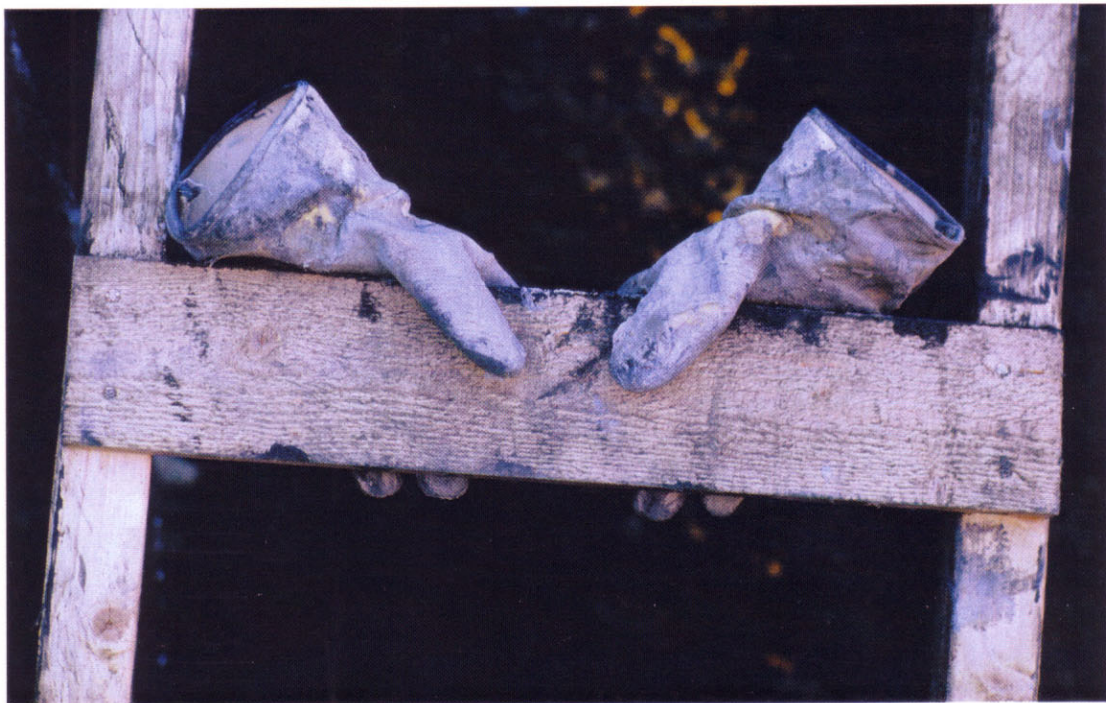


For gammel?

Kunnskapsstatus om aldring,
arbeid og pensjonering



Per Erik Solem

Rapport 4/01

For gammel?

Kunnskapsstatus om aldring, arbeid og pensjonering

PER ERIK SOLEM

Norsk institutt for forskning om
oppvekst, velferd og aldring

NOVA Rapport 4/01

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 Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet (KUF).

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) 2001

ISBN 82-7894-111-4

ISSN 0808-5013

Forsidefoto: *Kim Hart / Samfoto*
Desktop: *Torhild Sager*
Trykk: *GCS*

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.isaf.no/nova>

Forord

Denne rapporten er utarbeidet på oppdrag fra Senter for seniorpolitikk i forbindelse med «Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet». Den gir en kunnskapsstatus på feltet eldre i arbeidslivet og pensjonering.

I tråd med krafttakets hovedmål: «å stimulere til et godt arbeidsmiljø og en god personalpolitikk i virksomhetene for å gjøre det attraktivt for den enkelte arbeidstaker og den enkelte virksomhet å forlenge yrkeskarrierene», vil rapporten ha et hovedfokus på årsaker til tidligpensjonering. Den vil imidlertid ikke bare vurdere arbeidsmiljøet og personalpolitikkenes betydning, men diskutere ulike faktorer i arbeidsforhold, pensjonsordninger og i fritids- og familieforhold.

Vi har også ønsket å sette dette inn i en noe videre ramme av aldring og endringer i arbeidsevne, holdninger til eldre i arbeidslivet og virkninger av pensjonering for individet. Mer makroorienterte virkninger av tidligpensjonering på pensjonssystemet og arbeidsmarkedet ligger utenfor rammene for denne rapporten. Dette er da også grundig utredet tidligere, f.eks. av Olsenutvalget. Vi har heller ikke gått spesifikt inn på ulike pensjonsordningers utforminger, f.eks. delpensjonsordninger. Men AFP-ordningen og virkninger av den er omtalt i flere av kapitlene.

Mye av den forskningen vi har basert oss på er hentet fra nettverket «Yrkesliv, aldring og livsløp. Arbeidsmiljø og personalpolitikk» (YAL), som startet i 1995 etter et initiativ fra Sosial- og helsedepartementet, og som har mye av den samme målsettingen som krafttaket. Annen norsk forskning som er omtalt i rapporten er særlig knyttet til trygdeforskningsmiljøer. I utvalget av forskningsresultater til dette arbeidet er det lagt vekt på forskning av nyere dato. Forholdene på arbeidsmarkedet og pensjonsordningene er såpass mye under endring at eldre forskning snart blir utdatert. I noe eldre forskning er det likevel generelle kunnskaper av gyldighet også i dag. Kravet til relevans for norske forhold i dag har også gjort mye internasjonal forskning om eldre i arbeidslivet og om pensjonering uaktuell for denne kunnskapsstatusen. Dette arbeidet er på den måten ikke noen fullstendig eller historisk gjennomgang av norsk og internasjonal forskning på feltet. I tillegg vil det selvsagt også finnes forskning av rimelig relevans som kan ha unndratt seg vår oppmerksomhet.

Manuskriptet er gjennomgått av Britt Slagsvold og Axel West Pedersen. Jeg takker for nyttige innspill og kommentarer.

Oslo, mars 2001, Per Erik Solem

Innhold:

SAMMENDRAG	7
1 ALDRING OG ARBEIDSEVNE	11
Aldring	11
Når er man «eldre» i jobben?	15
Aldringens betydning for arbeidsevnen	15
Arbeidsprestasjoner i ulike yrker	18
Hvordan virker arbeidet på aldringen?	21
Oppsummering	22
2 ELDRES SYSSSELSETTING OG ARBEIDSFORHOLD	24
Sysselsetting	24
Arbeidsforhold	29
Oppsummering	32
3 HOLDNINGER TIL ELDRE ARBEIDSKRAFT	34
Diskriminering på arbeidsplassen	35
Diskriminering ved ansettelser	37
Arbeidsgiveres oppfatninger om eldres egenskaper	39
Ansattes oppfatninger av eldre arbeidstakere	41
Endring av holdninger	45
Ambivalens	47
Oppsummering	49
4 ÅRSAKER TIL TIDLIG PENSJONERING	51
Innledning	51
Forklaringsfaktorer	53
Rasjonelt valg eller strukturell tvang	55
Arbeid som et gode eller et onde	56
Intervensjoner for å motvirke tidlig avgang	56
Forskningsresultater	56
Forklaringsvariabler	57
Alder	58
Kjønn og sivilstand	59
Helse og arbeidsevne	61
Utdanning og yrke	64
Arbeidsmarked og arbeidsmiljø	64
Økonomiske insentiver	66
Fritidspreferanser (jump)	68
Oppsummering	69

5 VELFERDSVIRKNINGER AV PENSJONERING	71
Faser i tilpasningen.....	71
Hvor mange får det bedre eller dårligere etter pensjonering?	73
Hva består velferdstapet eller velferdsgevinsten i?	75
Helse	75
Økonomi.....	76
Sosial deltakelse og kontakt.....	77
Hvem opplever hvilke velferdsvirkninger?	78
Yrke og status	78
Kjønn.....	79
Frivillig eller tvungen pensjonsavgang	80
Oppsummering	80
6 OPPSUMMERING OG DISKUSJON	82
Dagens situasjon	82
Årsaker til tidlig pensjonering	83
Holdninger til eldre i arbeidslivet	84
Aldring og arbeidsevne	85
Virkninger av pensjonering	86
Perspektiver framover.....	87
Kunnskapsbehov	88
SUMMARY	91
REFERANSER	95

Sammendrag

Denne rapporten gir en kunnskapsstatus på feltet eldre i arbeidslivet og pensjonering. Den behandler fem hovedtema som har fått hvert sitt kapittel.

Først presenterer vi en avklaring av hva vi legger i *aldringsbegrepet* og hva *aldring* kan innebære innenfor yrkesaktiv alder. Uten å gå i detalj om konkrete aldersforandringer gir vi en ramme der aldring defineres som forandring og ikke alene som svekkelse og reduksjon. Aldring innebærer både vekst og utvikling på den ene side og forfall på den andre. Aldringen er i utgangspunktet genetisk styrt, men samtidig plastisk og modifiserbar gjennom livsstil og levekår. Arbeidsforholdene kan påvirke aldringen i nedbrytende eller utviklende retning. Variasjon og utfordringer i jobben bidrar til det siste. Studier av yrkesaktives arbeidsevne gjenspeiler at det normalt ikke skjer dramatiske aldersforandringer i dette livsavsnittet. Gjennomsnittlig er Eldres arbeidsevne på linje med yngres, men aldringen gir noe ulike utslag i ulike yrker. I yrker som stiller krav til fysisk styrke og reaksjonsevne er det vanskelig å holde seg på topp helt fram til pensjonsalderen, mens Eldres erfaring bidrar til at de kan prestere bedre enn yngre i mange yrker.

I det andre kapittelet gir vi en *beskrivelse av Eldres posisjon i arbeidslivet*. Fra 50-årsalderen og særlig etter 60 år synker yrkesdeltakelsen betydelig, og det siste året før folketrygdens pensjonsalder (67 år) er bare 24 prosent av menn og 20 prosent av kvinner i arbeid. Dette er et resultat av en økende tidligpensjonering over mange år. Hovedtyngden av tidligpensjonistene er uføretrygdet, men nylig har avtalefestet pensjon (AFP) overtatt som den vanligste avgangskanalen i aldersgruppen 62–66 år. Det er en klar nedgang i sysselsettingen det året en får tilgang til AFP. Samtidig ser vi en «venteeffekt» av AFP ved at sysselsettingen er stabil det siste året før AFP blir tilgjengelig.

Arbeidsforholdene synes ikke å være jevnt over dårligere for eldre arbeidstakere enn for yngre. Noe av dette skyldes selektivt frafall fra arbeidslivet av dem som er mest belastet. De eldre som er igjen i arbeidslivet har noe mer selvstendig arbeid og deltar noe mindre i opplæring enn yngre. Videre legger de større vekt på den sosiale kontakten i jobben. Samtidig er det tegn til at eldre blir satt noe på siden, ikke helt blir regnet med og har vanskeligere for å få støtte og veiledning fra kolleger og ledere.

Det tredje temaet er *holdninger til eldre arbeidskraft*. Holdningene til eldre i arbeidslivet er sammensatte og ikke entydig negative. Av viktige

egenskaper i jobben er det særlig læreevne og omstillingsevne som vurderes som negativt ved eldre. Dette kan skape onde sirkler med betydelige konsekvenser for Eldres læring og utvikling på arbeidsplassen. Positive kjennetegn ved eldre som vurderes som viktige for jobbutførelsen, er særlig knyttet til sosiale ferdigheter, menneskekunnskap, konflikthåndtering samt evne til problemløsning, vurderingsevne og selvstendighet. Det er en vanlig oppfatning at aldersdiskriminering forekommer, men det faktiske omfanget er mer uklart. Det synes imidlertid å være en tendens til å behandle eldre som en ensartet gruppe ut fra negative grunnholdninger som ofte ikke kommer åpent fram. Å øke arbeidslivets interesse for eldre arbeidskraft gjennom holdnings- eller informasjonskampanjer kan være vanskelig, hvis det ikke følges opp med praktiske tiltak.

Årsaker til tidligpensjonering er viet bred plass i rapporten. Diskusjonen tar utgangspunkt i en vanlig tredeling av forklaringsfaktorer, utstøtning («push»), tiltrekning («pull») og «jump». «Push»-faktorer ligger i arbeidsforhold som motvirker Eldres yrkesdeltakelse. «Pull» omfatter faktorer i pensjonsordningene som «frister» arbeidstakere til å slutte tidlig, mens «jump» peker på positive sider ved pensjonisttilværelsen arbeidstakeren ser fram til og vil «hoppe» over i så snart som mulig. Forskningen gir ikke noe entydig svar på hvilke av disse faktorene som er viktigst. «Push» forklarer uførepensjonering bedre enn det forklarer avtalepensjonering, der «pull» og særlig «jump» er viktigere.

Tiltak som kan forebygge helsesvikt og bedre arbeidsevnen er viktig, særlig for å motvirke uførepensjonering. I arbeidsmiljøet er fysisk belastning en faktor som framtrer i mange undersøkelser, men mer entydig er effekten av psykososiale faktorer og organisatoriske forhold. Variasjon i arbeidsoppgaver, mindre gjentakende arbeid og individuell tilpasning av arbeidet og arbeidstiden er tiltak som kan motvirke tidlig avgang. Men jobbinnhold og utviklingsmuligheter synes viktigere enn lønn og arbeidstid. Å bli regnet med i opplæring og omstillinger og å bli verdsatt av særlig nærmeste overordnede, er forhold som understøtter Eldres integrasjon på arbeidsplassen – og deres fortsatte yrkesdeltakelse.

Økonomiske insentiver er også av betydning. Hva man tjener eller taper på å slutte vil være en viktig del av beslutningsprosessen. Det er imidlertid usikkert om insentiver/disinsentiver basert på aktuarisk nøytralitet er tilstrekkelig til å få noen vesentlig økning i gjennomsnittlig avgangsalder.

Betydningen av ønsket om å nyte fritiden som pensjonist, som er særlig framtrødende ved avtalepensjonering, er det vanskeligere å påvirke direkte. Men indirekte kan valget av fritid påvirkes av at arbeidet gjøres

mer attraktivt, eventuelt ved at en får bedre muligheter for begge deler gjennom gunstige delpensjonsordninger.

Det siste hovedtema er *virksomheter av pensjonering* på individnivå. Til nå har både norske og internasjonale studier vist at et betydelig mindretall på ca. 1/4 til 1/3 opplever pensjoneringen som en problematisk periode. Studier så langt tyder på at tilpasningen etter avtalepensjonering er betydelig mindre problematisk. Dette kan knyttes til den store grad av frivillighet som ligger i AFP-ordningen. Den mest entydige sammenhengen hva gjelder hvem pensjonering er et tap eller en gevinst for, er knyttet til grad av frivillighet eller tvang. Muligheter for å velge tidspunktet for pensjonering og formen for pensjonering, f.eks. en periode der arbeid og pensjon kombineres, er derfor viktig.

Avslutningsvis er det rimelig å anbefale varierte tiltak. Den satsingen som er igangsatt gjennom «Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet» har støtte i forskningens betoning av arbeidsmiljøet som en sentral faktor. Kulturelle endringer i verdien av fritid, normer om tidligpensjonering og utviklingen av «det nye arbeidslivet», kan imidlertid tilsi at det ikke er grunn til å vente gjennomgripende effekter av isolerte tiltak på avgrensede områder.

Endringer i pensjonsordninger og i arbeidslivet tilsier at kunnskapsgrunnlaget stadig må fornyes. Hovedproblemstillinger vil være knyttet til hvilke faktorer som bidrar til hhv. tidlig og utsatt pensjonering. Balansen mellom ulike faktorer må forventes å kunne endre seg over tid, bl.a. som et resultat av iverksatte tiltak innen «krafttaket». Det er også viktig å følge opp bakgrunnen for bruk av ulike avgangskanaler (uførepensjon, AFP, alderspensjon i folketrygden, private pensjoner og muligheter for delpensjon under ulike ordninger) i ulike bransjer og yrker (f.eks. ITK-virksomheter, helse- og omsorgssektoren).

Undersøkelser på virksomhetsnivå er viktig for å få bedre grep om hvilken praksis som utøves overfor eldre arbeidstakere. Bedriftskulturen kan være aldersfiendtlig selv når uttrykte holdninger overfor eldre er positive. Normdannelse rundt 62 år som avgangsalder og mer eller mindre direkte uttrykt forventningspress om tidlig avgang er et viktig tema i denne sammenheng.

1 Aldring og arbeidsevne

Aldring

Vi skal innledningsvis gi en kort beskrivelse av hva vi legger i aldring og hvordan aldring forstås i moderne gerontologi. For en fyldigere framstilling med flere referanser viser vi til Daatland & Solem (2000).

Alder har med forløp av tid å gjøre og den etymologiske grunnbetydningen av ordet er nettopp «tid» eller «levetid». «Aldri» har samme grunnstamme og betyr «til ingen tid». Kronologisk alder er den tiden som har gått fra fødselen til der man er i livet nå. Aldring betegner de underliggende endringsprosessene, som til slutt og uvegerlig vil ende med at den tilmålte tida tar slutt og ender i døden. En definisjon av aldring kan være at «normal aldring viser til tidsrelaterte endringer som finner sted i genetisk representative organismer under normale miljøbetingelser» (Huyck & Hoyer 1982). Ofte presiseres dette nærmere til å gjelde bare de endringene som skjer etter at utviklingen er fullført til modenhet, og aldringen blir dermed gjerne assosiert til svekkelse og avvikling. Aldringsprosessene framstår i så måte som nedbrytningen av det som tidligere er bygget opp. Dette kommer til uttrykk i mange metaforer eller avbildninger av alderdommen, f.eks. ved den såkalte bakketoppsmetaforen der det først går oppover, og siden nedover. Problemet med denne metaforen er at den gir inntrykk av at alt som skjer tidlig i livet er utvikling mens alt etter livets middagshøyde er avvikling. Et annet problem er at det er vanskelig å bestemme hvor toppen eller middagshøyden er. Det varierer med ulike egenskaper. Motstandskraften mot sykdom er f.eks. på topp i 10-årsalderen og synsskarpheten avtar fra tenårene, mens enkelte psykologiske egenskaper og ferdigheter kan ha en stabil, kanskje stigende funksjonskurve helt til det siste.

Aldring er altså forandring og ikke bare svekkelser og nedbrytning som mange gjerne tror.

Mange trekk ved aldringen er lette å observere, først og fremst de kroppslige forandringene. Alder er i likhet med kjønn og rase en synlig faktor, som vi har lett for å gi større vekt enn det er grunnlag for. Mye av det man tidligere så som naturgitte forskjeller mellom svarte og hvite, kvinner og menn, unge og gamle har vist seg å være resultater av kultur og miljø.

Aldringen skjer i et samspill mellom arv og miljø; mellom individer i forandring og omgivelser i forandring, og det ene kan ikke ses isolert fra

det andre. Den genetiske styringen er sterkest tidlig livet og særlig i fosterlivet, mens miljøpåvirkninger får økende virkning etterhvert som erfaringer, belastninger og vekstvilkår akkumuleres. Helt mot slutten av livet setter genetikken en endelig grense for livslengden. Hvor nær man komme denne grensen – som er forskjellig fra individ til individ – er avhengig av levekår, livsstil og miljøbetingelser i vid forstand.

De aldersforandringene som er nedlagt i arvemassen kalles den *primære* aldringen. Miljøets bidrag til aldringsprosessen kalles *sekundær* aldring. I den arvemassen vi fødes med (genotypen) ligger vårt potensiale, som bare kan realiseres fullt ut under de mest optimale miljøbetingelser. I det vi framtrer som (fenotypen), ligger det vi har kunnet realisere av vårt potensiale, og som per definisjon har en øvre grense i hva genotypen gjør mulig. Overført til aldring betyr det at funksjonsnivået vi observerer hos voksne og eldre mennesker er hva de til nå har kunnet realisere av sitt potensiale med de begrensninger deres miljø har hatt. Potensialet vil oftest være mer enn man har kunnet realisere, eller har realisert hittil.

Aldringen har mange ansikter og kan studeres langs mange dimensjoner. I grove trekk kan vi definere *biologisk aldring* som endring i evne til å overleve, *psykologisk aldring* som endring i evne til tilpasning og mestring, og *sosial aldring* som endring i de sosiale roller og forventninger som følger med alderen.

Aldring er i utgangspunktet et biologisk fenomen – det som skjer med kroppen over tid. Men hvordan påvirkes vi psykologisk av aldringen? Hva skjer med hukommelse og læreevne, med personlighet og selvbilde og med evnen til å mestre utfordringer og påkjenninger? Endrer vi oss med alderen, eller er vi i store trekk den vi har vært livet ut etter å ha blitt voksen? Aldringen har altså også en psykologisk dimensjon, som ikke kan avledes direkte av den biologiske. I tillegg kommer den sosiale aldringen som bygger på at livsløpet er sosialt organisert. Vi ledes inn og ut av sosiale roller til ulike aldre, med tilhørende forventninger, rettigheter og plikter. Overgangen til pensjonisttilværelsen har i moderne tid gjerne vært sett som inngangen til eldre år i samfunnsmessig forstand, og rollen som pensjonist har blitt sett som den moderne eldrollerollen. Men også inngangen til yrkeslivet og de forventninger, holdninger eller stereotypier knyttet til alder som en møter i arbeidslivet, er en del av den sosiale aldringen. Aldringen i arbeidslivet er dessuten påvirket av arbeidsmiljø og arbeidsbetingelser som kan virke nedslitende eller oppbyggende på kroppslige funksjoner. Utfordringer og variasjon som stiller krav til læring og omstilling, kan fremme psykologisk vekst, mens rutinisert arbeid og lite variasjon kan fremme stagnasjon og psykologisk tilstivning.

Paul og Margret Baltes (1990) har lansert sju teser om aldring, som i kondensert form framstiller sentrale kjennetegn ved aldringen. Den **første** tesen slår fast at *det er vesentlige forskjeller mellom patologisk, normal og optimal aldring*. Med normal aldring tenkes på det vanlige mønsteret – det gjennomsnittlige. Patologisk aldring gir på grunn av ugunstig miljø eller sykdom, mer svekkelse enn normalt. Optimal aldring skjer under de gunstigst tenkelige miljøbetingelser, f.eks. gode arbeidsvilkår.

Den **andre** tesen sier at *det er stor variasjon i aldringens forløp*. På de fleste egenskaper blir forskjellene mellom individer større med alderen. Dette har vært satt på spissen gjennom uttrykket «vi fødes som kopier og dør som originaler». Det er i alle fall ingen grunn til å betrakte eldre i arbeidslivet som en mer ensartet gruppe en yngre. Det er heller motsatt.

For det **trede** er det *store latente (ubrukne) reserver*. Vi har alle et ikke-realisert reservepotensiale. Når mange eldre utfører selv tungt fysisk arbeid like bra som yngre kan det skyldes at de tar i bruk større deler av sitt reservepotensiale for å greie jobben. Det gjør at de kan trenge lenger tid til å ta seg inn gjennom hvile på fritiden.

For det **fjerde** vil *maksimale prestasjoner reduseres*. Taket for – i det minste fysiske – prestasjoner blir lavere med alderen. Toppidrettsutøvere er oftest i 20- og 30-årsalderen. Disse tar ut det meste av sitt potensiale og vil tidlig merke at taket blir lavere. De fleste jobber krever ikke maksimale prestasjoner og taket vil nås senere; for mange funksjoner først godt etter yrkesaktiv alder.

Den **femte** tesen er at *ulike tilpasningsmekanismer kan kompensere for reduksjon*. Det kan skje ved å ta i bruk andre ferdigheter enn de som svekkes, eller ved ergonomiske tilpasninger. I arbeidslivet kan det også være at man utvikler nye ferdigheter som er bedre og derfor overtar for gamle ferdigheter. Gjennom erfaring kan en tilegne seg mer effektive arbeidsmåter og ekspertise. I slike tilfeller er det ikke snakk om kompensering, men utvikling – selv om noen ferdigheter svekkes.

For det **sjette** vil *balansen mellom tap og vinning (vekst og forfall) blir mindre positiv med årene*. Det skjer både vekst og forfall hele livet, men før eller siden blir forfallet sterkere enn veksten. Når i livet det skjer vil som nevnt variere både mellom egenskaper og mellom individer. Men aldringen medfører at svekkelsene til slutt får overtaket og fører til døden.

Den **sjuende** og siste tesen sier at «*selvet*» *beholder evnen til å tilpasse seg endrete forutsetninger, slik at trivsel og selvoppfatning kan bevares*. Individet har helt inn i alderdommen stor evne til å mestre eller å tilpasse seg endringer. Det kan skje gjennom aktiv endring av det man er

misfornøyd med (problemfokustert mestring), eller ved å innrette seg etter endringene, omfortolke deres verdi eller akseptere dem (emosjonsfokustert mestring). Det siste kan vise seg som en form for adaptiv resignasjon – å akseptere det som ikke kan forandres, noe som kan bli stadig mer nødvendig med alderen. Resignasjon kan imidlertid også være uheldig – når man akseptere noe uønsket som kan forandres. Det kan man se i arbeidslivet i de tilfeller der eldre selv aksepterer negative stereotypier om hvordan aldringen påvirker arbeidsevnen.

Det vil føre for langt her å gi en fyllestgjørende beskrivelse av hvordan ulike funksjoner normalt endrer seg med alderen. Vi skal gi noen eksempler, men understreke at generelt er endringene ved normal aldring små innenfor yrkesaktiv periode, selv om endringer kan måles i laboratorieundersøkelser alt fra ung alder, på enkelte egenskaper helt fra tenårene. Den største begrensningen for arbeidsevnen som har sammenheng med alder er økningen i sykkelighet. I levekårsundersøkelsen fra 1998 (Internett 1999) var det 45 prosent i alderen 16–24, 51 prosent i alderen 25–44 og 67 prosent i alderen 45–66 som hadde en varig sykdom. Dette kan høres mye ut, men antyder at det er ganske normalt å være syk. Men de fleste av disse sykdommene påvirker ikke hverdagen i vesentlig grad. («I høy grad» hhv. 5, 9 og 14 prosent og «I noen grad» hhv. 12,16 og 22 prosent). De vanligste sykdommene finnes i kategorien muskel- og skjelettlidelser, deretter følger sykdommer i luftveiene og hjerte- og karlidelser. Levekårsundersøkelsen 1998 viser også at flere av de eldre sier at de har sykdom som oppfattes som en følge av arbeidet (hhv. 5, 13 og 27 prosent i de tre ovennevnte aldersgrupper).

De vanligste plagene eller symptomene i yrkesaktiv alder er smerter i kroppen, å være trett eller slapp, hodepine eller migrene, tett nese/rennende øyne og søvnproblemer. De eldste (45–67 år) er mer plaget enn yngre av smerter og søvnproblemer, mens det er mindre aldersforskjeller, men likevel noe flere yngre, som er plaget av hodepine, slapphet og tett nese/rennende øyne. Det er altså ikke slik at alle helseplager er mest utbredt hos de eldre. Disse plagene kan gjenspeile sykefraværsmønsteret, der kroppslige smerter oftere kan være langvarige resultater av slitasje, mens hodepine og slapphet kan være mer kortvarige. Vi har ingen samlet sykefraværstatistikk her til lands og opplysningene om sykefraværet i ulike aldersgrupper er ufullstendige. Utvalgsundersøkelser tyder imidlertid på at langtidsfraværet er høyest blant eldre, mens korttidsfraværet er jevnere fordelt eller lavere i eldre aldersgrupper. Levekårsundersøkelsen 1996 (Internett 2001) viste at 12 prosent av sysselsatte under 45 år hadde sammenhengende sykefravær på mer enn 14 dager i løpet av siste år, mot

15 prosent i alderen 45–54 år og 20 prosent blant de eldste (55–66 år). Samlet andel med fravær i løpet av de siste fire uker var imidlertid lavere i de eldste aldersgruppene (15–16 prosent under 45 år og 12–13 prosent over 45 år). De eldste hadde imidlertid lengre fravær i fireukersperioden (gjennomsnittlig 1,3 dager i aldersgruppen 55–66 år, mot 0,8 til 1,1, dager i aldersgruppene under 55 år).

Når er man «eldre» i jobben?

Som nevnt er variasjon et av de mest typiske kjennetegn ved aldring, dermed også ved eldres arbeidsevne. Variasjonen blir ikke mindre av at definisjonen av hvem som tilhører gruppen «eldre» arbeidstakere er uklar. I en utredning om eldres arbeidsevne fra WHO avgrenses gruppen til de over 45 år, mens en rekommendasjon fra ILO definerer «older workers» som alle som er utsatt for å møte vansker i arbeidslivet på grunn av sin alder (WHO 1993). Etter denne definisjonen vil «eldre» innebære ulike aldre i ulike virksomheter og under ulike arbeidsvilkår. Det er ikke bare alderen i seg selv som spiller en rolle, men også hvordan arbeidsmiljøet og organisasjonen er utformet. Når enkelte bedrifter har uvilje mot å ansette folk over 30 år, har det nok mer med bedriftskultur og holdninger å gjøre, enn med aldersforandringer som virker negativt inn på arbeidsevne eller produktivitet.

To norske undersøkelser fra kommunesektoren (Mykletun et al. (2000) og industri, bank/forsikring og forskning- og utviklingsvirksomhet (FOU) (Lyng 1999) viser ganske sammenfallende oppfatninger om at man regnes som eldre i jobben fra 51 år (skole/oppvekstetaten og FOU) til 54 år (kommuneadministrasjonen). Det var altså relativt små forskjeller mellom typer virksomhet; også etter utdanning, kjønn og alder. Ansatte i alderen 30–59 år oppga gjennomgående 53 år som grense for «eldre», mens 20–29-åringene sa 50 år og 60–67-åringene mente en ikke var eldre før ved 56 års alder. Det ble også spurt om når en ikke lenger kan regnes som yngre i arbeidslivet. Her lå svarene gjennomsnittlig på 39–40 år. Det synes altså å være en periode i 40-årsalderen og til litt over 50, der en hverken regnes som yngre eller som eldre. Middelaldrende må vel være den rette betegnelsen på disse.

Aldringens betydning for arbeidsevnen

I Finland er det utviklet et mål på arbeidsevne (Work Ability Index -WAI) som er brukt i flere land over hele verden (Ilmarinen 1999). Indeksen

består av både subjektive egenvurderinger av arbeidsevnen og opplysninger om antall sykdommer og sykefravær. Indeksen går fra 7 (dårligste arbeidsevne) til 49 (beste arbeidsevne) I en undersøkelse i aldersgruppen 45–61 år ble gjennomsnittsskåren redusert fra 40 poeng i aldersgruppen 45–51 år til 36 poeng i alderen 55–61 år (Ilmarinen et al. 1997, ref i Ilmarinen 1999). Spredningen økte med alderen; forskjellene i arbeidsevne ble større. Arbeidsevnen ble vurdert lavere i jobber som stiller fysiske krav enn i jobber som stiller mentale krav, og Ilmarinen konkludere med at fysisk arbeid i større grad bryter ned fysiske funksjoner enn å bevare eller utvikle slike funksjoner. I en undersøkelse av Piirainen et al. (1997, ref i Ilmarinen 1999) i alderen 25 til 64 år var det en klar økning i andelen som vurderte arbeidsevnen som dårlig i forhold til de fysiske krav jobben stiller; fra 1 prosent blant de yngste til 7 prosent blant de eldste kvinnene og 11 prosent blant de eldste mennene. I denne undersøkelsen var sysselsatte og arbeidsledige med, men ikke uførepensjonister. Den relativt beskjedne økningen i andel som hadde problemer med de fysiske kravene må derfor ses i lys av at de som har greidd kravene dårligst allerede er ute av arbeid. Økningen i andel som hadde dårlig arbeidsevne i forhold til jobbens mentale krav var enda mindre, fra 1 til 2 prosent for kvinner og fra 1 til 5 prosent for menn.

Et av delmålene i WAI, som også ble brukt av Mykletun et al. (2000), består i en vurdering av arbeidsevnen i dag sammenliknet med den beste arbeidsevnen personen noen gang har hatt. Denne settes til 10 på en skala fra 0 (= arbeidsufør) til 10. Gjennomsnittlig vurderte 51–61-årige finske kommuneansatte sin arbeidsevne til 7,1, mens tilsvarende tall for norske kommuneansatte 50–59 år var 7,7 (Mykletun et al. 2000 – egen analyse). Særlig finske menn vurderte sin arbeidsevne som dårligere enn norske menn (hhv. 6,6 og 7,8). Forskjellen vil kunne skyldes ulikheter i utvalget, og hovedinntrykket fra begge land er at eldre arbeidstakere opplever at arbeidsevnen har blitt noe, men ikke betydelig, redusert med årene.

Videre analyse av de norske dataene til Mykletun et al (2000) viser ellers en jevn nedgang i vurdert arbeidsevne fra 8,6 blant de yngste (20–29 år) til 7,0 blant de eldste (60–67 år). Selv de eldste synes alstå å vurdere sin arbeidsevne som relativt godt intakt. De yngste ligger nær opp til å ha den beste arbeidsevne noen gang, og 38 prosent sier den er på det beste nå (vurdert til 10). Andelen som vurderer seg helt på topp nå, går rimeligvis ned med alderen, men i alderen 50–59 år er det fortsatt 14 prosent, og i alderen 60–67 år 7 prosent som vurderer sin arbeidsevne som den beste noen gang. Det synes altså mulig – i det minste etter egen vurdering – å utvikle sin arbeidsevne også opp i høy alder og i ulike yrker. De som befinner seg

på topp er jevnt fordelt på de kommunale yrkesområdene; administrasjon, helse- og omsorgsarbeid, skole, renhold og anlegg/transport.

