

Tidligpensjonering og seniorpolitikk i skoleverket

Beate Fuglset Pedersen



Masteroppgave i sosiologi

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

Det samfunnsvitenskaplige fakultet

UNIVERSITETET I OSLO

Februar 2007

Sammendrag

Temaet for masteroppgaven er tidligpensjonering og seniorpolitikk blant lærere i den norske skolen. Jeg ønsker å se på hvordan situasjonen er med hensyn til tidligpensjonering i skolen i dag og på hvordan utviklingen har vært de senere årene; er det slik at lærerne forlater arbeidslivet tidligere og på andre måter enn andre yrkesgrupper? Videre vil jeg studere hva forskningen og offentlige utredninger sier om pensjonering blant lærerne. Til slutt i oppgaven ønsker jeg å se på mulige tiltak som kan få arbeidstakere generelt og lærere spesielt til å stå lenger i arbeid.

Problemstillingen for oppgaven er: ”Tidligpensjonering blant lærere; Hvorfor er den gjennomsnittlige pensjonsalderen blant lærerne så lav, og hva kan gjøres for å heve den?” Herunder ønsker jeg å se på hvilke faktorer som spiller inn når man velger å gå av med pensjon, hva det er ved lærerrollen som gjør det vanskelig å ha en livslang karriere i skolen, og hvilke tiltak som kan iverksettes for å heve pensjonsalderen blant lærerne.

De senere årene har det vært økende fokus på eldre arbeidstakers situasjon, både i den offentlige debatten generelt og i arbeidslivet spesielt. Dette skyldes særlig det faktum at stadig flere arbeidstakere i aldersgruppen over 55 år går ut av arbeidslivet, enten det er frivillig eller som løsning på nedbemanning. Parallelt med den økende interessen for seniorpolitikk og tidligpensjonering er det også satt fokus på velferdsstatens fremtidige utfordringer med en befolkning som stadig blir eldre, og at balansen mellom unge og gamle i samfunnet endres. Dersom utviklingen fortsetter med at mange arbeidstakere, deriblant lærerne, går av med pensjon flere år før den ordinære aldersgrensen (som i dag er 67 år), vil pensjonsalderen strekkes i begge retninger; man lever lenger og man går tidligere ut av arbeidslivet. For velferdsstaten vil det føre til stadig større utfordringer i form av økte trygde- og pensjonsutgifter. Dersom fødselstallene og den netto innvandringen ikke endres kan det også bli mangel på arbeidskraft, samt at den kompetansen eldre arbeidstakere besitter vil gå tapt for arbeidslivet.

Jeg har i denne oppgaven funnet det naturlig å ha en fortolkende, kvalitativ tilnærming til problemstillingen. Oppgavens tema belyses ved hjelp av foreliggende tekster; materiale fra andre samfunnsvitenskapelige undersøkelser og av offentlig

statistikk, samt samtaler med nøkkelpersoner i arbeidet med tidligpensjonering og seniorpolitikk.

Tidligpensjonering forklares gjerne, så også i denne oppgaven, ut fra to hovedmodeller; attraksjonsmodellen og utstøtingsmodellen. Attraksjonsmodellen (pullfaktorer) ser på tidligpensjonering som et valg den enkelte arbeidstaker gjør gjennom avvegning av positive og negative sider ved å bli i arbeidslivet eller å gå over i pensjonistenes rekker. Utstøtningsmodellen (pushfaktorer) derimot ser på faktorer ved arbeidet og arbeidsmiljøet som viktigst for om man går av med tidligpensjonering. I tillegg til disse to modellene har det i de senere årene også vært fokusert på såkalte jumpfaktorer. Dette er faktorer som legger vekt på privatsfærens betydning for tidligpensjonering, som eksempelvis omfatter ulike forhold ved familie og fritid som gjør det attraktivt å gå av tidlig. Jeg har valgt å se på jumpfaktorene som en variant av attraksjonsmodellen.

Som grunnlag for å besvare min problemstilling gjennomgår jeg et utvalg av den forskningen som er foretatt på feltet. Jeg vil også gjøre rede for ”Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv” (IA), for arbeidet til ”Senter for Seniorpolitikk” og ”Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet”, samt Stortingets vedtak om ny pensjonsreform. Disse nasjonale tiltakene viser dette forskningsfeltets aktualitet, samtidig som de danner et grunnlag for å si noe om tidligpensjonering i arbeidslivet.

I oppgaven gjør jeg rede for fem sider ved skoleverket; i) pensjonsavgang hos lærere ii) ansettelsesmønster i skolen, og iii) skolen som organisasjon, iv) lærerrollen, og v) skolens arbeidsmiljø. Denne delen av oppgaven viser lærernes arbeidssituasjon, noe som er viktig for å kunne si noe om årsakene til denne yrkesgruppens tidlige avgang fra arbeidslivet.

Årsakene til tidlig avgang fra læreryrket har jeg valgt å gruppere i disse tre: demografiske og individuelle faktorer, faktorer ved arbeidsstedet og arbeidsmiljøet, og pensjonssystemet. Årsakene til tidligpensjonering kan ut fra mine funn tolkes på ulike nivåer. Utformingen av pensjonssystemet synes å spille en vesentlig rolle for tidligpensjoneringsatferden, men det er vanskelig å si noe generelt om de ulike faktorenes relative betydning i forhold til hverandre. Læreryrket synes også spesielt i forhold til sammenlignbare yrker, fordi funnene tyder på at manglende muligheter for horisontale karriereveier forsterker lærernes valg av tidligpensjonering.

Forord

Arbeidet med masteroppgaven har vært en lang og utfordrende prosess; det har vært interessant og lærerikt, men også krevende og til tider noe frustrerende. Det har vært spennende å studere et så aktuelt tema, hvor det stadig foreligger nye bidrag og synspunkter. Tidligpensjonering og seniorpolitikk er emner som det har vært og fortsatt er et stort fokus på, blant annet knyttet til de omfattende debattene om IA-avtalen og den nye pensjonsreformen. Dette har medført at jeg både har deltatt i og observert mange interessante diskusjoner, og jeg har en bestemt oppfatning av at dette er et felt som engasjerer mange.

Underveis i arbeidet med oppgaven har veileder Lise Kjølørød bidratt med konstruktive råd og gode tilbakemeldinger, så hun fortjener en stor takk for verdifull veiledning.

Når jeg nå skal sette et endelig punktum for arbeidet med masteroppgaven er det også andre som fortjener en takk.

Den største takken går til min kjære ektemann; uten deg hadde dette aldri gått.

Paal, du er enestående!

Jeg vil også få takke familien min og vennene mine for støtte og oppmuntring. Takk også for at dere alltid har hatt troen på meg, og for at dere har holdt ut med meg i denne langvarige prosessen; nå er jeg endelig ferdig, så nå håper jeg å se mer til dere alle!

Oslo, februar 2007

Beate Fuglset Pedersen

Innholdsfortegnelse:

SAMMENDRAG	2
FORORD	4
KAPITTEL 1 TIDLIGPENSJONERING OG SENIORPOLITIKK	8
1.1 Innledning: oppgavens tema og problemstilling	8
1.2 Oppgavens samfunnsmessige betydning	9
1.2.1 Demografi, befolkningsfremskrivning og forsørgerbyrde	9
1.2.3 Inkluderende arbeidsliv	11
1.2.4 Senter for Seniorpolitikk og Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet	14
1.2.5 Pensjonskommisjonen og Stortingets behandling av kommisjonens innstilling	15
1.3 Hvorfor studere lærere	17
1.4 Begreper og definisjoner	18
1.4.1 Ulike pensjonsordninger	18
1.4.2 Livsfase- og seniorpolitikk	21
1.4.3 Hvem er ”de eldre” i arbeidslivet?	22
1.5 Tidligere forskning	23
1.6 Avslutning: oppgavens avgrensninger og fremgang	30
KAPITTEL 2 METODE OG FORSKNINGSOPPLEGG	32
2.1 Innledning: Valg av forskningsopplegg og metode	32
2.2 Innhenting og bearbeiding av data	34
2.3 Troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet	37
2.4 Avslutning	39
KAPITTEL 3 PENSJONS – OG ANSETTELSESMØNSTER I SKOLEVERKET	40
3.1 Innledning	40
3.2 Pensjonsmønsteret i skolen	40
3.3 Ansettelsesmønsteret i skolen	47
3.4 Tidligpensjonering - problem for hvem?	52

