de som var 62 år eller eldre.

Tabell 27. Fortsatt yrkesaktiv om tolv måneder. Betinget logistisk regresjonsmodell (fasteffekt av alder).

Panel A: Ingeniører	60–61 år		62 år eller eldre	
<i>Fortsatt yrkesaktiv om ett år</i>	<i>Coef.</i>	<i>Std. Err.</i>	<i>Coef.</i>	<i>Std. Err.</i>
Arbeidet meget krevende/stor innflytelse	0,480	(0,573)	1,046 ***	(0,393)
Arbeidet meget krevende/liten innflytelse	-1,149 *	(0,648)	0,734	(0,637)
Kvinne	-0,958	(0,734)	-0,887	(0,626)
Vurdering av helse	-0,472	(0,313)	0,090	(0,215)
Enslig	1,363	(1,209)	2,683 ***	(0,809)
Pensjonens tilstrekkelighet	-0,143	(0,120)	-0,209 ***	(0,079)
Eier egen bolig	2,720 **	(1,181)	1,478 *	(0,859)
Boliggjeld > kr 300 000	-1,376 **	(0,645)	0,703	(0,539)
Kapitalinntekter (i tusen kr)	0,004	(0,005)	0,001	(0,002)
Lønn- og pensjonsinntekter (i tusen kr)	0,002	(0,002)	-0,002	(0,002)
Verdien av likvide verdipapirer	-0,472 *	(0,272)	0,325	(0,245)
Hytteieier	-0,749	(0,529)	0,141	(0,368)
Panel B: Lærere				
<i>Fortsatt yrkesaktiv om ett år</i>	<i>Coef.</i>	<i>Std. Err.</i>	<i>Coef.</i>	<i>Std. Err.</i>
Arbeidet meget krevende/stor innflytelse	0,239	(0,459)	-0,470	(0,380)
Arbeidet meget krevende/liten innflytelse	0,405	(0,485)	-0,396	(0,364)
Kvinne	0,919 **	(0,380)	-0,199	(0,353)
Vurdering av helse	-0,534 ***	(0,190)	-0,170	(0,173)
Enslig	0,326	(0,513)	-0,296	(0,459)
Pensjonens tilstrekkelighet	0,065	(0,086)	0,032	(0,069)
Eier egen bolig	0,149	(1,196)	0,471	(0,621)
Boliggjeld > kr 300 000	1,662 **	(0,715)	-0,297	(0,535)
Kapitalinntekter (i tusen kr)	0,001	(0,006)	-0,002	(0,005)
Lønn- og pensjonsinntekter (i tusen kr)	0,002	(0,003)	0,004	(0,004)
Verdien av likvide verdipapirer	-0,004	(0,200)	-0,029	(0,181)
Hytteieier	0,257	(0,378)	-0,245	(0,329)

I tabell 27 er avhengig variabel forventet yrkesstatus om ett år. Variabelen tar verdien '0' dersom man forventer å gå av, verdien '1' dersom man forventer fortsatt å være yrkesaktiv. Tolkningen av logit-koeffisientene til de uavhengige variablene blir således at positive koeffisienter tilsier økt sannsynlighet for fortsatt yrkesaktivitet, mens negative koeffisienter tilsier redusert sannsynlighet for fortsatt yrkesaktivitet.

Hva påvirker pensjonsforventningene til 60–61 år gamle ingeniører (panel A)? Variabelen som representerer Karasek-hypotesen, høye krav og liten innflytelse, er statistisk signifikant og i tråd med hypotesen. De 60–61 åringer som opplever høye arbeidskrav og liten innflytelse, forventer i større grad enn andre å gå av innen 12 måneder. De som eier bolig forventer i mindre grad å bli værende i jobb enn de som leier bolig. Boliggjeld har også betydning, men i motsatt retning av forventet: Høy boliggjeld øker sannsynligheten for snarlig avgang. Dette kan skyldes sammenheng mellom boliggjeldens størrelse og boligens verdi (som vi ikke har opplysninger om). Høy likvid formue øker også sannsynligheten for tidlig avgang. Ingen andre variable gir signifikante utslag for 60–61 år gamle ingeniørers korttidsplaner.

La oss så se hvor mange av ingeniørene i alderen 62 år eller eldre som planlegger avgang innen 12 måneder. Variabelen som representerer Karasek-hypotesen (høye jobbkrav-liten innflytelse) gir *ikke* utslag, i motsetning til situasjonen for 60–61-årige ingeniører. Variabelen som representerer Solem/Mykletun-hypotesen (høye jobbkrav-høy innflytelse) er derimot signifikant og i tråd med hypotesen. Disse variablene gir altså forskjellige utslag i alderen under og over 62 år.

De som eier bolig forventer i mindre grad å bli i jobb enn de som leier. Her er effekten den samme som for ingeniører under 62 år. Boliggjeld slår ikke ut. Derimot har sivilstatus og opplevelse av pensjonens tilstrekkelighet betydning for ingeniører som er 62 år eller eldre. Enslige forventer i større grad enn gifte/samboende å være i fortsatt yrkesaktivitet om 12 måneder. De som mener at pensjonen er tilstrekkelig forventer i mindre grad å være i jobb. De øvrige variablene gir ikke utslag.

Det er andre faktorer som skaper variasjoner i lærernes pensjonsforventninger. Blant lærere i alderen 60–61 år slår kjønn, helse og boliggjeld ut. Å være kvinne eller å ha høy boliggjeld øker sannsynligheten for å fortsette i minst 12 måneder. Dårlig helse reduserer sannsynligheten for fortsatt yrkesaktivitet. Ingen av arbeidsmiljøvariablene slår ut; hverken Karasek eller Solem/Mykletun-hypotesen. Om man eier eller leier boligen, er enslig eller samboende, eller opplever pensjonen som tilstrekkelig gir heller ikke utslag.

For utvalget av lærere som er 62 år eller eldre, gir *ingen* variable i modellen statistisk signifikante utslag på kortsiktige pensjonsplaner (12 måneder). Sett under ett forklarer modellen mer av variasjonen i ingeniørernes pensjonsforventninger enn i lærernes.

7.2 Forventet pensjonsalder

La oss så se hvilke faktorer som påvirker forventet pensjonsalder. Panel A i tabell 28 viser resultatene for ingeniørene, panel B resultatene for lærerne. De to første tallkolonnene gir koeffisienter og standardfeil for 60- og 61-åringer, de to siste tallkolonnene koeffisienter og standardfeil for de som var 62 år eller eldre.