Selv om en del fysiske forandringer kan måles også før 30-årsalderen er de ikke av praktisk betydning. Men opp i 40–50-årsalderen vil mange kunne merke at den maksimale fysiske prestasjonsevnen avtar, særlig hvis en ikke gjør noe for å holde den ved like, eller hvis jobben krever så mye at den tærer på kreftene i stedet for å bygge dem opp. Når en har passert 60 og nærmer seg pensjonsalderen vil de fleste ha opplevd at den fysiske prestasjonsevnen ikke er som før. Men det kan neppe bidra vesentlig til å forklare den økende tidligpensjoneringen de siste årene. Mye tyder på at eldre flest er sprekere og friskere enn bare for få år siden. En sammenlikning av 60–69-åringene i de amerikanske helseundersøkelsene fra 1982 og 1993 (Crimmins et al. (1999) viste at andelen arbeidsuføre blant 69-åringene i 1993 var den samme som blant 62-åringene i 1982. Andelen for 62-åringene var gått ned fra 21 til 16 prosent og for 69-åringene fra 26 til 20 prosent. Seksstini-åringene var med andre ord i 1993 kommet ned på samme nivå som 62-åringene var i 1982. Satt litt på spissen kan vi si at på 11 år var 69-åringene blitt «sju år yngre».

Mentale evner vil stort sett holde seg lengre enn de fysiske, men glemsomhet nevnes ofte som et psykologisk alderstegn. Mange eldre og noen middelaldrende klager over at de husker dårligere enn før. I den longitudinelle Göteborgs-undersøkelsen fant man likevel ingen svekkelser i korttidshukommelsen opp i 80-årsalderen blant dem som holdt seg friske (Berg 1996). Samtidig er det også vist effekter av svekket hukommelsesfunksjon allerede fra 40-årsalderen i et eksperiment med golfspillere (Molander & Bäckman 1996). Dette gjelder særlig ved forstyrrelser som svekker konsentrasjonen og ved prestasjonspress (konkurranse).

Glemsomhet er ofte en følge av dårlig læring. Og læring henger sammen med motivasjon, interesse og engasjement. Å stå i den samme kjedelige jobben i mange år uten nye utfordringer og stimulering vil således kunne virke negativt på hukommelsen.

En annen mental ferdighet som har vært mye framme i gerontologien i de siste årene er det som kalles «visdom» (Sternberg 1990, McKee & Barber 1999, Ardelt 2000). I dette ligger det en oppfatning av at intelligensen endrer seg med alderen, og at noen av disse endringene kan beskrives som positive. I problemløsning trekker en mer på sine erfaringer og relativt mindre på formell logisk tenkning. En har erfart at alt ikke er så enkelt og en kan se flere sider av en sak. En slik tenkning kan ta lengre tid, men gir ikke dermed dårligere løsninger. Det er også eksempler på at eldre ledere tar raskere beslutninger fordi de kan stole på erfaringsbasert intuisjon uten

å måtte gå gjennom en rekke av teoretiske resonnementer. I visdomsbegrepet ligger det mange elementer, som overbærenhet, fleksibilitet, toleranse for motsetninger og usikkerhet, selvinnsikt og rike kunnskaper om fenomener og framgangsmåter. Begrepet beskriver på mange måter en moden og integrert person med rike kunnskaper og ferdigheter, men også med en følelsmessig balanse og forståelse for andre mennesker. Visdom kommer ikke av seg selv med økende alder. Alle eldre er ikke «vise». Men livserfaring er en forutsetning for å utvikle visdom. Hvis man lukker seg inne i vante tenkemåter og ikke søker – eller får – utfordringer og ny erfaring, vil grunnlaget for å utvikle visdom være magert.

Arbeidsprestasjoner i ulike yrker

De yrker der det er lettest å måle den enkeltes produktivitet er preget av standardiserte, manuelle og ofte tidsregulerte arbeidsoperasjoner som stiller krav til fysisk styrke, utholdenhet og reaksjonsevne. Slike målinger viser nokså entydig at topp produktivitet nås nokså tidlig i livet, i 30- eller 40-årsalderen (WHO 1993). Men samtidig finner en mange arbeidere i 50-årene som presterer bedre enn 20-åringene også i slike jobber.

I studier av kontoristers produktivitet er det vanskeligere å finne aldersforskjeller. Noen viser ingen aldersforskjeller, mens andre viser at blant korrekturlesere og selgere er de gamle best, med økende produktivitet helt opp i 60-årsalderen (Stagner 1985, Davies et al. 1991). Basert på en gjennomgang av over 100 undersøkelser konkluderer Warr (1998) med at det i gjennomsnitt er ingen signifikant sammenheng mellom arbeidsprestasjon og alder.

Bak slike gjennomsnittsmålinger skjuler det seg imidlertid en betydelig variasjon, både mellom individer og mellom jobber. Warr (1994, 1998) peker på at sammenhengen mellom alder og arbeidsprestasjon i ulike typer jobber er avhengig av om jobben stiller krav til egenskaper som normalt svekkes med alderen (reaksjonstid, fysisk styrke etc.) og om erfaringer eller ekspertise er til nytte i utføringen av jobben. I jobber med enkle og lite fysisk krevende oppgaver vil alderen ikke spille noen rolle for arbeidsprestasjonen. Det samme gjelder for kvalifisert manuelt arbeid, som stiller krav til fysisk arbeidsevne samtidig som erfaring er viktig for arbeidsprestasjonen. Dette kan gjelde for eksempel håndverkere og fagarbeidere. Svekket fysikk og stor erfaring tenkes å kunne oppveie hverandre og samlet sett gi liten eller ingen effekt av alder på arbeidsprestasjonen. I jobber der fysisk styrke og reaksjonstid er av liten betydning mens erfaring og utvikling av ekspertise fremmer arbeidsprestasjonen,

vil arbeidet forventes å utføres bedre med alderen. Det gjelder for eksempel i ulike typer intellektuelt arbeid og i kontorarbeid – salg, ledelse, saksbehandling og rådgivning – der det er spørsmål om kunnskapsbaserte vurderinger uten for stort tidspress. Når arbeidet er underlagt tidspress, og det samtidig er lite å tjene på erfaring, for eksempel i samlebandsarbeid, vil arbeidsprestasjonene forventes å bli dårligere med alderen. Men selv i arbeid som kan virke svært rutinepreget og mekanisk, kan erfaring komme til nytte.

Giniger et al. (1983) undersøkte tekstilarbeidere, som betjente sy-maskiner under tidspress. De forventet at de eldre skulle ha lavere produktivitet og flere ulykker enn de yngre, men fant det stikk motsatte. De eldste hadde både høyere produktivitet og færre ulykker. Forskerne forklarte dette med at arbeidet ikke stilte så høye fysiske krav at ikke de eldste kunne klare dem, og at de kunne dra nytte av sine erfaringer og arbeide mer økonomisk.

Også i jobber der alderen forventes å være en hemsko, kan noen eldre klare seg like bra som yngre. Det er dessuten mulig å foreta tilpasninger av arbeidet som kan motvirke at produktiviteten reduseres med alderen. På individnivå er alder ingen god prediktor for arbeidsprestasjoner. Selv en av de mest konsistente aldersforandringer – økningen i reaksjonstid – viser betydelig individuell variasjon. Men de fleste eldre vil tjene på et lavere arbeidstempo. Forsøk med individuell tilpasning av tempo i jobber styrt etter samlebandsprinsippet har vist seg vellykket for eldre arbeidstakere uten at det har svekket den samlede produktiviteten (Parenmark et al. 1993).

I en svensk undersøkelse av teknisk kontrollarbeid fant en ingen aldersforskjeller i produktivitet, dvs. i antall feil funnet. Men det var store individuelle variasjoner på tvers av alder. Ledelsen ønsket å gjøre kontrollen mer standardisert slik at utfallet ble mindre avhengig av hvilken kontrollør som utførte arbeidet. I en oppfølging etter tre år fant en at forskjellene var blitt mindre – særlig blant de eldste kontrollørene (over 55 år). De eldste endret sin atferd mer i retning av det ønskete gjennomsnittet. Dette kan være et uttrykk for større lojalitet mot bedriftens mål. Samtidig kan det også tyde på at de eldste viste større fleksibilitet i endring av atferd (Nordenhök 1992,1994, ref. i Hallsten & Solem 1996).

Generelt kan vi si at eldre arbeidstakere kan prestere omtrent like bra som før. Noen blir bedre med økende alder, mens andre fungerer dårligere enn før og mestrer ikke jobben godt nok. Virkeligheten er mer nyansert en det som ligger i stereotypier om at arbeidsprestasjonene svekkes med alderen. Når svekkelser oppstår, er det i mange tilfeller mulig å foreta til-

pasninger i arbeidssituasjonen som bedrer prestasjonene. Og selv når dette ikke er mulig, kan en eldre medarbeider likevel være viktig for den samlede produktiviteten, som en del av bedriftens felleskompetanse og bidra med metakompetanse på bedriftens kultur, normer og historie, sosiale nettverk, kunderelasjoner, samarbeid og konfliktløsning (Ingebretsen & Lindbom, 2000).

Men i enkelte tilfeller kan selv små svekkelser i funksjonsevnen få store negative konsekvenser som kan være så akutte at det ikke er lett å foreta tilpasninger før det er for sent. Dette gjelder i yrker med stor sikkerhetsrisiko, for eksempel flygere, politi og brannmenn. Loven mot aldersdiskriminering i arbeidslivet som i USA forbyr oppsigelse på grunn av alder, hadde inntil 1994 unntak for bl.a. sikkerhetspersonell i politi og brannvesen. I begrunnelsen for unntakene ble det vist til at økt risiko for akutt helsesvikt og generell svekkelse på grunn av alder utsetter kollegene og allmennheten for fare. Disse unntakene ble opphevet med bakgrunn i at risikoen for akutt helsesvikt er meget liten (beregnet til ett tilfelle i løpet av 25 år i et politikorps på 500) og mer avhengig av helsetilstand enn av alder (Productive Aging News 1992). Amerikanske lovgivere har erkjent at helse og funksjonsevne er viktigere for arbeidsprestasjoner og sikkerhet enn kronologisk alder.

Når det gjelder flygere, har loven intet eksplisitt unntak, men i retten har det føderale luftfartsverket fått beholde sin myndighet til å fastsette aldersgrenser. En undersøkelse om flygeres utsatthet for ulykker viste imidlertid ingen økning fram til aldersgrensa (60 år) for trafikkflygere i ruteselskaper (Productive Aging News 1993). De eldste flygerne hadde bare halvparten så mange ulykker pr. flytime som flygere i 30-årsalderen. I denne undersøkelsen registrerte man også ulykker blant flygere som kunne arbeide fram til 70 år (bl.a. transportflyging). Disse hadde klart flere ulykker enn ruteflygerne, men de eldste (65–69 år) hadde lavere ulykkesfrekvens enn alle aldersgrupper under 55 år. En vesentlig forskjell mellom de to gruppene er at ruteflygerne har helseundersøkelse to ganger i året, mens de andre bare er pålagt å sjekkes hvert annet år. Regelmessige helseundersøkelser kan derfor synes å gi en bedre beskyttelse mot sikkerhetsrisikoen enn en fast aldersgrense. De fleste land har en lovfestet aldersgrense for flygere på 60 år, men mange gir dispensasjoner utover dette og enkelte land har ingen øvre aldersgrense for flygere (Curdt-Christiansen 1996).

I en norsk undersøkelse blant 41 flygeledere (Lyng 1999) ble eldre vurdert til å ha dårligere basisevner som hukommelse, oppmerksomhet og mental hastighet, hvilket er sentrale egenskaper særlig ved store trafikk-

belastninger der mye foregår samtidig. I slike situasjoner vil mentale aldersforandringer vise seg (Daatland & Solem 2000). Samtidig som basisferdighetene ble vurdert som dårligere, ble ikke den operative kompetansen gitt tilsvarende dårlige vurderinger. Flere påpekte at erfaring og konkret kunnskap kompenserte for svekkede basisfunksjoner, og med unntak av de mest arbeidsbelastende trafikksituasjonene syntes mange å mene at man blir bedre som flygeleder med alderen. Lyng (1999) peker på at det er behov for jobbtilpasninger og alternative karriereveier for eldre flygeledere, men at alder i seg selv ikke er til hinder for en god operativ kompetanse.

Hvordan virker arbeidet på aldringen?

At fysisk slitsomt arbeid er nedslitende og svekker arbeidsevnen er ikke oppsiktsvekkende. Gjennom tekniske løsninger og automatisering har mange fysisk slitsomme jobber forsvunnet eller blitt lettere. Dette gjelder særlig for tradisjonelle mannsyrker i industri, bygg og anlegg og i primærnæringene. Samtidig er nye jobber i oljeindustrien så slitsomme at mange eldre har vanskelig for å henge med helt til pensjonsalderen. Organiseringen av arbeidet i intensive arbeidsperioder og lang, sammenhengende fritid er nok en av grunnene til det. Mange kvinneyrker i servicesektoren – renhold, pleie og omsorg- kan fortsatt være svært fysisk belastende og gjøre tidlig pensjonering nødvendig. I en undersøkelse av danske kvinner (45–59 år) i yrker som rengjøringsassistent, hjemmehjelper, kontormedarbeider og sykepleier fant Eskelinen (2000) at særlig rengjøringsarbeiderne var utsatt for tidlig nedslitning, noe hun knytter til fysisk slitsomt og lite innholdsmessig utfordrende arbeid. Hjemmehjelperne hadde i like stor grad som rengjøringsassistentene opplevd svekkelse av helsen, men de opplevde i like stor grad som kontorister og sykepleiere at deres evner og kunnskaper hadde blitt bedre de siste ti år. Hele 58–62 prosent i disse gruppene, mot 34 prosent av rengjøringsarbeiderne opplevde bedring i evner og kunnskaper. Av sykepleierne og kontorarbeiderne var det 67 prosent som vurderte sin arbeidsevne som god, mot 49 prosent av hjemmehjelperne og 38 prosent av rengjørerne. Hjemmehjelperne hadde i størst grad fått bedre vilje til å lære og til å omstille seg de siste ti årene (43 prosent, mot 25–26 prosent i de andre gruppene). Hjemmehjelpere og rengjørere har sammenlignbart fysisk arbeid, men hjemmehjelpere har flere menneskelige og sosiale utfordringer og sannsynligvis mer variasjon i arbeidet.

Arbeidet kan også virke på mentale funksjoner. Generelt synes de mentale evnene som har blitt brukt mest gjennom livet å holde seg best opp i høy alder (Schaie 1996). Han finner at generelt utvikler intellektuelle

evner seg fram til 40-årsalderen, deretter følger en periode med stabilitet, som følges av en viss reduksjon fra 60-årsalderen – betydelig først etter 70 år. Samtidig finner han at de fleste individer beholder noen delevner på samme nivå som før, helt opp i 90-årsalderen.

En longitudinell undersøkelse over 30 år viste at lite rutinepregete jobber med store krav til tankevirksomhet og selvstendige vurderinger førte til økt intellektuell fleksibilitet og selvstendighet hos arbeidstakeren. Tilsvarende førte rutinejobber med begrenset innflytelse over arbeidssituasjonen til redusert intellektuell fleksibilitet og økt konformitet (Schooler et al. 1999). Når arbeidet blir fattigere på utfordringer, kan det føre til svekket intellektuell funksjon med økende alder. Schooler peker på undersøkelser fra USA og Polen som viser at de jobber eldre har, ofte er mindre komplekse, mindre krevende og mindre utviklende.

Å stå i den samme kjedelige jobben i mange år uten nye utfordringer kan forventes å virke negativt på mentale funksjoner. Når vi skal vurdere studier av eldres arbeidsprestasjoner, er det derfor viktig å ta i betraktning at de kan være påvirket av arbeidssituasjonen og av yrkeshistorien. Svakere prestasjoner kan like gjerne være en følge av at selve jobben stivner, som at aldringen gjør arbeidstakeren mindre fleksibel.

Mennesker forandrer seg med tiden. Det gjør også jobber. Hvis arbeidstakeren ikke greier jobben så godt som før, kan det skyldes at jobben har forandret seg, ikke bare at personen er forandret. I stedet for å kvitte seg med arbeidstakeren, kan det være nyttig å se på hvordan jobben og personen kan tilpasses bedre til hverandre. På den måten kan arbeidstakere som ikke har topp produktivitet fungere som en slags detektorer for arbeidsmiljøproblemer. Justering av jobbers feilutvikling kan motvirke nedsliting av arbeidskraften. Hvis man oppfatter svekket produktivitet som utelukkende forårsaket av individers alderssvakkelse, kommer man lett over i en bruk og kast-politikk som nok kan vurderes som kortsiktig lønnsom, men som på lengre sikt er både bedriftsøkonomisk og samfunnsøkonomisk uheldig.

Oppsummering

Aldring er forandring og ikke bare svekkelser og reduksjon. I utgangspunktet er den kroppslige aldringen genetisk styrt – alle eldes og dør – men likevel plastisk og modifiserbar gjennom livsstil, levekår – og arbeidsforhold. I arbeidslivet oppfattes «eldre» arbeidstakere stort sett som de som har passert godt og vel 50 år, mens man regnes som «yngre» fram til ca. 40

år. Virkningene av normal aldring på arbeidsevnen er begrenset, i alle fall innen yrkesaktiv alder. Svekket arbeidsevne har primært sammenheng med sykdom, noe som riktignok øker med alderen, også sykdom som oppfattes som en følge av arbeidsbelastninger. Gjennomsnittlig synes ikke arbeidsprestasjonene å svekkes med alderen. Men i yrker som stiller store krav til reaksjonsevne og/eller fysisk styrke og der det samtidig er lite å tjene på erfaring vil prestasjonene forventes å bli dårligere med alderen. I svært mange yrker er imidlertid erfaring til nytte, ved at man tilegner seg mer effektive måter å utføre arbeidet på. Og selv når alderen – eller sykdom – svekker arbeidsevnen, kan bedre tilrettelegging gi fullverdige arbeidsprestasjoner. Dermed kan en også motvirke negative virkninger av arbeidet på aldringen. Justering av jobbers feilutvikling kan motvirke nedsliting av arbeidskraften. Dette gjelder både for fysiske og mentale funksjoner, som utvikles best gjennom variasjon og utfordringer.

2 Eldres sysselsetting og arbeidsforhold

Sysselsetting

Over de siste 20–30 år har det vært en økende tidligpensjonering over hele OECD-området (Blöndal & Scarpetta 1998). I mange land har dette inntil nylig vært en politisk ønsket utvikling med innføring av gunstige ordninger for førtidspensjonering, mens vi her til lands har vært mer opptatt av «arbeidslinja» og full sysselsetting helt fram til folketrygdens pensjonsalder. Vi har da også høyere sysselsetting i de eldste aldersgruppene enn de fleste andre land. For menn ligger vi etter Island, Mexico, Japan og Sveits (tabell 1), men vi for kvinner bare ligger etter Island og Sveits. Island står i en særstilling med svært høy sysselsetting både blant menn og kvinner.

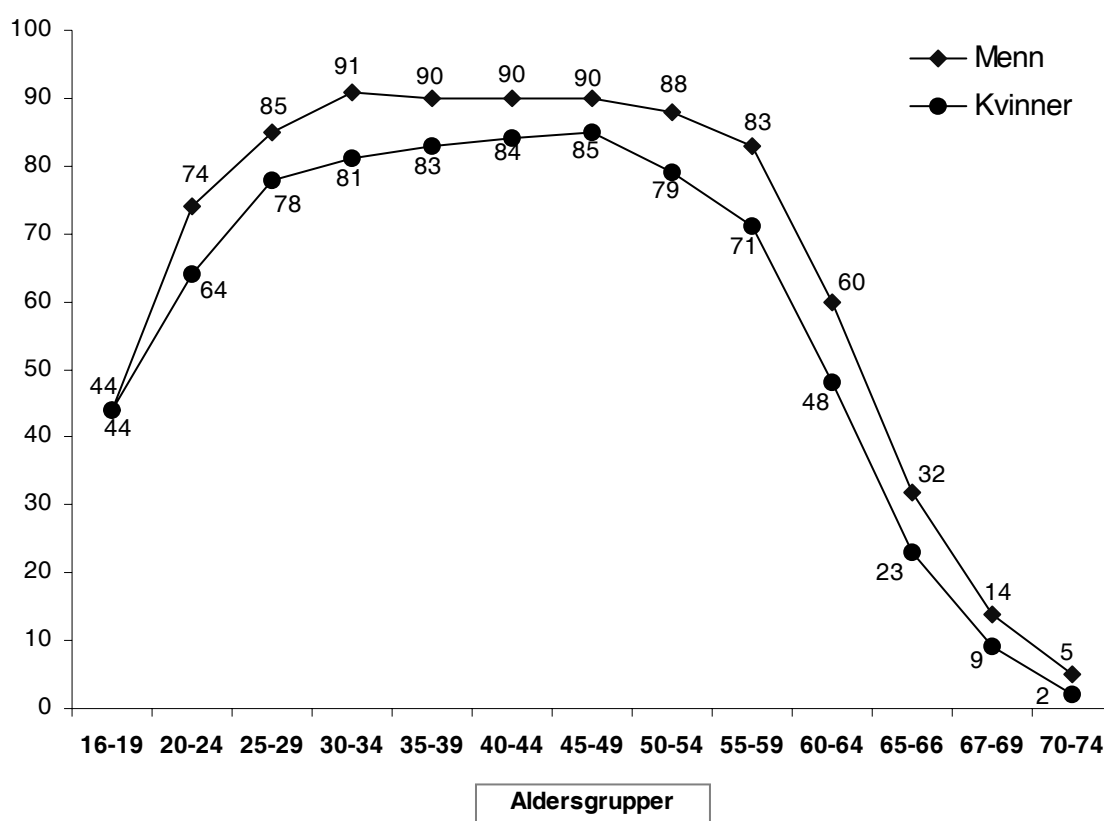
Tabell 1 Sysselsetting i aldersgruppen 55–64 år i utvalgte OECD-land 1999. Prosent.

	Menn		Kvinner
Island	93,2	Island	78,8
Mexico	81,7	Sveits	62,2
Japan	79,5	Norge	61,1
Sveits	78,9	Sverige	61,0
Norge	73,6	USA	50,1
Sverige	67,1	Japan	48,2
USA	66,1	Danmark	47,8
Danmark	59,9	Storbritannia	39,8
Storbritannia	59,4	Finland	38,4
Nederland	48,8	Frankrike	29,6
Tyskland	48,0	Mexico	29,4
Østerrike	41,6	Tyskland	28,9
Italia	40,8	Nederland	21,1
Finland	40,1	Østerrike	17,6
Frankrike	38,9	Italia	15,0
Belgia	35,1	Belgia	14,8
Ungarn	29,7	Ungarn	11,3

Kilde: OECD Employment Outlook, june 2000

Samfunnsøkonomisk er det særlig to uheldige virkninger av økt tidligpensjonering, noe som har fått flere land til å endre politikk fra stimulering av tidlig pensjonering til å satse på senere pensjonering (Walker 1997, Gould & Solem 2000). Begge de uheldige virkningene har sammen-

heng med demografiske endringer. Det ene er finansieringen av velferdsstaten ved at økingen i antall gamle gir økte pensjonsutbetalinger og en forventet større etterspørsel etter pleie- og omsorgstjenester. Finansieringen av folketrygden blir ytterligere belastet ved at mange slutter tidlig. Det andre er tilgangen på arbeidskraft som blir mindre i de krympende årskullene av yngre på arbeidsmarkedet. Samtidig vokser årskullene mot slutten av yrkeskarrieren, og arbeidslivet kan få store problemer hvis disse fortsetter å tidligpensjoneres. Bare fra 2000 til 2010 reduseres antall i alderen 20–34 år med 94000 (10 prosent), mens antall 50–69 år øker med 210000 (24 prosent) (NOS C 536). Både finansieringen av velferdsstaten og tilgangen på arbeidskraft har betydning for arbeidskostnader og konkurranseevne, hvilket igjen vil virke tilbake på sysselsettingen og mulighetene for å finansiere velferdsstaten. Derfor er kunnskap om årsaker til og virkninger av tidligpensjonering viktig, noe som vi skal komme tilbake senere i denne rapporten. Her skal vi først se på sysselsettingen i ulike aldersgrupper og endringene i den eldste aldersgruppen fra 1980.

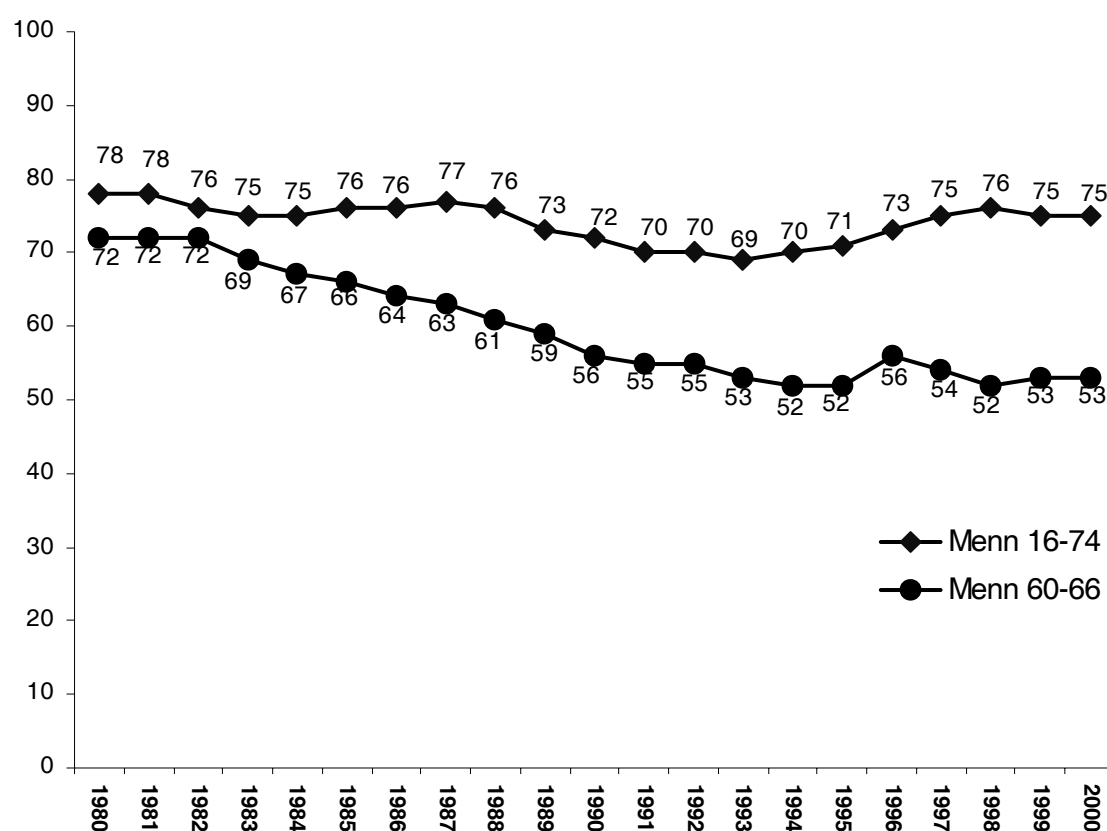


Figur 1. Andel sysselsatte etter alder og kjønn. Årsgjennomsnitt 2000. Prosent.
Kilde: SSB: Arbeidskraftundersøkelsene.

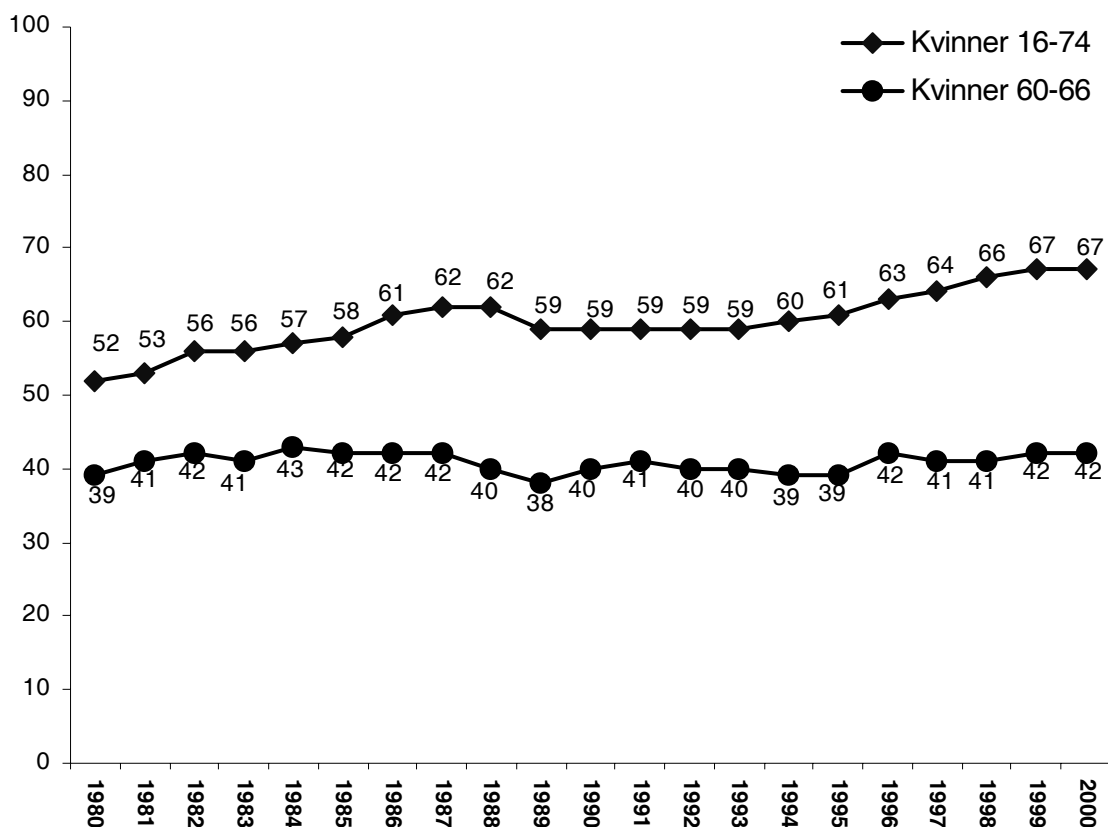
Sysselsettingen er på topp fra 30 til 50 år med ca. 90 prosent sysselsatte menn og 81–85 prosent kvinner. I aldersgruppen 55–59 har den sunket til 83 prosent for menn og 71 prosent for kvinner og videre til 60 prosent og

48 prosent i alderen 60 til 64. For 66-åring er den helt nede i 25 prosent for menn og 20 prosent for kvinner. De fleste er altså ute av arbeidslivet før de når folketrygdens pensjonsalder på 67 år. Hovedtyngden både blant menn og kvinner, er uførepensjonert. Det gjelder for 46 prosent av kvinnene og 42 prosent av mennene i alderen 65–66 år. Den nest største gruppen er avtalepensjonister (AFP) som 30.6.2000 utgjorde til sammen 17 prosent av aldersgruppen 62–67 år (RTV 2000).

Nedgangen i sysselsettingen blant de eldste har skjedd over flere årtier. I Figur 2 og 3 har vi illustrert utviklingen fra 1980.



Figur 2. Andel sysselsatte menn 16–74 år og 60–66 år fra 1980 til 2000. Prosent.
Kilde: SSB Arbeidskraftundersøkelsene (AKU).



Figur 3. Andel sysselsatte kvinner 16–74 år og 60–66 år fra 1980 til 2000. Prosent
Kilde: SSB Arbeidskraftundersøkelsene (AKU)

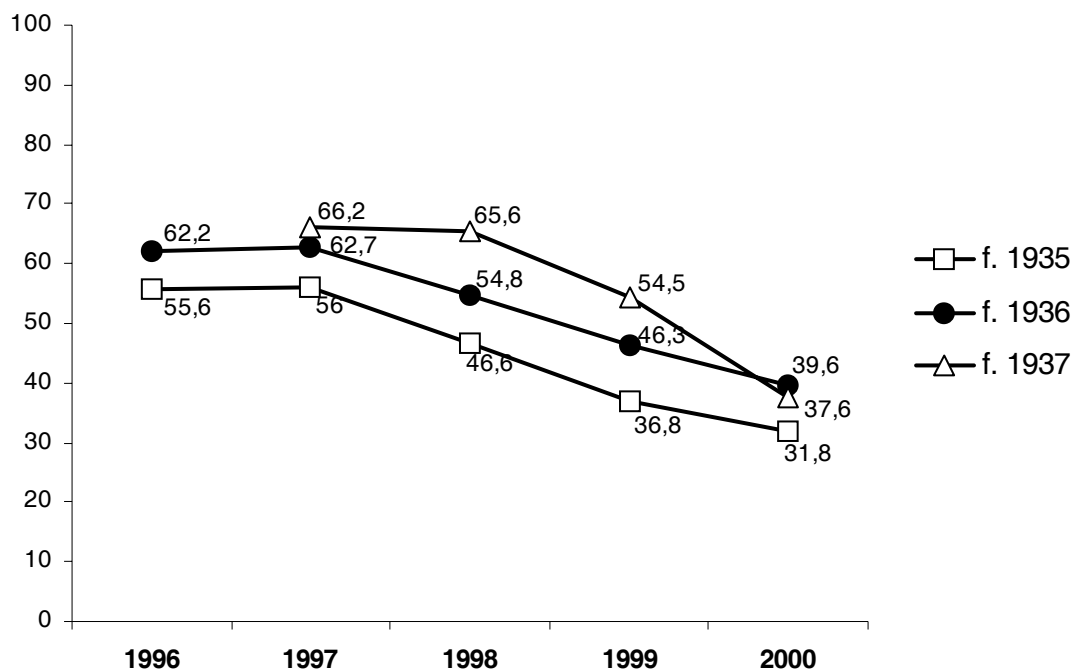
For menn har det fra 1980 (72 prosent) til 1994 (52 prosent) vært en jevn nedgang i sysselsettingen. I 1996 var det en viss oppgang til 56 prosent, hvoretter nivået synes å ha stabilisert seg omtrent som før oppgangen i 1996. Denne oppgangen kan ha sammenheng med den generelle oppgangen i sysselsettingen (kurven for 16–74 år) som startet i 1994 og som har stabilisert seg de to siste årene.

For kvinner ser kurven helt annerledes ut. Eldre kvinners sysselsetting har vært stabil rundt 40 prosent helt fra 1980. Dette må ses i sammenheng med kurven for 16–74 år som illustrerer en rimelig jevn økning i sysselsettingen blant kvinner. Dette innebærer at nye årskull av 60-åringene når denne alderen med høyere sysselsetting enn tidligere årskull. Kurven er med andre ord flatet ut fordi nye kohorter av kvinner har stadig høyere sysselsetting, hvilket skjuler at også yrkesaktive kvinner pensjoneres stadig tidligere.