3.5 Avslutning	54
KAPITTEL 4 TEORETISKE PERSPEKTIVER PÅ TIDLIGPENSJONERING	55
4.1 Innledning	55
4.2 Attraksjonsmodellen	55
4.3 Utstøtingsmodellen	58
4.4 Forholdet mellom modellene	59
4.6 Avslutning	61
KAPITTEL 5 ARBEIDSSITUASJONEN I SKOLEN	62
5.1 Innledning	62
5.2 Skolen som organisasjon	62
5.3 Forventninger til lærerrollen	65
5.4 Arbeidsmiljø	69
5.4.1 Organisatorisk arbeidsmiljø	70
5.4.2 Psykososialt arbeidsmiljø	74
5.4.3 Fysisk arbeidsmiljø	76
5.5 Avslutning	77
KAPITTEL 6 ÅRSAKER TIL TIDLIGPENSJONERING BLANT LÆRERE	79
6.1 Innledning	79
6.2 Demografiske og individuelle faktorerers betydning for tidligpensjonering	80
6.2.1 Alder	80
6.2.2 Kjønn	82
6.2.3 Drømmen om det gode pensjonsliv	82
6.2.4 Familieforhold	83
6.2.5 Privat økonomi	84
6.2.6 Helse	85
6.2.7 Motivasjon og mestringsfølelse	87
6.3 Faktorer ved arbeidsplassen som har betydning for tidligpensjonering	89
6.3.1 Arbeidsmiljø	89
6.3.2 Reformpress	91
6.3.3 Deltid	93
6.3.4 Diskriminering	94
6.3.5 Yrkesmobilitet og karrieremuligheter	94
6.4 Pensjonssystemets betydning for tidligpensjonering	95

6.4.1 Økonomiske insentiver	95
6.4.2 Holdningsendring	96
6.5 Avslutning	97
KAPITTEL 7 TILTAK FOR Å MOTVIRKE TIDLIG YRKESAVGANG	99
7.1 Innledning	99
7.2 Statlige tiltak	99
7.3 Tiltak på arbeidsplassen	102
7.3.1 Utviklingstiltak	103
7.3.2 Arbeidsplassiltak	104
7.3.3 Attraksjonstiltak	107
7.4 Avslutning	108
KAPITTEL 8 AVSLUTNING	109
LITTERATURLISTE	113

Kapittel 1 Tidligpensjonering og seniorpolitikk

1.1 Innledning: oppgavens tema og problemstilling

Temaet for masteroppgaven er tidligpensjonering og seniorpolitikk i den norske skolen. Jeg ønsker for det første å se på hvordan situasjonen er med hensyn til tidligpensjonering i skolen i dag og på hvordan utviklingen har vært de senere årene; er det slik at lærerne forlater arbeidslivet tidligere og på andre måter enn andre yrkesaktive det vil være naturlig å sammenligne dem med? For det andre vil jeg studere hva forskning og offentlige utredninger sier om pensjonering blant lærerne. Jeg ønsker også å diskutere hvorfor det er viktig å studere på tidligpensjonering, og den individuelle og samfunnsmessige betydningen det har om vi stadig får en lavere pensjonsalder i Norge.

Det viktigste forskningsspørsmålet i denne oppgaven blir følgende: Hvorfor er den gjennomsnittlige pensjonsalderen blant lærere så lav?

- Hvilke faktorer spiller inn når lærere velger å gå av med tidligpensjon?
- Hva er det ved læreryrket som gjør det vanskelig å ha en livslang karriere i skolen?
- Hvilke tiltak kan iverksettes for å heve pensjonsalderen blant lærerne?

For å besvare disse forskningsspørsmålene har jeg valgt å benytte meg av foreliggende materiale, i form av i) ulike tekster og materiale fra andre samfunnsvitenskaplige undersøkelser, ii) offentlig statistikk og utredninger, og iii) intervjuer/samtaler med nøkkelinformanter. Materialet er i hovedsak hentet fra ulike norske forskningsinstitusjoner, som FAFO, AFI og NOVA, samt fra Statistisk Sentralbyrå, Statens Pensjonskasse og Utdanningsforbundet. I kapittel to gjør jeg rede for valg av metode og for forskningsopplegget.

Jeg har videre valgt å studere lærernes tidlige yrkesavgang i lys av teorier om overgangen mellom arbeid og trygd. Attraksjons- og utstøtingsteorien vil bli gjort nærmere rede for og diskutert senere i oppgaven, i kapittel fire.

1.2 Oppgavens samfunnsmessige betydning

De senere årene har det vært økende fokus på eldre arbeidstakers situasjon, både i den offentlige debatten generelt og i arbeidslivet spesielt. Dette viser seg blant annet gjennom diskusjoner om de eldres posisjon på arbeidsmarkedet i forhold til yngre arbeidstakere, og ved det faktum at stadig flere arbeidstakere i aldersgruppen over 55 år går ut av arbeidslivet, enten det er frivillig eller som løsning på nedbemanning. Det er også gjennomført en god del forskning og flere offentlige utredninger om tidligpensjonering. Likevel er det viktig med mer forskning og utredning på feltet, både når det gjelder tidligpensjonering i ulike yrkesgrupper og de individuelle og samfunnsmessige konsekvensene av tidligpensjonering. Hovedmålsetningen for denne oppgaven å bidra til kunnskapsspredning om utfordringer knyttet til tidligpensjonering og seniorpolitikk, samt å forklare læreryrkets spesielle situasjon på dette området.

1.2.1 Demografi, befolkningsfremskrivning og forsørgerbyrde

Parallelt med den økende interessen for seniorpolitikk og tidligpensjonering er det satt fokus på velferdsstatens fremtidige utfordringer med en befolkning som stadig blir eldre. Resultatet av redusert dødelighet, økt levealder og fallende fødselstall er at balansen mellom unge og gamle i samfunnet endres. Denne aldringen av befolkningen begynte allerede på begynnelsen av 1900-tallet, da fødselstallene begynte å synke. Samtidig begynte også levealderen å øke, faktisk så steg den med hele 25 år i løpet av forrige århundre (Brunborg og Texmon 2003:3).

Det vil alltid være usikkerhet knyttet til befolkningsfremskrivninger, men slike prognoser er likevel helt avgjørende i samfunnsplanleggingen. Fremskrivningene var en stor del av grunnlagsmaterialet da Stortinget vedtok den omfattende pensjonsreformen våren 2005. Begrunnelsen for og innholdet i denne reformen vil bli omtalt senere i dette kapitlet.

Befolkningsfremskrivningene sier noe om fordelingen av ulike aldersgrupper i befolkningen. Hvordan aldersgruppene fordeler seg på unge og gamle er av interesse i denne oppgaven for å kunne vurdere utfordringene knyttet til at et økende antall arbeidstakere går av med pensjon før den ordinære pensjonsalderen. For å synliggjøre at fremskrivningene er usikre, har Statistisk Sentralbyrå (SSB) presentert flere ulike scenarier for hvordan utviklingen kan komme til å forløpe. Jeg har selvsagt ingen

forutsetninger for å kvalitetsvurdere innholdet i disse fremskrivningene, men jeg vil kort gjøre rede for de ulike prognosene.