Tabell 28. Forventet pensjonsalder, lineær regresjonsmodell (fasteffekt av alder).

Panel A: Ingeniører	60-61 år		62 år eller eldre	
<i>Forventet pensjonsalder</i>	<i>Coef.</i>	<i>Std. Err.</i>	<i>Coef.</i>	<i>Std. Err.</i>
Arbeidet meget krevende/stor innflytelse	0,093	(0,340)	0,287	(0,220)
Arbeidet meget krevende/liten innflytelse	-0,591	(0,440)	0,366	(0,354)
Kvinne	0,042	(0,462)	-0,560	(0,340)
Vurdering av helse	-0,531 ***	(0,200)	-0,063	(0,123)
Enslig	0,873	(0,538)	1,220 ***	(0,328)
Pensjonens tilstrekkelighet	0,028	(0,076)	-0,081 *	(0,045)
Eier egen bolig	0,748	(0,935)	0,569	(0,514)
Boliggjeld > kr 300 000	-0,247	(0,432)	0,548 *	(0,282)
Kapitalinntekter (i tusen kr)	0,005	(0,003)	0,003 **	(0,001)
Lønn- og pensjonsinntekter (i tusen kr)	-0,002	(0,001)	0,000	(0,001)
Verdien av likvide verdipapirer	-0,263	(0,182)	0,190	(0,129)
Hytteieier	-0,692 **	(0,328)	-0,008	(0,207)
Konstant	65,005	(1,156)	65,004	(0,714)
Panel B: Lærere				
<i>Forventet pensjonsalder</i>	<i>Coef.</i>	<i>Std. Err.</i>	<i>Coef.</i>	<i>Std. Err.</i>
Arbeidet meget krevende/stor innflytelse	-0,225	(0,243)	-0,217	(0,228)
Arbeidet meget krevende/liten innflytelse	-0,185	(0,249)	-0,101	(0,221)
Kvinne	0,157	(0,191)	-0,010	(0,213)
Vurdering av helse	-0,352 ***	(0,098)	-0,076	(0,106)
Enslig	0,574 **	(0,269)	-0,122	(0,277)
Pensjonens tilstrekkelighet	0,023	(0,044)	0,029	(0,042)
Eier egen bolig	-0,487	(0,544)	-0,065	(0,379)
Boliggjeld > kr 300 000	0,971 ***	(0,289)	0,070	(0,323)
Kapitalinntekter (i tusen kr)	-0,002	(0,003)	-0,002	(0,003)
Lønn- og pensjonsinntekter (i tusen kr)	0,002	(0,001)	0,002	(0,002)
Verdien av likvide verdipapirer	0,033	(0,109)	0,006	(0,109)
Hytteieier	-0,140	(0,195)	-0,221	(0,196)
Konstant	63,246	(0,729)	64,955	(0,739)

I tabell 28 er avhengig variabel forventet pensjonsalder. Variabelen er kontinuerlig og tar verdier tilsvarende den alder respondentene forventer å gå av

med pensjon. Tolkningen av koeffisientene til de uavhengige variablene blir således at positive koeffisienter tilsier senere pensjonering, mens negative koeffisienter tilsier tidligere pensjonering.

Vi begynner også her med å se på ingeniører i alderen 60–61 år (panel A) Dårlig helse og tilgang til egen hytte gir tidligere forventet pensjonering. De som planlegger å gå tidlig er altså de som føler de ikke kan (dårlig helse), og de som har attraktive fritidsmuligheter (hytte). Ingen av arbeidsmiljøvariablene slår ut. Hverken Karasek-hypotesen (høye krav og liten innflytelse fører til tidlig avgang), eller Solem/Mykletun-hypotesen (høye krav og høy innflytelse fører til sein avgang) skaper variasjon i pensjonsforventningene. Heller ikke økonomiske forhold slår ut.

Hva er så situasjonen for ingeniører 62 år eller eldre? Helse og hytte slår ikke lenger ut. Det gjør derimot sivilstand (å være enslig utsetter forventet pensjonsalder med 1,22 år), kapitalinntekter (høyere inntekter utsetter forventet pensjonsalder) og pensjonens tilstrekkelighet (god pensjon senker forventet pensjonsalder)⁸.

For 60–61-årige lærere slår helse, sivilstand og boliggjeld ut. Dårlig helse gir tidligere forventet pensjonering. Å være enslig eller å ha høy boliggjeld utsetter forventet pensjonsalder. Arbeidsmiljø-variablene slår ikke ut. For lærere over 62 år gir *ingen* variable utslag. Som i analysen av kortsiktige pensjonsplaner forklarer modellen mer for ingeniørene enn for lærerne.

7.3 Yrkesaktiv helt til 67 år

La oss til slutt se hvilke faktorer som influerer på forventet pensjonering først ved 67 års alder. Denne variabelen fanger opp de virkelige «stayers». Tabell 29 viser resultatene for ingeniørene i panel A, og for lærerne i panel B. De to første tallkolonnene gir logit-koeffisienter og standardfeil for aldersutvalgene bestående av 60- og 61-åringer, mens de to siste tallkolonnene gir logit-koeffisienter og standardfeil for de som var 62 år eller eldre.

⁸ Bemerk at størrelsen på pensjonen er en funksjon av størrelsen på inntektene man har hatt som yrkesaktiv. Men det er ikke pensjonens størrelse vi måler, det er opplevd tilfredshet med forventet pensjon. De som scorer høyt på denne variabelen signaliserer at de er fornøyd med sin forventete levestandard etter pensjonering.

Tabell 29. Yrkesaktiv helt til 67 år (dikotom) Betinget logistisk regresjonsmodell (fasteffekt av alder).