Ingen av kurvene for 60–66-åringenes sysselsetting viser noen spor av AFP-ordningen som ble innført i 1989 med en aldersgrense på 66 år. Grensen har gradvis blitt lavere, med 65 år fra 1990, 64 år fra 1.10.1993,

63 år fra 1.10.1997 og 62 år fra 1.3.1998. Som nevnt utgjør avtalepensjonistene 17 prosent av de aktuelle årskullene (62–66 år) i 2000. En tolkning kan være at den tendensen til økning i sysselsettingen i denne aldersgruppen som vi så i 1996, ble reversert i 1997 og 1998 som en følge av at aldersgrensen i AFP ble satt ned. Men hvis AFP-pensjonistene hadde representert en netto avgang fra yrkeslivet, burde effektene vært tydeligere. De 29.000 avtalepensjonistene i 2000 utgjør 46 prosent av de sysselsatte (63.000) i alderen 62–66 år og burde gjøre klare utslag i andel sysselsatte ved at de har sluttet. Men det er jo ikke sikkert de ville vært i arbeid selv om de ikke hadde kunnet ta ut AFP. Analyser foretatt for Olsenuutvalget (NOU 1998:19) tyder på at omtrent halvparten av avtalepensjonistene ville vært i arbeid dersom AFP-ordningen ikke hadde eksistert, ca 1 av 6 ville vært uføretrygdet, 1 av 12 ville vært arbeidsledige og resten (1 av 4) ble kategorisert som «ukjent». Virkningene av AFP-ordningen på sysselsettingen i de aktuelle aldersgrupper er fortsatt uklar og kan som nevnt ikke leses direkte ut av endringer i den samlede sysselsettingen i aldersgruppen 60–66 år.

For å komme nærmere mulige effekter av AFP-ordningen skal vi følge årskullene født 1935, 1936 og 1937 fra før de når aldersgrensa for AFP til de har passert grensa. Vi bruker data fra Arbeidskraftsundersøkelsene (SSB, spesialbestilte tabeller) (Figur 4).



Figur 4. Sysselsetting for årskullene f. 1935, 36 og 37 i 1996 – 2000. Prosent.

Kilde: SSB Arbeidskraftsundersøkelsene (AKU)

Årskullet f. 1935 når aldersgrensen for AFP i 1998 når de har blitt 63 år. Samme år når årskullet f. 1936 62 år og kan – hvis de arbeider i en virksomhet som omfattes av ordningen – ta ut AFP. De som er født i 1937 ble 62 år i 1999 og kunne da velge AFP. Vi ser for alle de tre årskullene en betydelig nedgang i sysselsettingen det første året AFP er tilgjengelig. Nedgangen er fra 56 til 47 prosent (f. 1935), fra 63 prosent til 55 prosent (f. 1936) og fra 66 til 55 prosent (f. 1937). Nedgangen er av omtrent samme størrelse, hhv. 9, 8 og 11 prosentenheter. At den er noe større for det siste årskullet (f. 1937) kan skyldes at de har hatt tilgang til AFP hele det første året (1999), mens de to første bare hadde tilgang fra 1. mars (1998). Men de født 1937 viser en større avgang det andre året etter tilgang til AFP og er da (i 2000) under nivået for det ett år eldre årskullet (hhv. 38 og 40 prosent). Det er altså en tendens til at effekten av AFP på sysselsettingen er størst for det siste årskullet.

Kurvene viser et par andre interessante trekk. For det første at det siste årskullet (f. 1937) når AFP-grensen med høyere sysselsetting. Dette har sammenheng med at yngre kohorter av 60–61-åringer – særlig blant kvinner – har høyere sysselsetting. Men det kan også henge sammen med det andre interessante fenomenet i figur 4; at sysselsettingen er stabil det siste året før AFP-grensen. Når den forventede nedgangen år for år ikke opptrer her, kan det skyldes at noen venter på AFP og holder seg i arbeid til AFP blir tilgjengelig. På den måten kan AFP bidra til at noen arbeider lenger enn de ellers ville gjort. Dette fenomenet er også påpekt av Enjolras & Pedersen (1997) som i en analyse av statsansattes avgangsmønster fant en relativt lav avgang på uførepensjon det siste året før AFP ble tilgjengelig (den gang 64 år). Dette kan tolkes som en *venteeffekt* av AFP-ordningen, som også må tas i betraktning når nettoeffekten av AFP på sysselsettingen i eldre aldersgrupper skal vurderes. Denne venteeffekten på AFP kan bidra til å forklare at vi ikke ser noen nedgang i den samlede sysselsettingen i aldersgruppen 60–66 år de siste 2–3 årene (figur 2 og 3). Andre mulige forklaringer er den generelle økningen i sysselsettingen på 1990-tallet og kohorteffekter av nye årskull av 60–61-åringer med høyere sysselsetting. For den nærmeste framtid er en mulig normdannelse omkring 62 år som normal pensjonsalder noe som kan forsterke effektene av AFP på sysselsettingen i 60-årsalderen.

Arbeidsforhold

I beskrivelsen av eldres arbeidsforhold skal vi ta utgangspunkt i en undersøkelse ved Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) (Lahn 1996, 1999) som har analysert Statistisk sentralbyrås arbeidslivsundersøkelser fra 1989

og 1993, levekårsundersøkelsen fra 1996 og en «lærerårsundersøkelse» ved AFI og Høgskolen i Stavanger (Mykletun, Lahn & Mykletun 1997).

Resultatene viser gjennomgående at det ikke er betydelige aldersforskjeller i arbeidsforhold og arbeidsmiljø. De forskjellene som finnes peker mest i retning av at arbeidsmiljøet er bedre for arbeidstakere over 55 år. Resultatene må ses i lys av flere forhold. For det første vil arbeidstakere med dårlig helse, krevende arbeid og problematiske arbeidsmiljøforhold ha større sannsynlighet for å gå tidlig ut av arbeidslivet og dermed ikke være med i datamaterialet. Videre kan det skje en overgang til mindre belastende, administrative jobber med økende alder og noen eldre kan ha fått spesialordninger som letter tilpasningen til arbeidet. Dette kan å så fall være positive mekanismer som gir bedre muligheter for å stå i arbeid fram til pensjonsalderen. En annen faktor som kan påvirke resultatene er at eldre ofte uttaler seg i positive vendinger om de samme forhold som yngre gir uttrykk for mer misnøye med – en aldersforskjell i rapporteringsstil (jf. Slagsvold 1982).

En kort sammenfatning av eldre arbeidstakere og deres arbeids-situasjon, slik det framkommer i de statistiske analysene, er som følger:

Eldre arbeidstakere er overrepresentert i offentlig sektor og underrepresentert særlig i hotell- og restaurantbransjen, men også i bygg og anlegg og i bank- og finansbransjen. Fra 40-årsalderen er arbeidstakerne mindre mobile. De skifter sjeldnere stilling og arbeidsgiver og de arbeider oftere fast på vanlig dagtid. Deltidsarbeid er mer utbredt blant de eldste, særlig kvinner. Middeldrende deltar mest i opplæring og ser også størst behov for etterutdanning. De eldste ser minst behov for etterutdanning. Fra 40-årsalderen ser en mindre optimistisk på mulighetene for å få en ny jobb, særlig er dette tydelig etter 55 år. Det er små aldersforskjeller i hva som vurderes som viktig ved arbeidet. Dette gjelder både lønn, avansementsmuligheter, trygghet, godt arbeidsmiljø, interessant arbeid og faglig utvikling. Derimot legger eldre mer vekt på sosiale forhold ved jobben (kontakt med andre, muligheter for å gi andre hjelp) og på selvstendighet i arbeidet.

Lahns analyser viser at tilfredsheten med jobben øker med alderen. Internasjonal forskning har slik Bernal et al. (1998) oppsummerer det, vist varierende mønstre; både positive og negative, U-formete og omvent U-formete relasjoner mellom alder og jobbtilfredshet. I sin egen analyse av et nasjonalt amerikansk utvalg finner de en svakt positiv lineær korrelasjon, som de regner som uvesentlig. I en norsk undersøkelse av kommuneansatte fant også Mykletun et al. (2000) ubetydelige aldersforskjeller i jobbtilfredsstillelse, men en liten tendens til at de aller eldste (60–67 år) både oftere gledet seg over arbeidet (57 prosent mot 49–53 prosent i yngre

aldersgrupper) og oftere gruet seg til å gå på jobben (31 prosent mot 25–26 prosent blant yngre). Det var med andre ord en noe større spredning blant de eldste. Men alt i alt spilte alder ingen rolle for tilfredshet med jobben.

I aldersgruppene over 30 år er det små forskjeller i hvor variert arbeidet er, i mulighetene for faglig utvikling og i medvirkning på arbeidsplassen. Opplevelsen av selvstendighet i arbeidet øker imidlertid med alderen. Samtidig opplever eldre sjeldnere at samarbeidsforholdene er dårlige og de er sjeldnere utsatt for kritikk, vold og erting. Det kan tenkes at (noen) eldre skjerner seg eller blir skjermet mot de mest konfliktfylte arenaer i virksomheten. Hvis det er riktig kan det være et tegn på at eldre blir satt litt på siden eller ikke helt blir regnet med. En annen mulighet er selvsagt at eldre behersker sosiale relasjoner på en mer smidig måte. På den annen side viser en analyse av nordiske (Norge, Sverige, Danmark, Finland) levekårsundersøkelser fra 1989–90 (Nielsen et al. 1998) at eldre ansatte sjeldnere opplever at det er mulig å få råd, støtte og veiledning fra kolleger og ledere. Dette er en av de få aldersforskjellene de finner, og hovedkonklusjonen er en påfallende stor likhet i arbeidsforhold og arbeidsmiljø mellom yngre og eldre ansatte innen samme jobbgruppe. Det er ingen aldersforskjeller i opplevde jobbkrav og eksponering for faktorer i arbeidsmiljø, bortsett fra at eldre kontorassistenter opplevde høyere krav enn yngre. Undersøkelsen tok for seg fire yrkesgrupper; lærere (menn og kvinner), helse- og omsorgsykker (bare kvinner), kontoryrker (bare kvinner) og jern- og metallindustri (bare menn). Aldersspennet var 18–59 år, hvorav 45–59 år ble definert som «eldre».

Lahns analyser viser videre små forskjeller i hvor ofte ulike aldersgrupper utsettes for omstillinger i jobben, men likevel slik at de eldste synes noe mer skjermet mot slike omstillinger. Samtidig opplever de eldste sjeldnere at omstillingene har gitt positivt utbytte for arbeidsmiljøet. Dette kan tyde på noe mindre omstillingsvillighet blant de eldste (over 55 år). De sier likevel ikke oftere enn yngre at omstillingene har hatt negative konsekvenser, men sier altså at de har fått mindre positivt igjen for omstillingene.

Tendensen til mindre omstillingsvillighet kan ses i sammenheng med at eldre legger større vekt på selvstendighet i arbeidet. De kan på den måten være mindre underdanige og ikke ha så lett for å finne seg i pålagte omstillinger som de har liten innflytelse over. Medvirkning i omstillingsprosesser synes viktig for oppslutningen fra godt voksne medarbeidere (Ingebretsen & Lindbom 2000).

Eldre arbeidstakere synes å ha et bedre fysisk arbeidsmiljø (støy, vibrasjoner, klimatiske- og kjemiske belastninger) enn yngre, hvilket sær-

lig henger sammen med ulike typer arbeid. Ergonomiske belastninger er mest utbredt før 30-årsalderen, mens det er ubetydelige forskjeller mellom aldersgruppene over 30 år.

Når det gjelder arbeidshelse synes den psykiske belastningen å være størst i 30- og 40-årsalderen, mens muskel-/skjelettlidelser øker jevnt med alderen. Varig sykdom, også varig sykdom som knyttes til arbeidsmiljøet er mest utbredt i aldersgruppen over 55. Arbeidsulykker fordeler seg jevnt over aldersskalaen, mens lang tids sykefravær er vanligst etter 55. Kort tids sykefravær er jevnere fordelt, og hvis fravær pga. av egne barns sykdom regnes med, er samlet korttidsfravær høyest opp til 40-årene.

Oppsummering

I alderen 30 til 50 år er de aller fleste yrkesaktive. Det gjelder både menn (90 prosent) og kvinner (81–85 prosent). Deretter og særlig etter 60 synker yrkesdeltakelsen betydelige. Det siste året før folketrygdens pensjonsalder er bare 25 prosent av mennene og 20 prosent av kvinnene i arbeid. Dette er et resultat av en økende tidligpensjonering over mange år. Sysselsettingen for menn i alderen 60–66 år ble jevnt redusert fra 72 prosent i 1980 til 52 prosent i 1994. Etter en forbigående økning i 1996 har den siden da vært stabil rundt 52–53 prosent. For kvinner er mønstret noe annet idet nye kohorter av eldre kvinner har høyere sysselsetting i utgangspunktet og dette bevirker en flat sysselsettingskurve fra 1980 til i dag på rundt 40 prosent.

Etter at AFP-ordningen ble innført i 1989 har mulighetene for tidligpensjonering blitt stadig bedre og fra 1998 er AFP tilgjengelig fra fylte 62 år. Dette lar seg imidlertid ikke lese ut av endringene i sysselsettingen i alderen 60–66 år. En mulighet er likevel at tendensen til økt sysselsetting i 1996 ble reversert av nedsettelsen av aldersgrensen i AFP. At AFP har en virkning viser analyser som følger utvalgte kohorter fra før til etter aldersgrensen i AFP. Det er en klar nedgang i sysselsettingen det året en får tilgang på AFP. Samtidig ser vi en tendens til en «venteeffekt» året før aldersgrensen. Noen synes å «holde ut» lengere enn de ellers ville gjort fordi de venter på AFP. De rene nettoeffekter av AFP-ordningen på sysselsettingen i aldersgruppen over 60 år er fortsatt usikker. For utviklingen framover er det særlig et usikkerhetsmoment hvordan normdannelsen omkring 62 år som forventet pensjonsalder utvikler seg.

Selv om vi her har fokusert mest på AFP-ordningen, har fortsatt hovedtyngden av tidligpensjonistene uføretrygd. Det tilsier at forebyggelse

av tidlig avgang ikke minst må fokusere på helse, arbeidsevne og arbeidsforhold, også for arbeidstakere som er langt yngre enn 60 år.

Arbeidsforholdene synes ikke å være jevnt over dårligere for eldre arbeidstakere enn for yngre. Noe av dette skyldes selektivt frafall fra arbeidslivet av dem som er mest belastet. De eldre som er igjen i arbeidslivet har noe mer selvstendig arbeid og deltar noe mindre i opplæring enn yngre. Videre legger de større vekt på den sosiale kontakten i jobben. Samtidig er det tegn til at eldre blir noe satt noe på siden, ikke helt blir regnet med og har vanskeligere for å få støtte og veiledning fra kolleger og ledere. Det kan derfor være grunn til å se nærmere på eldres sosiale situasjon på arbeidsplassen og hvordan dette kan påvirke motivasjonen for arbeid fram til folketrygdens pensjonsalder.

3 Holdninger til eldre arbeidskraft

Negative holdninger eller stereotyper om eldre i arbeidslivet er sett som en viktig faktor for å forstå tidligpensjonering. Forslaget til tiltaksplan for et nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet («Krafttaket») (SSP 2000, 2001) legger også stor vekt på informasjonsarbeid for å synliggjøre Eldres ressurser og utviklingsmuligheter. Endring av negative holdninger er ett element av dette. Hovedformålet er likevel å øke bevisstheten om eldre i arbeidslivet, behovet for eldre arbeidskraft og kjennskapen til mulige seniorpolitiske tiltak. En slik fokusering har bla. sin bakgrunn i at holdninger ofte bare har indirekte virkninger på atferden og holdningene til eldre arbeidskraft ikke er entydig negative. Mange ansetter ikke eldre selv om de har mye positivt å si om dem som arbeidskraft. For disse vil det ha begrenset effekt å påpeke Eldres positive sider. Overfor arbeidsgivere som har overveiende negative oppfatninger vil en realistisk framstilling av fordeler og ulemper ved eldre arbeidstakere kunne ha større effekt. For begge grupper vil imidlertid kjennskap til det økende behovet for å beholde eldre i arbeidslivet og til seniorpolitiske virkemidler som kan øke virksomhetens produktivitet, kunne øke interessen for eldre dersom holdningene ikke er sterkt og entydig negative.

Vi skal i dette avsnittet se på arbeidsgiveres og ansattes holdninger til eldre arbeidskraft. Vi vil se på det konkrete innholdet i holdningene og vurdere om de er overveiende negative eller positive. Det er ikke nødvendigvis noen entydig sammenheng mellom holdningene og faktisk aldersdiskriminering. Mange er overveiende positive til eldre arbeidskraft, men er likevel ikke innstilt på å rekruttere eller beholde eldre (Taylor et al. 2000). Det kan skyldes at de oppfatningene som uttrykkes ikke alltid stemmer overens med mer dypereliggende affektive komponenter av holdningene. Vi skal komme tilbake til hvordan dette kan knyttes til kulturelle holdninger til eldre og aldring. Manglende sammenheng kan også skyldes økonomiske disinsentiver mot å ansette eller beholde eldre på jobben. Arbeidsgivere som ønsker å sysselsette eldre kan finne det for kostbart. Hittil har det i private tjenstepensjonsordninger vært en kraftig økning i pensjonspremiene mot slutten av yrkeskarrieren. Pensjonspremien kunne i noen tilfeller overstige arbeidstakerens lønn. Gjennom prinsippet om lineær opptjening som er innført i Lov om foretakspensjon fra 2001 blir dette disinsentivet vesentlig avdempet. Samtidig gir den nye loven om innskuddspensjon åpning for ordninger som er nøytrale i forhold til alder. Internasjonale undersøkelser tyder på at slike ordninger er gunstigere for

ansettelse av eldre enn ytelsesbaserte ordninger (Taylor et al. 2000). I den avtalefestede pensjonsordningen (AFP) ligger det et disinsentiv mot ansettelse av eldre ved at arbeidsgiver betaler en egenandel tilsvarende 25 prosent av pensjonen fram til 67 år. Da kan det bli kostbart (tilsvarende 6–10 månedslønner ekstra) å ansette f.eks. en 59-åring som velger AFP fra fylte 62.

Dette er eksempler på systemfaktorer som er utenfor den enkelte arbeidsgivers kontroll. Et annet eksempel er øvre aldersgrenser (mandatory retirement), som i en EU-utredning om diskriminering mot eldre i arbeidslivet ble anbefalt opphevet (Drury 1993), slik det lenge har vært i USA og nylig ble gjennomført i Australia. Enkelte peker på øvre aldersgrenser og de gunstige førtidspensjonsordningene som på 1970- og 80-tallet ble innført i mange land for å trekke eldre ut av arbeidsmarkedet, som en form for strukturell diskriminering eller institusjonalisert «alderisme» (Townsend 1986).

Diskriminering på arbeidsplassen

På den enkelte arbeidsplassen kan diskriminering skje i mange sammenhenger, f.eks. gjennom forskjellsbehandling ved ansettelser, nedbemanning, forfremmelser, tildeling av nye arbeidsoppgaver/nye maskiner, avlønning, tilbud om opplæring og faglig videreutvikling og ved deltakelse i omstillingsprosjekter.

Det er mye anekdotisk materiale fra eldre som opplever at de blir diskriminert og det er tydelig at eldre har større problemer enn sine yngre kolleger med å finne en ny jobb etter bedriftsnedleggelse. Men det er vanskelig å få en pålitelig oversikt over hvor utbredt negative holdninger og aldersdiskriminering er og hvilke konsekvenser det måtte ha. Det er imidlertid ikke bare eldre selv som mener at eldre diskrimineres i arbeidslivet. I en opinionsundersøkelse i EU-landene i 1992 (Eurobarometer) var slike oppfatninger minst like utbredt i yngre aldersgrupper (Walker 1993). Et klart flertall av EU-befolkningen over 15 år tror at eldre blir diskriminert ved ansettelser (79 prosent), ved opplæring (67 prosent) og ved forfremmelser (62 prosent). Det var stor enighet om dette i alle de 12 landene, i alle aldersgrupper og både blant menn og kvinner. Det var også et klart flertall i EU-landene (bortsett fra Danmark) om at det burde innføres lover for å forsøke å stoppe aldersdiskrimineringen i arbeidslivet. I en engelsk undersøkelse sa 2 av 3 – både kvinner og menn – over 40 år at alder var den viktigste hindringen for at de kunne få en bedre jobb (Ginn & Arber 1996).

I en norsk undersøkelse blant kommuneansatte fant Mykletun et al. (2000) at 62 prosent sa seg enig i minst én av seks påstander om aldersdiskriminering på deres arbeidsplass. Mest vanlig var det å si seg enig i at: «Yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi, aktiviteter eller arbeidsmåter skal innføres» (36 prosent). Deretter fulgte:

- «Eldre stopper mer opp i lønnsøkning enn yngre medarbeidere gjør» (30 prosent)
- «Eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering (24 prosent)
- «Det forventes ikke at eldre medarbeidere skal være med på omstilling, endringer og nye arbeidsmåter» (24 prosent)
- «Eldre får sjeldnere være med på kurs og opplæring i arbeidstida» (17 prosent)
- «Eldre får sjeldnere være med på samtaler om videreutvikling med leder» (17 prosent)

Selv om det var omtrent like vanlig at yngre sa seg enig i minst én påstand, var de over 50 år – og særlig over 60 – enig i flere av påstandene. Særlig på en av påstandene var det store aldersforskjeller: «Eldre får sjeldnere være med på kurs og opplæring i arbeidstida». Her var det 11 prosent av dem under 40 år og 32 prosent av dem over 60 som sa seg enig. Det viste seg i det samme datamaterialet at færre eldre faktisk har deltatt på kurs og opplæring siste år, hvilket stemmer godt med Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelser (Internett 2000). Dette kan støtte de som er enig i at det skjer en diskriminering, men det kan selvsagt også skyldes at færre eldre velger å delta. En annen av påstandene er det også mulig å undersøke realiteten i; deltakelse i medarbeidersamtaler. Her er det et tydelig skille ved 40 år i det 50 prosent av dem under og 35 prosent av dem over 40 år har deltatt siste år. Det synes med andre ord å være et visst grunnlag for oppfatningene om at aldersdiskriminering foregår. Ledere med mer enn 10 ansatte er minst enige i at eldre diskrimineres mht. opplæring og medarbeidersamtaler. Det kan tyde på at ledere et stykke opp i hierarkiet har et noe rosenrødt bildet av situasjonen. På de andre påstandene er det imidlertid små forskjeller mellom ledere på ulike nivåer og ansatte og ledere er like ofte enig i minst én av påstandene om diskriminering.

Det at flertallet mener det skjer aldersdiskriminering betyr ikke nødvendigvis at det er mange som selv opplever slik diskriminering, eller at det skjer ofte. Det kan også diskuteres i hvilken grad det ligger diskriminering bak de forhold som er beskrevet i de seks påstandene. Dels kan det

ligge omforente prinsipper om avflating i lønnsøkninger i avtaleverkets ansiennitetsregler for lønnsopprykk og dels kan de være begrunnet i mer eller mindre vel funderte bedriftsøkonomiske betraktninger om synkende produktivitet med alderen og om kort avkastningstid for opplæring av arbeidstakere som nærmere seg pensjonsalderen. Dette forhindrer imidlertid ikke at den praksis som følger av slike prinsipper og betraktninger kan virke diskriminerende overfor eldre arbeidstakere og i neste omgang virke selvforsterkende ved at de eldre får dårligere utviklingsmuligheter og svekket motivasjon.

Intervjuer med arbeidstakere i EU-landene viser at 3 prosent – både av menn og kvinner – sier at de selv har opplevd diskriminering pga. alder de siste 12 måneder (Kauppinen & Kandolin 1998). Det virker ikke som mye, men sammenliknet med kjønnsdiskriminering ligger det på omtrent samme nivå; 4 prosent av kvinner og mindre enn 1 prosent av menn. Finske data fra «Working life barometer» (1997, ref. i Tikkanen 2000) viste imidlertid fire ganger så høy forekomst av aldersdiskriminering som av kjønnsdiskriminering. Andre finske data (Kuovonen 1999 ref. i Ilmarinen 1999) viste at 4 prosent av arbeidstakere i alderen 45–54 år har opplevd aldersdiskriminering på arbeidsplassen, mot 8 prosent i alderen 55+. Yngre arbeidstakere hadde imidlertid også opplevd diskriminering pga. alder. Og på bakgrunn av en engelsk undersøkelse som viser det samme, advarer Loretto et al. (2000) mot tiltak som innebærer positiv diskriminering av eldre ved at det kan skape generasjonsmotsetninger. Løsningen må være å oppheve alder (høy eller lav) som et åpent eller skjult kriterium for f.eks. deltakelse i opplæring og videreutvikling.

Diskriminering ved ansettelse

En form for diskriminering som ikke er dekket i undersøkelsene blant arbeidstakere er diskriminering ved ansettelse. Som nevnt mener befolkningen i EU at dette er den vanligste form for aldersdiskriminering (Walker 1993). Noen norske undersøkelser kan kaste lys over hvordan det er her til lands.

I en undersøkelse av Hardoy (1993) ble 1284 tilfeldig utvalgte arbeidsgivere spurt om hvem de foretrekker å rekruttere av arbeidsledige som generelt står svakt på arbeidsmarkedet; ungdom (under 25 år), eldre (over 60 år), langtidsledige, attføringsmottakere og flyktninger. Spørsmålet var formulert som et tenkt tilfelle der en skulle ansette en ny medarbeider til en stilling med relativt enkelt rutinearbeid, der det ikke var klare tegn til andre forskjeller mellom søkerne enn de nevnte. Alle hadde fullført grunn-

skole, men de hadde ingen utdanning utover dette. De fleste arbeidsgiverne foretrakk arbeidsledig ungdom, mens attføringsmottakere, eldre og flyktninger var klart minst foretrukket. Dette er tilfelle på tross av at arbeidsgiverne fikk større lønns subsidier hvis de ansatte en arbeidsledig fra en av de tre minst attraktive gruppene. Bare 8 prosent av arbeidsgiverne sa at de ville rangere eldre på første plass, mens 61 prosent rangerte ungdom først. Over halvparten (54 prosent) rangerte eldre på siste eller nest siste plass ved ansettelse. Dette tyder på at eldre er lite attraktive å ansette, selv når en sammenlikner med andre grupper som også står svakt på arbeidsmarkedet.

I denne undersøkelsen var grensen for «eldre» satt så høyt som 60 år. I praksis kan problemene forbundet med høy alder opptre langt tidligere. Larsen (1991) sendte ut spørreskjema til arbeidsgiverne for tilnærmet alle (8500) ledige stillinger utlyst i Norge i avgrensede tidsperioder i 1988/89. Det kom inn snaut 4500 svar, hvorav 2500 stillinger var besatt 1–2 måneder etter utlysningen. Dataanalysen omfatter disse 2500 stillingene. Det ble bl.a. spurt om hvor mange års yrkespraksis som ville vært ideelt for den som skulle ha den utlyste stillingen. Det ble forutsatt i spørsmålet at kostnadene (lønnen) var den samme uansett praksisens lengde. Det ble presisert at poenget var å rendyrke «yrkespraksisens betydning for hvor godt jobben vil bli utført» (Larsen 1991 s. 72). Det ble ikke spurt direkte om hvilken alder som var den ideelle, men yrkespraksisens lengde ble transformert til alder ved hjelp av sammenhengen mellom yrkespraksis og alder hos dem som ble ansatt. Det viste seg at i 56 prosent av jobbene foretrakk arbeidsgiverne, ideelt sett, personer under 35 år, selv om de kunne fått eldre og mer erfarne personer til samme lønn. Spesielt var dette framtreddende i den private sektor, der hele 67 prosent av jobbene ble antatt å bli best utført av personer under 35 år, mot 48 prosent i det offentlige. Det må understrekes at dette gjelder ledige jobber og at vurderingen av eldre kan være mer positive i de jobber som allerede er besatt. Undersøkelsen viser imidlertid at eldre (over 35 år) er lite attraktive ved nyansettelser. Dette synes enda tydeligere når vi ser på hvem som faktisk ble ansatt i de ledige stillingene. Hele 66 prosent (74 prosent i privat og 60 prosent i offentlig sektor) var under 35 år. Dette kan imidlertid være influert både av søkermassens alder, som ikke er kjent, og av lavere lønnskostnader til de unge. Alt i alt synes den ideelle alder ved nyansettelser å vurderes som lav, samtidig som det også er en tendens til i praksis å ansette personer som er enda yngre enn den alder som anses som den ideelle av hensyn til jobbets utførelse.

Arbeidsgiveres oppfatninger om eldres egenskaper

Arbeidsgivere har altså oppfatninger om at jobber utføres best i relativt ung alder. Undersøkelser som spør mer detaljert om hvilke egenskaper som preger ulike aldersgrupper, eller hvordan egenskaper av betydning for jobbens utførelse endres med alderen, gir imidlertid inntrykk av sammensatte eller tvetydige oppfatninger. De er på langt nær entydig negative.

I en kvalitativ undersøkelse intervjuet Waldrop (1992) personalansvarlige, fagforeningsledere og arbeidere i 13 norske bedrifter. Blant personalsjefene fant hun en utbredt mental disposisjon til å knytte eldre arbeidstakere sammen med pensjonering. Deres assosiasjoner til stikkordet «eldre arbeidstakere» var hverken opplæring, jobbmforming, ergonomi eller produktivitet, men pensjonering. I dette kan det ligge en atferdsdisposisjon i retning av eksklusjon snarere en inklusjon av eldre arbeidstakere. Deres vurderinger av eldre arbeidskraft var imidlertid ikke bare negativ. De fleste lederne nevnte sterke sider ved eldre som erfaring, pålitelighet og lavt fravær, og de vurderte heller ikke eldre generelt som inkompetente til jobber med store krav til kreativitet. Enkelte foretrakk eldre framfor yngre, slik det også er rapportert andre eksempler på, særlig i salg og kundebehandling når kundegrunnlaget har et tyngdepunkt blant voksne og eldre (Laczko 1990, Steen-Jensen 1993). Men de fleste var skeptisk til å inkludere eldre i arbeidsstokken, ofte med henvisning til ungdoms behov for arbeid. Arbeidsledighet blant ungdom var et viktig argument mot eldres yrkesdeltakelse, et argument som deles av både fagforeningsledere og eldre arbeidere selv.

Det er verdt å merke seg at det samme argument har blitt brukt også i tider med lav arbeidsledighet. I en studie fra 1973–75 rapporterte eldre arbeidere at de opplevde et press fra ledelsen og fra arbeidskameratene om å slutte i arbeid så tidlig som pensjonsreglene tillot: på grunn av arbeidsledigheten blant ungdom (Daatland 1979). Den gang var arbeidsledigheten på omkring 1 prosent, hvilket mange i dag vil kalle full sysselsetting. Dette peker i retning av en hypotese om at akseptable argumenter (hensynet til ungdom uten arbeid) strekkes svært langt for å unngå antakelig mer reelle argumenter basert på stereotypier om eldres arbeidsevne. Det kan være vanskelig å fortelle eldre trofaste medarbeidere at en helst ser at de slutter fordi en ikke tror de er produktive nok. Det er enklere å appellere til et felles sosialt ansvar for ungdommens ve og vel.

Den argumentasjon som brukes for å begrunne handlinger som virker negativt for eldres yrkesdeltakelse, kan beskrives som uklar. Negative

stereotypier kommer ofte ikke tydelig fram. Når de avdekkes, hevder Davies et al. (1991) i en internasjonal oversiktsartikkel at stereotypier om eldre arbeidstakere understreker deres dårligere trenbarhet, større motstand mot forandring, dårligere kreativitet, lavere produktivitet og at eldre er dårligere egnet til å ta beslutninger som innebærer økonomisk risiko. De er mindre villige til å ta beslutninger som gir stor risiko for tap. I en ekspansiv økonomi kan det være en ulempe. På den annen side kan det være en fordel når tapsrisikoen faktisk er stor. Det har blitt hevdet at de store bankkrisene vi så i mange land for noen år siden, kunne vært unngått med mer erfaringsbasert forsiktighet overfor risikobetonte prosjekter. Nylig har det også vært etterlyst mer erfarne ledere i den ekspansive «dotcom»-bransjen. Hva som faktisk er negativt i stereotypiene kan med andre ord være konjunktur- og bransjeavhengig. Det er naturlig at nye bransjer befolkes av yngre som er «nye» på arbeidsmarkedet, mens eldre med lang fartstid blir sårbare for å miste jobben i krympende bransjer (jf. kap. 4). Det er imidlertid ikke bare IKT-bedrifter som har en ungdomsprofil. Det preger også hotell- og serveringsbransjen (Mykletun 1997). Men ellers er service og kundebehandling områder der eldres egenskaper ofte verdsettes (Waldrop 1992, Legge et al. 1997).

I undersøkelser av lederes holdninger til eldre arbeidskraft er som nevnt ikke de negative stereotypiene enerådende. Det er mange sprikende resultater og i flere undersøkelser kommer eldre arbeidstakere positivt ut idet de ikke vurderes som totalt sett dårligere enn yngre (WHO 1993). Dette kan være noe overraskende i lys av den lave etterspørselen etter eldre på arbeidsmarkedet. En grunn til denne tilsynelatende diskrepansen mellom holdning og atferd kan ligge i at det særlig er toppsjefer som har positive holdninger, mens linjesjefer med mer direkte ansettelsesansvar er mer negative (Taylor & Walker 1994). Oftest er imidlertid vurderingen av eldre arbeidskraft preget av både positive og negative oppfatninger, vurderingen er tvetydig eller nyansert. Taylor & Walker (1994, 1998) fant i 500 store engelske bedrifter at positive og negative vurderinger kom ut nokså jevnt, men med en liten overvekt på det positive. I praksis fikk imidlertid det negative en klar overvekt ved at det var de eldre en ønsket å kvitte seg med ved overtallighet og nedbemanning i bedriften. Samtidig var det en sammenheng mellom holdningene til eldre og den praksis de rapporterte mht. å ansette eldre, til å gi dem opplæring og forfremme dem. Særlig hadde de som så negativt på eldres lærevne og lærevillighet mindre interesse av å ansette, forfremme og lære opp eldre.