I SSBs befolkningsfremskrivninger inngår fire komponenter: i)fruktbarhet, ii)dødelighet, iii)netto innvandring og iv)innenlandsflytting. Innenlandsflytting er ikke av særlig betydning for de nasjonale tallene, og er derfor i alle scenariene satt til middels utvikling. Hvordan de andre komponentene utvikler seg er mer interessant. Om man for eksempel antar at fruktbarhetstallene vil fortsette å synke og at den netto innvandringen går ned, samtidig som dødeligheten synker (levealderen blir høyere), vil man få en befolkning med mange eldre. SSB har satt opp fem slike prognoser:

1. mellomalternativ: middels forutsetninger på alle komponenter
2. lav nasjonal vekst: lav fruktbarhet, levealder og nettoinnvandring
3. høy nasjonal vekst: høy fruktbarhet, levealder og nettoinnvandring
4. aldringsalternativet: lav fruktbarhet og nettoinnvandring, høy levealder
5. ungdomsalternativet: høy fruktbarhet og nettoinnvandring, lav levealder

(Brunborg og Texmon 2003).

SSB finner at levealderen vil øke i alle prognosene. Selv i "lavalternativet" vil levealderen øke med cirka 10 år, mens den i "høyalternativet" vil øke med henholdsvis 20 år for menn og 16 år for kvinner. Forskjellene i levealder mellom kjønnene vil altså fortsette å utjevnes. Levealderen ved slutten av dette århundret vil i følge beregningene være mellom 87 og 96 år for menn, og mellom 90 og 97 år for kvinner. I dag er gjennomsnittsalderen for menn på 76 år og 81 år for kvinner (ibid.).

Dersom utviklingen fortsetter slik at mange arbeidstakere, deriblant lærerne, går av med pensjon flere år før den ordinære aldersgrensen som i dag er 67 år, vil pensjonsalderen strekkes i begge retninger; man lever lenger og man går tidligere ut av arbeidslivet. For velferdsstaten vil det føre til utfordringer i form av økte utgifter til trygder og pensjoner. Dersom fødselstallene og netto innvandring ikke endres, kan det også bli mangel på arbeidskraft, samt at den kompetansen eldre arbeidstakere besitter vil gå tapt for arbeidslivet.

I SSBs fremskrivninger blir fordelingen på de ulike alderstrinnene forskjellig avhengig av hvilken prognose man legger til grunn. For gruppen i arbeidsfør alder (20-67 år) gir mellomalternativet en svak økning av personer i denne aldersgruppen. Den samme gruppen øker kraftig i ungdomsalternativet, mens den i aldringsalternativet derimot synker. Tallene viser videre at det i år 2100 vil være

mellom 1.2 og 2.3 millioner personer over 67 år i Norge, mot 600 000 i dag (Brunborg og Texmon 2003).

Hvordan utviklingen blir i de ulike aldersgruppene er interessant i forhold til oppgavens tema, fordi det vil ha betydning for forsørgerbyrden på de yrkesaktive. *Forsørgerbyrden* kan defineres som forholdet mellom antall yrkesaktive personer og antall ikke-yrkesaktive. Her regnes alle mellom 20 og 67 år for å være i yrkesaktiv alder, og de som er yngre eller eldre enn dette regnes som ikke-yrkesaktive. Man kan også bruke uttrykket *underholdskvote*, som defineres som antall yrkesaktive bak hver ikke-yrkesaktiv (Brunborg og Texmon 2003: 5). Denne inndelingen er en forenkling av virkeligheten, siden det selvsagt finnes personer under 20 år og over 67 år som er yrkesaktive. Den kan likevel si oss noe om betydningen av fordelingen på aldersgrupper i et samfunn. Det er ulike måter å regne ut hvordan fordelingen er, men ifølge SSB er det i dag cirka 4.5 yrkesaktive for hver pensjonist over 67 år, mens det i 2050 vil være mellom 2 og 3 (Brunborg og Texmon 2003: 6).

Om vi setter dette inn i en befolkningspyramide, fremkommer en bunntung befolkningspyramide (med mange barn og unge) på 1950-tallet, mens vi i tiden fremover vil få en topptung pyramide med flere middelaldrende og eldre personer (Hagestad 2003:307). Det er innlysende at desto lengre tidsperspektiv som legges til grunn, desto mer usikre blir prognosene. Begrunnelsen for å likevel fremskrive er at det tar tid for samfunnet å forberede seg på og gjennomføre store strukturendringer.

Mye rører seg i det norske samfunn rundt disse spørsmålene, og fokuset er stort på problematikken rundt tidligpensjonering og seniorpolitikk i arbeidslivet. I de tre kommende avsnittene vil jeg gjøre rede for ulike tiltak som har bidratt til å sette fokus på teamet.

1.2.3 Inkluderende arbeidsliv

3.oktober 2001 inngikk partene i arbeidslivet (ved LO, NHO, YS, HSH, KS og Akademikerne) og staten (ved AAD) ”Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv” (IA-avtalen). Dette ble gjort på bakgrunn av de siste års utvikling hvor stadig flere går ut av arbeidslivet, enten det er gjennom langvarige trygdeordninger, sykefravær eller tidlig pensjon. Denne utviklingen anses som uønsket og skadelig både for individet selv, for bedriften og for samfunnet, og i tillegg bidrar den til å

svekke tilgangen på arbeidskraft til alle deler av samfunnslivet. Avtalen bygger på at partene i arbeidslivet sammen med myndighetene har et særlig ansvar for å snu trenden gjennom holdningsskapende arbeid og tilrettelegging av arbeidsforholdene.

IA skal styrke arbeidslinjen, og bidra til:

- ”i) at en får et mer inkluderende arbeidsliv til det beste for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og for samfunnet
- ii) å redusere bruken av uføretrygd og sykefravær
- iii) å ta bedre i bruk eldre arbeidstakers ressurser og arbeidskraft i arbeidslivet”

Dette operasjonaliseres i tre mål:

1. å redusere sykefraværet med minst 20 % i forhold til sykefraværsnivået for 2. kvartal 2001 (tall fra Rikstrygdeverket (RTV) og Statistisk Sentralbyrå (SSB)).
2. å få tilsatt langt flere med redusert funksjonsevne enn pr. 03.10.01
3. å øke den reelle pensjonsalderen
(www.odin.dep.no/aad/arbeidsliv/).

I denne oppgaven er det særlig punkt tre, ”å øke den reelle pensjonsalderen”, som er av interesse. For å realisere de målene som er fastsatt i IA-avtalen har det blitt utarbeidet en ”samarbeidsavtale” som hver enkelt IA-virksomhet og myndighetene skal inngå. Denne avtalen skal skissere tiltak og prosedyrer som virksomhet og myndigheter skal følge i arbeidet for et inkluderende arbeidsliv. Både private bedrifter, kommuner, fylkeskommuner og statlige virksomheter kan inngå en IA-avtale.

De siste tallene viser pr. september 2006 at 8344 virksomheter har inngått en slik samarbeidsavtale og dermed forpliktet seg til å arbeide for målene i intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv. I disse virksomhetene er det ansatt nesten 1 170 000 arbeidstakere, noe som tilsvarer ca. 61 prosent av landets samlede arbeidsstokk (<http://www.nav.no/1073749705.cms>).

Evaluerings av IA-avtalens delmål tre: ”å øke den reelle pensjonsalderen”

Høsten 2004 ble det gjennomført en spørreundersøkelse for å vurdere det foreløpige arbeidet med seniorpolitikk og delmål tre i IA-avtalen. Undersøkelsen ble gjennomført av Rikstrygdeverket (RTV-rapport nr 04/2005). Spørreskjemaene ble

sendt ut til alle virksomheter i Norge som har mer enn 50 ansatte. Man fikk tilbake 3163 skjemaer, noe som ga en svarprosent på 51,2 prosent.

