

Stefan Johannessen

Særaldersgrensene under press

En studie av ordningen med særaldersgrenser og hvordan en endring vil kunne påvirke de ansattes atferdsmønster for videre yrkeskarriere i Forsvaret

Masteroppgave i Organisasjon og ledelse
(Master of management)
Spesialisering i innovasjon og endringsledelse (SOS6901)
Trondheim, august 2016

Forord

Norsk arbeidsliv er i stadig endring, og hverdagen til folk flest er annerledes enn den var for bare femti år siden. Kompetansekravene har bidratt til at det tar lengre tid før folk kommer i full jobb. Gode pensjonsordninger, kombinert med en relativt god privatøkonomi, gir også sterke insentiver til å pensjonere seg tidlig. Samtidig lever vi mennesker stadig lengre.

Denne utviklingen har etter hvert vokst seg til å bli en av vår tids største økonomiske og sosiale utfordringer. Økonomisk, fordi en stadig mindre del av menneskers levetid brukes til verdiskaping og innbetaling til fellesskapet, samtidig som en stadig større del brukes til å tære på fellesskapets ressurser. Sosialt, fordi det blir mindre ressurser til å bære sentrale velferdsordninger.

Med pensjonsreformen er nå reguleringene i arbeidslivet, herunder aldersgrensene, i endring. Som offiser, for tiden tjenestegjørende i Forsvarsdepartementets seksjon for strategisk HR, er det med stor interesse jeg følger utviklingen i pensjonsreformen og spørsmålet om særaldersgrensene. Først og fremst fordi det er et tema av stor samfunnsmessig betydning, som også berører organisasjonen og profesjonen jeg er en del av, men også fordi spørsmålet hører inn under fagområdet jeg til daglig jobber med.

Etter at det, våren 2015, ble klart at jeg skulle delta i departementets utredning av Forsvarets særaldersgrense, falt det også naturlig å velge dette som tema for min masteroppgave. I utredningen har jeg blant annet hatt ansvaret for å fremskaffe data om de ansatte holdninger til særaldersgrensen. I denne masteroppgaven har jeg tatt det et steg videre. Ved å se dataene i sammenheng med andre undersøkelser, forskning og teori håper jeg å ha gitt en dypere innsikt i hva som kan ligge bak resultatene. Jeg har videre sett på de mer prinsipielle aspektene ved ordningen med særaldersgrenser. Først og fremst for å skape en overordnet ramme å lese problemstillingen knyttet til Forsvaret i, men også som et bidrag i diskursen om ordningen med særaldersgrenser generelt.

En stor takk rettes til mine arbeidsgivere, Forsvaret og Forsvarsdepartementet, som de siste årene har lagt til rette for at jeg kunne kombinere jobb og studier. En stor takk rettes også til min veileder, Per Morten Schiefloe, som har gitt meg nyttige innspill og utfordringer underveis.

Innholdet i denne oppgaven står for forfatterens regning.

Stefan Johannessen

Bærums verk 25. august 2016

Sammendrag

Militært personell er én av flere yrkesgrupper med en særaldersgrense. Ordningen med særaldersgrenser bygger på forutsetningen om at enkelte yrkesgrupper ikke kan fortsette i yrket utover en bestemt alder. I møte med pensjonsreformen er alle lovbestemte særaldersgrenser blitt satt under press.

I denne studien har jeg sett nærmere på ordningen med særaldersgrenser, og den overordnede problemstillingen har vært som følger:

Hvordan vil en eventuell endring av Forsvarets særaldersgrense kunne påvirke de ansattes atferdsmønster knyttet til videre yrkeskarriere i Forsvaret?

Problemstillingen søker jeg å besvare ved å stille følgende forskningsspørsmål:

- Hva vil en endring innebære?
- I hvilken grad vil en endring påvirke tilfeldig turnover?
- I hvilken grad vil en endring påvirke pensjonsmønsteret?

Den overordnede metodiske tilnærmingen er i all hovedsak delt i fire deler. Først har jeg gjennomgått relevante regjerings- og stortingsdokumenter for å kartlegge historikken bak ordningen med særaldersgrenser generelt og i Forsvaret spesielt. Deretter har jeg studert tidligere forskning på ordningen og teorier som er relevant for problemstillingen. Jeg har så gjennomført en analyse av en spørreundersøkelse som er blitt gjennomført blant militært tilsatte i Forsvaret. Endelig har jeg besvart min problemstilling ved å sette empiri og teori i sammenheng og diskutere funnene.

Studien konkluderer med at det trolig fortsatt vil være særaldersgrenser i fremtiden, både i arbeidslivet generelt, men også i Forsvaret spesielt. Omfanget av yrkesaktive som er berørt av særaldersgrensene vil imidlertid bli mindre. I tillegg vil særaldersgrensene heves.

For de militært tilsatte i Forsvaret vil en slik endring kunne bety at aldersgrensen heves for hele eller deler av yrkesgruppen. Videre kan en differensiert løsning innebære en liten heving for noen og en større heving for andre. Uavhengig av hvor høy aldersgrensen blir er det lite i den empiriske gjennomgangen denne studien bygger på som tilsier at en slik endring vil påvirke tilfeldig turnover i særlig grad.

Jeg finner det derimot sannsynlig at en heving av særaldersgrensen vil kunne ha en sterk påvirkning på pensjoneringsmønsteret, ved at mange vil fortsette i Forsvaret helt eller delvis til den nye aldersgrensen. Dette til forskjell fra en del andre yrkesgrupper der evnen og/eller viljen til å fortsette ikke er like sterk, og der trolig flere vil benytte seg av muligheten til å pensjonere seg tidligere.

Innhold

Forord	1
Sammendrag	2
Innhold	4
Figurer og tabeller	7
1. Innledning.....	9
1.1 Bakgrunn	9
1.2 Problemstilling.....	10
1.3 Avgrensning.....	10
1.4 Disposisjon	11
2. Ordningen med særaldersgrenser – Bakgrunn og problemstillinger.....	12
2.1 Om aldersgrenser	12
2.1.1 Bakgrunn og historikk	12
2.1.2 Gjeldende bestemmelser	13
2.2 Forsvarets særaldersgrense	15
2.2.1 Bakgrunn og historikk	15
2.2.2 Gjeldende bestemmelser	17
2.3 Pensjonsreformen i møte med særaldersgrensene	17
3. Teori og tidligere forskning.....	21
3.1 Tidligere forskning	21
3.1.1 Ikke nødvendigvis sliten.....	22
3.1.2 Særaldersgrenser og virksomhetenes handlingsrom	27
3.1.3 Slitne kvinner og farlige menn	31
3.1.4 Kunnskap om og holdninger til pensjonsreformen	37
3.2 Teori.....	41
3.2.1 Aktør eller brikke	41
3.2.2 Sosial konstruktivisme og meningsdanning.....	43

3.2.3	Organisasjonstilhørighet.....	45
4.	Metode.....	47
4.1	Formål.....	47
4.2	Metodisk tilnærming og problemstilling.....	47
4.3	Datamaterialet.....	48
4.4	Studiens troverdighet.....	49
4.4.1	Validitet.....	49
4.4.2	Reliabilitet.....	53
5.	Hva mener de militært tilsatte om ordningen med særaldersgrense?.....	55
5.1	Insentiver og fremtidige karriereutsikter.....	55
5.2	Særaldersgrensens legitimitet.....	62
5.2.1	Behov.....	62
5.2.2	Fysiske og psykiske krav og egenskaper.....	64
5.3	Holdninger til eventuelle endringer.....	68
5.3.1	Eventuelle endringer av særaldersgrensen.....	68
5.3.2	Forholdet til pensjon.....	71
5.3.3	Hva om plikten fjernes?.....	72
5.4	Perspektiver og holdninger.....	73
5.5	Kunnskaper om pensjon og pensjonsreformen.....	74
5.5.1	Egenrapportert kunnskap.....	74
5.5.2	Faktisk kunnskap om levealdersjusteringen.....	77
5.6	Oppsummering.....	78
6.	Diskusjon.....	81
6.1	Hva vil en endring innebære?.....	81
6.1.1	Arbeidsgiver får en omplasseringsplikt.....	81
6.1.2	Fjerne plikten.....	85
6.1.3	En modell som bygger på karriereskift.....	87

6.1.4	En pragmatisk tilnærming	89
6.2	Hvordan vil en eventuell endring av Forsvarets særaldersgrense kunne påvirke de ansattes atferdsmønster knyttet til videre yrkeskarriere i Forsvaret?	90
6.2.1	Hva kjennetegner de militært tilsatte?	91
6.2.2	Krav til innsats	94
6.2.3	Frihetsgrad og mulighet til å påvirke	95
6.2.4	Særaldersgrensens rolle	97
6.2.5	Sammenstilling og konklusjon	103
7.	Avslutning	105
	Litteraturliste	109

Figurer og tabeller

Figur 2-1 Typeeksempel på livsvarig pensjon, evaluert ved 70 år, i prosent av sluttlønn.....	19
Figur 3-1 Pensjoneringsmønster for ansatte i politi og forsvar med en særaldersgrense.....	35
Figur 3-2: Prosesser som påvirker atferd	44
Figur 3-3: Organisasjonstilhørighet	45
Figur 4-1 Representasjon i utvalget – kjønn	50
Figur 4-2 Representasjon i utvalget – alder	51
Figur 4-3 Representasjon i utvalget – personellkategori.....	52
Figur 4-4 Representasjon i utvalget – driftsenhet	52
Figur 4-5 Representasjon i utvalget – deltagelse i internasjonale operasjoner	53
Figur 5-1 Pensjon som insentiv for videre karriere.....	55
Figur 5-2 Tidlig pensjonering som insentiv for videre karriere	56
Figur 5-3 Ulike insentiver/ faktorer som viktige for valg av yrke.	57
Figur 5-4 Holdninger til videre militær yrkeskarriere.....	58
Figur 5-5 Kompetanse og mobilitet	59
Figur 5-6 Holdninger til å fortsette i arbeidslivet etter å ha gått av med særalderspensjon.....	60
Figur 5-7 Sannsynlig sluttalder gitt oppfylling av 85-årsregelen.....	61
Figur 5-8 Sluttsannsynlighet basert på historiske data i perioden 2005–2015.....	62
Figur 5-9 Forsvarets behov for aldersgrense og en personellstruktur i aldersmessig balanse .	63
Figur 5-10 Individets behov for aldersgrense.....	63
Figur 5-11 Fysiske krav.....	65
Figur 5-12 Psykiske og kognitive krav	66
Figur 5-13 Egenskaper og alder	67
Figur 5-14 Gjennomsnittverdier for de forskjellige aldersgruppene.....	68
Figur 5-15 Holdninger til å fjerne særaldersgrensen.....	69
Figur 5-16 Holdninger til å ikke gjøre endringer i særaldersgrensen	69
Figur 5-17 Holdninger til en differensiert løsning	70
Figur 5-18 Tidlig pensjon vs. bedre opptjening	71
Figur 5-19 Valg mellom lønn, pensjon og ferie/fritid.....	72
Figur 5-20 Sannsynlighet for å fortsette i Forsvaret ved bortfall av plikten	73
Figur 5-21 Prioritering av perspektiver (andel med førsteprioritet).....	73
Figur 5-22 Holdninger til særaldersgrensen.....	74
Figur 5-23 Kunnskap om pensjonsvilkår	75

Figur 5-24 Kunnskap om nye regler for alderspensjon fra folketrygden	76
Figur 5-25 Faktisk kunnskap om levealdersjusteringen.....	77
Figur 6-1 Forholdet mellom eldre og yrkesaktive i prosent.....	102
Figur 6-2 Netto overføringer etter alder i 2010.....	103
Tabell 3-1 oversikt aldersgrensene innenfor de fire virksomhetene	28

1. Innledning

1.1 Bakgrunn

Militært personell er én av flere yrkesgrupper med en særaldersgrense. Ordningen med særaldersgrenser bygger på en forutsetning om at enkelte yrkesgrupper ikke kan fortsette i yrket utover en bestemt alder. Forsvarets særaldersgrense går tilbake til 1885 og har gjennom historien vært endret en rekke ganger. Siste store endring ble gjort i 1973.

I møte med pensjonsreformen har særaldersgrensene igjen blitt satt på dagsorden. Et viktig prinsipp i pensjonsreformen er at det skal lønne seg å jobbe lengre, og særaldersgrensene utfordrer dette prinsippet. I tillegg ser verden annerledes ut enn den gjorde da dagens særaldersgrenser ble bestemt. Folk lever lengre, har bedre helse og andelen eldre er stadig voksende, for å nevne noe. Det har derfor lenge vært signalisert at særaldersgrensene i arbeidslivet skulle gjennomgås (se bl.a. NOU 1998:19; NOU 2004:1; St.medl. nr. 12 (2004-2005); St.meld. nr. 5 (2006–2007)). At Forsvarets særaldersgrense skal vurderes og mulig endres fremgår både av Meld. St. 14 (2012–2013) og Prop. 111 LS (2014–2015).

I 2007 fikk flere forskningsmiljøer i Norge i oppdrag å se på forskjellige aspekter av særaldersgrensene i arbeidslivet. I 2008 ble rapportene fra disse oppdragene levert oppdragsgiveren, Fornyings- og administrasjonsdepartementet¹. Siden har lite skjedd. Høsten 2015 satte imidlertid Forsvarsdepartementet i gang en utredning av Forsvarets særaldersgrense. En utredning jeg selv har hatt en sentral rolle i. Blant annet har jeg hatt ansvaret for å gjennomføre en holdningsundersøkelse blant Forsvarets militært tilsatte². Denne undersøkelsen utgjør også en sentral del av analysegrunnlaget i denne studien.

For alle særaldersgrenser er begrunnet i et organisatorisk eller samfunnsmessig behov, og ansatte som jobber i yrker med særaldersgrenser har over tid innrettet seg etter de til enhver tids gjeldene aldersgrenser. Aldersgrensene er en rammefaktor som påvirker individets atferdsmønster i større eller mindre grad, og varselet om at det kan komme endringer har tilsynelatende opprørt flere i Forsvaret. På et pensjonsseminar i 2014 var det flere som ble

¹ Nåværende Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

² Merk at jeg i denne studien bruker både begrepet tilsatt og ansatt. Dette er mer et uttrykk for språklig variasjon enn en bevisst distinksjon mellom begrepene.

intervjuet av Forsvarets forum om muligheten for at aldersgrensen kunne bli endret (Furrevik, Løvland, Ravnaas, & Eide, 2014). Det etterlatte inntrykket er at særaldersgrensen blir sett på som et viktig gode, og at det både vil føre til en «forgubbing» og at flere vil slutte hvis den blir borte. En representant fra Statens pensjonskasse hevdet at særaldersgrensen var «en gullpakke for mange» og at det ikke var rart at skepsisen mot å heve den var stor. At skepsisen er stor understrekes også ved uttalelser fra de to største fagforeningene i Forsvaret. Befalets fellesorganisasjon (2008) har tidligere gitt uttrykk for at de vil kjempe for særaldersgrensen, og Norges Offisersforbund har varslet bråk og mulig rettssak mot Staten hvis regjeringen legger om dagens særaldersgrense (Norges Forsvarsforening, 2014)

Forsvaret har i dag en god oversikt over både rekrutterings- og pensjoneringsmønsteret og hvorvidt Forsvaret anses å være et attraktivt yrkesvalg. Hvis særaldersgrensen endres, vil imidlertid dette kunne endre seg. Men på hvilken måte? Med det som utgangspunkt gir jeg meg i kast med denne studien, som først og fremst er rettet mot særaldersgrensen i Forsvaret, men som også berører noen av de prinsipielle spørsmålene til ordningen med særaldersgrenser generelt.

1.2 Problemstilling

Den overordnede problemstillingen er som følger:

Hvordan vil en eventuell endring av Forsvarets særaldersgrense kunne påvirke de ansattes atferdsmønster knyttet til videre yrkeskarriere i Forsvaret?

Problemstillingen søker jeg å besvare ved å stille følgende forskningsspørsmål:

- Hva vil en endring innebære?
- I hvilken grad vil en endring påvirke tilfeldig turnover?
- I hvilken grad vil en endring påvirke pensjonsmønsteret?

En nærmere redegjørelse for bakgrunnen for problemstillingen følger av kapittel 4.2.

1.3 Avgrensning

Forsvaret består av både sivilt og militært ansatte. Enkelte av de sivile har også en særaldersgrense. Disse særaldersgrensene vil variere ut ifra hvilken profesjon de sivile representerer og er ikke hjemlet i forsvarspersonelloven. Denne oppgaven avgrenses til å gjelde militært ansatte.

1.4 Disposisjon

Oppgaven er delt inn i sju kapitler, hvorav det første er en innledning til studien. I kapittel 2 redegjøres det for bakgrunnen for særaldersgrenser generelt og Forsvarets særaldersgrense spesielt. Videre følger det en kort redegjørelse for pensjonsreformen og hvordan den utfordrer ordningen med særaldersgrenser. Kapittel 3 utgjør det teoretiske og forskningsmessige grunnlaget for oppgaven. Her gjennomgås først eksisterende forskning på særaldersgrenser i Norge. Sentralt i denne gjennomgangen er to studier som ser på behovet for særaldersgrenser. I tillegg gjennomgås to andre studier som berører særaldersgrensene, men da med bakgrunn i pensjoneringsatferd. Den teoretiske gjennomgangen tar for seg to overordnede perspektiver – det handlingsteoretiske og strukturorienterte – som grunnlag for å forklare menneskelig atferd. Deretter presenteres to teoretiske modeller som kombinerer disse perspektivene. I kapittel 4 redegjøres det for den metodiske tilnærmingen. Formålet med dette kapitlet er å presentere et kritisk blikk på undersøkelsesopplegget som gjør leseren i stand til å vurdere styrker og svakheter med denne studien. I kapittel 5 fremstilles resultatene fra spørreundersøkelsen blant Forsvarets militært ansatte. Kapittel 6 utgjør hovedanalysen hvor det empiriske og teoretiske grunnlaget fra de forutgående kapitlene blir sammenstilt og drøftet med utgangspunkt i problemstillingen. I kapittel 7 fremgår hovedfunnene i denne studien.

2. Ordningen med særaldersgrenser – Bakgrunn og problemstillinger

For å forstå temaet som skal analyseres er det først nødvendig med en gjennomgang av den kontekstuelle rammen. Forsvarets særaldersgrense må forstås i rammen av aldersgrenser og særaldersgrenser generelt. Videre er det også nødvendig å se nærmere på driverne for endringsbehovet.

I det følgende vil jeg presentere bakgrunnen for aldersgrenser i arbeidslivet generelt og særaldersgrensen i Forsvaret spesielt. Deretter vil jeg gi en kort presentasjon av pensjonsreformen og hvordan den utfordrer ordningen med særaldersgrenser.

2.1 Om aldersgrenser

2.1.1 Bakgrunn og historikk

Aldersgrensene i arbeidslivet er regulert i lov eller avtale, avhengig av sektortilhørighet. 30 prosent av offentlige ansatte har en særaldersgrense, 12 prosent i statlig sektor og 40 prosent i kommunal sektor. I privat sektor er det beregnet at rundt åtte prosent av arbeidstakerne har en særskilt opptjeningsalder for pensjonsrettigheter, men her er det ikke pliktig avgang (Veland, 2013)

Historisk sett bygger aldersgrensene på idéen om at arbeidstakere som har passert en viss alder har begrensede evner til å ivareta sine arbeidsoppgaver, samtidig som de hindrer yngre arbeidstakere muligheter til å avansere. Den første pensjonskomite pekte i 1896 på følgende (referert i NOU 1998:19, ss. 182-183):

(...) det bekjente faktum at det utenfor de i Pensjonslistene oppførte er en del Tjenestemenn som kan regnes jevngode pensjonister, i det alderen har minsket kreftene, sløvet evnene og nedsatt vitaliteten, slik at disse menn således på en måte pensjonerer seg selv med embedets inntekt.

Dette mente de var en illegitim selvpensjonering som de betraktet som «oldingers oversittelse i stillinger som krever full livskraft av sine innehavere». Komiteen mente imidlertid at hensynet for å bedre avansementsmulighetene måtte være det avgjørende argumentet for å innføre aldersgrenser.

Andre pensjonskomite av 1904 mente det burde søkes en mer fleksibel tilnærming med hensyn til avgangsalderen. Dette ble begrunnet i at samme alder ikke nødvendigvis betydde

samme arbeidsevne hos ulike tjenestemenn. Komiteen hevdet derfor det ville være tilnærmet umulig å fastsette en aldersgrense som ville passe for alle. De konkluderte imidlertid med at det burde være to pensjonsaldrer, 66 og 70 år, hvorav sistnevnte burde gjelde de aller fleste.

Tredje pensjonskomite av 1906 var av den oppfatning at aldersgrensen burde være så høy som mulig uten at det skulle gå på bekostning av tjenesteutførelsen. Komiteen tok til ordet for en tosidig og fleksibel avgangsalder, med en øvre aldersgrense der tjenestemannen var pliktig til å fratre og en lavere aldersgrense der administrasjonen kunne avskjedige den som ikke var fullt ut tjenestedyktig.

Forslaget fra den tredje pensjonskomiteen ble fulgt opp i Ot. prp. Nr. 26 (1916) der det ble foreslått en pensjonsordning for statens tjenestemenn og at alderspensjon skulle gis ved en gitt alder. Denne alderen skulle fastsettes i en egen lov som ble foreslått gjennom Ot. prp. nr. 4. (1917). Formuleringene i loven tilsvarer i stor grad formuleringene i dagens aldersgrenselov (1956).

2.1.2 Gjeldende bestemmelser

Aldersgrenser

De lovbestemte aldersgrensene for arbeidstakere flest er hjemlet i aldersgrenseloven (1956) og arbeidsmiljøloven (2005). Med *aldersgrenser* menes det tidspunktet arbeidstakeren har en plikt til å fratre stillingen og må ikke forveksles med *pensjonsalder*, som er det tidspunktet man tidligst kan gå av med pensjon.

Med unntak av de som faller inn under annen særlovgivning gjelder aldersgrenseloven (1956) for alle som er medlemmer i statens pensjonskasse (SPK). I all hovedsak gjelder det arbeidstakere i offentlig sektor som ansatte i staten, skoleverket og enkelte andre virksomheter³. Aldersgrenseloven (1956, § 2) fastsetter den alminnelige aldersgrensen til 70 år. Det kan fastsettes lavere aldersgrense i stillinger hvor:

- a) Tjenesten medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning på tjenestemennene slik at de normalt ikke makter å skjøtte arbeidet sitt forsvarlig til fylte 70 år.

³ I henhold til SPK gjelder det også enkelte innen forskningssektoren, forskjellige forvaltningsbedrifter og andre virksomheter. <https://www.spk.no/Medlemskap-i-SPK/Hvem-er-medlem/>

- b) Tjenesten stiller spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper, som normalt blir sterkere svekket før fylte 70 år enn det en forsvarlig utføring av tjenesten tilsier.

De lavere aldersgrensene kan være 65, 63 eller 60 år.⁴

Arbeidsmiljøloven (2005) regulerer aldersgrensene for ansatte i privat og kommunal- og fylkeskommunal sektor. Lovens § 15-3 a fastsetter bestemmelsene for opphør av arbeidsforhold grunnet alder. Den alminnelige aldersgrensen er fastsatt til 72 år, og lavere aldersgrense kan fastsettes der det er nødvendig av hensyn til helse og sikkerhet.

Merk at den alminnelige aldersgrensen er to år høyere enn i aldersgrenseloven (1956). Dette er et resultat av en nylig lovendring i 2015, der den alminnelige aldersgrensen i arbeidsmiljøloven (2005) ble hevet fra 70 år til 72 år (Prop. 48 L (2014–2015)). Denne lovendringen er første steg i å harmonisere aldersgrensebestemmelsene med endringene i pensjonsreformen, der opptjeningen av alderspensjon er økt fra 70 år til 75 år. Det er med andre ord ikke bare særaldersgrensene som blir vurdert endret, de alminnelige aldersgrensene er også i endring.

Et annet moment som er verdt å merke seg er at aldersgrenseloven (1956) fastsetter to hjemler for lavere aldersgrenser: fysiske og psykiske belastninger og krav til fysiske og psykiske egenskaper. Den samme distinksjonen kommer til uttrykk i arbeidsmiljøloven (2005), men da som skillet mellom henholdsvis helse og sikkerhet. De to ulike hjemlene vil jeg komme tilbake til flere ganger gjennom denne studien.

Pensjonsalder

Pensjonsalder er som nevnt det tidspunktet en tidligst kan gå av med alderspensjon. I henhold til Statens pensjonskasseloven (1949, § 21) får et medlem alderspensjon når vedkommende, helt eller delvis, fratrer sin stilling ved den aldersgrense som gjelder for stillingen. Med et slikt utgangspunkt er aldersgrense og pensjonsalder sammenfallende. Det er imidlertid en rekke bestemmelser som gjør at pensjonsalderen er lavere enn de respektive aldersgrensene.

Den samme paragrafen åpner nemlig for at medlemmer kan få alderspensjon hvis de slutter tre år før aldersgrensen, enten ved at vedkommende er fylt 67 år ved fratreden, eller hvis

⁴ Opprinnelig kunne man også sette aldersgrensen til 68 år, men denne aldersgrensen ble fjernet gjennom St prp nr 38 (1994–95), som følge av at den fikk liten betydning etter innføring av avtalefestet pensjon (AFP).

summen av tjenestetid og alder er minst 85 år. Sistnevnte kalles 85-årsregelen og gjelder for de som har en særaldersgrense. Den alminnelige pensjonsalderen er med andre ord 67 år. For de som har en særaldersgrense er pensjonsalderen den samme som aldersgrensen, dvs. enten 65, 63, eller 60 år. Hvis særalderspensjonistene tilfredsstiller kravene i 85-årsregelen, er imidlertid pensjonsalderen henholdsvis 62, 60 og 57 år. Altså tre år lavere enn de respektive aldersgrensene.

Videre er det egne bestemmelser for de som har såkalt avtalefestet pensjon (AFP). AFP gir rett til alderspensjon fra fylte 65 år, og gir mulighet til fratredelse allerede fra 62 år såfremt kravene til opptjening er oppfylt. I tillegg til særalderspensjon og AFP, er det også en tredje vei til tidlig pensjon. Uførepensjon kan innvilges hvis man har fått nedsatt evne til å utføre inntektsgivende arbeid. Etter fylte 67 år går uførepensjon over til å bli alderspensjon.

2.2 Forsvarets særaldersgrense

2.2.1 Bakgrunn og historikk

Forsvarets særaldersgrense springer ut fra den sammen idéen som aldersgrensene i arbeidslivet generelt (jf. 2.1.1). Av operative hensyn har Forsvaret behov for en bemanning med relativt flere yngre en eldre militært tilsatte. Dette beskrives gjerne som en balansert personellstruktur, og er over tid avgjørende for å sikre at Forsvaret har tilstrekkelig antall personell tilgjengelig for fysisk krevende operativ tjeneste (Prop. 111 LS (2014–2015), s. 9).

De aller første lovbestemte aldersgrensene ble innført i 1885 og gjaldt for underoffiserer i Hæren. Her ble aldersgrensene definert til 52 år for sersjanter og 60 år for høyere underoffiserer (Indst. O. No. 24., 1885). Det var ingen aldersgrenser for offiserer på dette tidspunktet. I 1892 ble det imidlertid stilt spørsmål om det burde innføres en pensjonslov med aldersgrenser, ettersom svært mange offiserer i operative stillinger hadde meget høy alder (Stortingstidende, 1892). I likhet med den første pensjonskomite, var også militærkomiteen på Stortinget på denne tiden opptatt av utfordringene knyttet til eldre arbeidstakere, men da i offiserskorpset (Dokument Nr. 156, 1894). De første aldersgrensene for offiserer ble dermed fastsatt gjennom Lov om Aldersgrænse for fastlønnede Officerer af Armeen og Marinen af 27. juli 1895. Med den nye loven ble aldersgrensene for offiserer fastsatt til 45, 50, 55, 60, 63, 65 og 68, avhengig av hvilken grad offiserene hadde.

Siden har det vært gjort en rekke større og mindre endringer i aldersgrensene. En omfattende vurdering av sakskomplekset følger av arbeidet til Personellutvalget for Forsvaret (1962). På

dette tidspunktet var det differensierte aldersgrenser på 50, 52 og 65 år, avhengig av hvilken grad eller funksjon befalet hadde. Bakgrunnen for utvalgets arbeid var den skjeve alderssammensetningen, som i hovedsak skyldtes den raske forsvarsekspansjonen i 1950-årene. Utvalget vurderte saken både fra militære, medisinske, økonomiske og samfunnsmessige sider. De kom til at aldersgrensen, ut fra militære hensyn, ikke burde settes høyere enn 60 år dersom yrkesgruppen som helhet skulle tilfredsstillte krigens krav. Ut fra operative og medisinske betraktninger, kom utvalget videre til at aldersgrensene også måtte settes til dels vesentlig lavere for enkelte gradsnivåer. Konklusjonen ble imidlertid at en felles aldersgrense, kombinert med en relativ utstrakt bruk av befal på kortere kontrakter i de lavere grader (kontraktsbefal) og en begrenset adgang til å benytte særordninger for tidlig avskjed, var å foretrekke fremfor et system med differensierte aldersgrenser (Personellutvalget for Forsvaret, 1962, ss. 118-119).

I første omgang ble ikke personellutvalgets innstilling om en felles aldersgrense på 60 år tatt til følge, blant annet etter betenkeligheter fra sjefen for forsvarsstaben (Forsvarssjefen) og sjefen for Hæren (Ot.prp. nr. 36 (1963–64), s. 3). Saken ble på nytt lagt frem for Stortinget i 1973, der dagens aldersgrense på 60 år ble fastsatt (Innst. O. nr. 48. (1972-73); Ot. prp. nr. 37. (1972-73)). Aldersgrensen på 52 år for enkelte gradsnivåer ble videreført, men etter at den i praksis ikke kom til anvendelse ble den fjernet i forbindelse med innføringen av forsvarspersonelloven i 2004 (Innst. O. nr. 94 (2003–2004); Ot. prp. nr. 60 (2003-2004)).

Med Forsvarspersonelloven (2004) ble flere forhold annet enn aldersgrenser regulert i lov, herunder beordringsplikt til internasjonale operasjoner og en ny personellkategori – avdelingsbefal – med en aldersgrense på 35 år. Sistnevnte skulle erstatte den tidligere ordningen med kontraktsbefal. En fast tilsetning til 35 år skulle gi større forutsigbarhet enn den gamle ordningen, der befalet var midlertidig tilsatt på kortere kontrakter. Her er det viktig å understreke at aldersgrensen på 35 år ikke må forveksles med en særaldersgrense som gir rett til å ta ut alderspensjon. På lik linje som med den gamle ordningen med kontraktsbefal, ble det forutsatt at de som sluttet skulle fortsette i arbeidslivet, men da i et annet yrke eller stilling. Med det nye tilsetningsforholdet ble det derfor innført en etablerings- og utdanningsbonus på inntil to årslønner for befal som måtte slutte ved fylte 35 år. Dette for å lette overgangen til en karriere nummer to.

Med innføringen av militærordningen (Prop. 111 LS (2014–2015)) 1. januar 2016 ble tilsettingsforholdene harmonisert, slik at alt militært personell skal kunne tilsettes enten midlertidig, fast til 35 år eller fast til 60 år. Særaldersgrensen ble ikke vurdert i denne proposisjonen, men i praksis innebærer innføringen av militærordningen at særaldersgrensen på 60 år utvides til å gjelde flere personellkategorier enn tidligere, også soldater (grenaderer og konstabler) uten befals- eller offisersgrad. Denne endringen ble blant annet gjort for å legge tilrette for livslange karrieremuligheter for alle militære personellkategorier.

2.2.2 Gjeldende bestemmelser

Forsvarets særaldersgrense er regulert i forsvarspersonelloven (2004, § 5).⁵ De som er fast tilsatt til 60 år skal fratre stillingen ved første månedsskifte etter at aldersgrensen er oppnådd. Tilsettingsforholdet kan forlenges inntil ett år av gangen når spesielle forhold gjør det nødvendig.

85-årsregelen gjelder også for militært tilsatte med en aldersgrense på 60 år, slik at de kan slutte med alderspensjon etter fylte 57 år dersom summen av alderen og opptjeningstiden i statens pensjonskasse er minst 85 år (jf. 2.1.2).

2.3 Pensjonsreformen i møte med særaldersgrensene

Pensjonsreformen trådte i kraft 1. januar 2011 og har til hensikt å sikre et pensjonssystem som er økonomisk bærekraftig over tid (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016). Reformen kan spores tilbake til oppnevningen av pensjonskommisjonen i 2001. Deres mandat var å avklare hovedmål og prinsipper for et samlet pensjonssystem, og kommisjonens endelige innstilling fremgår av NOU 2004: 1, *Modernisert folketrygd – Bærekraftig pensjon for framtida*. På bakgrunn av denne rapporten ble St.meld. nr. 12 (2004–2005), *Pensjonsreform – trygghet for pensjonene*, lagt frem. Et tverrpolitisk flertall på Stortinget fattet så vedtak om hovedprinsippene for pensjonsreformen og krav til regjeringen for den videre prosessen, herunder at særaldersgrensene måtte vurderes.

⁵⁵ Stortinget har nylig vedtatt en ny forsvarslov som vil erstatte forsvarspersonelloven (Innst. 375 L (2015–2016)). Den nye loven trer i kraft 1. januar 2017, og aldersgrensene er regulert i lovens § 45. Ordlyden er i all hovedsak den samme som forsvarspersonelloven § 5.

Stortingsmeldingen legger følgende til grunn for særaldersgrensene (St.medl. nr. 12 (2004-2005), s. 148):

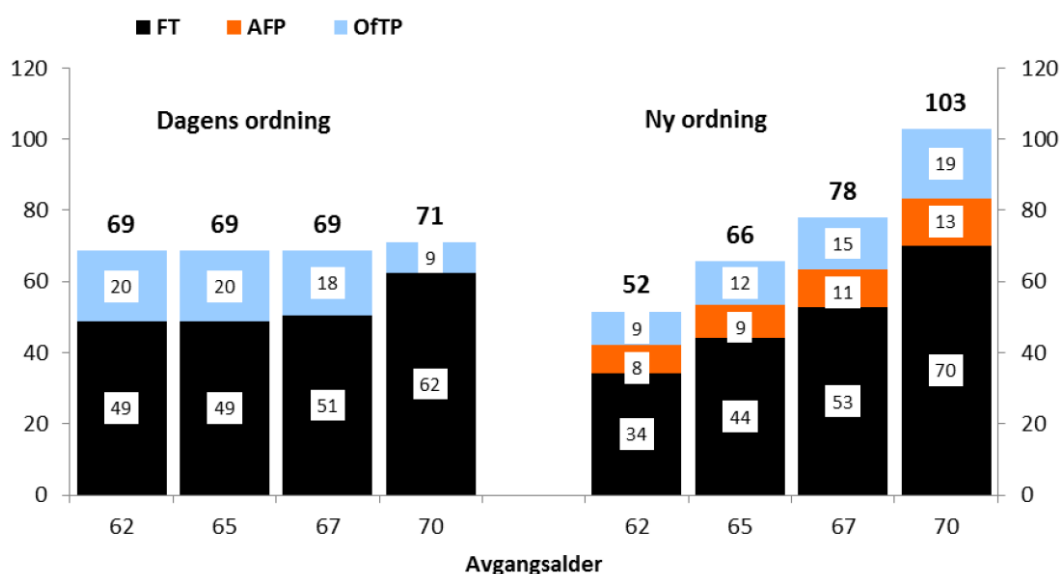
Regjeringen er enig med Pensjonskommissjonen i at ordningen med særaldersgrenser – både i privat og i offentlig sektor – bør gjennomgås og endres slik at det i framtiden blir arbeidets art og risiko, og ikke en bestemt alder, som avgjør behovet for en tidlig pensjonering. Dagens system tar ikke hensyn til individuelle variasjoner når det gjelder fysisk og psykisk helse. En del av dem som fratrer sin stilling ved oppnådd særaldersgrense, fortsetter å arbeide i omtrent samme omfang som tidligere i andre stillinger. Dette tyder på at arbeidstakere som er omfattet av lavere aldersgrenser, fortsatt besitter en arbeidsevne som kan benyttes til annet arbeid og ikke bør stenges ute fra arbeidsmarkedet. Spørsmålet om aldersdiskriminering må også ses i sammenheng med oppfølgingen av Arbeidslivslovutvalgets utredning. Der arbeidets art tilsier at alder kan være en årsak til at arbeidet ikke kan utføres på en forsvarlig måte, eller at det stilles bestemte fysiske krav til arbeidet, bør det være arbeidsgivers ansvar å finne egnet annet arbeid for arbeidstakerne.

Det er siden blitt fattet flere vedtak i Stortinget som omhandler pensjonsreformen, herunder ny alderspensjon fra folketrygden, uføretrygd og privat tjenestepensjon (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016b). En viktig endring som også må nevnes er den såkalte levealdersjusteringen. Den innebærer i hovedsak at pensjonen justeres i forhold til årskullets forventede gjenstående levealder på uttakstidspunktet. Dersom levealderen i befolkningen øker, må hvert årskull jobbe lengre enn det forrige for å få samme årlig pensjon. Dette gjelder både alderspensjon fra folketrygden og tjenestepensjonen, for alle som er født i 1943 eller senere. Særalderspensjonen blir imidlertid ikke levealdersjustert, det vil si den pensjonen de med særaldersgrense får fram til fylte 67 år. Derimot blir den ordinære alderspensjonen fra folketrygden og tjenestepensjon, som de med særaldersgrense får fra fylte 67 år, levealdersjustert. For å ivareta de som har kortest tid til pensjonering, har årskullene til og med 1958 en individuell garanti. Denne garantien innebærer at de får utbetalt minst 66 prosent av pensjonsgrunnlaget sitt, også om pensjonen blir mindre enn dette når den beregnes etter de nye reglene (Statens pensjonskasse, 2015).

I praksis innebærer levealdersjusteringen at ansatte i yrker med særaldersgrenser vil kunne få en lavere pensjon etter fylte 67 år. Skal de kompensere for levealdersjusteringen fordrer det, med dagens pensjonsordning, at de går over i et annet yrke og fortsatt står i arbeid etter fylte 67 år.

Foreløpig er ny folketrygd og levealdersjusteringen de største endringene som også gjelder offentlig ansatte. Offentlig tjenstepensjon gjenstår fortsatt som ett av de store elementene som skal reformeres som følge av pensjonsreformen. Grunnlaget for en ny offentlig tjenstepensjon ble utredet i 2015. Rapporten fra dette arbeidet bygger på de samme prinsippene som har ligget til grunn for de øvrige pensjonsordningene som allerede er blitt reformert, herunder alderspensjon fra folketrygden og de private tjenstepensjonsordningene (Arbeids- og sosialdepartementet, 2015).

Ett av disse prinsippene er at pensjonen skal kunne tas ut fleksibelt fra 62 år og kombineres med arbeidsinntekt uten at pensjonen blir avkortet. Figur 2-1 illustrerer nivået på livsvarig pensjon, evaluert ved 70 år, i dagens og ny ordning, og hvordan samlet pensjon og pensjonssammensetningen varierer med uttaksalder. Pensjonsytelsene er beregnet som prosent av sluttlønn før levealdersjustering.



Figur 2-1 Typeeksempel på livsvarig pensjon, evaluert ved 70 år, i prosent av sluttlønn (Arbeids- og sosialdepartementet, 2015)

I ny ordning øker alle elementene i pensjonssystemet (folketrygd, AFP og tjenstepensjon) ved utsatt alder, og det er to effekter som bidrar til dette – uttakseffekt og opptjeningseffekt. Førstnevnte ved at pensjonsopptjeningen skal fordeles på færre år, og sistnevnte ved at pensjonsopptjeningen øker. Den nye ordningen har altså sterke økonomiske incentiver for å jobbe lengre. Merk også at uttakseffekten er overvurdert i eksemplet ved at det ikke tas høyde for levealdersjusteringen. Hvis man tar utgangspunkt i typeeksemplet, vil den livsvarige

pensjonsytelsen for militært tilsatte med en særaldersgrense på 60 år være vesentlig lavere enn med dagens ordning.