I en norsk undersøkelse, der 23 ledere i 8 bedrifter ble intervjuet, var holdningene gjennomgående negative til eldres omstillingsevne og

fleksibilitet (Jenssen 1994). Eldres erfaringer ble vurdert mer positivt, men mange fant også negative sider ved det å ha stor erfaring, og at arbeidstakerne ofte hadde tilstrekkelig erfaring i 30–40-årsalderen. Disse holdningene ga seg utslag i en ansettelsespraksis der arbeidstakere under 50 år klart ble foretrukket og enkelte satte en grense for ansettelser allerede ved 30–35 års alder. I samme undersøkelse ble det også intervjuet 10 personal eksperter i konsulentfirmaer som rekrutterte arbeidstakere til sine oppdragsgivere i næringslivet. Disse hadde et mye mer nyansert syn på eldre arbeidskraft og så kronologisk alder i stor grad som uvesentlig i forhold til den enkelte arbeidssøkers kvalifikasjoner og arbeidsevne. Og i den grad eldre presterte dårligere knyttet de det i mindre grad til høy kronologisk alder enn til ugunstige arbeidsbetingelser og dårlige utviklingsmuligheter. Men konsulentene fikk i liten grad gjennomslag hos sine oppdragsgivere.

Ansattes oppfatninger av eldre arbeidstakere

Hittil har vi sett på arbeidsgiveres oppfatninger av eldre arbeidskraft. Men også kollegers og eldre arbeidstakers egne oppfatninger kan ha innflytelse på hvor attraktivt det er å være i arbeid fram til pensjonsalderen eller lenger. Stort sett har arbeidstakere de samme oppfatninger som sine ledere.

Lyng (1999) og Mykletun et al. (2000) brukte samme metode med en liste på ca 30 (ikke helt identiske) egenskaper som skulle vurderes som bedre, uforandret eller dårligere med alderen og dessuten om de er viktige for å utføre jobben. Lyng (1999) har et utvalg på 648 ansatte i bank/forsikring, industri og FOU-virksomhet, mens Mykletun et al. (2000) har 903 kommuneansatte. Vi har i tabell 2 satt opp en oversikt over hvordan de ulike egenskapene vurderes i de to undersøkelsene. Det er basert på gjennomsnittet av 1: blir bedre, 2: uforandret og 3: blir dårligere. Gjennomsnitt over 2,3 er kategorisert som «dårligere», fra 1,7 til 2,3 som «uforandret» og under 1,7 som «bedre».

Tabell 2. Gjennomsnittlige oppfatninger om ulike egenskapers endringer med alderen.

Egenskap	Kommuneansatte (N=903) (Mykletun et al. 2000)	Ansatte i bank/forsikring, industri og FOU- virksomhet (N=648) (Lyng 1999)
Syn og hørsel	dårligere	dårligere
Fysisk styrke	dårligere	dårligere
Hurtighet	dårligere	dårligere
Hukommelse	dårligere	dårligere
Omstillingsevne	dårligere	dårligere
Prestasjonsbehov		dårligere
Utholdenhet	dårligere	
Evne til å lære noe nytt	dårligere	dårligere
Evne til å få arbeidet unna	dårligere	
Fleksibilitet		dårligere
Sykefravær	dårligere	
Evne til å mester PC/data	uforandret	
Stressmestring	uforandret	uforandret
Produktivitet		uforandret
Kreativitet	uforandret	uforandret
Anerkjennelsesbehov		uforandret
Samhørighetsbehov		uforandret
Interesser		uforandret
Evne til å unngå uhell og tabber	uforandret	
Nøyaktighet	uforandret	
Tålmodighet	uforandret	
Stabilitet	uforandret	bedre
Lojalitet	uforandret	
Arbeidsmoral	uforandret	
Ansvarlighet	uforandret	bedre
Evne til kontakt med brukere	uforandret	
Uttrykksevne	bedre	bedre
Samarbeidsevne	bedre	bedre
Evne til problemløsning	bedre	bedre
Forståelse av jobben	bedre	bedre
Evne til å lede andre	bedre	bedre
Vurderingsevne	bedre	bedre
Selvstendighet	bedre	bedre
Verdier		bedre
Sosiale ferdigheter		bedre
Evne til å håndtere konflikter	bedre	bedre
Menneskekunnskap	bedre	bedre

Vi må understreke at dette er slik de ansatte vurderer egenskapene. Det er ikke noe mål på faktiske endringer. Men de egenskaper som oftest vurderes til å bli dårligere – syn og hørsel, fysisk styrke og hurtighet – også er de som faktisk viser tydeligst svekkelse med alderen. Man kan se målbare svekkelser i disse egenskaper fra 20-årsalderen (Daatland & Solem 2000) . Betydelige endringer inntreer imidlertid vanligvis først etter yrkesaktiv alder. Hvor stor betydning de har for utførelse av jobben vil variere med type jobb. Vi har diskutert aldersforandringer i arbeidsevne i forhold til ulike typer jobber i kapittel 1. Her vil vi påpeke at i disse to undersøkelsene er de egenskapene som endrer seg mest negativ med alderen, også de egenskaper som i minst grad vurderes å ha betydning for utførelsen av jobben. Jobber som stiller store krav til slike fysiske egenskaper har blitt sjeldnere etter hvert.

De egenskaper som flest i disse undersøkelsene vurderer som viktige for å utføre jobben er i stor grad egenskaper som de også vurderer til å bli bedre med alderen (forståelse av jobben, vurderingsevne, samarbeidsevne, selvstendighet, uttrykksevne, problemløsning, menneskekunnskap, konflikthåndtering) eller som de vurderer som upåvirket av alder (arbeidsmoral, ansvarlighet, produktivitet, lojalitet, brukerkontakt, tålmodighet, stressmestring).

Dette peker på oppfatninger om at en rekke personlighetstrekk utvikler seg positivt med alderen. Forskningen om slike endringer, der en har brukt en modell med fem hovedtrekk i personligheten («big five»), viser generelt stor grad av stabilitet, men at det skjer visse endringer i retning av mindre negative følelser, mindre utadvendthet, mindre åpenhet for nye erfaringer, mer omgjengelighet og mer samvittighetsfullhet (Costa et al. 1998). I en norsk undersøkelse der 40–50 åringer sammenliknet med seg selv som 25-åring pekte de på at de var blitt mer selvsikre, mer tålmodige og mer utadvendte (Ingebretsen & Lindbom 2000). Det siste går altså i motsatt retning av Costas funn, som imidlertid gjelder utviklingen helt opp i alderdommen der innadvendthet kan bli mer framtrædende. Noen i den norske undersøkelsen pekte også på større sosiale ferdigheter og bedre vurderingsevne, hvilket stemmer bra med de oppfatningene som kommer fram hos Lyng (1999) og Mykletun et al. (2000).

Det er altså mange positive oppfatninger om eldre i arbeidslivet. De er ikke alltid godt dokumentert som reelle aldersforandringer. Og selv når de viser en klar sammenheng med alder, vil det alltid være stor variasjon også på disse egenskapene blant middelaldrende og eldre. Det er derfor også grunn til å advare mot en omvendt alderisme, noe som har blitt kalt «sageism» (Miniciello et al. 2000) etter «sage» som kan oversettes med

visdom. Ingen er tjent med stereotype oppfatninger som innebærer at personers egenskaper – positive eller negative – bedømmes ut fra personens kronologiske alder alene. Alle eldre er ikke «vise». Utviklingen av visdom er avhengig av de erfaringer en har forholdt seg til gjennom livet og de utfordringer en har møtt, ikke minst i arbeidslivet.

Det er særlig to egenskaper som anses som viktige for jobben som vurderes å bli dårligere med alderen; læreevne og omstillingsevne. Respondentene er ikke spurt om hvor mye de tror disse evnene svekkes med alderen, men siden et klart flertall mener de svekkes er det fare for at det tillegges større betydning enn det er grunnlag for. Lyng (1999) diskuterer dette nærmere og peker på at selve antakelsen om svekkede evner hos eldre arbeidstaker kan skape problemer for deres læring og omstilling. Når en tror at eldre har dårligere evne til å lære kan en lett overse de forbedringer i faktisk læring som kan skje gjennom bedre tilrettelegging av læringsbetingelsene. En kommer lett inn i onde sirkler der oppfatninger om dårlig læreevne gir begrensninger i læringsmulighetene og dermed mindre læring (Legge et al. 1997). Ved å ta hensyn til endringer i syn, hørsel, hurtighet og den enkeltes motivasjon kan eldre lære like bra som yngre. Ved opplæring i bruk av informasjonsteknologi (PC) kan dessuten Eldres læring hemmes av at de har mindre erfaring med dette fra tidligere. Instruktørene er ofte unge og bruker et språk som kan være fremmed for eldre. Slike problemer er påpekt i undersøkelser av Solberg et al. (1998) og Ingebretsen & Lindbom (2000). Forbedringer i opplæringen er beskrevet i en håndbok for IT-endringer i bedrifter (Solberg & Skjetne 1999).

Omstillingsevnen eller omstillingsberedskapen kan svekkes ved at eldre ikke blir gitt de samme utfordringer som yngre og ikke blir vist tillit eller involveres i omstillingsprosesser (Solem og Mykletun 1996, jf. kap. 4). Både for små og for store krav kan svekke omstillingsberedskapen. For eldre er det antakelig oftere snakk om for små enn for store krav. På mange måter har eldre muligheter for å tilegne seg bedre kompetanse på omstilling enn yngre. Aldringen i seg selv består i endring og omstilling (Daatland & Solem 2000). I den grad man forholder seg til de endringer som skjer i livet og på arbeidsplassen kan en tilegne seg nyttig erfaring for omstillingsprosesser. Det bør være mulig å utløse mye omstillingskompetanse fra Eldres erfaringer, dersom de ikke blir holdt i den samme jobben med de samme rutiner over mange år. På den annen side kan de endringer som følger alderen gjøre det ønskelig for individet å begrense omfanget av andre endringer – at man søker stabilitet på jobben for å håndtere de omstillingene som er nødvendige ellers i livet.

Som nevnt i kapittel 2, kan den tendensen vi kan se til noe mindre omstillingsvillighet med økende alder ses i sammenheng med at eldre legger større vekt på selvstendighet i arbeidet.

Større selvstendighet og faglig integritet gjennom erfaring, kan også gjøre det vanskeligere å lede eldre arbeidstakere ved hjelp av ordre. Eldres samarbeidsevner vurderes som bedre, hvilket også antyder betydningen av å trekke eldre medarbeidere med i samarbeid om omstillinger. På den måten kan det være mer krevende å lede eldre, og særlig for yngre ledere kan dette være en grunn til at de i praksis er mindre innstilt på å ansette eldre enn det deres oppfatninger om Eldres arbeidsprestasjoner kunne tilsi.

De to omtalte norske undersøkelsene gjelder ansattes oppfatninger. En videre analyse av materialet hos Mykletun et al. (2000) viser at det er praktisk talt ingen forskjell mellom ledere og underordnede. De har de samme oppfatningene om hva som endres med alderen. Det er også små forskjeller i ulike aldersgruppers vurderinger. Oppfatningene er nokså gjennomgående, selv om Lyng (1999) finner noen små – men signifikante – forskjeller, særlig etter utdanning.

Også andre undersøkelser peker på stort sett de samme oppfatningene av Eldres egenskaper. Men i forhold til de to omtalte norske, kommer «bedre i teamarbeid» og «bedre kunderelasjoner» med alderen tydeligere fram i enkelte undersøkelser (Taylor & Walker 1998, Legge et al. 1997, Mykletun 1997). Og engelske ledere (Taylor & Walker 1998) ser mer positivt på utviklingen av fleksibilitet og produktivitet med alderen. Legge et al. (1997) har spurt om en type hurtighet (promptness) som kan oversettes med beredvillighet eller evne til å overholde frister. Dette vurderte lederne til å bli bedre med alderen. Og i en finsk undersøkelse vurderte eldre arbeidstakere at både læringsevne, dataferdigheter og produktivitet var uavhengig av alder (Tikkanen 2000).

Endring av holdninger

Når holdningene til eldre i arbeidslivet ikke er entydig negative, kan en spørre seg hvor mye mening det er i å forsøke å endre holdningene og om det ikke er mer effektivt å gå direkte på atferden, f.eks. gjennom lovreguleringer, økonomiske insentiver og tiltak i arbeidsmiljøet. Slike tiltak diskuterer vi nærmere i kapittel 4. Vi skal ikke gå mer inn på det her, bare nevne én type lovreguleringer som er innført eller diskuteres i flere land; lovforbud mot aldersdiskriminering i arbeidslivet.

USA har hatt en slik lov (Age Discrimination in Employment Act) helt siden 1967, uten noen åpenbar suksess i retning av å fjerne slik diskriminering (Rix 1994, Sørensen 1999). Australia har også slik lovgivning. I Europa har Spania, Portugal, Irland og Finland lover mot aldersdiskriminering i arbeidslivet og det har vært under diskusjon i England, Nederland og Danmark (Sørensen 1999). Det seniorpolitiske initiativutvalg (1999) i Danmark sier at det er vanskelig å vite hvilken effekt disse lovene har hatt. De har ikke fjernet aldersdiskriminering, men kan være viktige som et signal om en ønsket normutvikling. Utvalget anbefaler ikke at det innføres slik lovgivning i Danmark, bl.a. med den begrunnelse at det kan understøtte oppfatninger om at eldre er en særlig svak gruppe og dermed gjøre dem mindre attraktive. Lovforbud mot aldersdiskriminering kan altså være et tveegget sverd. Et mer positivt signal kan være å oppheve øvre aldersgrenser i arbeidslivet, slik det lenge har vært i USA og nylig ble innført i Australia.

Selv om holdningene til eldre ikke er entydig negative er de også negative og de kan ha negative konsekvenser. Det er ikke lett å se noen direkte sammenhenger mellom holdninger og tidlig yrkesavgang, men indirekte vil de ha innvirkning på utviklingsmuligheter for eldre i arbeidslivet, opplæringsvilkår og deltakelse i omstilling. Taylor & Walker (1998) fant at i bedrifter der eldre i liten grad ble tatt i betraktning ved ansettelser og forfremmelser og der arbeidstakere over 50 år ikke fikk tilbud om opplæring var lederne mer negative til Eldres evne og vilje til å lære. Andre holdninger som virket i samme retning var at eldre ble oppfattet som mindre kreative og at de ble antatt å bare gå å vente på pensjonering. Holdninger som ikke hadde sammenheng med de nevnte formene for praksis, var oppfatninger om Eldres produktivitet, fleksibilitet og deres evner og interesse for datateknologi. Taylor & Walker (1998) er ikke optimistiske mht. holdningskampanjers umiddelbare virkninger, men peker på at evne og vilje til å lære bør være sentrale tema i slike kampanjer, sammen med det utbytte bedriftene kan ha av å inkludere flere eldre i arbeidsstokken og en understrekning av at eldre er forskjellige. Enkelte av deres informanter pekte for øvrig på at det ville vært nyttig for toppledelsen å kunne ha et lovverk mot aldersdiskriminering å støtte seg på når de skulle nå ut til alle ledd i sin egen virksomhet med en positiv seniorpolitikk.

I Finland har det fra 1998 vært en omfattende satsning på eldre i arbeidslivet, bl.a. gjennom en nasjonal opplysningskampanje (Gould & Solem 2000, Tikkanen 2000). De ansvarlige for «Åldersprogrammet 1998–2002» synes så langt fornøyd med resultatene. Informasjonskampanjen har

nådd ut og skapt samfunnsdebatt (Myhrmann 2000), og i følge Lehto (2000) har holdningene til eldre blitt mer positive, og sysselsetting og ansettelser av eldre har økt. Samtidig har det også skjedd en generell bedring i sysselsettingen og i økonomiske konjunkturer, og det er usikkert i hvilken grad informasjonskampanjen i tillegg til dette har bidratt til å bedre eldres situasjon. På bakgrunn av erfaringene fra Finland er det imidlertid ikke grunnlag for å avvise at informasjonskampanjer kan ha positive virkninger, i det minste om de kombineres med tiltak over et bredt felt.

Ambivalens

Gjennomgangen foran tyder på at det er mye tvetydighet eller ambivalens i holdningene til eldre arbeidskraft. Ambivalensen viser seg dels ved at holdningene er sammensatte og dels ved at de uttrykte holdningene og atferden ikke alltid stemmer overens. I en amerikansk undersøkelse der økonomistudenter vurderte eldre til å ha like god arbeidsevne som yngre, ville de likevel anbefale de yngre for ansettelse (Davies et al. 1991). Dette viser at holdningene til eldre arbeidstakere er mer komplisert enn bare knyttet til vurderingen av deres arbeidsevne. I en annen amerikansk undersøkelse sa bedriftsledere seg enig i en påstand om at eldre blir diskriminert på arbeidsmarkedet, bare ikke i deres egen bedrift (Stagner 1985). Dette kan tyde på negative holdninger og følelsesmessig ambivalens som ligger og ulmer uten at det erkjennes. Hvis dette er riktig kan det være vanskelig å endre arbeidslivets holdninger til eldre arbeidskraft bare ved å vise til at også eldre har sterke sider. Mange er allerede av den oppfatning at arbeidsprestasjonene kan være like bra som hos yngre, og at lojalitet, pliktoppfyllelse og stabilitet i jobben ofte er bedre. De er likevel ikke særlig interessert i eldre arbeidskraft. Dette kan bunne i en diskrepans mellom generelle uforpliktende holdninger og vurderingen av konkrete arbeidssøkere. Det er alltid noe en kan sette fingeren på, og en vil alltid kunne hente støtte for sin motvilje mot ansettelse ved å finne eksempler på eldre som ikke fungerer godt i jobben. Slike eksempler kan brukes til å forsterke og rettferdiggjøre den negative delen av generaliserte ambivalente holdninger og føre til beslutninger som ikke er til den eldres fordel.

I et stort industrikonsern i Nederland fant Henkens (1998) at de ansattes nærmeste overordnede i liten grad anbefalte sine eldre arbeidstakere å fortsette utover tidligste mulighet for førtidspensjon (60 år). Anbefalingene hadde liten sammenheng med hvilke oppfatninger arbeidslederne hadde av de eldres arbeidsevne. Både de som ble vurdert til å ha dårlig og god arbeidsevne, med unntak av de som ble vurdert til å ha

spesialkompetanse bedriften manglet, ble anbefalt å slutte tidligst mulig. Personalpolitikken syntes i liten grad å være basert på de stor individuelle forskjeller som finnes blant eldre arbeidstakere, Eldre synes å oppfattes som en homogen gruppe der kronologisk alder er et sentralt kriterium for beslutninger. Henkens legger også vekt på at arbeidsledere i liten grad tenker på opplæring og videreutvikling når de vurderer deres mulige fortsatte beskjeftigelse ved bedriften.

Holdninger består av tre elementer, det kognitive (hva en tror eller mener om eldre), det affektive (hva en føler i forhold til eldre) og det atferdsmessige (en disposisjon til å handle på en bestemt måte overfor eldre). Disse elementene henger sammen, men de er ikke nødvendigvis i samsvar. Som nevnt kan en mene at eldre er like produktive som yngre, men samtidig ikke ønske å ansette eldre. Hva som får størst innvirkning på atferdsdisposisjonen og på den faktiske atferd kan variere. Ofte vil den følelsesmessige komponenten være vagere og mindre eksplisitt formulert, og den kan være aktivt skjøvet til side fordi en ønsker å forholde seg rasjonelt. Likevel vil følelsene kunne virke inn på atferden uten at personen selv er klar over det. Negative følelser kan overskygge positive tanker og føre til at en ikke gjør det en mener det hadde vært bra å gjøre. Følelsene kan også påvirke meningene indirekte slik at de blir stereotype oppfatninger om Eldres egenskaper. Slike stereotype oppfatninger er det vanskelig å argumentere mot.

Informasjonsopplegg om eldre i arbeidslivet kan få bedre effekt hvis en ikke fokuserer for ensidig på stereotypier om Eldres arbeidsevne. Momenter som bør inngå i en bredere informasjon er muligheten for at bedriftene kan tjene på en rimelig aldersbalanse i arbeidsstokken, at det kan være nyttig at eldre er godt representert selv om noen av de eldre skulle prestere dårligere på målbare kvaliteter, og videre at investeringer i opplæring kan gi bedre avkastning over lengre tid fordi eldre i mindre grad vil slutte f.eks. for å søke seg inn hos konkurrerende bedrifter. Men en kommer neppe til kjernen av stereotypier uten å berøre følelsesmessige elementer de er koplet til.

Et grunnlag for negative følelser overfor eldre arbeidskraft kan ligge i mer generelle holdninger til eldre og til alderdom, og den engstelse mange har for å bli gammel og skrøpelig og for å dø. Dette er engstelser for forhold som vanligvis ligger utenfor den yrkesaktive alder, men de kan likevel smitte nedover på aldersskalaen. Folk som nærmer seg pensjonsalderen nærmer seg også i neste omgang alderdommen og døden. Dessuten vil mennesker midt i livet, i 40–50-årsalderen, begynne å merke forandringer de ikke liker og som mange forsøker å flykte ifra. Det kan være

rynker, grått hår, at en begynner å miste hår og at de maksimale sportsprestasjonene eller viriliteten ikke er som før. Kosmetisk industri og produsenter av påståtte vitalitetsfremmende piller lever godt på at vi ikke liker slike påminnelser om livets gang. Hvis det er slik at holdninger til alderdom og død kan virke inn på holdninger til eldre arbeidskraft vil en større åpenhet og akseptering av livets uavvendelige framdrift mot døden kunne virke positivt på holdningene til eldre arbeidskraft.

Denne forståelsen kan virke noe søkt når det er snakk om bedriftsledere i 40–50-årsalderen eller eldre, som vegrer seg mot å ansette folk i 30-årsalderen fordi de er for gamle. Men motstykket til angsten for alderdommen er forherligelsen av ungdommen; «desto yngre – jo bedre».

De eldre framstår i samfunnsdebatten som et sosialt problem og en byrde for fellesskapet. Begrepet eldre assosieres med avhengighet, skrøpeligheit, omsorg og den truende «eldrebølgen». Samtidig blir de «eldre» stadig yngre. I 1970, da pensjonsalderen i Norge var 70 år, ble «eldre» gjennomsnittlig oppfattet som dem over 70 år, mens de vel 20 år senere ble oppfattet som over 64 år (Daatland 1994). Dette har skjedd parallelt med at levealderen har økt og at eldre har blitt sprekere. Det er ikke økt skrøpeligheit som gjør at vi forbinder «eldre» med stadig yngre personer. Det er snarere uttrykk for en endret sosial definisjon av alder som har fulgt den stadig tidligere pensjoneringen fra arbeidslivet, og som i sin tur kan forsterke tendenser til tidligpensjonering. Holdninger til eldre og alderdom kan komme til å «smitte» stadig lenger ned i aldersklassene.

Oppsummering

Holdningene til eldre i arbeidslivet er sammensatte og ikke entydig negative. Fysisk kapasitet og sansning svekkes, men dette tillegges i de fleste tilfeller liten betydning for jobbutførelsen. Av viktige egenskaper i jobben er det særlig læreevne og omstillingsevne som vurderes som negativt ved eldre. Dette kan skape onde sirkler med betydelige konsekvenser for eldres læring og utvikling på arbeidsplassen. Positive kjennetegn ved eldre som vurderes som viktige for jobbutførelsen, er særlig knyttet til sosiale ferdigheter, menneskekunnskap, konflikthåndtering samt evne til problemløsning, vurderingsevne og selvstendighet.

Det er likevel en tendens til å behandle eldre som en ensartet gruppe ut fra mer generelle negative holdningselementer uten at disse alltid kommer åpent fram. Økonomiske kostnader ved f.eks. pensjonsordninger kan også være en faktor som begrenser interessen for eldre, selv når de vurderes å ha god arbeidsevne.

Det er en vanlig oppfatning i alle aldersgrupper og på ulike nivåer i bedriftshierarkiet at aldersdiskriminering forekommer. Det er mer uklart i hvilken grad det faktisk forekommer, men det har antakelig like stort eller større omfang enn kjønnsdiskriminering.

Å øke arbeidslivets interesse for eldre arbeidskraft gjennom holdnings- eller informasjonskampanjer kan være vanskelig, i alle fall hvis det ikke følges opp med andre tiltak. Slike tiltak kan være rettet mot arbeidsmiljø, arbeidsbetingelser og organisatoriske endringer, mot økonomiske insentiver eller lovregulering. Erfaringer fra enkelte land med lovgivning mot aldersdiskriminering i arbeidslivet tyder imidlertid ikke på betydelige effekter på tidligpensjonering. Holdningskampanjer vil antakelig ikke ha vesentlig virkning hvis de utelukkende retter seg mot å opplyse om Eldres positive egenskaper. I stor grad er dette erkjent allerede. Ett viktig unntak er de – antakelig svært overdrevne – negative oppfatningene om Eldres lære- og omstillingsevne, som ved å endres vil kunne gi eldre økte muligheter for videreutvikling på arbeidsplassen – helt fram til pensjonsalderen. For å motvirke tendenser til stereotypier som skjærer alle eldre over en kam, vil det være viktig å understreke den store individuelle variasjonen – på godt og vondt – også blant eldre arbeidskraft.

4 Årsaker til tidlig pensjonering

Innledning

I dette kapitlet skal vi diskutere årsaker til pensjonering før vanlig pensjonsalder. I mye av litteraturen, særlig den fagøkonomiske, brukes betegnelsen «forhold som påvirker pensjoneringsbeslutningen» heller enn «årsaker til pensjonering» (NOU 1998:19, Hansen 1998, Mykletun 2000). I dette ligger det en forutsetning om rasjonelle valg mellom alternativer. Tilgjengeligheten av alternativene vil imidlertid variere, f.eks. vil fortsatt arbeid være et lite tilgjengelig alternativ for en person med betydelig svekket helse og arbeidsevne, eller som mister jobben pga. bedriftsnedleggelse, og ikke alle har tilgang til ordninger for tidligpensjonering, som f.eks. AFP-ordningen. Fokuseringen på rasjonelle valg og beslutninger i mikroøkonomisk teori fører til en preferanse for tiltrekningsmodellen som forståelsesramme for tidlig pensjonering. I sosiologisk teori er en mer opptatt av strukturelle faktorer som styrer atferd mer eller mindre uavhengig av individuelle valg, og utstøtningsmodellen ligger nærmest som forståelsesramme. Vi skal redegjøre nærmere for de ulike forståelsesrammene nedenfor, men vil innledningsvis trekke fram at faglig bakgrunn og politisk ideologi kan påvirke valg av forståelsesramme og dermed oppfatningen av hvilke faktorer som er viktigst for å forklare tidlig yrkesavgang. Psykologien har i liten grad bidratt med teori om tidlig yrkesavgang, men det er gjort en del organisasjonspsykologisk forskning om særlig det psykososiale arbeidsmiljøets betydning (f.eks. Lahn 1999, Ingebretsen & Lindbom, 2000). Mer generelle psykologiske begreper som kognitiv dissonans og ambivalens har også vært framme, det siste i forståelsen av en tendens til sterkere arbeidstilknytning når tidspunktet for pensjonering nærmer seg (Solem 1989). Psykologer på feltet synes mindre opptatt av individuelle beslutningsprosesser enn økonomer, samtidig også mindre opptatt av makrososiologiske strukturer enn sosiologer.

Gjennom valget av betegnelsen «årsaker til pensjonering» vil vi tilstrebe en verdinøytral framstilling hvor «forhold som påvirker pensjoneringsbeslutningen» inngår. Framstillingen vil imidlertid måtte preges av forfatterens bakgrunn (psykologi og sosialgerontologi) og av koordineringsansvaret for forskernettverket YAL (Yrkesliv, aldring og livsløp. Arbeidsmiljø og personalpolitikk, Solem 1994).

Mye av forskningen som refereres i dette notat er gjennomført innen YAL. Navnet på nettverket indikerer et fokus på utstøtingsfaktorer i arbeidsmiljøet, og pensjonsordningenes tiltrekningskraft ligger utenfor dette nettverkets hovedfokus. Dette har noe av sin bakgrunn i en faglig – politisk (ideologisk) forståelse av de tiltak som er aktuelle ut fra ulike perspektiver. Ut fra tiltrekningshypotesen og den økonomiske tenkingen vil en best kunne motvirke tidlig yrkesavgang gjennom svekkelse av tilgjengeligheten og kompensasjonsgraden i pensjonsordningene. Slike tiltak vil imidlertid kunne ramme de som av ulike grunner er avhengig av tidlig pensjon, f.eks. etter et lang liv i tungt og nedslitende arbeid – den opprinnelige målgruppen for AFP-ordningen. Tiltak som motvirker utstøtning vil på den andre siden i større grad være en fordel for alle – et bedre arbeidsmiljø som gjør det mulig å velge arbeid fram til pensjonsalderen, og som en kan forlate med helse og fysisk og mentalt overskudd intakt for en aktiv tilværelse som pensjonist.

Forskning utenfor YAL, både norsk og internasjonal, vil selvsagt bli trukket inn, men særlig den norske. Både arbeidsforhold og pensjonsordninger varierer betydelig mellom ulike land og kulturer, og kunnskap fra norske forhold er mest anvendelig på norske forhold. Kompensasjonsgrad og tilgjengelighet i pensjonsordninger varierer. Vi skal i liten grad trekke inn amerikansk litteratur, men viser til Dahl (1999) for fylldigere omtale av amerikanske undersøkelser om tidligpensjonering. Mange europeiske land er også svært forskjellige fra Norge ved at de på 1970- og 80-tallet innførte gunstige førtidspensjonsordninger som arbeidsmarkeds-tiltak for å motvirke (ungdoms)arbeidsledigheten (Blöndal & Scarpetta 1998). Dette gjelder også nordiske land som Danmark og Finland (Gould & Solem 2000).

Vi vil også legge vekten på nyere undersøkelser, fortrinnsvis publisert etter 1995. Noen av disse bruker imidlertid data dra tidlig på 1990-tallet eller også på 1980-tallet – før AFP-ordningen eller fra en tidlig fase av ordningens utvikling.

Ingen undersøkelse har ennå kunnet fastslå allmenngyldig hva som er den relative betydningen av de ulike faktorer som ligger bak tidlig pensjonering. Det er hele tiden rom for ulike tolkninger av data. Dessuten vil virkeligheten forandre seg. Det gjelder både pensjonsordningene (jf. NOU 1998:19) og arbeidsmarked og arbeidsmiljø, jf. «det nye arbeidslivet» (NOU 1999:34). Kulturelle endringer i verdien av fritid og i den protestantiske arbeidsetikken må også forventes å ha betydning for hvordan pensjoneringsmønstrene endrer seg. Det samme gjelder oppmykninger i den tradisjonelle tredelingen av livsløpet i utdanning først, deretter arbeid

og så fritid (pensjonering) (Riley & Riley 1994, Guillemard 1999). Kompetansereformen (NOU 1997:25) søker å bringe utdanning mer inn i arbeidsperioden og fleksible arbeidstidsordninger og permisjonsrettigheter (f.eks. for småbarnsforeldre) bringer muligheter for mer fritid inn i livets midtfase. Flexibilisering av arbeidslivet kan styrke mulighetene for arbeid utover pensjonsalderen, men kan også svekke eldres posisjon på arbeidsmarkedet (Solem 1998).

Det er langt igjen til en aldersintegrert struktur med en jevnere fordeling av utdanning, arbeid og fritid over livsløpet, noe som den svenske økonomen Gösta Rehn (1990) foreslo en konkret utforming av allerede på 1970-tallet. Systemet skulle gi rett til uttak av pensjonsrettigheter gjennom hele yrkesperioden i form av «midlertidige pensjonerings» en kunne bruke fritt til f.eks. barneomsorg, utdanning eller fritid, og gi rett til å velge tidspunktet for endelig uttak av pensjon, f.eks. mellom 60 og 75 år.

Forklaringsfaktorer

Årsaker til tidligpensjonering er gruppert på ulike måter. Et vanlig skille er utstøtningsfaktorer i arbeidsmarked og arbeidsmiljø («push») og tiltrekningsfaktorer i gunstige pensjonsordninger («pull») (Kohli & Rein 1991, Kolberg 1991, Marklund 1992). I tillegg kommer demografiske og andre kjennetegn ved individene, som alder, kjønn, sivilstand, helse, arbeidsevne, utdanning og økonomi. Kanskje bortsett fra alder og kjønn kan imidlertid disse også forstås ut fra push/pull-klassifiseringen. Sivilstand representerer noe utenfor arbeidet som kan trekke en ut (ektefelle som er pensjonist) eller holde en i arbeid (ingen ektefelle, ektefelle som er i arbeid, eller som trenger økonomisk forsørgelse). Helse og arbeidsevne kan være mellomliggende variabler mellom arbeidsmarked og arbeidsmiljø (push) og avgang. Mens økonomi kan være en negativ faktor ved arbeidet – dårlig lønn – (push) eller en positiv faktor ved å slutte i arbeid – god pensjon – (pull).

En snakker gjerne om to eller tre former for utstøtning (Halvorsen 1994, Mykletun 2000). I økonomisk utstøtning ligger det at den måten arbeidslivet er organisert på og økende krav til effektivitet og konkurransedyktighet fører til at personer med mindre enn full arbeidsevne marginaliseres eller utstøtes. Helsemessig utstøtning innebærer at arbeidsforholdene bryter ned arbeidstakernes helse og arbeidsevne. Sosial utstøtning peker på at normer og sosialt press kan bidra til at arbeidstakere med mindre legitimitet, f.eks. at de har rett til førtidspensjon, slutter. Muligheten til avtalefestet pensjon fra 62 år kan noen oppleve som et press om å slutte, og ordningen kan på den måten innebære et element av utstøtning.