Tidligere evalueringer av IA-avtalen har vist at det har vært lite fokus på delmål tre (ECON 2003; Drøpping og Midtsundstad 2003). Som IA-virksomhet trenger man ikke å inngå avtale om alle de tre delmålene, men man kan selv velge hvilke av delmålene man ønsker å satse på. I undersøkelsen gjort av RTV hadde 95 prosent av IA-virksomhetene forpliktet seg til delmål en; å jobbe for å få ned sykefraværet, 65 prosent til delmål to; å inkludere funksjonshemmede arbeidstakere, mens kun 44 prosent av virksomhetene i undersøkelsen hadde undertegnet delmål tre; å øke den reelle pensjoneringsalderen. Virksomheter i offentlig sektor hadde oftere enn virksomheter i privat sektor utarbeidet seniorpolitiske målsetninger. Dette gjaldt særlig offentlig administrasjon og undervisning. I gjennomsnitt var 47 prosent av de offentlige virksomhetene aktive med seniorpolitikk, mens det i privat sektor kun var 15 prosent som jobbet aktivt med det. RTVs undersøkelse viser at større virksomheter med mer enn 1000 ansatte oftere enn mindre virksomheter hadde utarbeidet en seniorpolitikk. Det var også slik at virksomheter med flest ansatte over 50 år og arbeidsplasser med mange kvinnelige ansatte var de som oftest hadde en aktiv og konkret seniorpolitikk.

Denne evalueringen bekrefter derfor det tidligere undersøkelser har vist, nemlig at delmål tre ikke er det delmålet i IA-avtalen som prioriteres hos virksomhetene. Imidlertid mente 30 prosent av virksomhetene som hadde undertegnet delmål tre at IA-avtalen hadde ført til positive endringer av deres arbeid med seniorpolitikk. Undersøkelsen viser også at de som har vært IA-virksomhet i mer enn to år er de som har kommet lengst mot målet om å heve den reelle pensjonsalderen. Dette kan tyde på at det tar tid å etablere god praksis i personalpolitikken ovenfor eldre arbeidstakere. Også med de andre delmålene har man sett at IA-arbeidet trenger tid til å modnes før det bærer frukter.

Konklusjonen i evalueringen er at få virksomheter satser på seniorpolitikk. Kun 30 prosent av virksomhetene som deltok i undersøkelsen hadde formet en spesifikk seniorpolitikk. Likevel viser undersøkelsen at IA-avtalen har betydning for det seniorpolitiske arbeidet; 40 prosent av IA-virksomhetene svarte de hadde utformet en konkret seniorpolitikk, mens blant de virksomhetene som ikke hadde undertegnet IA-avtale var det kun 9 prosent som hadde gjort tilsvarende. RTVs prosjektleder Anne-Cathrine Grambo påpeker i rapporten at det enda er for tidlig å si noe sikkert

om IA-avtalen har bidratt til å heve den reelle pensjonsalderen. Avgjørelsen om pensjoneringstidspunkt blir ofte tatt flere år før man går av med pensjon, og det er ofte vanskelig å endre denne avgjørelsen. Grambo sier avslutningsvis i rapporten at utfordringen videre blir å få flere virksomheter til å inngå IA-avtale og at flere virksomheter jobber aktivt med seniorpolitikk (RTV-rapport nr 04/2005).

Den første IA-avtalen ble som tidligere nevnt undertegnet første gang i oktober 2001. Avtalen ble evaluert på nytt høsten 2005, og den 14.12.2005 ble det inngått en ny intensjonsavtale om et inkluderende arbeidsliv med varighet fra 1.1.2006 til 31.12.2009.

1.2.4 Senter for Seniorpolitikk og Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet

Senter for Seniorpolitikk er et kompetansesenter og en nettverksorganisasjon for utvikling av seniorpolitikk i offentlige og private virksomheter. Senteret bidrar med konsulenthjelp for virksomheter som trenger støtte til å utarbeide god personalpolitikk for sine eldre arbeidstakere, samtidig som senteret også initierer og støtter forskning på feltet (www.seniorpolitikk.no)

Forhistorien til Senter for Seniorpolitikk starter allerede i 1969, da Sosialdepartementet ønsket å belyse overgangen fra livet som yrkesaktiv til pensjonisttilværelsen. Denne overgangen var for mange så stor og vanskelig at man både så et behov for å kurse arbeidsgivere i hvordan de kunne gjøre tilværelsen enklere for yrkesaktive som nærmet seg pensjonsalder, og for at arbeidstakerne selv i større grad skulle planlegge sin egen pensjonisttilværelse. "Fellesutvalget for forberedelse til pensjonsalder" ble opprettet i 1969, og frem til slutten av 1980-tallet var tiltakene som ble iverksatt i hovedsak avviklingstiltak for å gjøre avgangen fra yrkeslivet så enkel som mulig. Fra 1990 fikk senteret utvidet arbeidsoppgavene til også å omfatte utviklingstiltak, fordi man i økende grad så behovet for å beholde eldre arbeidstakere i arbeidslivet. Senteret skiftet i 1994 navn til "Senter for Seniorplanlegging", og i 2001 fikk de sitt nåværende navn; "Senter for Seniorpolitikk". I 1994 ble også målgruppen for arbeidet utvidet til 45+.

Senter for Seniorpolitikk fikk i år 2000 i oppgave av myndighetene å utarbeide en tiltaksplan for seniorpolitikk i arbeidslivet. Resultatet ble "Nasjonalt Krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet", som er en plan hvor målsetningen er "å stimulere til et

godt arbeidsmiljø og en god personalpolitikk i virksomhetene for å gjøre det attraktivt for den enkelte arbeidstaker og den enkelte virksomhet å forlenge yrkeskarrierene” (Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet, Revidert tiltaksplan 2001-2005). Krafttaket skal medvirke til at eldre arbeidstakers ressurser og utviklingsmuligheter kan komme bedre frem, arbeide for et inkluderende arbeidsliv, og bidra til et bedre samarbeid om seniorpolitikk mellom arbeidslivsorganisasjonene og mellom organisasjonene og myndighetene.

I desember 2004 vedtok Stortinget at Regjeringen skal utarbeide en stortingsmelding om seniorpolitikk i arbeidslivet. Det er ikke fastsatt noen dato for når Regjeringen vil fremme denne meldingen for Stortinget, men den er ventet i løpet av senhøsten 2006.

Tiltaksplanen ble overlevert til daværende Arbeids- og sosialdepartementet i februar 2005. Planen konkluderer med at det er et økende behov for en aktiv seniorpolitikk i arbeidslivet, og at det fortsatt må satses på kompetanseutvikling og holdningsskapende arbeid både på samfunns-, virksomhets- og individnivå. Det er ventet at forslagene i tiltaksplanen vil bli behandlet i stortingsmeldingen om seniorpolitikk som Regjeringen skal legge frem.

1.2.5 Pensjonskommisjonen og Stortingets behandling av kommisjonens innstilling

Pensjonskommisjonen ble nedsatt av den første regjeringen Stoltenberg 30. mars 2001. Kommisjonen ble gitt i oppgave å avklare hovedformål og prinsipper for et nytt pensjonssystem. Bakgrunnen var en bred politisk enighet om at vi i Norge har betydelige utfordringer knyttet til pensjonssystemets langsiktige bæreevne. Som tidligere nevnt vil den norske folketrygden komme under økende press både som følge av en svakere vekst i den yrkesaktive befolkningen og en stigende levealder blant pensjonistene. Uten reformer i dagens system vil det medføre mer enn en dobling av folketrygdens utgifter til alderspensjoner fram til 2050 regnet som andel av verdiskapningen i samfunnet, fra 6 prosent av BNP for fastlands-Norge i 2003 til 15 prosent i 2050 (NOU 2004:1).

De store utfordringene som færre yrkesaktive og flere pensjonister skaper for Folketrygden forsterkes av at dagens pensjonssystem gir svake insentiver for eldre arbeidstakere til å fortsette i arbeid. Det er derfor bred politisk enighet om at et

framtidens pensjonssystem må gi større insentiver til å stå i arbeid, samtidig som det bør gis rom for større fleksibilitet med hensyn til valg av pensjoneringstidspunkt. Tanken er med andre ord at pensjonssystemet må utformes slik at det er mer lønnsomt å arbeide enn å gå av med pensjon. Jeg vil i det følgende redegjøre for de punktene i Pensjonskommisjonens innstilling og i Stortingets vedtak som knytter seg til tidligpensjonering.