Panel A: Ingeniører	60-61 år		62 år eller eldre	
<i>Vil stå til 67 år</i>	<i>Coef.</i>	<i>Std. Err.</i>	<i>Coef.</i>	<i>Std. Err.</i>
Arbeidet meget krevende/stor innflytelse	-0,322	(0,436)	0,146	(0,392)
Arbeidet meget krevende/liten innflytelse	-1,006	(0,643)	0,844	(0,612)
Kvinne	-0,239	(0,638)	-0,440	(0,618)
Vurdering av helse	-0,446	(0,283)	-0,341	(0,218)
Enslig	1,167 *	(0,608)	0,750	(0,591)
Pensjonens tilstrekkelighet	0,105	(0,103)	-0,028	(0,081)
Eier egen bolig	-0,149	(1,197)	0,387	(0,965)
Boliggjeld > kr 300 000	-0,117	(0,578)	0,707	(0,474)
Kapitalinntekter (i tusen kr)	0,007	(0,004)	0,005	(0,003)
Lønn- og pensjonsinntekter (i tusen kr)	-0,003	(0,002)	0,002	(0,002)
Verdien av likvide verdipapirer	-0,414 *	(0,251)	0,270	(0,219)
Hytteieier	-0,718 *	(0,436)	-0,171	(0,364)
Panel B: Lærere				
<i>Vil stå til 67 år</i>	<i>Coef.</i>	<i>Std. Err.</i>	<i>Coef.</i>	<i>Std. Err.</i>
Arbeidet meget krevende/stor innflytelse	0,253	(0,923)	-0,200	(0,557)
Arbeidet meget krevende/liten innflytelse	-0,203	(1,005)	-0,216	(0,503)
Kvinne	-0,499	(0,684)	0,520	(0,509)
Vurdering av helse	-0,434	(0,400)	-0,077	(0,250)
Enslig	1,187	(0,853)	-0,584	(0,625)
Pensjonens tilstrekkelighet	-0,033	(0,170)	0,031	(0,101)
Eier egen bolig	-1,557	(1,303)	-1,048	(0,862)
Boliggjeld > kr 300 000	2,594 ***	(0,781)	0,211	(0,798)
Kapitalinntekter (i tusen kr)	-0,001	(0,010)	-0,053 **	(0,023)
Lønn- og pensjonsinntekter (i tusen kr)	0,000	(0,005)	0,009	(0,006)
Verdien av likvide verdipapirer	0,370	(0,431)	0,184	(0,269)
Hytteieier	-0,587	(0,736)	-0,842	(0,453)

I tabell 29 er avhengig variabel forventet yrkesstatus ved fylte 67 år. Variabelen tar verdien '0' dersom man forventer å være pensjonist, verdien '1' dersom man forventer fortsatt å være yrkesaktiv. Positive logit-koeffisienter tilsier økt sannsynlighet for fortsatt yrkesaktivitet, negative koeffisienter tilsier redusert sannsynlighet for fortsatt yrkesaktivitet.

Sivilstand, likvid formue og tilgang på hytte gir signifikante utslag på ingeniørers pensjonsforventninger. Å være enslig øker sannsynligheten for

at 60–61-årige ingeniører forventer å stå til 67 år. Høy likvid formue og tilgang på hytte reduserer denne sannsynligheten (panel A). Andre forhold gir ikke signifikant utslag. For ingeniører som er 62 år eller eldre, er *ingen* av variablene i modellen virksomme (panel B).

Høy boliggjeld er den eneste variabelen som gir utslag for 60–61-årige lærere. Boliggjeld øker sannsynligheten for å stå til 67 år. Denne variabelen fanger opp tvingende økonomiske grunner til å fortsette å tjene penger. Kanskje er høy boliggjeld en indikasjon på reetablering forholdsvis seint i livet?

Kapitalinntekt er den eneste variabelen som gir signifikant utslag for lærere 62 år eller eldre. Jo høyere kapitalinntekter, desto lavere sannsynlighet for å stå helt fram til 67 år.

Modellen i tabell 29 skiller seg en del fra de to andre ved å forklare mer av variasjonen blant lærerne enn blant ingeniørene. Videre slår aldersaspektet ulikt ut: For ingeniørene har modellen større forklaringskraft og flere signifikante variabler i det yngste utvalget enn i det eldste utvalget, hvor det ikke er noen signifikante sammenhenger. Dette er forskjellig fra de tidligere modellene (tabell 27 og 28). For lærerne får vi nå for første gang en signifikant variabel i det eldste utvalget.

7.4 Sammenfattende analyse

Tabell 30. Oppsummering av multivariat analyse, tre pensjonsmål: 12+ (vil stå lenger enn 12 måneder), x (høy forventet avgangsalder) og 67 (vil stå helt til 67 år). Tabellen summerer de signifikante sammenhengene i tabell 27–29.

	LÆRERE						INGENIØRER					
	60–61 år			62 eller eldre			60–61 år			62 eller eldre		
	12+	x	67	12+	x	67	12+	x	67	12+	x	67
Karasek							-					
Solem/Mykletun										+		
Kjønn (kvinne=1)	+											
Helse (dårlig =høy)	-	-						-				
Sivvstand (enslig=1)		+							+	+	+	
Bra pensjonsnivå										-	-	
Eier bolig							-			-		
Høy boliggjeld	+	+	+				-					
Høy inntekt												
Høy kapitalinntekt						-					+	
Høy likvid formue							-		-			
Eier hytte								-	-			

Arbeidsforholdenes betydning (Karasek og Solem/Mykletun)

Arbeidsforholdene kan påvirke pensjonsforventningene både positivt og negativt. Høye og rigide arbeidskrav regnes blant de viktigste utstøtingsfaktorene fra arbeidslivet. Samtidig kan et godt og inkluderende arbeidsmiljø få folk til å stå lenge. Dette er en av hovedideene bak regjeringens satsing på et «inkluderende arbeidsliv». Hvorvidt gode arbeidsforhold får folk til å stå lenge, er imidlertid et empirisk spørsmål.

Karasek (1979) antar at arbeidssituasjoner preget av høye jobbkrav kombinert med liten kontroll over arbeidssituasjonen skaper en spesielt vanskelig arbeidssituasjon. Sammenfallet kan skape slitasje, som kan føre til utslitthet, depresjon, sykefravær – og tidlig yrkesavgang. Denne hypotesen slår til hos de yngste ingeniørene (under 62 år), ellers ikke. Trolig er det slik at de ingeniører som opplever kombinasjonen av høye krav og liten innflytelse (Karasek-hypotesen) i stor utstrekning benytter seg av AFP-retten ved første anledning. Derfor finner vi ingen effekt hos de som har passert 62-års grensen.

Solem og Mykletun (1996) tar utgangspunkt i Selyes klassiske stress-teori, at både for mye men også for lite stress er skadelig. De finner at indikatorer for «oppjaget og masete arbeidssituasjon» indikerer sein, snarere enn tidlig, yrkesavgang. Dette tolkes som en bekreftelse av Selye (se også Holte 2000, 19–20, 47). I forlengelsen av Solem og Mykletuns resonnement antar vi at kombinasjonen høye jobbkrav – høy grad av kontroll over egen arbeidssituasjon stimulerer til sein avgang. Dette slår til hos ingeniører i alderen 62 år og over. Det kan virke som kombinasjonen høye krav – lav kontroll er en del av forklaringen på hvorfor noen ingeniører går så tidlig som mulig (ved 62 års alder), mens høye krav – høy kontroll bidrar til å forklare hvorfor noen ingeniører blir stående etter fylte 62.