Det understrekes at rapporten fra Arbeids- og sosialdepartementet kun omfatter de med en alminnelig aldersgrense på 70 år, og at særaldersgrensene ikke er omtalt. Uansett illustrerer eksempelet ovenfor innretningen til en mulig ny offentlig tjenstepensjon. En innretning som utfordrer forutsetningene for dagens særaldersgrenser. På den ene side vil de sterke økonomiske insentivene til å jobbe lengre slå uheldig ut for de som har begrensede muligheter til å fortsette sin yrkesaktive karriere. På den annen side vil en fleksibel pensjonsordning fra 62 år innebære et nytt alternativ til tidligpensjonering, som kanskje reduserer behovet for særaldersgrenser som en rettighet for mange yrkesgrupper.

Disse momentene berører imidlertid først og fremst det økonomiske perspektivet, og ikke det funksjonelle. Bakgrunnen for særaldersgrensene er yrkesgruppens helsemessige belastninger eller krav til spesielle fysiske og psykiske egenskaper som gjør det uforsvarlig å fortsette i tjenesten helt til den alminnelige aldersgrensen. Hvis dette fortsatt er gjeldende, blir det kanskje nødvendig å se på alternative løsninger til dagens særaldersgrenser. Dette vil jeg komme tilbake til i kapittel 6.1.

Et annet moment som blir satt i et nytt lys med fleksibel pensjonering fra 62 år, er 85-årsregelen. Tidligere gjaldt regelen for alle arbeidstakere, også de med en alminnelig aldersgrense på 70 år. Men etter at pensjonsalderen i folketrygden ble senket til 67 år i 1973, ble 85-årsreglene irrelevante for de med en alminnelig aldersgrense. Innføringen av AFP-ordningen har senere ført til at 85-årsregelen har størst betydning for yrkesgruppene med de laveste særaldersgrensene, særlig etter at pensjonsalderen for dem som kan gå av med AFP ble senket til 62 år. Med en ny fleksibel pensjonsordning vil alle, inkludert de som i dag ikke tilfredsstillt kravene til AFP, kunne ta ut pensjon fra 62 år. 85-årsregelen blir med andre ord marginalisert som mekanisme for en fleksibel pensjonering.

85-årsregelen er drøftet i flere dokumenter som er direkte eller indirekte knyttet til pensjonsreformen, og det er sterke signaler som peker i retning av at 85-årsregelen kan stå for fall når en ny og fleksibel pensjonsordning er på plass (se bl.a. NOU 1998:19, NOU 2004:1, St.meld. nr. 12 (2004-2005) og St.meld. nr. 5 (2006-2007)).

3. Teori og tidligere forskning

I det foregående har jeg redegjort for bakgrunnen for aldersgrensene i arbeidslivet og hvordan særaldersgrensene har blitt utfordret i møte med pensjonsreformen. Dette gir et godt utgangspunkt for å forstå noe av kompleksiteten i ordningen med særaldersgrenser. For å komme videre i dette sakskomplekset er det imidlertid nødvendig å se nærmere på forskning og teori som kan gi en dypere innsikt. I dette kapitlet vil jeg først se nærmere på det siste av eksisterende forskning på særaldersgrenser. Deretter skal jeg presentere noen teoretiske perspektiver, som et grunnlag for å forstå hva som ligger bak menneskelig atferd.

3.1 Tidligere forskning

Særaldersgrenser kan vanskelig sies å være et eget forskningsfelt, men det dukker gjerne opp som del av forskningen på pensjon. I 2007 ga imidlertid Fornyings- og administrasjonsdepartementet⁶ flere forskningsinstitusjoner i oppdrag å se på ulike forhold ved særaldersgrensene. I det følgende skal jeg redegjøre for resultatene fra to av disse forskningsoppdragene.⁷ Den ene studien kommer fra forskningsstiftelsen FAFO og er en realitetsvurdering av behovet for særaldersgrenser. Den andre er gjennomført av forskere ved Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) og kartlegger virksomhetenes handlingsrom for en alternativ arbeidsorganisering i yrker med en særaldersgrense. I tillegg skal jeg se nærmere på to studier fra FAFO som først og fremst omhandler pensjon, men som også tar for seg særaldersgrenser. Den første er fra 2005 og berører blant annet pensjoneringsatferden til de som har en særaldersgrense. Den andre studien er fra 2013 og kartlegger holdninger til pensjonsreformen, herunder potensielle endringer i særaldersgrensen.

I sum representerer disse studiene i all hovedsak den forskningen som er gjennomført på ordningen med særaldersgrenser i Norge de siste ti årene. De gir også et nyansert bilde på mange av de utfordringene som er knyttet til ordningen, og utgjør et sentralt referansepunkt når en skal analysere Forsvarets særaldersgrense og de ansatte holdninger til denne.

⁶ Nåværende Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

⁷ Det tredje, og siste oppdraget, representerer en enkel analyse av registerdata fra SSB som beskriver de tilpasninger personer med tidligpensjon gjør i arbeidslivet. Altså hva de gjør de etter at de har gått av med pensjon. Analysen har imidlertid noen fundamentale svakheter når det gjelder registerdata fra Forsvaret, ved at SSB ikke har klart å isolere dataene som gjelder de militære med særaldersgrense på 60 år. Ettersom nærmere 30 prosent av Forsvarets ansatte er sivile uten en slik aldersgrense, blir det derfor vanskelig å si noe kvalifisert om pensjoneringsatferden for de med en særaldersgrense. Jeg har derfor valgt å utelukke studien fra denne gjennomgangen. Den samme tematikken de søker å belyse er imidlertid dekt gjennom studien til Midtsundstad fra 2005 (jf. 3.1.1.2).

Jeg har av naturlige årsaker måtte avgrense den påfølgende gjennomgangen i rammen av denne studien, noe som innebærer at jeg ikke får presentert hele bredden og dybden som disse studiene fortjener. Samtidig håper jeg at min gjennomgang gir et godt bilde av hva disse studiene forteller om ordningen med særaldersgrenser. Studiene blir i det følgende presentert kronologisk etter årstall for når de ble publisert.

3.1.1 Ikke nødvendigvis sliten

Ikke nødvendigvis sliten (Midtsundstad, 2005) gir en bred gjennomgang av tidligpensjoneringsatferden til statlige ansatte fra et representativt utvalg som var født i 1937, 1939, 1941 og 1943. Den søker å forklare variasjonen i pensjoneringsatferd gjennom multiple regresjonsanalyser og pensjonistenes egne begrunnelser for avgangen. Studien omfatter også eksplisitt pensjoneringsatferden til de som har en særaldersgrense, fortrinnsvis polititjenestemenn og militært befall. Det er denne delen som er fokus for denne redegjørelsen. I tillegg har jeg valgt å ta med noen relevante funn for tidligpensjonering generelt.

Studien baserer seg på et utvalg av 1800 yrkesaktive og pensjonerte statsansatte som alle var yrkesaktive som 55-åring, og som ble telefonintervjuet i 2002. Dataene fra denne undersøkelsen er så koblet med registerdata fra Statens Pensjonskasse.

3.1.1.1 Flere veier til tidligpensjonering

Av de statsansatte generelt velger de fleste å pensjonere seg tidlig. Det er heller ikke bare særaldersgrenser som er porten til tidligpensjon. Mange går også av med avtalefestet pensjon (AFP) og uførepensjon. Av utvalget statsansatte på 55 år som er fulgt frem til de fyller 65 år, er det hele sju av ti som har pensjonert seg i løpet av disse ti årene. Av disse går omtrent halvparten av med AFP, mens de som går av med uførepensjon eller særaldersgrensepensjon utgjør henholdsvis 14 og 18 prosent. AFP er med andre ord hovedveien ut arbeidslivet (Midtsundstad, 2005, s. 48).

Et interessant funn i studien er at andelen som ønsker å pensjonere seg som 62 åringer er høyere i de yngre alderskohortene enn den faktiske pensjoneringsatferden til de eldre alderskohortene. De yngste ønsker altså å pensjonere seg tidligere enn de eldste. Studien viser også at de yngre i langt større grad knytter valget om pensjonering til ønsket om mer fritid. Forfatteren presiserer imidlertid at det er forskjell på hva man sier og hva man gjør, og viser til forskning som understøtter at mange gjerne endrer pensjoneringsplanene når de nærmer seg den aktuelle alderen (Solem, 2005, referert i Midtsundstad, 2005, s. 57, 128).

Et annet interessant funn er at de økonomiske insentivene ikke synes å ha så stor påvirkning på pensjoneringsvalget som man kanskje skulle tro. Bare én av fem mener det hadde stor betydning å vite at pensjonen ville bli uendret fra 67 år når de gikk av ved 62 år, og/eller som vektla at pensjonsnivået gjorde at de hadde råd til å gå av tidlig. Samtidig er det hele 40 prosent som ikke hadde råd å gå av tidlig av dem som står i jobb etter 62 år. En tredjedel sier også at det hadde betydning at pensjonsytelsene ville bli høyere hvis de ventet med å gå av. Når det kontrolleres for andre relevante faktorer (bl.a. yrke, utdanningsnivå, kjønn, arbeidstid mv.) har de økonomiske insentivene samlet sett liten betydning for valget om tidligpensjonering. Opptjeningstid (antall år i staten) har imidlertid effekt. De som har 30 år eller mer opptjening har større sannsynlighet for å gå av tidlig enn de med 15 år eller færre. Dette forklarer forfatteren med en mulig sammenheng mellom lav opptjening og manglende oppfyllelse av kravene til uttak av AFP. Hun viser også til tidligere forskning som indikerer at det må være relativt store reduksjoner/ økninger i pensjonsytelsene for å få en endring i pensjoneringsatferden (Pedersen, 1997; Hærnes, Røed, & Strøm, 2002, sitert i Midtsundstad, 2005, ss. 13,14,154).

Av årsakene til hvorfor man ønsker å jobbe lengre er det særlig det at de trives med arbeidskollegene og fortsatt opplever jobben som givende og interessant. Hele tre av fire tillegger dette svært stor betydning. Seks av ti uttrykker også at helsen er god, og at dette hadde stor betydning for at de ønsket å fortsette å jobbe. Halvparten sier videre at det hadde stor betydning at deres arbeidsinnsats fortsatt ble verdsatt fra arbeidsgivers side.

3.1.1.2 Særalderspensjonistene

Pensjoneringsmønster

Blant de fire alderskohortene er det omtrent én av seks som går av med en særaldersgrense. Det er også store forskjeller mellom kjønnene. Mens det var omtrent ti prosent av de pensjonerte kvinnene som gikk av med en særaldersgrense når de fylte 64-65 år, var den tilsvarende andelen for menn hele 30 prosent. Dette forklares med at det er få kvinnedominerte yrker i staten som har en særaldersgrense.

Når det gjelder polititjenestemenn og militært befall, hadde de fleste gått av med tjenestepensjon på intervjutidspunktet. De fleste hadde benyttet seg av 85-årsregelen, herunder 40 prosent og 25 prosent som hadde gått av ved henholdsvis 57 år og ved 58- og 59 år. Omtrent 30 prosent hadde ventet til de var 60 år. Det var også en forskjell mellom

polititjenestemenn og militært befall, der førstnevnte langt oftere benyttet seg av 85-årsregelen. Altså at militært befall i større grad jobbet lengre enn polititjenestemenn.

Studien viser at plikten til å fratre ikke nødvendigvis oppfattes å være ufordelaktig for arbeidstakerne. På spørsmål om når de selv ønsket å gå av, er det bare én av ti som gir uttrykk for at de ønsket å fortsette i jobben sin lengre enn aldersgrensen tilsier. Også her kommer forskjellene mellom politi og forsvar til uttrykk. For mens det er 44 prosent av polititjenestemennene som ønsker en pensjoneringsalder på 57 år eller lavere, er tilsvarende andel bare sju prosent for befalet. Forfatteren understreker at det er usikkert om denne forskjellen skyldes eget ønske eller om de som venter ikke tilfredsstillende kravene til 85-årsregelen (Midtsundstad, 2005, ss. 68-70).

Mange fortsetter å jobbe

Over halvparten av særalderspensionistene innen politi og forsvar har en jobb på intervjuetidspunktet. Av de som er 58 og 60 år gjelder det henholdsvis 63 og 43 prosent. Stillingsprosenten varierer, men en fjerdedel jobber nesten i full stilling (30 timer eller mer per uke). De gir også uttrykk for at de ønsker å fortsette å jobbe flere år. 60 prosent av 58-åringene som arbeider etter pensjonering gir uttrykk for at de vil jobbe til de er mellom 62 og 66 år, altså mellom fire og åtte år. Av 60-åringene er den samme andelen 42 prosent.

Studien viser at de fleste jobber utenfor offentlig sektor, noe som også er naturlig gitt at de da også unngår en avkortning i pensjonsytelsene. Samtidig er det 22 prosent som oppgir at de har en annen jobb/stilling innenfor de to etatene. Drøyt 30 prosent har et praktisk arbeid som sjåfør, håndverksarbeid eller gårdsarbeid. I underkant av 12 prosent er konsulent /rådgiver. Videre er det et mangfold av ulike jobber, som lærer, kontorarbeid, politisk arbeid, historieskriving, eksamensvakt og avisbud for å nevne noe. Dette mangfoldet gjør forfatteren et poeng av når hun stiller spørsmålsteget ved om restarbeidsevnen blir utnyttet på en riktig måte, siden flertallet jobber med noe helt annet enn de opprinnelig er utdannet til (Midtsundstad, 2005, ss. 70-73).

Begrunnelser for valget om å kombinere arbeid og pensjon

Det er mange og varierte årsaker som oppgis for valget om å fortsette i jobb eller ikke, og en total oversikt blir for omfattende å presentere her. Noen hovedtrekk og interessante observasjoner synes imidlertid naturlig å trekke frem.

Mellom 60 og 70 prosent oppgir at følgende begrunnelser hadde stor betydning for at de valgte å fortsette å jobbe: de fant en interessant og givende jobb, man kunne tilpasse arbeidstiden etter egne behov, helsa var bra og man opplevde at det var behov for den kompetansen de kunne tilby. Økonomiske vurderinger hadde imidlertid mindre betydning. Noen fremhever også at det var praktisk ut ifra familiesituasjonen med pensjoneringstidspunkt for ektefelle, og at behovet for fritid ikke var spesielt presserende.

Behovet for fritid er derimot den mest fremtredende årsaken til at mange velger å ikke fortsette i annet arbeid etter at de er pensjonerte. Drøyt 60 prosent opplyser at det hadde noe eller stor betydning for deres valg om å være heltidspensjonister. I underkant av 50 prosent trekker frem økonomiske vurderinger som bakgrunn for deres valg. Helsen var den tredje mest vesentlige årsaken for valget. Ellers er det interessant å observere at omtrent 35 prosent oppgir en form for normativ årsak som hadde noe eller stor betydning. Nemlig at det i yrket de representerer er vanlig å gå helt av og ikke velge å ta noe nytt arbeid (Midtsundstad, 2005, ss. 73-74).

3.1.1.3 Oppsummering og kommentarer

Studien viser at tidligpensjonering er hovedregelen heller enn unntaket blant statlige ansatte, og at det først om fremst er AFP som er den dominerende ordningen i så måte. Økonomiske insentiver har mindre betydning for valget av pensjoneringstidspunkt, og for dem som har valgt å fortsette å jobbe, er det særlig at de trives med arbeidskollegene og fortsatt opplever jobben som givende og interessant som trekkes frem som viktige årsaker.

I tillegg til å vise pensjoneringsatferden til de statlige ansatte generelt, gir studien også et bilde av atferden til polititjenestemenn og militært befall spesielt. Studien underbygger at plikten til å fratruke ved fylte 60 år ikke oppleves å være noen ulempe. Det er de færreste som gir uttrykk for at de ønsket å fortsette lengre i jobben enn det aldersgrensen tilsier. De fleste benytter seg også av 85-årsregelen. Samtidig er det også forskjeller mellom de to yrkesgruppene når det gjelder både ønsket og faktisk pensjoneringsalder, der denne alderen er lavere for polititjenestemenn enn for militært befall.

At over halvparten av særalderspensionistene innen politi og forsvar har en jobb på intervjuetidspunktet, underbygger at det eksisterer en betydelig vilje til å fortsette i jobb blant disse yrkesgruppene når de går av med en særalderspensjon. Samtidig er det sterkt varierende hvor mye de jobber og hva de jobber med.

Samtidig som denne studien gir et godt vitenskapelig bidrag til å forstå pensjoneringsatferden til de med en særaldersgrense, har den også noen svakheter som gjør at resultatene må leses med forsiktighet. Dette dreier seg først og fremst om utvalget som kan sies å være relativt beskjedent for polititjenestemenn og militært befall. På de ulike spørsmålene varierer antallet respondenter mellom 68 og 177. Forfatteren gjør også et poeng av dette når hun understreker at tallgrunnlaget bak andelene i flere av spørsmålene er begrenset og at de derfor må tillegges et grovt slingringsmonn.

En annen svakhet er at forfatteren synes å ha begrenset kunnskap om både bakgrunnen for særaldersgrensene og de yrkesgruppene hun studerer. Dette kommer særlig til uttrykk når det stilles spørsmålsteget ved om restarbeidsevnen blir utnyttet på en riktig måte når flertallet jobber med noe helt annet enn de opprinnelig er utdannet til. For her forutsetter forfatteren at alle har samme utdanning, noe som bare er delvis riktig. Kompetansen til militære er nemlig langt fra homogen. I proposisjonen for militærordningen beskrives dette kompetansemangfoldet på denne måten (Prop. 111 LS (2014–2015), s. 5):

Forsvaret har en sammensatt oppgaveportefølje, og bredden i kompetansebehovet kan sammenlignes med det mangfoldet som etterspørres i samfunnet for øvrig. Forsvarets kjernekompetanse representeres først og fremst av de militære profesjonsutøverne, herunder personellet som blant annet bemanner kommandokjeden, Forsvarets fly, fartøy samt hovedsystemene i landforsvaret. I tillegg har Forsvaret behov for alt fra rørleggere, kokker og grafikere, til økonomer, jurister, leger og andre med kompetanse som i stor grad er av sivil karakter. Ofte må også personellet besitte både sivile og militære kvalifikasjoner. Eksempelvis har Forsvaret en rekke håndverkere og maskinførere med kompetanse som vi også finner i den sivile bygg- og anleggsbransjen. Disse må, i tillegg til å kunne sitt sivile fag, også beherske grunnleggende soldatferdigheter og være i stand til å operere i krigs- og kriseområder.

Med andre ord er det langt fra unaturlig at man finner særalderspensionister fra Forsvaret i et mangfold av yrker. Et annet viktig poeng er at uniformerte tjenestemenn i politi og forsvar er de eneste som er satt til å forvalte statens voldsmonopol. Det er nettopp kunnskapen til å forvalte dette monopolet som særaldersgrensen setter et forbud mot å benytte. At man ikke finner særalderspensionister som benytter denne kunnskapen etter at de har gått av med en særaldersgrense, illustrerer kanskje derfor først og fremst at ordningen med særaldersgrenser fungerer etter hensikten. Det bør kanskje heller ikke tolkes som overraskende at mange av

særalderspensjonistene fra politi og forsvar fortsatt representerer en betydelig arbeidsevne. Rasjonalet for deres særaldersgrense er ikke i første rekke knyttet til helsemessig belastning som gjør de utslitte, men krav til spesielle psykiske og fysiske egenskaper som gjør at de ikke kan fortsette i sin opprinnelige stilling etter en viss alder. Denne distinksjonen synes ikke å være tatt høyde for. Noe som for øvrig også kommer til uttrykk ved at forfatteren bruker begrepet restarbeidsevne om arbeidsevnen til særalderspensjonistene fra politi og forsvaret. Et begrep som fortrinnsvis brukes om personer som har nedsatt arbeidsevne på grunn av sykdom eller skade (Bruusgaard, 2013).

Det som kanskje gjør denne svakheten mer problematisk, er at argumentasjonen fra både pensjonskommisjonen (NOU 2004:1), regjeringen Bondevik II (St.medl. nr. 12 (2004-2005)) og regjeringen Stoltenberg II (St.meld. nr. 5 (2006–2007)) om at mange med særaldersgrenser tar jobb etter at de har gått av, bygger på denne studien. Dette vil jeg komme tilbake til i kapittel 6.1.1.

3.1.2 Særaldersgrenser og virksomhetenes handlingsrom

Særaldersgrenser og virksomhetenes handlingsrom (Enehaug, Hilsen, & Steinum, 2008) er en empirisk undersøkelse som kartlegger og analyserer virksomhetenes handlingsrom for en alternativ arbeidsorganisering i belastende/årvåkenhetskrevende jobber. Studien baserer seg på intervju av ledere og tillitsvalgte innenfor følgende virksomheter: et politidistrikt med både funksjonelle enheter, politistasjoner og lensmannskontorer; et kommunalt sykehjem; en privat helseinstitusjon (sykehus); og et fengsel. Studien kartlegger holdninger til særaldersgrensen, herunder fordeler og ulemper, og konsekvenser hvis den bortfaller.

3.1.2.1 Litt om de ulike yrkene

De fire casene dekker til dels vidt forskjellige yrkesgrupper, noe som også gjenspeiler seg i funnene. Det er ulike aldersgrenser for ulike stillinger innenfor alle yrkesgruppene (Tabell 3-1).

Virksomhet / stilling	Aldersgrense
Fengselsvesenet	63, 65 og 70 år
Fengselsbetjent og fengselsførstebetjent	63 år
Øvrige	65 år og 70 år
Politiet	60, 63 og 70 år
Politibetjent	60 år
Politibetjent ved lensmannskontor	63 år
Lensmenn og øverste lederstillinger	70 år
Sykehjem og sykehus	65 og 70 år
Hjelpepleiere og renholdere	65 år
Underordnede sykepleiere	65 år
Overordnede sykepleiere, sykepleiere i administrative stillinger og undervisningsstillinger	70 år

Tabell 3-1 oversikt aldersgrensene innenfor de fire virksomhetene (Enehaug et al., 2008)

Politidistriktet trekkes frem som den virksomheten som har best muligheter til å tilrettelegge med alternative arbeidsoppgaver. Det pekes imidlertid på at dette avhenger av politiets fremtidige organisering, og at en større grad av «sivilisering» av stillinger som tidligere ble utført av polititjenestemenn, vil begrense dette handlingsrommet. Et flertall av informantene i politiet peker også på at særaldersgrensen er en fremforhandlet rettighet og et gode. Samtidig mener de at ordningen sikrer mulighetene for en verdig avgang fra arbeidslivet for de som er fysisk og psykisk slitne etter vedvarende belastninger. På den annen side er det enkelte som argumenterer for at det bør være en målsetting at polititjenestemenn også skal få kunne stå lengre i jobb.

Mens det virker å være flere muligheter for tilrettelegging i politiet, er det begrensede muligheter i fengselet. Så lenge man jobber i fengselet, må man ha kontakt med de innsatte, og det er nettopp denne utadrettede kontakten som oppleves som den største belastningen over tid. Det finnes imidlertid leder- eller seniorstillinger, men dette utgjør et relativt beskjedent antall stillingshjemler. Videre finnes det noen såkalte servicefunksjoner, men også her er det begrensede antall stillinger. Det er heller ikke ønskelig fra fengselets side at noen har slike stillinger på permanent basis da det begrenser handlingsrommet for midlertidig tilrettelegging av arbeidet. Fengselsbetjenter har også begrensede alternativer utenfor kriminalomsorgen. Informantene peker på at fengselsskolen er en intern etatsutdanning som gir få overgangsmuligheter til annet arbeid (Enehaug et al., s. 9).

Av de fire casene er det derfor fengselet som tilsynelatende virker å ha størst behov for en særaldersgrense. Informantene hevder at et flertall av fengselsbetjentene går før de oppnår

særaldersgrensen, og da primært med uførepensjon. Bare unntaksvis jobber noen utover 60 år, og gjennomsnittlig avgangsalder anslås til å være 53 år. Det er derfor stort sett konsensus blant både ledere og tillitsvalgte om at det er behov for en lavere aldersgrense enn 63 år for fengselsbetjenter. Samtidig er det flere som mener at mulighetene til å fortsette utover aldersgrensen ikke bør begrenses for de som ønsker det. Det kan være en utfordring for arbeidsgiver at særaldersgrensen i enkelte tilfeller medfører bortfall av verdifull kompetanse. På den annen side påpekes det at det kan være grunner til at de ikke bør fortsette, og at det er vanskelig å si dette til dem det gjelder. I en slik sammenheng er særaldersgrensen også en viktig mekanisme for å sikre at fengselsbetjenter som er mentalt utslitte ikke blir værende i en jobb de ikke lenger mestrer på en god måte (Enehaug et al., ss. 5-6).

På det kommunale sykehjemmet er det til dels store variasjoner i avgangsmønsteret. Ifølge informantene slutter de fleste før aldersgrensen, enten med uførepensjon eller avtalefestet pensjon (AFP). En lang og belastende yrkeskarriere gjør det vanskelig å stå yrkesløpet ut. Mange har hatt lengre avbrudd i karrieren, samtidig som de presser seg til å stå lengre i arbeid av økonomiske hensyn. Fysiske og psykiske belastningslidelser er særlig fremtredende når arbeidstakerne kommer i 50-årene for de som har stått i yrket hele karrieren. Foruten nye hjelpemidler, er det få tilretteleggingsmuligheter. Det er også verdt å merke seg at mens det er fysiske belastninger som trekkes frem som særlig fremtredende for hjelpepleiere og renholdere, er det de psykiske belastningene knyttet til årvåkenhet, sikkerhet og beslutningstaking som trekkes frem for sykepleierne. På det kommunale sykehjemmet pekes det videre på at informantene har liten kjennskap til særaldersgrensen, og at avgangsordninger i hovedsak er et tema for de over 60 år. Da er det imidlertid sterke forventninger om at det skal være mulig å gå av ved fylte 62 år, primært AFP (Enehaug et al., ss. 19-23)

Liten kjennskap til ordningen med særaldersgrenser gjør seg også gjeldende for det private sykehuset. Her er det AFP-ordningen som oppfattes å være avgangsordningen. Informantene beretter imidlertid om lav turnover og at sykepleierne ønsker å stå lengst mulig i jobb. Hovedinntrykket er også at konsekvenser av belastninger gjennom en lang yrkeskarriere og håndtering av spesielle oppgaver er mer individavhengig eller aldersavhengig. Samtidig gir noen av informantene uttrykk for at enkelte eldre arbeidstakere ikke fungerer optimalt i stillingen sin, og at noen klamrer seg fast. Det pekes også på at det er få muligheter for å tilrettelegge i forhold til den enkeltes behov, og at hovedproblemet ved individuell tilrettelegging, er at det bidrar til økte belastninger for øvrige medarbeidere (Enehaug et al., ss. 24-28).

3.1.2.2 Fellestrekk

Samtidig som de forskjellige yrkene representerer ulike problemstillinger, er det også noen fellestrekk som er verdt å merke seg. Skift og turnusarbeid er noe som er gjennomgående for alle yrkesgruppene, og som trekkes frem som en av hovedgrunnene til tidlig avgang.

Forfatterne argumenterer for at det finnes godt forskningsmessig belegg for å gjøre skift- og turnusarbeid til et arbeidsmiljøspørsmål (Enehaug et al., ss. 7, 34). Samtidig peker de på at dette er en utfordring også i andre yrker uten særaldersgrense.

Belastninger kommer i forskjellige former og intensitet blant de ulike yrkesgruppene. Noen av virksomhetene beretter om større muligheter for tilrettelegging en andre. En gjennomgående problemstilling er imidlertid at stadig økte krav til effektivisering og nye bemanningsnormer utfordrer det eksisterende handlingsrommet. Det virker også å være liten vilje for tilrettelegging på permanent basis, da det begrenser handlingsrommet til midlertidig tilrettelegging og/eller øker belastningen for øvrige medarbeidere.

Et siste fellestrekk som er verdt å nevne er at det blant alle yrkesgruppene er et stort antall målbærere av at særaldersgrensen først og fremst skal være en rettighet, og ikke en plikt. Det var ingen av informantene som mente at særaldersgrensen burde praktiseres som en entydig plikt til å slutte hvis arbeidstakere som var i stand til å fortsette hadde et sterkt ønske om det. Undersøkelsen viste imidlertid at det var få tilfeller der arbeidstakerne faktisk hadde et ønske om å fortsette, og at arbeidsgiver stort sett hadde funnet frem til fleksible løsninger der dette var tilfelle (Enehaug et al., 2008, ss. 35-36).

3.1.2.3 Oppsummering og kommentarer

Studien viser at ordningen med særaldersgrenser er et komplekst fenomen og at det ikke finnes noen enkle svar. Resultatene underbygger imidlertid de funksjonelle begrunnelsene for særaldersgrenser generelt. Dette kommer særlig til uttrykk i kriminalomsorgen og i helse- og omsorgssektoren, der det berettes om store belastninger og få begrensede tilretteleggingsmuligheter. På samme tid etterlates det et inntrykk av at den funksjonelle begrunnelsen for politiets særaldersgrense kanskje ikke står like sterkt. Dette taler for at en gjennomgang av dagens særaldersgrenser er på sin plass, uavhengig av øvrige endringer i pensjonsreformen.

Selv om ingen av Forsvarets virksomheter er en del av denne studien er den samtidig et bidrag til å forstå noe av kompleksiteten i fenomenet særaldersgrense, også Forsvarets. Styrken i studien er at den favner bredt over flere virksomheter, både privat og statlig, og at den går i

dybden på mange forskjellige problemstillinger. Ulempen er at resultatene ikke kan generaliseres utover de respektive informantene. Videre trekkes det i liten grad veksler på annen forskning og litteratur om temaet. Forfatterne velger også å reise noen problemstillinger som jeg mener er verdt å problematisere. Dette vil jeg komme tilbake til kapittel 6.1.

3.1.3 Slitne kvinner og farlige menn

Slitne kvinner og farlige menn (Hyggen, 2008) representerer en realitetsvurdering av behovet for særaldersgrenser og en analyse av pensjoneringsmønsteret til ulike yrkesgrupper med særaldersgrense sammenlignet det med hva som er vanlig hos andre grupper. Videre er det gjort en analyse av hva som vil kunne skje med særaldersgrensene i et nytt pensjonssystem.

Det empiriske grunnlaget for studien er surveydata fra Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelser og registerdata fra Kommunal landspensjonskasse og Statens pensjonskasse. Det gjengis også andre data om forventet levealder, sykefravær og pensjoneringsmønster.

For å kunne gjøre analysearbeidet håndterbart er de ulike yrkesgruppene med særaldersgrenser kategorisert i tre grupper. Den første gruppen består av ansatte i de uniformerte yrkene, som brannmenn, politimenn, militære og fengselsbetjenter. Den andre gruppen består eksempelvis av sykepleiere, vernepleiere mfl. Den tredje og siste gruppen består av en rekke yrker som yrkessjåfører, fiskere, flygere mfl. Gruppene er konstruert med utgangspunkt i de ulike lovhjemlene som begrunner særaldersgrensene (jf. 2.1.2), der den andre gruppen er knyttet til fysisk og psykisk belastning, og der første og tredje gruppe er knyttet til spesielle krav til fysiske og psykiske egenskaper. Forfatteren argumenterer med at de to sistnevnte gruppene kunne vært slått sammen, men at de har valgt å analysere dem hver for seg på grunn av antatte likheter og forskjeller mellom yrkene og stillingene (Hyggen, 2008, ss. 25-26). Denne grupperingen er ikke helt uproblematisk, noe som jeg skal komme tilbake til.

I det følgende skal jeg ta for meg noen av funnene i denne studien. Jeg vil fokusere på gruppen med militære, men vil også nyansere med å trekke frem andre yrkesgrupper.

3.1.3.1 Arbeidets art og risiko – uvanlige belastninger og spesielle krav

For å kartlegge belastninger og spesielle krav bruker studien arbeidsmiljøindikatorer fra Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø fra 2006 (Hyggen, 2008, ss. 29-49). Det empiriske grunnlaget baseres med andre ord på selvrapportering, og forfatteren understreker at det derfor kanskje kan være noe upresist i forhold hvordan ting faktisk er.

Studien finner at gruppen med særaldersgrenser har helt andre arbeidstidsordninger enn i arbeidsstyrken for øvrig. Mens de fleste norske arbeidstakere har normal arbeidstid, gjelder dette bare en tredjedel av arbeidstakerne innenfor politi/forsvar. Omtrent halvparten av de ansatte i politi/forsvar jobber helkontinuerlig skiftarbeid i hele uka, inkludert lørdag og søndag eller turnus. Innenfor helse/sosial er turnusarbeid den mest utbredte arbeidstidsordningen, med snaut 40 prosent som jobber en eller annen form for turnus.

Med unntak av rengjøringspersonalet opplever gruppen av arbeidstakere med særaldersgrense, i langt større grad enn i arbeidsstyrken for øvrig, at feil i arbeidsutøvelsen kan medføre fare for eget eller andres liv. Dette gjelder særlig flygere/yrkessjåfører, sykepleiere, og mannskap/fiskere, med henholdsvis 73, 68 og 64 prosent. Til sammenligning gjelder det bare 16 prosent i yrker uten særaldersgrense. For den uniformerte gruppen er det i underkant av halvparten som opplever dette. Forfatteren argumenterer for at dette indikerer at yrker med særaldersgrenser stiller spesielle krav til fysiske og psykiske egnethet, og at det også kan være en indikasjon på en uvanlig belastning.

Når det gjelder hvordan den enkelte vurderer risiko knyttet til yrket, er det gjennomgående store forskjeller mellom yrker med og uten særaldersgrense. I stort er det slik at arbeidstakere i de uniformere yrkene og flygere/sjåfører/maskinoperatører opplever risikoen for arbeidsulykker langt høyere enn hos arbeidsstyrken generelt. Det er hele 84 prosent av sistnevnte gruppe som opplever risikoen som liten, mens dette bare gjelder drøye 40 prosent av de to førstnevnte gruppene. Også når det gjelder risikoen for belastningskader er det forskjeller, men her er det ett unntak. De uniformerte yrkesgruppene rapporterer om lavere risiko enn hos arbeidsstyrken generelt. Det er lite som skiller særaldersgrenseyrkene fra hverandre når det gjelder risikoen for andre helseplager, men også her vurderes risikoen større for yrkene med særaldersgrensen enn hos arbeidsstyrken generelt.

Respondentene blir spurt om de i løpet av de siste tolv månedene har blitt skadet som følge av en arbeidsulykke med påfølgende sykefravær. Også her er det gjennomgående forskjeller

mellom de med og uten særaldersgrenser. Den uniformerte gruppen er den største, med drøyt 14 prosent.

Fysiske påkjenninger ved maskiner og utearbeid er også langt mer vanlig i yrkesgruppene med særaldersgrense enn hos øvrige arbeidstakere. Dette gjelder særlig montører, maskinoperatører og mannskap/ fiskere, mens de uniformerte gruppene i stor grad opplever den samme eksponering som øvrige yrkesgrupper.

Det største omfanget av fysiske belastninger arbeidstakere utsettes for mesteparten av dagen finnes også i yrker med særaldersgrense, og her skiller rengjøringspersonalet seg særlig ut.⁸ De uniformerte yrkene er imidlertid unntaket, der de i stor grad opplever den samme belastningen som i arbeidsstokken for øvrig.

Yrkesgruppene med særaldersgrenser rapporterer også om en større grad av følelsesmessig belastende arbeid enn i arbeidslivet generelt.⁹ Dette gjelder særlig sykepleierne (70 prosent), men også en rekke andre yrkesgrupper, herunder de uniformerte (60 prosent).

Vold eller trusler om vold er betydelig mer omfattende i noen av yrkene med særaldersgrenser enn i øvrige yrker både med og uten en særaldersgrense. Rundt en tredjedel av omsorgsarbeidere, hjelpepleiere, vernepleiere og de uniformerte yrkene rapporterer om at de er utsatt for vold eller trusler om vold på arbeidsplassen månedlig eller oftere. For sykepleierne gjelder dette omtrent hver femte arbeidstaker, mens andelen for øvrige yrker, med og uten særaldersgrense, ligger på mellom null og seks prosent

Det er også langt flere eldre arbeidstakere (50-66 år) i yrkesgruppene med særaldersgrenser som opplever jobben som slitsom for folk i deres alder enn blant eldre arbeidstakere i øvrige yrker. Her er de uniformerte yrkesgruppene utelat fra analysen da utvalget i denne alderskohorten er så liten.

På veldig mange punkter er det altså til dels store forskjeller mellom yrkesgrupper med særaldersgrenser og yrker i arbeidslivet for øvrig. På noen punkter er imidlertid forskjellene små. Dette gjelder forhold som utmattelse, søvnproblemer og manglende hvile, belastninger på balansen mellom jobb og familieliv og hvordan de ansatte vurderer sin egen fysiske og

⁸ Målt som antall fysiske belastninger (rask pust, ubekvemme arbeidsstillinger, tunge løft etc.) arbeidstakere utsettes for mesteparten av dagen.

⁹ Målt som andel som i sitt arbeid i høy eller svært høy grad må forholde seg til sterke følelser hos kunder, klienter eller andre som ikke er ansatt på egen arbeidsplass.

psykiske arbeidsevne. Når det gjelder sistnevnte, presiserer forfatteren at dette målet ikke er særlig egnet til å måle faktiske forskjeller i fysiske og psykiske krav mellom yrkesgrupper, da det for mange yrker er en seleksjonsprosess i forkant.

3.1.3.2 *Arbeidstagernes helsesituasjon*

Hyggen (2008, ss. 51-76) ser også på selvrapporterte helseplager, og forsøker å sette faktiske helseplager i sammenheng med observerte belastninger i forskjellige yrker med og uten særaldersgrenser.

Studien finner at det generelt er store andeler av norske arbeidstakere som har helseplager knyttet til muskel, ledd eller skjelett. Det er først og fremst de kvinnedominerte yrkene som er særlig utsatt. Omtrent hver tredje rengjør, omsorgsarbeider og hjelpepleier rapporterer om jobberelaterede smerte i nakke eller skuldre. Andre yrkesgrupper med særaldersgrenser, herunder de uniformerte yrkene rapporterer om noe lavere forekomst av slike helseplager enn i arbeidstokken for øvrig.

Ved hjelp av enkle regresjonsmodeller søker studien å forklare disse og andre lidelser. Det er flere faktorer som øker risikoen for muskel og skjelettlidelser, herunder kjønn (det å være kvinne), ugunstig arbeidstid, økende alder, og antall belastninger i det daglige arbeidet. De to sistnevnte faktorene forklarer også alvorlighetsgraden av lidelsene. Alvorlighetsgraden øker med alder og omfanget av fysiske belastninger i arbeidet. Når det gjelder andre lidelser, som hodepine, migrene, pusteproblemer, eksem, kløe og utslett, øyeproblemer og problemer med hørsel og øresus, er forklaringsfaktorene stort sett det samme, men her er det alder og arbeidstidsordning som er de klart sterkeste forklaringsfaktorene for alvorlighetsgrad.

Studien finner at de fleste yrkene med særaldersgrenser har større grad av sammenhengende sykefravær¹⁰ enn øvrige yrker, med vernepleiere og hjemmehjelpere som de mest utsatte. De uniformerte yrkesgruppene har samme fravær som arbeidstokken for øvrig. De uniformerte yrkesgruppene er imidlertid de som i størst grad rapporterer om at dette sykefraværet skyldes arbeidet.

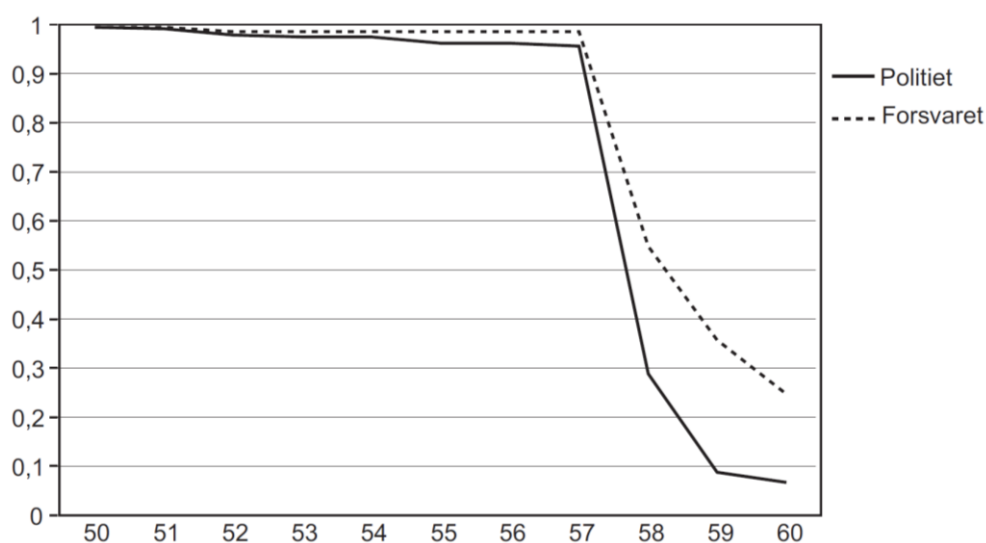
En framskriving av dødelighetsmønster viser at kvinner lever lengre enn menn. Av mannlige ansatte som jobber i yrker med særaldersgrense, er det de som jobber i yrker som forsvar, politi og brannvesen som forventes å leve lengst. Tilsvarende er det de kvinnelige sykepleiere

¹⁰ Sammenhengende over 14 dager siste år.

som forventer å leve lengst av kvinner som jobber i yrker med særaldersgrense. Det er mindre forskjeller i forventet levealder mellom yrker med og uten særaldersgrenser generelt.