Pensjonskommisjonen foreslo i sin innstilling å innføre en ordning med fleksibel pensjonsalder i folketrygden fra 62 år, hvor pensjonen blir høyere desto lenger man venter med å ta den ut. Den foreslo videre at det gis fri adgang til å kombinere arbeid og alderspensjon fra folketrygden, uten at pensjonen avkortes mot arbeidsinntekt.

I innstillingen understreker kommisjonen at dagens pensjonssystem ikke tar tilstrekkelig hensyn til de individuelle variasjonene når det gjelder fysisk og psykisk helse. Det er åpenbart at den allmenne helsetilstanden i befolkningen har endret seg mye siden tjenstepensjonssystemet ble innført, blant annet illustrert med en sterk økning i gjennomsnittlig levealder. Skal man klare å beholde flest mulig seniorer i arbeidslivet, er det helt avgjørende at de blir tatt godt vare på. Pensjonskommisjonen mener at når den enkelte arbeidstaker kommer til det tidspunktet hvor det av helsemessige årsaker ikke er forsvarlig å la vedkommende fortsette i sin opprinnelige stilling, så bør vedkommende kunne få andre oppgaver den ordinære pensjonsalderen.

Storingsflertallet støttet forslaget fra Pensjonskommisjonen om å innføre en fleksibel pensjoneringsalder i folketrygden fra 62 år, og at en slik ordning skal bygge videre på AFP-ordningen. Det åpnes for å kombinere arbeid og pensjon uten avkorting mot arbeidsinntekt, noe som medfører at den samlede pensjonsutbetalingen blir om lag like stor uavhengig av når en tar ut pensjonen. Jo lenger en fortsetter i arbeid, desto høyere blir den årlige pensjonen (og omvendt). Når man åpner for at den enkelte selv skal velge når man vil gå av, må den årlige pensjonen bli høyere desto lenger man venter med å ta ut pensjon. Dette er nødvendig for at forslaget ikke skal innebære en generell senking av pensjonsalderen til 62 år. En generell senking av pensjonsalderen vil true bærekraften i pensjonssystemet (Innst.S.nr.195 (2004-2005)).

Det ble videre vedtatt å fjerne den øvre aldersgrensen på 70 år for å tjene opp pensjon i folketrygden. For at de som ønsker å fortsette i arbeidslivet skal få en reell anledning til det, understreket stortingsflertallet at arbeidsgiverne må ta vare på de eldre arbeidstakerne. I denne sammenhengen er seniorpolitiske tiltak for å styrke de

eldres plass i arbeidslivet, som "Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet" og IA-avtalen, viktige virkemidler. Staten må i samarbeid med partene i arbeidslivet utforme tiltak for en seniorpolitikk som motiverer godt voksne arbeidstakere til å fortsette i arbeid, og arbeidsgivere til å ansette og beholde disse arbeidstakerne.

Et bredt flertall på Stortinget, bestående av Arbeiderpartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti, Senterpartiet og Venstre, vedtok hovedprinsippene for en pensjonsreform 26. mai 2005. På en rekke punkter gjenstår imidlertid oppfølgingssaker som Regjeringen er bedt om å komme tilbake til, herunder den samlede ordningen for tidligpensjonering. Stortingsflertallet tok heller ikke stilling til hvordan en allmenn fleksibel pensjonsordning i Folketrygden skal utformes, men ba Regjeringen komme tilbake med en sak etter at uførepensjonen er utredet. Regjeringen fremmet senhøsten 2006 en stortingsmelding om tidligpensjonsordningene. Det forventes at reformen ikke vil tre i kraft før i år 2010.

1.3 Hvorfor studere lærere

Da arbeidet med masteroppgaven tok til var jeg bestemt på å skrive om et emne som interesserer meg, og som samtidig kunne være av samfunnsmessig betydning. Jeg har tidligere i studiene skrevet om skoleverket, men da med fokus på elevene. Denne gangen ønsket jeg å skrive om noe annet, men likevel om noe som kunne være relatert til skoleverket.

Både gjennom egen kjennskap til skolen og gjennom media var jeg klar over at skolen står overfor en stor utfordring i forhold til en begynnende eldrebølge. Tallenes tale er klar; i løpet av det nærmeste tiåret vil 33 000 lærere passere 60 år (Kristiansen 2004). Man har i flere år vært klar over denne eldrebølgen, og det har de siste årene vært et økende fokus i det offentlige på denne utviklingen. Skolens demografiske situasjon hvor relativt mange lærere slutter i jobb før ordinær pensjonsalder gjorde det interessant for meg å undersøke mer om denne utfordringen.

Lærerne har en viktig rolle i det norske samfunnet, og de utgjør er en stor og synlig yrkesgruppe. Tidligere var lærerne en naturlig autoritet i lokalsamfunnene. Lærernes rolle har opp gjennom årene forandret seg, og i dag har ikke lenger læreryrket noen spesielt høy status. Jeg synes også dette gjør det spennende å se nærmere på denne yrkesgruppen.

Ved siden av personlige erfaringer fra læreryrket og en viss kjennskap til skolen, var det også andre faktorer som medvirket til at jeg valgte lærere som undersøkelsesenheter i denne studien. Læreryrket er et typisk "middelklasseyrke" og et "offentlig sektor yrke". En stadig større del av fremtidens pensjonister vil komme fra slike yrker. Når de store etterkrigskullene når pensjoneringsalder, vil pensjonister med middelklasseyrker være mer fremtredende enn de var i siste halvdel av forrige århundre. Ved å studere lærernes pensjoneringsadferd kan jeg kanskje få et innblikk i adferden hos typiske middelklasseyrker. Middelklasseyrkene, her lærerne, representerer ressurssterke grupper som sannsynligvis i større grad enn lavutdanningsgrupper har en reell og informert valgmulighet hva gjelder pensjoneringstidspunkt og pensjonstype (Snarmland og Øverbye 2003:14). Ved at størstedelen av alle lærere jobber i offentlig sektor, har lærergruppen tilgang til pensjonsytelser som yrkesgrupper i privatsektor ikke har, for eksempel AFP. På den annen side kan man i privat sektor ha andre og mer sjenerøse pensjonsordninger enn i det offentlige, dette kan være gavepensjoner eller førtidspensjonsordninger. I privat sektor kan slike ordninger først startes ved fylte 67 år, ellers skattelegges ordningene lite gunstig. Mens statlige og kommunale tjenstepensjonsordninger kan utbetale alderspensjon allerede fra 65 års alder, uten fare for en slik ugunstig virkning (ibid:19).

1.4 Begreper og definisjoner

1.4.1 Ulike pensjonsordninger

Jeg vil nå redegjøre for noen grunnleggende forhold ved de tre vanligste pensjonsordningene i norsk arbeidsliv. Det er også disse tre jeg vil fokusere på i oppgaven.

De fleste medlemmene i Utdanningsforbundet har rett og plikt til medlemskap i en offentlig tjenstepensjonsordning, det være seg Statens Pensjonskasse (SPK), Kommunal Landspensjonskasse (KLP) eller lignende. Pensjon fra en slik tjenstepensjonsordning kommer i tillegg til pensjonen fra Folketrygden. Medlemskap i en av disse pensjonsordningene krever at man har minst 35 % stilling eller 14 timer pr. uke (http://www.utdanningsforbundet.no/UdfTemplates/Page_3218.aspx).

Alderspensjon

Alle som er bosatt i Norge har i hovedsak rett til alderspensjon. Aldersgrensen er 67 år, man må ha bodd i Norge i tre år etter fylte 16 år, og man må være medlem av Folketrygden. Grunnpensjonen er som regel lik grunnbeløpet (G) i Folketrygden, som fastsettes én gang i året og som pr. 1. mai 2006 er på 62 892 kroner. Ektefeller, samboere som har/har hatt barn sammen, eller som tidligere har vært gift med hverandre, og registrerte partnere som begge er pensjonister, får 85 % av G. Man har krav på full grunnpensjon om man har bodd 40 år i Norge.