Karasek og Solem/Mykletun hypotesene har bare forklaringskraft hva gjelder ingeniørenes kortsiktige pensjonsplaner (avgang innen 12 måneder). I og med at Karasek-hypotesen opprinnelig ble utviklet for å forklare variasjoner i sykefravær, er det ikke så overraskende at den først og fremst har betydning for pensjonsforventninger på kort sikt.

Hos lærerne er det verken noen Karasek- eller Solem/Mykletun-effekt. Men her må bemerkes at lærernes arbeidssituasjon er mindre varierende enn ingeniørenes. Det kan tenkes at variasjonen i lærernes svar på disse spørsmålene mer avdekker forskjeller i hvordan jobben oppfattes, enn forskjell i faktiske arbeidsoppgaver.

Kjønn

Undersøkelser som begrenser seg til eldre arbeidstakere, har gjennomgående funnet små eller ingen kjønnsforskjeller i tidlig yrkesavgang (Solem og Mykletun 1996, Pedersen 1997, Midtsundstad 2002c). Vi finner heller ikke at kvinner og menn har vesentlig ulike pensjonsforventninger (se også kapittel 3). Dette kan skyldes en seleksjonseffekt. Mellom 50 og 57 har kvinner høyere pensjoningstilbøyelighet enn menn. Kvinner i skoleverket har endog den laveste forventete avgangsalder av alle i staten: 59.9 år (Midtsundstad op.cit.) I seinere alderskategorier utgjør dermed kvinner et mer selektert utvalg av de mest arbeidsmotiverte, helsemessig sterkeste og/eller de som av økonomiske grunner ikke kan gå av. Det kan forklare at det er små eller ingen kjønnsforskjeller i avgangsmønsteret blant de som fortsatt er yrkesaktive etter fylte 60 år.

I de multivariate analysene er det kun blant lærerne under 62 år finner vi en signifikant kjønnsforskjell. Kvinnelige lærere i alderen 60–61 vil i *mindre* grad enn menn ta AFP ved første anledning. Denne sammenhengen fikk vi en indikasjon på i kapittel 4, hvor kvinnelige lærere i mindre grad enn mannlige foretrakk AFP. En forklaring kan være at kvinnelige lærere i mindre utstrekning enn mannlige har fullt opptjente pensjonsrettigheter, grunnet periodevis yrkesavbrudd for omsorg med barn. De oppnår dermed ikke like høy AFP-pensjon som sine mannlige kolleger. Denne antagelsen understøttes av at kvinnelige lærere i gjennomsnitt er mindre fornøyd med forventet pensjonsnivå enn mannlige lærere (kapittel 5). Vi kan imidlertid ikke teste denne antakelsen direkte, ettersom vi mangler data om tidligere yrkeskarrierer.

Helse

Dårlig helse er en av de best dokumenterte utstøtingsfaktorene i arbeidslivet (se for eksempel Dahl og Midtsundstad 1994, Blau 1998, Solem 2001). I de multivariate analysene slår helse ut for både lærere og ingeniører under 62 år, men ikke for de som er 62 år eller eldre. Dette tyder på at de som plages av sviktende helse velger å gå av ved første anledning, slik at helse ikke lenger er en virksom faktor i forhold til yrkesutøvelsen blant den selekterte gruppen av «hardføre» som fortsatt er yrkesaktive etter fylte 62 år. Det indikerer at i den grad AFP avlaster uførepensjonen, skjer det særlig via den nedre grensen i AFP-systemet.

Blant 60–61 åringer gir helse sterkere utslag for læreres enn ingeniørers pensjonsforventninger. Bemerk i denne forbindelse ulikhet i (de signifikante) helsekoeffisientenes størrelse i tabell 28: -0,53 hos lærere under 62

år, -0,35 hos ingeniører under 62 år. Oversatt i måneder innebærer dette at en lærer med dårlig helse forventer å gå av nesten 13 måneder før en lærer med god helse, mens en ingeniør med dårlig helse forventer å gå av drøyt åtte måneder før en ingeniør med god helse.⁹

Sivilstand

Ugifte og skilte er overrepresenterte blant uførepensjonister, og skilsmisse øker risikoen for seinere uførepensjon (Blekesaune og Øverbye 2003). I den grad status som ugift, separert/skilt eller enke/mann fører til avgang før fylte 60, fanger vi imidlertid ikke opp denne effekten i våre utvalg. Våre utvalg er begrenset til de som fortsatt er yrkesaktive etter fylte 60 år, og blant disse finner vi at enslige planlegger *seinere* avgang enn gifte/samboende. Dette er spesielt tydelig hos ingeniører. Hos lærere har sivilstand mindre betydning.

Å være aleneboende men fortsatt yrkesaktiv etter fylte 60 kan være en indikator på spesielt sterk arbeidsmotivasjon, eller at arbeidsplassen er en viktigere sosial arena enn hos ektefeller/samboende, og/eller at den økonomiske situasjonen vanskeliggjør tidlig avgang.

Ser vi resultatet i lys av studier som finner at enslige oftere går før fylte 60, kan det se ut som *spredningen* i ensliges avgangstidspunkt er større enn for gifte/samboende. Kanskje er seleksjonspresset hardere blant enslige, i og med at de mangler den «buffer» samboerskapet utgjør mot livets – herunder arbeidslivets – mange prøvelser. Sterkere seleksjonspress innebærer at noen enslige går svært tidlig, andre svært seint.

Økonomiske forhold

Økonomiske forhold studeres gjerne i et attraksjons (*pull*) perspektiv. Manglende økonomiske ressurser, særlig kombinert med høye faste kostnader, kan imidlertid også virke pensjonsutsettende. Arbeidstakerne har ikke råd til å gå av; de er «stuck» i sitt yrke.

I kapittel 5 fant vi at tilfredshet med fremtidig pensjonsnivå påvirket kortsiktige pensjonsplaner. Særlig mannlige ingeniører som var misfornøyd med fremtidig pensjon forventet å stå lengre. Dette bekreftes i de multivariate analysene, men bare for ingeniører som har fylt 62 år.