En tredje gruppe faktorer, kalt «jump», er trukket fram i de senere år (f.eks. Sørensen 1999). Begrepet er tidligere brukt av den italienske sosiologen Diego Gambetta (1987) i en analyse av faktorer som styrer yngre individers valg mellom å komme tidligst mulig i arbeid eller å ta en – kortere eller lengre – utdanning. Han skiller mellom «push-from-behind» som bl.a. omfatter sosial bakgrunn og forventninger fra foreldre, og «pull-from-the-front» som innebærer ulike grader av rasjonelle valg basert på egne ønsker for framtida. Graden av rasjonelle valg kan variere fra ganske passiv tilpasning til markedsmekanismene og hva som gir størst økonomisk utbytte, til mer aktive valg basert på egne preferanser, interessefelt, evner og ambisjoner. Høy grad av slike aktive, rasjonelle valg i beslutningsprosessen omtaler Gambetta (1987) som «jump». Individene «tar spranget» selv.

I den andre enden av yrkeskarrieren – foran muligheten for pensjonering – innebærer «jump» at arbeidstakeren ser fram til positive sider ved pensjonisttilværelsen som han eller hun vil velge å «hoppe» over i så snart som mulig. Dette er en type tiltrekningsfaktorer i tillegg til selve pensjonsordningens betingelser og noe annet enn tilpasning til økonomiske insentiver i pensjonssystemet. Det er et mer aktivt valg av pensjonisttilværelsen. Valget kan være basert på et ønske om nye opplevelser og aktiviteter, som reiser eller studier en vil realisere før det er for sent. Det kan være et ønske om å stille opp for barnebarn, i frivillig arbeid eller i og for seg også inntektsbringende oppdrag. Eller det kan rett og slett være et ønske om å «nyte sitt otium».

I praksis vil det opptre ulike konstellasjoner av de ulike faktorene. Årsakene til tidlig avgang og den enkeltes motiver vil ofte være sammensatte. Dessuten kan samme fenomen inneholde elementer av flere faktorer. Gunstige førtidspensjonsordninger kan f.eks. ha både push- og pullelementer i seg, f.eks. gavepensjoner «ingen kan avslå». Hansen (1998) påpeker at de tiltreknings- og utstøtningsmodellene ikke behøver å oppfattes som to alternative teorier, men mer som to hypoteser som er utledet av det samme markedsteoretiske rammeverket. Flere har forsøkt å avgjøre hvilken av teoriene eller hypotesene som er riktigst eller forklarer mest av tidlig avgang, uten å kunne gi noen definitiv konklusjon (Dahl & Midtsundstad 1994, Mykletun 2000). «Jump»-faktorer har hittil i liten grad vært trukket eksplisitt inn i analyser av styrkeforholdet mellom ulike forklaringsfaktorer. Men vi kan fastslå at årsaksbildet er komplisert og at det derfor kreves differensierte tiltak (Visher & Midtsundstad 1993, Sørensen 1999).

På bakgrunn av en grundig gjennomgang av utstøtnings- og tiltrekningsmodellene foretatt av Arnstein Mykletun (2000) vil vi oppsummere noen viktige kjennetegn og forskjeller:

Rasjonelt valg eller strukturell tvang

Et hovedtema er i hvilken grad tidlig pensjonering følger av et rasjonelt valg (tiltrekning) eller av «strukturell tvang» (utstøtning) – i hvilken grad det er frivillig og ønsket. Dette kan diskuteres på ulike nivåer fra filosofisk og psykologisk til sosialøkonomisk og sosiologisk. Det sentrale poeng er imidlertid i hvilken grad personen selv er en aktør i den prosessen som fører fram til tidlig pensjonering. En nedslitt, syk eller skadet eldre arbeidstaker kan selv velge å søke uførepensjon og ut fra de rådende omstendigheter være en sentral aktør i pensjoneringsprosessen. Forsatt kan han eller hun «egentlig» ha ønsket å være så frisk at fortsatt arbeid var mulig, eller å få tilbud om en jobb som lot seg mestre med den aktuelle svekkelsen. Arbeidsbelastninger som har skapt skaden og mangelen på egnet arbeid kan ses som uønsket tvang. Samtidig kan pensjonens størrelse forventes å påvirke hvor motivert personen er for enten å forsøke å slite med jobben eller å søke pensjon. Begge typer faktorer kan på den måten være virksomme, og enkelte har forsøkt å kombinere modellene ved å si at utstøtning er mest aktuell som forklaring på at pensjonering blir aktuell, mens tiltrekning kommer inn senere når det gjelder *om* pensjon eller *hvilken type* pensjon som faktisk blir resultatet (Christoffersen 1995, Mykletun 2000).

Den enkelte er en aktør i sin egen pensjoneringsprosess – i noen tilfeller med svært liten innflytelse over forløpet, i andre tilfeller med avgjørende innflytelse. I prinsippet vil aktøren kunne påvirkes av intervensjoner, men i varierende grad – i mindre grad ved helsesvikt, bedriftsnedleggelse og stor arbeidsløshet og i større grad ved frivillige ordninger som den avtalefestede pensjonsordningen (AFP). Her har arbeidstakerne fra 62 år i prinsippet et fritt valg. De økonomiske insentivene i ordningen kan dermed forventes å få større virkning på valget. Samtidig ser vi tendenser til at 62 år er i ferd med å etablere seg som en norm det forventes at de fleste følger (Lahn 1999, Thøgersen et. al 1998), noe som kan skape en ny form for press til tidlig pensjonering. I Danmark som har hatt en liknende valgfri ordning helt fra 1979 («*efterløn*»), synes normene om tidlig avgang å være vel etablert. Pensjonsalderen blir oppfattet som 60 og ikke 65 som den er i den danske folketrygden (Eskelinen 2000). Fra Nederland er det allerede for 10 år siden rapportert klare tegn til normdannelse der førtidspensjonering oppfattes som en rettighet (Vroom & Blosma 1991).

Arbeid som et gode eller et onde

I utstøtningsmodellen ligger det en forestilling om arbeid som et gode, som man ikke så lett gir slipp på frivillig, mens tiltrekningsmodellen har basis i en forestilling om arbeid som et onde en søker vekk fra så snart tilstrekkelig forsørgelse er mulig på annen måte. I tråd med dette vil de som ikke vil ta sin del av belastningen med å arbeide bli betraktet som å ha lavere moral (Marklund 1992). Synet på arbeid varierer mellom kulturer, over tid, mellom individer og etter type arbeid. Modellenes betydning og forklaringskraft vil derfor forventes å variere etter slike kjennetegn.

Intervensjoner for å motvirke tidlig avgang

Utstøtningsfaktorene motvirkes gjennom forbedring av arbeidsmiljøet, holdningene til eldre arbeidskraft og stimulering av arbeidsmarkedet. Arbeidstilsynet blir et sentralt forvaltningsorgan for å beskytte arbeidstakerne mot utstøtningsmekanismer. Tiltrekningsfaktorene motvirkes gjennom strengere regler og lavere kompensasjon i trygdeordningene og gjennom styrking av kontrollrutinene ved tildeling av trygd. Helsevesenet og trygdeetaten får sentrale roller i kontrollsystemet.

Forskningsresultater

Framstillingen organiseres slik at de mest sentrale faktorene som inngår i ulike undersøkelser diskuteres hver for seg. Det er alder, kjønn, helse og arbeidsevne, utdanning, yrke, arbeidsmarked og arbeidsmiljø, tilknytninger utenfor jobben, pensjonsordning, kompensasjonsgrad, økonomi.

Undersøkelsene denne gjennomgangen baserer seg på, omfatter ofte flere typer pensjonsordninger uten at det i analysene er skilt mellom dem. Noen gjelder utelukkende uførepensjon og enkelte analyserer årsakene til pensjonering med AFP. De fleste av disse er imidlertid fra tidlige faser av denne ordningen og før pensjonsalderen ble satt ned til 62 år i 1998.

Noen av undersøkelsene er longitudinelle ved at samme personer er fulgt over tid slik at en kan se faktiske pensjoneringsforløp i forhold til forklaringsfaktorene. Mange er basert på enten retrospektive data eller forventinger om framtidig pensjonering. Retrospektive data kan forstyrres av hukommelsesfeil og av psykologiske mekanismer som kognitiv dissonans – at man vil være fornøyd med det man har valgt, noe f.eks. Pedersens (1997) undersøkelse tyder på. Forventinger om eller preferanser for framtida kan endres når en står umiddelbart foran det reelle valget (Solem

1989). Hva man faktisk har gjort, kan fastslås sikrere i longitudinelle undersøkelser. Her er det imidlertid oftest en svakhet med selektivt frafall over tid. Det skjer også «forsvinning» (Mykletun 2000) fra databaser basert på offentlige registre, men i mindre grad enn fra paneler i surveyundersøkelser. Registerdataenes forklaringsvariabler er imidlertid begrenset til objektive registreringer.

Resultatene vil bli diskutert i forhold til de tre forklaringsmodellene (push, pull og jump). Det som kan oppfattes som et hovedspørsmål, om pensjoneringen oppleves som frivillig eller tvungen, er det imidlertid i liten grad spurt direkte om. Her må vi ty til en spesialanalyse av danske data foretatt av Det Seniorpolitiske Initiativutvalg (1999). Dataene er samlet av Socialforskningsinstituttet og omfatter pensjonister over 40 år. Undersøkelsen viste at 50 prosent oppga at de sluttet i arbeid fordi de var nødt til det, 42 prosent sa at de valgte det selv, mens det for 8 prosent var en kombinasjon av eget valg og tvang. Det var særlig de yngste (40–49 år) som opplevde at de var nødt til å gå (83 prosent), mens 70 prosent av dem over 60 valgte det selv. Dette stemmer med en nederlandsk undersøkelse som konkluderer med at pensjonering før 60 er mest ufrivillig, mens det etter 60 er mest et resultat av individuelle valg (Lindeboom 1996, ref i Henkens 1998). Dette henger i den danske undersøkelsen nært sammen med pensjonsordningen. Den frivillige ordningen med «etterløn» er tilgjengelig fra fylte 60 år. Av de som gikk av med etterlønn var det 79 prosent som valgte det selv, men også en del som var nødt (17 prosent) eller som oppgav både frivillighet og tvang (4 prosent). Blant dem som hadde uførepensjon var mønsteret motsatt; 81 prosent var nødt til å gå, mens 9 prosent sa det var frivillig og 10 prosent begge deler. Dette indikerer – ikke overraskende – at utstøtningsforklaringer vil være mest sentrale ved uførepensjonering, mens tiltrekning (pull eller jump) vil være mest anvendelig for å forstå tidligpensjonering gjennom frivillige ordninger, som AFP. Men de danske dataene indikerer også at det både kan være elementer av frivillighet ved uførepensjonering og elementer av tvang ved AFP-ordningen.

Forklaringsvariabler

Hovedtyngden av tidligpensjoneringen her til lands skjer gjennom uførepensjon. I aldersgruppen over 62 år har imidlertid AFP overtatt som den vanligste avgangskanalen. I første halvår av 2000 var det 6400 nye avtalepensjonister i alderen 62–67 år mens det var 4000 nye uførepensjonister i alderen 60–67 år (RTV 2000). Ellers er det snakk om yrker

eller stillinger med lavere pensjonsalder enn 67 år. Også andre kilder til forsørgelse når man er ute av arbeid vil være inkludert i mange av undersøkelsene (f.eks. ved arbeidsledighet, langvarig sykmelding, attføring, eller ved forsørgelse fra ektefellen). Selv om hovedtyngden er uførepensjonister vil vi ikke fokusere spesielt på årsaker til uførepensjonering. Vi er primært opptatt av yrkesavgang mot slutten av yrkeskarrieren og yngre uførepensjonister vil ligge utenfor vårt primære fokus.

Alder

Det er selvsagt at alder har sammenheng med yrkesavgang (Solem & Mykletun 1996, Lahn 1996, Holte et al. 2000, Kilbom & Westerholm 1996). Det kan leses direkte ut av arbeidsmarkedsstatistikken, og er en del av selve det fenomenet – tidligpensjonering – som skal forklares. På den annen side er det ikke like selvfølgelig at tidlig avgang har blitt stadig vanligere de siste 20–30 årene, selv om også dette framgår entydig av statistikken – i hele den vestlige verden (Solem 1998, Sørensen 1999, Thøgersen 1999). Den biologiske og mentale aldringen har ikke endret seg i negativ retning i denne perioden (Daatland & Solem 2000). Dette tilsier at vi må søke andre forklaringer på tidligpensjonering enn selve aldringen. Likevel framstår alder entydig med selvstendig forklaringskraft i multivariate analyser – der det er kontrollert for faktorer som samvarierer med alder, f.eks. helse og utdanning. Hvor sterk effekten av alder er, varierer med det aldersspennet som er med i den enkelte undersøkelsen, men alder er oftest blant de sterkeste faktorene. En tredje dimensjon av aldring (i tillegg til det biologiske og mentale) – den sosiale aldringen – kan imidlertid spille en rolle. Den sosiale definisjonen av alder har de siste tiårene krøpet nedover (Daatland & Solem 2000). En regnes som eldre fra stadig tidligere alder. Men dette er snarere en følge av tidligere pensjonering enn en årsak til det. Når eldredefinisjonen kryper nedover kan det imidlertid være en selvforsterkende årsak til ytterligere tidligpensjonering. Et annet aspekt ved den sosiale aldringen er hvilke holdninger eldre blir møtt med i arbeidslivet. Forestillinger om at svekkelser og inkompetanse er en følge av aldringen kan i seg selv bidra til utstøtning.

Som vi har redegjort for i kapittel 3 synes holdningene til eldre å være ganske nyanserte eller tvetydige. De fleste arbeidsgivere (og arbeidstakere) ser både positive og negative sider ved eldre arbeidskraft, samtidig som oppfatningenes innhold synes å ha begrenset effekt på preferanser for tidligpensjonering (Mykletun et al. 2000). På den annen side synes en opplevelse av å bli verdsatt å øke interessen for fortsatt arbeid (Mykletun et al. 2000, Pedersen 1997), særlig å bli verdsatt av nærmeste overordnede

(Huuhtanen & Piispa 1999). Og de som selv har opplevd aldersdiskriminering har større sannsynlighet for å være ute av arbeid (Johnson & Neumark 1997, ref. i Dahl 2000).

Når ulike aldersgrupper spørres om planer eller om foretrukket pensjonsalder, gir alder mindre entydige utslag enn ved faktisk pensjonering. Tendensen er at det er middelaldrende og yngre voksne som er mest opptatt av tidlig pensjonering (Mykletun et al. 2000). Det kan skyldes selektivt frafall – at flere av de eldste som ønsker tidlig avgang allerede har sluttet og derfor ikke er med i undersøkelsen. Videre kan yngre tilhøre kohorter med sterkere fritidsorientering. Hvis det er riktig, og holder seg framover, vil presset mot lavere pensjonsalder forventes å øke i framtiden. Den tredje forklaringen på at ønske om lav pensjonsalder er mest utbredt i 30–40-årsalderen kan være at holdningene endrer seg underveis i yrkeskarrieren – at desto nærmere en kommer pensjonering, desto mer ser en verdien av å være i arbeid (Solem 1989). I så fall peker dette mot et potensiale for å holde eldre lenger i arbeid gjennom å bedre arbeidsforholdene, holdningene til eldre og motvirke nedsliting, slik at det i større grad blir mulig å velge arbeid framfor pensjon. Dette støttes av Pedersens (1997) funn om at pensjonistene i hans utvalg hadde gått av gjennomsnittlig 1 år før de ideelt sett hadde ønsket, særlig gjaldt det dem som oppga helsesvikt som årsak til pensjoneringen. Og når Henkens (1998) fant at 45 prosent av dem som sa at de ikke ønsket tidligpensjonering likevel hadde gått på førtidspensjon innen tre år, kan det tyde på at mulighetene for å velge fortsatt arbeid er begrenset – i det minste i Nederland.

Kjønn og sivilstand

Kvinner har høyere overgang til uførepensjon enn menn. Det gjelder særlig i yngre aldersgrupper. Etter 50 år (Holte et al. 2000) eller 60 år (RTV 2000) er det små kjønnsforskjeller i tilgangen på nye uførepensjonister. Undersøkelser som begrenser seg til utvalg av de eldre i yrkesaktiv alder, finner gjennomgående små eller ingen kjønnsforskjeller i tidlig yrkesavgang (Solem & Mykletun 1996, Pedersen 1997). Mykletun (2000) fant i multivariate analyser i aldersgruppen 16–67 år at kvinner har høyere risiko for sykepenge og attføring, men ikke for uførepensjon. Noen undersøkelser finner visse kjønnsforskjeller som forsvinner i multivariate analyser (Lahn 1996), eller de presenterer bare de multivariate analysene, som ikke viser kjønnsforskjeller (Thøgersen et al. 1998) – hverken i uførepensjon eller avtalepensjon. Når kjønnsforskjeller i uførepensjonering forsvinner i multivariate analyser knyttes det til at det er kontrollert for andre kjønnskjøve risikofaktorer som yrke og utdanning. Ellers fant Pedersen (1997) at *ønsket*

om tidlig avgang var sterkest hos menn, hvilket kan henge sammen med at kvinner pga. færre opptjeningsår, tjener mer i form av høyere alderspensjon på å fullføre karrieren fram til pensjonsalderen (Stefansen 2000).

Når kjønn kombineres med sivilstand er det noe flere undersøkelser som finner effekter på tidligpensjonering. Men resultatene er noe motstridende. Generelt synes ekteskap å beskytte mot tidlig yrkesavgang, særlig for menn (Mykletun 2000, Kolberg 1991). Gifte kvinner har en tendens til å slutte tidligere, særlig hvis ektefellen er mye eldre (Pedersen 1997). Effektene kan være forskjellig for uførepensjon og AFP. Thøgersen et al. (1998) fant at gifte oftere tok ut AFP, særlig hvis ektefellen også var trygdet, og at særlig tidligere gifte hadde lav risiko for å førtidspensjoneres med AFP. Derimot fant de ikke noen effekt av sivilstand på uførepensjonering. Deres undersøkelse var imidlertid begrenset til oppfølging av 64-åringene over 2,5 år. I Sverige fant Kilbom et al. (1994) at skilte og Höög & Stattin (1994) at skilte uten barn var de sivilstandsgrupper som hadde høyest uførefrekvens.

Sivilstand synes med andre ord å virke ulikt i ulike sammenhenger. Tidligere gifte kan være særlig interessert i fortsatt arbeid fordi de har mistet en viktig sosial arena når ektefellen er borte. Men også for gifte er det mekanismer som motvirker tidlig avgang. Generelt representerer ektefellen en ressurs som beskytter mot sykdom og uførepensjonering. Når en har større valgfrihet, som ved AFP, blir det mer spørsmål om ektefellen er pensjonist eller ikke og om forholdets kvalitet, hvorvidt en ønsker å slutte for å være mer sammen med ektefellen (Van Gelder 1985, ref. i Henkens 1998). Ektefellens pensjonsstatus vil dermed påvirke pensjoneringsbeslutningen, men ikke alltid slik at en slutter fordi ektefellen skal pensjoneres samtidig eller allerede er pensjonist. Kjønnsmønstret, arbeidsdelingen og avhengigheten mellom ektefellene vil også spille en rolle (Szinovacz & DeViney 2000). På den måten kan beslutningen være et resultat også av ektefellens interesser og trekk ved relasjonen mellom dem, hvilket kan skape variasjon i effekten av ekteskapeleg status som ikke fanges opp via grove demografiske variabler.

I noen tilfeller kan økonomiske vurderinger motvirke at ektefellenes pensjoneringstidspunkt samordnes. Enjolras & Pedersen (1997) peker på at det særlig kan være aktuelt når den ene ektefellen har måttet slutte tidlig og uventet. Den andre ektefellens arbeidsinntekt kan da bli nødvendig for å hindre at inntektstapet blir for stort. Denne antakelsen bekreftes i en amerikansk undersøkelse der både menn og kvinner i mindre grad pensjoneres når ektefellen har sluttet pga. helsesvikt, særlig når den som har sluttet har begrensete pensjonsrettigheter (Johnson & Favreault 2001).

Helse og arbeidsevne

Det er et gjennomgående funn at helsesvikt har stor betydning for tidlig yrkesavgang, i alle fall når uførepensjonering er med i datamaterialet. Men det er uklart i hvilken grad dårlig helse kan forklare hvorfor det har vært en *økning* i tidligpensjonering de siste tiårene. Undersøkelser av endringer i helsetilstanden gir noe varierende resultater. I den aldersgruppen som er mest aktuell for tidligpensjonering, 45–66 år, har andelen med «dårlig» eller «meget dårlig» helse vært stabil på 8 prosent både i 1985, 1995 og 1998 (NOU 2000:27, Internett 1999). Samtidig har det vært en viss økning i rapportering av varige sykdommer, fra snaut seks av ti i 1985 til to av tre i 1998. Varige sykdommer gir imidlertid i liten grad vesentlige konsekvenser for hverdagen; i 1998 hadde 14 prosent sykdom som i høy grad og 22 prosent som i noen grad påvirker hverdagen. Det er en ubetydelig økning i andel med sterkt nedsatt arbeidsevne fra 1980 til 1995; fra 14 prosent til 16 prosent blant menn i alderen 45–66 år og fra 16 prosent til 17 prosent for kvinner (NOS C 301). Enkelte sykdommer, som muskel- og skjelettlidelser har hatt en dramatisk økning. Fra 1985 til 1995 økte andelen menn i alderen 45–66 år som rapporterte dette fra 21 prosent til 36 prosent. For kvinner var økningen enda større, fra 28 prosent til 47 prosent (SA35, 2000).

Helse kan ha betydning for økt tidligpensjonering de senere år ved at helsa faktisk kan ha blitt dårligere, ved at terskelen for hva som oppleves som et helseproblem kan ha blitt lavere, f.eks., gjennom økt sykdomsfokusering i media, eller ved at arbeidslivets krav til god helse kan ha blitt hardere (Grimsmo & Hilsen 2000). De fysiske kravene synes ikke å ha økt. Derimot er det tegn til betydelig økning i arbeidspresset i arbeidsmiljøundersøkelsene fra 1989 til 1996 (Ukens statistikk 47/1997). Arbeidstempoet synes i økende grad styrt av tidsfrister, mens selvbestemmelsen over selve gjennomføringen også har økt. Dette kan synes paradoksalt, men kan illustrere en økende individualisering av ansvaret for jobben, innenfor gitte frister, noe som synes som et trekk ved «det nye arbeidslivet» (NOU 1999:34). Økt ansvar kan være en styrke og gi økt arbeids glede, men også representere en betydelig belastning for noen.

Selv om det er lite som tyder på at endringer i helsetilstanden i seg selv kan forklare økt tidligpensjonering over tid, er det som nevnt uomtvistelig at helse er en sentral faktor for å forklare den tidligpensjonering som skjer. Mye av helsesvikten i den eldre del av yrkesbefolkningen knyttes også til arbeidet. I 1998 er det 27 prosent i alderen 45–67 år som sier de har varig sykdom som de oppfatter som en følge av arbeid (Internett 1999).

Det varierer hvilke mål på helse eller sykdom som slår ut i økt tidligpensjonering. Solem & Mykletun (1996) fant at ingen spesifikke sykdomsgrupper slo gjennom i multivariate analyser, men opplevelsen av redusert arbeidsevne pga. sykdom var en av de sterkeste faktorene. Ellers viser særlig muskel- og skjelettlidelser og psykiske plager effekt på tidlig yrkesavgang (Lahn 1996). Dette er de to dominerende diagnosegruppene blant uførepensjonister (RTV 1999). Men både subjektiv vurdering av helsa og selvrapportert sykdom gi effekter på uførepensjonering. En analyse av Helseundersøkelsen i Nord-Trøndelag viste omtrent like store effekter av disse ulike målene på helse (Holte et al. 2000). Helse kan også komme inn i vurderingen av tidligpensjonering gjennom et ønske om å slutte tidlig for å bevare helsa inn i pensjonsalderen (Huuhtanen & Piispa 1999). Tilsvarende finner Henkens (1998) at det av ulike mål på helse særlig er oppfatningen av at helsa vil bli bedre, eller ikke verre, hvis en slutter, som predikerer tidlig avgang. Denne nederlandske undersøkelsen ble gjort på et utvalg av 59-åringer med mulighet til å velge førtidspensjon fra fylte 60 år, og kan således være relevant for AFP-ordningen.

Helse spiller også en rolle ved valg av AFP (Pedersen 1997), men åpenbart mindre enn for uførepensjon. Ved valgfrihet kan helse ha en tosidig effekt ved at både de med dårlig helse og de med god helse, av ulike grunner, kan velge å slutte. De med god helse kan ha et større handlingsrom for aktiviteter i fritiden og dermed være mer influert av «jump»-faktorer (Tikkanen 2000, Snartland & Øverbye, i trykk). I en annen norsk undersøkelse (Blekesaune 2000, Blekesaune & Øverbye, i trykk) der pensjonister i ettertid er spurt om sine begrunnelser for å søke pensjon, tillegges det å unngå dårlig helse liten vekt av både uførepensjonister og avtalepensjonister (AFP). Det at en hadde dårlig helse eller arbeidsevne er imidlertid den viktigste grunnen for uførepensjonister, men av liten betydning for avtalepensjonister.

Stort sett vil helsas virkning på tidligpensjonering antas å skje gjennom en reduksjon av arbeidsevnen. Blekesaune (2000) finner ved faktoranalyse en faktor som består av «dårlig helse», «klarte ikke jobben» og «arbeidet var anstrengende», og som han kaller arbeidsevne. Helse og arbeidsevne trer også tydelig fram i undersøkelsen av kommuneansattes intensjoner om og preferanser for tidligpensjonering (Mykletun et al. 2000). Det vil her i de fleste tilfeller være snakk om intensjoner om å velge AFP fra 62 år. Helse/arbeidsevne tillegges større vekt i denne undersøkelsen før pensjonering enn i Blekesaunes (2000) undersøkelse av avtalepensjonister etterpå. Begrunnelsene kan endre seg etter at pensjoneringen

har skjedd (jf. Westin 1990). Det er ikke dermed gitt hva som er de «reelle» eller utslagsgivende begrunnelsene.

Mykletun et al.(2000) brukte deler av et mål på arbeidsevne som er utviklet i Finland – WAI (Ilmarinen 1998). Resultatene fra den norske undersøkelsen viser at de som vurderte sin arbeidsevne som god, i mindre grad ønsket å slutte ved tidligste anledning (21 prosent) enn de som vurderte arbeidsevne som moderat eller dårlig (40 prosent). I Finland har WAI vært brukt i store forskningsprogrammer, som FinnAge – Respect for the Aging (Ilmarinen & Louhevaara 1999). Med bakgrunn i at redusert arbeidsevne viste seg å være en sterkt prediktor for uførepensjonering, er det gjort en rekke studier av hvordan arbeidsevnen kan bedres. Dels er det basert på en større panelstudie i kommunal sektor over 11 år med intervensjoner (Ilmarinen 1998) og dels på en rekke forsøksprosjekter i både privat og offentlig sektor (Ilmarinen & Louhevaara 1999). Generelt var det en nedgang i arbeidsevnen over 11-årsperioden, eller nærmere bestemt i aldersgruppen over 45 var arbeidsevne redusert for 29 prosent og bedret for 9 prosent. Forbedring i arbeidsevnen hang særlig sammen med fornøydhet med nærmeste overordnedes holdninger, mindre arbeid med gjentakende bevegelser, og økt fysisk trening på fritiden. På bakgrunn av dette og forsøksprosjektene summerer Ilmarinen (1998) de viktigste faktorene for bedring eller opprettholdelse av arbeidsevnen i fire grupper:

Det første er *helsefremmende arbeid* som peker på aktiv innsats fra bedriftshelsetjenesten, men ikke minst regelmessig – helst daglig – fysisk trening på arbeidsplassen. Også i fysisk krevende arbeid er det viktig med slik fysisk trening.

Det andre er å *tilpasse arbeidskravene* til arbeidsevnen, redusere den fysiske arbeidsbelastningen, ensidig gjentakende arbeid og åpne for hyppige «mikropauser» i løpet av arbeidsdagen. Tilstrekkelig med pauser har vist seg også å bedre produktiviteten, spesielt for eldre arbeidstakere (Jansen & Hass 1991, ref i Ilmarinen 1999).

For det tredje peker Ilmarinen (1998) på «age management» eller *seniorpolitikk* som kanskje det viktigste for å fremme arbeidsevnen. Samarbeid og kommunikasjon med nærmeste overordnede, individuell tilpasning til endringer i den enkeltes styrker og svakheter og fleksible arbeidstidsordninger framheves som sentrale faktorer.

Den siste gruppen av tiltak for å bedre arbeidsevnen gjelder *kompetanseutvikling*, oppdatering av kunnskaper og ferdigheter særlig i forhold til ny teknologi.

Utdanning og yrke

Utdanning og yrke henger nært sammen og har dessuten sammenheng med alder, kjønn og helse. Ved uførepensjonering gir lav utdanning og manuelle yrker hver for seg økt yrkesavgang, og kombinert gir de en forsterket effekt. For menn med lav utdanning og manuelle yrker finner Holte et al. (2000) 17 ganger så høy uførerisiko som for mannlige funksjonærer med høy utdanning. Mykletun (2000) finner at utdanning beskytter mot overgang både til sykepengen, arbeidsledighet, attføring og uførepensjon. Det er relativt flere med høy utdanning som bruker AFP-ordningen (Visher & Midtsundstad 1993, Rødseth og Bjørsvik 1994) og den effekten av utdanning vi ser på uførepensjonering forsvinner i AFP-ordningen (Dahl & Midtsundstad 1994, Pedersen 1997).

I tillegg til manuelle yrker (Holte et al. 2000) viser serviceyrker overvekt av tidlig avgang, mens primærnæringsyrker har sen avgang (Solem & Mykletun 1996). Særlig hotell- og restaurantnæringen har en utpreget ungdomsprofil i arbeidsstokken (Mykletun 1997). For uførepensjonering ser særlig kvinner i rengjørings- og serveringsyrker ut til å ha høy risiko (Bjerkedal et al. 1995). Pedersen (1997) finner at arbeidere har størst risiko for uførepensjon, mens det er små forskjeller mellom arbeidere og funksjonærer i uttak av AFP. Thøgersen et al. (1998) finner på den annen side at industriansatte har høyest risiko for AFP.

Arbeidsmarked og arbeidsmiljø

Forhold på arbeidsmarkedet er et sentralt element i utstøtningsmodellen. Det gjelder arbeidsløshet og endringer i lokalt arbeidsmarked (f.eks. gjennom bedriftsnedleggelse eller -innskrenkninger) og endringer i næringsstrukturen der stagnerende næringer er utsatt for tidligpensjonering. Undersøkelser helt fra 1970-tallet og fram til i dag har gjennomgående vist at arbeidsmarkedsvariabler har effekt (Kolberg et al. 1977, Dahl 1999, Mykletun 2000), i alle fall på uførepensjonering. I Nord-Trøndelag finner Holte et al. (2000) at uførepensjonering er vanligere i kystkommuner enn i jord- og skogbrukskommuner i innlandet, men sier at de ikke uten nærmere analyser kan knytte det til hvilke kjennetegn ved lokalsamfunnet som gir utslag. En tidligere analyse av nasjonale registerdata fra 1980-tallet (Christoffersen 1995) viser også at fiskerikommuner i Nord-Norge har høyt forbruk av uførepensjon mens innlandskommuner og forstadskommuner har lavt forbruk. Andre kjennetegn som predikerte høyt forbruk peker i retning av et lokalt arbeidsmarked med begrenset tilgang på jobber; lavt utdanningsnivå, mange på sosialhjelp, høy arbeidsledighet og stor grad av pendling over kommunegrensene.

I forskning om AFP er arbeidsmarkedsvariabler sjeldnere inkludert. Men Thøgersen et al. (1998) finner at personer i privat sektor som selv har vært utsatt for arbeidsledighet oftere velger AFP.

Undersøkelser der arbeidsmiljøvariabler eller kjennetegn ved jobben er med, viser at også disse har effekt på tidligpensjonering. Pedersen (1997) fant at den viktigste grunnen til å fortsette (blant 60–70-åringene) var at jobben er interessant. Det varierer imidlertid en del hvilke kjennetegn som slår ut. Fysisk slitsomt arbeid viser f.eks. effekter i noen undersøkelser (Lahn 1996, Mykletun 2000, Holte et al. 2000), men ikke i andre (Solem & Mykletun 1996). De sistnevnte knytter dette til at det fysiske arbeidsmiljøet ikke har sterk nok effekt, eller at det ikke er tilstrekkelig variasjon i fysiske belastninger til at det gir signifikante utslag i det forholdsvis lille datamaterialet på 206 personer. Men i det samme materialet gir luftmiljøbelastninger og særlig psykososiale faktorer signifikante utslag i tidlig yrkesavgang. Av ergonomiske forhold er det særlig monotont arbeid med stadig gjentakende bevegelser (Kilbom & Westerholm 1996, jf. også Ilmarinen & Louhevaara 1999) og lite variasjon i arbeidet (Solem & Mykletun 1996) som øker risikoen for tidligpensjonering. Dette peker på betydningen av organisatoriske forhold; hvordan arbeidet organiseres og hvilken selvbestemmelse arbeidstakeren har over sin jobbsituasjon. Effekten av selvbestemmelse er imidlertid lite robust på tvers av undersøkelser – og i multivariate analyser – men går i retning av at selvbestemmelse beskytter mot tidlig yrkesavgang (Holte et al. 2000).

Ellers er faktorer i arbeidssituasjonen som trekkes fram som begrunnelser for å kunne fortsette, at det blir lettere å kombinere arbeid og pensjon, at arbeidet lar seg tilpasse etter egne behov, bedre tilpasning av tempo og oppgaver og større verdsetting av eldre (Pedersen 1997). Blant kommuneansatte trekkes særlig lengre ferie, kortere arbeidsdag, høyere lønn, muligheter til å lære nye ting og det å bli verdsett av ledere og kolleger som viktige faktorer for å fortsette utover 62 år (Mykletun et al. 2000). Betydningen av å verdsette eldre på arbeidsplassen kommer også fram i en finsk undersøkelse, der Huuhtanen & Piispa (1999) finner at aldersstereotypier hos – og liten opplevd støtte fra – nærmeste overordnede brukes som begrunnelser for å slutte så snart dette er mulig.