Alderspensjonen består av grunnpensjon og tilleggspensjon. Tilleggspensjonen avhenger av hvor lenge man har tjent opp pensjonspoeng, hvor høy inntekten har vært i opptjeningsperioden, og det gjennomsnittlige poengtall for de 20 beste årene av opptjeningsperioden. Om man ikke har tjent opp tilleggspensjon, får man et særtillegg. Grunnpensjon og særtillegg tilsvarer minstepensjon.

Man kan fortsette i lønnet arbeid etter at man har tatt ut alderspensjon, og kan da tjene inntil 2 G uten å få avkortet pensjonen. Etter fylte 70 år vil ikke pensjonen bli avkortet selv om man tjener mer enn 2 G (www.nav.no).

Etter Arbeidsmiljøloven § 15-7 kan man, før fylte 70 år, ikke bli sagt opp fra sin stilling med den begrunnelse at man har nådd pensjonsalder. Arbeidsgiver skal innen seks måneder etter at arbeidstaker er fylt 66 år skriftlig spørre om den ansatte ønsker å slutte i jobben når vedkomne fyller 67 år, noe den ansatte må svare på innen tre måneder. Dersom det er gjort oppmerksom på det i henvendelsen fra arbeidsgiver, faller oppsigelsesvernet bort om ikke svarfristen overholdes.

Avtalefestet pensjon

Avtalefestet pensjon (AFP) ble innført i Norge 1. januar 1989. AFP er en tariffestet avtale mellom partene i arbeidslivet, og ca. 60 prosent av landets arbeidstakere er i dag omfattet av avtalen. Da AFP ble innført som en frivillig tidligpensjonsordning i 1989 var aldersgrensen på 66 år, den ble i 1990 endret til 65 år, i 1993 til 64 år, i 1997 til 63 år, og foreløpig siste endring skjedde i 1998 da aldersgrensen ble satt til 62 år.

AFP beregnes i hovedsak som alderspensjon, og man får utbetalt den samme pensjonen som man ville fått om man hadde arbeidet frem til grensen for alderspensjon på 67 år. Det er også slik at om man har inntektsgivende arbeid i tillegg til AFP vil pensjonen bli redusert tilsvarende. For å kunne gå av med AFP må man være i inntektsgivende arbeid, og AFP kan ikke gis i kombinasjon med andre ytelser

fra folketrygden, som for eksempel uførepensjon, rehabiliterings- eller attføringspenger.

Etter lov av 23. desember 1988 nr. 110 – om statstilskudd til ordningene for AFP – betaler staten 40 % av de årlige pensjonsutgiftene til dem som er 64, 65 og 66 år, mens arbeidsgiver betaler de resterende utgiftene. Staten bidrar også indirekte ved gunstige skatteordninger og fortsatt godskriving av pensjonspoeng i folketrygden etter uttak av AFP. For dem som er 62 og 63 år må arbeidsgiver betale alle pensjonsutgiftene (www.nav.no).

Uførepensjon

Dersom arbeidsevnen er nedsatt med minst 50 % har man rett til uførepensjon til man blir alderspensjonist. Uførepensjonen kan være gradert etter grad av nedsatt arbeidsevne.

Fra 1. januar 2004 ble ordningen med uførepensjon todelt. Det vil si at man kun får uførepensjon om det er helt klart at man ikke ser mulighet til bedring av den sykdommen eller skaden som har gjort en ufør. Om det er slik at man ikke kan utelukke fremtidig bedring av arbeidsevnen, til tross for at man ikke kan forvente bedring som følge av mer behandling, har man rett til tidsbegrenset uførestønad. Før uførestønad eller uførepensjon innvilges, må man ha gjennomgått medisinsk behandling og attføringstiltak.

Man må ha nedsatt arbeidsevne i en hvilken som helst jobb for å få uførepensjon eller uføreytelse, ikke kun i det yrket man tidligere jobbet eller er utdannet i.

Statens Pensjonskasse (SPK) setter ikke, som Folketrygden, et krav om at du må være varig ufør for å kunne få uførepensjon. Uførepensjon fra SPK utbetales vanligvis om man har vært sykemeldt i ett år. SPK kan innvilge fast eller midlertidig uførepensjon. Om man har 50 % eller mer uførepensjon fra SPK, kreves det at man også søker om uførepensjon fra Folketrygden (www.spk.no).

Uførepensjonen blir i prinsippet beregnet på samme måte som alderspensjon, og full uførepensjon skal tilsvare det man ville fått som alderspensjonist om man ikke hadde blitt ufør. (www.nav.no)

1.4.2 Livsfase- og seniorpolitikk

Livsfasepolitikk, livsfaseorientert personalpolitikk og seniorpolitikk er begreper som ofte dukker opp når temaet er tidligpensjonering og eldre arbeidstakeres situasjon på arbeidsmarkedet. Personalpolitikk som tar høyde for at man i løpet av yrkeskarrieren går gjennom ulike faser og at man i disse fasene kan trenge individuell tilpasning på arbeidsplassen, er livsfaseorientert personalpolitikk. Livsfasepolitikk eller livsfaseorientert personalpolitikk setter individet i fokus, og tar hensyn til og tilrettelegger for individet i den perioden av livet en befinner seg i. Livsfasepolitikk bør derfor ikke gjelde bare seniorer, den bør gjelde alle arbeidstakere. I begynnelsen av yrkesløpet, er det gjerne oppbygging av karrieren som står i fokus; man ønsker å markere seg faglig og kanskje også stige i gradene. Deretter kommer gjerne en midtlivsfase hvor man stabiliserer seg i arbeidslivet, men mange begynner også å søke etter nye utfordringer i form av for eksempel etterutdanning. I senyrkesfasen begynner man å nærme seg pensjonsistfasen, og noen begynner nok å trappe ned arbeidslivet. For andre kan senyrkesfasen fortsatt bestå av nye impulser og faglige utfordringer (Iversen, Lauvdal, Lahn og Eikedal 2000:12). Arbeidstakere med småbarn kan dermed også være en gruppe som trenger ekstra tilrettelegging i den fasen av livet de er i. Personalpolitikk som tar hensyn til at arbeidstakerne endrer seg i løpet av livet er livsfaseorientert.

Fokuset på livsfaseorientert personalpolitikk startet imidlertid som seniorpolitikk, ved at man ønsket å gi eldre arbeidstakere en verdig avgang fra arbeidslivet. Endringer i arbeidsmarkedet og de demografiske utfordringene vi står ovenfor har imidlertid ført til en endring i synet på eldre arbeidstakere. Mens seniorpolitikken på 1980- og begynnelsen av 1990- tallet i hovedsak bestod av en utstøtningspolitikk ovenfor de eldre arbeidstakerne, ved at de eldre skulle vike plass for yngre, ble man utover på 1990- tallet mer opptatt av verdien i å holde de eldre arbeidstakerne lenger i arbeid.

Under en samtale med direktør Åsmund Lunde ved ”Senter for seniorpolitikk”, beskrev han en utvikling i seniorpolitikken hvor man har gått fra et reparasjons- og avviklingssyn til en forebygging – og utviklingstanke. Tidligere bestod seniorpolitikk i hovedsak av forberedelse til pensjonstilværelsen og sykdoms- og slitasjeforebygging. Nå er fokuset endret mot en mer helhetlig og langsiktig

livsfasepolitikk, slik at man kan styrke den enkelte arbeidstakers omstillings- og tilpassingsevne ved å drive god og individuell personalpolitikk også før seniorfasen.

FAFO-forsker Tove Midtstundstad definerer seniorpolitikk som: *”alle former for tiltak eller virkemidler arbeidsgiver benytter seg av i den hensikt å rekruttere flere eldre arbeidstakere til staben, forebygge tidligpensjonering og hindre tidligavgang blant sine arbeidstakere”* (Midtsundstad 2006: 45).

For et mer variert språk i oppgaven, vil begrepene livsfasepolitikk, livsfaseorientert personalpolitikk og seniorpolitikk til dels bli brukt om hverandre.