De økonomiske variablene har begrenset betydning på forventet pensjonsalder. Størst betydning har høy boliggjeld som virker pensjonsutset-

⁹ Helsevariabelen tar verdier fra 0 til 4 hvor verdien '0' representerer 'Meget god helse', og verdien '4' representerer 'Meget dårlig helse'. Gjennomsnittsverdien på helsevariabelen er 1,09 (standardavvik 0,98) for lærere under 62 år og 0,90 (standardavvik 0,80) for ingeniører under 62 år.

tende blant de yngste lærere. Videre er det pensjoneringsutsettende å leie bolig hos ingeniørene, men ikke hos lærerne.

Høy kapitalinntekt betyr tidligere avgang blant lærere over 62 år, men *seinere* avgang i den tilsvarende gruppen ingeniører. Årsaken til det siste er antakelig at ingeniører med kapitalinntekt ofte er selvstendig næringsdrivende, og selvstendig næringsdrivende er yrkesaktive lenger. Lærere med kapitalinntekt er i større grad ansatte med penger i banken (kfr. tabell 16).

Svake sammenhenger mellom økonomiske variable og forventet avgangstidspunkt kan bety at variasjonen i økonomiske forhold blant lærere og ingeniører er forholdsvis liten. Unntakene er folk med høy boliggjeld eller de som bor til leie. Kombinert med det forhold at enslige planlegger å gå seinere enn gifte/samboende kan empirien tyde på at skilsmisse og eventuell nyetablering seint i livet virker pensjonsutsettende – gitt at man fortsatt er yrkesaktiv ved fylte 60 år.

Hytte

Å eie hytte fører til tidligere forventet avgang hos ingeniørene, men ikke hos lærerne. Fritidshus kan være en indikasjon på aktiv fritid, dvs. å ha en agenda utenfor jobben. Det indikerer i så fall at de som i liten grad har en sosial agenda utenfor jobben, står lenger.

7.5 Avsluttende kommentar

Er de som står lenge først og fremst de som vil, eller først og fremst er de som må? Svaret har stor betydning for hvilke typer tiltak som vil fremme den såkalte «arbeidslinjen» i sosialpolitikken, dvs. motvirke tidligpensjoning.

Kanskje ser vi elementer av en tredeling. For det første er det de som vil gå av så raskt som mulig (62 år), og/eller i den umiddelbare framtid (innen 12 måneder). Her er dårlig helse og mistriksel med arbeidet (Karasek-hypotesen) virksomme faktorer.

Så er det en *midtgruppe* som ønsker å stå noe lengre, og/eller allerede har passert 62-års grensen. Her forklarer jobbtrivsel en del (Solem/Mykletun-hypotesen). At enslige vil stå lenger selv etter kontroll for økonomiske variable tyder dessuten på at jobben som sosial arena er viktig for mange av de som ikke går ved første anledning.

Midtgruppen er imidlertid også preget av manglende økonomisk evne til å gå av tidlig, særlig i form av høye faste kostnader (boliggjeld). Så

midtgruppen er preget både av de som er trives med jobben, og de som av økonomiske årsaker blir værende.

Til slutt er det de som vil stå riktig lenge: fram til pensjonsalder. De virkelige *stayers*. Også her er det en blanding av de som er fornøyd på jobben og de som ikke har økonomisk rygg til å gå tidligere. Men kanskje er det i tillegg en effekt av begrenset «alternativt liv» utenfor jobben: å være enslig, å ikke eie hytte, får noen til å stå løpet helt ut. Hos denne gruppen er det kanskje mangler ved alternativet (fritid) snarere enn spesielle kjennetegn ved jobb og økonomi som får en del utvalgte til å bli værende – lenge.

Svaret på det overordnede spørsmålet blir dermed at det finnes de som står lenge fordi de trives i jobben, og det finnes de som står lenge fordi de ikke har råd til å gå av så tidlig som de skulle ønske. Begge disse gruppene utgjør imidlertid et mindretall. Det store flertall kjennetegnes hverken av overdreven jobbtrivsel eller økonomiske problemer, og velger derfor å nyte sitt otium på et langt tidligere tidspunkt enn 67 år.

Modellenes samlede forklaringskraft er beskjeden. Våre forklaringsvariable fanger bare i begrenset grad opp variasjonen i avgangsforventningene. Det kan bety at det er et betydelig innslag av *tilfeldighet* i folks avgangsforventninger.

Hvordan snu trenden? De økonomiske variablene i denne studien gir begrensete utslag. Det kan bety at økonomiske sanksjoner må være sterke for å få mange til å jobbe lenger, samtidig som slike sanksjoner (for eksempel sterkt kutt i pensjonsnivået) vil ramme dem som allerede har svak økonomi. Tilsvarende må økonomiske incitament trolig være sterke for å friste mange til å jobbe lenger. Slike tiltak inkluderer høyere pensjon for de som står lenge, samt lavere barrierer for fortsatt yrkesaktivitet, som for eksempel å fjerne inntektsprøvingen av folketrygden mellom 67 og 70 år.

Kan man alternativt gjøre noe med jobbtrivselen? Vår undersøkelse gir en viss støtte til Solem og Mykletuns tidligere funn at interessante og krevende jobber er bra for jobbtrivselen, også blant eldre. I stedet for å lette byrden for eldre arbeidstagere bør man i så fall i større grad oppmuntre til fullverdig deltagelse i arbeidslivet, også etter fylte 60, slik at man kan holde inspirasjonen og arbeidslysten oppe. Dette er en oppgave for arbeidslivets aktører.

Summary

Should I stay or should I go? Pension preferences among 60–70 year old teachers and engineers still active in the labor market

This study focuses on retirement expectations among those who retire late (after age 60) rather than early. It attempts to identify mechanisms that encourage late exit. In contrast to studies which only focus on one or a limited set of factors creating variation in retirement expectations, this study simultaneously considers not only economic resources (income, wealth, pension expectations) but also health factors, work environment and family/household characteristics. The study is based on representative samples of engineers and teachers aged 60–70 drawn from employment registers. The overall response rates to the postal survey were 67.9 percent among engineers and 73.5 among teachers. Data were collected in the winter 1998/99. We focus on engineers and teachers to capture retirement expectations in middle-class occupations, as these occupations will constitute a growing segment of the elderly labor force in the years to come.

Since data represent cross-sections, we are unable to trace employees into actual retirement. Instead, we rely on three measures of pension expectations as dependent variables. Pension expectations are more reliable indicators of actual behavior among elderly employees (above 60) than among employees as such. Our three measures include whether or not they expect to retire in less than 12 months, their estimated retirement age, and to which extent they expect to carry on all the way till formal pension age at 67.