3.1.3.3 Pensjoneringsmønster

Et relativt lavt sykefravær og lang levealder for ansatte i politi og forsvar synes også å gjenspeile seg pensjonsmønsteret (Figur 3-1). Det er omtrent ingen av de som var ansatt som 50-åringer som går av med pensjon før de fyller 57 år. Med andre ord er uførepensjonering blant disse yrkene så godt som fraværende (Hyggen, 2008, ss. 85-86).



Figur 3-1 Pensjoneringsmønster for ansatte i politi og forsvar med en særaldersgrense på 60 år (Hyggen, 2008)

Merk at de samme forskjellene mellom polititjenestemenn og militært befall som ble påvist i Midtsundstad (2005) sin analyse av pensjoneringsatferd i staten (jf. 3.1.1.2), vises også her. Altså at militært befall i større grad jobber lengre enn polititjenestemenn.

3.1.3.4 Særaldersgrenser i et nytt pensjonssystem.

En heving eller fjerning av dagens særaldersgrenser vil ha økonomiske konsekvenser. Studien gir en utførlig beskrivelse av dagens pensjonssystem, og setter opp et regnestykke for en tenkt fremtidig pensjonsordning, som er basert på prinsippene i pensjonsreformen (Hyggen, 2008, ss. 100-113).¹¹ Jeg vil her fokusere på hvor mye de med en særaldersgrense på 60 år, og som med 85-årsregelen kan gå av ved fylte 57 år, kan tape hvis de ikke kan gå av med en særaldersgrense.

¹¹ Regneeksemplet er hentet fra et kapittel i rapporten som er skrevet av Geir Veland og Jon M. Hippe.

I eksemplet vil tidligste pensjoneringstidspunkt være 62 år uten en særaldersgrense, noe som for øvrig er i tråd med den faktiske innretningen i forslaget til ny offentlig tjenstepensjonsordning (jf. 2.3). Det vil innebære at de som i dag har særaldersgrenser som gir anledning til pensjonering fra 57 år, vil tape hele fem år med pensjonsutbetalinger. Hvor mye dette utgjør totalt vil selvsagt avhenge av hvilke forutsetninger som følger med en ny pensjonsordning, men i eksemplet det her vises til vil tapet utgjøre 1 080 000 kroner (i 2007 kroner). Det er da tatt utgangspunkt i gjennomsnittslønnen for en politimann i 2007 på 327 500 kroner. Dette illustrerer at en heving av særaldersgrensen vil kunne få betydelige økonomiske konsekvenser for dem det gjelder.

3.1.3.5 Oppsummering og avsluttende kommentarer

Studien viser at det er til dels store forskjeller mellom yrker med særaldersgrenser og øvrige yrker når det gjelder krav og belastninger. Samtidig er det også forskjeller mellom yrkesgruppene som har særaldersgrenser, og det kommer særlig til uttrykk ved at det først og fremst er de kvinnedominerte yrkene som er mest utsatt for fysiske belastninger og belastningskader. Dette er også i tråd den aktuelle lovhjemmelen som er knyttet til stillinger med uvanlige belastninger, og som legitimerer en særaldersgrense for disse yrkene.

Når det gjelder den andre lovhjemmelen som er knyttet til spesielle krav til fysiske og psykiske egenskaper, konkluderes det med at det er en del yrker som stiller slike krav. Samtidig pekes det på at studien ikke har hatt muligheter til å undersøke om disse egenskapene svekkes i så stor grad ved økt alder at det vil være nødvendig å hindre arbeidstakere fra videre arbeid.

På lik linje med Enehaug et al. (2008) gir også denne studien en god innsikt i fenomenet særaldersgrenser. Ved hjelp av et relativt omfattende datamateriale gir studien svar på mange spørsmål som ikke bare er knyttet til særaldersgrenser generelt, men også enkelte yrkesgrupper spesielt. Styrken ved denne studien er videre at mange av resultatene kan generaliseres. På den annen side bør man kanskje være varsom med å generalisere funnene som er knyttet til de uniformerte yrkene. For en av svakhetene ved denne studien er nettopp knyttet til denne gruppen.

For det første er det grunn til å problematisere selve grupperingen. Når forfatteren her omtaler den uniformerte gruppen som «den mest homogene gruppen av stillinger med særaldersgrenser» (Hyggen, 2008, s. 26), står dette i sterk kontrast til den ovennevnte studien (jf. 3.1.2) som viser store forskjeller mellom politibetjenter og fengselsbetjenter. Det er også

slik at den militære yrkesgruppen heller ikke er noen homogen gruppe isolert sett. Som tidligere nevnt (jf. 3.1.1.3), kan bredden i Forsvarets kompetansebehov sammenlignes med mangfoldet som etterspørres i samfunnet generelt. De militære profesjonsutøverne er med andre ord en høyst heterogen masse, som på flere områder vanskelig lar seg sammenligne med andre yrkesgrupper i sin helhet.

Et annet ankepunkt er selve utvalget som resultatene fra levekårsundersøkelsen er basert på. Hvis vi ser på utvalget av alle de fire uniformerte yrkene, teller disse til sammen 88 personer. Av disse er det 21 som er militære (Hyggen, 2008, ss. 119-120). Det er altså et relativt beskjedent utvalg som representerer både de uniformerte generelt og de militære spesielt. Dette kommer også til uttrykk ved at det ikke har vært mulig å gjøre noen analyser av eldre arbeidstakere (50-66 år) i denne gruppen. Til det har antallet respondenter i denne alderskohorten vært for lav (jf. 3.1.3.1). I tillegg til at utvalget er beskjedent, er det også grunn til å stille spørsmål til reliabiliteten. Seks av de 21 militære i utvalget er nemlig definert som menige, en stillingskode som ikke har noen særaldersgrense. Dette kan skyldes en registreringsfeil, men det er kanskje mer trolig at det skyldes metoden som brukes for å identifisere personer i stillinger med særaldersgrense. Forfatteren problematiserer dette selv, og peker på at metoden kan medføre at enkelte inkluderes som ansatt i yrker med særaldersgrenser og at andre som har en særaldersgrense blir utelatt.

I sum gjør både kategoriseringen og utvalget at resultatene som er basert på levekårsundersøkelsen må tolkes med forsiktighet, og at de ikke bør generaliseres til å gjelde hverken de uniformerte yrkene generelt eller de respektive yrkene spesielt.

3.1.4 Kunnskap om og holdninger til pensjonsreformen

Kunnskap om og holdninger til pensjonsreformen (Midtsundstad, 2013) baserer seg på en undersøkelse fra høsten 2012 av tre kohorter kommunalt ansatte, og inkluderer ansatte og pensjonister født i 1943, 1946 og 1949. Undersøkelsen kartlegger holdninger til dagens pensjonssystem og potensielle endringer, herunder endringer i særaldersgrensen

3.1.4.1 Kunnskap om pensjon

Flertallet av respondentene hevder de vet lite om pensjonsreformen og hva den i praksis innebærer for dem. Bare én av tre mener de har god eller svært god kunnskap om pensjonsrettighetene sine. Dette gjelder også i de aldersgrupper som allerede har startet å ta ut pensjon. Forfatteren viser til at andelen samsvarer omtrent med det NAV fant i en landsomfattende undersøkelse, som ble gjennomført for befolkningen som helhet. Her oppga

omtrent 30 prosent å ha ganske eller svært god kjennskap om det nye regelverket for alderspensjon (Midtsundstad, 2013, ss. 6, 15). Det som imidlertid ikke fremgår er at NAVs undersøkelse også viste at denne andelen var en fordobling siden den samme undersøkelsen ble gjennomført tre måneder tidligere, og at dette trolig skyldtes en omfattende informasjonskampanje om pensjon på TV, internett, aviser og gjennom 190 000 informasjonsbrev (NAV, 2010).

Studien viser også til forfatterens egen, og andres, forskning på pensjon (referert i Midtsundstad, 2013, ss. 14-15). Hun viser bl.a. til Hermansen & Midtsundstad (2013), Midtsundstad & Hyggen (2011), Mitchell (1988), Midtsundstad (2002), Gustman & Steinmeier (2004), Sundén (2006), Gustman et al. (2007) og Lien & Grambo (2007) for å underbygge at folk flest vet lite om sine pensjonsrettigheter. Disse studiene indikerer videre at kunnskapsnivået er skjevt fordelt langs tradisjonelle skiller som alder, kjønn, utdanning, bransje og inntekt. Når det gjelder alder, viser hun konkret til Uchak & Gunderson (2002) som finner at på tross av at kunnskapsnivået generelt er lavt, er det ganske høyt hos de som nærmer seg pensjonsalder. Det vises videre til den nevnte undersøkelsen fra NAV (2010) og Starr & Sundén (2002), som viser at befolkningen har best kunnskap om regler for opptjening og betydelig mindre kunnskap om faktorer som påvirker størrelsen på pensjonen. Forfatteren poengterer også sammenhengen mellom kunnskap om pensjon og hvordan man responderer på de økonomiske insentivene i pensjonssystemet, og viser til Chan og Stevens (2008) som finner at velinformerte responderer mer hensiktsmessig enn de dårligst informerte. Videre peker hun på at god kunnskap ikke er tilstrekkelig for at pensjonsreformen og de økonomiske insentivene skal ha den ønskede effekten. Den enkelte må både verdsette økonomi høyt og ha reelle muligheter til å velge det som er mest lønnsomt. Her viser hun til sin egen forskning (midtsundstad, 2012) og Hofácker (2009), som indikerer at den reelle valgfriheten ofte er sosialt skjevfordelt siden de med lavere utdannelse har mindre valgfrihet enn de med høyere utdannelse. Årsaken til dette er blant annet dårligere økonomi og helse. Forfatteren peker videre på at det kan forventes at mange vil ta ut pensjon (og slutte å jobbe) så snart pensjonen har nådd et tilfredsstillende nivå, ikke et høyest mulig nivå. Hva dette nivået er avhenger av en rekke faktorer, herunder den enkeltes lønnsnivå, familieøkonomi, livsstil og planer for pensjonisttilværelsen (Midtsundstad, 2013, s. 29).

3.1.4.2 Holdninger til pensjonsreformen

Undersøkelsen kartlegger flere av de sentrale mekanismene i pensjonsreformen, blant annet avkortning og levealdersjustering. På spørsmål om når de ville ha gått av om pensjonen hadde

blitt avkortet ved tidlig uttak, svarer en stor andel av AFP-pensjonistene (mellom 33 og 51 prosent, avhengig av når de sluttet) at de ville valgt å pensjonere seg senere. Samtidig er det en betydelig andel (37 til 65 prosent, avhengig av når de sluttet) som svarer at de ville valgt å gå av på samme tidspunkt. Av særalderspensjonistene som tok ut pensjon som 62 åringer var det 62 prosent som ville valgt å utsette pensjonsuttaket og 33 prosent som ville valgt å gå av fra samme alder. Med andre ord virker det å være to store grupper, der den ene lar seg påvirke av de økonomiske insentivene og den andre ikke (Midtsundstad, 2013, ss. 33-35).

Et betimelig spørsmål som da reiser seg er hvorfor den ene gruppen ikke lar seg påvirke. Her trekker igjen forfatteren opp økonomi og helse. At de enten har en tilfredsstillende økonomi og at de ekstra kronene en utsatt pensjonering innebærer ikke betyr så mye, eller at helseproblemer gjør at de ikke opplever å ha noe reelt valg. Her viser hun til egen forskning (midtsundstad & Nielsen, 2013), som viser at helseproblemer og redusert arbeidsevne spiller en svært sentral rolle på tidligpensjoneringsmønsteret i kommunal- og fylkeskommunal sektor. Forfatteren viser også til Larsen (2004), Midtsundstad (2002, 2005) og Bråthen & Bakken (2013), som alle indikerer at helse har stor betydning for avgangsbeslutningen generelt. Avslutningsvis trekker forfatteren frem Dwyer & Mitchell (1998), som har påvist at helse ofte har større innvirkning på tidligpensjonering enn økonomiske insentiver (referert i Midtsundstad, 2013, s. 34).

Respondentene ble også spurt om hva de ville gjort om levealderen deres ble forlenget med ett år. Både avkortning ved tidlig uttak og levealdersjustering kan sies å være to sider av samme sak, at det skal lønne seg å jobbe lenger. Også her var det to store grupper, en som responderte på insentivene og en som ikke gjorde det (Midtsundstad, 2013, ss. 36-37).

3.1.4.3 Effekten av særaldersgrensene

Studien ser også på effekten av særaldersgrensene. 25 prosent oppgir at de har en særaldersgrense. Av disse var det drøyt 29 prosent som hadde tatt ut tjenestepensjon før de fylte 67 år, hvorav nærmere halvparten ved fylte 62 år.

85-årsregelen og plikten til å fratre

En intuitiv effekt av særaldersgrensene er at den kan bidra til å redusere den forventede pensjoneringsalderen som følge av at mange har en plikt til å fratre ved oppnådd aldersgrense, og at 85-årsregelen i tillegg gir en rett til å gå av inntil tre år før særaldersgrensen. Flertallet i undersøkelsen benytter seg imidlertid ikke av denne retten, og det er til dels sprikende forklaringer på hvorfor. For 23 prosent var det ønsket om å fortsette i arbeid som var

begrunnelsen. 8 prosent begrunnet det med at de ikke hadde full opptjening i tjenestepensjonsordningen, og 6 prosent oppga at uttak av annen ytelse ga dem høyere pensjon. Drøye 30 prosent hadde ingen klar oppfatning, og omtrent like mange oppga andre grunner enn dem de ble spurt om.

Når det gjelder plikten til å fratre, hevder forfatteren at det er enkelte som argumenterer for at mange eldre som ønsker å fortsette «skyves» ut av arbeidslivet for tidlig. Her viser hun til Midtsundstad og Nielsen (2013), og at kun 8 prosent oppga at plikten til å fratre stillingen hadde stor betydning for deres valg om tidligpensjon. Hovedbegrunnelsen var derimot ønsket om mer fritid, helseproblemer og fysiske belastninger i jobben. Ettersom regelverket åpner for at de som ønsker det kan søke om å fortsette, ble de som hadde valgt å gå av spurt om de egentlig kunne tenkt seg å fortsette. Omtrent én tredjedel svarer ja på dette, og flesteparten av disse ønsker å stå i jobb til de er 65 eller 67 år. Videre viser undersøkelsen at omtrent halvparten av de som tok ut tidligpensjon, fortsatte i arbeid på hel- eller deltid, hvorav en tredjedel jobbet frem til 67 år (referert i Midtsundstad, 2013, ss. 42-43).

Hva om aldersgrensen ble fjernet?

På lik linje med holdninger til avkortning og levealdersjustering, inneholder undersøkelsen hypotetiske spørsmål til selve særaldersgrensen. I underkant av halvparten sier de ville fortsatt i samme stillingsprosent som tidligere hvis aldersgrensen ble fjernet. 15 prosent sier de ville sluttet, enten gjennom AFP (8 prosent) eller uføretrygd (7 prosent). 13 prosent ville fortsatt i samme stilling, men med redusert stillingsprosent. 8 prosent ville tatt ut delvis AFP og kombinert det med deltidsjobb. Seks prosent oppgir andre alternativer, og 13 prosent er usikre.

3.1.4.4 Oppsummering og avsluttende kommentarer

Denne studien indikerer at folk flest vet lite om sine pensjonsrettigheter. Videre viser den at det er en stor gruppe som tilsynelatende ikke lar seg påvirke av de økonomiske insentivene i pensjonsreformen (avkortning og levealdersjustering). Dette skyldes gjerne at de enten har en tilfredsstillende økonomi, eller at helseproblemer gjør at de ikke opplever å ha noe reelt valg. Studien indikerer også at plikten til å fratre ved særaldersgrensen i liten grad «skyver» eldre ut av arbeidslivet for tidlig. Det er heller ønsket om mer fritid, helseproblemer og fysiske belastninger i jobben som oppgis som hovedbegrunnelse for å pensjonere seg tidlig. Samtidig viser studien at det er mange som ønsker å fortsette utover aldersgrensen, og at mange som går av fortsetter å jobbe på hel- eller deltid.

På lik linje med Enehaug et al. (2008) peker altså også denne studien på helsemessige utfordringer og belastninger i jobben som en sentral årsak til at mange velger å pensjonere seg tidlig. Med andre ord kommer de funksjonelle begrunnelsene for særaldersgrensene også til uttrykk her. Samtidig viser den at særaldersgrensen, som en arbeidstakerrettighet, kanskje ikke har like stor relevans for alle. Dette synliggjøres gjennom at flere fortsetter å jobbe etter at de har gått av. Studien gir imidlertid ikke noen klare svar på om de ulike preferansene for å fortsette i jobb er knyttet til noen spesielle yrkesgrupper.

Selv om denne studien bare ser på yrker i kommunal- og fylkeskommunal sektor, kan den utgjøre et viktig bidrag til å forstå kompleksiteten i særaldersgrensene generelt, mulige konsekvenser av pensjonsreformen og en eventuell heving av aldersgrensene. Styrken i studien ligger særlig i at det i stor grad trekkes på tidligere forskning og undersøkelser, både for å underbygge resultater, og for å gi mulige forklaringer. Svakheten er at utvalget er begrenset til bare tre alderskohorter, og at disse enten har gått av eller er nært forestående å gå av med pensjon. Studien sier med andre ord lite om holdningene til yngre og middelaldrende arbeidstakere.

3.2 Teori

Den foregående gjennomgangen av tidligere forskning på pensjon og særaldersgrenser gir et godt utgangspunkt for å analysere ordningen med særaldersgrenser generelt og Forsvarets særaldersgrense spesielt. Samtidig vil en analyse som utelukkende baserer seg på empiri ha noen klare begrensninger. Jeg vil derfor søke å analysere min problemstilling med utgangspunkt i teori om hvilke mekanismer som ligger bak menneskers handlinger. Først gir jeg en kort og overordnet beskrivelse av hvordan man kan analysere menneskers atferd både fra et makro- og mikro perspektiv. Deretter presenterer jeg to teoretiske modeller som kombinerer disse perspektivene.

3.2.1 Aktør eller brikke

Hva er det som styrer menneskers handlinger? Er det slik at vi mennesker er rasjonelle aktører som tar bevisste og selvstendige valg, eller er det formelle og uformelle strukturer i samfunnet som i stor grad bestemmer hvilke valg vi gjør?¹² Eller for å bruke et annet bilde – er vi selvstendige aktører eller bare en brikke i et spill der reglene er predefinert av andre?¹³

¹² Eksempler på formelle strukturer kan være lover, regler, reguleringer mv. Eksempler på uformelle strukturer kan være kultur, normer, verdier, relasjoner, sosiale nettverk mv.

¹³ Begrepet aktør eller brikke ble først introdusert i 1993 av professor Roald Nygård i boken med samme navn.

Innenfor samfunnsvitenskapen er dette et sentralt spørsmål som har vært gjenstand for debatt i flere tiår. Aakvaag (2008, s. 30) definerer det som aktør/struktur problemet, men da som spørsmål om hva som har kausal forrang. Altså en klassisk problemstilling av typen «høna eller egget». Jeg vil i denne sammenhengen ikke forsøke å begi meg inn på en slik kausal analyse, men heller prøve å beskrive begge perspektivene som et grunnlag for å forklare menneskelig atferd. Schiefloe (2011, s. 119) beskriver disse perspektivene som handlingsteoretisk og strukturorientert.

En handlingsteoretisk tilnærming har som utgangspunkt at mennesker er bevisste aktører med klare mål for hva de ønsker å oppnå. I sosiologien springer dette perspektivet ut fra tradisjonell bytteteori (Aakvaag, 2008, s. 98), og innenfor økonomien vil vi kunne kjenne igjen det samme tankemønsteret i kjente teorier som «economic man» og «administrative man». Det handler altså om hvordan vi som rasjonelle aktører bevisst vurderer ulike handlingsalternativer og velger det som gir oss mest mulig utbytte i søken etter å realisere bestemte mål. I økonomien handler dette målet gjerne om penger, eller profittmaksimering om du vil. Innenfor sosiologien kan det i utgangspunktet være det aller meste som har en eller annen verdi for den enkelte aktør.

Mens den handlingsteoretiske tilnærmingen vektlegger selve beslutningsprosessen, legger den strukturorienterte tilnærmingen først og fremst vekt på hvordan omgivelsene påvirker resultatet. For en aktør vil aldri kunne foreta (rasjonelle) valg i et vakuum, men innenfor en sosial virkelighet som danner en for ramme rundt de valgene man gjør. Sciefloe (2011, ss. 118-119) beskriver denne virkeligheten som et «handlingsrom», og at deltakere i et sosialt liv beveger seg mellom ulike handlingsrom, som hver for seg kommer med et sett med føringer, muligheter og begrensninger for atferd. Disse handlingsrommene inneholder flere variabler, men det er gjerne tre dimensjoner som er helt sentrale.

Den ene dimensjonen er knyttet til frihetsgraden i handlingsrommet, altså hvilke muligheter vi faktisk har til å velge. Et godt eksempel er diskusjonen om reell valgfrihet (jf. 3.1.4.1). Hvis man i utgangspunktet står fritt til å velge å pensjonere seg tidlig, vil den reelle valgfriheten være begrenset hvis det samtidig innebærer en avkortning av en pensjon som man i utgangspunktet er avhengig av for å ha til livets opphold. Det samme vil være tilfelle hvis man av helsemessige årsaker ikke har noe reelt valg, men må pensjonere seg tidlig fordi helsen ikke tillater at man fortsetter i jobb.

Den andre dimensjonen dreier seg om hvilken innsats, og hvor store krav vi blir stilt overfor. Hvis vi fortsetter på eksemplet om pensjon, kan dette kort og greit være et spørsmål om hvor mye en må jobbe for å få en økning i pensjonsytelsen. Er det snakk om mange år, heltid eller deltid, er det en belastende tjeneste mv.

Den tredje dimensjonen er knyttet til hvilke muligheter vi har til å påvirke handlingsrommet. Er vi helt prisgitt føringer andre har lagt, eller kan vi i stor grad påvirke og bestemme selv? I kapittel 3.1.2 så vi at det i fengselet var veldig begrensede muligheter til å tilrettelegge med alternative arbeidsoppgaver, mens det var mye større muligheter innenfor politidistriktet. Fengselsbetjenter har med andre ord begrensede muligheter til å påvirke sitt handlingsrom for å fortsette å jobbe innenfor sitt yrke. I Politiet er derimot mulighetene større. Det krever kanskje litt innsats i form av omskolering og omstilling for å tilfredsstille andre kompetansekrav, men muligheten til å påvirke eget handlingsrom er større.

I tillegg til disse tre dimensjonene, er det også slik at vi mennesker er forskjellige, og vi har ulike forutsetninger i form av egenskaper og ressurser. De valgene vi tar må derfor forstås som en følge av samspillet mellom handlingsrom, egenskaper og ressurser. Når forskningen (jf. 3.1.4.1) viser en sterk sammenheng mellom kunnskap og hvor hensiktsmessige man responderer på de økonomiske insentivene i pensjonssystemene, og at kunnskapsnivået er skjevt fordelt langs tradisjonelle skiller som alder, kjønn, utdanning, bransje og inntekt, er det nettopp som resultat av et slikt samspill.

Det er gjerne når man kombinerer både et strukturorientert makroperspektiv og et aktørteoretisk mikroperspektiv man får en fruktbar analyse.

3.2.2 Sosial konstruktivisme og meningsdanning

I komplekse sosiale systemer finnes det sjelden absolutte objektive sannheter. Menneskers virkelighetsforståelse formes gjerne kontinuerlig av opplevelsene de har og situasjonen de befinner seg i. Vi snakker gjerne om intersubjektivitet – at det er tilstrekkelig mange som er enige om hvordan virkeligheten ser ut – og at virkeligheten er sosialt konstruert (Luckmann & Berger, 2000).

Innenfor ledelsesteorien er begrepet meningsdanning (sensemaking) blitt sentral for å forstå hva som ligger til grunn for beslutninger og konteksten de blir fattet i. Weick (2008) beskriver sensemaking «as the ongoing retrospective development of plausible images that rationalize what people are doing» (referert i Clegg, Kornberger, & Pitsis, 2011, s. 18). Det handler med

andre ord om hvordan individer registrerer og fortolker stimuli inn i rammeverk som gjør det mulig å forstå, og at dette er en kontinuerlig og tilbakeskuende prosess. Weick argumenterer også med at disse prosessene i stor grad er kollektive, og at medlemmer i en organisasjon tolker den sosiale virkeligheten gjennom en delt kunnskap (referert i Schiefloe, 2015, s. 33).

Schiefloe (2015, ss. 33-34) peker på at målsettingene til organisasjon og individ ikke alltid er sammenfallende, og at det gjerne er ulike måter å realisere dem på. Typisk for dagens kunnskapsintensive organisasjoner er at meningsdanning og beslutningstaking i stor grad avhenger av individets kunnskap, vurderinger og prioriteringer, hvor utfallet i variende grad er et produkt av sosiale prosesser. Ut fra et sosialkonstruktivistisk og meningsdannende perspektiv har han utviklet en forenklet modell som illustrerer prosessene som leder til individuelle handlinger i organisasjoner (Figur 3-2).



Figur 3-2: Prosesser som påvirker atferd (Schiefloe, 2015)

Modellen inkluderer aktørperspektivet og illustrerer de ulike fasene i beslutningsprosessen. Det er i de tre første fasene virkeligheten blir konstruert med stimuli, tolkning og meningsdanning. Deretter skjer det en evaluering av alternativer før det tas en beslutning som kommer til uttrykk i konkret handling. Det strukturorienterte perspektivet påvirker imidlertid alle fasene i beslutningsprosessen med sine organisasjons- og situasjonsbetingede føringer.

Et eksempel på en slik føring kan være den diskursen som preger en organisasjon eller et spesifikt tema. En *diskurs* er en etablert og allment akseptert måte å uttrykke seg på, og vi snakker om et *diskursivt hegemoni* når et bestemt begrepsapparat eller tankemønster dominerer i debatter og samtaler (Schiefloe, 2011, s. 116). At den globale oppvarmingen er menneskeskapt, er et eksempel på et diskursivt hegemoni. Her er det liten eller ingen plass til de som skulle mene noe annet. Det samme kan sies om innvandrings- og integreringsdebatten i vårt naboland Sverige. Her var det inntil nylig ett enerådende syn om at innvandring

utelukkende var et gode. Felles for disse to eksemplene er at hegemoniet er dypt forankret i maktbaser som politiske institusjoner og mediene. Da blir det gjerne bare ett syn som er legitimt. Man kan også snakke om en *dominerende diskurs* uten at den nødvendigvis kan hevdes å representere et hegemoni. Når det innenfor en bestemt yrkesgruppe snakkes om at det er vanlig å gå helt av og ikke velge å ta noe nytt arbeid (jf. 3.1.1.2), eller at et flertall hevder at særaldersgrensen er et gode (jf. 3.1.2.1), er det eksempler på at det kan eksistere en dominerende diskurs.

Et annet eksempel på organisasjonsbetingede føringer kan være hvor sterk verdimessig påvirkning organisasjonen har på den enkelte. Altså hvorvidt organisasjonen evner å skape bånd til den enkelte. Og da gjerne på en måte som gjør at den enkelte identifiserer seg med verdifelleskapet, og føler en sterk tilhørighet til organisasjonen. Det bringer meg inn på en annen modell, om organisasjonstilhørighet.

3.2.3 Organisasjonstilhørighet

Jakobsen og Thorsvik (2007, ss. 240-242) presenterer, i sin bok *Hvordan organisasjoner fungerer*, en modell som illustrerer forhold som påvirker medarbeidernes tilknytning til organisasjonen (Figur 3-3).



Figur 3-3: Organisasjonstilhørighet (Jacobsen & Thorsvik, 2007)

Modellen er utviklet med utgangspunkt i, organisasjonspsykolog og forsker, Edgar Schein sin teori om hvordan medarbeidere knyttes til organisasjonen gjennom såkalte psykologiske kontrakter. Schein (1982, s. 33) definerer en psykologisk kontrakt som ”det usynlige sett av gjensidige forventninger mellom hvert medlem av en organisasjon og de forskjellige lederne og andre i denne organisasjonen”. Tanken er at så lenge en slik psykologisk kontrakt opprettholdes, vil medarbeiderne forbli i organisasjonen. Jakobsen og Thorsvik operasjonaliserer dette ytterligere gjennom å dele psykologiske kontrakter i det de kaller normative og følelsesmessige bånd.

Normative bånd innebærer at man føler en plikt til å fortsette fordi organisasjonen har vist deg særlig tillit, og at det vil oppfattes som illojalt å slutte. Det kan være at organisasjonen har satset mye på den enkeltes utdanning og karriere, eller at man har fått tilrettelagt jobben for særskilte behov.

Følelsesmessige bånd oppstår når man føler seg som del av organisasjonen og deler dens visjoner og verdier. Det er ofte denne faktoren som er avgjørende for at folk ikke ønsker å slutte, og organisasjoner som satser sterkt på bygging av organisasjonskultur har ofte medarbeidere med sterke følelsesmessige bånd. Slike medarbeidere kjennetegnes ofte ved at de trives med jobben og det sosiale miljøet.

Også denne modellen ser på sammenhengen mellom det strukturelle og aktørorienterte perspektivet. Den strukturelle påvirkningen av normative og følelsesmessige bånd definerer ikke nødvendigvis utfallet av beslutningsprosessen, men spiller en sentral rolle i den kost/nytte vurderingen aktøren gjør.

4. Metode

4.1 Formål

Vitenskapelig arbeid stiller strenge krav til etterrettelighet og sporbarhet for de påstander som fremføres. I dette kapitlet redegjør jeg for alle vurderinger som er gjort med hensyn til valg av metode, og hvordan jeg har gått frem. Formålet med gjennomgangen er å synliggjøre styrker og svakheter med denne studien, og gi et godt grunnlag for gjentakelse og kontroll.

4.2 Metodisk tilnærming og problemstilling

Den overordnede metodiske tilnærmingen er i hovedsak delt i fire deler. Først har jeg gjennomgått relevante regjerings- og stortingsdokumenter for å kartlegge historikken bak ordningen med særaldersgrenser generelt og i Forsvaret spesielt. Deretter har jeg studert tidligere forskning på ordningen, samt teorier som er relevant for problemstillingen. Jeg har så gjennomført en analyse av en spørreundersøkelse som er blitt gjennomført blant militært tilsatte i Forsvaret. Endelig har jeg besvart min problemstilling ved å sette empiri og teori i sammenheng, og diskutere funnene.

Idéen bak denne studien var først og fremst å kartlegge hvordan de ansatte i Forsvaret vil kunne respondere hvis særaldersgrensen skulle bli endret. For å komme dit ble jeg nødt til å utforske historikken bak sakskomplekset, både om ordningen med særaldersgrenser generelt og for Forsvaret spesielt. Hva er rasjonale bak ordningen, og hva er driverne for endring? Hvilke prinsipielle ankepunkter er det mot ordningen, og eventuelt hvilke alternativer ser man for seg? Dette var sentrale spørsmål som måtte utforskes nærmere. Spørsmål som gjerne går inn i det strukturorienterte perspektivet, og som i større eller mindre grad vil kunne påvirke forståelsen og atferden til den enkelte (jf. 3.2). Etter hvert som jeg kom i dybden på dette sakskomplekset, gjorde jeg også flere interessante funn som i liten grad har vært problematisert. Det ble derfor nødvendig å utvide problemstillingen og se nærmere på de prinsipielle aspektene ved ordningen med særaldersgrenser. Først og fremst for å skape en overordnet ramme å lese problemstillingen knyttet til Forsvaret i, men også som et bidrag i diskursen om ordningen med særaldersgrenser generelt.

Den overordnede problemstillingen er som følger:

Hvordan vil en eventuell endring av Forsvarets særaldersgrense kunne påvirke de ansattes atferdsmønster knyttet til videre yrkeskarriere i Forsvaret?

Problemstillingen søker jeg å besvare ved å stille følgende forskningsspørsmål:

- Hva vil en endring innebære?
- I hvilken grad vil en endring påvirke tilfeldig turnover?
- I hvilken grad vil en endring påvirke pensjonsmønsteret?

Det første spørsmålet er knyttet til den videre skjebnen for ordningen med særaldersgrenser. Vil ordningen bli fjernet, blir særaldersgrensene hevet eller er det andre sannsynlige alternativer? Rekkefølgen er heller ikke tilfeldig, for svaret på de to andre spørsmålene vil kunne avhenge av svaret på det første. Hvordan endringen vil kunne påvirke aktørene er naturligvis avhengig av hva endringen innebærer. Hva som er alternativet til dagens løsning er derfor en helt sentral inngangsverdi i en slik vurdering, men heller ikke den eneste. Som illustrert i kapittel 3.2, er det en rekke faktorer som inngår i en slik aktørorientert kost/ nytte analyse.

Det andre spørsmålet er knyttet til påstanden om at endringer i særaldersgrensen vil innebære at mange slutter (jf. 1.1). Hvis særaldersgrensen anses å være et viktig insentiv for enkelte, vil dette kunne ha betydning for tilfeldig turnover¹⁴.

Det tredje spørsmålet jeg søker å besvare er om en endring av aldersgrensen vil føre til en tilsvarende endring av naturlig turnover. Er det slik at militært tilsatte vil fortsette i Forsvaret til den nye aldersgrensen, eller vil de pensjonere seg ved første mulighet når pensjonsalderen inntreffer?¹⁵

4.3 Datamaterialet

Datamaterialet som er grunnlaget for analysen i denne studien, er blant annet hentet fra en spørreundersøkelse som ble gjennomført som del av Forsvarsdepartementets utredning på særaldersgrensen i Forsvaret. I tillegg gjengis data fra eksisterende forskning på særaldersgrenser og pensjon. Detaljer fra sistnevnte fremgår i kapittel tre og gjengis derfor ikke her.

Spørreundersøkelsen i Forsvaret ble gjennomført i perioden 27. januar til 29. februar 2016. Undersøkelsen ble gjennomført elektronisk ved at det ble sendt ut en invitasjon på e-post med en link til undersøkelsen. Forsvarets mediesenter (FMS) sto for den praktiske

¹⁴ Turnover er et mål på hvor mange som slutter i en organisasjon. Begrepet kan deles opp i tilfeldig og naturlig turnover, som uttrykker henholdsvis de som sier opp sin stilling og de som går av med pensjon.

¹⁵ Se 2.1.2 for en nærmere beskrivelse av forskjellen på aldersgrense og pensjonsalder.

gjennomføringen, ved hjelp av programmet Confirmit. Undersøkelsen ble sendt ut til hele populasjonen av militært tilsatte i etaten Forsvaret, med unntak av ansatte i skjermede avdelinger og ansatte i utenlandstjeneste. Av en populasjon på 10 126, var det 5524 som svarte (N= 5524). Det tilsvarer en svarprosent på 55 prosent.

4.4 Studiens troverdighet

Ved enhver undersøkelse vil det være forhold som kan påvirke de slutningene man trekker. Kvaliteten på slike undersøkelser krever derfor et bevisst forhold til denne dimensjonen, og at man er kritiske til de metodene som blir brukt. I det følgende skal jeg ta et kritisk blikk på undersøkelsesopplegget og drøfte forhold knyttet til validitet og reliabilitet.

4.4.1 Validitet

Validitet handler om i hvilken grad man har trukket gyldige slutninger, og begrepet deles gjerne inn i intern og ekstern gyldighet. Med intern gyldighet menes hvorvidt vi har tolket fenomenet riktig. To viktige forutsetninger i så måte er at man stiller de riktige spørsmålene, og at de som skal svare har en relativt likt oppfattelse av spørsmålene. Det ble derfor brukt mye tid på utformingen av spørsmålene.

Utformingen av spørreskjemaet ble gjort av undertegnede i samarbeid med øvrige involverte i departementet, Forsvaret og Forsvarets forskningsinstitutt (FFI). Spørsmålene representerer en blanding av egenutviklede spørsmål og spørsmål som helt eller delvis er utformet med utgangspunkt fra andre studier/undersøkelser. Sistnevnte omfatter blant annet spørsmål fra den tidligere forskningen som er gjennomgått i kapittel 3.1, og interne undersøkelser som Forsvarets medarbeiderundersøkelse og undersøkelser på fysiske krav i Forsvaret. Alle spørsmålene har lukkede svaralternativer. Det ble vurdert å ha noen åpne svaralternativer, men gitt omfanget på populasjonen ble vurderingen at dette kunne generere så store datamengder at det ville bli for krevende å analysere. Spørreskjemaet ble kvalitetssikret i flere omganger gjennom en intern arbeidsgruppe, fagavdelinger i Forsvaret og Forsvarsdepartementet og en egen forskningsgruppe ved Forsvarets forskningsinstitutt som var involvert i utredningen gjennom andre relaterte forskningsoppdrag.

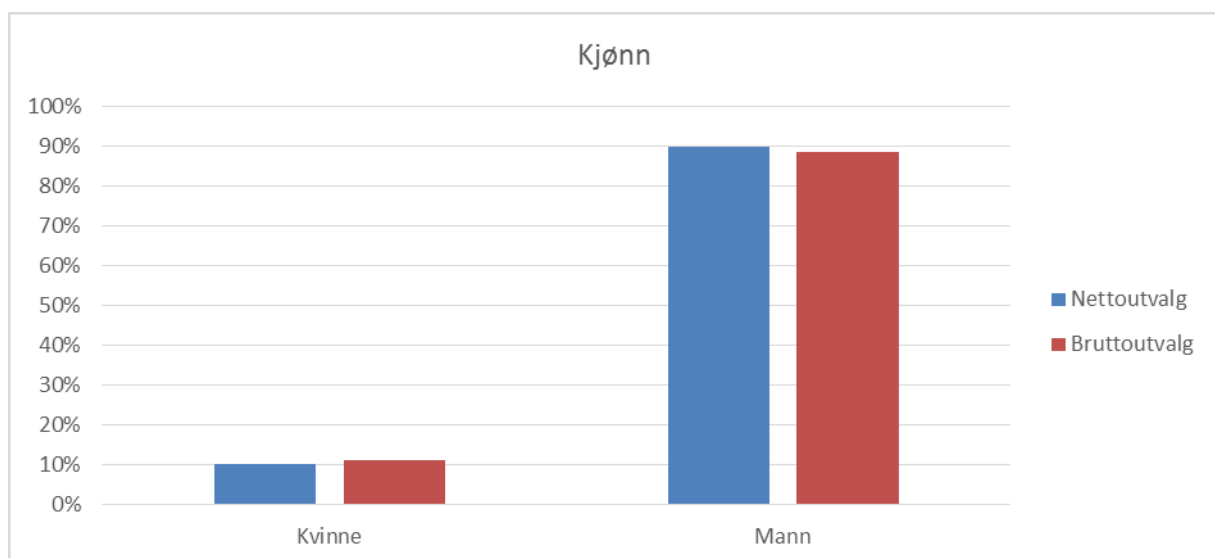
En lang og grundig prosess med å utforme spørreskjemaet bidrar til å styrke den interne validiteten, men det er aldri mulig å garantere at enkelte spørsmål ikke kan oppfattes forskjellig. Validitet må ikke oppfattes som kategorisk, at data enten er valid eller ikke, men det er kvalitetskrav som kan være tilnærmet oppfylt (Lund, 1996, referert i Johannessen, Tuft, & Christoffersen, 2010). En vanlig feilkilde ved alle undersøkelser som benytter

standardiserte spørsmål er nettopp at spørsmålene kan tolkes forskjellig. Det ble også på forhånd identifisert enkelte spørsmål hvor dette kunne bli tilfelle. Dette er nærmere redegjort for i den empiriske gjennomgangen (jf. kapittel 5).