1.4.3 Hvem er ”de eldre” i arbeidslivet?

I flere undersøkelser har man forsøkt å fastsette en definisjon av hvem som er ”de eldre” i arbeidslivet. I to norske undersøkelser, en fra kommunesektoren (Mykletun, Mykletun og Solem 2000) og en fra industri, bank/forsikring og forsknings- og utviklingsvirksomhet (Lyng 1999), er man enige om at man innen skole- og oppvekstsektoren regnes som ”eldre arbeidstakere” ved 51 års alder, mens man eksempelvis innen kommuneadministrasjonen regnes som eldre fra 54 år. I disse undersøkelsene finner man også at ansatte i alderen 20-29 år synes at 50 år er grensen for når man er eldre, de i alderen 30-59 år mente at man var eldre fra 53 år, mens de som var over 60 år mente man ikke kunne regnes som eldre før ved 56-årsalderen. Respondentene ble også spurt om når man ikke lenger kan regnes for å være ung i arbeidslivet, og her gir svarene et gjennomsnitt på cirka 40 år. Det ser dermed ut som om man har en periode mellom 40 og 50 år hvor man hverken kan regnes som ung eller gammel i arbeidslivet (Solem 2001:15).

Markeds- og Mediainstituttet (MMI) utførte i 2002 en undersøkelse på oppdrag fra Senter for Seniorpolitikk om holdninger til arbeidstakere over 50 år (Helle og Dalen 2002). Denne undersøkelsen omfattet intervjuer med et befolkningsutvalg på 1000 personer og et lederutvalg på 800 personer. Utvalgene svarte nesten likt, og disse resultatene var tildels sammenfallende med de to undersøkelsene nevnt ovenfor. I undersøkelsen hadde man – i tillegg til variablene alder, kjønn og utdanning – også med bransje, og det viste at man i privat sektor blir regnet som eldre tidligere (53 år) enn i offentlig sektor (57 år). Årsaken til at alderen for ”eldre” i arbeidslivet er noe høyere i denne undersøkelsen kan være at man i

befolkningsutvalget har med personer over 70 år, og de mener man ikke kan regnes som eldre i arbeidslivet før nærmere 60 år.

I Norsk Seniorpolitisk barometer 2004¹ mente de yrkesaktive at man er å regne som eldre i arbeidslivet når man blir 56 år. Dette er et år eldre enn året før. De lederne som ble spurt mente at grensen for å bli ansett som eldre går ved 52 år.

Mange yrkesaktive i alderen 45 til 55 år er nok ikke særlig fornøyde med å tilhøre gruppen av seniorarbeidstakere, særlig ikke der denne gruppen av arbeidstakere også bli referert til som "eldre arbeidstakere". Begrepene "eldre" og "senior" kan lett gi negative assosiasjoner, og om man fortsatt ønsker å satse og bli satset på i arbeidslivet er det begreper man ikke ønsker å bli assosiert med. Å bli sett på som en "senior" eller en "eldre" kan føles stigmatiserende. I samtalene med Åsmund Lunde fremhevet han viktigheten av å diskutere holdninger og oppfatninger om alder og seniorbegrepet i de ulike virksomhetene. Om man fra ledelsens side formidler at senior- og livsfasepolitikk ikke bare er reparasjons- og avviklingstiltak, men i like stor grad utviklingspolitikk (jf. kap. 1.4.2.), kan man få et mer positivt og fruktbart syn på livsfaseorientert personalpolitikk.

1.5 Tidligere forskning

Det er gjort mye forskning på temaet arbeid og pensjon. Forskningen har tatt for seg ulike sider ved temaet, blant annet aldersdiskriminering, pensjonering i forskjellige yrkesgrupper og årsaker til tidligpensjonering. Jeg har i hovedsak sett på forskning som er gjort i forhold til norske lærere og tidligpensjonering, gjennomført ved "Arbeidsforskningsinstituttet", "Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring" og "Fagbevegelsens senter for forskning, utredning og dokumentasjon". Jeg vil nå kort redegjøre for og kommentere noe av denne forskningen. Redegjørelsen av den tidligere forskningen grupperes i hovedsak etter forskningsinstitutt, noe jeg mener det gir en oversiktlig fremstilling. Til slutt i dette delkapitlet tar jeg for meg annen relevant forskning.

¹ Norsk seniorpolitisk barometer er en årlig holdningsundersøkelse på det seniorpolitiske området. Barometeret omfatter en undersøkelse blant ledere og en blant ansatte i norske virksomheter. Barometeret utarbeides av MMI på oppdrag av Senter for seniorpolitikk.

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI)²

Over en periode på tre år (1999 til høsten 2002) gjennomførte forskere på Arbeidsforskningsinstituttet et prosjekt kalt "Livsfaseprosjektet" (Blichfeldt 2002). Prosjektet tok utgangspunkt i den demografiske situasjonen i skoleverket og det faktum at mange lærere slutter i jobb før de når ordinær pensjonsalder (67 år). Målsetningen var å se på hvordan man kunne gjøre skolen til en bedre arbeidsplass gjennom en kvalitativ forbedring og forlenging av yrkeskarrieren.

"Livsfaseprosjektet" ble organisert slik at initiativ og tiltak skulle utvikles ut fra lokale forutsetninger. Den enkelte skole organiserte selv diskusjoner/prosesser gjennom blant annet lokale prosjektgrupper, som kom fram til de tiltakene man ønsket å gjennomføre. Samtidig ble det i prosjektet lagt til rette for møteplasser for utveksling av erfaringer mellom skoler og fylkesvise prosjektledere. Forskernes oppgave i prosjektet var å kartlegge arbeidssituasjonen ved prosjektstart og prosjektavslutning, gi systematiske og utdypende refleksjoner over de erfaringene som ble gjort underveis, samt å foreta en oppsummering av disse.

Sammenligningen av lærernes framtidsperspektiver ved prosjektets begynnelse og slutt viste at det var cirka 10 prosent færre som planla en tidligst mulig avgang ved prosjektavslutning sammenlignet med prosjektstart. Endringene kan likevel ikke tilskrives tiltakene alene, siden det ikke er kontrollert for betydningen av eventuelle andre forhold og tiltak internt og eksternt ved den enkelte skole i samme tidsrom (Blichfeldt 2002).

"Systemsprosjektet" var en "knoppskyting" fra "Livsfaseprosjektet" (Kristiansen 2004). Målet med dette prosjektet var å foreslå tiltak som kan forbedre lærernes arbeidssituasjon ved å bedre ta vare på og utnytte deres erfaringer, samt å få en bedre utnyttelse av tiden på skolen. Ved å gjøre dette håpet man på å øke lærernes motivasjon til å stå lenger i arbeid. Data samlet inn og analysert i "Systemprosjektet" viser at det er en sammenheng mellom lærernes motivasjon til å stå lenger i arbeid og deres følelse av mestring i arbeidet, og muligheten til å ta i bruk egne erfaringer.

I rapporten "Skolen som lærested for lærere og ledere. Oppspill til en ny skoleutviklingsstrategi for videregående skoler" (ibid.) viser Svein-Tore Kristiansen hvordan ulike interne og eksterne rammefaktorer kan ha betydning for skolens utviklingsarbeid.

² Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) er et heleid statlig aksjeselskap. Statens eierinteresser forvaltes av Kunnskapsdepartementet, men styringsansvaret er delegert til høgskolene i Oslo, Vestfold og Agder.

Kristiansen konkluderer med at det er vesentlig at skolene legger til rette for samarbeid mellom lærerne, slik at de på en fornuftig måte kan dra nytte av hverandres erfaringer. I skolen har det, ifølge Kristiansen, ikke vært kultur for å anerkjenne og bruke hverandres erfaringer på en positiv måte. Det har vært et likhetsideal som sier at ingen skal utmerke seg eller vise frem den kunnskapen de sitter inne med. ”Systemprosjektet” viser at det ofte er vanskelig å være i skolen et helt arbeidsliv, siden det er svært få muligheter til horisontale karriereveier. De fleste som går fra vanlig lærerjobb går over til administrative stillinger, siden det ikke finnes rom for andre og utradisjonelle lærerroller. Kristiansen viser i sin rapport at det kanskje viktigste tiltaket for å få lærere til å stå lenger i arbeid, er at skolen benytter seg av den enkeltes erfaringer og kunnskaper. Dette er til beste både for læreren selv, for lærerkollegiet og elevene (Kristiansen 2004).