Mykletun et al. (2000) fant videre at de som er mest motivert av ytre faktorer som lønn og arbeidstid er mer avvisende til å fortsette enn de som har sin arbeidsmotivasjon i faglig utvikling på jobben. Det kan tyde på at det kan være lettere oppnå effekter i form av utsatt avgang ved å fokusere på den enkeltes jobbinnhold og faglige utvikling enn på lønn og arbeidstid. Funn av Henkens (1998) om at mangel på utfordringer er en viktig grunn

til tidlig avgang og av Lilja (1996) som finner at bedriftsintern opplæring reduserer risikoen for tidlig avgang, kan tas til inntekt for dette.

At det å bli gitt utviklingsmuligheter, bli regnet med og verdsatt kan ha betydning støttes av en tolkning at noen tilsynelatende paradoksale resultater hos Solem & Mykletun (1996) og Lahn (1996). Solem & Mykletun (1996) fant at av yrkesaktive (40–55 år) som i 1980 sjelden opplevde en oppjaget og masete arbeidssituasjon var 41 prosent ute av arbeid i 1991, mens det bare gjaldt for 9 prosent av dem med daglig jag og mas. Effekten holdt seg signifikant i multivariate analyser. Man ville forventet at «stress» ga økt utsatthet for å slutte. Men det finns både god og dårlig stress, og «...travelhet i yrkeshverdagen kan være noe mange både ønsker og liker ...» (SA35, 2000 s. 99). Solem & Mykletun (1996) tolker jag og mas som en indikasjon på at man er inkludert på arbeidsplassen, at man ikke blir satt til side, mens de som opplever lite jag og mas kan være på vei ut og blir latt i fred med sitt. Mykletun (2000) finner sin analyse av KIRUT-basen indikasjoner som er i tråd med Solem & Mykletuns funn når det gjelder overgang til arbeidsledighet, attføring og uførepensjon, mens det er en motsatt effekt på overgang til sykepenges. Dette kan tolkes som at jag og mas både kan fungere utstøtende og integrerende – under ulike betingelser. Det trengs imidlertid mer detaljerte data for avklare eventuelle differensielle mekanismer.

I sin analyse av arbeidsmiljøundersøkelsene 1989–1993 finner Lahn (1996) at gode samarbeidsforhold på jobben fremmer tidlig avgang, hvilket knyttes til andre funn om at eldre arbeidstakere sjeldnere involverer seg i konflikter og har en viss avstand til samarbeidsproblemer (Carstensen 1992, ref. i Lahn 1996). Dette kan være et indirekte uttrykk for at mindre involvering i arbeidsmiljøet fremmer tidlig avgang. De som er noe ekskludert, latt i fred og beskyttet, kan både oppleve mindre mas og i mindre grad utsettes for konflikter slik at samarbeidet oppleves som godt. Dette kan ses som tegn på negative holdninger til eldre og begynnende ekskludering.

Mengden av samarbeid på arbeidsplassen har i Solem & Mykletuns (1996) materiale en sterk sammenheng med yrkesavgang, men sammenhengen er kurvilineær. Det er de som sjelden eller aldri samarbeider og de som samarbeider mer enn halve dagen som oftest slutter. Variasjon mellom samarbeid og individuelt arbeid kan være det som fremmer fortsatt yrkesdeltakelse.

Økonomiske insentiver

Beslutninger om arbeid eller pensjon er selvsagt influert av økonomiske overveielser. Hva taper en i lønn og opptjening av pensjonsrettigheter ved å slutte og i hvilken grad kan pensjonen kompensere for tapet av arbeids-

inntekt? Alternative inntekter (f.eks. ektefellens), økonomisk evne (formue og gjeld) og økonomiske forpliktelser (forsørgelsesansvar) vil også spille en rolle, ved siden av skattleggingen og mulige pensjonistrabatter på varer og tjenester. Pensjonsordningene har også virkning gjennom hvilke adgangskriterier (opptjeningstid, dokumentasjonskrav for helsesvikt m.v.) som gjelder. Ordningenes virkninger vil modifieres av at det for mange er vanskelig å skaffe seg full oversikt over de rettigheter som finnes, de krav som stilles og ikke minst over de samlede økonomiske konsekvenser av ulike valg.

Internasjonale undersøkelser viser betydelige effekter av økonomiske insentiver (Thøgersen 1999). Gjennom analyse av data fra 15 OECD-land finner Blöndal & Scarpetta (1999) at økningen i tidligpensjonering i stor grad kan ses som et resultat av gunstige ordninger med førtidspensjon som mange land innførte på 1970- og 80-tallet med nettopp den hensikt å redusere yrkesdeltakelsen blant eldre. Men også økonomiske insentiver eller disinsentiver for fortsatt arbeid i alderspensjonsordningene og arbeidsledighetstrygden ble funnet å ha effekter. Mikroøkonometriske analyser (med data på individnivå) viser at ved siden av økonomiske insentiver er det effekter av alder, kjønn (kvinner har lavere pensjonsalder i mange land), sivilstand, hushold, utdanning, helse, yrke og næring. Undersøkelser fra OECD-land må imidlertid ses i lys av at mange av de økonomiske insentivene har hatt til hensikt å stimulere til tidlig pensjonering. Dette har vist seg å virke. Den aktuelle situasjonen i dag er at myndighetene ønsker å stimulere til utsatt avgang. Det er usikkert om effektene av å justere insentivene vil være like sterke i motsatt retning og i en ny situasjon, der det er etablert nye forventinger og normer om tidlig avgang. Det er også en helt annen sosialpolitisk virkelighet å skulle fjerne fordeler enn å innføre dem.

Generelt kan vi si at økonomiske insentiver har større effekt når pensjoneringen er mer frivillig, som ved AFP, enn når det er mer nødvendighet bak forløpet, som ved uførepensjonering eller bedriftsnedleggelse. Mykletun (2000) finner imidlertid (i KIRUT-databasen) at kompensasjonsgraden har tydelig effekt også på uførepensjonering, men det er usikkert i hvilken grad det skyldes at de med høy kompensasjonsgrad også har dårlig betalte og dermed nedslitende jobber. Han finner også at for diagnoser basert på subjektive kriterier betyr kompensasjonsgraden relativt mer. Dette gjelder imidlertid særlig for attføring, noe han tolker som at eventuelle uønskete insentivvirkninger avsløres før overgang på uførepensjon. Og Thøgersen et al. (1998) finner på et annet landsdekkende datamateriale (MOTIPE) at kompensasjonsgraden ikke øker sannsynligheten for uførepensjonering. Derimot finner de at kompensasjonen virker på avtalepensjonering i offentlig, men ikke i privat sektor. Thøgersen et al. (1998) knytter

dette til at de antar at utstøtningsfaktorene er sterkere i privat sektor. På den annen side finner Henkens (1998) det motsatte i Nederland der kompensasjonsgraden har betydelig virkning i privat sektor, men liten betydning for offentlig ansatte. Han knytter dette til at variasjonen i kompensasjonsgrad er større i privat sektor. Dette peker på et problem ved å trekke slutninger fra effekter av ordninger med liten variasjon i kompensasjonsgrad til mulige effekter av å øke variasjonen i kompensasjonsgrad, f.eks. ved å øke utbyttet av å utsette pensjonsuttak.

Danske undersøkelser (Pedersen & Smith 1995 og Pedersen 1998, ref. i Dahl 1999) viser at den forventede pensjoneringsalderen øker med bruttoinntekt, men at det ikke er sammenheng mellom forventet pensjoneringsalder og kompensasjonsgrad, og «rene finansielle incentiver synes derfor ikke å være et effektivt instrument dersom pensjoneringsalderen skal endres» (Dahl 1999:183).

At økonomien likevel har betydning framgår av den norske intervjuundersøkelsen blant 60–70-åringer (Pedersen 1997). Blant de viktigste grunnene for å fortsette var at en ikke hadde råd til å slutte eller at en ville få høyere pensjon ved å vente. Det siste kan være spesielt aktuelt for kvinner med brudd i yrkeskarrieren og færre opptjeningsår (Stefansen 2000). På hypotetiske spørsmål om hva som skulle til for å fortsette sier 30 prosent at tiltak i jobbsituasjonen kunne gjøre det aktuelt å fortsette, mens enda færre (22 prosent) lar seg friste av økt framtidig pensjon for å fortsette et år til. De beløpene som nevnes ligger oftest på fra 15–30 tusen og over 30 tusen, hvilket er mer enn en gjennomsnittspensjonist vil kunne forvente ut fra realistiske aktuariske beregninger (NOU 1998:19). Det er imidlertid mange (en av tre) som er usikre på om økonomiske insentiver ville påvirke dem, og et hypotetisk spørsmål som dette kan ikke si noe definitivt om hvordan eventuelle insentiver ville virke i praksis. Men det ser ut til at det må mer enn små justeringer til for å få yrkesaktive til å utsette avgangen, hvilket også støttes i en undersøkelse av Hærnes et al. (1997). På den annen side er det også få som er så oppsatt på å slutte tidlig at de ville akseptere varig redusert pensjon for å gå av et år tidligere (Pedersen 1997).

Alt i alt er ikke spørsmålet om økonomiske insentiver virker, men hvor store de må være for å gi effekter.

Fritidspreferanser (jump)

Det er lite forskning på betydningen av fritidspreferanser for tidlig avgang. Solem & Mykletun (1996) finner at de som er aktive i foreninger sjeldnere slutter tidlig. Det ser altså ikke ut til at de som har mye annet å gå til etter pensjonering oftere pensjoneres. Men resultatet er antakelig mest et uttrykk

for at resurssterke personer oftere forblir i jobben. Undersøkelsen som går fram til 1991, har fanget opp svært få avtalepensjonister. Den har flest uførepensjonister som har mindre valgfrihet til å legge vekt på fritidsinteresser som begrunnelse for pensjonering. I undersøkelser som har spurt direkte om fritidens betydning blir den tillagt vekt, både i Nederland (Henkens 1998) og Finland (Huuhtanen & Piispa1999). I begge tilfeller er det en betydelig grad av valgfrihet ved pensjonsordningene. Norske undersøkelser viser meget tydelige forskjeller mellom uførepensjon og avtalepensjon. Blekesaune (2000) fant at «tid til familie og venner», «mer fritid», «tid til hobbyer» og «tid til reiser» var de dominerende begrunnelsene avtalepensjonister (i ettertid) gav for å ha sluttet, mens dårlig helse og arbeidsevne var dominerende blant uførepensjonister. Tilsvarende fant Pedersen (1997) at 36 prosent av avtalepensjonistene nevnte ønske om mer fritid som en viktig grunn. Riktignok var det her flere (41 prosent) som nevnte at jobben ble for anstrengende som en viktig grunn. Men nesten ingen av uførepensjonistene nevnte ønske om mer fritid. Her var dårlig helse den helt dominerende grunnen.

Oppsummering

Forskningslitteraturen gir dekning for å si at både utstøtning, tiltrekning og «jump» bidrar til tidligpensjonering. Det er imidlertid vanskelig å avgjøre den relative betydningen av de ulike forklaringsfaktorene. En av grunnene til det er at det er få undersøkelser som har bred dekning av variabler innen de ulike gruppene. Noen har primært fokus på økonomiske insentiver, andre på arbeidsmarked eller på arbeidsmiljøet. En undersøkelse som har bred dekning av faktorer er Henkens (1998). Han finner at intensjoner om tidlig pensjonering er mer påvirket av helse og arbeidsforhold enn av kompensasjonsraten i pensjonen. Det er imidlertid liten variasjon i kompensasjonsraten, spesielt blant offentlig ansatte. Effekten av å innføre endringer i kompensasjonsgraden som et økonomisk insentiv kan derfor være større enn denne variabelens aktuelle forklaringskraft gir inntrykk av. Fritidsinteresser kommer i en mellomposisjon og har mindre forklaringskraft enn en annen «jump»-faktor; ektefellens holdninger. Ektefellens sentrale rolle, spesielt for menn, må ses i lys av den relativt lave yrkesdeltakelse blant kvinner i Nederland. I denne undersøkelsen fra Nederland er det med andre ord mest forklaringskraft i push-faktorer, deretter kommer jump-faktorer og til slutt pull. Hvor overførbart dette «styrkeforholdet» er til norske forhold er uklart.

Av utstøtningsfaktorer viser norske undersøkelser at helse og arbeidsevne er viktig, særlig for uførepensjonering. Dette kan være uttrykk for både økonomisk og helsemessig utstøtning. Arbeidsmarkedet har betydning, uten at vi i har sett noen entydige effekter av de senere års mangel på

(visse typer) arbeidskraft i form av høyere sysselsetting blant eldre og redusert tidligpensjonering. Økende krav til arbeidsevne og lavere pensjonsalder i AFP kan ha motvirket effekten av lavere arbeidsledighet.

I arbeidsmiljøet er fysisk belastning en faktor som framtrer i mange undersøkelser, men mer entydig er effekten av psykososiale faktorer og organisatoriske forhold. Variasjon i arbeidsoppgaver, mindre gjentakende arbeid og individuell tilpasning av arbeidet og arbeidstiden er tiltak som kan motvirke tidlig avgang. Men jobbinnhold og utviklingsmuligheter synes viktigere enn lønn og arbeidstid. Å bli regnet med i opplæring og omstillinger og å bli verdsatt særlig av nærmeste overordnede, er forhold som understøtter eldres integrasjon på arbeidsplassen – og deres fortsatte yrkesdeltakelse.

Økonomiske insentiver er også av betydning. Hva man tjener eller taper på å slutte vil være en viktig del av beslutningsprosessen. Det er imidlertid usikkert om insentiver/disinsentiver basert på aktuarisk nøytralitet er tilstrekkelig til å få noen vesentlig økning i gjennomsnittlig avgangsalder. En annen mulighet er å begrense adgangen til tidligpensjonering gjennom å heve pensjonsalderen og/eller å stramme inn på adgangskriteriene til AFP. Olsen-utvalgets forslag i den retning har imidlertid vist seg vanskelig å gjennomføre politisk. Det ligger noe av det vi kan kalle «tvungen innstøtning» i slike tiltak og rammer dem med legitime behov for tidlig avgang, som alternativt blir avhengig av uførepensjon – hvis adgangskriteriene der tillater det.

Det er altså mulig å påvirke pensjoneringsatferden både gjennom intervensjoner i arbeidsmarkedet og arbeidsmiljøet og i pensjonssystemet. Betydningen av ønsket om å nyte fritiden som pensjonist, som er særlig framtreddende ved avtalepensjonering, er det vanskeligere å påvirke direkte. Men indirekte kan valget av fritid påvirkes av at arbeidet gjøres mer attraktivt, evt. ved at en får bedre muligheter for begge deler gjennom gunstige delpensjonsordninger. En økende fleksibilitet i arbeidslivet kan bidra til at dette lettere lar seg gjennomføre framover. Det er selvsagt også teoretisk mulig å redusere verdien av fritid ved å begrense de midlene en får til å delta i (dyre) aktiviteter, altså ved lavere pensjoner.

Fordi årsaksbildet er komplisert er det også rimelig å anbefale varierte tiltak. Den satsingen som er igangsatt gjennom «Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet» har støtte i forskningens betoning av arbeidsmiljøet som en sentral faktor. Større kulturelle strømninger i verdien av fritid, normer om tidligpensjonering og utviklingen av «det nye arbeidslivet», kan imidlertid tilsi at det ikke er grunn til å vente gjennomgripende effekter av isolerte tiltak på avgrensede områder.

5 Velferdsvirkninger av pensjonering

I dette kapitlet skal vi ta for oss virkninger av pensjonering på den enkeltes tilpasning og velferd. Virkninger på arbeidsmarkedet og på pensjonsordningene og deres finansiering faller utenfor denne rammen. Slike virkninger har vært gjenstand for omfattende samfunnsøkonomiske og trygdeøkonomiske analyser som er omtalt av f.eks. Olsenuutvalget (NOU 1998:19) og Thøgersen (1999).

Først skal vi beskrive teori om faser i tilpasningen til tilværelsen som pensjonist. Deretter vil vi vurdere omfanget av eventuelle tilpasningsproblemer og av bedring i livssituasjonen etter pensjonering. Vi vil se på hvilke typer velferdsvirkninger som kan observeres og hvilke grupper som opplever ulike virkninger.

Faser i tilpasningen

Teori om overgangen fra yrkesaktiv til pensjonist har tradisjonelt tatt som utgangspunkt at dette er en potensielt vanskelig livsovergang. På 1950- og 1960-tallet var studiene preget av *et kriseteoretisk paradigme* som så pensjonering som et tap av en betydningsfull rolle som yrkesaktiv med overgang til en innholdstom pensjonisttilværelse. Man snakket om pensjonistenes «rolleløse rolle» (Burgess 1960), om «pensjoneringssjokk» og «gullklokkesyndromet». Pensjonering ble sett som en trussel mot sosial integrasjon og sosial identitet i et samfunn preget av arbeidet som den sentrale verdi.

Det alternative paradigmet som etter hvert fikk økende tilslutning, kan samles under betegnelsen *kontinuitetsteori* (Atchley 1989). Denne tankegangen toner ned forskjellene mellom de to tilværelsene. Pensjonisten kan stort sett fortsette sitt liv som før på andre livsområder og fylle rommet etter arbeidet med andre aktiviteter. Nye roller og institusjoner gjør at man ikke går fra noe til intet (rolleløs rolle), men fra noe til noe annet. Man slipper et slitsomt arbeid og vinner fritid til å dyrke egne kontakter og interesser.

Atchley (1976) utviklet også en faseteori der tilpasningen til pensjoneringen tenkes å gjennomløpe ulike stadier. Pensjoneringen blir innledet med «hvetebrødsdager» (honeymoon phase), som etterhvert avløses av en mer kritisk periode av skuffelse, der «fortryllesen» brytes (disenchantment phase), som igjen går over i en reorienteringsfase med ny tilpasning. Denne tankegangen åpnet for mulighetene av å se pensjoneringen som en prosess av både positive og negative hendelser. Underveis vil individet

reorientere seg slik at verdien av arbeid blir tonet ned til fordel for verdier som passer bedre med pensjonisttilværelsen.

Undersøkelser gir blandet støtte til denne teorien. I en longitudinell undersøkelse med intervju kort før, og 6 og 12 måneder etter pensjonering, fant Richardson & Kilty (1991) en nedgang i trivsel etter 6 måneder for 38 prosent, ingen endring for 39 prosent og bedret trivsel for 23 prosent. Etter 12 måneder var det en tendens til en gradvis bedre tilpasning. Tvede (1974, 1986) fant i en analyse av Levekårsundersøkelsen fra 1973 en klar sammenheng mellom tid siden pensjonering og hvor fornøyd man var med pensjonisttilværelsen sammenliknet med tiden før pensjonering. Av menn som hadde vært pensjonister i mindre enn 2 år, mente 26 prosent at de hadde det dårligere nå enn før pensjoneringen, mens 40 prosent hadde det bedre. For dem som hadde vært pensjonister i 3–5 år, var andelen som mente det var blitt dårligere betydelig lavere (8 prosent), mens andelen med bedring var betydelig høyere (54 prosent). Tvede (1986) tolker dette som en indikasjon på at det skjer en gradvis tilpasning til de endringer som pensjoneringen medfører. De fleste som opplever negative konsekvenser av pensjoneringen tilpasser seg og blir fornøyd i løpet av 2–5 år. Pensjoneringsproblemene kan dermed være konsentrert om en kortere, midlertidig periode, som overvinnes etter omstilling og reetablering i en ny status og tilværelse.

Disse to studiene gir ikke støtte til Atchley's (1976) faseteori. Martin & Doran (1966) fant imidlertid redusert sykkelighet kort tid etter pensjonering (hvetebrødsdagene) og en økning etter 4–6 år («disenchantment»). Økt dødelighet 2–4 år etter pensjonering er også rapportert av Haynes et al. (1977) og av Adams & Lefebvre (1981). I en norsk undersøkelse fant Solem (1987) at dødeligheten i en 5-årsperiode etter pensjonering var høyest i det tredje året, særlig blant dem som sluttet ufrivillig. Ekerdt et al. (1985) støtter også opp om Atchleys tre-fase teori, ved at trivselen var høyest de første 6 månedene etter pensjonering og lavest i perioden fra 13 til 18 måneder etter, for deretter igjen å øke. I en nyere undersøkelse fant Gall et al. (1997) en gjennomsnittlig bedring i helse og trivsel ett år etter pensjonering, en bedring som holdt seg i en oppfølging 7 år etter. Heller ikke Blekesaune (2000, Blekesaune & Øverbye i trykk) fant med sitt retrospektive design at tid siden pensjonering spilte noen vesentlig rolle for velferdskonsekvensene.

Atchleys teori kan ikke betraktes som en allmenngyldig modell for utviklingen etter pensjonering. Det er sannsynligvis flere veier og mønstre i tilpasningen. Noen opplever en lettelse og oppblomstring umiddelbart etter pensjonering, men får problemer senere. Andre mistrives med det samme, men tilpasser seg etter hvert. Atter andre har overhode ingen problemer, verken tidlig eller sent. Denne variasjonen understrekes i en svensk longitudinell undersøkelse (Isaksson 1997) av 224 førtidspensjonister over 55 år i

et forsikringselskap under nedbemanning. De svarte på spørreskjema 0–9 måneder etter pensjonering og igjen 1,5 år etter. Det er riktignok ikke helt korrekt å si «etter pensjonering» i det noen fortsatte i arbeid, enten i samme firma eller de fant en annen jobb. Det går ikke klart fram hvor mange dette var, men de utgjør ca. 20–25 prosent. De er med i analysen sammen med dem som sluttet i arbeid. Gjennomsnittlig var det ingen endring i trivsel og velvære over denne perioden. Helsen ble vurdert som bedre, arbeid ble ansett som mindre sentral verdi og de opplevde en redusert status i samfunnet. Det var imidlertid stor grad av variasjon rundt dette gjennomsnittet. Halvparten viste et stabilt mønster på begge tidspunkt. Det var for det første de som var tilfredse med pensjoneringen, hadde lav arbeidsorientering, god helse og følte at de var verdsatt i samfunnet (20 prosent). For det andre var det en like stor gruppe (20 prosent) som var tilfredse, hadde god helse og høy arbeidsorientering. Flertallet av disse var fortsatt i arbeid. Den tredje stabile gruppen var svært misfornøyd med pensjoneringen og trivdes dårlig på begge tidspunkt (12 prosent). Den resterende snau halvparten endret seg i ulike retninger mellom de to tidspunktene. Noen var tilfreds umiddelbart etter pensjonering men fikk en dårligere situasjon etter hvert. Andre viste dårlig tidlig tilpasning og fikk det enten bedre eller verre etterhvert. Gjennomsnittlig for hele materialet var det på begge tidspunkt omtrent 1 av 4 som var preget av mistilpasning. Om vi ser bort fra de som fortsatt var i arbeid kan vi anslå at de pensjonistene som hadde problemer utgjorde opp imot 1 av 3. Den faktoren som viste tydeligst sammenheng med mistilpasning var opplevelsen av å ha sluttet ufrivillig.

Alt i alt er det lite i forskningen på området som tyder på at det er mange som har *varige* problemer på grunn av pensjoneringen. De fleste som opplever pensjoneringen som problematisk er igjennom disse vanskene etter en tid. Forskningsmetodiske problemer gjør det vanskelig å fastslå hvor store unntak det finnes fra denne generelle tendensen. Det er på den ene siden vanskelig å skille effekten av pensjonering fra andre faktorer, som f.eks. sykdom, sosialt kontaktnett, naturlige aldersforandringer og tap av ektefelle. Dessuten kan selektivt frafall på grunn av sykdom og død føre til at de mistilpassete blir underrepresentert. Begge deler gjør det vanskeligere å identifisere direkte effekter desto lengre tid det har gått siden pensjoneringen.

Hvor mange får det bedre eller dårligere etter pensjonering?

Mange undersøkelser rapporterer i form av sentral tendens og korrelasjoner slik at størrelsen på grupper med ulik tilpasning ikke framgår av publi-

kasjonene. Der det framgår er det gjennomgående et betydelig mindretall på omkring 1/3 (Atchley 1976), 21–39 prosent (Barfield & Morgan 1978), 15–30 prosent (Halvorsen & Johannessen 1991), 30 prosent (Bossé et al. 1991), 38 prosent (Richardson & Kilty 1991), 1/4–1/3 (Daatland & Solem 1995, Isaksson 1997) som opplever negative virkninger av pensjonering.

Forskningslitteraturen gir enda mindre informasjon om størrelsen på grupper som har fått det bedre etter pensjoneringen. I følge Levekårsundersøkelsen 1973 var det 40 prosent av dem som hadde vært pensjonert i inntil to år som mente de hadde fått det *bedre* etter pensjoneringen (Tvede 1974). Richardson & Kilty (1991) fant (6 måneder etter pensjonering) at 23 prosent trivdes bedre enn før de ble pensjonister. Halvorsen & Johannessen (1991) fant at 54 prosent av førtidspensjonistene fra et utvalg store norske bedrifter (1 år etter pensjoneringen) opplevde pensjoneringen som et gode, og at 71 prosent opplevde sin pensjonisttilværelse som en god periode. Dette sier imidlertid ikke noe om hvor mange som har fått *det bedre* enn før. Det er betydelig færre som rapporterer bedring på *spesifikke områder* som helse (10 prosent) og den sosiale kontakten (12 prosent). En av tre sier at de er mer aktive i fritiden enn før de ble førtidspensjonister. Også andre undersøkelser kan rapportere om en velferdsgevinst, f.eks. hva gjelder helse, som henholdsvis 38 prosent (Ekerdt et al. 1983) og 32 prosent (Møller 1987) av forholdsvis nyblevne pensjonister mener er blitt bedre.

En noe grovkornet sammenfatning av resultatene fra empiriske studier fra 1950-tallet og fram til i dag kan være at snaut 1/3 av de yrkesaktive opplever pensjoneringen som en problematisk periode. Problemene kan være større eller mindre og strekke seg over kortere eller lengre tid. En tilsvarende, kanskje noe større gruppe på vel 1/3, ser pensjoneringen som en velferdsgevinst og for den resterende snaue tredjedelen ser pensjoneringen ikke ut til å representere verken et tap eller en gevinst. Det er naturligvis variasjon omkring denne tredelingen, f.eks. etter omstendigheten omkring pensjoneringen, dvs. etter når, hvordan, hvorfor og under hvilke betingelser man har gått i pensjon.

Selv om andelen med pensjoneringsproblemer synes å være nokså konstant over tid, kan *størrelsen* av problemene ha blitt mindre. Bossé et al. (1991) fant f.eks. at pensjonering ble rangert som nr. 30 av 31 stressende livshendelser, altså som noe av det *minst* belastende. I en tilsvarende rangering mer enn 20 år tidligere ble pensjonering rangert som nr. 10 av 43 (Holmes & Rahe 1967). Undersøkelsene er ikke direkte sammenliknbare, men gir likevel en indikasjon på at pensjonering har blitt mindre av en belastning, og mer av et gode, over de siste 20–30 årene. Nok en indikasjon på dette er at tidlig pensjonsavgang har fått økt attraksjon. Denne

utviklingen kan ha sammenheng med mange ting, for eksempel at pensjonene har blitt bedre, at arbeidsetikken kan ha tapt noe av sitt grep og at kravene i arbeidslivet har økt. Foreløpig har vi ikke sett noen longitudinelle studier som kan belyse størrelsen av grupper med god og dårlig tilpasning etter pensjonering med avtalefestet pensjon. Men den mest entydige sammenhengen med pensjonering som tap eller gevinst er, som vi skal komme tilbake til, knyttet til grad av frivillighet. Derfor er det grunn til å vente at frivillig avtalepensjonering vil gi økt forekomst av gunstige virkninger av pensjonering.

Støtte for dette finnes i en norsk undersøkelse der førtidspensjonister med hhv. uføre- og avtalepensjon ble spurt om hvordan de vurderte virkningene av pensjoneringen på fysisk og mentalt velvære, selvtillit, sosial kontakt, kjedsomhet og ensomhet (Blekesaune 2000, Blekesaune & Øverbye i trykk). Det ble også spurt – mer indirekte – om virkninger på økonomien. Gjennomgående rapporterer avtalepensjonistene i stor grad at de har fått det bedre, med en variasjon fra 18 prosent til 76 prosent på disse variablene. Av uførepensjonistene er det fra 10 prosent til 42 prosent som har fått det bedre. Andelen som har fått det dårligere varierer fra 0 prosent til 12 prosent blant avtalepensjonistene og fra 12 prosent til 42 prosent blant uførepensjonistene. Den foreløpige rapporteringen fra undersøkelsen gir ikke noen tall for hvor mange som samlet sett synes de har fått det bedre eller dårligere, men vår antydning på bakgrunn av tidligere forskning om ca 1/3 i hver gruppe, synes å stemme bedre med uførepensjonering enn med avtalepensjonering. Den mer frivillige avtalepensjoneringen gir mer positive og mindre negative opplevde virkninger enn uførepensjonering.

Hva består velferdstapet eller velferdsgevinsten i?

Helse

Helse kan tenkes å bli påvirket negativt av pensjoneringen som en livsovergang som krever omstilling, mestring og tilpasning. Dersom man lar et aktivt arbeidsliv erstattes av passivitet i pensjonisttilværelsen, kan også dette få negative konsekvenser. Pensjonering kan representere en helsegevinst dersom man kommer fra et slitsomt eller helsefarlig yrke.

Forskningen om de helsemessige konsekvensene av pensjonering gir lite grunnlag for håndfaste konklusjoner om det være seg positive eller negative virkninger. Det er heller ikke grunnlag for å fastslå at pensjonering ikke har slike virkninger (Minkler 1981). Noen undersøkelser viser helsesvikt, men ofte uten at det er mulig å knytte årsaken direkte til pensjoneringen (Martin & Doran 1966, Sundby 1985, Næss 1991). Halvorsen &

Johannessen (1991) fant at 10 prosent opplevde sin helse som bedre, mens 5 prosent syntes den var dårligere ett år etter førtidspensjonering. Det var altså små utslag i den opplevde helsa for de førtidspensjonerte samlet, men blant dem som på forhånd hadde svak helse, var det 18 prosent som opplevde bedring og 29 prosent som opplevde forverring. Isaksson (1997) fant en viss gjennomsnittlig bedring av helsa i løpet av den første perioden etter pensjonering. I den norske undersøkelsen av tidligpensjonister er helseendringer målt gjennom opplevelse av endringer i fysisk velvære (Blekesaune 2000, Blekesaune & Øverbye i trykk). Halvparten av avtalepensjonistene opplevde større fysisk velvære, mens bare 5 prosent synes det var blitt dårligere. Blant uførepensjonistene var det omtrent 1/3 som opplevde bedring, 1/3 ingen endring og 1/3 at det fysiske velvære var blitt dårligere. Virkninger på helsa kan dermed også se ut til å være mer positive når pensjoneringen er frivillig, slik også Gallo et al. (2000) fant med et longitudinelt design. Men det ikke bare graden av frivillighet som skiller uføre- og avtalepensjonister. Uførepensjonister har i utgangspunktet en helsesvikt som på den ene siden kan progrediere uavhengig av yrkesstatus, men som på den andre siden kan forventes å bli bedre når arbeidsbelastningene blir borte. Hva som er effekter av graden av frivillighet i pensjoneringen, er derfor vanskelig å fastslå.

Et annet problem med rapporterte endringer i helse eller velvære er at det kan ha sammenheng med andre faktorer enn reelle endringer i helsestilstanden. Ekerdt et al. (1983) fant f.eks. at 38 prosent mente å ha fått bedret helse (tre år) etter pensjonering, men når man sammenliknet deres vurdering av helsa og deres rapportering av konkrete helseplager fra før til tre år etter pensjonering, var det ingen forskjell. Ekerdt antar at opplevelsen av forbedring er et uttrykk for en bedre funksjonell helse, det vil si at helsestilstanden passer bedre til pensjonisttilværelsen enn til den jobben de hadde. I så fall er det de negative sidene ved det tidligere arbeidet, snarere enn de positive sidene ved pensjoneringen, som har vært utslagsgivende. En opplevelse av at helsa er blitt bedre er på den annen side et gode i seg selv.

Økonomi

Pensjonering fører normalt til en reduksjon av inntekt. Utgiftene, f.eks. til reise og arbeidstøy, kan imidlertid også reduseres, og sammen med skattefordeler og tilgang til rabattordninger kan mange pensjonister komme rimelig godt ut økonomisk sett. Dette avhenger selvsagt også av pensjonens størrelse i forhold til tidligere arbeidsinntekt. Halvorsen & Johannessen (1991) fant små virkninger på økonomien av førtidspensjonering ved nedbemanning i store bedrifter. For disse lå det imidlertid gunstige økonomiske betingelser i tilbudet om førtidspensjon. Andre har funnet en gjennomsnittlig bedring av økonomien etter pensjonering (Gall et al. 1997), noe

som i denne undersøkelsen reflekterer at det ble bedre enn forventet på forhånd. Økonomien kan også bli bedre fordi en foretar økonomiske tilpasninger ved å redusere utgiftene i takt med inntektene, eller enda mer enn inntektene. Blekesaune & Øverbye (i trykk) fant at 35 prosent av uførepensjonistene og 18 prosent av avtalepensjonistene foretok tilpasninger som refinansiering av lån, salg av hus, hytte eller bil i forbindelse med pensjoneringen. Samtidig var det at «man må klare seg med mindre penger» den ulempen ved å være pensjonist som oftest ble nevnt. Særlig var det hyppig nevnt av uførepensjonistene, selv om pensjonen dekker omtrent like stor andel av tidligere inntekt hos begge grupper. I en undersøkelse av 60–70-åringene fant Pedersen (1997) at uføre- og avtalepensjonister hadde en gjennomsnittlig pensjonsdekning på hhv. 64 og 65 prosent.