Den eksterne validiteten i kvantitative undersøkelsesopplegg er knyttet til i hvilken grad resultatene kan generaliseres fra utvalg til populasjon. Ettersom det her er snakk om en populasjonsundersøkelse, er utvalg og populasjon det samme. I slike undersøkelser vil det uansett alltid være flere respondenter som ikke svarer. Slike bortfall er en feilkilde det er viktig å være oppmerksom på. Forsjellen mellom bruttoutvalget (her populasjonen) og nettoutvalget (de som har svart) er en sentral indikator for den eksterne validiteten. I dette tilfellet utgjør nettoutvalget 55 prosent av bruttoutvalget, en svarprosent som normalt er tilstrekkelig for å generalisere (Jacobsen, 2005, s. 300; Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2010, ss. 244-245).

En annen indikator for den eksterne validiteten er hvorvidt nettoutvalget er skjevt sammensatt i forhold til bruttoutvalget. Det vil si om det er representativt eller ikke. De påfølgende figurene illustrerer hvordan ulike demografiske variabler er representert i utvalget. Den blå søylen viser nettoutvalget, og den røde søylen viser bruttoutvalget.

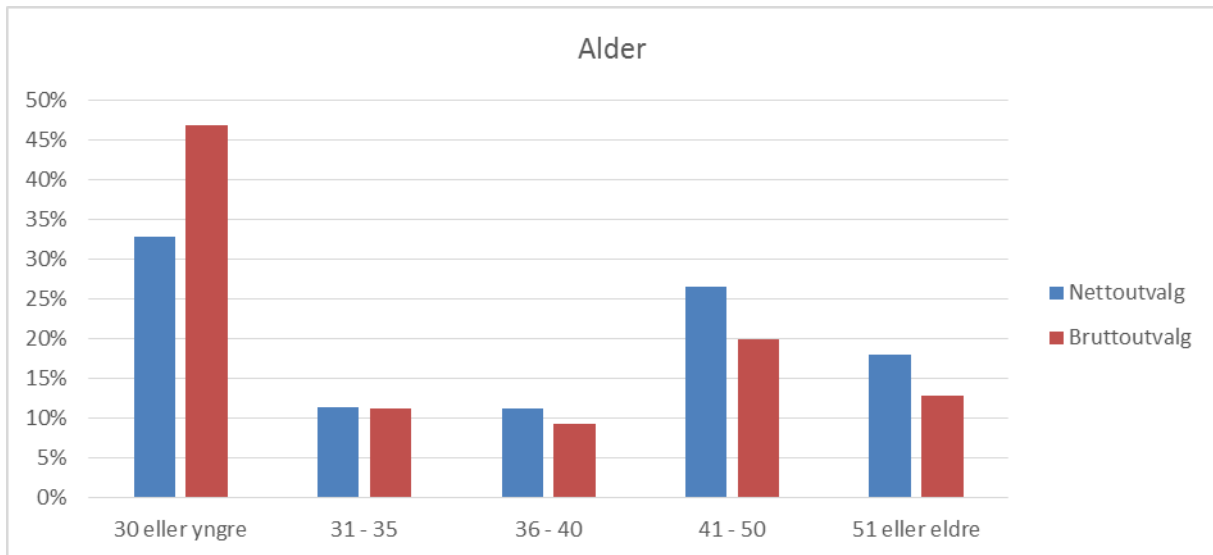
Figur 4-1 viser kjønnsbalansen og at det er marginale forskjeller mellom brutto- og nettoutvalget for menn og kvinner.



Figur 4-1 Representasjon i utvalget – kjønn

Figur 4-2 viser hvordan de ulike alderskohortene er representert. Den yngste alderskohorten er noe underrepresentert, mens de to eldste kohortene er noe overrepresentert. Dette var

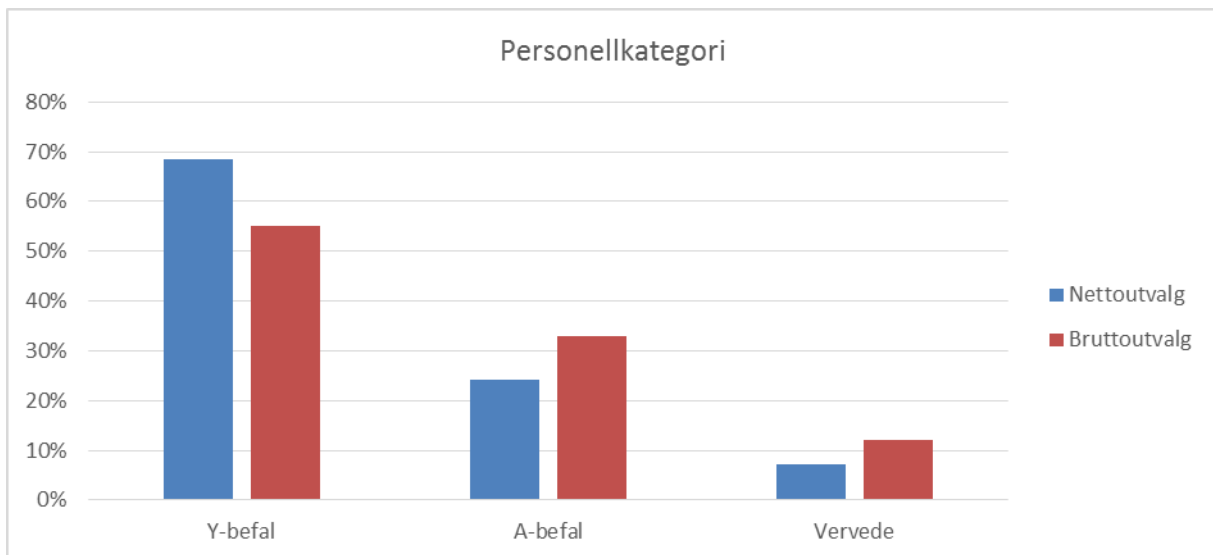
forventet på forhånd ut fra en hypotese om at temaet særaldersgrense er mer interessant jo eldre man er. Alder er derfor også den demografiske variabelen som viet særlig interesse i analysen.



Figur 4-2 Representasjon i utvalget – alder

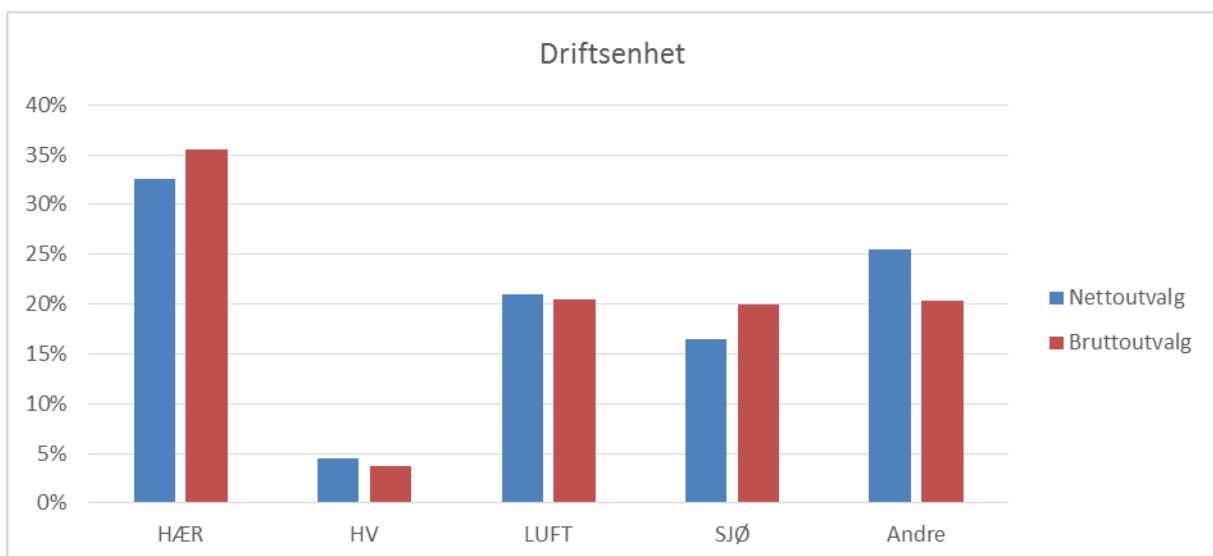
Figur 4-3 viser representasjon av de ulike personellkategoriene.¹⁶ Yrkesbefal er noe overrepresentert, mens avdelingsbefal og vervede er noe underrepresentert. Denne skjevheten gjenspeiler også skjevheten i alder, da den yngste alderskohorten i all hovedsak er representert av avdelingsbefal og vervede. Her kan det legges til at det kun er yrkesbefal som har en særaldersgrense på 60 år. Avdelingsbefal og vervede har kortere tilsettingsforhold. Et vanlig yrkesmilitært karriereløp starter imidlertid gjerne som vervet og/ eller avdelingsbefal før man blir yrkesbefal. Disse er derfor inkludert i undersøkelsen.

¹⁶ Fra 1. januar startet implementeringen av den nye militærordningen, som også representerer nye personellkategorier. Undersøkelsen er imidlertid gjennomført veldig tidlig i implementeringsperioden, før konvertering og tilsetning i de nye personellkategoriene er kommet skikkelig i gang.



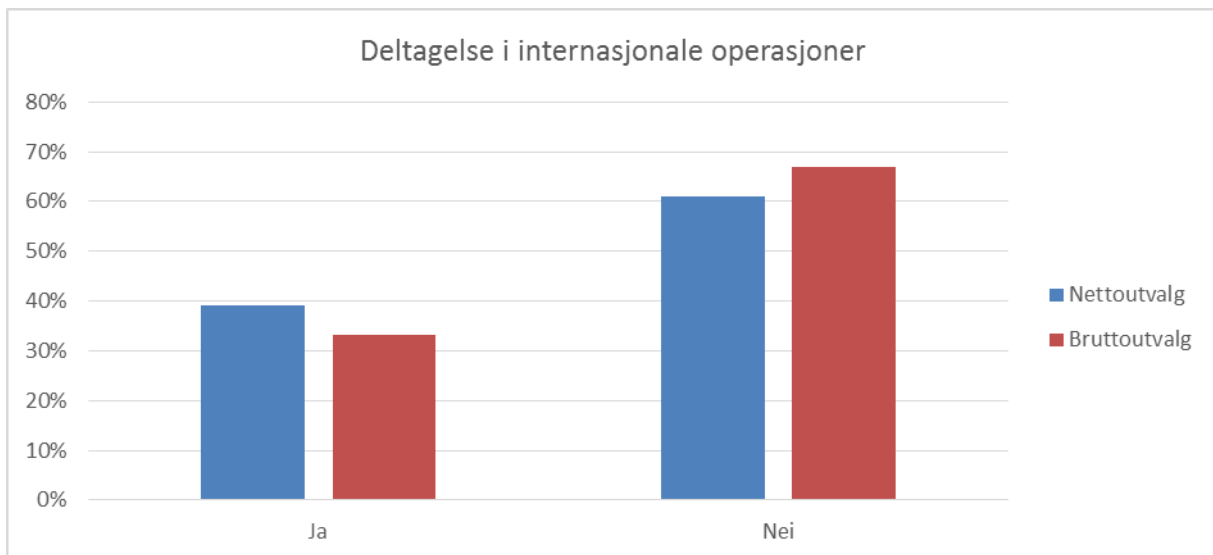
Figur 4-3 Representasjon i utvalget – personellkategori

Figur 4-4 viser hvordan de ulike forsvarsgrener og driftsenheter i Forsvaret er representert. Det er mindre avvik mellom brutto- og nettoutvalget. Hæren og Sjøforsvaret er noe underrepresentert, mens de andre driftsenhetene er noe overrepresentert. Dette kan skyldes forskjeller i øvings- og seilingsaktivitet, som begrenser muligheten for å svare for enkelte.



Figur 4-4 Representasjon i utvalget – driftsenhet

En siste variabel er deltagelse i internasjonale operasjoner (Figur 4-5). Også her er det mindre forskjeller. De som har deltatt i internasjonale operasjoner er noe overrepresentert, og de som ikke har det er noe underrepresentert. Det er også verdt å merke seg at selv om undersøkelsen ikke representerer de som *er* i utenlandstjeneste (jf. 4.3), er det en god representasjon av respondenter som *har vært* i utenlandstjeneste.



Figur 4-5 Representasjon i utvalget – deltagelse i internasjonale operasjoner

Oppsummert viser sammenligningen av netto- og bruttoutvalg ingen store skjevheter. Det er alder som er den mest sentrale variabelen i analysen, og her er den yngste alderskohorten noe underrepresentert, mens den eldste er noe overrepresentert. Utvalget er imidlertid såpass stort at den statistiske feilmarginen innenfor alderskohortene ligger på 2–3 prosent med et konfidensnivå på 95 prosent.¹⁷

4.4.2 Reliabilitet

Reliabilitet betyr kort og godt pålitelighet. Det kan eksistere flere forhold i undersøkelsesopplegget som kan påvirke resultatene, og i denne studien er det spesielt to momenter som er verdt å trekke frem i den forbindelse. Det første momentet er respondentenes forutsetninger for å svare på enkelte spørsmål. Til forskjell fra mange andre undersøkelser retter denne undersøkelsen seg til alle yrkesaktive aldersgrupper, og ikke bare de eldste, som enten allerede har pensjonert seg eller har beslutningen om når de skal pensjonere seg nært forestående. Det er naturlig å tenke seg at spesielt de yngste har helt andre forutsetninger for å svare på enkelte spørsmål enn de eldre. Kunnskapsspørsmål som stilles om temaet (jf. 5.5) bekrefter også en slik hypotese. For å minimere en slik feilkilde er det derfor et «vet ikke» alternativ på alle spørsmål og påstander hvor dette kan være en potensiell utfordring.

Det andre momentet er undersøkerens nærhet til problemstillingen. Etersom jeg er offiser, med en særaldersgrense på 60 år, er dette et tema som berører både meg og mine kolleger

¹⁷ Med et konfidensnivå på 99 prosent ligger feilmarginen på 2–4 prosent.

direkte. I tillegg har jeg også hatt en sentral rolle i Forsvarsdepartementets utredning om det samme tema. Dette er med å styrke denne studien i den forstand at jeg har relativt inngående innsikt i problemstillingen fra flere perspektiver. På den annen side kan det svekke studien hvis jeg er forutinntatt. Jeg har imidlertid etterstrebet forskerens objektive ideal gjennom hele studien, og søkt å underbygge argumentene så langt det lar seg gjøre i rammen av en masteroppgave. Om jeg har lyktes med dette får leseren selv bedømme.

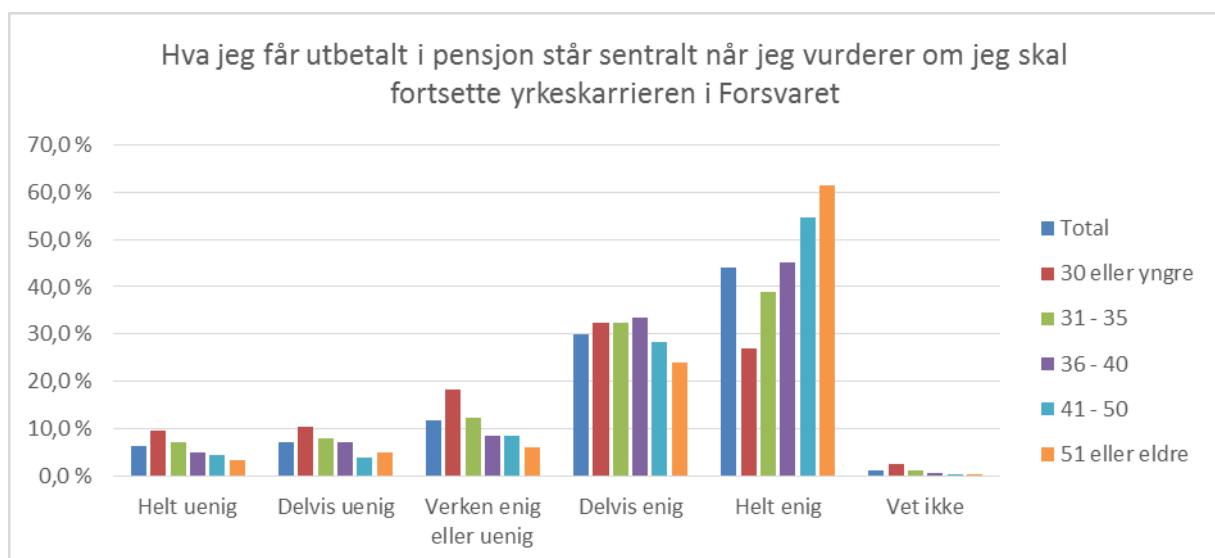
5. Hva mener de militært tilsatte om ordningen med særaldersgrense?

I det følgende vil jeg presentere resultatene fra spørreundersøkelsen, som ble gjennomført blant de militært tilsatte i Forsvaret. Gjennomgangen er i første omgang deskriptiv i den forstand at jeg beskriver hva respondentene har svart på påstander og spørsmål. Jeg søker imidlertid å se resultatene i lys av den empiriske gjennomgangen i kapittel 3.1 og andre relevante kilder, som kan bidra til å forklare hva som ligger bak svarene. I kapittel 6 vil flere av resultatene bli ytterligere tolket, men da mer konkret for å svare på den overordnede problemstillingen.

5.1 Insentiver og fremtidige karriereutsikter

Spørreundersøkelsen inneholder flere påstander som søker å avdekke hvor viktig særaldersgrensen er som et personalpolitisk virkemiddel. I tillegg settes dette i rammen av hva respondentene tenker om fremtidige karriereutsikter.

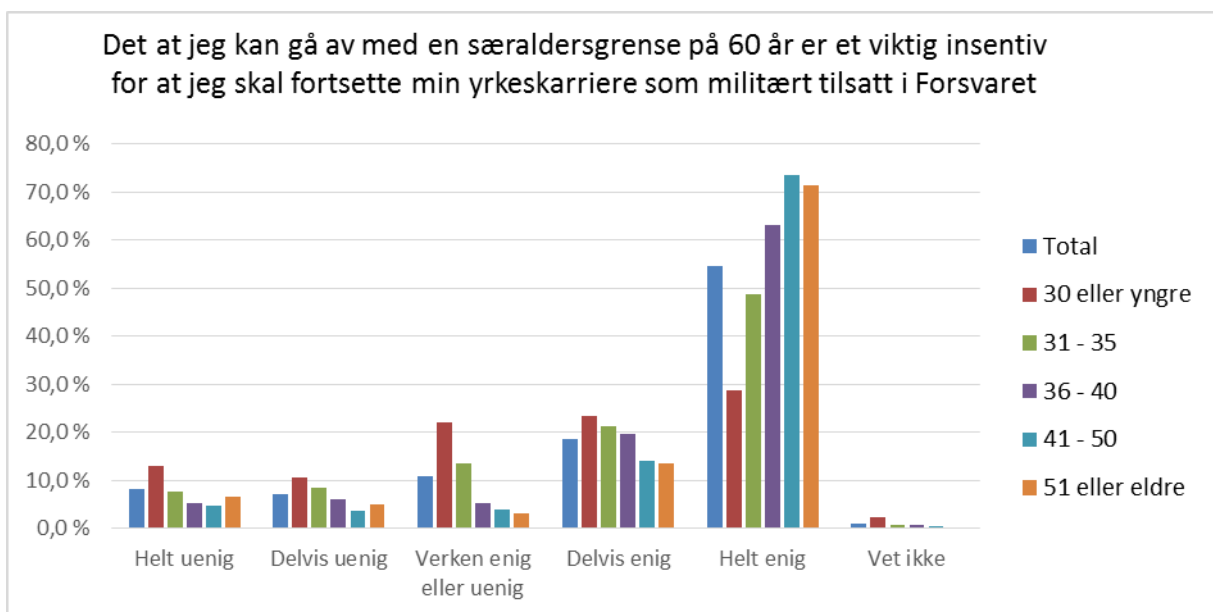
Ettersom særaldersgrensen er knyttet til når man må slutte i jobben, er den også knyttet til pensjonsvilkår. Det er videre naturlig å tenke at hva man får utbetalt i pensjon er et viktig kriterium ved vurderingen av fremtidige karrierevalg. Omtrent tre av fire er delvis eller helt enig i at dette står sentralt i vurderingen av om de skal fortsette yrkeskarrieren i Forsvaret (Figur 5-1).



Figur 5-1 Pensjon som insentiv for videre karriere

Figuren illustrerer videre at pensjon er viktigere jo eldre man er, men at det selv blant de yngste er hele tre av fem som mener dette er viktig.

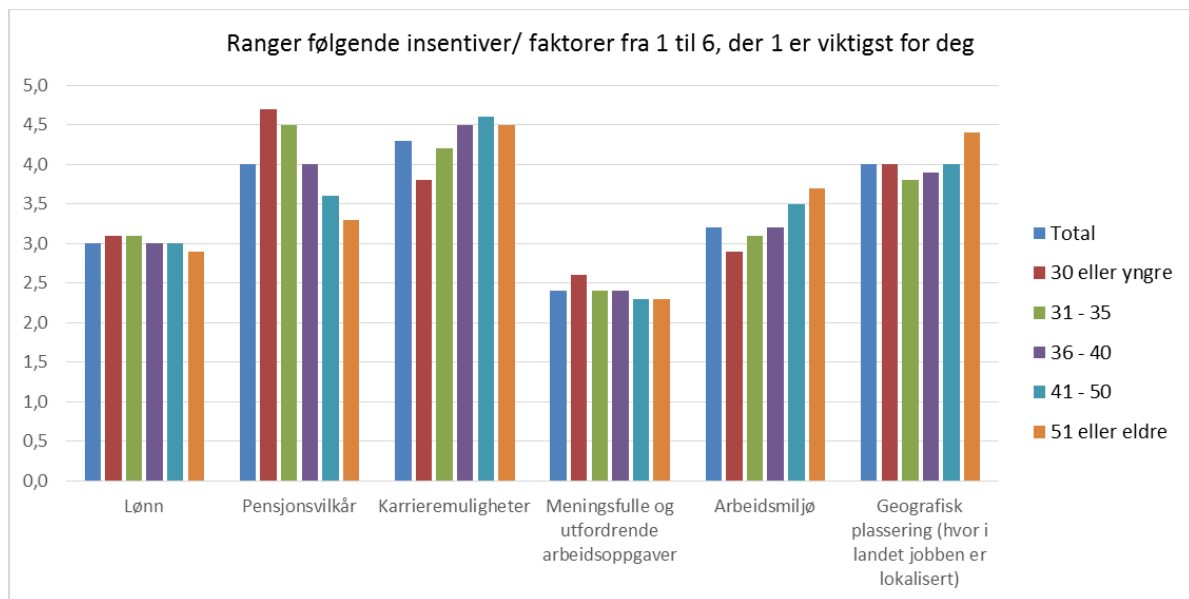
I tillegg til selve pensjonsutbetalingen, er muligheten til å pensjonere seg tidlig et viktig insentiv. Også her er det tre av fire som er delvis eller helt enig i at dette er et viktig insentiv for å fortsette den militære yrkeskarrieren (Figur 5-2). Drøyt halvparten av den yngste alderskohorten mener det samme, og muligheten for tidligpensjonering er viktigere jo eldre man er. Men det er ett unntak. I den eldste alderskohorten brytes denne tendensen ved at det er noen flere som er helt eller delvis uenig i at dette er viktig. Forskjellen er marginal, og det er fortsatt et stort flertall (85 prosent) som mener dette er viktig. Et slikt trendbrudd skyldes kanskje at spørsmålet fremstår annerledes for de som nærmer seg aldersgrensen. Etter fylte 57 år vil særaldersgrensen ikke lengre være et insentiv for å fortsette, heller motsatt. En ytterligere nedbryting av alderskohorten viser også at det er rundt denne alderen trendbruddet oppstår.



Figur 5-2 Tidlig pensjonering som insentiv for videre karriere

I tillegg til pensjonsvilkår, er det gjerne flere insentiver og faktorer som er viktige for valg av videre karriere. Respondentene ble derfor bedt om å prioritere mellom ulike insentiver/faktorer (Figur 5-3). Her blir pensjonsvilkår i gjennomsnitt rangert som nummer fire, etter (1) meningsfulle og utfordrende arbeidsoppgaver, (2) lønn og (3) arbeidsmiljø. Geografisk plassering, altså hvor i landet jobben er lokalisert, blir rangert likt som pensjonsvilkår. Karrieremuligheter blir rangert sist. Også her er det aldersforskjeller og den samme tendensen til at pensjonsvilkår anses å være viktigere jo eldre man er. Den yngste alderskohorten prioriterer arbeidsmiljø, karrieremuligheter og geografisk plassering høyere enn de eldre.

Her er det viktig å understreke at figuren kun illustrerer hvordan respondentene rangerer de oppgitte alternativene, og at resultatet kunne blitt annerledes hvis det hadde vært andre alternativer å velge mellom. Resultatet kan heller ikke tolkes slik at de lavest rangerte alternativene ikke er viktig for den enkelte, kun at de er mindre viktig enn de andre alternativene. Det kan også tenkes at noen ville rangert ett eller flere alternativer likt, men her er respondentene blitt «tvunget» til å velge.



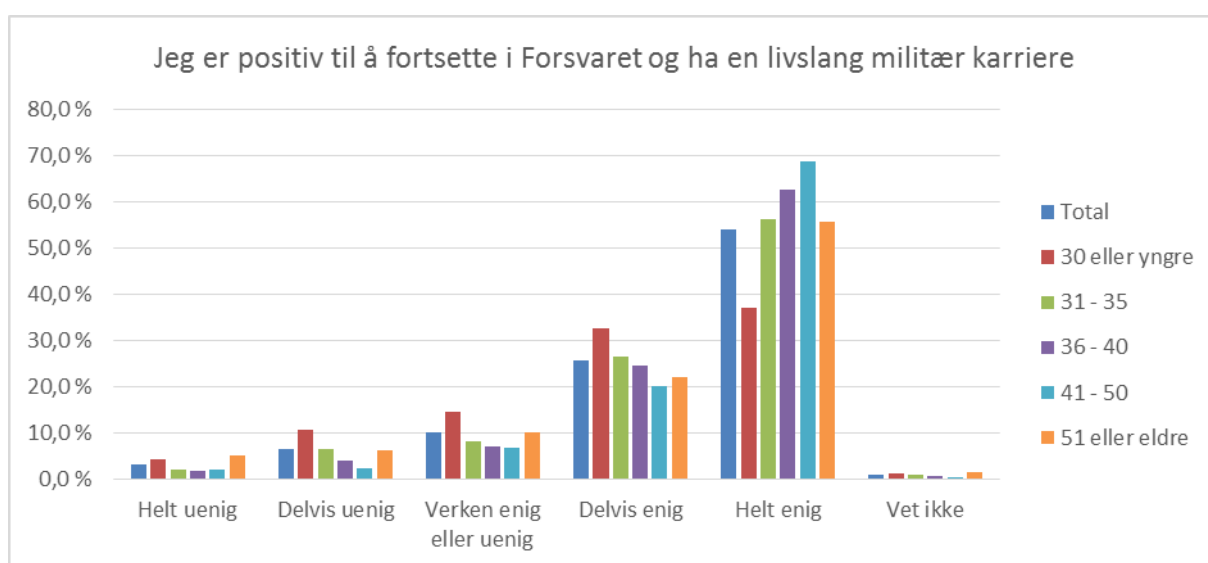
Figur 5-3 Ulike insentiver/ faktorer som viktige for valg av yrke. Gjennomsnittstall for rangeringen til respondentene (lavest gjennomsnittstall = viktigst)

Det er trolig flere som ser på tjeneste i Forsvaret som et springbrett til andre jobber i offentlig eller privat sektor. For disse vil kanskje ikke særaldersgrensen være noe som påvirker deres videre karriereplaner. Det ble derfor stilt spørsmål rundt holdningene til videre tjeneste i Forsvaret. Hele fire av fem er, i større eller mindre grad, positiv til å fortsette i Forsvaret og ha en livslang militær karriere (Figur 5-4). Dette samsvarer godt med resultater fra Forsvarets medarbeiderundersøkelse (2007; 2010; 2011; 2012; 2013; 2015) som viser en høy grad av jobbtilfredshet og tilhørighet til organisasjonen.

Figur 5-4 illustrerer også en tendens til at dess eldre man er, dess mer positiv er man. En slik tendens samsvarer med statistikk som viser at både turnoverintensjon¹⁸ og faktisk turnover i Forsvaret reduseres i takt med alderen (Lillekvelland & Strand, 2015, s. 24; Forsvarets medarbeiderundersøkelse, 2013, s. 25). Det samme trendbruddet ved den eldste

¹⁸ Turnoverintensjon er et uttrykk for hvorvidt man vurderer å slutte i organisasjonen. I Forsvarets medarbeiderundersøkelse lyder spørsmålet som følger: Jeg vurderer å slutte i Forsvaret i løpet av de neste to årene.

alderskohorten som fremgår av påstanden om pensjonsvilkår (jf. Figur 5-2), fremgår imidlertid også i spørsmålet om holdningene til en videre militær yrkeskarriere. Forsvarets medarbeiderundersøkelse (FMU) viser også et slikt trendbrudd i turnoverintensjon, og mye av dette kan skyldes spørsmålsstillingen. I FMU blir respondentene bedt om å ta stilling til følgende påstand: «Jeg vurderer å slutte i Forsvaret i løpet av de neste to årene». De som nærmer seg særaldersgrensen eller muligheten til å gå av med 85-årsregelen, vil nok svare positivt på en slik påstand. Nå er riktignok spørsmålsstillingen en annen i dette tilfelle, men det kan være nærliggende å tro at enkelte har svart helt/delvis uenig eller verken enig eller uenig, fordi de nærmer seg alderen der de kan eller må gå av.

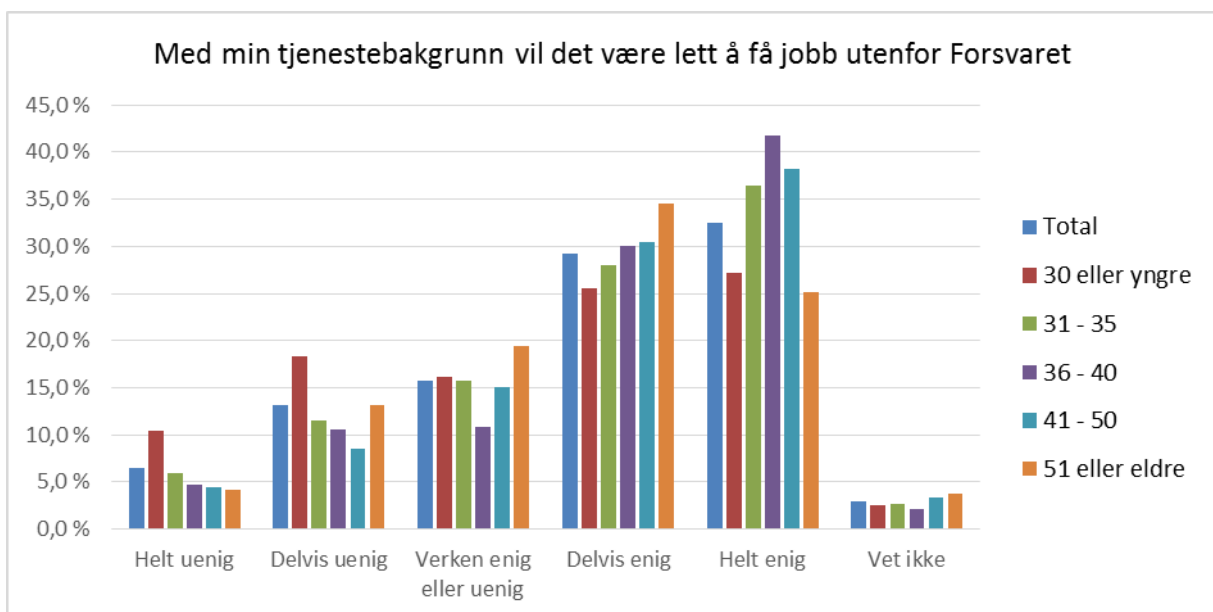


Figur 5-4 Holdninger til videre militær yrkeskarriere

At turnover reduseres i takt med alder, er ikke et fenomen som er særegent for Forsvaret. Yngre arbeidstakere har generelt høyere mobilitet¹⁹ enn eldre arbeidstakere (Lillekvelland & Strand, 2015, s. 24). Mobiliteten vil videre kunne avhenge av hvilken kompetanse man har. De militært tilsatte representerer i sum et bredt kompetansemangfold, og enkelte vil ha en kompetanse som er lettere overførbart til det sivile arbeidsmarkedet enn andre. Omtrent tre av fem mener at det vil være lett å få jobb utenfor Forsvaret med den tjenestebakgrunn de representerer (Figur 5-5). Omtrent én av fem er helt eller delvis uenig i dette. Av disse er det særlig de yngste som er høyt representert. Det kan ha sammenheng med at de er tidlig i karrieren og fortsatt har en smal tjenestebakgrunn. Det er videre interessant å observere skillet mellom den eldste og nest eldste alderskohorten. Mens det er i underkant av 70 prosent som er

¹⁹ Mobilitet er et uttrykk for hvor ofte arbeidstakere bytter jobb.

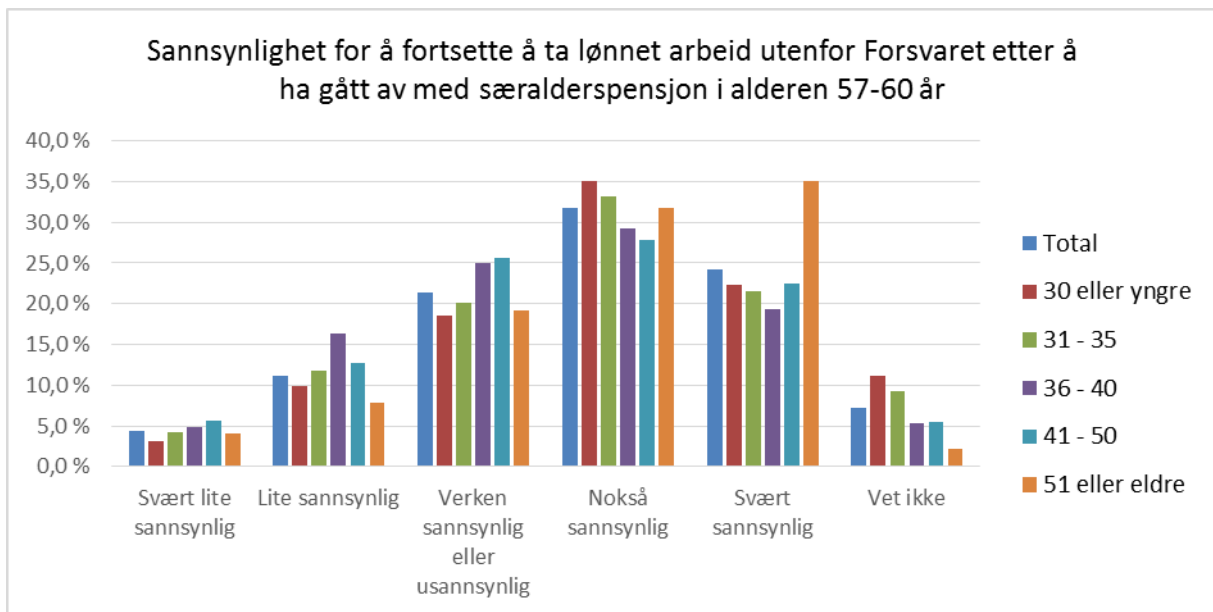
helt eller delvis enige i alderskohorten 41–50, er det i underkant av 60 prosent som mener det samme blant dem som er 51 år eller eldre. En mulig forklaring kan være at de eldste oppfatter seg selv som mindre attraktive på arbeidsmarkedet enn de som er yngre. Analyser fra blant annet NAV (Lien, 2014) og SSB (Fredriksen, 2015) peker på at arbeidstagere over 50 år er mindre mobile. Norsk seniorpolitisk barometer (Dalen, 2013) viser videre at arbeidsgivere som blir intervjuet om hvor gammel en søker må være for at de vil nøle med å innkalle vedkommende til intervju, i gjennomsnitt svarer omtrent 57 år. Det samme spørsmålet er blitt stilt hvert år i perioden 2008–2013, og svarene har variert fra 56 til 58 år. Undesøkelsen viser også at 57 år i gjennomsnitt blir trukket frem som alderen der man begynner å bli karakterisert som «eldre» i arbeidslivet.



Figur 5-5 Kompetanse og mobilitet

Som det fremgår av kapittel 3.1, er det flere særalderspensjonister som fortsetter i arbeidslivet etter at de har gått av ved aldersgrensen. Det ble derfor kartlagt i hvilken grad respondentene anså det som sannsynlig at det ville gjelde dem. Som vi kan se av Figur 5-6, mener over halvparten at det er nokså eller svært sannsynlig. I underkant av 30 prosent vet ikke eller er indifferent, mens bare drøye 15 prosent mener det er lite eller svært lite sannsynlig. En interessant observasjon er at positiviteten til å fortsette å jobbe er delvis fallende med alderen frem til rundt 50 år. Da snur trenden, og det er de som er i den eldste alderskohorten som er mest positiv til å fortsette å jobbe.

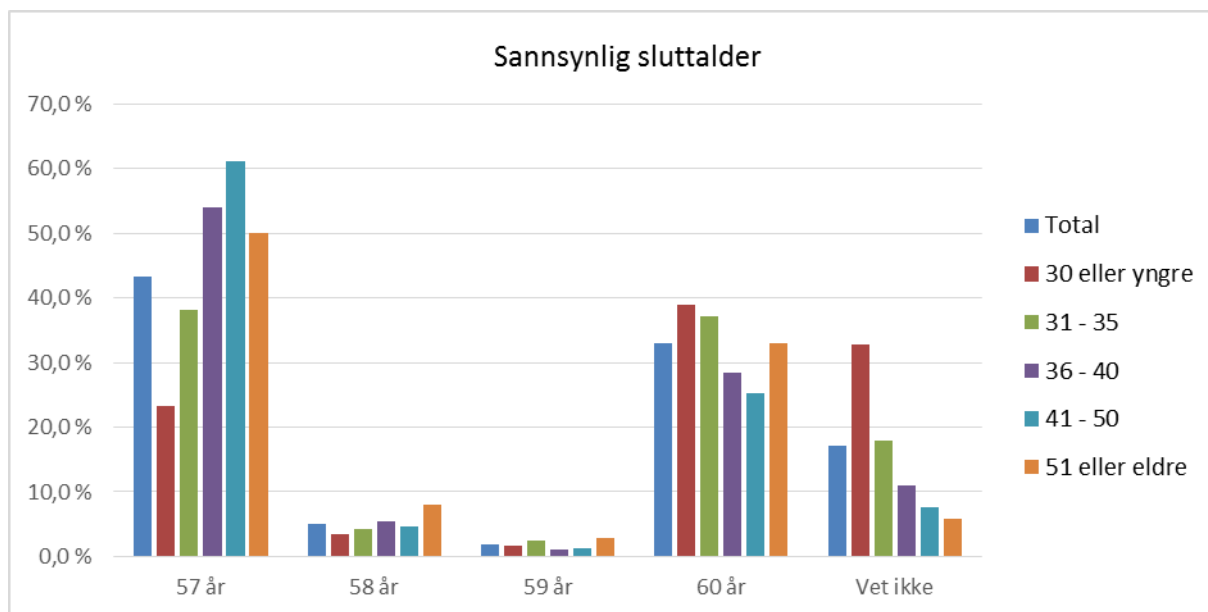
Det understrekes at resultatene først og fremst sier noe om hvordan respondentene anser villigheten til å jobbe videre, men ikke hvor høy stillingsprosent de er villig til å inneha.