Theoretical approach

The research literature draws an analytical distinction between push and pull factors when studying retirement transitions. Push factors include strenuous and/or inflexible labor demands, poor health (relative to demands) and/or pressure from employers or colleagues to get the elderly employee to quit. Pull factors include various economic resources available after retirement, in particular generous public or occupational pensions. Private wealth and other economic resources can also create pull. Leisure activities are often considered yet another type of pull factors, sometimes separated out as so-called «jump»; i.e. individuals jump from paid work to more attractive

activities. In addition to push and pull/jump, we suggest including two more factors when studying late exit in particular. First, factors that make it attractive to stay on working, such as an attractive work environment, interesting tasks, inclusive colleagues and good pay. These we label «stay» factors. Second, factors that can make more leisure time *unattractive*; such as limited social contacts outside work, few family relations, and high fixed costs (including large mortgages and financial responsibilities for children). These we label «stuck» factors, to emphasize the difference between (voluntary) staying on and being stuck in a job.

Push/pull and stay/stuck.

	Sticks	Carrots
Increases likelihood of leaving early	strenuous and inflexible labor demands poor health firm culture bent on excluding those unable to perform at maximum ["push"]	generous pensions and private wealth diverse interests and social contacts outside work ["pull/jump"]
Increases likelihood of staying on	Limited social life outside work High fixed expenses ["stuck"]	positive work environment interesting work tasks inclusive colleagues good pay ["stay"]

Findings

Small gender differences in retirement expectations

There were small age differences between engineers and teachers at the time of the interviews, yet engineers expected to stay in the labor force on average one year longer than teachers. This confirms impressions from earlier research, that teachers are a high-exit group and engineers a low-exit group among middle-class occupations. There were no gender differences in retirement expectations. This also confirms previous research: Women use the disability exit route more often than men before age 60, but among those still active in the labor force at age 60 gender differences are limited.

Publicly sanctioned retirement ages influence expectations

Retirement expectations are influenced by publicly sanctioned retirement ages. Hence the majority expect to retire at 62, 65 or 67 years, rather than the years in between. 62 is the first retirement option in the collectively bargained early retirement scheme (AFP); at 65 employees in the public

sector can claim an occupational pension on top of the early retirement pension, and age 67 is the retirement age, at which time everyone is entitled to the full public pension as well as any supplementing occupational pension. There is a disincentive to continue working after age 67 as salary earnings beyond a certain minimum allowance reduces the public pension accordingly.

Voluntary early retirement is the preferred exit route

Voluntary early retirement options (including AFP) are the preferred retirement options both among engineers and teachers. Second comes ordinary pension at age 67, while disability pension is the least popular option. Women are slightly more likely to use the disability option, which indicates poorer health or more limited access to regular early retirement schemes among women.

Teachers prefer ages 62 and 65 to a larger extent than engineers

Teachers expect to retire at age 62 and 65 to a larger extent than engineers. The ability of public employees to receive an occupational pension already from age 65 may be part of the reason why teachers (who are public employees) plan to exit at age 65 to a larger extent than engineers (who are employed both in the public and private sector).

Teachers who rate own health as poor retire at age 62

Poor health implies using the earliest regular retirement option (62 years) among teachers in particular. Engineers in poor health are slightly more likely to retire earlier at all ages, but unlike teachers there is no «running out the door» among those in poor health already at age 62.

Engineers under 62 who experience high demands/little control over own work retire early

The so-called Karasek hypothesis, developed to study sick leave, predicts that high labor demands combined with little control over own work situation creates a particularly stressful work situation. We checked if those who regarded their work as strenuous while at the same time having little control over work schedules, expected to retire earlier than others. This only held true among male engineers, and only with regard to short-term retirement expectations (plans to retire within next 12 months). In a multivariate analysis also distinguishing between those below and at or above age 62, high demands/little control only had effect among engineers below age 62.

Apparently those who regard high demands/little control as undesirable retire at the earliest possibility, i.e. at age 62.

Engineers aged 62 or above who experience high demands/high control retire late

A different hypothesis, developed by Solem and Mykletun and drawing on Selye's stress theory, holds that moderate levels of stress are preferable both to low and high levels. Elaborating on their approach we speculated that high demands and high perceived control over own work was particularly beneficial for late retirement. This held true for engineers above age 62. It appears that high demands/low control (negative stress) fosters early retirement among those below age 62, while among those who stay on beyond that age, high demands/high control (positive stress) induces late retirement. However, the above mentioned work environment factors only influence pension expectations among engineers. Among teachers there were no significant effects.

Male engineers satisfied with future pension levels retire earlier

Only among male engineers is satisfaction with the pension level correlated to expected early retirement. This is not the case among teachers or female engineers.

High gross housing debt or not owning one's home delays expected retirement

High housing debts deter retirement expectations among teachers. Living in a rented home (rather than a owner-occupied home) deters expected retirement among engineers. High mortgages and renting at this stage in the life cycle may indicate family break up and/or re-establishing a family.

Weak effects of financial wealth and income

Financial wealth reduces the probability to stay among engineers aged 60–61. High labor income has no effect, and high capital income apparently has mixed effects. Overall, the impact of economic factors on retirement expectations is weak and not consistent between teachers and engineers. This might indicate that the degree of variation as regards economic circumstances in these occupations is not sufficiently large for economic factors to make much difference. It may also indicate that new economic incentives (to encourage late exit or discourage early exit) must be quite strong if they are to make an impact on retirement expectations.

Owning a cottage speeds up retirement

Owning a cottage implies expecting to retire earlier, but only among engineers. Owning a cottage may suggest active leisure time and/or «life options» outside work.

Singles retire later

Singles retire later, and this is one of very few findings that is consistent in both occupations (although stronger among engineers). Living alone at this stage in the life cycle is indicative of family break-up and/or weaker social networks, perhaps suggesting that the work place is a more important social agenda for singles than among cohabitants.

A retired partner speeds up retirement among both genders

If a partner has already retired, respondents expect to retire earlier. This is the case among teachers as well as engineers. In line with US studies, there are only small gender differences.

Conclusion

In conclusion, retirement expectations vary significantly between teachers and engineers, despite both being middle-class occupations. Retirement expectations are context-dependent even among occupations with roughly similar education levels.