Sosial deltakelse og kontakt

Pensjonering medfører endringer i ens sosiale liv. Den daglige kontakten med arbeidskameratene opphører gjerne når man slutter i arbeidet, men dermed er det ikke sagt at den sosiale kontakten samlet sett blir redusert. Det er en klar tendens til at man kompenseres med mer kontakt med venner og familie (Daatland 1974, Møller 1987).

Halvorsen & Johannessen (1991) fant at 83 prosent av førtidspensjonistene mente at den samlede sosiale kontakten var som før de ble pensjonert, 12 prosent syntes den var bedre og 5 prosent at den var dårligere. I Blekesaune & Øverbyes (i trykk) undersøkelse var det en klar tendens til at kontakten med venner og familie var blitt bedre etter pensjonering. Særlig gjaldt dette avtalepensjonistene, mens det blant uførepensjonistene også var en del (12–25 prosent) som hadde fått dårligere kontakt, særlig med venner.

I en dansk studie fant Olsen & Hansen (1977) at forekomsten av ensomhet økte fra 5 prosent før pensjonering til 25 prosent etter. Arbeidere var mer utsatt for økt ensomhet enn funksjonærer. Norske data (Blekesaune & Øverbye i trykk) viser stor grad av stabilitet i opplevelsen av ensomhet og kjedsomhet for avtalepensjonistene, mens mange av uførepensjonistene opplevde økt kjedsomhet (35 prosent) og ensomhet (42 prosent).

Det er lite i disse studiene, og i mer generelle undersøkelser om sosial aktivitet blant pensjonister, som gir støtte til en antakelse om sosial apati etter pensjonering. Men uførepensjonister synes utsatt for å kjede seg og bli ensom. Dette kan forstås som et savn av arbeidet og arbeidskameratene og ha sammenheng med graden av frivillighet i avgangen fra arbeidslivet.

Hvem opplever hvilke velferdsvirkninger?

Yrke og status

I den grad en finner forskjeller i tilpasningen til pensjonering i ulike statusgrupper, er det gjennomgående at lav sosioøkonomisk status øker risikoen for dårlig tilpasning til pensjonisttilværelsen. Delvis er det slik at ulikheter i levekår før pensjonsalderen består også etterpå (Cribier 1981, Phillipson 1993), men dels også slik at de med lav yrkesstatus oftere opplever en forverring (Olsen & Hansen 1977, Richardson & Kilty 1991). I andre undersøkelser finner man at tilpasningen er relativt stabil også fra lavstatusyrker, og dette forklares ved at ulike faktorer motvirker hverandre (Braithwaithe & Gibson 1987). For folk som pensjoneres fra dårlig betalte jobber kan lave pensjoner virke negativt, f.eks. på aktivitet og trivsel. På den annen side kan det å slippe den ofte lite attraktive jobben gi positive effekter, f.eks. på subjektiv helse. Men dårlig helse på slutten av yrkeslivet kan også gjøre en sårbar og øke dødsrisikoen ved å slutte i arbeid (Solem 1987). Dårlig helse gir et betydelig rom for at helsa kan bli bedre, eller i alle fall *oppleses* som bedre (Ekerdt et al. 1983). De som møter pensjonsalderen med solid helse har mer å gå på før helsa etterhvert svekkes av høy alder, og de har mindre rom for at helsa skal kunne bli enda bedre. Det er med andre ord grunn til å vente større – både positive og negative – helsemessige virkninger av pensjonering når helsa på forhånd er dårlig, f.eks. grunnet slitasje i jobben, enn når den er god (Halvorsen & Johannessen 1991).

Det er for øvrig rimelig å gå ut fra at høystatusgruppene bedre tilgang til ressurser generelt (helse, økonomi, sosiale ressurser) også gir bedre muligheter for trivsel og tilpasning som pensjonist (Guillemard 1983). Dette støttes også av nyere data, idet Gall et al. (1997) fant at det var særlig god fysisk helse og god inntekt, ved siden av frivillig pensjonering og «internal locus of control» som predikerte god tilpasning til pensjonisttilværelsen. På den annen side finner Blekesaune & Øverbye (i trykk) at arbeidsmiljøfaktorer som fysiske og psykiske belastninger, har liten betydning for opplevelse av endringer etter pensjonering.

Likevel vil virkninger av pensjonering kunne påvirkes av arbeidets langsiktige virkninger. Som nevnt foran (kapittel 4) er yrke og arbeidsforhold av betydning for tidligpensjonering. Noe av denne sammenhengen kan skyldes den virkning arbeidet har på arbeidsevnen (Ilmarinen 1998). Individets mentale og fysiske ressurser påvirkes av dets arbeidshistorie (Schooler et al. 1999, Eskelinen 2000). For noen er arbeidet en kilde til vekst og utvikling, for andre virker det mentalt tilstivnende og fysisk ned-

slitende. Dette kan tenkes å ha virkninger langt inn i alderdommen og dermed også på omsorgsbehov.

Kjønn

Det er gjort få undersøkelser som belyser kjønnsforskjeller. Man har imidlertid tradisjonelt antatt at kvinner har lettere for å tilpasse seg til pensjonistrollen enn menn, ved at husmorrollen og kvinnerollen generelt er en kontinuitetsskapende faktor mellom før og etter pensjoneringsalderen. Dette har neppe samme gyldighet nå som tidligere, og allerede i 1984 fant George et al. (1984) ingen konsistente kjønnsforskjeller i tilpasningen til pensjonisttilværelsen.

Phillipson (1993) peker imidlertid på flere faktorer som tilsier at omstendighetene rundt pensjoneringen er ulike for menn og kvinner. Kvinner har oftere lavt betalte og mer slitsomme jobber, kortere yrkeskarriere og lavere pensjonsopptjening. Fordi mange kvinner kom sent i gang med yrkeskarrieren, eller har avbrudd i karrieren, er de ofte mindre rede til å slutte tidlig i arbeid (Stefansen 2000). De ønsker å fullføre karrieren, og å tjene opp høyere pensjon. Kvinnenes ektefeller er oftest eldre og når pensjonsalderen før dem. For noen kan det ligge et press om å slutte samtidig med mannen. Stefansen (2000) fant i en kvalitativ studie av yrkesaktive i alderen 61–65 år at særlig de kvinnene som ikke hadde opptjent (fulle) pensjonsrettigheter i AFP var påvirket av sin samlivssituasjon. Kvinner med en sterkere arbeidstilknytning gjennom livet syntes å ta mer selvstendige beslutninger om sin pensjonering.

Vi savner en mer nyansert forståelse av kvinners pensjonering. En av dem som har engasjert seg på området er Maximiliane Szinovacz (Szinovacz 1982, Szinovacz & Washo 1992, Szinovacz & DeViney 2000). Hun peker på at forskningen har vært innrettet på menns pensjonering og etterlyser særlig en bredere informasjon om den enkeltes livssituasjon *før* pensjoneringen. Hennes egen forskning tyder på at kvinners pensjonering er mer berørt av andre hendelser, som f.eks. sykdom i familien og omsorgsoppgaver i den forbindelse. Szinovacz & Washo (1992) finner at kvinner oftere opplever slike hendelser i tiden før pensjonering, at kvinners pensjonering oftere utløses av slike utenforliggende hendelser, at de er mer sårbare for dem i sin tilpasning, og at de dermed har større risiko enn menn for å oppleve velferdstap ved pensjonering. Szinovacz's tenkning understreker at pensjonering kan være en tilleggsbelastning eller en tilleggsgevinst, alt etter omstendighetene rundt pensjoneringen. Det kan være et blindspor å lete etter isolerte effekter av pensjoneringen som sådan. I

forhold til kjønn er det særlig viktig å se virkninger av pensjonering i lys av familiesituasjonen.

Frivillig eller tvungen pensjonsavgang

Den mest entydige sammenhengen med pensjonering som tap eller gevinst, er knyttet til grad av frivillighet. Det er et velferdstap i seg selv å pensjoneres når man vil fortsette i arbeid, og det er en gevinst å kunne gå i pensjon når man ønsker det. Det er likevel ikke alltid at virkeligheten svarer til forventningene. Cribier (1981) fant at én av tre ble skuffet over pensjonisttilværelsen i forhold til de forventninger de hadde på forhånd. Forskningen har stort sett konsentrert seg om den andre varianten, dvs. av virkninger av pensjonering *mot* eget ønske, noe som gjennomgående synes å ha negative konsekvenser for trivsel, tilpasning helse og sosial tilhørighet (Braithwaite & Gibson 1987, Solem 1987, Gall et al 1997, Gallo et al. 2000, Isaksson 1997). AFP er , som vi har diskutert nærmere i kapittel 4, en mer frivillig ordning og kan således forventes å ha mer positive effekter etter pensjonering. Blekesaune (2000, Blekesaune & Øverbye i trykk) spurte uføre- og avtalepensjonister om sine opplevelser av pensjoneringen. Det ble altså ikke foretatt observasjoner både før og etter pensjonering og vurderingene i ettertid kan være farget av årsakene til pensjonering. De som har valgt pensjonering frivillig kan rapportere mer fornøydhet nettopp fordi de har valgt det selv. Dette er altså en feilkilde, men resultatene viser nokså entydig at avtalepensjonister rapporterer langt gunstigere velferdsvirkninger enn uførepensjonister. De har mer kontakt med familie og venner og større fysisk og psykisk velvære, mindre ensomhet, kjedsomhet og mindre svekket selvtillit.

Mulighetene for tidligpensjonering er blitt stadig bedre, selv om mange ønsker å gå av tidligere enn de får anledning til. Adgangen til å fortsette i arbeid utover pensjonsalderen er imidlertid svært begrenset. Etterhvert som 62 år kan bli etablert som en norm gjennom AFP-ordningen kan det bli stadig vanskeligere å velge arbeide også etter 62 år, selv om det formelt sett er frivillig. Reell fleksibilitet i valg av tidspunkt for pensjonering vil representere en velferdsgevinst.

Oppsummering

Til nå har både norske og internasjonale studier vist at et betydelig mindretall på ca. 1/4 til 1/3 av de yrkesaktive opplever pensjoneringen som en problematisk periode. Problemene kan være større eller mindre og

strekke seg over kortere eller lengre tid. For langt de fleste er det en overgangsperiode før man har falt til ro i sin nye tilværelse som pensjonist. En tilsvarende, kanskje noe større gruppe, ser pensjoneringen som en velferdsgevinst, dels indirekte fordi de kan si farvel til et arbeid og arbeidsliv de er glade for å slippe, og dels direkte ved at pensjonisttilværelsen gir dem frihet og fritid til familie, venner og egne interesser. For den resterende snaue tredjedelen ser pensjoneringen ikke ut til å representere verken et tap eller en gevinst. Pensjoneringen oppleves kanskje ikke som noen stor overgang, eller det man måtte ha tapt ved å forlate arbeidet balanseres mot det man vinner ved å bli pensjonist.

Studier så langt av hvordan avtalepensjonering virker på tilpasningen etter pensjonering tyder på at tilpasningen er betydelig mindre problematisk og har mer positive effekter enn det som ligger i den ovenfor nevnte tredelingen. Dette kan knyttes til den store grad av frivillighet som ligger i AFP-ordningen. Det mangler imidlertid longitudinelle studier og slike vil kunne nyansere bildet noe. Det kan også forventes at i den grad 62 år etableres som en norm, kan flere føle seg presset ut og dermed oppleve mer negative virkninger av å slutte.

Studier av virkninger på avgrensede områder som helse, materielle levekår og sosial deltakelse og kontakt, gir ikke grunnlag for entydige konklusjoner. Det er variasjonen som trer tydeligst fram, det at pensjoneringen for enkelte grupper og under visse betingelser er vanskelig, mens den for andre representerer et velferdsløft og for atter andre gjør liten forskjell i den ene eller andre retning. Den kanskje mest entydige sammenhengen hva gjelder hvem pensjonering er et tap eller en gevinst for, er knyttet til grad av frivillighet eller tvang. Å kunne ha innflytelse over når og hvordan man pensjoneres er et velferdsgode, og tvungen pensjonsavgang ser ut til å være en velferdsrisiko både hva gjelder helse og sosial tilhørighet.

Det nærmeste svaret på den utfordringen som resultatene reiser er derfor å gi den enkelte rom for innflytelse over pensjoneringsprosessen. Dette gjelder ikke bare muligheter for å velge tidspunktet for pensjonering, men også formen for pensjonering. For eksempel kan gradvis pensjonering med en periode der arbeid og pensjon kombineres, gi et godt grunnlaget for god tilpasning. Overgangen blir mindre brå, hvilket synes å bedre tilpasningen (Richardson & Kilty 1991). Det er imidlertid få som bruker muligheten til delpensjon kombinert med deltidsarbeid, selv om en av fem uførepensjonister og av alderspensjonister i alderen 68–69 år har litt arbeidsinntekt ved siden av full pensjon (Øverbye 1998) Det trengs mer kunnskap om hva som skal til for å øke oppslutningen om delpensjon kombinert med arbeidsinntekt.

6 Oppsummering og diskusjon

Dagens situasjon

Eldre arbeidstakeres karriere og pensjoneringsforløp har vært gjenstand for store endringer de senere årene. Det mest framtrædende er at pensjonering skjer tidligere enn før. Samtidig har vi fått en lengre pensjoneringsperiode ved at det er større variasjon i når arbeidstakere pensjoneres. Alderspensjonering kan skje fra 62 (AFP) til 70 år. I tillegg kommer yrker med lavere pensjonsalder, samtidig som også noen fortsetter utover 70 år. Reell alderspensjonering (at karrieren avsluttes for godt) kan også skje gjennom uførepensjon og dagpenger ved arbeidsledighet fram til pensjonsalder. Det er også tegn til større variasjon i individuelle forløp med perioder med yrkespassivitet som kan etterfølges av inntektsbringende arbeid, eller i det minste med muligheter for perioder med kombinasjons av arbeid og pensjon.

Den økende tidligpensjoneringen gir grunn til bekymring. Det er særlig to grunner til det. Den ene gjelder finansieringen av økende forpliktelser i folketrygdens alderspensjoner framover og av omsorgen for eldre pleietrengende. Den andre er den stigende mangel på arbeidskraft som allerede er et samfunnsproblem og som forventes å forverres av demografiske endringer med synkende ungdomskull og store årskull mot slutten av yrkesaktiv alder.

Det er en tverrpolitisk målsetting å legge forholdene til rette for at flere velger å stå i arbeid fram til pensjonsalderen (67 år), selv om yrkesdeltakelsen i Norge er relativt høy i eldre aldersgrupper sammenliknet med andre land. Men det siste året før folketrygdens pensjonsalder er bare en av fire menn og en av fem kvinner i arbeid. Sysselsettingen for menn i alderen 60–66 år har gått jevnt ned de siste tiårene, til 52 prosent i 1994. Etter en forbigående økning i 1996 har den vært stabil på dette nivået. For kvinner er mønstret noe annet idet nye kohorter av eldre kvinner har høyere sysselsetting i utgangspunktet og dette bevirker en flat sysselsettingskurve på rundt 40 prosent fra 1980 til i dag.

Etter at AFP-ordningen ble innført i 1989 har mulighetene for tidligpensjonering blitt stadig bedre og fra 1998 er AFP tilgjengelig fra fylte 62 år. Dette lar seg imidlertid ikke lese ut av endringene i sysselsettingen i alderen 60–66 år. En mulig forklaring er at tendensen til økt sysselsetting i 1996 ble reversert av nedsettelsen av aldersgrensen i AFP. At AFP-ordningen har en virkning viser analyser som følger utvalgte kohorter fra før til etter aldersgrensen. Det er en klar nedgang i syssel-

settingen det året en får tilgang på AFP. Samtidig ser vi en tendens til en «venteeffekt» året før aldersgrensen. De rene nettoeffekter av AFP-ordningen på sysselsettingen i aldersgruppen over 60 år er fortsatt usikker. Usikkerheten framover er særlig knyttet til i hvilken grad 62 år etableres som en norm for pensjonering eller om tendensen til det lar seg snu.

Fortsatt er hovedtyngden av tidligpensjonistene uføretrygdet. Det tilsier at forebygging av tidlig avgang ikke minst må fokusere på helse, arbeids-evne og arbeidsforhold, også for arbeidstakere som er langt yngre enn 60 år.

Arbeidsforholdene synes ikke å være jevnt over dårligere for eldre arbeidstakere enn for yngre. Noe av dette skyldes selektivt frafall fra arbeidslivet av dem som er mest belastet. De eldre som er igjen i arbeidslivet har noe mer selvstendig arbeid og deltar noe mindre i opplæring enn yngre. Videre legger de større vekt på den sosiale kontakten i jobben. Samtidig er det tegn til at eldre blir satt noe på siden, ikke helt blir regnet med og har vanskeligere for å få støtte og veiledning fra kolleger og ledere. Det kan derfor være grunn til å se nærmere på eldres sosiale situasjon på arbeidsplassen og hvordan dette kan påvirke motivasjonen for å være i arbeid fram til folketrygdens pensjonsalder, eller enda lenger.

Årsaker til tidlig pensjonering

Forskningslitteraturen gir dekning for å si at både utstøtning («push»), tiltrekning («pull») og «jump» bidrar til tidligpensjonering. Det er imidlertid vanskelig å avgjøre den relative betydningen av de ulike grupper av forklaringsfaktorer. En av grunnene til det er at det er få undersøkelser som har en god dekning av variabler innen de ulike gruppene. En nederlandsk undersøkelse med bred dekning av variabler (Henkens 1998) finner at det er mest forklaringskraft i push-faktorer, deretter kommer jump-faktorer og til slutt pull. Hvor overførbart dette er til norske forhold er usikkert.

Av utstøtningsfaktorer viser norske undersøkelser at helse og arbeids-evne er viktig, særlig for uførepensjonering. Dette kan være uttrykk for både økonomisk og helsemessig utstøtning. Arbeidsmarkedet har betydning, uten at vi i har sett noen entydige effekter av de senere års mangel på (visse typer) arbeidskraft i form av høyere sysselsetting blant eldre. Økende krav til arbeidsevne og lavere pensjonsalder i AFP kan ha motvirket effekten av lavere arbeidsledighet.

I arbeidsmiljøet er fysisk belastning en faktor som framtrer i mange undersøkelser, men mer entydig er effekten av psykososiale faktorer og organisatoriske forhold. Variasjon i arbeidsoppgaver, mindre gjentakende arbeid og individuell tilpasning av arbeidet og arbeidstiden er tiltak som kan

motvirke tidlig avgang. Men jobbinnhold og utviklingsmuligheter synes viktigere enn lønn og arbeidstid. Å bli regnet med i opplæring og omstillinger og å bli verdsatt særlig av nærmeste overordnede, er forhold som understøtter eldres integrasjon på arbeidsplassen – og deres fortsatte yrkesdeltakelse.

Økonomiske insentiver er også av betydning. Hva man tjener eller taper på å slutte vil være en viktig del av beslutningsprosessen. Det er imidlertid usikkert om insentiver/disinsentiver basert på aktuarisk nøytralitet er tilstrekkelig til å få noen vesentlig økning i gjennomsnittlig avgangsalder. En annen mulighet er å begrense adgangen til tidligpensjonering gjennom å heve pensjonsalderen og/eller å stramme inn på adgangskriteriene til AFP. Olsen-utvalgets forslag i den retning har imidlertid vist seg vanskelig å gjennomføre politisk. Det ligger noe av det vi kan kalle «tvungen innstøtning» i slike tiltak og rammer dem med legitime behov for tidlig avgang, som alternativt blir avhengig av uførepensjon – hvis adgangskriteriene der tillater det.

Det er altså mulig å påvirke pensjoneringsatferden både gjennom intervensjoner i arbeidsmarkedet og arbeidsmiljøet og i pensjonssystemet. Betydningen av «jump»-faktorer som ønske om å nyte fritiden som pensjonist – noe som er særlig framtrødende ved avtalepensjonering – er det vanskeligere å påvirke direkte. Det er hverken mulig eller ønskelig å innføre begrensninger på folks muligheter for aktivitet og deltakelse i, eller valg av fritidsaktivitet. Men indirekte kan valget av fritid påvirkes av at arbeidet gjøres mer attraktivt, evt. ved at en får bedre muligheter for begge deler gjennom gunstige delpensjonsordninger. En økende fleksibilitet i arbeidslivet kan bidra til at dette lettere lar seg gjennomføre framover

Fordi årsaksbildet er komplisert er det også rimelig å anbefale varierte tiltak overfor ulike faktorer. Den satsingen som er igangsatt gjennom «Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet» har støtte i forskningens betoning av arbeidsmiljøet som en sentral faktor. Kulturelle strømninger i verdien av fritid, normer om tidligpensjonering og utviklingen av «det nye arbeidslivet», kan imidlertid tilsi at det ikke er grunn til å vente gjennomgripende effekter av isolerte tiltak på avgrensede områder.

Holdninger til eldre i arbeidslivet

Holdningene til eldre i arbeidslivet har vært sett på som en viktig begrensning for eldres deltakelse i yrkeslivet. Holdningene er imidlertid sammensatte og ikke entydig negative. Av viktige egenskaper i jobben er det særlig læreevne og omstillingsevne som vurderes som negativt ved eldre. Dette

kan skape onde sirkler med betydelige konsekvenser for eldres læring og utvikling på arbeidsplassen. Positive kjennetegn ved eldre som vurderes som viktige for jobbutførelsen, er særlig knyttet til sosiale ferdigheter, menneskekunnskap, konflikthåndtering samt evne til problemløsning, vurderingsevne og selvstendighet.

Det er likevel en tendens til å behandle eldre som en ensartet gruppe ut fra mer generelle negative holdningselementer, uten at disse alltid kommer åpent fram. Det er en vanlig oppfatning i alle aldersgrupper og på ulike nivåer i bedriftshierarkiet at aldersdiskriminering forekommer. Hvilket omfang det har, er mer uklart, men det har antakelig like stort eller større omfang enn kjønnsdiskriminering.

Å øke arbeidslivets interesse for eldre arbeidskraft gjennom holdnings- eller informasjonskampanjer kan være vanskelig, i alle fall hvis det ikke følges opp med andre tiltak. Slike tiltak kan være rettet mot arbeidsmiljø, arbeidsbetingelser og organisatoriske endringer, mot økonomiske insentiver eller lovregulering. Erfaringer fra enkelte land med lovgivning mot aldersdiskriminering i arbeidslivet tyder imidlertid ikke på betydelige effekter på tidligpensjonering. Holdningskampanjer vil antakelig ikke ha vesentlig virkning hvis de utelukkende retter seg mot å opplyse om eldres positive egenskaper. I stor grad er dette erkjent allerede. Ett viktig unntak er de – antakelig svært overdrevne – negative oppfatningene om eldres lære- og omstillingsevne, som ved å endres vil kunne gi eldre økte muligheter for videreutvikling på arbeidsplassen – helt fram til pensjonsalderen. For å motvirke tendenser til stereotypier som skjærer alle eldre over en kam, vil det være viktig å understreke den store individuelle variasjonen – på godt og vondt – også blant eldre arbeidskraft.

Aldring og arbeidsevne

Aldring er forandring og ikke bare svekkelser og reduksjon. I utgangspunktet er den kroppslige aldringen genetisk styrt – alle eldes og dør – men den er likevel plastisk og modifiserbar gjennom livsstil, levekår – og arbeidsforhold. I arbeidslivet oppfattes «eldre» arbeidstakere stort sett som de som har passert godt og vel 50 år, mens man regnes som «yngre» fram til ca. 40 år. Virkningene av normal aldring på arbeidsevnen er begrenset, i alle fall innen yrkesaktiv alder. Svekket arbeidsevne har primært sammenheng med sykdom, noe som riktignok øker med alderen, også sykdom som oppfattes som en følge av arbeidsbelastninger. Gjennomsnittlig synes ikke arbeidsprestasjonene å svekkes med alderen. Men i yrker som stiller store krav til reaksjonsevne og/eller fysisk styrke og der det samtidig er lite å tjene

på erfaring, vil prestasjonene forventes å bli dårligere med alderen. I svært mange yrker er imidlertid erfaring til nytte, ved at man tilegner seg mer effektive måter å utføre arbeidet på. Og selv når alderen – eller sykdom og funksjonshemminger – svekker arbeidsevnen, kan bedre tilrettelegging gi fullverdige arbeidsprestasjoner. Dermed kan en også motvirke negative virkninger av arbeidet på aldringen. Justering av jobbers feilutvikling kan motvirke nedsliting av arbeidskraften. Dette gjelder både for fysiske og mentale funksjoner, som utvikles best gjennom variasjon og utfordringer.

Virkninger av pensjonering

Arbeidsforholdene og pensjoneringsprosessen er viktig også fordi det kan ha betydning for tilpasningen til pensjonisttilværelsen. Dette er av betydning for den enkelte pensjonists velferd, men kan også påvirke samfunnets kostnader til helse- og sosialtjenester. Tidligere forestillinger om pensjonering som en sjokkartet opplevelse med depresjoner, helsesvikt og overdødelighet som følge, har imidlertid alltid vært overdrevet. Fram til nå har både norske og internasjonale studier vist at ca. 1/4 til 1/3 av de yrkesaktive opplever pensjoneringen som en problematisk periode; for de fleste en overgangsperiode før man har falt til ro i sin nye tilværelse som pensjonist. En tilsvarende, kanskje noe større gruppe, ser pensjoneringen som en velferdsgvinst, dels indirekte fordi de kan si farvel til et arbeid og arbeidsliv de er glade for å slippe, og dels direkte ved at pensjonisttilværelsen gir dem frihet og fritid til familie, venner og egne interesser. For den resterende snaue tredjedelen ser pensjoneringen ikke ut til å representere verken et tap eller en gevinst. Pensjoneringen oppleves kanskje ikke som noen stor overgang, eller det man måtte ha tapt ved å forlate arbeidet balanseres mot det man vinner ved å bli pensjonist.

Studier av hvordan avtalepensjonering virker på tilpasningen etter pensjonering tyder på at tilpasningen er betydelig mindre problematisk og har mer positive effekter enn det som ligger i den ovenfor nevnte tredelingen. Dette kan knyttes til den store grad av frivillighet som ligger i AFP-ordningen. Det mangler imidlertid longitudinelle studier og slike vil kunne nyansere bildet noe. Det kan også forventes at i den grad 62 år etableres som en norm, kan flere føle seg presset ut og dermed oppleve mer negative virkninger av å slutte.

Den mest entydige sammenhengen hva gjelder hvem pensjonering er et tap eller en gevinst for, er knyttet til grad av frivillighet eller tvang. Å kunne ha innflytelse over når og hvordan man pensjoneres er et velferdsgode, og tvungen pensjonsavgang ser ut til å være en velferdsrisiko både hva gjelder

helse og sosial tilhørighet. Fleksibilitet er derfor viktig, både når det gjelder tidspunktet for pensjonering og formen for pensjonering. For eksempel kan gradvis pensjonering med en periode der arbeid og pensjon kombineres, gi et godt grunnlaget for god tilpasning. Overgangen blir mindre brå, hvilket synes å bedre tilpasningen. Det er imidlertid få som bruker muligheten til delpensjon kombinert med deltidsarbeid. Det trengs mer kunnskap om hva som skal til for å øke oppslutningen om denne muligheten.

Perspektiver framover

Endringer framover vil særlig være knyttet til endringer i pensjonssystemet (som bl.a. foreslått av Olsen-utvalget; NOU 1998:19) og i arbeidslivet («det nye arbeidslivet», jf. NOU 1999:34). Slike endringer gjør det viktig å følge med i endringer i pensjoneringsforløp framover, ikke minst av sosialpolitiske hensyn.

Det mest radikale forslaget fra Olsen-utvalget går ut på å erstatte AFP-ordningen med en fleksibel førtidspensjon i folketrygden. Denne utformes på forsikringsmessig grunnlag, med fratrukk i pensjonen ved avgang før 67 år og tillegg ved avgang mellom 67 og 70 år. Andre endringer som kan få virkninger over tid, er overgang til lineær opptjening gjennom den nye loven om foretakspensjon fra 2001, som gjør det mindre dyrt å beholde eller ansette eldre medarbeidere. Samtidig kan den nye loven om innskuddspensjon også gi et puff i samme retning ved at den gir åpning for ordninger som er nøytrale i forhold til alder.

Utvidelse av mulighetene til å kombinere delpensjon med deltidsarbeid i en overgangsperiode, anbefales i mange land (Delsen & Reday-Mulvey 1996). Det er imidlertid tvil om virkningene på sysselsettingen mest er at flere tar ut pensjon eller at flere blir i arbeid. Med andre ord om de som velger delpensjon ville valgt fullt arbeid eller full pensjon dersom muligheten for delpensjon ikke hadde eksistert. For den enkelte kan en gradvis nedtrapping likevel lette tilpasningen til pensjonisttilværelsen.

Endringer i arbeidslivet gjennom globaliseringen av økonomien, økende fleksibilitet, løsere arbeidstilknytning, individualisering av ansvar, mer kunde- eller klientrelasjoner, stadige omstillinger, nye teknologiske hjelpemidler, mer kvalitetskontroll m.m. (NOU 1994:34, Hilsen 2000) kan få ulike virkninger for eldre arbeidstakere. På den ene siden kan det gir rom for en fleksibel tilknytning etter den enkeltes forutsetninger, mens det på den annen side kan bli mer «fleksibelt» for arbeidsgivere å kvitte seg med de som ikke er topp effektive. Det nasjonale krafttaket for seniorpolitikk i arbeidslivet som regjeringen er i ferd med å iverksette gjennom

Senter for seniorpolitikk, tar sikte på å bedre eldre arbeidstakeres muligheter for å velge arbeid framfor pensjon. Tiltakene retter seg mot arbeidsforhold og arbeidsmiljø. Kompetanseheving og stimulering til opplæring i alle aldersgrupper er et sentralt element av dette og knytter dermed an til kompetansereformen i arbeidslivet.

Kulturelle endringer i verdien av fritid og i den protestantiske arbeidsetikken må også forventes å ha betydning for hvordan pensjoneringsmønstrene endrer seg. Det samme gjelder oppmykninger i den tradisjonelle tredelingen av livsløpet i utdanning først, deretter arbeid og så fritid (pensjonering) (Riley & Riley 1994, Guillemard 1999). Kompetansereformen (NOU 1997:25) søker å bringe utdanning mer inn i arbeidsperioden og fleksible arbeidstidsordninger og permisjonsrettigheter (f.eks. for småbarnsforeldre) bringer muligheter for mer fritid inn i livets midtfase. Det er langt igjen til en aldersintegreert struktur med en jevnere fordeling av utdanning, arbeid og fritid over livsløpet, noe som Rehn (1990) foreslo en konkret utforming av allerede på 1970-tallet.

Andre endringer som kan få betydning for arbeids- og pensjoneringsforløpene framover er det som skjer med familiemønstrene med nyetableringer og nye barnekull i siste halvdel av yrkeskarrieren. Dette kan forutsette arbeidsinntekt til forsørgelse og betjening av boliglån opp i høy alder. Samtidig kan flere få samtidige forpliktelser for skrøpelig foreldre og mindreårige barn, noe som kan gjøre det vanskelig å beholde full jobb. Kjønnfordelingen i dette mønstret vil være viktig å følge framover.

Kunnskapsbehov

Det er med andre ord endringer på gang som vil ha betydning for Eldres plass i arbeidslivet og for pensjoneringsprosessen. Dagens kunnskapsgrunnlag er ufullstendig og vil i stigende grad bli det, om de endringer som skjer eller iverksettes ikke følges opp med forskning og evaluering av tiltak.

En bredere empirisk og teoretisk forståelse av aldring i arbeidslivet, der en ser endringer i aldring, arbeidsliv, fritid, familieliv og pensjonsordninger i sammenheng vil gi et bedre grunnlag for beslutninger på politisk nivå, for partene i arbeidslivet sentralt og på bedriftsnivå, og for enkeltindivider.

Hovedproblemstillinger vil være knyttet til hvilke faktorer som bidrar til hhv. tidlig og utsatt pensjonering. Balansen mellom ulike faktorer må forventes å kunne endre seg over tid, bl.a. som et resultat av iverksatte tiltak innen krafttaket for seniorpolitikk i arbeidslivet, men også som følge

av kompetansereformen og eventuelle pensjonsreformer i tråd med Olsenutvalgets forslag.

Det er også viktig å følge opp bakgrunnen for bruk av ulike avgangskanaler (uførepensjon, AFP, alderspensjon i folketrygden, private pensjoner og muligheter for delpensjon under ulike ordninger) i ulike bransjer og yrker (tradisjonell industri, IT-virksomheter, helse- og omsorgssektoren, sykepleiere, lærere).

Ved siden av avgangskanaler for tidlig pensjonering vil kanaler tilbake til arbeidslivet (nyansettelser, oppfriskningskurs, pensjonistjobber) ha betydning for sysselsettingen av seniorer. Hvor tilgjengelige og effektive er slike kanaler?

Ikke minst er oppfølging av konkrete tiltak og utprøving av ordninger på bedriftsnivå, slik det legges opp til i «krafttaket», viktig for å kunne frambringe og utbre praktiske forbedringer for seniorene i arbeidslivet.

Undersøkelser på virksomhetsnivå er også viktig for å få å bedre grep om hvilken praksis som utøves overfor eldre arbeidstakere. Surveyundersøkelser om holdninger og oppfatninger om aldersdiskriminering gir bare indirekte informasjon om i hvilken grad og hvordan eldre direkte eller indirekte, formelt eller uformelt, tilsidesettes. Bedriftskulturen kan være aldersfiendtlig selv om uttrykte holdninger overfor eldre er positive. Normdannelse rundt 62 år som avgangsalder og mer eller mindre direkte uttrykt forventningspress om tidlig avgang er et viktig tema i denne sammenheng.