Figur 5-6 Holdninger til å fortsette i arbeidslivet etter å ha gått av med særalderspensjon

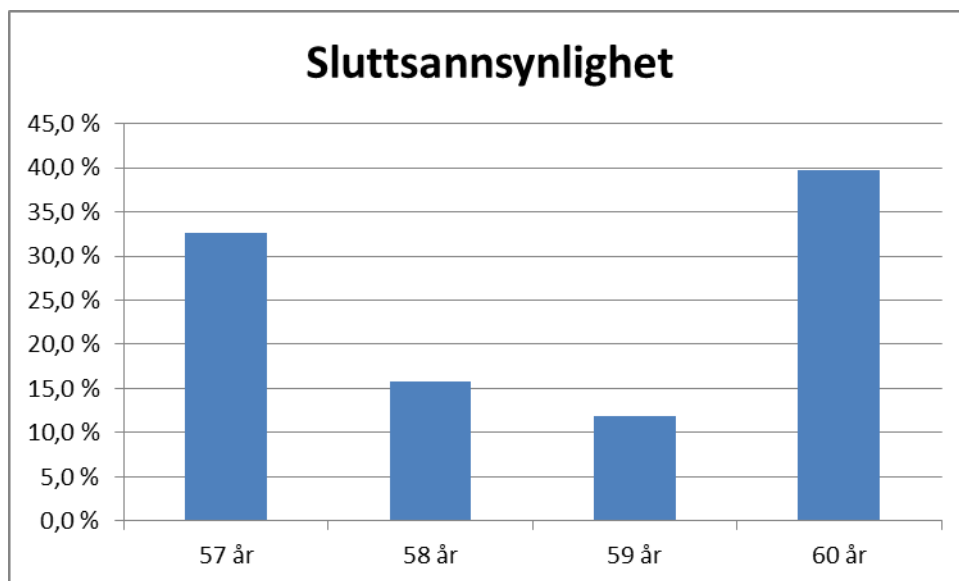
85-årsregelen innebærer at man kan gå av tre før aldersgrensen inntreffer, hvis summen av alder og tjenestetid er minimum 85 år (jf. 2.1.2). På spørsmål²⁰ om når den enkelte ser for seg å gå av hvis de tilfredsstillere disse kriteriene, svarer to av fem at de ønsker å gå av ved 57 år, mens hver tredje svarer ved 60 år (Figur 5-7).

²⁰ Spørsmålet var som følger: *Dagens særaldersgrense er 60 år for militært tilsatte. Hvis summen av alder og opptjeningstiden er minst 85 år kan man slutte og ta ut alderspensjon inntil tre år før aldersgrensen på 60 år (85-årsregelen). Militært tilsatte kan dermed slutte i Forsvaret og ta ut pensjon fra fylte 57 år hvis de har minst 28 års tjeneste i staten. Se for deg at du oppfyller disse kriteriene, hva mener du da er en sannsynlig sluttalder for deg?*



Figur 5-7 Sannsynlig sluttalder gitt oppfylging av 85-årsregelen

Andelen som svarer 58 eller 59 år er marginal, og usikkerheten er naturlig nok størst i de yngste alderskohortene. At svarene er relativt kategoriske mellom 57 og 60 år, er ikke overraskende, ettersom det for de fleste vil være et valg som eventuelt må tas om mange år, og at det derfor gjerne blir sett på som et valg om å gå av tidlig eller sent. Det er først når man nærmer seg valgmuligheten at det blir enklere å nyansere mer eksakt. En slik hypotese underbygges også ved at det er den eldste alderskohorten som har høyest andel svar på de mellomliggende verdiene. Det er videre slik at den faktiske avgangen viser et relativt kategorisk avgangstidspunkt. Forsvarets forskningsinstitutt har beregnet sannsynlig sluttalder basert på historiske data i perioden 2005–2015 (Hove, Åmot, & Eggereide, 2016), og denne beregningen viser at det i stor grad er en hovedinndeling mellom de som slutter ved 57 år og 60 år (Figur 5-8).



Figur 5-8 Sluttsannsynlighet basert på historiske data i perioden 2005–2015 (Hove et al., 2016)

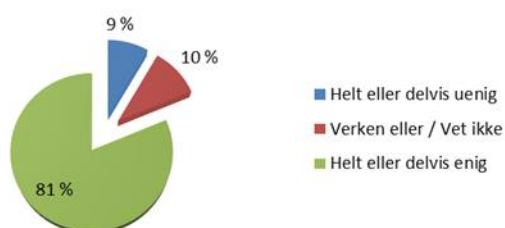
En interessant forskjell er imidlertid at tyngdepunktet har flyttet seg fra 57 år til 60 år. Hvis det kun tas utgangspunkt i den eldste alderskohorten, som har kortest tid igjen av den militære yrkeskarrieren, ser vi at de i større grad oppgir et tidligere tidspunkt for når de ser for seg å slutte enn det som er faktisk tilfelle for de som allerede har sluttet. Altså det samme mønsteret som er beskrevet i kapittel 3.1.1.1, og at mange endrer holdninger til pensjoneringstidspunkt når alderen nærmer seg, gjerne ved at færre ønsker å gå av tidlig. At relativt mange velger å jobbe helt til 60 år, er også i tråd med tidligere funn, som viser at dette er mer utbredt i Forsvaret enn i eksempelvis politiet der flere velger å slutte tidligere (jf. 3.1.1.2 og 3.1.3.3)

5.2 Særaldersgrensens legitimitet

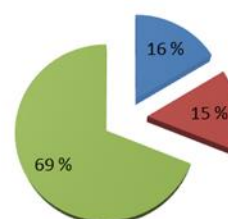
5.2.1 Behov

Forsvarets særaldersgrense er begrunnet i et organisatorisk behov for å ha en personellstruktur i aldersmessig balanse (jf. 2.2.1). Respondentene ble derfor stilt overfor en rekke påstander for å kartlegge i hvor stor grad dette behovet har legitimitet hos de militært tilsatte. Figur 5-9 illustrerer at behovet for en særaldersgrense har sterk legitimitet hos de militært tilsatte.

Forsvaret har behov for relativt flere yngre enn eldre militært tilsatte for å kunne opprettholde beredskap og operativ evne



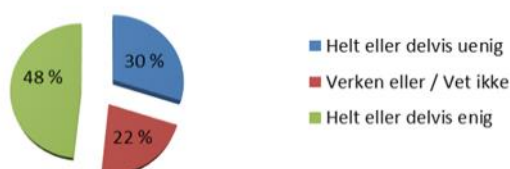
Forsvaret har behov for en lavere aldersgrense enn det som er normen i samfunnet for øvrig



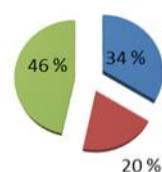
Figur 5-9 Forsvarets behov for aldersgrense og en personellstruktur i aldersmessig balanse

Mens fire av fem er helt eller delvis enig i at Forsvaret har behov for flere yngre enn eldre militært tilsatte, er det noen færre som mener behovet for en lavere aldersgrense er like fremtredende. Dette kan kanskje skyldes at enkelte mener personellstrukturen kan balanseres på andre måter enn med en lavere aldersgrense. Det er uansett et stort flertall som mener Forsvaret har behov for en slik aldersgrense. Når dette brytes ned på individnivå blir det imidlertid mer nyansert. I underkant av halvparten mener at behovet for en lavere aldersgrense gjelder alle militært tilsatte og den stillingen de besitter (Figur 5-10).

Alle militært tilsatte har behov for en lavere aldersgrense enn det som er normen i samfunnet for øvrig



Stillingen jeg besitter må bekles av personell som har en lavere aldersgrense enn det som er normen i samfunnet for øvrig



Figur 5-10 Individets behov for aldersgrense

Omtrent en tredjedel er uenige i at behovet for en lavere aldersgrense gjelder alle stillinger og alle militært tilsatte. Det er altså en forskjell mellom hvordan det organisatoriske og det individuelle behovet oppleves. I utgangspunktet er denne distinksjonen som forventet, ettersom det er ulike krav til forskjellige stillinger. En analyse gjennomført av Forsvarets forskningsinstitutt (Strand & Pay, 2016) viser at omtrent 40 prosent av de militære tilsatte over 40 år tjenestegjør i stillinger innenfor operativ struktur. De resterende 60 prosent tjenestegjør i stabs- og støttfunksjoner. Sistnevnte funksjoner er generelt mindre fysisk krevende enn operative funksjoner. I spørreundersøkelsen er utvalget større og inkluderer

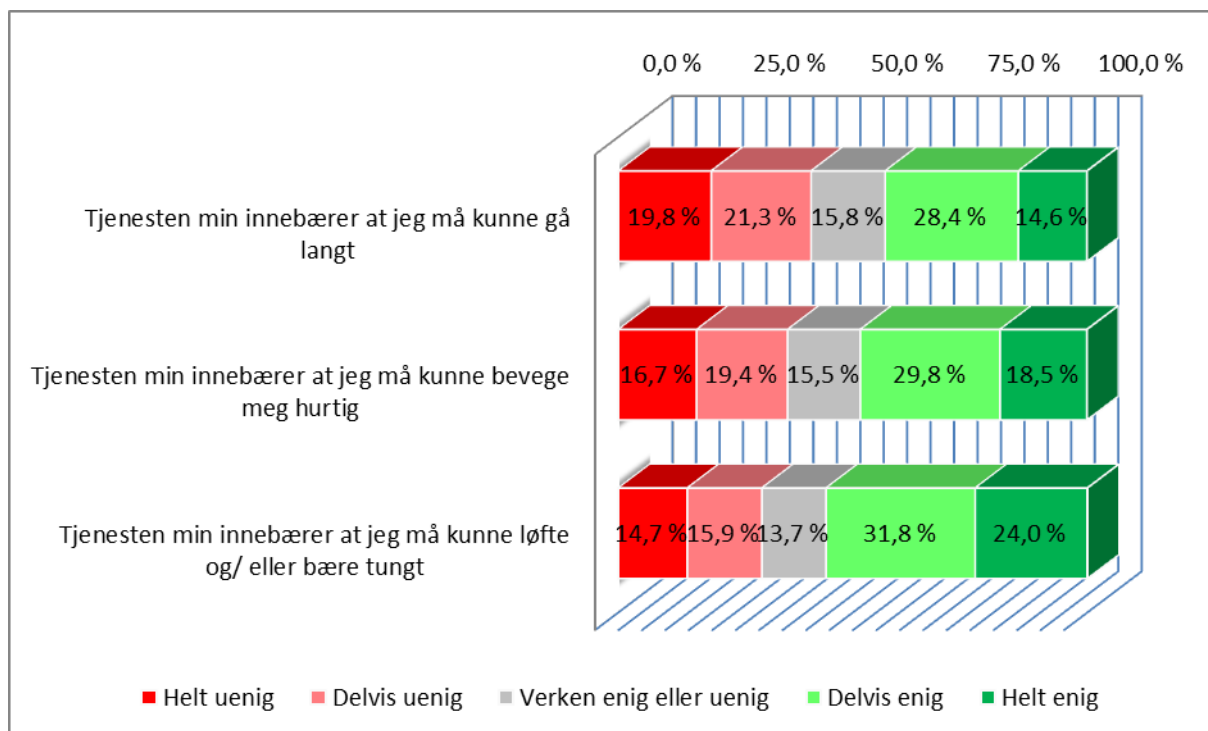
også de under 40 år. Om svarene fra undersøkelsen speiler de som tjenestegjør i operativ struktur og stab- og støttestruktur, vites ikke. Svarene indikerer imidlertid at respondentene anerkjenner at behovet for særaldersgrensen er nyansert.

5.2.2 Fysiske og psykiske krav og egenskaper

Undersøkelsen inneholder åtte spørsmål om fysiske og psykiske krav og egenskaper. På samme måte som behovet for aldersgrensen rapporteres å være delt, oppleves også de fysiske kravene å være forskjellige.²¹ Omtrent halvparten mener tjenesten kan innebære fysiske krevende innsats, og det er særlig det å kunne løfte og/ eller bære tungt som trekkes frem (Figur 5-11). Andre undersøkelser viser også at løfting og bæring er den vanligste fysiske utfordrende oppgaven for militært personell (NATO RTO, 2009).

Samtidig som flertallet mener tjenesten kan være fysisk krevende, er det en relativt stor andel som mener dette ikke er tilfellet. Til sammenligning viser en tidligere undersøkelse, som kartla den faktisk opplevde belastningen, at over 70 prosent oppga at tjenesten aldri/ sjelden (mindre enn én gang i uken) var fysisk krevende (Stornæs, Aandstad, & Kirknes, 2014). Merk forskjellene mellom faktisk belastning og hva tjenesten kan kreve, som er tilfellet i undersøkelsen om særaldersgrensen. At den faktiske belastningen i fredstid er mindre enn i krise og krigssituasjoner er intuitivt. I undersøkelsen fra 2014 var det også i underkant av 80 prosent som mente at tjenesten deres i internasjonale operasjoner var mer fysisk krevende enn tjenesten i Norge. Uansett illustrerer begge disse undersøkelsene at det synes å være store forskjeller i de fysiske kravene mellom ulike funksjoner i Forsvaret.

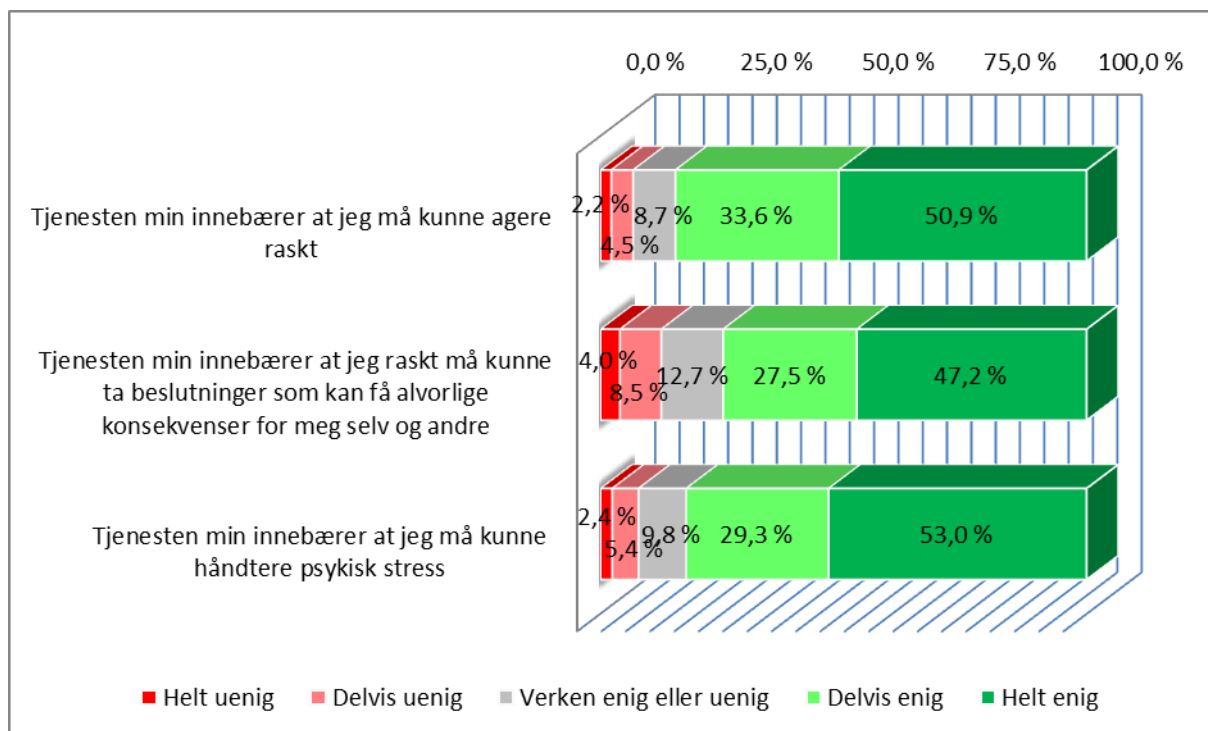
²¹ Det understrekes at spørsmålene er generelle og det kan være ulike oppfatninger av hva det eksempelvis vil si å gå langt eller bevege seg hurtig.



Figur 5-11 Fysiske krav

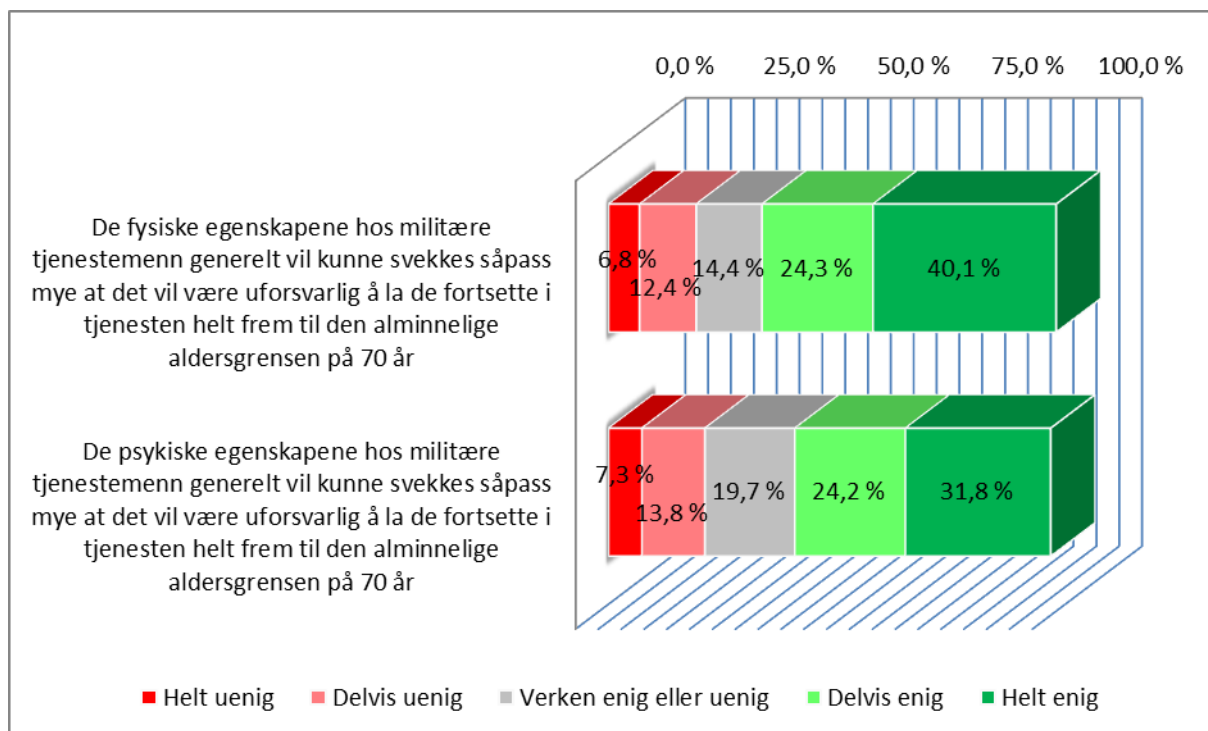
Mens respondentene er delt i synet på hvor fysisk krevende tjenesten kan være, er de mer samstemt i at tjenesten kan være psykisk og kognitivt krevende (Figur 5-12). Det er stor enighet i at tjenesten innebærer både krav til å kunne agere raskt og til å kunne håndtere psykisk stress²². Det samme gjelder krav til raske beslutninger, dog er enigheten noe lavere.

²² I spørsmålstillingen ble psykisk stress definert som situasjoner der man føler seg anspent, urolig, nervøs eller engstelig.



Figur 5-12 Psykiske og kognitive krav

Som beskrevet i kapittel 2, er rasjoalet for å ha lavere aldersgrense blant annet at det stilles krav til fysiske og psykiske egenskaper som gjør det krevende å fortsette i tjenesten helt frem til den alminnelige aldersgrensen, som per i dag er 70 år. Dette argumentet har i stor grad gjenklang blant de militært tilsatte (Figur 5-13). 64 og 56 prosent er helt eller delvis enig at dette er gjeldende for henholdsvis de fysiske og psykiske egenskapene. Dette underbygger også at det funksjonelle behovet for særaldersgrensen i stor grad oppleves å ha legitimitet blant de militært tilsatte.

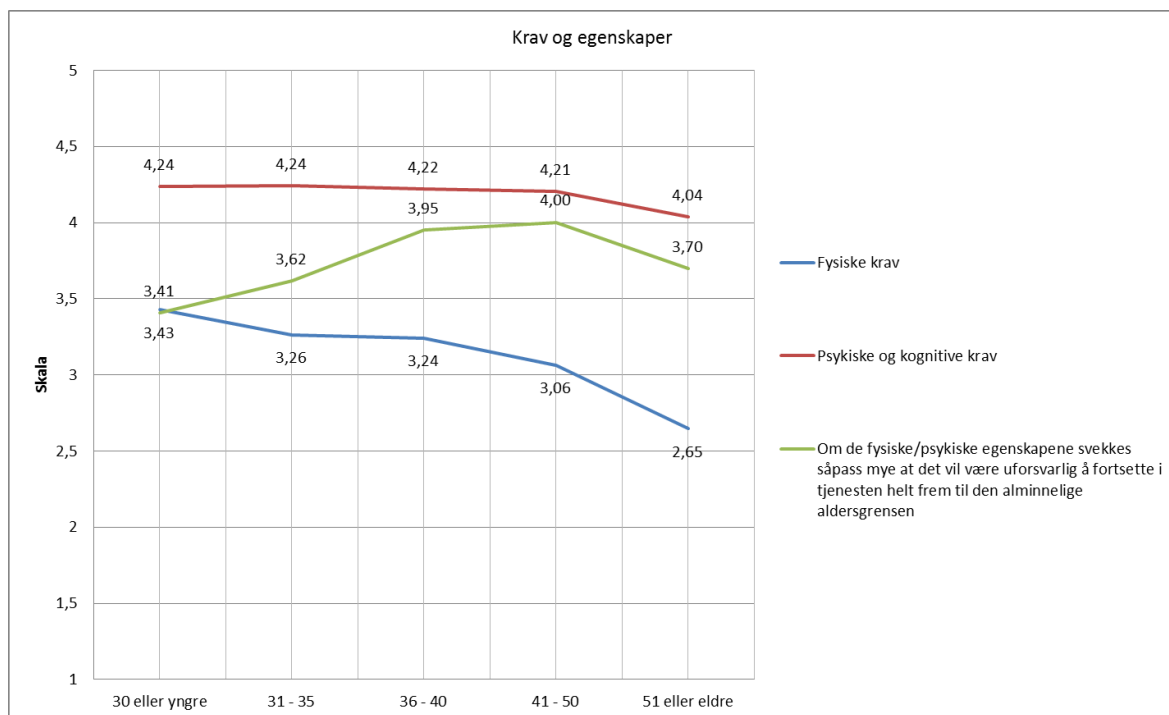


Figur 5-13 Egenskaper og alder²³

Forskjeller mellom aldersgrupper

Figur 5-14 viser gjennomsnittverdier for påstandene om fysiske og psykiske krav og egenskaper. Den røde linjen viser snittverdiene for de tre påstandene om psykiske og kognitive krav (jf. Figur 5-12). Med unntak av den eldste alderskohorten, er det ingen signifikante forskjeller mellom de andre alderskohortene. Den blå linjen viser snittverdiene for de tre påstandene om fysiske krav (jf. Figur 5-11), og her ser vi at jo høyere alder, jo mindre enig er man i at tjenesten er fysisk krevende. Videre viser den at fallet mellom den yngste og eldste alderskohorten er større enn for de psykiske og kognitive kravene. Dette indikerer at det er særlig de fysiske kravene som oppleves å være mindre jo eldre man er, mens de psykiske og kognitive kravene oppleves å være relativt lik uavhengig av alder. Forskjellen mellom alderskohortene indikerer videre at det skjer en naturlig endring av arbeidsoppgaver gjennom karrieren, og at man får mindre fysisk krevende arbeidsoppgaver etter hvert som man blir eldre. Det er når man har passert 50 år at det største skillet gjør seg gjeldende.

²³ Det er to og tre prosent som svarer vet ikke på henholdsvis de fysiske og psykiske egenskapene. Dette fremgår ikke i figuren.



Figur 5-14 Gjennomsnittverdier for de forskjellige aldersgruppene²⁴

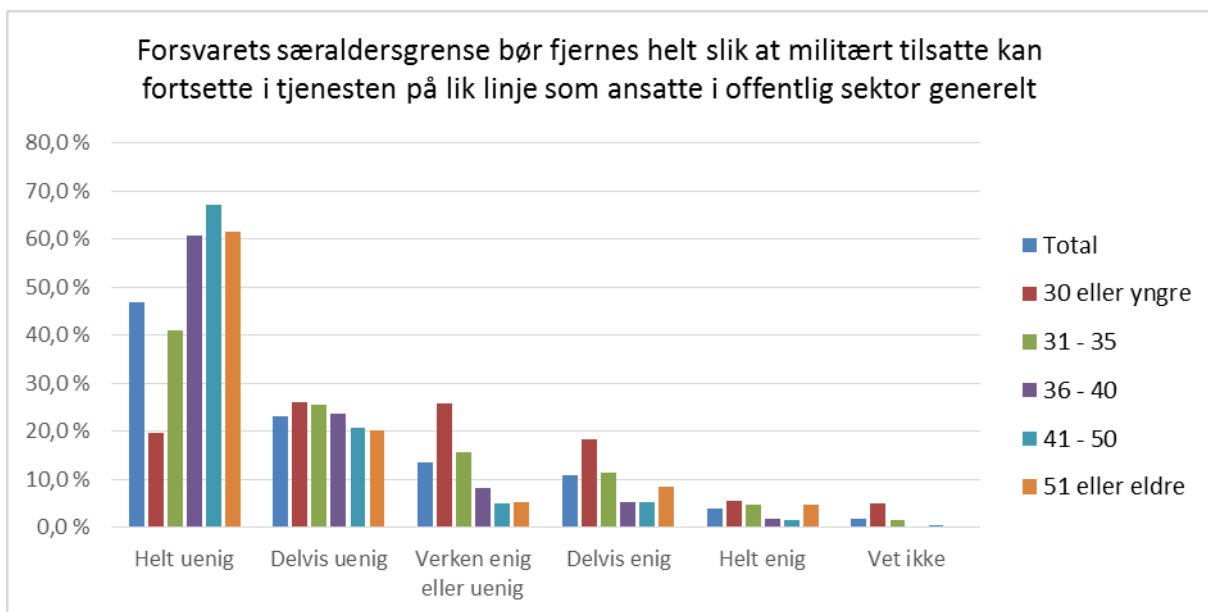
Det er også interessant å merke seg forskjellene i holdningene til å la militære tjenestemenn fortsette i tjenesten helt frem til den alminnelige aldersgrensen på 70 år (grønn linje). Det er den yngste alderskohorten som er minst kritiske til dette. De påfølgende alderskohortene er mer kritiske før det snur med den eldste alderskohorten. En slik trend er i stor grad sammenfallende med holdningene til hvor lenge de ulike alderskohortene forventer å jobbe (jf. Figur 5-6).

5.3 Holdninger til eventuelle endringer

5.3.1 Eventuelle endringer av særaldersgrensen

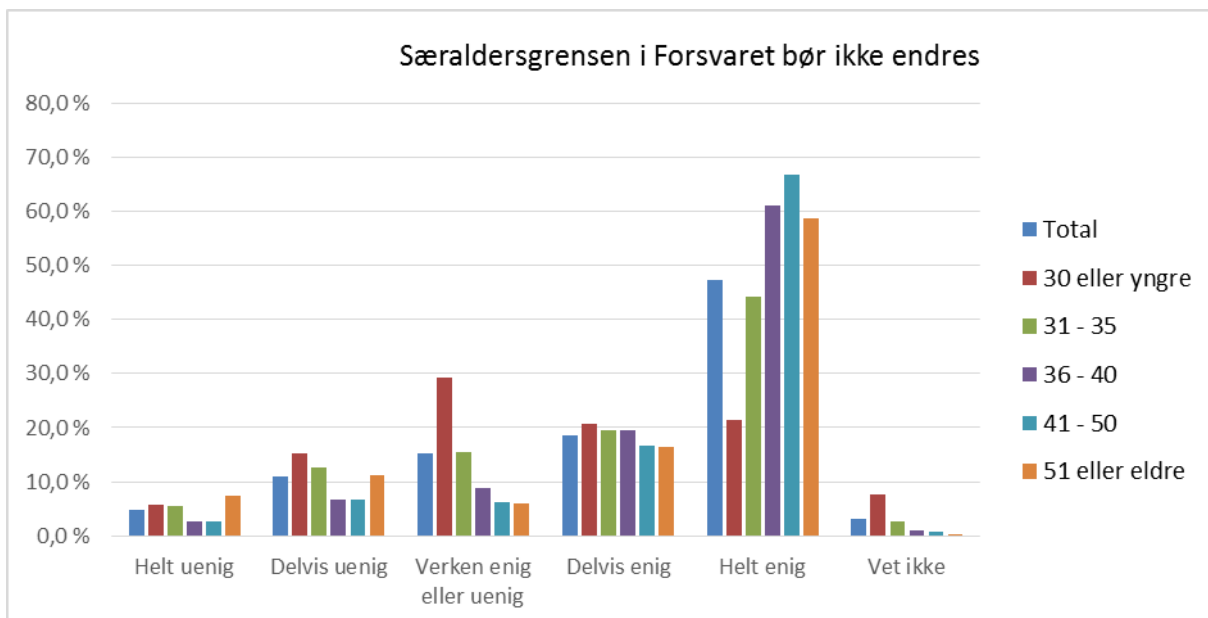
For å kartlegge hvordan de ansatte stiller seg til å endre særaldersgrensen ble de bedt om å ta stilling til tre påstander. Den første påstanden er knyttet til en dyptgripende endring ved å fjerne særaldersgrensen helt, slik at militært tilsatte kan fortsette i tjenesten på lik linje som ansatte i offentlig sektor generelt (Figur 5-15). I underkant av 15 prosent er helt eller delvis enig i at dette er en god løsning. På motsatt side er det 70 prosent som er delvis eller helt uenig.

²⁴ Y-aksen viser skalaen: 1 = Helt uenig, 2= Delvis uenig, 3= Verken enig eller uenig, 4= Delvis enig, 5= Helt enig



Figur 5-15 Holdninger til å fjerne særaldersgrensen

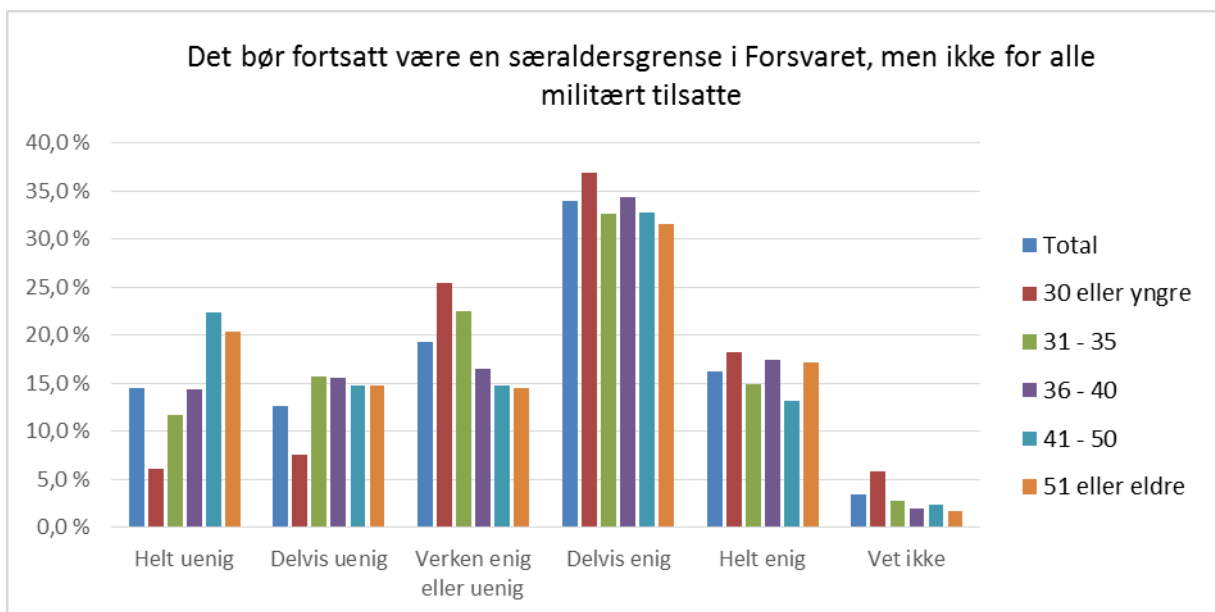
Undersøkelsen tegner et tilsvarende bilde av påstanden som utgjør et annet ytterpunkt, nemlig at særaldersgrensen ikke bør endres (Figur 5-16). Her er det drøyt 65 prosent som er delvis eller helt enig, mens omtrent 16 prosent er helt eller delvis uenig. Det er videre interessant å se at vi også her finner det samme mønsteret mellom alderskohortene som i Figur 5-14. Det er den yngste alderskohorten som er minst kritiske til å endre særaldersgrensen. De påfølgende alderskohortene er mer kritiske, før det snur med den eldste alderskohorten.



Figur 5-16 Holdninger til å ikke gjøre endringer i særaldersgrensen

Det er videre verdt å merke seg at om lag halvparten av de militært tilsatte er *helt enig* i at særaldersgrensen ikke bør endres. Dette underbygger at dagens modell har en sterk forankring. På den annen side er det relativt mange som har benyttet graderingen i svaralternativene og svart delvis uenig/enig og verken eller. Til sammen utgjør også dette i underkant av halvparten, og denne gruppen er ikke like kategoriske på at særaldersgrensen ikke bør endres.

I mellom de to ytterpunktene, som innebærer enten å fjerne særaldersgrensen helt eller å ikke endre den overhode, finnes det relativt mange løsninger. En konkret prinsipiell tilnærming er en differensiert løsning tilsvarende det man finner hos de fleste andre yrkesgruppene i offentlig sektor (jf. Tabell 3-1). Det ble derfor stilt spørsmål om hva de militært tilsatte mente om en ordning der særaldersgrensen bare gjaldt for noen (Figur 5-17). Omtrent halvparten er positiv til en slik løsning, mens drøyt én av fire er negative. Holdningen til en differensiert løsning samsvarer relativt godt med hvordan respondentene opplever behovet for en særaldersgrense (jf. Figur 5-10).

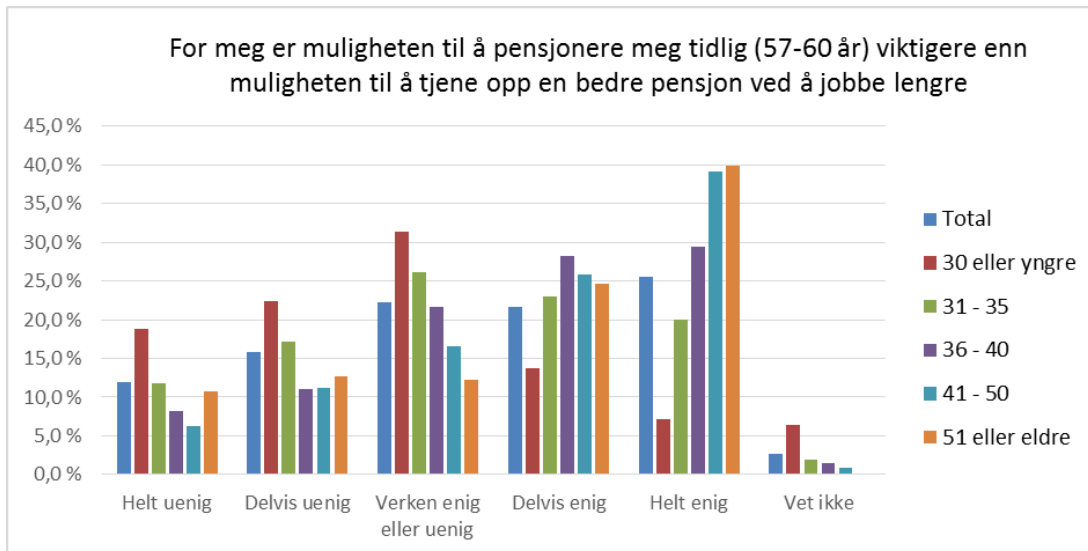


Figur 5-17 Holdninger til en differensiert løsning²⁵

²⁵ Det kom inn to henvendelser fra respondenter som mente spørsmålstillingen virket villedende ved at det fremsto som det var to spørsmål (ett foran og ett bak kommaet). Det ble presisert ovenfor disse at spørsmål om det fortsatt bør være en særaldersgrense i Forsvaret allerede var dekt av de to foregående spørsmålene, og at dette spørsmålet var knyttet til om det burde være en differensiert løsning. Det kan ikke utelukkes at flere har oppklart spørsmålet som uklart, og resultatet må derfor leses med forsiktighet.

5.3.2 Forholdet til pensjon

Ett av hovedformålene med pensjonsreformen er at det skal være økonomiske insentiver for å jobbe lengre, og levealdersjusteringen er en sentral mekanisme i så måte. Militært tilsatte som har en plikt til å fratrukke seg har imidlertid begrensede muligheter til å kompensere for levealdersjusteringen (jf. 2.3). Nesten halvparten av de militært tilsatte mener imidlertid at muligheten til å pensjonere seg tidlig er viktigere enn muligheten til å tjene opp en bedre pensjon ved å jobbe lengre (Figur 5-18). Dette samsvarer godt med gjennomgangen i kapittel 3.1.4, som indikerer at økonomiske insentiver gjerne har begrenset effekt. Omtrent 28 prosent deler ikke en slik oppfatning, mens det er 25 prosent som ikke vet eller er indifferent. At hver fjerde ikke har noen sterke preferanser her, kan kanskje skyldes at man ikke vet hva den faktiske pensjonen blir. Den reelle valgfriheten for å pensjonere seg tidlig ligger jo også i at man faktisk har økonomi til å gjøre det.

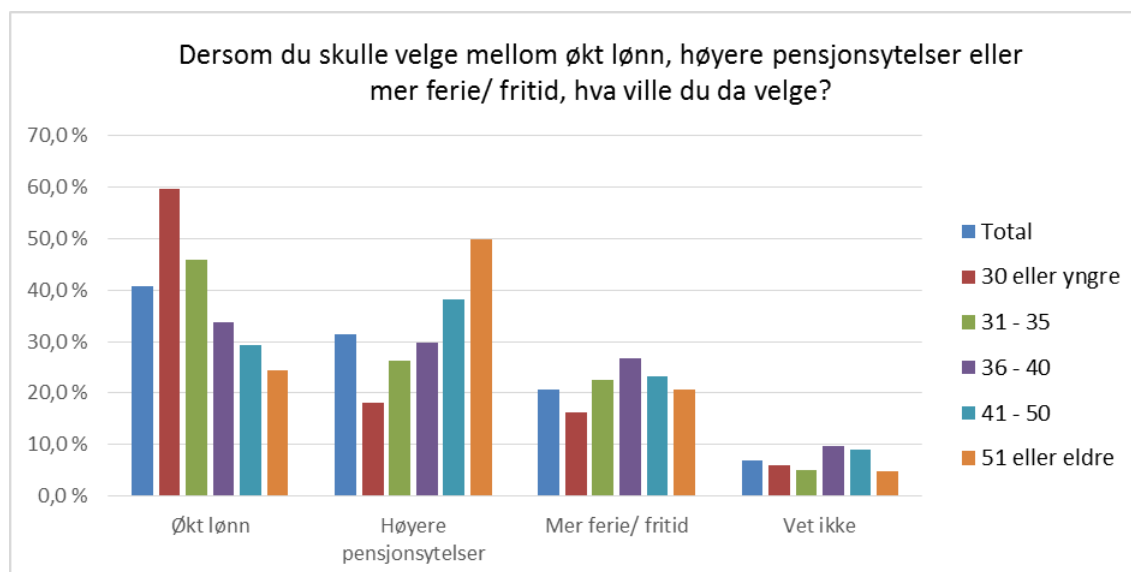


Figur 5-18 Tidlig pensjon vs. bedre opptjening

En lavere pensjonsytelse kan eventuelt kompenseres gjennom økt lønn eller mer ferie og fritid. For to av fem vil økt lønn være å foretrekke, mens bare én av fem ville foretrekke mer ferie og fritid (Figur 5-19). Samtidig er det nesten hver tredje som er mer opptatt pensjon enn lønn og fritid. Dette samsvarer i stor grad med resultatene fra en undersøkelse som er blitt gjennomført av Respons for DNB blant befolkningen generelt (Mikalsen, 2014).²⁶ Det er videre interessant å se at aldersfordelingen mellom de som foretrekker økt lønn er diametralt forskjellig fra de som foretrekker høyere pensjonsytelser. Samtidig er det kanskje ikke

²⁶ I denne undersøkelsen var spørsmålet omtrent det samme: «Dersom du skulle velge mellom økt lønn, høyere pensjonsytelser og lengre ferie, hva ville du da velge?»