How about the relative importance of push/pull, stay and stuck factors? First, 60–61 years old who want to retire in the immediate future (within 12 months) often report poor health (in particular among teachers) and high work demands, coupled with little influence (engineers). This suggests that push-factors dominate among those retiring early. Then there is a middle group staying on beyond age 62 but not all the way till 67. Among these a challenging work environment (high demands/high control) seems important, at least among engineers; suggesting «stay» factors. A satisfactory pension level implies earlier exit among engineers above age 62, indicating «pull» into retirement. However, there are also those staying on past age 62 who still have high mortgages, rent their apartment or live alone – suggesting that they stay on due to economic pressure or in lieu of other life options («stuck» factors). This also characterizes subsets of those expecting to stay on all the way till 67. It must be emphasized, however, that only a minority plan to retire at the regular retirement age. Retiring before 67 appears to be firmly embedded in the «retirement cultures» also in middle-class professions like engineers and teachers.

Litteratur

Andresen Ø. 1998. «Arbeidsmiljø: Flere tidsfrister, rutiner og krav.» *Samfunnsspeilet* nr. 2,10–15.

Blau, D M. 1998. «Labor Force Dynamics of Older Married Couples.» *Journal of Labor Economics* 16(3):595–629.

Blank, N. Og F. Diderichsen. 1995. «Short-term and long-term sick-leave in Sweden: relationships with social circumstances, working conditions, and gender.» *Scandinavian Journal of Social Medicine* 23:265–272.

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

Blekesaune, M. og E. Øverbye 2003. «Familietyknytning og uførepensjonering: Kan flere skilte forklare økningen i uførepensjonering?» I M. Blekesaune og E. Øverbye (red): *Familietyknytning, helse og trygd*. Oslo, NOVA (under utgivelse).

Blekesaune, M. og P.E. Solem. 2003. «Working conditions and early retirement: A prospective study of retirement behaviour.» I M Blekesaune og E Øverbye (red): *Familietyknytning, helse og trygd*. Oslo, NOVA (under utgivelse).

Dahl, E. og T. Midtsundstad. 1994. «Hvorfor går eldre arbeidstakere av før ordinær pensjonsalder: vil de, eller må de?» Vedlegg til NOU 1994:2 *Fra arbeid til pensjon*. Oslo Statens forvaltningstjeneste.

Dahl, S.Å.. 1999. «Uføre – og førtidspensjonering.» I H. T. Hansen (red): *Kunnskapsstatus for den nordiske trygdeforskningen på 1990-tallet*. Rapport 12, Bergen: SNF.

Dahl, S.Å., Ø.A. Nilsen og K. Vaage. 2002. «Gender differences in early retirement behaviour.» *Working paper 49*, Bergen: Centre for economic studies in social insurance.

Eskelinen, L. 2000. *Arbejde, ressourcer og holdninger til at fortsætte i arbejdet – en undersøgelse af 46–59-årige kvinder i den offentlige sektor*. AKF rapport. København: Amternes og kommunernes forskningsinstitut.

Fronstin, P. 1999. «Retirement benefits and employee benefits: Do benefits matter?» *The Gerontologist* 1:37–47.

Graebner, W. 1980. *A History of Retirement: The Meaning and Function of An American Institution, 1885–1978*. New Haven: Yale University Press.

Hansen, H.T. 1996: *Trygd – en midlertidig bro, eller en vei ut av arbeidsmarkedet?* Dr Philos avhandling, Universitetet i Bergen: Sosiologisk institutt.

Hatch, L R. 1998. «Women's and Men's Retirement: Plural Pathways, Diverse Destinations.» s. 125–141 i D E. Redburn og R P. McNamara (red.). *Social Gerontology*. Westport, CT: Auburn House.

- Halvorsen, K. 1997. *Arbeid eller trygd?* Oslo: Pax.
- Henkens, K. 1998. *Older workers in transition: Studies on the early retirement decision in the Netherlands*. Report 53, The Hague: The Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute.
- Henkens, K. 1999. «Retirement Intentions and Spousal Support: A Multit-Actor Approach.» *Journal of Gerontology B: Social Sciences* 54B(2):63–73, March.
- Holte, H.H., S. Krokstad og P. Magnus. 2000. *Årsaker til uførepensjonering*. Rapport 5, Oslo: Statens institutt for folkehelse.
- Hærnes, E., K. Røed og S. Strøm. 2002. *Yrkesdeltakelse, pensjoneringsatferd og økonomiske insentiver*. Rapport 4, Oslo: Frischsenteret.
- Karasek, R.A.. 1979. «Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign» *Administrative Science Quarterly*, vol 24:285–307.
- Kohli, M. og M. Rein 1991. «The changing balance of work and retirement.» I Kohli et al (red): *Time for retirement*. Cambridge: Cambridge University Press, 1–35.
- Kolberg, J.E. 1991. «En empirisk utprøving av utstøttingsmodellen.» I A Hatland (red.) *Trygd som fortjent?* Oslo: Ad Notam, 91–116.
- Kristensen, T.S. 1991. «Sickness absence and work strain among Danish slaughterhouse workers: An analysis of absence regarded as coping behaviour.» *Social Science & Medicine* 32:15–27.
- Leonesito, M.V. 1996. «The economics of retirement: A nontechnical guide.» *Social Security Bulletin* 4:29–49.
- McClellan, M. 1998. «Health Events, Health Insurance, and Labor Supply: Evidence from the Health and Retirement Survey» s. 301–349 i Wise, David A. *Frontiers in the Economics of Aging*. Chicago, IL: University of Chicago Press
- Meghir, C. 1997. «Labour Market Transitions and Retirement of Men in the UK.» *Journal of Econometrics* 79:327–354.
- Midtsundstad, T. 2002a. *Vi har ikke bruk for deg lenger...Tidligpensjonering og bruk av AFP blant ingeniører i privat sektor*. Notat nr 13, Oslo: FAFO.
- Midtsundstad, T. 2002b. *Tidlig pensjonering i stat og skoleverk. En analyse av registerdata fra Statens pensjonskasse for 2000*. Notat nr 12, Oslo: FAFO.
- Midtsundstad, T. 2002c. *AFP-pensjonisten: sliten – eller frisk og arbeidsfør? En analyse av tidlig pensjonering og bruk av AFP i privat sektor*. Rapport 385, Oslo: FAFO.
- Mykletun, A. 2000. *Overgang fra arbeid til trygd: Attraksjon eller utstøting?* Hovedoppgave, Sosiologisk institutte: Universitetet i Bergen.
- Nilsson, A. 1995. *Arbetsmiljö och sjukfrånvaro: en prövning av krav-kontrollmodellen*. Upublisert notat. Stockholm: Institutet för Social Forskning.
- NOU 1994:2. *Fra arbeid til pensjon*. Oslo: Statens forvaltningstjeneste.