Virkninger av tiltak eller av sosiale endringer undersøkes best med longitudinelle design. Hovedtyngden av nyere forløpsundersøkelser av pensjonering er gjennomført på store datafiler med registerdata, ofte med mikroøkonometriske analysemetoder. Det mangler longitudinelle surveyundersøkelser med sosiale og ikke minst psykologiske variabler. Det gjelder f.eks. holdninger og normdannelse, hvordan identitet og selvoppfatning påvirkes av pensjoneringen og hvordan en opplever pensjoneringsprosessen (Hansen 1999). I den planlagte panelstudien «Livsløp, aldring og generasjon» ved NOVA (Slagsvold et al. 2001) vil seniorkarrieren og pensjoneringen følges over tid med slike surveydata.

Summary

Too old? On ageing, work and retirement

This state-of the-art-report is prepared for «Senter for seniorpolitikk» (the Norwegian Centre for Employment Policy for the over 45's) in connection to the National Action Plan to promote senior policy in working life, starting in 2001. The main objective of the action plan is to improve working environments and personnel policies to make it more attractive for workers and companies to prolong working careers. Accordingly the report is focusing on causes of early retirement, including push, pull and jump factors. Other themes are ageing and work ability, attitudes towards older workers and effects of retirement on individual welfare. More macro level effects of early retirement on pension systems, funding of public welfare and on the labour market, are outside the scope of this report.

An important source for this report is research from the network «Working Life, Ageing and Life Course: Work environment and Personnel Policy» (YAL), established in 1995. Selection of other Norwegian and international research is based upon two main criteria, recency (primarily from the last ten years) and relevance for the Norwegian situation.

The report is organised around five topics. The first topic is *ageing and work ability*. Ageing is defined as change, and includes both growth and impairment. Ageing processes are based upon genetic mechanisms, but are at the same time plastic and modifiable by lifestyle and living conditions, and accordingly working conditions may influence ageing processes in detrimental or developing ways. Variation and challenges at work are among factors contributing to positive individual development. Studies on work ability reflect that normal age changes within working age are of minor importance. In average the work ability of older workers are similar to the work ability of younger workers, but the consequences of ageing differ between jobs. In jobs demanding physical strength and quick reactions it is hard to perform at the top level right up to retirement age, while experience and expertise contribute to improved performance with age in many jobs.

In the second chapter, *older workers' position at the labour market* is described. From about 50 years of age, and particularly after the age of 60, employment rates are declining. At the age of 66, immediately before reaching the pensionable age (67) of the National Insurance Scheme, only 24% of males and 20% of females are employed. This is the outcome of an

increasing rate of early exit over the last decades. The majority of the early retired are on disability pension, but recently the Negotiated Early Retirement Scheme (AFP), available from the age of 62, has replaced disability pension as the most common early exit pathway among the 62–66 years olds. Employment decreases considerably at the age of 62. At the same time a «waiting effect» is observed, in that there is no decrease in employment the last year before AFP becomes available.

Working conditions are similar for older and younger workers. Experience of work environment problems seems not to be more frequent among older workers. Partly this is caused by a selective attrition from the labour force of those most severely exposed. Of those remaining at work, older workers have more independent work, they participate less in training, and value the social aspects of the job higher. At the same time, studies indicate that older workers are less integrated and more protected from daily hassles, challenges and reorganisations. They also experience less support and guidance from colleagues and supervisors.

In the third chapter *attitudes towards older workers* are discussed. Such attitudes are complex – both positive and negative. Both colleagues and supervisors perceive older workers as less able to learn and to change. This may create vicious circles resulting in less opportunity for older workers to keep up with changes and to acquire new knowledge and skills. On the positive side, older workers are perceived as having social skills, human knowledge, ability to manage conflicts and to solve problems, and independence.

A majority are of the opinion that age discrimination takes place, even if it is unclear how often it occurs. However, studies indicate that there is a tendency to treat older workers as a homogenous group on the basis of negative attitudes that often are not openly acknowledged. To increase the demand for older workers by information campaigns intending to correct negative attitudes may prove difficult, if it is not followed up with practical measures.

The discussion of *causes for early exit* is based upon the categorisation of explanatory factors in «push», «pull» and «jump». Push-factors include working and labour market conditions excluding or pushing older persons from the labour force. Pull-factors include pension systems attracting workers to choose pension above work, while jump-factors reflect positive aspects of being a retiree the worker looks forward to and want to jump into as soon as possible. Research gives no simple answer to which factors are most important. «Push» explains disability pensioning better than the more voluntary pensioning by the Negotiated Early

Retirement Scheme, where «pull» and particularly «jump» is more important.

Measures to prevent ill health and to improve work ability are of particular importance for counteracting disability pensioning. In working environment, physical strain, but more frequently psychosocial and organisational factors, causes early exit. Thus it is wise to consider variation in tasks, less repetitive work, and individually adapted working conditions, when trying to prevent early exit. However, the content of the job and options for growth and development seems more important than working conditions like wage and working hours. To be included in training and reorganisations, and to be valued and feel wanted by the supervisor, tend to support the integration of older workers and to stimulate their continued employment.

Financial incentives also are of influence. The financial loss or gain of retiring is of course part of the retirement decision. However, the incentives needed for a significant increase of employment in the older groups, probably will have to be quite strong.

Early exit motivated by a preference for leisure is more difficult to influence by available measures. But indirectly, the preference for leisure may be outbalanced by a more attractive job situation, or more attractive systems for partial retirement may retain older workers longer, even if it is only on part time.

The fifth topic of this report is *individual effects of retirement*. Both Norwegian and international studies have shown that a considerable minority of about 1/4 to 1/3 experience the retirement process as problematic. More voluntary retirement schemes of recent years, like the AFP-scheme in Norway, seems to be bring less problematic effects. The most salient modifier of retirement effects is the degree of voluntariness. Accordingly, flexible options for time and way of retirement, i.e. a combination of part-time work and partial pension, support adaptation.

In conclusion, varied measures are recommended. Efforts initiated through the National Action Plan are supported by research pointing to working environment as a central factor. However, cultural changes in the value of leisure, in norms about early exit, and the emergence «a new working life», indicate that fundamental effects of isolated measures, barely are to be expected.

Future changes in pension systems and in working life require frequent updating of knowledge. The strength of different causes of early and of postponed retirement would be expected to change, for instance as a

result of measures implemented under the National Action Plan. Changes in the use of different pathways out of working life, in different industries and professions, need surveillance. Studies on company level are important to get a better understanding of the dynamics of attitudes, personnel policy and company culture in treatment of older workers. The culture and policy may be age hostile, even if expressed attitudes towards older workers are positive. Emergence of new norms on time for retirement and more or less openly expresses expectations of early exit are topics for future studies.

Referanser

- Adams, O. & Lefebvre, L. (1981) Retirement and mortality. *Aging and Work* 4:115–120.
- Ardelt, M. (2000) Antecedents and effects of wisdom in old age. *Research on Aging*, 22(4):360–394.
- Atchley, R.C. (1976) The sociology of retirement. *New York: Schenkman*.
- Atchley, R.C. (1989) A continuity theory of normal aging. *The Gerontologist* 29(2):183–190.
- Baltes, P.B. & Baltes, M.M. (1990) Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation, in Baltes, P.B. & Baltes, M.M. (eds.): *Successful aging. Perspectives from the behavioral sciences*. Cambridge: Cambridge University Press, 1–34.
- Barfield, R.E. & Morgan, J.N. (1978) Trends in satisfaction with retirement. *The Gerontologist* 18:19–23.
- Berg, S. (1966) Aging, behavior, and terminal decline, in Birren, J.E. & Schaie, K.W. (eds.): *Handbook of the Psychology of Aging* (323–337). New York: Academic Press.
- Bernal, D., Snyder, D. & McDaniel, M. (1998) The age and job satisfaction relationship: Does its shape and strength still evade us? *Journal of Gerontology: Psychological Sciences* 53B(5): P287–293.
- Bjerkedal, T., Michaelsen, G. & Wergeland, E. (1995) *Yrkesspesifikk uførepensjonering i Norge i 1993*. Rikstrygdeverket. Rapport nr. 1/95.
- Blekesaune, M. (2000) Velferdsvirkninger av førtidspensjonering. Prøveforelesning til Dr. philos-graden 12. desember 2000. (manus)
- Blekesaune, M. & Øverbye, E. (i trykk) Tidligpensjonering, levekår og sosial tilknytning. En undersøkelse av uførepensjonister og avtalepensjonister. NOVA-rapport. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Blöndal, S. & Scarpetta, S. (1998) The retirement decision in OECD countries. OECD Economics Department Working Papers no 202. Paris: OECD.
- Bossé, R., Aldwin, C.M., Levenson, M.R. & Workman-Daniels, K. (1991) How stressful is retirement? Findings from the Normative Aging Study. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences* 46(1):P9-P14.
- Braithwaite, V.A. & Gibson, D.M. (1987) Adjustment to retirement: What we know and what we need to know. *Aging and Society* 7:1–18.

- Burgess, E. (1960) Aging in western culture, in E.W. Burgess (ed.): *Aging in western societies* (3–28). University of Chicago Press, Chicago.
- Christoffersen, L. (1995) *Uførepensjonen på 80-tallet. Nasjonal vekst med lokale varianter*. INAS Rapport 95:2. Oslo: Institutt for sosialforskning.
- Costa, P.T., Yang, J. & McCrae, R.R. (1998) Aging and personality traits: Generalizations and clinical implications, in Nordhus, I.H., VandenBos, G.R., Berg, S. & Fromholt, P. (eds.): *Clinical geropsychology* (33–48). Washington DC: American Psychological Association.
- Cribier, F. (1981) Changing retirement patterns: The experience of a cohort of Parisian salaried workers. *Aging and Society* 1(1):51–71.
- Crimmins, E.M., Reynolds, S.L. & Saito, Y. (1999) Trends in health and ability to work among the older working-age population. *Journal of Gerontology: Social Sciences* 54B(1): S31–S40.
- Curdt-Christiansen, C. (1996) Aldersgrænser i luften – 60-års aldersgrænsen for piloter. *Gerontologi og samfund*, 12(2):28–30.
- Dahl E, & Midtsundstad, T. (1994) Hvorfor går eldre arbeidstakere av før ordinær pensjonsalder: vil de, eller må de? I: NOU 1994:2 *Fra arbeid til pensjon* (310–334). Oslo: Statens forvaltningstjeneste.
- Dahl, S-Å. (1999) Uføre- og førtidspensjonering, i Hansen, H-T. (red.): *Kunnskapsstatus for den nordiske trygdeforskningen på 1990-tallet* (176 – 215). SNF-rapport nr. 12/99. Bergen: Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning.
- Dahl, S-Å. (2000) *Eldre arbeidstakeres stilling på arbeidsmarkedet. En litteraturstudie*. SNF rapport nr. 39/00. Bergen: Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning.
- Davies, D.R., Matthews, G. & Wong, C.S.K. (1991) Aging and work. *International review of industrial and organizational psychology*, 6:149–211.
- Delsen, L. & Reday-Mulvey, G. (1996) *Gradual retirement in the OECD countries*. Aldershot: Dartmouth.
- Det Seniorpolitiske Initiativudvalg (1999) *Seniorerne og arbeidsmarkedet nu og i fremtiden*. København: Arbejdsministeriet.
- Drury, E. (1993) *Age discrimination against older workers in the European Community*. London: Eurolink Age.
- Daatland, S.O. (1974) *Pensjonering og sosial deltakelse*. Hovedoppgave i psykologi, Universitetet i Oslo.
- Daatland, S.O. (1994) En ny fase av livet. *Aldring & Eldre* 11(1):21.

- Daatland, S.O.(1979) *Fleksibel pensjonsovergang i store industribedrifter*. NGI rapport nr. 1-1979. Oslo; Norsk gerontologisk institutt.
- Daatland, S.O. & Solem, P.E. (1995) Velferdsgevinst eller velferdstap å bli pensjonist? i Kjønsstad, A., Hatland, A. & Halvorsen, B. (red.) *Det norske trygdesystemet. Fortid, nåtid, framtid* (85–112). Oslo: adNotam Gyldendal.
- Daatland, S.O. & Solem, P.E. (2000) *Aldring og samfunn. En innføring i sosialgerontologi*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Ekerdt, D.J., Bossé, R. & Levkoff, S. (1985) An empirical test for phases of retirement: Findings from the Normative Aging Study. *Journal of Gerontology* 40(1):95–101.
- Ekerdt, D.J., Bossé, R., & LoCastro, J.S. (1983) Claims that retirement improves health. *Journal of Gerontology* 38(2):231–236.
- Enjolras, B. & Pedersen, A.W. (1997) *Forventet pensjoneringsalder og pensjoneringsmønstre blant seniorer i staten*. Fafo-notat 1997:20. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo.
- 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.
- Gall, T.L., Evans, D.R. & Howard, J. (1997) The retirement adjustment process: Changes in the well-being of male retirees across time. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences* 52B(3):P110–P117.
- Gallo, W.T., Bradley, E.H., Siegel, M. & Kasl, S.V. (2000) Health effects of involuntary job loss among older workers: Findings from the Health and Retirement Survey. *Journal of Gerontology: Social Sciences* 55B(3): S131–S140.
- Gambetta, D. (1987) *Were they pushed or did they jump? Individual decision mechanisms in education*. Cambridge: Cambridge University Press.
- George, L.K., Fillenbaum, G.G., & Palmore, E. (1984) Sex differences in the antecedents and consequences of retirement. *Journal of Gerontology* 39(3):364–371.
- Giniger, S., Dispenzieri, A. & Eisenberg, J. (1983) Age, experience and performance on speed and skill jobs in an applied setting. *Journal of Applied Psychology* 68(3):469–475.
- Ginn, J. & Arber, S. (1996) Gender, age and attitudes to retirement in mid-life. *Ageing and Society* 16(1):27–55.
- Gould, R. & Solem, P.E. (2000) Change from early to late exit. A Finland/Norway – comparison. Paper presented at the COST A13 Ageing and work meeting, Rome 13–14 April 2000.
- Grimsmo, A. & Hilsen, A.I. (2000) *Arbeidsmiljø og omstilling*. AFIs skriftserie nr 7-2000. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

- Guillemard, A-M. (1983) The making of old age policy in France, in Guillemard A-M. (ed.): *Old age and the welfare state (75–79)*. London: Sage.
- Guillemard, A-M. (1999) Work or retirement at career's end? A new challenge for company strategies and public policies in ageing societies, in Shaver, S. & Saunders, P. (eds.): *Social policy for the 21st century: Justice and responsibility*. SPRC Reports and Proceedings No 141 Vol I (21–40). Sidney: Social Policy Research Center.
- Hallsten, L. & Solem, P.E. (1996) Ålder och arbetsprestation, i Aronsson, G. & Kilbom, Å. (red): *Arbete efter 45. Historiska, psykologiska och fysiologiska perspektiv på äldre i arbetslivet (173–184)*. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Halvorsen, K. & Johannessen, A. (1991) *Når bedriften ikke har bruk for deg lenger*. NotaBene Rapport nr. 91:2. Oslo: Norges kommunal og sosialhøgskole.
- Halvorsen, K. (1994) *Arbeidsløshet og arbeidsmarginalisering*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hansen, H-T. (1998) Betydningen av individuelle valg i trygdekarrierer. *Tidsskrift for velferdsforskning* 1(4):213–226.
- Hansen, H-T. (1999) Oppsummering og utfordringer, i Hansen, H-T. (red.): *Kunnskapsstatus for den nordiske trygdeforskningen på 1990-tallet (354 – 365)*. SNF-rapport nr. 12/99. Bergen: Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning.
- Hardoy, I. (1993) Hvem foretrekker arbeidsgiverne å rekruttere? *Søkelys på arbeidsmarkedet* 10(2):101–106.
- Haynes, S.G., McMichael, A.J. & Tyroler, H.A. (1977) The relationship of normal, involuntary retirement to early mortality among U.S. rubber workers. *Social Science and Medicine* 11:105–114.
- Henkens, K. (1998) *Older workers in transition: Studies on the early retirement decision in the Netherlands*. NIDI report no 53, The Hague: Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute.
- Hilsen, A.I. (2000) *Et inkluderende arbeidsliv? Forebygging av utstøtning fra et helse- miljø og sikkerhetsperspektiv*. AFI notat 8/2000. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Holmes, T.H. & Rahe, R.H. (1967) The social readjustment scale. *Journal of Psychosomatic Research* 11:213–218.
- Holte, H.H., Krokstad, S. & Magnus, P. (2000) *Årsaker til uførepensjonering*. Rapport 2000:5 fra Folkehelse. Oslo: Statens institutt for folkehelse.
- Huhtanen, P. & Piispa, M. (1999) Attitudes towards early retirement and work, in Ilmarinen, J. & Louhevaara, V. (eds.): *FinnAge – Respect for the aging: Action programme to promote health, work ability and well-being of aging workers 1990–96 (19–30)*. Research Reports 26. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.

- Huyck, M.H. & Hoyer, W.J. (1982) *Adult development and aging*. Belmont: Wadsworth.
- Hærnes, E., Sollie, M. & Strøm, S. (1997) *Økonomiske betingelser og pensjonsbeslutning*. SNF-rapport nr. 37/97. Bergen: Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning.
- Höög, J. & Stattin, M. (1994) *Förtidspensionering. Yrke, arbetsmarknad och social situation*. Umeå Studies in Sociology No 107. Umeå: Sociologiska institutionen, Umeå universitet.
- Ilmarinen, J. (1998) Maintaining work ability and health among the middle-aged and elderly, in Kilbom, Å. (ed.): *Ageing and the workforce*. Arbetslivsrapport 1998:24 (68–82). Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Ilmarinen, J. (1999) *Ageing workers in the European Union – Status and promotion of work ability, employability and employment*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Ilmarinen, J. & Louhevaara, V. (eds.) (1999) *FinnAge – Respect for the aging: Action programme to promote health, work ability and well-being of aging workers 1990–96*. Research Reports 26. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Ingebretsen, R. & Lindbom, C. (2000) *Midt i livet og midt i arbeidslivet. Erfaringer fra en intervjuundersøkelse med 40–50-åringene*. NOVA rapport 19/00. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Internett (1999) [ssb.no/emner/03/01/helseforhold/Tabell 1 Sykelighet etter alder](http://ssb.no/emner/03/01/helseforhold/Tabell%201%20Sykelighet%20etter%20alder) 1998.
- Internett (2000) [ssb.no/emner/06/01/akukurs/Tabell 2](http://ssb.no/emner/06/01/akukurs/Tabell%202). Ansatte som har deltatt på kurs 1996–2000.
- Internett (2001) [ssb.no/emner/06/02/arbmiljø/Tabell 23](http://ssb.no/emner/06/02/arbmilj%C3%B8/Tabell%2023). Helse og sykefravær... 1996.
- Isaksson, K. (1997) Adjustment to early retirement. *Arbete och Hälsa*, 1997:29, vol 2: 177–185.
- Jenssen, E.W. (1994) Eldre arbeidstakere – ofre for selvoppfyllende profetier i arbeidslivet? Hovedoppgave ved Psykologisk institutt, Universitetet i Oslo.
- Johnson, R.W. & Favreault, M.M. (2001) *Retiring together or retiring alone: The impact of spousal employment and disability on retirement decisions*. Chestnut Hill, MA: Center for Retirement Research at Boston College. (nedlastet fra: www.bc.edu/crr).
- Kauppinen, K. & Kandolin, I. (1998) Gender and working conditions in the European Union. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Summary).

- Kilbom Å., Westerholm, P. (1996) Sannolikheten for äldre att arbeta fram till pensionen, i Aronsson, G., Kilbom, Å. (red.): *Arbete efter 45* (85–101). Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Kilbom, Å., Diderichsen, F. & Varde, E. (1994) Socio-economic and ergonomic predictors of early retirement in Sweden. Paper presented at the 12th International Ergonomics Congress, Toronto, Canada.
- Kohli, M. & Rein, M. (1991) The changing balance of work and retirement, in Kohli, M., Rein, M., Guillemand, A-M. & van Gusteren, H. (eds.): *Time for retirement. Comparative studies of early exit from the labor force*. (1–35). Cambridge: Cambridge University Press.
- Kolberg, J.E. (1991) En empirisk utprøving av utstøtingsmodellen, i Hatland, A. (red.): *Trygd som fortjent? En antologi om trygd og velferdsstat* (91–116). Oslo: Ad Notam.
- Kolberg, J.E., Kildal, N. & Viken, A. (1977) *Uførepensjon og samfunnsstruktur*. NOU 1977:2. Oslo: Universitetsforlaget.
- Laczko, F. (1990) Early exit and the employment of older workers in the 1990s in the United Kingdom, in Habib, J. & Nusberg, C. (eds.): *Rethinking worklife options for older persons* (9–24). Washington D.C.: International Federation on Aging.
- Lahn, L.C. (1996) *Aldring og arbeidsmiljø*. Notat 4/96. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Lahn, L.C. i samarbeid med Johansen, G.M., Karlsen, B. & Aas, A. (1999) *Livsløp, yrkeskompetanse og arbeidsmiljøutvikling*. AFIs rapportserie nr. 5/99. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Larsen, K.A. (1991) *Fremtidens arbeidsmarked*. ECON-rapport nr. 19/91. Oslo: ECON Senter for økonomisk analyse.
- Legge, V., Cant, R., O’Loughlin, K. & Sinclair, G. (1997) Australian managers’ attitudes towards older workers. *Arbete & Hälsa* 1997:29 (214–221). Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Lehto, M. (2000) Åldersprogrammet har gett oss mera tid. *Hyvä Ikä. Ikäohjelma 1998–2002*. Nr. 1/2000 (s.12).
- Lilja, R. (1996) Microeconomic analysis of early retirement in Finland, i Wadensjö, E. (red.): *The Nordic labour markets in the 1990s. Leaving the labour market early in the welfare state*. Amsterdam: Elsevier.
- Loretto, W., Duncan, C. & White, P.J. (2000) Ageism and employment: controversies, ambiguities and younger people’s perceptions. *Ageing & Society* 20:279–302.

- Lyng, K. (1999) *Oppfatninger av eldre arbeidstakers yrkeskompetanse og omstillingsevne*. NOVA-rapport 10/99. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Marklund, S. (1992) *Rehabilitering i et samfunnsperspektiv*. Lund: Studentlitteratur.
- Martin, J. & Doran, A. (1966) Evidence concerning the relationship between health and retirement. *Sociological Review* 14:329–343.
- McKee, P. & Barber, C. (1999) On defining wisdom. *International Journal of Aging and Human Development* 49(2):149–164.
- Minichiello, V., Browne, J. & Kendig H. (2000) Perceptions and consequences of ageism: views of older people. *Ageing & Society* 20:253–278.
- Minkler, M. (1981) Research on the health effects of retirement: An uncertain legacy. *Journal of Health and Social Behavior* 22(June):117–130.
- Molander, B. & Bäckman, L. (1996) Cognitive aging in a precision sport context. *European Psychologist* 1, 166–179.
- Myhrmann, R. (2000) Personlig kommunikasjon. Helsinki 5.6.2000.
- Mykletun, A. (2000) Overgang fra arbeid til trygd: Attraksjon eller utstøtning? Hovedoppgave i sosiologi. Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen.
- Mykletun, A., Mykletun, R.J. & Solem, P.E. (2000) *Holdninger til alder og arbeid i kommunesektoren. Muligheter for å motvirke tidlig yrkesavgang*. KLP-rapport 2000. Oslo: KLP forsikring.
- Mykletun, R.J. (1997) Alder og effektivitet i servicenæringene: Sluttrapport. Stavanger: Norsk Hotellhøgskole.
- Mykletun, R.J., Lahn, L.C. & Mykletun, A. (1997) *Lærerkår 97*. En rapport til Norsk lærerlag, Oslo.
- Møller, I.H. (1987) Early retirement in Denmark. *Ageing and Society* 7:427–443.
- Nielsen, J., Nørregaard, C. & Smith-Hansen, L. (1998) *Arbejds miljø og aldring i de nordiske lande*. TemaNord 1998:557. København: Nordisk Ministerråd.
- NOS C 301 (1996) *Levekårsundersøkelsen 1995*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- NOS C 536 (1999) *Statistisk årbok*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- NOU 1997:25. *Ny kompetanse*. Oslo: Statens forvaltningstjeneste.
- NOU 1998:19. *Fleksibel pensjonering*. Oslo: Statens forvaltningstjeneste.
- NOU 1999:34. *Nytt millennium – nytt arbeidsliv?* Oslo: Statens forvaltningstjeneste.
- NOU 2000:27. *Sykefravær og uførepensjonering*. Oslo: Statens forvaltningstjeneste.

- Næss, S. (1991) Pensjonering, helse og livskvalitet i Nord-Trøndelag. *Aldring & Eldre* 8(4):28–31.
- OECD (2000) Employment Outlook, June 2000. Paris: OECD Publications.
- Olsen, H. & Hansen, G. (1977) *Ældres arbeidsophør*. Socialforskningsinstituttet, publikation 79, København.
- Parenmark, G., Malmkvist, A-K. & Östergren, R. (1993) Production engineering changes and wage construction as tools for keeping older industrial workers at work. Paper presented at Nordic seminar on elderly workers, Socialforskningsinstituttet, Copenhagen.
- Pedersen A.W. (1997) *Mellom arbeid og pensjon*. Fafo-rapport 223. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo.
- Phillipson, C. (1993) The sociology of retirement, in J. Bond, Coleman P. and Peace, S. (eds.): *Aging in Society* (180–199). London: Sage.
- Productive Aging News, No. 68. Mount Sinai Medical Center, New York 1992.
- Productive Aging News, No.71. Mount Sinai Medical Center, New York 1993.
- Rehn, G. (1990) Flexibility and free choice in working life, in Habib, J., Nusberg, C. (eds.) *Rethinking worklife options for older persons* (199–215). Washington D.C.: International Federation on Aging.
- Richardson, V. & Kilty, K.M. (1991) Adjustment to retirement: Continuity vs. discontinuity. *International Journal of Aging and Human Development* 33(2):151–169.
- Riley, M.W. & Riley, J.W. (1994) Structural lag: Past and future, in Riley, M.W., Kahn, R.L. & Foner, A. (red.): *Age and structural lag* (15–36). New York: Wiley.
- Rix, S. (1994) Reflections on aging productively. *Aging International* 21(2):63–66.
- RTV (1999) *Trygdestatistisk årbok 1999*. Oslo: Rikstrygdeverket.
- RTV (2000) *Folketrygden. Nøkkeltall pr. 30.06.00*. Oslo: Rikstrygdeverket.
- Rødseth, T. & Bjørsvik, G. (1994) *Uførepensjonering og AFP-pensjonering*, i NOU 1994:2 Fra arbeid til pensjon (337–343).
- SA35 (2000) *Sosialt utsyn 2000*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Schaie, K.W. (1996) Intellectual development in adulthood, in Birren, J.E. & Schaie, K.W (eds.): *Handbook of the psychology of aging*. Fourth Edition. New York: Academic Press.

- Schooler, C., Mulatu, M.S. & Oates, G. (1999) The continuing effects of substantively complex work in the intellectual functioning of older workers. *Psychology and Aging* 14(3):483–506.
- Slagsvold, B. (1982) Hvorfor trives eldre når de ikke «har det godt», i Solem, P.E., Guntvedt, O.H. & Beverfelt, E. (red.): *Norsk gerontologisk institutt 25 år 1957 – 1982* (98–103). Oslo: Norsk gerontologisk institutt.
- Slagsvold, B. et al. (2001) Livsløp, aldring og generasjon (LAG). Forprosjekt-rapport. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Snartland, V. & Øverbye, E. (i trykk) Fortsatt yrkesaktiv eller pensjonist? NOVA-rapport. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Solberg, L.A. & Skjetne, J.H. (1999) *IT-endringer i bedrifter. En håndbok*. Oslo: Næringslivets forlag.
- Solberg, L.A., Natvig, H., Endestad, T., Løvåsdal, C. & Birkeland, M. (1998) IT-endringer i norske bedrifter: IT-kvalitet og brukernes mestring av ny teknologi. Oslo: SINTEF Unimed.
- Solem, P.E. (red.) (1994) *Yrkesliv, aldring og livsløp. Arbeidsmiljø og personalpolitikk. Program for FoU-virksomhet 1995–2000*. Oslo: Senter for Senior Planlegging.
- Solem, P.E. (1987) Mortality during the first five years after reaching retirement age, in Levi, L. (ed.) *Society, stress and disease. Volume 5: Old age* (236–248). Oxford: Oxford University Press.
- Solem, P.E. (1989) *Enighet og tvisyn. Om yrkesaktives holdninger til øvre aldersgrenser i arbeidslivet*. NGI rapport nr. 3-1989. Oslo: Norsk gerontologisk institutt.
- Solem, P.E. (1996) Attityder gentemot äldre i arbetslivet, i Aronsson, G. & Kilbom, Å. (red.): *Arbete efter 45. Historiska, psykologiska och fysiologiska perspektiv på äldre i arbetslivet* (63–84). Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Solem, P.E. (1998) Too old to work? *Norwegian Journal of Epidemiology* 8(2): 157–164.
- Solem, P.E. & Mykletun R. (1996) *Arbeidsmiljø og yrkesavgang*. NGI rapport nr. 2-1996. Oslo: Norsk gerontologisk institutt.
- SSP (2000) Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet. Forslag til tiltaksplan. Oslo: Senter for Senior Planlegging.
- SSP (2001) Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet. Revidert tiltaksplan. Oslo: Senter for Senior Planlegging
- Stagner, R. (1985): Aging in industry, in Birren, J.E. & Schaie, K.W. (eds.): *Handbook of the psychology of aging* (798–817). Van Nostrand Reinhold, New York.

- Steen-Jensen, S. (1993): «Seniorfilialer» – en god investering. *Gerontologi og samfund*, 9(3):52–54.
- Stefansen, K. (2000) *Beslutningen om tidligpensjonering i lys av fortid og framtid: Spiller kjønn noen rolle?* HiO-rapport 2000 nr 14. Oslo: Høgskolen i Oslo.
- Sternberg, J.D. (1990) *Wisdom. Its nature, origins and development*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sundby, P. (1985) Helsemessige konsekvenser av nedsatt pensjonsalder. *Tidsskrift for Den Norske Lægeforening* 105:2509–2515.
- Szinovacz, M. (1982) *Women's retirement. Policy implications of recent research*. Beverly Hills CA: Sage.
- Szinovacz, M.E. & DeViney, S. (2000) Marital characteristics and retirement decision. *Research on Aging* 22(5): 470–498.
- Szinovacz, M.E. & Washo, C. (1992) Gender differences in exposure to life events and adaptation to retirement. *Journal of Gerontology, Social Sciences* 47(4): S191–S196.
- Sørensen, O. B. (1999) Ældre på arbeidsmarkedet, i Det Seniorpolitiske Initiativvalg (1999) *Seniorerne og arbeidsmarkedet nu og i fremtiden* (59–96). København: Arbejdsministeriet.
- Taylor, P. & Walker, A. (1994) The ageing workforce: Employers' attitudes towards older people. *Work, Employment and Society* 8(4):569–591.
- Taylor, P. & Walker, A. (1998) Employers and older workers: Attitudes and employment practices. *Ageing and Society* 18:641–658.
- Taylor, P., Tillsley, C., Beausoleil, J., Wilson, R. & Walker, A. (2000) Factors affecting retirement behaviour. A literature review. *Research briefs* No 236. London: Department for Education and Employment, UK Government.
- Thøgersen, Ø. (1999) Trygdesystemets langsiktige virkninger, i Hansen, H-T. (red.): *Kunnskapsstatus for den nordiske trygdeforskningen på 1990-tallet* (104–128). SNF-rapport nr. 12/99. Bergen: Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning.
- Thøgersen, Ø., Bratberg, E. & Holmås, T.H. (1998) Økonomiske insentiver og tidligpensjonering, i NOU 1998:19. *Fleksibel pesjonering* (261–280). Oslo: Statens forvaltningstjeneste.
- Tikkanen, T. (2000) Older workers in Finland. Part II: Research and practice. Rapport til Senter for Senior Planlegging, Oslo.
- Townsend, P. (1986) Ageism and social policy, in Phillipson, C. & Walker, A. (eds.): *Ageing and social policy. A critical assessment*. Aldershot; Gower Publishing Co.

- Tvede, O. (1974) *Pensjonisters oppfatning av viktigste fordeler og ulemper ved å bli pensjonist*. Arbeidsnotat nr. 74, Levekårsundersøkelsen, Bergen.
- Tvede, O. (1986) *Pensjonister i velferdsstaten*. NAVFs utredningsinstitutt, Oslo.
- Ukens statistikk 47/1997. Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø, 1996. Fire av ti føler arbeidspress. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Visher, M. & Midtsundstad, T. (1993) *Utgang fra arbeidslivet. En studie av eldre arbeidstakere, førtidspensjonering og AFP*. FAFO rapport 154. Oslo: FAFO.
- Vroom, B.d. & Blosma, M. (1991) The Netherlands: An extreme case, in Kohli, M., Rein, M., Guillemard, A-M. & van Gunsteren, H. (eds.): *Time for retirement* (97–126). Cambridge: Cambridge University Press.
- Waldrop, A. (1992) *Før vi vet ordet av det. En analyse av personalpolitiske tiltak for eldre arbeidstakere*. FAFO-rapport nr. 133. Oslo; Fagbevegelsens senter for forskning, utredning og dokumentasjon.
- Walker, A. (1997) *Combating age barriers in employment. European research report*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Walker, A. (1993) *Age and attitudes. Main results from a Eurobarometer survey*. Brussels: Commission of the European Communities.
- Warr, P. (1994) Age and job performance, in Snel, J. & Cremer, R. R. (eds.): *Work and aging. An European perspective*, (309–322). London: Taylor & Francis.
- Warr, P. (1998) Age, competence and learning at work, in Å. Kilbom (ed.): *Ageing of the workforce*. Solna: Arbetslivsinstitutet, rapport 1998:24.
- Westin, S. (1990) *Unemployment and health. Medical and social consequences of a factory closure in a ten-year controlled follow-up study*. Trondheim: Tapir.
- WHO (1993) *Aging and working capacity*. Technical Report Series; 835, Geneva; World Health Organization.
- Øverbye, E. (1998) *Pensjonister i arbeid. En undersøkelse av uføre- og alderspensjonisters aktivitet på arbeidsmarkedet*. NOVA Skriftserie 5/98. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.