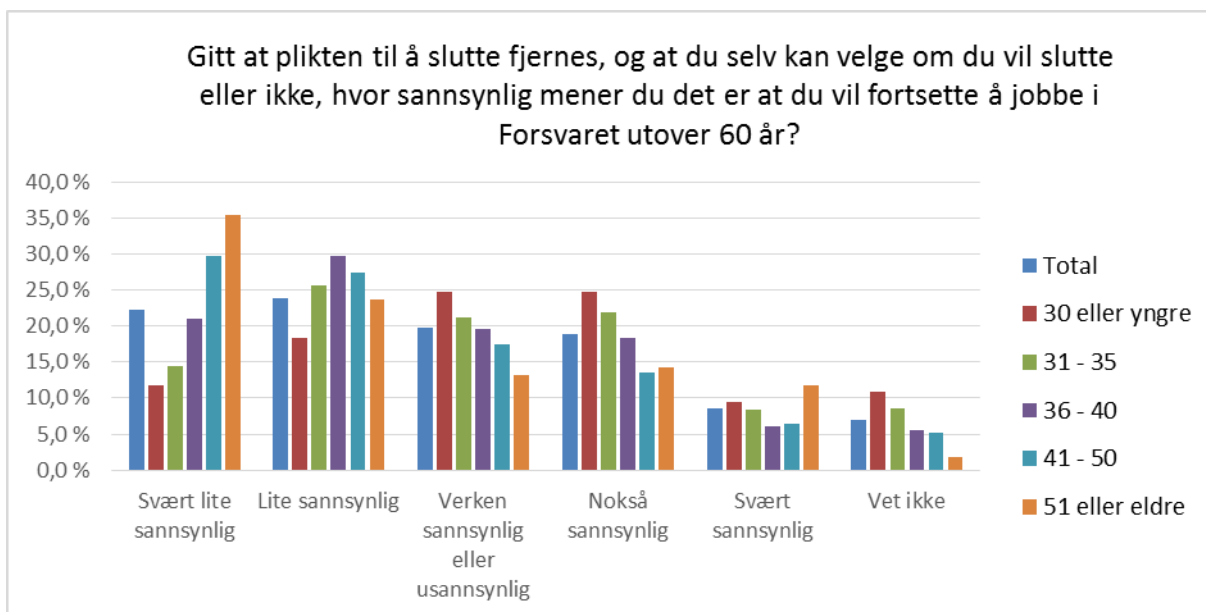
overraskende at de yngre, som er i en helt annen livsfase, har større preferanser for å velge det som gir uttelling nå, og ikke mange år frem i tid.



Figur 5-19 Valg mellom lønn, pensjon og ferie/fritid

5.3.3 Hva om plikten fjernes?

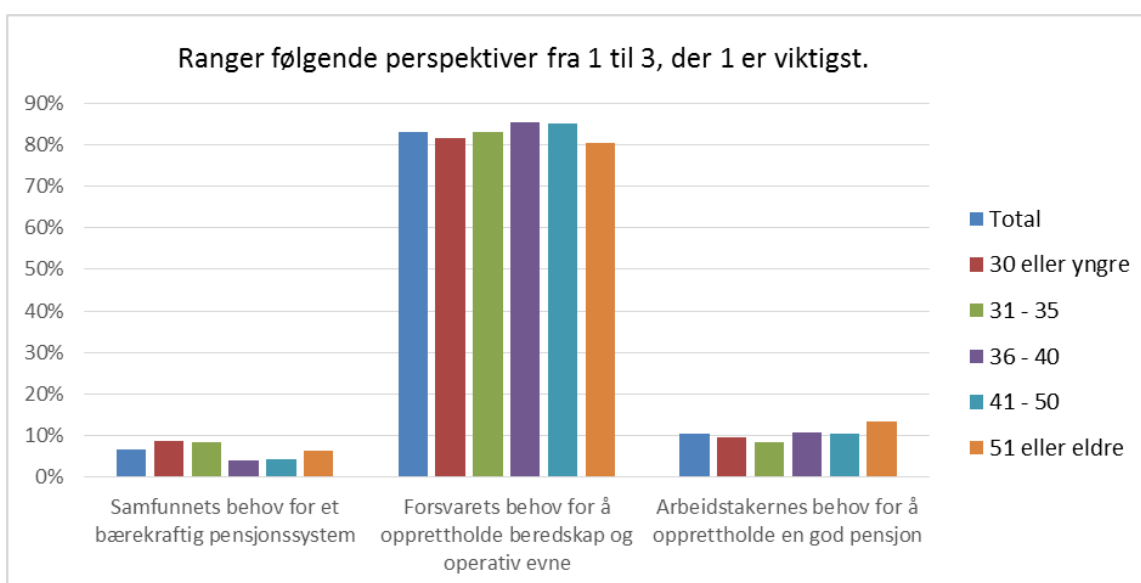
Forsvarets særaldersgrense innebærer både en rett og plikt til å slutte i en alder av 60 år, og respondentene ble bedt om ta stilling til hvor sannsynlig det er at de fortsetter å jobbe i Forsvaret utover 60 år hvis plikten til å slutte bortfaller (Figur 5-20). I underkant av halvparten mener dette er lite eller svært lite sannsynlig. Det er omtrent 27 prosent som ikke vet eller er indifferent. Den samme prosentandelen mener det er nokså eller svært sannsynlig at de vil fortsette i Forsvaret. Merk at mønsteret mellom alderskohortene som fremgår av påstanden knyttet til holdningene til å fortsette i arbeidslivet etter å ha gått av med en særaldersgrense (jf. Figur 5-6) fremgår også her. Positiviteten til å fortsette å jobbe er delvis lavere ved høyere alder, men fra rundt 50 år snur denne trenden. At positiviteten til å jobbe lengre i Forsvaret er lavere enn det å ta seg jobb utenfor Forsvaret, kan skyldes mobilitetshindre i dagens pensjonssystem. Midtsundstad (2005) peker på at det er naturlig at de fleste tidligere polititjenestemenn og militære befal tar jobb utenfor offentlig sektor, fordi de da unngår en avkortning i pensjonsytelsene (jf. 3.1.1.2).



Figur 5-20 Sannsynlighet for å fortsette i Forsvaret ved bortfall av plikten

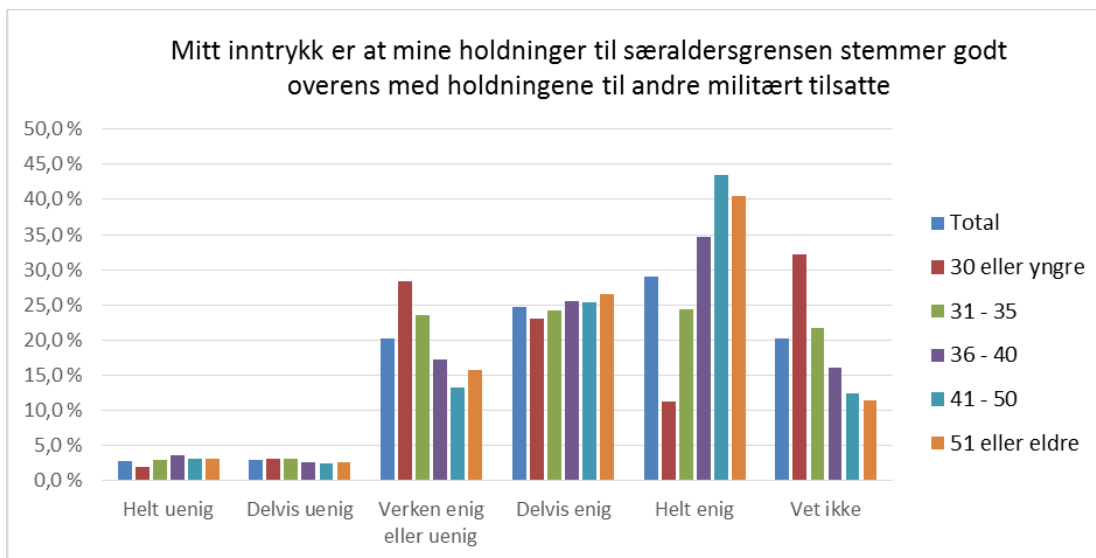
5.4 Perspektiver og holdninger

I Forsvarsdepartementets utredning av Forsvarets særaldersgrense er det lagt vekt på å finne løsninger som balanserer perspektivene individ, organisasjon og samfunn. Samtidig er det Forsvarets behov for å opprettholde beredskap og operativ evne som er styrende. Denne prioriteringen har sterkt legitimitet blant de militært tilsatte. På spørsmål om hvilket perspektiv de mener er viktigst når særaldersgrensen skal vurderes, svarer drøyt fire av fem at Forsvarets behov må komme først (Figur 5-21). Det er marginale forskjeller mellom andelen som prioriterer samfunns- og individperspektivet først.



Figur 5-21 Prioritering av perspektiver (andel med førsteprioritet)

For å kartlegge hvorvidt det synes å eksistere en omforent holdning når det gjelder temaet særaldersgrensen ble respondentene bedt om å ta stilling til om de mente deres holdninger var representativ for holdningene til andre militært tilsatte (Figur 5-22). Ikke uventet er det en relativt høy andel som ikke vet eller som er indifferent, spesielt blant de yngre alderskohortene. Samtidig mener flertallet at det synes å være en omforent holdning til særaldersgrensen. I de to eldste alderskohortene er hele tre av fire av en slik formening.



Figur 5-22 Holdninger til særaldersgrensen

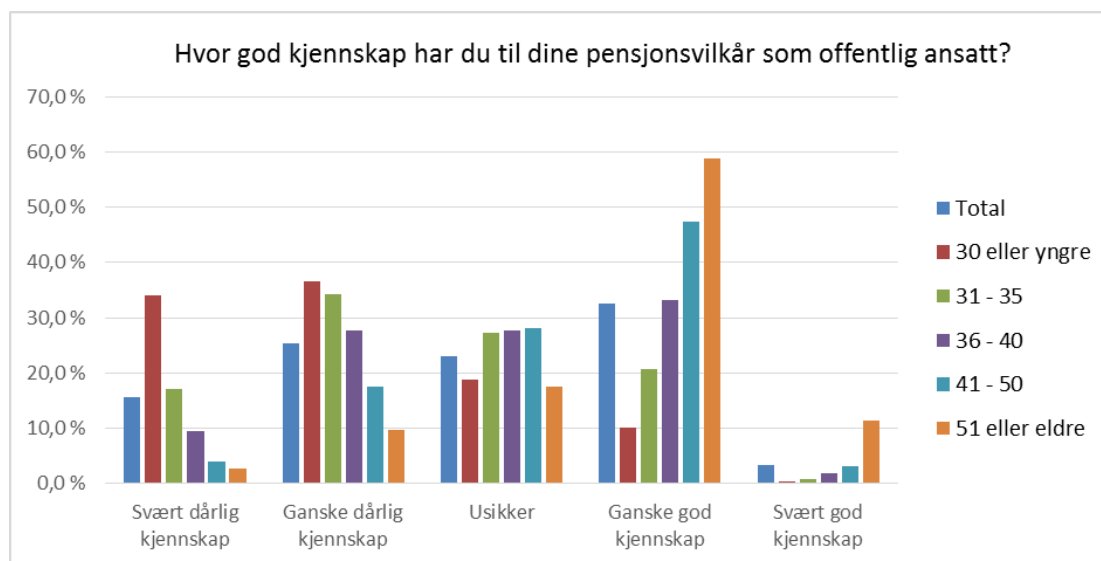
5.5 Kunnskaper om pensjon og pensjonsreformen

Aldersgrenser og pensjon henger tett sammen, og kunnskapen om pensjonsvilkår kan i stor grad påvirke holdningene til aldersgrensene. Undersøkelsen inneholder derfor spørsmål knyttet både til hvordan den enkelte oppfatter sitt eget kunnskapsnivå og hvordan kunnskapsnivået faktisk er. Det understrekes at pensjonssystemet er meget komplekst, og at det til dels er ulike regler som gjelder for ulike alderskohorter. For at undersøkelsen skal være praktisk gjennomførbar har det derfor vært nødvendig å forenkle spørsmålstillingen noe. Dette kan innebære at de som har inngående kjennskap til alle detaljer i pensjonssystemet har hatt vanskelig for å ta standpunkt til enkelte av spørsmålene.

5.5.1 Egenrapportert kunnskap

Som beskrevet i kapittel 3.1.4.1, viser kartlegginger av befolkningens kunnskapsnivå at de fleste vet lite om sine pensjonsrettigheter. Blant de militært tilsatte er det tilsynelatende mer nyansert. På spørsmål om hvor god kjennskap de har til sine pensjonsvilkår som offentlig ansatt, er det omtrent like mange som oppgir at de har dårlig kjennskap som det er de som

oppgir at de har god kjennskap (Figur 5-23). Tar man utgangspunkt i den eldste alderskohorten er det hele 70 prosent som mener de har ganske og eller svært god kjennskap.

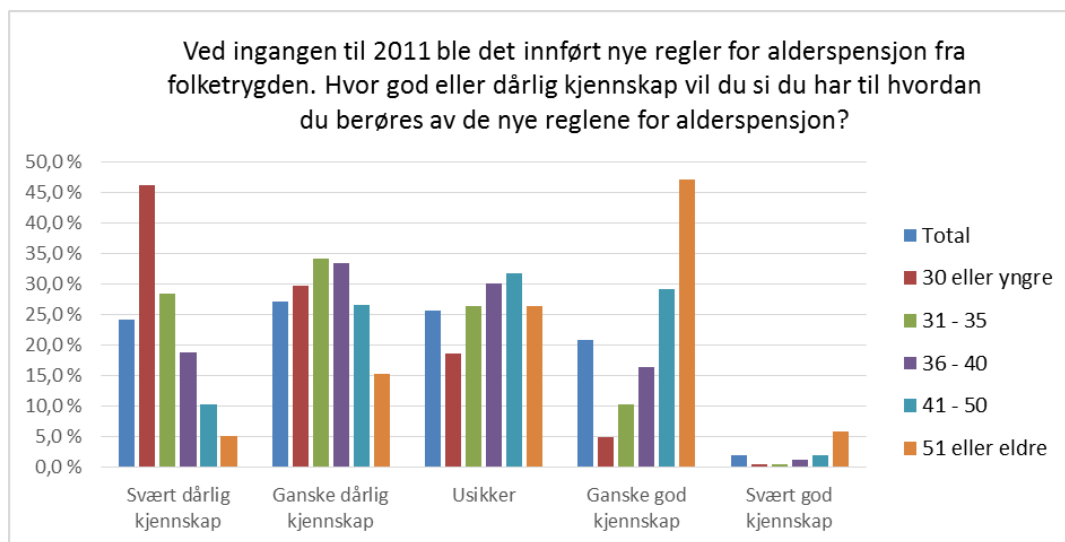


Figur 5-23 Kunnskap om pensjonsvilkår

Det understrekes imidlertid at påstanden er meget generell, og det kan være forskjellig hva den enkelte legger i begrepet pensjonsvilkår. Er det regler for opptjeningsstid, uttaksregler, ytelsesnivå, eller er det en kombinasjon? Det er også slik at hele pensjonsordningen for offentlige ansatte er i endring. Både endringer i ny alderspensjon fra folketrygden og levealdersjustering er vedtatte endringer som gjelder offentlige ansatte (jf. 2.3). Samtidig er det flere uavklarte forhold, herunder samordningsregler og hvordan den nye tjenestepensjon blir seende ut. Dette gjør at det, for respondentene, er mer eller mindre uklart hva den faktiske pensjonen konkret blir. Et slikt utgangspunkt kan innebære at de som kjenner til disse usikkerhetene svarer forskjellig. Noen vil kunne oppgi at de har god kjennskap til pensjonsvilkårene nettopp fordi de kjenner til alle usikkerhetene, eller at de av samme grunn svarer at de har dårlig kjennskap fordi usikkerhetene gjør at de ikke vet hva de faktisk får utbetalt. Resultatene må derfor tolkes med forsiktighet.

På et mer konkret spørsmål om de nye reglene for alderspensjon fra folketrygden blir bildet litt annerledes (Figur 5-24). Her gir omtrent halvparten uttrykk for at de har dårlig kjennskap, cirka 25 prosent er usikker og drøye 20 prosent mener de har god kjennskap. Dette er mer i tråd med de tidligere undersøkelsene som er beskrevet i kapittel 3.1.4.1. I en undersøkelse blant befolkningen generelt, rett før innføringen av de nye reglene, var det omtrent 30 prosent som mente de hadde god kjennskap. Undersøkelsen var riktignok rettet mot de årskullene som

hadde mulighet til å ta ut alderspensjon fra folketrygden fra 1. januar 2011, da pensjonsreformen trådte i kraft. En tilsvarende undersøkelse i 2013 viste at drøyt én av tre kommunalt- og fylkeskommunalt ansatte seniorer (62–69 år) ga uttrykk for at de hadde god kunnskap.



Figur 5-24 Kunnskap om nye regler for alderspensjon fra folketrygden

Hvis man skal sammenligne disse resultatene med resultatene i Forsvaret, er det mest nærliggende å ta utgangspunkt i den eldste alderskohorten av militært tilsatte.²⁷ Her er det over halvparten som hevder de har god kjennskap. At såpass mange mener de har god kjennskap, kan skyldes flere forhold. For det første kan den generelle kunnskapen ha økt med tiden. Det er tross alt gått fem år siden endringene ble innført. For det andre kan det være et resultat av målrettede tiltak for å øke kunnskapene om pensjon i Forsvaret, gjennom seniorkurs og pensjonsseminar.²⁸ Nav mener å ha hatt god effekt av lignende tiltak på befolkningen generelt, der de i 2010, etter en omfattende informasjonskampanje, registrerte en fordobling i andelen som mente de hadde god kjennskap til det nye regelverket om alderspensjon (jf. 3.1.4.1). For det tredje kan det være at militært tilsatte generelt representerer en annen sosial profil enn respondentene i de andre undersøkelsene. Jf. 3.1.4.1, viser tidligere undersøkelser at kunnskapsnivået er skjevt fordelt langs tradisjonelle skillelinjer som kjønn, alder, utdanningsnivå, inntekt og bransje.

²⁷ Spørsmålstillingen i undersøkelsen i Forsvaret er helt lik de andre to undersøkelsene som det refereres til.

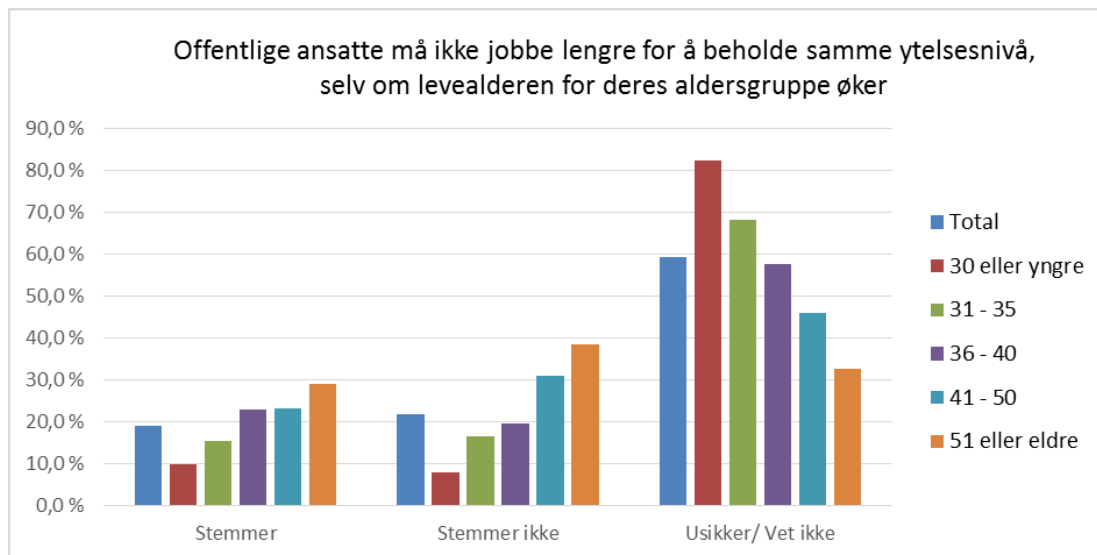
²⁸ Seniorkurs holdes for de om har kort tid igjen til de skal gå av med pensjon, og pensjonsseminar avholdes for tilsatte i alderen 25 til 55 år. Seminarene avholdes i regi av Statens pensjonskasse

5.5.2 Faktisk kunnskap om levealdersjusteringen

Det er ofte forskjell på hva folk hevder de vet og hva de faktisk vet. Det ble derfor stilt spørsmål om levealdersjusteringen for å kartlegge noe av det faktiske kunnskapsnivået.

Levealdersjusteringen påvirker alle ansatte som er født etter 1943 (jf. 2.3). For å ivareta de som har kortest tid til pensjonering, har årskullene til og med 1958 en individuell garanti. Denne garantien innebærer at de får utbetalt minst 66 prosent av pensjonsgrunnlaget. Hele tre av fem uttrykker usikkerhet for om levealdersjusteringen gjelder offentlig ansatte (Figur 5-25). Når man også ser at én av fem mener levealdersjusteringen ikke gjelder for offentlig ansatte, tegner det et bilde av at kunnskapen om levealdersjusteringen er særdeles lav blant de militært tilsatte. Det kan naturligvis tenkes at den del av de som er født før 1959 har svart annerledes fordi dette ikke gjelder deres aldersgruppe, men disse utgjør relativt få, og vil derfor ikke endre bildet i vesentlig grad. At kunnskapen om levealdersjusteringen synes å være såpass lav, kan innebære at de militært tilsatte er mer positiv til særaldersgrensen enn de ville vært om de hadde vært kjent med konsekvensene.

Det understrekes at svarene kun sier noe om den faktiske kunnskapen om levealdersjusteringen, og ikke noe om den faktiske kunnskapen om pensjonsvilkår generelt.



Figur 5-25 Faktisk kunnskap om levealdersjusteringen

5.6 Oppsummering

Spørreundersøkelsen dekker et bredt spekter av ulike forhold knyttet til særaldersgrensen.

Resultatene kan oppsummeres i følgende punkter:

- **Muligheten til å gå av med tidligpensjon oppleves positivt, men de fleste uttrykker at de vil fortsette å jobbe.** Spørreundersøkelsen viser at militært tilsatte generelt er positivt innstilt til særaldersgrensen. Muligheten til å kunne pensjonere seg tidlig oppleves å være et viktig insentiv for den videre yrkeskarrieren i Forsvaret. På den annen side uttrykker over halvparten at de vil fortsette å jobbe etter å ha gått av med særalderspensjon. Sett i sammenheng med at flere ønsker å jobbe helt til 60 år (ikke benytte seg av 85-årsregelen), og fortsette i Forsvaret hvis plikten til å slutte bortfaller, indikerer det en sterk vilje til å stå lenge i arbeidslivet.
- **Militært tilsatte representerer en sterk organisasjonstilhørighet.** Dette kommer til uttrykk gjennom at fire av fem er positiv til å fortsette i Forsvaret og ha en livslang militær karriere. Den samme andelen mener Forsvarets behov må komme før både samfunnets og arbeidstakernes behov ved en vurdering av særaldersgrensen. Resultatene samsvarer godt med resultater fra Forsvarets medarbeiderundersøkelser som de siste årene har vist høy jobbtillfredshet og tilhørighet til organisasjonen.
- **Det funksjonelle behovet for en særaldersgrense oppleves generelt å ha sterk legitimitet blant de militært tilsatte, men behovet oppleves å være nyansert.** Mens omtrent 70 prosent mener Forsvaret har behov for en lavere aldersgrense enn det som er normen i Forsvaret for øvrig, er det omtrent 50 prosent som mener at dette behovet gjelder alle militært tilsatte. 34 prosent er helt eller delvis uenig i at stillingen de har må bekles av personell med en lavere aldersgrense. Det nyanserte synet på behovet for en særaldersgrense kommer også til uttrykk gjennom svarene på påstander knyttet til fysiske og psykiske krav og egenskaper. Over halvparten mener at det stilles krav til fysiske og psykiske egenskaper som gjør det krevende å fortsette i tjenesten helt frem til den alminnelige aldersgrensen. Omtrent halvparten rapporterer at tjenesten kan innebære fysiske krevende innsats, mens hele fire av fem mener den er psykisk og kognitivt krevende. De fysiske kravene oppleves å være mindre jo eldre man er, mens de psykiske og kognitive kravene oppleves å være relativt det samme uavhengig av alder. Forskjellen mellom alderskohortene indikerer at det skjer en naturlig endring av

arbeidsoppgaver gjennom karrieren, og at man får mindre fysisk krevende arbeidsoppgaver etter hvert som man blir eldre. Det er når man har passert 50 år at det største skillet gjør seg gjeldende.

- **Det er delte holdninger til å gjøre endringer i dagens særaldersgrense.** På samme måte som behovet for en særaldersgrense oppleves å være nyansert, er det delte holdninger til å gjøre endringer på dagens innretning av særaldersgrensen. Om lag halvparten er helt enig i at særaldersgrensen i Forsvaret ikke bør endres. Den andre halvparten svarer mer nyansert. Det er også omtrent 50 prosent som mener det fortsatt bør være en særaldersgrense, men at den ikke skal gjelde for alle militært tilsatte. Holdningene til en slik differensiert løsning samsvarer også relativt godt med hvordan respondentene opplever behovet for en særaldersgrense.
- **Det er forskjellige holdninger blant de ulike aldersgruppene.** Forskjellene kommer til uttrykk gjennom flere påstander og spørsmål. Eksempelvis er den yngste alderskohorten minst kritisk til å endre særaldersgrensen. De påfølgende alderskohortene er mer kritiske, før det snur med den eldste alderskohorten. Den samme trenden finner vi igjen i flere av påstandene, blant annet når det gjelder holdninger til å fortsette å jobbe utover dagens aldersgrenser. Jo eldre man er, jo mindre positiv er man til å fortsette å jobbe. Men denne trenden snur i alderskohorten over 50 år. Det er de som er i denne, eldste, alderskohorten som er mest positiv til å fortsette å jobbe.
- **De militært tilsatte har generelt lav kunnskap om sine pensjonsvilkår, og da særlig kunnskap om levealdersjusteringen.** De militært tilsatte rapporterer om en varierende grad av kjennskap til pensjonsvilkårene for offentlig ansatte. Kjennskapen til de nye reglene for alderspensjon i folketrygden rapporteres imidlertid å være god i alderskohorten over 50 år. Her svarer over halvparten at de har ganske god eller svært god kjennskap. Kunnskapen om levealdersjusteringen er også best i denne alderskohorten. Når det er sagt, indikerer svarene i undersøkelsen at kunnskapen om levealdersjusteringen er særdeles lav blant de militært tilsatte. Hele tre av fem rapporter at de ikke vet/ er usikker, og én av fem mener levealdersjusteringen ikke gjelder offentlig ansatte. Lav kunnskap om levealdersjusteringen kan innebære at de

militært tilsatte er mer positiv til særaldersgrensen enn de ville vært om de hadde vært kjent med konsekvensene.

6. Diskusjon

De foregående kapitlene gir en bred empirisk bakgrunn av ordningen med særaldersgrenser generelt og for Forsvaret spesielt. I det følgende skal jeg bruke denne empirien i kombinasjon med noen teoretiske perspektiver til å svare på min problemstilling. Jeg har valgt å dele drøftingen inn i to hoveddeler. Først vil jeg ta utgangspunkt i de prinsipielle problemstillingene knyttet til ordningen med særaldersgrenser og diskutere alternative tilnærminger. Deretter vil jeg drøfte hvordan en endring av Forsvarets særaldersgrense vil kunne påvirke de ansattes atferdsmønster for videre yrkeskarriere i Forsvaret.

6.1 Hva vil en endring innebære?

Som jeg har redegjort for i det foregående (jf. 2.3), foreligger det et tverrpolitisk vedtak om at særaldersgrensene skal vurderes. Både Pensjonskommisjonen, som ble nedsatt av regjeringen Stoltenberg I og ledet av Sigbjørn Johnsen, og regjeringen Bondevik II har lagt til grunn en tilnærming som for alle praktiske formål innebærer en avvikling av ordningen med særaldersgrenser slik vi kjenner den. I kjølvannet av de politiske signalene er det også kommet enkelte forslag til alternative tilnærminger fra faglig hold. Ved å ta utgangspunkt i den empiriske gjennomgangen som ligger til grunn for denne oppgaven vil jeg se nærmere på disse forslagene, og diskutere hva som trolig blir utfallet av en fremtidig politisk behandling av ordningen med særaldersgrenser. Drøftingen vil i all hovedsak basere seg på empiri, og jeg vil trekke veksler på alt fra den historiske bakgrunnen og lovhjemlene, til eksisterende forskning og undersøkelsen i Forsvaret.

6.1.1 Arbeidsgiver får en omplasseringsplikt

Dette er alternativet som er fremmet fra politisk hold i forbindelse med pensjonsreformen. Nemlig at det i framtiden skal være arbeidets art og risiko, og ikke en bestemt alder, som avgjør behovet for en tidlig pensjonering. Videre heter det at dersom arbeidets art tilsier at alder kan være en årsak til at arbeidet ikke kan utføres på en forsvarlig måte, eller at det stilles bestemte fysiske krav til arbeidet, bør det være arbeidsgivers ansvar å finne egnet annet arbeid for arbeidstakerne. Bakgrunnen for forslaget er at dagens system ikke tar hensyn til individuelle variasjoner, og at en del av dem fortsetter å arbeide i andre stillinger omtrent i samme omfang.

6.1.1.1 Bakgrunn for forslaget

Hvis man ser nærmere på bakgrunnen for forslaget, og knytter det til historikken bak aldersgrensene og rasjonalet bak lovhjemlene, kan man trekke ut to interessante

observasjoner. Den første er at argumentasjonen i all hovedsak er den samme i dag som den var da aldersgrensene ble innført (jf. 2.1.1). Det ble også da påpekt at samme alder ikke nødvendigvis betydde samme arbeidsevne hos ulike tjenestemenn, og at det derfor ville være tilnærmet umulig å fastsette en aldersgrense som ville passe for alle. På tross av denne erkjennelsen ble det imidlertid fastsatt lovbestemte aldersgrenser. Dette tyder med andre ord på at ordningen med aldersgrenser aldri har vært sett på som en ideell ordning, men kanskje heller som en mer pragmatisk tilnærming til en kompleks problemstilling.

Den andre observasjonen er at når det vises til at en del av dem som går av med en særaldersgrense fortsetter å jobbe i andre stillinger i omtrent samme omfang, viser det at ordningen virker etter hensikten. Empirien som ligger til grunn for argumentasjonen stammer nemlig fra Midtsundstad (2005) og pensjonsmønsteret fra særalderspensionistene (jf. 3.1.1.2). Pensjonskommisjonen (NOU 2004:1) baserte seg på foreløpige funn fra denne studien, og mens St.medl. nr. 12 (2004-2005) i all hovedsak baserer seg på argumentasjonen fra pensjonskommisjonen, vises det direkte til Midtsundstad sin studie i St.meld. nr. 5 (2006–2007). Den politiske diskursen knyttet til at en del av de som går av med en særaldersgrense fortsatt besitter en arbeidsevne bygger altså på pensjonseringsatferden til ansatte i politi og forsvar. Ettersom særaldersgrensene for disse yrkesgruppen først og fremst er legitimert ut fra sikkerhetsmessige grunner, ikke helsemessige, er det kanskje ikke overraskende at flere har en arbeidsevne etter at de har sluttet. For å bruke metaforen til Hyggen (2008) er det snakk om «farlige menn», og ikke «slitne kvinner». De må slutte fordi det presumtivt vil være farlig å la de fortsette i samme yrke. Det har med andre ord ikke noe med den generelle arbeidsevnen å gjøre, som jo er tilfellet for de som tilhører sliteryrkesgruppene. At de fortsetter å jobbe er kanskje derfor først og fremst et uttrykk for at ordningen fungerer etter hensikten, og at den heller ikke strider med intensjonene i pensjonsreformen om at folk skal jobbe lengre. Hadde argumentasjonen derimot tatt utgangspunkt i at det var mange av «sliterne» som fortsatte i jobb, ville det vært et signal om at ordningen ikke virket helt etter hensikten. Men det er det altså lite som tyder på. Som den empiriske gjennomgangen i kapittel 3.1. viser, er det få av sliterne som fortsetter å jobbe, og for flere er det en utfordring å i det hele tatt stå i jobb til særaldersgrensen intrefter. Alternativet for disse er uføretrygd. Det bringer meg over på neste punkt, nemlig arbeidsgivers omplasseringsplikt.

6.1.1.2 Omplasseringsplikten

Hvis arbeidsgiver får et ansvar for å finne egnet arbeid for arbeidstakerne, fordrer det også et handlingsrom i virksomhetene. Enehaug et al. (2008) indikerer at dette handlingsrommet er

meget varierende (jf.3.1.2). To eksempler, som representerer hver sin ytterkant i så måte, er politiet og fengselsvesenet. Når det gjelder sistnevnte er det bare et beskjedent antall stillinger som kan være relevante, og det er heller ikke ønskelig å binde opp for mange av disse opp på permanent basis, da det begrenser handlingsrommet for midlertidig tilrettelegging av arbeidet. Det er også slik at så lenge man jobber i fengselet, må man ha kontakt med de innsatte, og det er nettopp denne utadrettede kontakten som oppleves som den største belastningen over tid. Ettersom fengselsskolen er en intern etatsutdanning gir dette også begrensede forutsetninger for å finne alternativ arbeid utenfor virksomheten. Derfor uttrykkes det at et flertall av fengselsbetjentene går før de oppnår særaldersgrensen, og da primært med uførepensjon. Det er ikke bare innenfor fengselsvesenet dette gjør seg gjeldende. Innenfor helse- og omsorgsyrkene er det også begrensede muligheter for tilrettelegging, og uførepensjon er ikke fremmed for yrkesgruppene her heller.

I politiet er det imidlertid annerledes. Her er det flere muligheter for å omplassere ansatte til mindre fysisk og psykisk krevende oppgaver. Det er også få uførepensjonister innenfor politiet, og arbeidsevnen kan derfor anses å være annerledes enn blant fengselsbetjentene. Samtidig pekes det på at handlingsrommet avhenger av politiets fremtidige organisering, og at en større grad av «sivilisering» av stillinger, som tidligere ble utført av polititjenestemenn, vil begrense mulighetene til omplassering. Det er nettopp en slik utvikling politiet går inn i. I 2014 ble det blant annet bevilget 100 millioner kroner for å øke antallet sivile stillinger for å frigjøre polititjenestemenn til operativt arbeid. Med nærpolitireformen legges det videre opp til at flere oppgaver som er mindre fysisk og psykisk krevende, som passkontroll, forvaltning av hittegods mv. blir overført til andre virksomheter (Prop. 61 LS (2014-2015)).

Forsvaret har trolig flere likhetstrekk med politiet enn med fengselsvesenet. Her er det også flere stillinger som er mindre fysisk og psykisk krevende enn andre (jf. 5.2.1). Samtidig følger Forsvaret samme utviklingsretning som politiet når det gjelder å dreie virksomheten mot operative funksjoner. I den kommende langtidsplanen for forsvarssektoren (Prop. 151 S (2015-2016), s. 99) legges det opp til en omstilling av Forsvarets personellstruktur for å frigjøre stillinger og ressurser til styrking av operativ virksomhet. Omstillingen vil innebære færre stillinger i stab- og støttestrukturen. Det er også en ønsket politisk utvikling at flere av disse stillingene skal siviliseres. I Meld. St. 14 (2012-2013) fremheves viktigheten av å rekruttere personell med sivil utdanningsbakgrunn for å bekle stillinger der militær kompetanse ikke er påkrevet. Det vises i den forbindelse til stillinger innenfor administrasjon, økonomi, miljø og forvaltning. I Prop. 111 LS (2014-2015) argumenteres det videre for at

den militære profesjonskompetansen først og fremst må prioriteres til de funksjoner som er knyttet til Forsvarets kjerneoppgaver.

Forsvaret står altså i samme situasjon som politiet, ved at den organisatoriske utviklingen vil begrense arbeidsgivers handlingsrom for å legge til rette for alternativ arbeid for de som ikke lengre tilfredsstiller kravene til operativ tjeneste. Men det er også et tilleggsmoment som i liten grad synes å ha vært tema i debatten om særaldersgrenser, og det er at flere av disse yrkene har etatsinterne skoler og et lukket utdanningssystem. Dette gjelder både Forsvaret, politiet og fengselsvesenet. Til forskjell fra andre virksomheter som kan rekruttere ansatte fra skoler og arbeidsmarkedet generelt, må Forsvaret utdanne sine egne. Av sikkerhetsmessige årsaker kan heller ikke Forsvaret trekke på et internasjonalt arbeidsmarked. Når virksomheten samtidig har en årsverksramme å forholde seg til, vil det innebære at jo lengre den øvre grensen strekkes for hvor lenge man kan jobbe i virksomheten, jo mer blir man nødt til å redusere rekrutteringen til Forsvarets skoler og avdelinger, som skal utdanne nye og yngre profesjonsutøvere. Utfordringene for disse yrkene ligger derfor ikke i at arbeidstakere på 60 år kan fortsette å jobbe i enkelte stillinger helt til den alminnelige aldersgrensen. Men hvis mange gjør det, oppstår det gjerne to sentrale utfordringer. Den ene er at det er begrensede muligheter til å benytte disse i mer fysisk krevende operative funksjoner. Det andre er at ved å la de fortsette, begrenses også muligheten for å rekruttere og utdanne de som er skikket for slik tjeneste. Alternativet er å gjøre virksomhetene mer robuste ved å øke omfanget av stillinger som er mindre fysisk og psykisk krevende, men det vil innebære en enda større offentlig sektor. Det vil derimot trolig stride med politiske målsettinger som går i motsatte retning. Å effektivisere og forbedre offentlig sektor er, og har vært, uttrykt politikk fra vekslende regjeringer (se bl.a. Soria Moria-erklæringen (2009) og Sundvolden-plattformen (2013)).

Et politisk ønske om å fjerne særaldersgrensene helt, og la arbeidsgiver få en omplasseringsplikt dersom arbeidets art tilsier at alder er en utfordring, står altså i kontrast til andre politiske målsetninger. Deriblant ønske om at både polititjenestemenn og militært tilsatte i større grad skal benyttes til operativ tjeneste, og at sivilt tilsatte og/eller andre virksomheter skal løse mer administrative oppgaver. I andre yrkesgrupper som eksempelvis fengselsvesenet kan en fjerning av særaldersgrensen innebære en høyere andel uføretrygdede. Det vil i så fall kunne innebære at kostnadene bare blir flyttet fra en budsjettpost til en annen. I tillegg kommer den menneskelige dimensjonen i at flere vil kunne oppleve en mindre verdig avslutningen på arbeidslivet.

6.1.2 Fjerne plikten

Å fjerne plikten innebærer en fortsatt rett til å pensjonere seg tidligere, men ikke en plikt. Dette forslaget ble blant annet fremmet av forskerne ved Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) i forbindelse med deres studie av særaldersgrenser og virksomhetenes handlingsrom (jf. 3.1.2). Det var med bakgrunn i deres funn om at arbeidsgiver stort sett hadde funnet fleksible løsninger i de tilfellene der arbeidstakere hadde et ønske om å fortsette i arbeid utover særaldersgrensen. Det var videre ingen av informantene i undersøkelsen deres som mente at aldersgrensene burde praktiseres som en entydig plikt til å gå av hvis arbeidstakerne selv ville fortsette og var i stand til det (Enehaug et al., 2008, s. 35).

En slik tilnærming synes tilsynelatende fornuftig, i hvert fall fra et arbeidstakerperspektiv. Det kan også argumenteres for at dagens AFP i offentlig sektor og fleksibel pensjonering i det nye pensjonssystemet (jf. 2.3) representerer en slik tankegang. For hvis plikten fjernes, er det for alle praktiske formål ikke lengre snakk om en (sær)aldersgrense, men om pensjonsalder. Altså, det handler ikke om når stillingsvernet opphører, men om tidligste tidspunkt man kan gå av med alderspensjon (jf. 2.1.2).