- Nordby J. 1999. «Pensjonsordninger utenom Folketrygden». *Økonomiske analyser* 8/99. Oslo: Statistisk Sentralbyrå.
- North F. et al. 1996. «Psychosocial Environment and Sickness Absence Among British Civil Servants: The Whitehall II Study.» *American Journal of Public Health* 86:332–339.
- OECD. 1993. *Transforming disability into ability. Policies to promote work and income security for disabled people*. Paris: OECD.
- Olsen, K.M. og A. Mastekaasa. 1997. *Forskning om sykefravær — en rapport og vurdering av perioden 1980–96*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning. Rapport 97:3.
- Pedersen, A.W. 1997. *Mellom arbeid og pensjon*. Fafo-rapport 223. Oslo: FAFO.
- RTV. 1999. *Forventet pensjonsalder i Norge*. Rapport 1. Oslo: Trygdeetaten.
- Rust, J. og C. Phelan. 1997. «How Social Security and Medicare Affect Retirement Behavior in a World of Incomplete Markets.» *Econometrica* 65(4):781–831
- Sarajlic, S. 2002. *Pensjonering blant lærere og ingeniører*. Hovedoppgave statsvitenskap, Institutt for sosiologi og statsvitenskap, Trondheim: NTNU.
- Sintef. 2002. *Det gode arbeidsliv – nærmer vi oss?* Rapport STF38 A020221. Trondheim: Sintef
- Solem, P.E. 1997. «Expulsion Factors Predicting Early Retirement.» *Bold* 8(1):11–15
- Solem, P.E. og R. Mykletun. 1996. *Arbeidsmiljø og yrkesavgang*. Oslo: NGI-rapport 2:96.
- Solem, P E. 2001. *For gammel? Kunnskapsstatus om aldring, arbeid og pensjonering*. Rapport 4, Oslo:NOVA.
- Stokke, L.J. 1993. *Uføre pensjonistar i offentlig sektor*. Oslo: FAFO-rapport 153.
- Tveråmo, A., O.S. Dalgard og B. Clausen. 2003. «Økende psykisk stress blant unge voksne i Norge 1990–2000.» *Tidsskrift for den norske lægeforening* 15:2011–15.
- Thøgersen, Ø. 1999. «Effekter av fleksible pensjonsordninger—hvem vinner og hvem taper?» Innlegg på Trygdeforskningsseminaret 1999
- Uccelo, C.E. og S.E. Rix. 1998. *Factors Influencing Retirement: Their Implications for Raising Retirement Age*. Washington, DC: American Association of Retired Persons, Public Policy Institute.
- Øverbye, E. og M. Blekesaune. 2002. *Early retirement and social citizenship*. NOVA-skrift nr 2, Oslo: NOVA.

Vedlegg: Tabell A1. Deskriptiv statistikk for variablene i tabeller 28–30.

	60-61 år					62 år eller eldre						
	N	Min	Maks	μ	σ	N=1	N	Min	Maks	μ	σ	N=1
Fortsatt yrkesaktiv om ett år	193	0	1			161	231	0	1			150
Antatt pensjonsalder	193	61	71	64,0207	2,0614		231	62	71	65,7706	1,7580	
Vil stå til 67 år	193	0	1			41	231	0	1			100
Alder	194	60	61	60,4845	0,5011		233	62	69	63,5579	1,6021	
Arbeidet meget krevende/stor innflytelse	194	0	1			84	233	0	1			102
Arbeidet meget krevende/liten innflytelse	194	0	1			32	233	0	1			27
Kvinne	193	0	1			34	232	0	1			30
Vurdering av helse	193	0	4	0,9016	0,7943		232	0	3	0,9612	0,8182	
Enslig	194	0	1			20	233	0	1			27
Pensjonens tilstrekkelighet	181	0	9	4,1547	2,1981		211	0	9	3,9526	2,3027	
Eier egen bolig	194	0	1			188	233	0	1			222
Boliggjeld > kr 300 000	194	0	1			28	233	0	1			33
Kapitalinntekter (i tusen kr)	194	0	353	21,3423	49,2700		233	0	1000	25,8889	96,8951	
Lønn- og pensjonsinntekter (i tusen kr)	194	0	900	345,8249	117,2411		233	0	670	313,7656	96,3620	
Verdien av likvide verdipapirer	194	0	4	1,2680	0,9107		233	0	4	1,1845	0,7962	
Hytteier	194	0	1			114	233	0	1			129
Valid N (listwise)	180						208					

tabellen forts. neste side:

Panel B: Lærere	60-61 år						62 år eller eldre					
	N	Min	Maks	μ	σ	N=1	N	Min	Maks	μ	σ	N=1
Fortsatt yrkesaktiv om ett år	276	0	1			203	219	0	1			125
Antatt pensjonsalder	276	61	70	63,0399	1,5310		219	62	70	65,2466	1,7223	
Vil stå til 67 år	276	0	1			12	219	0	1			64
Alder	282	60	61	60,4752	0,5003		222	62	68	63,3919	1,5085	
Arbeidet meget krevende/stor innflytelse	282	0	1			116	222	0	1			71
Arbeidet meget krevende/liten innflytelse	282	0	1			103	222	0	1			76
Kvinne	282	0	1			179	221	0	1			140
Vurdering av helse	280	0	4	1,0857	0,9763		222	0	4	1,0045	0,9248	
Enslig	282	0	1			46	222	0	1			43
Pensjonens tilstrekkelighet	262	0	9	2,9695	2,1636		206	0	8	3,2621	2,2522	
Eier egen bolig	282	0	1			273	222	0	1			207
Boliggjeld > kr 300 000	282	0	1			35	222	0	1			23
Kapitalinntekter (i tusen kr)	282	0	260	11,9781	30,7513		222	0	341	13,2355	34,1178	
Lønn- og pensjonsinntekter (i tusen kr)	282	110	734	262,3123	68,4290		222	156	490	262,7207	48,4657	
Verdien av likvide verdipapirer	282	0	4	1,0745	0,8592		222	0	4	1,0045	0,8796	
Hytteier	282	0	1			167	222	0	1			133
Valid N (listwise)	254						202					