Samtidig som en slik tilnærming virker fornuftig innebærer den også noen utfordringer som gjør den verdt å problematisere. Hvis man tar utgangspunkt i de to lovbestemmelsene i aldersgrenseloven (1956) som hjemler særaldersgrenser (jf. 2.1.2), er det ulike problemstillinger avhengig av hvilken hjemmel de respektive yrkesgruppene har forankret sine særaldersgrenser i. For sliterne, som har sin særaldersgrense hjemlet med bakgrunn i at tjenesten deres medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning, vil en fjerning av plikten kunne være problematisk av flere årsaker. For det første viser studien til AFI (jf. 3.1.2) at det er få tilfeller der arbeidstakerne faktisk ønsker å fortsette. For noen vil det kanskje bero på en mangel på økonomiske insentiver for å jobbe, mens det for andre vil kunne være manglende evne til å fortsette i jobb. De helsemessige belastningene som arbeidstakerne har blitt eksponert for gjennom et langt og krevende arbeidsforhold innebærer gjerne at de ikke har noen reell valgfrihet (jf. 3.1.4.1 og 3.2.1). For det andre vil en slik tilnærming kunne medføre at flere presser seg til å stå lengre i arbeid av økonomiske hensyn (jf. 3.1.2.1), med de konsekvenser det har både for helsen til den enkelte, men ikke minst for utførelsen av arbeidet. Det bringer med til det tredje punktet. Nemlig at enkelte ikke lengre fungerer optimalt i stillingen sin, og at det kan være vanskelig for arbeidsgiver å konfrontere dem det gjelder om dette (jf. 3.1.2.1). For arbeidstakerne vil det å ikke mestre jobben på tampen av arbeidslivet innebære en liten verdig avgang, men for mottakerne av tjenestene de yter –

pasienter og brukere – kan konsekvensene bli enda verre. Og da er vi inne på sikkerhetsaspektet ved særaldersgrensene, som først og fremst er knyttet til den andre gruppen. De som har særaldersgrensen hjemlet i at tjenesten stiller spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper som normalt blir såpass svekket at det ikke vil være forsvarlig å la de jobbe til den alminnelige aldersgrensen.

Å fjerne plikten for disse kan undergrave det sikkerhetmessige hensynet til at sentrale myndighetsfunksjoner har ansatte som kan utføre sine oppgaver på en forsvarlig måte. Det pliktmessige aspektet ved aldersgrenser har kanskje vært det viktigste argumentet for å opprettholde dagens aldersgrenser generelt. Forslaget om å heve den alminnelige aldersgrensen i arbeidsmiljøloven (2005) fra 70 år til 72 år, ble møtt med kraftige protester²⁹ fra både arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden. I høringsrunden argumenterte både Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Landsorganisasjon i Norge (LO) for at dette vil føre til opprivende konflikter og arbeidsrettsaker. Videre at det fra arbeidsgivers ståsted, vil være problematisk å si opp en arbeidstaker på grunn av at de ikke fungerer tilfredsstillende i jobben (Prop. 48 L (2014–2015), s. 48). Hvis man legger en slik utvikling til grunn, vil det både være problematisk for arbeidstakere som opplever en liten verdig avgang fra arbeidslivet, men det vil også være problematisk for arbeidsgiver som risikerer å ha ansatte som ikke fungerer tilfredsstillende i jobbe sin. Det kan også argumenteres for at konsekvensene vil være størst for de arbeidsgiverne som representerer sentrale myndighetsfunksjoner der kravene til sikkerhet står i høysete.

Et utvalg ledet av nåværende sentralbanksjef, Øystein Olsen (Olsen-utvalget), som på slutten av nittitallet vurderte tidligpensjonsordninger, pekte nettopp på dette hensynet. De mente at målet med en gjennomgang av særaldersgrensene måtte være at omfanget av særaldersgrensene måtte reduseres og aldersgrensene heves. Utvalgets vurdering var videre at særaldersgrense burde avgrenses til kun å bli begrunnet ut fra rent sikkerhetsmessige årsaker, og at hensynet til slitasjeproblemer burde dekkes opp av andre ordninger (NOU 1998:19, s. 80).

Utvalget gjorde altså et tydelig skille mellom det helsemessige perspektivet og det sikkerhetsmessige, og henholdvis et skille mellom rett og plikt. Med et slikt utgangspunkt vil trolig Forsvaret og flere av de andre uniformerte yrkesgruppene fortsatt ha en

²⁹ http://www.nrk.no/norge/vil-heve-aldersgrensen-_lo-og-nho-raser-1.12064626

særaldersgrense. Det er imidlertid sannsynlig at aldersgrensene for disse vil heves, og at omfanget av de som blir berørt av aldersgrensene kanskje blir redusert. Hensynet til sliterne vil kanskje ivaretas av en eventuell ny offentlig tjenstepensjon med fleksibelt uttak fra 62 år. Hvis dette skal være et reelt alternativ til dagens særaldersgrense, er det samtidig mye som taler for at det må gjøres tilpasninger som innebærer at de, på tross av potensielt store belastningsskader, ikke tvinges til å fortsette av økonomiske hensyn. Det kan også argumenteres for at sikkerhetskensynet også bør gjelde enkelte av sliterne. Eksempelvis vil dette kunne gjelde de som jobber i helsevesenet, og hvor feil i tjenesten kan få alvorlige konsekvenser for pasienter og brukere. Da bør kanskje også disse vurderes å være omfattet av en fremtidig særaldersgrense.

6.1.3 En modell som bygger på karriereskift

Det tredje forslaget som er fremmet som et alternativ til dagens særaldersgrenser kommer også fra forskerne bak AFI-studien (jf. 3.1.2). De peker på at særaldersgrensene bygger på idéen om livslange karrierer innen samme arbeidskategori, og stiller spørsmål om den tid er forbi. Forskerne argumenterer videre om at alternativet til særaldersgrense kunne vært rettigheter til andre oppgaver, omskolering eller lignende, og at slike karriereskift praktiseres i enkelte yrker, som for eksempel fotballspillere (Enehaug et al., 2008, ss. 32, 36). Også dette forslaget har noen problematiske sider.

For å ta eksemplet først synes det å være tre åpenbare forskjeller på fotballspillere og arbeidstakere flest, som gjør sammenligningen problematisk. For det første er trolig sluttalderen for en profesjonell fotballspiller betydelig lavere enn nivået på særaldersgrensene. Eksempelvis var gjennomsnittsalderen i eliteserien drøyt 24 år i 2015, og de eldste spillerne befant seg i alderskategorien 31-41 år (Fossing, 2015). Fotballspillere er med andre ord vesentlig yngre når de må avslutte sin fotballkarriere, og forutsetningene for å mestre et karriereskift i alderen 30-40 år er trolig bedre enn for de som har passert 60 år (jf. 5.1).

For det andre har trolig profesjonelle fotballspillere generelt betydelig høyere lønn enn veldig mange av yrkesgruppene med særaldersgrense. En gjennomgang av spillerlønninger i 2009 viste en gjennomsnittinntekt på drøyt en million kroner (Skaare, 2012). Dette er eksempelvis over det dobbelte av gjennomsnittlønningen til sykepleiere (Utdanning.no, 2015).

Fotballspillerne har derfor trolig et langt bedre økonomisk utgangspunkt for å mestre et karriereskift, da dette gjerne fordrer at man må sette seg på skolebenken og være uten fast inntekt en periode.

Det bringer meg inn på siste punkt. Det kreves ingen formell utdanning for profesjonelle fotballspillere. Det gjør det imidlertid for mange av yrkesgruppene med særaldersgrenser. For å bli både politbetjent og sykepleier kreves det høyere utdanning av minimum tre års varighet, henholdsvis bachelor i politiutdanning og bachelor i sykepleie. Den grunnleggende utdanningen for offiserer i Forsvaret er også en treårig bachelor. Rekrutteringen til slike utdanningsløp vil trolig ikke være like god hvis det ikke innebærer en mulighet for et livslangt karriereløp.

Det er altså flere forhold som gjør det problematisk å sammenligne fotballspillere og yrkesgruppene med særaldersgrenser generelt, men det mest sentrale synes å være tidsaspektet og når i yrkeskarrieren man ser for seg et karriereskift. Profesjonelle fotballspillere og andre idrettsutøvere er ikke de eneste som går inn i et virke som er vesentlig kortere enn yrkesgruppene med særaldersgrenser. Eksempelvis har Forsvaret flere tilsatte som må avslutte sin militære yrkeskarriere allerede når de er 35 år. Geværsoldater og lagførere er typiske stillinger som dette gjelder, da de har en kompetanse som ikke er anvendbar i en livslang karriere til pensjonsalder. De får da en bonus tilsvarende inntil to årslønner som skal lette overgangen til annen karriere (jf. 2.2.1). Dette er ikke et alternativ til særaldersgrensen på 60 år, men et supplement. Bakgrunnen for begge virkemidlene er imidlertid det samme – å opprettholde en balansert personellstruktur. Samtidig som Forsvaret har behov for yngre soldater og befal er det også behov for at flere fortsetter i tjeneste etter fylte 35 år. Men det vil kunne være problematisk om disse fikk fortsette helt til den alminnelige aldersgrensen på 70 år (jf. 6.1.1).

Både ved fastsettelsen av aldersgrensen på 35 år og ved senere evalueringer har det blitt vurdert å heve aldersgrensen til 45 år. Et tungtveiende argument for at denne aldersgrensen ikke har blitt hevet er at det i en slik alder vil være mer krevende for den enkelte å få til et karriereskift (Se bl.a. Forsvarsdepartementet, 2009, 2014).

Hvis man ser bort fra lønnsnivået, er det flere fellestrekk mellom Forsvarets ansatte som må fratrukke ved fylte 35 år og profesjonelle idrettsutøvere. Det stilles ingen krav til høyere utdanning og de må forlate sitt innledende yrkesvalg lenge før retten til å gå av med pensjon inntreffer. De har videre en kompetanseprofil som har begrenset overføringsverdi til andre yrker. Virkemidlene som forskerne beskriver kan derfor treffe godt for arbeidstakere med et slikt utgangspunkt. De er i en alder hvor de fortsatt har gode forutsetninger for å mestre et

karriereskift, og de har heller ikke investert i en lengre utdanning de har fått begrenset avkastning på.

Det finnes kanskje andre eksempler i andre yrkesgrupper hvor dette enten praktiseres i dag eller der det kan være fornuftig å praktisere i fremtiden. Å tenke seg at en slik tilnærming skal kunne utgjøre et reelt alternativ til ordningen med særaldersgrenser synes imidlertid å være noe ganske annet. At relativt store yrkesgrupper (30 % av offentlig ansatte, jf. 2.1.1) som skal ivareta sentrale samfunnsinstitusjoner utelukkende skal bygge på forutsetningen om karriereskift synes derfor å være mindre realistisk.

6.1.4 En pragmatisk tilnærming

Alle de skisserte alternativene ovenfor har noen problematiske sider som gjør at de kan bli vanskelig å sette ut i livet. I hvert fall hvis utgangspunktet er at de skal utgjøre en ren erstatning for ordningen med særaldersgrenser. Det første alternativet (jf. 6.1.1) vil være vanskelig å praktisere for mange virksomheter, da de har et begrenset handlingsrom for å omplassere ansatte som ikke kan fortsette i sin opprinnelige stilling. I tillegg vil det være i strid med andre politiske målsetninger, som at politi og forsvar skal dreies mer mot operative funksjoner, og at sivile skal overta de mer administrative oppgavene. Det andre alternativet (jf. 6.1.2) har også noen problematiske sider, der det mest sentrale er at å fjerne plikten vil kunne undergrave det sikkerhetsmessige hensynet til at sentrale myndighetsfunksjoner har ansatte som kan utføre sine oppgaver på en forsvarlig måte. Det tredje alternativet (jf. 6.1.3) er kanskje det minst sannsynlige, ettersom et karriereskift trolig vil måtte gjennomføres på et vesentlig tidligere tidspunkt i yrkeskarrieren enn det som kanskje vil være ønskelig i de fleste yrkesgruppene med en særaldersgrense.

Gitt de praktiske og prinsipielle utfordringene med de tre alternative tilnærmingene, er det kanskje mer sannsynlig at særaldersgrensenes skjebne vil være i tråd med Olsen-utvalgets vurdering (jf. 6.1.2). Nemlig at omfanget reduseres og at særaldersgrensene blir hevet. Dette vil trolig innebære at mange av dagens yrkesgrupper som har sin særaldersgrense hjemlet av rent helsemessige årsaker, vil omfattes av andre ordninger slik at de opprettholder en rett til å gå av tidlig. Prinsippene for en eventuell ny offentlig tjenestepensjon, med fleksibel pensjonering fra 62 år, legger til rette for dette. Men hvis det skal være et reelt alternativ for denne gruppen, bør det kanskje gjøres tilpasninger som gjør pensjonen levedyktig. Merk at for denne gruppen vil en slik tilnærming i praksis innebære at plikten til å slutte bortfaller, og således være i tråd med ett av de foreslåtte alternativene ovenfor (jf. 6.1.2).

For Forsvaret og andre virksomheter, der særaldersgrensene først og fremst er hjemlet med bakgrunn i sikkerhetsmessige årsaker, vil det trolig fortsatt være en særaldersgrense. For å imøtekomme intensjonene i pensjonsreformen er det videre sannsynlig at disse aldersgrensene settes høyere, og at det kanskje blir en enda sterkere behovsprøving av hvem som omfattes av av dem. I yrkesgrupper som politi og fengelsbetjenter har det lenge vært en differensing av aldersgrensene, ut ifra tanken om at det er forskjellige behov, også innenfor en og samme yrkesgruppe. Det vil derfor kunne være naturlig at fokuset på behovsprøving vil øke, og kanskje også omfatte Forsvaret som i dag har en aldersgrense for hele yrkesgruppen.

Med dette som utgangspunkt vil jeg i neste delkapittel se nærmere på hvordan en endring av Forsvarets særaldersgrense vil kunne påvirke de ansattes atferdsmønster for videre yrkeskarriere i Forsvaret.

6.2 Hvordan vil en eventuell endring av Forsvarets særaldersgrense kunne påvirke de ansattes atferdsmønster knyttet til videre yrkeskarriere i Forsvaret?

I komplekse sosiale systemer finnes det sjelden absolutte objektive sannheter, og menneskers virkelighetsforståelse formes gjerne kontinuerlig av opplevelsene de har og situasjonen de befinner seg i. Når det eksempelvis hevdes at særaldersgrensen er et viktig insentiv for å rekruttere og beholde medarbeidere, representerer ikke det en objektiv sannhet om særaldersgrensen som personalpolitisk virkemiddel, men heller en tolkning av stimuli som ofte er et resultat av en kollektiv prosess.

I kapittel 3.2.2 beskrev jeg hvordan meningsdanning (sensemaking) er blitt sentralt for å forstå hva som ligger bak beslutninger og konteksten de blir fattet i. For denne problemstillingen konkret, handler det om beslutningen om å avslutte eller fortsette den militære yrkeskarrieren, og i hvilken grad en endring av særaldersgrensen påvirker en slik beslutning. Her vil det være flere faktorer som vil kunne være sentrale i en slik beslutningsprosess. Med utgangspunkt i det empiriske og teoretiske grunnlaget i denne oppgaven vil jeg i det følgende studere de mest sentrale faktorene, og drøfte hvordan de vil kunne påvirke de ansattes beslutningsprosess. Foruten om de faktorene som er beskrevet i kapittel 3.2, har jeg også valgt særaldersgrensen som en egen faktor. For å få et bredere bilde av enkelte faktorer vil jeg supplere med kilder som ikke er gjengitt i de foregående kapitlene.

6.2.1 Hva kjennetegner de militært tilsatte?

Sciefloe (2011, ss. 118-119) peker på at vi mennesker er forskjellige og har ulike forutsetninger i form av egenskaper og ressurser. De valgene vi tar må derfor forstås som en følge av samspillet mellom det handlingsrommet vi befinner oss i og de egenskaper og ressurser vi representerer. For å tolke hvordan ulike faktorer vil påvirke den enkelte må man altså også se på hva som kjennetegner aktørene. Som jeg har beskrevet tidligere, er militært tilsatte langt fra noen homogen masse (jf. 3.1.1.3 og 3.1.2.3). Samtidig er det noen karakteristikk som kan sies å kjennetegne gruppen generelt.

Helse

Helse er en sentral egenskap fordi den sier noe om evnen til å fortsette i yrkeslivet. Hvis vi tar utgangspunkt i Hyggen (2008) er det lite som tyder på at militært tilsatte, som del av den uniformerte gruppen med særaldersgrenser, har dårligere helse enn arbeidstakere for øvrig. De er blant dem som lever lengst, og de er nærmest fraværende fra uførestatistikken. På enkelte områder rapporterer de om færre helseplager enn øvrige yrkesgrupper (jf. 3.1.3). Sistnevnte underbygges også av den egenrapporterte helsen i Forsvaret.

I Forsvarets medarbeiderundersøkelse (2015) rapporterer 93 prosent av de militært tilsatte at helsen er god eller svært god. Til sammenligning viser levekårsundersøkelsen at det i befolkningen generelt er 76 prosent som svarer det samme (Forsvarets sanitet, 2015, s. 26). Denne forskjellen kommer også til uttrykk i sykefraværstatistikken.

Forsvaret har generelt et lavt sykefravær sammenlignet med samfunnet for øvrig. I perioden 2010–2014 lå det gjennomsnittlige sykefraværet på rundt tre prosent (Forsvaret, 2015, s. 2). I samfunnet for øvrig lå sykefraværet omtrent på 5,5 prosent i samme periode (Statistisk sentralbyrå, 2016). Forsvaret forklarer selv det lave sykefraværet med blant annet demografiske og strukturelle forhold. Forsvaret består av en høy andel menn, som statistisk sett har et lavere sykefravær enn kvinner. Blant de militært tilsatte er andelen menn omtrent 90 prosent (jf. 4.4.1). Videre er de militært tilsatte selektert med bakgrunn i blant annet helse, noe som diskvalifiserer arbeidstakere som har utfordringer som sannsynliggjør hyppige og/eller lengre sykdomsforhold (Forsvaret, 2016, s. 69).

Det er altså flere forhold som tilsier at militært tilsatte generelt kjennetegnes av at de har en gjennomgående god helse.

Organisasjonstilhørighet

Organisasjonstilhørighet sier noe om tilknytningen til virksomheten man jobber i, og man kan gjerne si at den fungerer som et lim som holder de ansatte i organisasjonen. Dette limet kan deles opp i to komponenter, såkalte normative og følelsesmessige bånd (Jacobsen & Thorsvik, 2007, ss. 240-242). Styrken på dette limet avhenger naturligvis av styrken på disse båndene.

Forsvaret er ikke bare en arbeidsplass, men i stor grad også en utdanningsinstitusjon som høster anerkjennelse og respekt både internt og eksternt (Prop. 111 LS (2014–2015), s. 6). Forsvarets bruker store ressurser på å utdanne soldater, befal og offiserer. Det være seg alt fra grunnleggende soldatutdanning og enkle fagkurs, til pilotutdanning og høyere utdanning på bachelor, master, og doktorgradsnivå³⁰. Denne utdanningen er også gjerne koblet til egne karriereplaner innenfor respektive fagområder, som fungerer som en rettesnor i den enkeltes karriereutvikling. I en organisasjon som satser mye på den enkeltes utdanning og karriere, oppstår det gjerne normative bånd, som innebærer at man føler en slags plikt til å fortsette fordi organisasjonen har vist deg en særlig tillit (jf. 3.2.3). Forsvarets medarbeiderundersøkelse (2015) viser også at utdanning og karriere (utvikling) er en sentral driver for turnoverintensjon, og mange er helt eller delvis fornøyde med kompetanseutviklingen og karrieremulighetene som Forsvaret tilbyr. Med et slikt utgangspunkt er det grunn til å hevde at flere av de militært tilsatte opplever slike normative bånd. På den annen side kan det argumenteres for at et slikt bånd skal oppstå, må den enkelte føle at de har blitt satset på utover det som er normen i organisasjonen for øvrig. Altså at man har blitt gitt en utdanning eller stilling som det er hard konkurranse om. I et slikt perspektiv vil de normative båndene først og fremst være knyttet til noen utvalgte, og ikke gruppen som helhet. Uansett vil det kunne eksistere slike normative bånd blant mange av de militært tilsatte.

Det normative båndet er imidlertid ikke den viktigste komponenten i dette limet. Det følelsesmessige båndet er det som virkelig gir det styrke, og dette båndet oppstår når man føler seg som en del av organisasjonen og deler dens visjoner og verdier. En viktig indikator i så måte er om medarbeiderne trives med jobben og det sosiale miljøet. Forsvarets medarbeiderundersøkelse inneholder flere indikatorer som sier noe om de følelsesmessige båndene. Her fremgår det en høy grad av jobbtilfredshet og tilhørighet til organisasjonen. Omtrent 70 prosent svarer at de er nokså mye eller svært tilfreds. Bare drøye åtte prosent

³⁰ Forsvaret har ingen egne doktorgradsprogrammer, men de finansierer jevnlig flere doktorgradsstipendiater.

svarer at de er bare litt eller svært lite tilfreds (Forsvarets medarbeiderundersøkelse, 2015, s. 61). Tilhørighet til organisasjonen måles gjennom flere spørsmål, som «jeg sier til mine venner at Forsvaret er en god organisasjon å jobbe i», «mine verdier er veldig like Forsvarets verdier» og «Forsvaret inspirerer meg virkelig til å yte mitt beste». Her svarer drøyt 80 prosent at de er delvis eller helt enig i de to førstnevnte spørsmålene, mens omtrent 65 prosent er delvis eller helt enig i sistnevnte. På den andre siden av skalaen rapporter henholdsvis omtrent seks og tre prosent av de ansatte at de er delvis eller helt uenig i de to førstnevnte, og omtrent 11 prosent er delvis eller helt uenig i det sistnevnte spørsmålet (Forsvarets medarbeiderundersøkelse, 2015, s. 59). Her er det spesielt verdt å merke seg at det i stor grad er samsvar mellom organisasjonens verdier og verdiene til de ansatte. En regresjonsanalyse som analyserer en rekke faktorer i medarbeiderundersøkelsen viser at organisasjonstilhørigheten er den største driveren som påvirker turnoverintensjon (Forsvarets medarbeiderundersøkelse, 2015, s. 41).

Den sterke organisasjonstilhørigheten gjenspeiler seg også i faktisk turnover blant de militære som er fast tilsatt med en særaldersgrense. Den er generelt lav, og lavere enn hos de sivile som er fast tilsatt i Forsvaret (se bl.a. Forsvarets medarbeiderundersøkelse (2013) og Lillekvelland & Strand (2015)). Turnover er også synkende med alderen, og det er relativt få som benytter seg av 85-årsregelen og går av ved 57 år sammenlignet med politiet (jf. 3.1.1.2, 3.1.3.3 og 5.1).

Også spørreundersøkelsen underbygger en sterk organisasjonstilhørighet. Hele fire av fem er i større eller mindre grad positiv til å fortsette i Forsvaret og ha en livslang militær karriere (jf. Figur 5-4). På spørsmål om hvilket perspektiv de mener er viktigst når særaldersgrensen skal vurderes, svarer drøyt fire av fem at Forsvarets behov må komme først (Figur 5-21). De militært tilsatte setter med andre ord hensynet til organisasjonen før hensynet til seg selv.

I sum er det altså mange forhold som taler for at de militært tilsatte generelt kjennetegnes av både normative og følelsesmessige bånd som knytter dem sterkt til organisasjonen de er en del av.

Vilje til å stå lenge i arbeidslivet

At det er relativt få som velger å gå av ved fylte 57 år, kan indikere en vilje til å stå lenge i arbeidslivet. Samtidig må dette ses i sammenheng med hvor mange som fortsetter å jobbe etter at de har avsluttet sin militære yrkeskarriere. For det kan også argumenteres for at de som går av så tidlig som mulig, gjør det fordi de ønsker å jobbe videre i et annet yrke. Da kan

det være fornuftig å slutte tidsnok til at man har energi til å omstille seg, og at man fortsatt oppleves som attraktiv for andre arbeidsgivere.

I henhold til Midtsundstad (2005) var det over halvparten av særalderspensjonistene innen politi og forsvar som fortsatt var i jobb nå de ble intervjuet. De ga også uttrykk for at de ønsket å fortsette å jobbe flere år. I spørreundersøkelsen er det over halvparten av de militært tilsatte som gir uttrykk for at de vil fortsette i arbeidslivet etter at de har gått av med særaldersgrensen (jf. Figur 5-6). Det er videre i overkant av hver fjerde som mener det er sannsynlig at de vil fortsette å jobbe i Forsvaret hvis plikten til å slutte faller bort (jf. Figur 5-20). At positiviteten til å jobbe lengre i Forsvaret er lavere enn det å ta seg jobb utenfor Forsvaret, skyldes trolig mobilitetshindre i dagens pensjonssystem (jf. 5.3.3).

Med utgangspunkt i analyser av både egenrapportert og faktisk pensjoneringsatferd, kan det hevdes at militært tilsatte generelt kjennetegnes av en sterk vilje til å stå lenge i arbeidslivet. Villigheten til å fortsette i arbeidslivet kan videre kobles både til helsesituasjonen og jobbtilfredsheten/ organisasjonstilhørigheten. Midtsundstad (2005) sin studie på pensjonsatferd viste at hele tre av fire trakk fram trivsel og en interessant og givende jobb som årsak til at man valgte å fortsette å jobbe. Seks av ti uttrykte videre at den gode helsen hadde stor betydning for ønsket om å fortsette å jobbe (jf. 3.1.1.1).

6.2.2 Krav til innsats

Krav til innsats er én av de tre dimensjonene som Schiefloe (2011) trekker frem som sentrale for å forstå menneskelig atferd, og viser helt enkelt til en kost/nytte betraktning – hvor mye må man yte og hvor mye tjener man på det (jf. 3.2.1).

For spørsmålet om pensjonsmønster, er det naturlig å trekke frem de økonomiske insentivene. Den prinsipielle innretningen av en mulig ny tjenstepensjon viser en sterk sammenheng mellom når man velger å ta ut pensjon og hva man får i livsvarig pensjonsytelse. Hvis vi tar utgangspunkt i regneeksemplet i kapittel 2.3 (jf. Figur 2-1), øker pensjonsytelsen med 14 prosentpoeng ved å jobbe tre år ekstra, fra 62 til 65 år. Hvis man velger å jobbe til 67 år, er økningen hele 26 prosentpoeng. Det er også verdt å understreke at dette er økninger fra et relativt lavt nivå, 52 prosent av sluttlønnen. I tillegg vil levealdersjusteringen innebære et enda lavere nivå for yngre årskull. Med en ny pensjonsordning får man altså potensielt en vesentlig høyere pensjonsytelse av å jobbe lengre enn med dagens ordning. Midtsundstad (2005) viser også til en egen og andres forskning som indikerer at det er slike vesentlige

reduksjoner/ økninger i pensjonsytelsene som vil ha en effekt på pensjoneringsatferden (jf. 3.1.1.1).

6.2.3 Frihetsgrad og mulighet til å påvirke

Frihetsgrad og mulighet til å påvirke viser henholdsvis til hvilke muligheter man har til å velge og om man kan påvirke mulighetene. Dette er de to andre dimensjonene som Schiefloe (2011) trekker frem som sentrale. Ettersom de henger nøye sammen, har jeg her valgt å diskutere dem samlet.

Hvis særaldersgrensen blir endret, har de militært tilsatte i all hovedsak fire valgmuligheter:

- (1) Slutte i Forsvaret og begynne i ny jobb hos en annen arbeidsgiver
- (2) Uførepensjonere seg i påvente av alderspensjon
- (3) Slutte ved pensjonsalder
- (4) Fortsette i Forsvaret utover pensjonsalder og jobbe helt eller delvis frem til aldersgrensen inntreffer.

Dette er først og fremst teoretiske valgmuligheter, og de reelle valgmulighetene vil kunne avhenge av en rekke variabler.

Den første valgmuligheten vil kunne avhenge av blant annet alder, kompetanseprofil, konjunkturer og familiesituasjonen til den enkelte. Spørreundersøkelsen (jf. 5.1.) indikerer at preferansene for å fortsette i Forsvaret er høyere jo eldre man er. Dette gjenspeiles også i turnover som reduseres i takt med alderen. Yngre er med andre ord generelt mer mobile enn eldre. Undersøkelsen viser også at de fleste mener det vil være lett å få jobb utenfor Forsvaret med den tjenestebakgrunn de representerer. På den annen side er det én av fem som mener det ikke vil være like lett. Hvor lett det faktisk er vil også kunne avhenge av arbeidsmarkedet. Ved høykonjunkturer vil det være lettere å få seg jobb utenfor Forsvaret enn ved lavkonjunkturer. Akkurat nå opplever vi en lavkonjunktur, som først og fremst treffer olje- og gassrelaterte virksomheter. Ettersom disse virksomhetene i stor grad er konsentrert rundt Vestlandet, kommer dette også til uttrykk i et arbeidsmarked som er delt etter geografiske skillelinjer.

Det bringer meg over på muligheten til å påvirke. Fordi hvis man bor i et område med begrenset arbeidsmarked, kan man i teorien påvirke valgmulighetene ved å flytte. Hvis man bare er alene, og kun har seg selv å tenke på, er dette kanskje først og fremst snakk om en økonomisk vurdering. Har man derimot en familie å tenke på kommer det gjerne noen sosiale

kostnader i tillegg til selve flyttereigningen. Kostnader i form av å flytte fra det sosiale nettverket man er en del av, herunder bytte av jobb, skole og barnehage for medflytterne. Normen i dagens samfunn er den såkalte to-karrierefamilien. Altså at begge personene i en husholdning er yrkesaktive. For Forsvaret innebærer dette at fremtidens ansatte i større grad enn tidligere må ta hensyn til en partners karriere når det gjelder egne karrierebeslutninger (Meld. St. 14 (2012–2013), s. 16).

Det er også viktig å påpeke at konjunkturene vil være i kontinuerlig endring, og mulighetene til å bytte jobb vil derfor variere over tid. Det som imidlertid er relativt konstant er tyngdepunktene for Forsvarets basestruktur. Eksempelvis har Hæren flere baser i Nord-Norge som er lokalisert i mer perifere strøk, med et begrenset lokalt arbeidsmarked. Valgmuligheten for de som har valgt å bosette seg i disse områdene vil derfor kunne være begrenset uavhengig av de til enhver tid gjeldende konjunkturer.

Den andre valgmuligheten, uførepensjon, krever dokumentasjon fra lege på nedsatt arbeidsevne. Som beskrevet i 6.2.1, kjennetegnes imidlertid de militært tilsatte generelt av å ha god helse. Samtidig kan det argumenteres for at en heving av aldersgrensen vil kunne føre til mer belastning fordi det samtidig innebærer at man må jobbe lengre. På den annen side indikerer både spørreundersøkelsen (jf. 5.2.2) og stillingsanalysen fra FFI (Strand & Pay, 2016) at det skjer en naturlig endring av arbeidsoppgaver gjennom karrieren, og at man får mindre fysisk krevende arbeidsoppgaver etter hvert som man blir eldre. Med et slikt utgangspunkt vil det være nærliggende å anta at deler av perioden man eventuelt må jobbe lengre vil være i stillinger som ikke nødvendigvis innebærer en økt helsemessig belastning. Da vil også uførepensjon være et mindre reelt alternativ for mange.

Den tredje og fjerde valgmuligheten er knyttet til når man velger å gå av med alderspensjon. Det er forskjellen mellom pensjonsalderen og aldersgrensene som angir det teoretiske handlingsrommet for fleksibiliteten til selv å velge pensjoneringstidspunkt. For militært tilsatte er denne fleksibiliteten knyttet til 85-årsregelen. Altså at man kan velge å gå av fra man er 57 år til man er 60 år. Regelen kan imidlertid bli fjernet som følge av innføring av en ny pensjonsordning, som innebærer at pensjonen skal kunne tas ut fleksibelt fra 62 år (jf. 2.3). Hvis det blir en realitet, er det kun de som har en (sær)aldersgrense over 62 år som kan gå av med pensjon før aldersgrensen. Med dagens 85-årsregel er pensjonsytelsen i all hovedsak

upåvirket av avgangspunkt.³¹ Det er altså få pensjonsmessige insentiver for å jobbe helt frem til aldersgrensen. Med en ny fleksibel pensjonsordning blir dette trolig vesentlig endret (jf. 6.2.2). Den reelle valgfriheten til å gå av ved pensjonsalder vil derfor avhenge av økonomien til den enkelte. Her er det naturligvis mulighet til å påvirke ved å spare til pensjonstilværelsen på egen hånd, eller at man eksempelvis velger å realisere verdier knyttet til eiendom eller andre aktiva.

6.2.4 Særaldersgrensens rolle

I tillegg til de øvrige faktorene som kan påvirke de ansattes beslutningsprosess, kan det være hensiktsmessig å se nærmere på hvilken rolle særaldersgrensen i seg selv har i denne prosessen. Hvis særaldersgrensen oppfattes som et gode, vil en endring som innebærer en reduksjon av dette godet kunne gjøre de ansatte mer motvillig til å fortsette den militære yrkeskarrieren.

Det er flere forhold som underbygger at det er mange som oppfatter særaldersgrensen som et gode. Som jeg viste til i innledningen (jf. 1.1), var dette også inntrykket fra et intervju med flere offiserer i forbindelse med et pensjonsseminar i 2014. Særaldersgrensen ble til og med fremstilt som «en gullpakke for mange» av en representant fra Statens pensjonskasse (Furrevik et al., 2014). Et uttrykk som kanskje kan indikere at særaldersgrensen ikke bare oppleves å være et gode internt, men også eksternt. Fordelen med særaldersgrensen har jo tradisjonelt vært at de ansatte har kunnet gå av med pensjon i alderen 57–60 år og fremdeles være sikret 66 prosent av sin sluttlønn i pensjon. I tillegg har de kunnet jobbe full tid i privat sektor uten avkortning i pensjon. Det kan derfor argumenteres med at særaldersgrensen har vært økonomisk gunstig sammenlignet med yrker som ikke har en slik ordning. Dette kan eksemplifiseres av regneeksempelet på hvor mye de med en særaldersgrense på 60 år kan tape hvis aldersgrensen blir opphevet (jf. 3.1.3.4). Hvis utgangspunktet blir at tidligste tidspunkt for å gå av med pensjon i fremtiden blir ved fylte 62 år, vil det innebære at de som i dag har særaldersgrenser som gir anledning til uttak fra 57 år vil tape hele fem år med pensjonsutbetalinger (Hyggen, 2008). En tidligere gjennomgang viser videre at hvis arbeidgivers premieinnbetaling til den offentlig tjenstepensjon skal betraktes som en form for indirekte lønn, utgjør dette nærmere ti prosent av lønnen for ansatte med en særaldersgrense på 60 år (Fløtten, Gautun, & Hippe, 1996, s. 107).

³¹ Forutsatt at man har full opptjening. En eventuell lønnsøkning på slutten av karrieren vil kunne påvirke pensjonsytelsen.

Spørreundersøkelsen gir også grunnlag for å hevde at mange ser på særaldersgrensen som et gode. Dette kommer for det første til uttrykk gjennom at tre av fire er helt eller delvis enig i at muligheten til å gå av med en særaldersgrense på 60 år er et viktig insentiv for å fortsette den militære yrkeskarriere i Forsvaret (jf. Figur 5-2). Videre er omtrent halvparten helt enig i at særaldersgrensen ikke bør endres (jf. Figur 5-16).

Også i politiet, som har samme særaldersgrense som Forsvaret, er det flere som gir uttrykk for at aldersgrensen er en fremforhandlet rettighet og et gode (jf. 3.1.2.1). De gir også uttrykk for at ordningen gir muligheter for en verdig avgang fra arbeidslivet for de som er fysisk og psykisk slitne etter vedvarende belastninger. Leder i Politiets Fellesforbund, Sigve Bolstad, hevder at særaldersgrensen er det helligste som finnes for deres medlemmer. Han mener ingen er tjent med at tjenestemenn som ikke yter fullt ut må fortsette i arbeid (Sinnes, 2015). Det er også dette perspektivet som trekkes frem fra de største fagforeningene i Forsvaret, når de hevder at mange opplever tjenestemønsteret og belastningen som svært tøff. Pål Nygård, i Norges Offisersforbund (NOF), trekker frem at det er mange som har vært en rekke ganger i utenlandstjeneste, og at med den belastningen det innebærer, er det naturlig med tidlig pensjonering (Norges Forsvarsforening, 2014). Tidligere leder i Befalens Fellesorganisasjon, Eivind Solberg, viser til den samme argumentasjonen når han peker på at behovet for særaldersgrensen kanskje er større i dag enn når ordningen ble innført (Furrevik et al., 2014).

Når de største fagforeningene varsler kamp, bråk og mulig rettsak mot staten (jf. 1.1) indikerer det videre at særaldersgrensen er et gode man ønsker å forsvare. Det ble også en del reaksjoner fra de samme fagforeningene når spørreundersøkelsen ble gjennomført, og det ble sendt ut en orientering til deres medlemmer om hvordan de skulle forholde seg til undersøkelsen. Videre måtte Forsvarsdepartementet sende ut mer utfyllende informasjon om undersøkelsen etter et møte med organisasjonene (Clausen, 2016). Som ansvarlig for det faglige innholdet i undersøkelsen mottok jeg også noen henvendelser fra respondenter som var bekymret for hvordan resultatene ble tolket og brukt.³² Et mer kraftfullt uttrykk for den samme bekymringen er etterpå kommet fra NOF sitt eget pensjonistutvalg. De skriver blant annet følgende i en artikkel i Befalsbladet (Manum & Jørgensen, 2016, s. 41):

³² I invitasjonen som ble sendt ut på e-post var jeg oppgitt som kontaktperson for faglige spørsmål knyttet til undersøkelsen. Det kom totalt inn 19 henvendelser. Flere av disse var knyttet til enkeltspørsmål, hvordan disse var formulert og hvordan de kunne tolkes. Andre var kritisk til at de ikke fikk delta i undersøkelsen (gjaldt primært de som var i andre etater enn Forsvaret, som Forsvarsmateriell, Forsvarsbygg og Nasjonal sikkerhetsmyndighet). Det var også flere som ga uttrykk for at de var positiv til at denne undersøkelsen kom nå, og at de satte pris på å bli hørt.

Når det kommer til forholdet om den militære særaldersgrense, har Forsvarsdepartementet nettopp gjennomført en tendensiøs spørreundersøkelse rundt Forsvarets særaldersgrense (...) Pensjonistutvalget mener at undersøkelsen er et bestillingsverk og har en innretning som tyder på at sterke krefter vil jobbe for fjerning av den militære særaldersgrensen.

Dette er relativt harde påstander som kan forstås som et forsvar av noe de oppfatter som et gode. De viser for øvrig til de samme argumentene som fagforeningene for øvrig når de mener dagens tilsettingsvilkår og særaldersgrense må videreføres.

At NOF sitt eget pensjonistutvalg synes å være sterke målbærere for å opprettholde status quo, står imidlertid i sterk kontrast til Forsvarets seniorforbund sitt standpunkt. Sistnevnte forbund representerer, med sine i underkant av 7000 medlemmer, det største pensjonistforbundet i staten (Furrevik, 2016). De går inn for at særaldersgrensen skal mykes opp, eller bortfalle, og begrunner det med både endringer i pensjonssystemet og egenverdien i det å fortsette å jobbe (Forsvarets seniorforbund, 2016). Dette viser at virkelighetsforståelsen ikke nødvendigvis er den samme hos alle som er eller har vært berørt særaldersgrensen.

For til tross for at det er flere forhold som peker i retning av at særaldersgrensen oppfattes som et gode, er det grunn til å nyansere denne virkelighetsforståelsen og sette den i en større referanseramme. For det første må særaldersgrensen ses i sammenheng med andre goder eller insentiver. Spørreundersøkelsen (jf. Figur 5-3) viser at pensjonsvilkår i gjennomsnitt blir rangert som nummer fire etter (1) meningsfulle og utfordrende arbeidsoppgaver, (2) lønn og (3) arbeidsmiljø. Geografisk plassering, altså hvor i landet jobben er lokalisert, blir rangert likt som pensjonsvilkår. Karrieremuligheter blir rangert sist.

For det andre indikerer spørreundersøkelsen en sammenheng mellom alder og hvor viktig særaldersgrensen og pensjon oppfattes å være. For å starte med rangeringen av insentiver viser undersøkelsen at de to yngste alderskohortene prioriterer pensjonsvilkår lavest av de oppgitte alternativene. Det er videre en gjennomgående trend som indikerer at særaldersgrensen er minst viktig for de yngste, og at den blir viktigere jo eldre man er. Dette kommer til uttrykk gjennom flere påstander, blant annet pensjon og særaldersgrense som insentiv for videre militær yrkeskarriere (jf. hhv. Figur 5-1 og Figur 5-2), holdninger til å fortsette å jobbe (jf. Figur 5-6 og Figur 5-20), holdninger til å la militære tjenestemenn fortsette i tjenesten helt frem til den alminnelige aldersgrensen på 70 år (jf. Figur 5-14) og holdninger til å endre særaldersgrensen (jf. Figur 5-15 og Figur 5-16). En annen interessant observasjon er at det skjer et trendbrudd på de fleste av disse påstandene mellom den eldste

og nest eldste alderskohorten. Altså er de over 50 år mindre positiv til særaldersgrensen enn de som er i alderen 41–50. Et slikt trendbrudd samsvarer for øvrig med funnene til Midtsundstad (2005) som viser at de yngre (av de som nærmer seg pensjonsalder) ønsker å pensjonere seg tidligere enn de eldste og forskning som understøtter at mange gjerne endrer pensjoneringsplanene når de nærmer seg den aktuelle alderen (jf. 3.1.1.1). Alder har med andre ord betydning for den sosiale virkelighetsforståelsen av særaldersgrensen som et gode.

Endelig må holdningene til særaldersgrensen forstås i den tiden den oppleves i, og at virkelighetsforståelsen til den enkelte i stor grad er et resultat av en kollektiv meningsdanning. En meningsdanning der blant annet arbeidstakerorganisasjonene er sentral premissleverandør. Hvis man legger deres retorikk til grunn, kan det indikere en virkelighetsforståelse som ser særaldersgrensen som utelukkende positiv, og at alderspensjonen vil fortsette som den alltid har vært. Spørreundersøkelsen gir også holdepunkt for at de militært tilsatte i veldig liten grad er kjent med at levealdersjusteringen etter hvert vil kunne gi en vesentlig reduksjon i alderspensjonen. Når flertallet av respondentene gir uttrykk for at deres holdninger til særaldersgrensen er del av et omforent syn (jf. Figur 5-22), kan det videre indikere at forståelsen av særaldersgrensen som et gode kan være et resultat av en dominerende diskurs (jf. 3.2.2). Det vil si at når diskusjonen om særaldersgrensen går rundt lunsjbordet, på øvelser, eller hvor det måtte være, er den rådende oppfatningen at særaldersgrensen er et gode. At det nærmest er blitt den eneste legitime oppfatningen, og at få vinner frem med å mene noe annet. Samtidig er det, som vi ser, noen som utfordrer denne virkelighetsforståelsen, jf. Forsvarets seniorforbund. I forbindelse med gjennomføringen av undersøkelsen var det også enkelte som var målbærere av denne argumentasjonen. En hevdet blant annet følgende:³³

Denne undersøkelsen har mange ledende spørsmål, som i stor grad underbygger en særaldersgrense på 60 år generelt i Forsvaret! Den har lite åpne spørsmål som berammer oss som utmerket kan sitte i stilling til vi er 65 eller 70. Ja stridende bør nok ikke være 70 år, men undersøkelsen berammer ikke alle vi som ikke er stridende, men som allikevel er svært viktige i Forsvaret!

Merk også at vedkommende mener undersøkelsen er innrettet for å opprettholde dagens særaldersgrense. Altså det stikk motsatte av NOF sitt pensjonistutvalg, som mente at den samme undersøkelsen var et bestillingsverk for å få særaldersgrensen fjernet. Det kan indikere

³³ Henvendelse på e-post (jf. fotnote 32).

at det ikke bare er hos de som er forsvarere av dagens innretning av særaldersgrensen dette vekker mye følelser. Det er sterke meninger også hos dem som hilser en endring velkommen. Men disse er nok i mindretall, i hvert fall enn så lenge.

For denne diskursen må også forstås i den tiden den føres. Til sammenligning kan det nevnes at da Stortinget i 1973 vedtok å redusere aldersgrensene for flere kategorier fra 65 år til 60 år, ble heller ikke dette applaudert. Befalets fellesorganisasjon mente blant annet at «(...) BFO kan i denne situasjonen ikke se at det er mye å vinne ved dette forslag, i særdeleshet dersom større grupper av det befall som i første rekke blir berørt av saken har sterke innvendinger» (Ot. prp. nr. 37. (1972-73), s. 9).³⁴ Det var også motstand internt i Forsvaret mot å redusere aldersgrensen. Da den samme tematikken ble behandlet i en tidligere stortingsproposisjon, uttalte sjefen for forsvarsstaben (Forsvarssjefen) blant annet følgende (Ot.prp. nr. 36 (1963–64), s. 2):³⁵

At aldersgrensen i Forsvaret blir så vidt lav sett i relasjon til de aldersgrenser som ellers nyttes og den reduksjon i livslønn dette vil innebære, kan medføre uheldige konsekvenser for rekrutteringen ved at kvalifisert personell vil vike tilbake fra å velge befalsyrket som livsyrke. Det er også meget betenkelig at de økonomiske vilkår som følger av de foreslåtte aldersgrenser, vil bli dårligere for det ledende skikt av befalskorpset som er den presumtivt best utdannede del av korpset. Dette kan medføre rekrutteringssvikt av akademisk utdannet ungdom.

Sjefen for Hæren uttrykte de samme bekymringer (Ot.prp. nr. 36 (1963–64), s. 3). Han mente, på lik linje som sjef forsvarsstab (Forsvarssjefen), at aldersgrensene burde settes høyere enn 60 år, i alle fall for de høyere grader (oberst til general).

Her var altså situasjonen stikk motsatt fra dagens, ved at aldersgrensen skulle senkes. Det var også en overgangsordning på 10–15 år, som innebar at de militære kunne velge mellom ny og gammel aldersgrense. Men det var meget få som valgte den nye aldersgrensen innen den oppgitte fristen, som var satt til ett år etter den nye lovens ikrafttredelse. Og det til tross for at de som valgte å gå av på den nye og lavere aldersgrensen skulle få beholde sitt pensjonsgrunnlag som om de hadde fortsatt i tjeneste til den tidligere aldersgrensen.

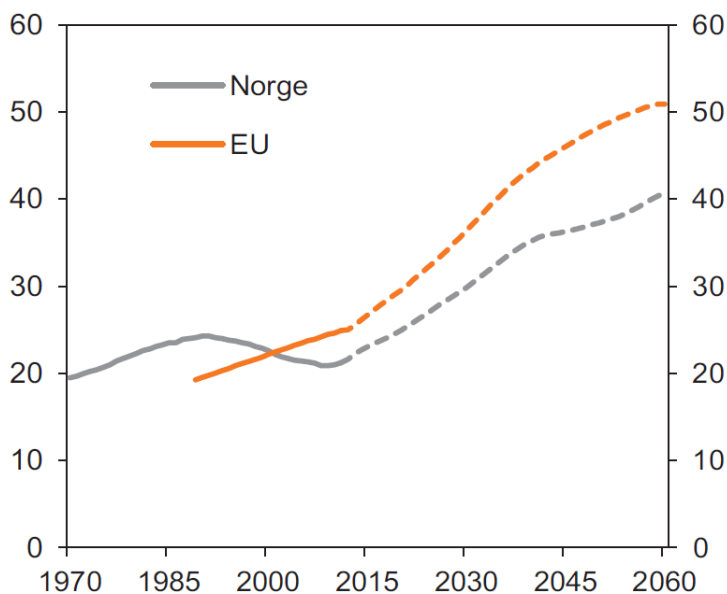
³⁴ BFO var enig i at tjenstlige hensyn tilsa en senkning av aldersgrensen fra 65 til 60 år, men at utfordringen med en skjev alderssammensetning primært burde løses med bruk av såkalt avskjed med redusert lønn. Denne ordningen er basert på frivillighet, og ikke pliktig avgang.

³⁵ Anbefalingen om en felles aldersgrense på 60 år fra personellutvalget i Forsvaret (1962) ble behandlet i Stortinget både i 1963 og i 1973 (jf. 2.2.1).

Forsvarsdepartementet måtte derfor komme med et nytt forslag til Stortinget, der fristen for å avgi erklæring om å fratre ved den nye aldersgrensen ble endret til tre måneder før fratredelse (Ot. prp. nr. 65 (1973–74)).

Dette gir en god illustrasjon på at virkelighetsforståelsen utvikles over tid, og at det som var en «sannhet» i går, ikke nødvendigvis er det i morgen. Gitt at slike endringer gjerne har en overgangsperiode på 10–15 år, som tilfellet var på syttitallet, må endringens påvirkning på de ansattes atferd forstås i rammen av hvordan diskursen vil være da, og ikke nå. Hvis særaldersgrensen heves vil det trolig skje en modning, på samme måte som det synes å ha gjort etter at aldersgrensen ble senket. Denne modningen må videre forstås som en del av de kulturelle føringene som ligger i det strukturorienterte perspektivet. Og her er det verdt å trekke frem de store demografiske, sosiale og økonomiske utfordringene samfunnet etter hvert vil stå overfor, og hvordan dette vil kunne påvirke virkelighetsforståelsen blant de militært tilsatte.

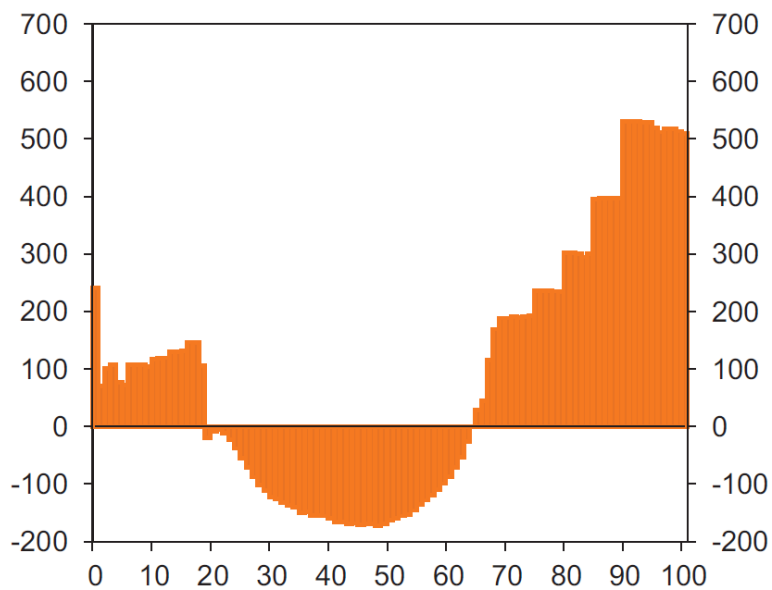
Figur 6-1 viser antall eldre (67 år og oppover) i forhold til antall personer i yrkesaktiv alder (20–66 år) i Norge og EU.



Figur 6-1 Forholdet mellom eldre og yrkesaktive i prosent (Meld. St. 12 (2012–2013))

En økning med ca. 20 prosentpoeng fra 2010 til 2060 illustrerer godt den store bølgen av eldre samfunnet står overfor i årene fremover. Figuren viser også at dette er en utvikling som Norge ikke er alene om, men som også er gjeldende i landene rundt oss. Hvis vi ser på de

økonomiske konsekvensene av forholdet mellom yrkesaktive og ikke yrkesaktive, var det relativt skjevfordelt allerede i 2010 (Figur 6-2).



Figur 6-2 Netto overføringer etter alder i 2010. 1000 kroner (Meld. St. 12 (2012–2013))

Når antallet eldre sammenlignet med yrkesaktive ligger an til å bli fordoblet i perioden frem til 2060, understreker det den enorme samfunnsøkonomiske utfordringen dette utgjør. De demografiske og økonomiske utfordringene har også noen sosiale konsekvenser ved at det blir mindre ressurser til å bære sentrale velferdsordninger. I sum tegner dette et bilde av å være en av vår tids største økonomiske og sosiale utfordringer. Først og fremst er det en samfunnsutfordring, men det er vanskelig å se at Forsvaret og de ansatte vil bli upåvirket. Forsvaret er helt avhengig av en legitimitet i befolkningen og samfunnet for øvrig. Når øvrige aldersgrenser blir hevet, og det blir påkrevet for arbeidstakere generelt å stå lengre i arbeidslivet, er det grunn til å tro at dette vil påvirke de militært tilsattes holdninger. Den betydelige samfunnsutfordringen som er knyttet til en stadig aldrende befolkning, og de økonomiske og sosiale konsekvensene det medbringer, kan med andre ord bidra til å legitimere en ny aldersgrense blant Forsvarets ansatte.

6.2.5 Sammenstilling og konklusjon

Militært tilsatte kjennetegnes generelt av både en sterk evne og vilje til å stå lenge i arbeidslivet. Videre kjennetegnes de av en sterk tilhørighet til organisasjonen de er en del av. Det er lite som tyder på at økonomi er en sentral drivkraft for villigheten til å stå lenge i jobb, men med et nytt pensjonssystem vil trolig økonomi bli en viktigere driver enn det har vært.

Dette fordi den økonomiske gevinsten ved å jobbe lengre trolig vil bli langt større enn hva som er tilfellet med dagens pensjonssystem. Helsen situasjonen tilsier videre at en heving av særaldersgrensen neppe vil gjøre nevneverdige utslag i uførestatistikken for militært tilsatte. En slik slutning må også ses i sammenheng med at deler av perioden med lengre arbeidsbelastning trolig vil skje i mindre belastende stillinger. I sum er det derfor mye som taler for at en heving av særaldersgrensen vil bidra til at mange vil fortsette i Forsvaret helt eller delvis til den nye aldersgrensen. Dette til forskjell fra en del andre yrkesgrupper der evnen og/eller viljen til å fortsette ikke er like sterk, og der trolig flere vil benytte seg av muligheten til å pensjonere seg tidligere.

Det er tilsynelatende flere forhold som taler for at særaldersgrensen oppleves å være et gode, og som støtter hypotesen om at en helt eller delvis reduksjon av dette godet kan føre til at flere slutter. På den annen side er det mange indikatorer som går i retning av å forkaste denne hypotesen. Den viktigste er kanskje at denne oppfatningen synes å bygge på en dominerende diskurs som må forstås i sin samtid. Når en eventuell endring får effekt, gjerne 10–15 år etter at endringen er vedtatt, vil trolig denne diskursen preges av en annen holdning enn i dag. Som da særaldersgrensen i sin tid skulle senkes, og motforestillingene som da fant sted. Det er også et vesentlig poeng at særaldersgrensen er én av mange faktorer som inngår i regnestykket når de militært tilsatte skal foreta videre karrierevalg, og det er lite som underbygger at den er en avgjørende faktor. Og da er vi inne på det aktørorienterte mikroperspektivet. For et sentralt kjennetegn ved aktørene er en sterk verdimessig organisasjonstilhørighet. Å slutte krever videre reelle valgmuligheter utenfor Forsvaret, noe som vil være avhengig av flere faktorer, blant annet konjunkturer, lokalt arbeidsmarked og familiesituasjon. Det er også flere andre insentiver/ faktorer som oppleves å være viktigere enn særaldersgrense og pensjon, herunder meningsfulle og utfordrende arbeidsoppgaver, arbeidsmiljø og lønn. Blant de yngre kommer pensjonsvilkår langt ned på listen. Dess eldre man er, dess viktigere oppleves særaldersgrensen å være, og den synes å være viktigst for de som er mellom 40 og 50 år. I sum taler det for at en endring av særaldersgrensen trolig ikke vil være et avgjørende kriterium for at flere vil slutte. Hvis det mot formodning skulle få en effekt, vil den trolig være midlertidig til endringen har modnet og blitt sementert i en ny virkelighetsforståelse. En slik eventuell effekt vil da først og fremst slå ut for aldersgruppen mellom 40 og 50 år. For de som er yngre, er det helt andre faktorer som avgjør deres valg om å slutte eller fortsette. For de over 50 er mobiliteten i utgangspunktet liten, noe som ikke bare gjelder Forsvaret, men i arbeidslivet for øvrig.

7. Avslutning

Forsvarets særaldersgrense har vært endret en rekke ganger siden den ble vedtatt i 1885, og i møte med pensjonsreformen er alle særaldersgrensene satt under press. Aldersgrensene er en rammefaktor som påvirker individets atferdsmønster i større eller mindre grad, og varselet om at det kan komme endringer har tilsynelatende opprørt flere i Forsvaret. Mange ser på særaldersgrensen som et gode, og frykter at en endring vil føre til at flere vil forlate yrket sitt.

I denne studien har jeg sett nærmere på ordningen med særaldersgrenser, og den overordnede problemstillingen har vært som følger:

Hvordan vil en eventuell endring av Forsvarets særaldersgrense kunne påvirke de ansattes atferdsmønster knyttet til videre yrkeskarriere i Forsvaret?

Problemstillingen søker jeg å besvare ved å stille følgende forskningsspørsmål:

- Hva vil en endring innebære?
- I hvilken grad vil en endring påvirke tilfeldig turnover?
- I hvilken grad vil en endring påvirke pensjonsmønsteret?

Det vil fortsatt være særaldersgrenser, men aldersgrensene vil bli hevet og berøre færre enn i dag

Gjennom den empiriske gjennomgangen har jeg identifisert tre alternative tilnærminger til dagen ordning, som har vært reist etter at pensjonskommisjonen la fram sin rapport i 2004. Den ene tilnærmingen har kommet fra politisk hold og innebærer i praksis at ordningen med særaldersgrenser avvikles i sin helhet. Videre innebærer forslaget at arbeidsgiver får en omplasseringsplikt dersom alder er en årsak til at arbeidet ikke kan utføres på en forsvarlig måte. En slik tilnærming har både en praktisk og prinsipiell side, som kan gjøre den utfordrende å sette ut i livet. Den praktiske siden er knyttet til at det er flere virksomheter som har begrenset handlingsrom til å kunne praktisere en omplasseringsplikt. Dette fordi det er relativt begrensede antall stillinger de ansatte kan plasseres i. Virksomheter som tilsynelatende har et handlingsrom, som politiet og Forsvaret, er i ferd med å redusere dette handlingsrommet gjennom å dreie virksomheten i retning av mer operative funksjoner. Og da er vi over på den prinsipielle siden. For de uniformerte skal først og fremst være knyttet til sin kjernevirksomhet, mens mer administrative oppgaver skal ivaretas av sivile. Dette er en politisk styrt utvikling som står i kontrast til det å skulle pålegge arbeidsgiver en omplasseringsplikt.

Det andre alternativet er å fjerne plikten. En slik tilnærming vil innebære at man opprettholder stillingsvernet, men beholder retten til å gå av tidlig. Dette forslaget har også noen problematiske sider, som kan sies å være forskjellige for de ulike yrkesgruppene avhengig om særaldersgrensen er hjemlet av helsemessige eller sikkerhetsmessige årsaker. For førstnevnte gruppe vil en slik tilnærming ikke nødvendigvis innebære en reell mulighet til å gå av tidlig, med mindre det fortsatt blir en tilpasning i pensjonssystemet som gjør at man får en levedyktig pensjon. Hvis man får en vesentlig avkortning i pensjon ved å gå av tidlig, er det grunn til å anta at andelen uføretrygdede vil øke og/eller at arbeidstakerne, til tross for potensielt store belastninger, blir presset til å fortsette av økonomiske hensyn. For den andre gruppen, som blant annet Forsvaret representerer, vil problemstillingen stille seg annerledes. Disse har generelt både evne og vilje til å fortsette å jobbe. Samtidig innebærer det sikkerhetsmessige aspektet at det kanskje ikke er ønskelig å la dem fortsette å jobbe i de stillingene de opprinnelig er utdannet til å jobbe i. Å fjerne plikten for disse vil derfor kunne undergrave det sikkerhetsmessige hensynet til at sentrale myndighetsfunksjoner har ansatte som kan utføre sine oppvare på en forsvarlig måte.

Det tredje alternativet innebærer en modell som bygger på karriereskift. En slik tilnærming fordrer imidlertid et karriereskift, som trolig vil måtte gjennomføres på et vesentlig tidligere tidspunkt i yrkeskarrieren, enn det som kanskje vil være ønskelig for de fleste yrkesgruppene med en særaldersgrense.

Med utgangspunkt i de praktiske og prinsipielle utfordringene med de tre alternative tilnærmingene er det derfor mer sannsynlig at særaldersgrensenes skjebne vil være i tråd med Olsen-utvalgets vurdering (NOU 1998:19). Et utvalg som la frem sin rapport tre år før pensjonskommisjonen ble nedsatt. Dette utvalget mente at målet med en gjennomgang av særaldersgrense burde være at omfanget ble redusert og aldersgrensene ble hevet. Videre mente de at særaldersgrensene burde avgrensnes til kun å bli begrunnet ut fra rent sikkerhetsmessige årsaker. En slik tilnærming vil for Forsvaret og andre virksomheter, der særaldersgrensene først og fremst er hjemlet med bakgrunn i sikkerhetsmessige årsaker, trolig innebære en fortsatt særaldersgrense. For å imøtekomme intensjonene i pensjonsreformen er det videre sannsynlig at aldersgrensene her vil heves, og at det i tillegg blir en enda sterkere behovsprøving av hvem som omfattes av dem. I yrkesgrupper som politi og fengelsbetjenter har det lenge vært en differensing av aldersgrensene, ut ifra tanken om at det er forskjellige behov også innenfor én og samme yrkesgruppe. Det vil derfor kunne være naturlig at fokuset

på behovsprøving vil øke og kanskje også omfatte Forsvaret som i dag har en aldersgrense for hele yrkesgruppen.

Tilfeldig turnover vil ikke påvirkes i nevneverdig grad

En endring vil altså kunne bety at aldersgrensen heves for hele eller deler av yrkesgruppen. Videre kan en differensiert løsning innebære en liten heving for noen og en større heving for andre. Uavhengig av hvor høy aldersgrensen blir, er det lite i den empiriske gjennomgangen denne studien bygger på som tilsier at en slik endring vil påvirke tilfeldig turnover i særlig grad. Særaldersgrensen oppleves riktignok å være et gode, men det synes likevel ikke å være et avgjørende kriterium for om flere vil slutte. Dette må spesielt ses i sammenheng med den sterke organisasjonstilhørigheten som kjennetegner militært tilsatte. Å slutte krever videre reelle valgmuligheter utenfor Forsvaret, noe som vil være avhengig av flere faktorer, blant annet konjunkturer, lokalt arbeidsmarked og familiesituasjon. Det er også flere andre insentiver/ faktorer som oppleves å være viktigere enn særaldersgrense og pensjon, herunder meningsfulle og utfordrende arbeidsoppgaver, arbeidsmiljø og lønn. Blant de yngre kommer pensjonsvilkår langt ned på listen. Dess eldre man er, dess viktigere oppleves særaldersgrensen å være, og den synes å være viktigst for de mellom 40 og 50 år. Det er videre viktig å peke på at oppfattelsen av særaldersgrensen som et gode synes å bygge på en dominerende diskurs som må forstås i sin samtid. Når en eventuell endring får effekt, gjerne 10–15 år etter at endringen er vedtatt, vil trolig denne diskursen preges av en annen holdning enn i dag. Som da særaldersgrensen i sin tid skulle senkes og motforestillingene som da fant sted.

I sum taler det for at en endring av særaldersgrensen trolig ikke vil påvirke tilfeldig turnover i særlig grad. Hvis det om formodning skulle få en effekt, vil den være midlertidig til endringen har modnet og blitt sementert i en ny virkelighetsforståelse. En slik eventuell effekt vil trolig da først og fremst slå ut for aldersgruppen mellom 40 og 50 år. For de som er yngre, er det helt andre faktorer som avgjør deres valg om så slutte eller fortsette. For de over 50 er mobiliteten i utgangspunktet liten, noe som ikke bare gjelder Forsvaret, men i arbeidslivet for øvrig.

Militært tilsatte vil fortsette i Forsvaret helt eller delvis til den nye aldersgrensen

Mens tilfeldig turnover vil bli relativt uendret ved en endring av særaldersgrensen, vil det trolig være langt større utslag på pensjonsmønsteret. Dette begrunnes både i den sterke organisasjonstilhørigheten, og en sterk evne og vilje til å stå lenge i arbeidslivet. Den sterke

evnen er representert ved generelt god helse, noe som også tilsier at en endring heller ikke vil gjøre nevneverdige utslag på uførestatistikken. Sistnevnte må ses i sammenheng med at deler av perioden med lengre arbeidsbelastning trolig vil skje i mindre belastende stillinger. I sum er det derfor mye som taler for at en heving av særaldersgrensen vil bidra til at mange vil fortsette i Forsvaret helt eller delvis til den nye aldersgrensen. Dette til forskjell fra en del andre yrkesgrupper der evnen og/eller viljen til å fortsette ikke er like sterk, og der trolig flere vil benytte seg av muligheten til å pensjonere seg tidligere.

Særaldersgrenser som en pragmatisk tilnærming på en kompleks problemstilling

En annen interessant observasjon i denne studien er knyttet til de prinsipielle ankepunktene mot ordningen med særaldersgrenser, og at argumentasjonen bak forslaget om at den skal avvikles i sin helhet, synes å bygge på et noe sviktende grunnlag.

For det første viser det seg at den politiske diskursen knyttet til at en del av de som går av med en særaldersgrense fortsatt besitter en arbeidsevne, bygger på pensjonseringsatferden til ansatte i politi og forsvar. Ettersom særaldersgrensene for disse yrkesgruppene først og fremst er legitimert ut fra sikkerhetsmessige, og ikke helsemessige, grunner, er det heller ikke overraskende at flere har en arbeidsevne etter at de har sluttet. For å bruke metaforen til Hyggen (2008) er det snakk om «farlige menn», og ikke «slitne kvinner». De må slutte fordi det presumtivt vil være farlig å la de fortsette i samme yrke. Det har med andre ord ikke noe med den generelle arbeidsevnen å gjøre, som er tilfellet for de som tilhører sliteryrkesgruppene. At de fortsetter å jobbe er kanskje derfor først og fremst et uttrykk for at ordningen fungerer etter hensikten, og at den heller ikke strider med intensjonene i pensjonsreformen om at folk skal jobbe lengre. Hadde argumentasjonen derimot tatt utgangspunkt i at det var mange av «sliterne» som fortsatte i jobb, ville det vært et signal om at ordningen ikke virket helt etter hensikten. Men det er det lite som tyder på.

For det andre er argumentasjonen, om at det ikke kan settes likhetstegn mellom alder og arbeidsevne, den samme i dag som den var da aldersgrensene i sin tid ble innført. På tross av denne erkjennelsen ble det imidlertid fastsatt lovbestemte aldersgrenser. Dette tyder med andre ord på at ordningen med aldersgrenser aldri har vært sett på som en ideell ordning, men kanskje heller som en mer pragmatisk tilnærming til en kompleks problemstilling. Den samlede empirien som denne studien bygger på gir heller ingen indikasjoner på at problemstillingen er blitt noe mindre kompleks i dag enn den har vært tidligere.

Litteraturliste

- Aakvaag, G. C. (2008). *Moderne sosiologisk teori*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Aldersgrenseloven. (1956). *Lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl.* Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1956-12-21-1>
- Arbeids- og sosialdepartementet. (2015). *Nye pensjonsordninger i offentlig sektor*. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet.
- Arbeids- og sosialdepartementet. (2016, Januar 3). *Pensjonsreformen*. Hentet fra Regjeringen.no: <https://www.regjeringen.no/nb/tema/pensjon-trygd-og-sosiale-tjenester/pensjonsreform/id86731/>
- Arbeids- og sosialdepartementet. (2016b, Januar 3). *Milepæler for pensjonsreformen*. Hentet fra Regjeringen.no: <https://www.regjeringen.no/nb/tema/pensjon-trygd-og-sosiale-tjenester/pensjonsreform/Milepaler-for-pensjonsreformen/id752762/>
- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid, og stillingsvern mv.* Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=arbeidsmilj%C3%B8loven>
- Befalets fellesorganisasjon. (2008). *INFO 22/ 2008*. Hentet fra Befalets fellesorganisasjon: bfo.no/images/uploads/ukeinfo/Ukeinfo_uke_21_08.doc
- Bruusgaard, D. (2013, Oktober 16). *Restarbeidsevne*. Hentet fra Store Norske Leksikon: <https://snl.no/restarbeidsevne>
- Clausen, E. H. (2016, Februar 1). *Særaldersgrensen i Forsvaret*. Hentet fra Befalets fellesorganisasjon: http://www.bfo.no/index.php/bfo/sak/saeraldersgrensen_i_forsvaret
- Dalen, E. (2013). *Norsk Seniorpolitisk Barometer 2013 – Kommentarrapport Ledere i arbeidslivet*. Oslo: Ipsos MMI.
- Dokument Nr. 156. (1894). *Forslag til Lov om Ansættelse, Forfremmelse og Afgang af de faste officerer i Arme og Marine samt om disse Pensionering*. Hentet fra https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Lesevisning/?p=1894&paid=5&wid=a&psid=DI VL1923&pgid=a_1411&s=True

- Enehaug, H., Hilsen, A. I., & Steinum, T. (2008). *Særaldersgrenser og virksomhetenes handlingsrom*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Fløtten, T., Gautun, H., & Hippe, J. M. (1996). *Som du sår skal du høste - Om tjenestepensjoner i offentlig sektor*. Oslo: FAFO.
- Forsvaret. (2015). *Verden i endring - Forsvarets årsrapport 2014*. Oslo: Forsvaret.
- Forsvaret. (2016). *Årsrapport 2015*. Oslo: Forsvaret.
- Forsvarets medarbeiderundersøkelse. (2007). *Rapport*. Oslo: Forsvaret.
- Forsvarets medarbeiderundersøkelse. (2010). *Rapport*. Oslo: Forsvaret.
- Forsvarets medarbeiderundersøkelse. (2011). *Rapport*. Oslo: Forsvaret.
- Forsvarets medarbeiderundersøkelse. (2012). *Rapport*. Oslo: Forsvaret.
- Forsvarets medarbeiderundersøkelse. (2013). *Analyse: Forsvarets medarbeiderundersøkelse*. Oslo: Forsvaret.
- Forsvarets medarbeiderundersøkelse. (2015). *Medarbeiderundersøkelsen 2015 – Hovedanalyse*. Oslo: Forsvarsstaben.
- Forsvarets sanitet. (2015). *Helse for stridsevne – Nøkkeltall og vurderinger fra Forsvarets helseregister*. Hentet fra http://www.forsvarets helseregister.no/SiteAssets/Helse_for_stridsevne_2015.pdf
- Forsvarets seniorforbund. (2016, Juni 7). *Aldersgrensene må bort*. Hentet fra Forsvarets seniorforbund: <http://forsvarets seniorforbund.no/aktuelt/aldersgrensene-ma-bort>
- Forsvarsdepartementet. (2009). *Evaluering av avdelingsbefalsordningen*. Oslo: Forsvarsdepartementet.
- Forsvarsdepartementet. (2014). *Utredning av personellordninger, herunder befalsordningen – Faglig anbefaling*. Oslo: Forsvarsdepartementet.
- Forsvarspersonelloven. (2004). *Lov om forsvarspersonell*. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2004-07-02-59?q=lov%20om%20forsvarspersonell>

- Fossing, J. (2015, 03 17). *Her er det eldste- og yngste laget i elisteserien*. Hentet fra <http://www.nrk.no/telemark/alderstabell-for-eliteserien-1.12243511> 10.11.2015
- Fredriksen, D. (2015). *Langsiktige utfordringer i offentlig tjenstepensjon*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Furrevik, G. A. (2016, Juni). Minus for pensjonistene. *Forsvarets forum*, s. 15.
- Furrevik, G. A., Løvland, T., Ravnaas, P., & Eide, O. K. (2014, Mars 3). *For gammel for Forsvaret*. Hentet Juni 5, 2016 fra Forsvarets Forum: http://www.fofo.no/For+gammel+for+Forsvaret.b7C_xdbI4q.ips
- Hove, K., Åmot, E., & Eggereide, B. (2016). *Pensjonskostnader i forsvarssektoren – FFI-rapport 15/01785*. Oslo: Forsvarets forskningsinstitutt.
- Hyggen, C. (med Veland, G. & Hippe, J. M). (2008). *Slitne kvinner og farlige menn - Om grunnlaget for særaldersgrenser i Norge*. Oslo: Fafo.
- Indst. O. No. 24. (1885). *Indstilling fra Militærkomiteen angaaende Forslag til Lov om Ansættelse og Afskedigelse af Armeens Undersofficerer*. Oslo: Stortinget.
- Innst. 375 L (2015-2016). (2016). *Innstilling fra utenriks- og forsvarskomiteen om Lov om verneplikt og tjeneste i Forsvaret m.m. (forsvarsloven)*. Oslo: Stortinget.
- Innst. O. nr. 48. (1972-73). (1973). *Innstilling fra forsvarskomiteén om lov om aldersgrenser for yrkesbefal*. Oslo: Stortinget.
- Innst. O. nr. 94 (2003–2004). (2004). *Innstilling fra forsvarskomiteen om lov om personell i Forsvaret*. Oslo: Stortinget.
- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode (2. utgave)*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Jacobsen, D. I., & Thorsvik, J. (2007). *Hvordan organisasjoner fungerer (3. utgave)*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Johannessen, A., Tufte, P., & Christoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode (4. utg.)*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Lien, O. C. (2014). *Få bytter jobb etter fylte 50 år*. Oslo: NAV.

- Lillekvelland, T., & Strand, K. R. (2015). *En analyse av sluttrater og stillingsrotasjon i Forsvaret - FFI-rapport 2014/00343*. Oslo: Forsvarets forskningsinstitutt.
- Lov om aldersgrense for fastlønnede offiserer af Armeen og Marinen, dat. 27de Juli 1895. (1895). Christiania: Sentraltrykkeriet.
- Luckmann, T., & Berger, P. L. (2000). *Den samfunnskapte virkelighet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Manum, T., & Jørgensen, T. (2016). Konferanse på Sydspissen. *Befalsbladet*(2), 41.
- Meld. St. 12 (2012–2013). (2013). *Perspektivmeldingen*. Oslo: Finansdepartementet.
- Meld. St. 14 (2012–2013). (2013). *Kompetanse for en ny tid*. Oslo: Forsvarsdepartementet.
- Midtsundstad, T. (2005). *Ikke nødvendigvis sliten... En analyse av tidligpensjonering og seniorpolitikk i staten*. Oslo: FAFO.
- Midtsundstad, T. (2013). *Kunnskap om og holdninger til pensjonsreformen - Resultater fra en surveyundersøkelse blant tre kohorter kommunalt ansatte*. Oslo: FAFO.
- Mikalsen, B.-E. (2014, November 9). *Velger høyere lønn fremfor høyere pensjon*. Hentet fra Dagens næringsliv: <http://www.dn.no/privat/2014/11/09/0853/velger-hyere-lnn-fremfor-hyere-pensjon>
- NATO RTO. (2009). *Optimizing Operational Physical Fitness - RTO Technical report TR-HFM-080*. North Atlantic Treaty Organisation - Research and Technology Organisation.
- NAV. (2010). *Økt kunnskap om pensjon*. NAV.
- Norges Forsvarsforening. (2014). *Varsler bråk om aldersgrense*. Hentet fra Norges Forsvarsforening: <http://www.forsvarsforeningen.no/hovedside/515-varsler-brak-om-aldersgrense>
- NOU 1998:19. (1998). *Fleksibel pensjonering*. Oslo: Statens Forvaltningstjeneste - Statens trykking.
- NOU 2004:1. (2004). *Modernisert folketrygd - Bærekraftig pensjon for framtida*. Oslo: Statens forvaltningstjeneste, Informasjonsforvaltning.

- Ot. prp. nr. 26. (1916). *Om en lov om pensionsordning for statens tjenestemænd*. Oslo: Finans- og tolddepartementet.
- Ot. prp. nr. 37. (1972-73). (1973). *Lov om aldersgrenser for yrkesbefal*. Oslo: Forsvarsdepartementet.
- Ot. prp. nr. 4. (1917). (1917). *Om utfærdigelse av en lov om aldersgrænser for offentlige tjenestemænd*. Oslo: Finans- og Tolddepartementet.
- Ot. prp. nr. 60 (2003-2004). (2004). *Om lov om personell i Forsvaret*. Oslo: Forsvarsdepartementet.
- Ot. prp. nr. 65 (1973–74). (1974). *Om lov om endring i lov 8. juni 1973, nr. 36, om aldersgrenser for yrkesbefal i Forsvaret*. Oslo: Forsvarsdepartementet.
- Ot. prp. nr. 36 (1963–64). (1964). *Lov om aldersgrenser for yrkesbefal i Forsvaret*. Hentet fra https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Lesevisning/?p=1963-64&paid=4&wid=a&psid=DIVL967&pgid=a_0961
- Personellutvalget for Forsvaret. (1962). *Innstilling fra Personellutvalget for Forsvaret*. Oslo: Forsvarsdepartementet.
- Prop. 111 LS (2014–2015). (2015). *Ordningen for militært tilsatte og endringer i forsvarspersonelloven m.m. (militærordningen)*. Oslo: Forsvarsdepartementet.
- Prop. 151 S (2015–2016). (2016). *Kampkraft og bærekraft - Langtidsplan for forsvarssektoren*. Oslo: Forsvarsdepartementet.
- Prop. 48 L (2014–2015). (2015). *Endringer i arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven (arbeidstid, aldersgrenser, straff mv.)*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/63c60bb8878c4dbd9ae45bea5f0e26e2/no/pdfs/prp201420150048000dddpdfs.pdf>
- Prop. 61 LS (2014-2015). (2015). *Endringer i politiloven mv. (trygghet i hverdagen - nærpolitireformen)*. Oslo: Justis- og beredskapsdepartementet.
- Schein, E. H. (1982). *Organisasjonspsykologi*. Tano Aschehoug.

- Schiefloe, P. M. (2011). *Mennesker og samfunn - En innføring i sosiologisk forståelse* (2. utgave). Trondheim: Fagbokforlaget.
- Schiefloe, P. M. (2015). *Analyzing and developing organizations: The Pentagon approach (preliminary version 28.04.2015)*. Trondheim: NTNU Samfunnsforskning AS.
- Sinnes, Å. (2015, April 29). *Man tuller ikke med særaldersgrensen*. Hentet fra Politiforum: <http://www.politiforum.no/no/nyheter/2015/april/%E2%80%93Man+tuller+ikke+med+s%C3%A6raldersgrensen.d25-T2tDIXd.ips>
- Skaare, S. D. (2012, 11 25). *Fotball-lønn som fortjent*. Hentet fra <http://forskning.no/arbeid-ekonomi-fotball/2012/11/fotball-lonn-som-fortjent> (10.11.2015)
- Soria Moria-erklæringen. (2009). *Politisk plattform for flertallsregjeringen, utgått av Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet*. Hentet fra https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/smk/vedlegg/2009/ny_politisk_plattform_2009-2013.pdf
- St prp nr 38 (1994–95). (1995). *Om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl.* Oslo: Administrasjonsdepartementet.
- St.medl. nr. 12 (2004-2005). (2004). *Pensjonsreform - trygghet for pensjonene*. Oslo: Finansdepartementet. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/14a7ff21027e4eeca18426a60f5716e3/no/pdfs/stm200420050012000dddpdfs.pdf>
- St.meld. nr. 5 (2006–2007). (2006). *Opptjening og uttak av alderspensjon i folketrygden*. Oslo: Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- Statens pensjonskasse. (2015, Mai 21). *Levealdersjustering*. Hentet fra Statens pensjonskasse: <https://www.spk.no/Ord-og-uttrykk-om-pensjon/levealdersjustering/>
- Statens pensjonskasseloven. (1949). *Lov om Statens pensjonskasse*. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1949-07-28-26>
- Statistisk sentralbyrå. (2008). *Tilpasning i arbeidsmarkedet av personer i yrker med tidligpensjon*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.

Statistisk sentralbyrå. (2016, mai 25). *Sykefravær*. Hentet fra Statistikkbanken:

<https://www.ssb.no/statistikkbanken/selectvarval/saveselections.asp>

Stornæs, A. V., Aandstad, A., & Kirknes, J. (2014). *Fysiske tester og fysiske arbeidskrav i Forsvaret - Hva mener Forsvarets ansatte?* Oslo: Forsvarets høgskole - Norges idrettshøgskole/ Forsvarets institutt.

Stortingstidende. (1892). *Stortingsforhandlinger*. Hentet fra Stortinget.no:

https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Lesevisning/?p=1892&paid=7&wid=a&psid=DIVL429&pgid=a_1653&vt=a&did=DIVL793

Strand, K. R., & Pay, J. (2016). *En analyse av hvilke stillinger personell over 40 år i Forsvaret i dag besitter - FFI-rapport 2016/01274*. Oslo: Forsvarets forskningsinstitutt.

Sundvolden-plattformen. (2013). *Politisk plattform, for en regjering utgått av Høyre og Fremskrittspartiet*. Hentet fra

<https://www.regjeringen.no/contentassets/a93b067d9b604c5a82bd3b5590096f74/plattform.pdf>

Utdanning.no. (2015). *Yrkesbeskrivelse - Sykepleier*. Hentet fra

<http://utdanning.no/yrker/beskrivelse/sykepleier> (10.11.2015)

Veland, G. (2013). *Early retirement pension systems in Norway. Occupations with lower age limit and their pension schemes*. Oslo: FAFO.