I ”Livsfaseprosjektet i Trygdeetaten” var hovedformålet å kartlegge hvilke betingelser som er avgjørende for en vellykket implementering og utvikling av seniorpolitikk på virksomhetsnivå. Prosjektet viste at det kan være viktig å sette av tid til refleksjon hos medarbeidere og ledelse over hva begrepene ”seniorer” og ”eldre arbeidstakere” innebærer, da mange ansatte i utgangspunktet ikke ønsker å plassere seg i denne kategorien. Som forskerne skriver: *”Hvis senior betegner en yrkesgruppe ingen vil tilhøre, er det vanskelig å se hvordan man i prosjektet skal kunne synliggjøre seniorennes ressurser og utviklingsmuligheter i etaten”* (Hilsen og Steinum 2006:33).

En god seniorpolitikk forutsetter kunnskap om og respekt for aldersmangfoldet på arbeidsplassen. For å kunne verdsette aldersmangfold, kreves det en forståelse for at de ansatte vil bidra på ulike måter gjennom livet. Forfatterne mener at gjennom synliggjøring av de ulike aldersgruppenes kompetanse og fortrinn kan man bidra til økt forståelse for at aldersmangfold kan være en berikelse for arbeidsmiljøet så vel som for oppgaveløsningen. I forlengelsen av dette understrekes det at det kan være viktig å relatere seniorpolitikk til en livsfasepolitikk, slik at seniorenne ikke utpekes som en problemgruppe med behov for særskilte ordninger og tiltak (Hilsen og Steinum 2006)

Noe av det som overrasket forskerne mest i prosjektet var den passive rollen fagforeningene spilte, gitt at IA-avtalen er et trepartssamarbeid mellom partene og myndighetene, og dessuten forutsetter samarbeidsavtaler mellom partene lokalt. Hovedinntrykket til forskerne var at så lenge ledelsen oppførte seg bra, så anså ikke de tillitsvalgte at det var særlig behov for deres innsats. Fagforeningene fremsto som

en vaktbikkje mer enn som aktive utviklingsaktører. Forskerne mener at så lenge det ikke var omfattende uenigheter, så syntes de tillitsvalgte å være tilfredse med å overlate utviklingsarbeidet til ledelsen (ibid.).

Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA)³

NOVA har de siste årene utarbeidet flere rapporter om årsaker til tidligpensjonering blant ulike yrkesgrupper. De har vurdert betydningen av arbeidsmiljøet og personalpolitikken innenfor ulike virksomheter, men også satt disse funnene inn i en større sammenheng knyttet til alder og arbeidsevne, holdninger til eldre i arbeidslivet og virkninger av pensjonering på enkeltindividet.

Negative holdninger til eldre i arbeidslivet er sett på som en viktig faktor for å forstå tidligpensjonering. I tiltaksplanen til "Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet" legges det stor vekt på informasjonsarbeid for å synliggjøre Eldres ressurser og utviklingsmuligheter. Krafttaket ønsker med dette å redusere negative holdninger, men også å øke bevisstheten om eldre i arbeidslivet, behovet for deres arbeidskraft og å formidle kunnskap om mulige seniorpolitiske tiltak.

Studier som omhandler holdninger til eldre arbeidstakere viser imidlertid at holdningene er sammensatte. I sin rapport om aldring, arbeid og pensjonering påpeker Solem (2001:47) at det er mye tvetydighet eller ambivalens i holdningene til eldre arbeidskraft. Ambivalensen viser dels ved at holdningene er sammensatte, og dels ved at de uttrykte holdningene og atferden ikke alltid stemmer overens. Arbeidsgiveres oppfatninger og holdninger har generelt stor betydning for hvilke muligheter eldre arbeidstakere gis i yrkeslivet (Lyng 1999:11). Mange arbeidsgivere er generelt positive til eldre medarbeidere, men samtidig lite innstilt på å beholde eller ansette dem i situasjoner der det er aktuelt å velge mellom kandidater fra ulike aldersgrupper.

Flere rapporter fra NOVA viser at å øke arbeidslivets interesse for eldre arbeidskraft gjennom holdnings- eller informasjonskampanjer har liten virkning, i alle fall om det ikke følges opp med andre tiltak (Mykletun 2000, Solem 2001 og 2002, Snartland og Øverbye 2003). Det er en tendens til å behandle eldre som en ensartet gruppe ut fra mer generelle negative holdningselementer, uten at disse alltid kommer

³ Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA) er et statlig sosialforskningsinstitutt, som administrativt er underlagt Kunnskapsdepartementet. Instituttet har som formål å drive forskning og utviklingsarbeid som kan bidra til økt kunnskap om sosiale forhold og endringsprosesser.

åpent fram. Økonomiske kostnader ved for eksempel pensjonsordninger kan også begrense interessen for eldre arbeidstakere, selv når de vurderes å ha god arbeidsevne.

Hva angår lærerne har NOVA utarbeidet en forskningsrapport, hvor man analyserer variasjoner i pensjonsforventningene til lærere og ingeniører som fortsatt er yrkesaktive i alderen mellom 60 og 70 år (Snartland og Øverbye 2003). Hovedfunnet i undersøkelsen er at lærerne forventet å gå av med pensjon tidligere enn ingeniørene, og med få unntak hadde ulike forhold betydning for lærernes og ingeniørenes forventninger. Denne undersøkelsen viser med andre ord at det kan være problematisk å generalisere om holdninger til pensjonstidspunkt på tvers av yrkesgrupper – selv i middelklasseyrker som krever tilnærmet lik utdannelse.

Det store flertallet av dem som deltok i Snartland og Øverbyes undersøkelse regnet med å gå av ved 62, 65 eller 67 år. 62 år er det første avgangstidspunktet i AFP-ordningen, ved 65 år kan ansatte i offentlig sektor få utbetalt tjenstepensjon på toppen av AFP, mens i privat sektor har man ikke anledning til å starte utbetalingene av regulære tjenstepensjoner før ved fylte 67 år. Denne undersøkelsen viser altså at de ”offentlig sanksjonerte” pensjoneringstidspunktene åpenbart virker styrende på forventningsdannelsen hos disse yrkesgruppene. AFP er den foretrukne avgangsordningen, særlig blant lærerne (Snartland og Øverbye 2003:29).

Fagbevegelsens senter for forskning, utredning og dokumentasjon (FAFO)⁴

FAFO har de siste årene gjennomført flere store utredningsprosjekter knyttet til tidligpensjonering og seniorpolitikk, både på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet og fra Kommunenes Sentralforbund (KS).

Rapportene fra FAFO viser at tidligpensjonering er et resultat av både utstøtingsfaktorer (push) og attraksjonsfaktorer (pull), i tillegg til en rekke individuelle forhold (jump). Dette har også Solem (2001) og Snartland og Øverbye (2003) understreket i sine rapporter. Særlig psykososiale faktorer og organisatoriske forhold synes å fremme tidligavgangen. Variasjon i arbeidsoppgaver, mindre gjentakende arbeid og individuelle tilpasninger av arbeidet og arbeidstiden er tiltak som kan forhindre tidligavgang, og at jobbinnhold og utviklingsmuligheter er viktigere enn lønn og arbeidstid. Det legges også vekt på at det å bli regnet med i

⁴ Fagbevegelsens senter for forskning, utredning og dokumentasjon (FAFO) er en samfunnsvitenskaplig forskningsstiftelse som ble grunnlagt av Landsorganisasjonen (LO) i Norge i 1982, men ble omdannet til egen stiftelse i 1992. FAFO arbeider med problemstillinger innen arbeidsliv, velferdspolitik og levekår.

opplæringer og omstillinger, særlig av nærmeste overordnede, er forhold som kan bidra til integrasjon av eldre – og dermed fremme fortsatt yrkesdeltakelse (ibid.).

Midtsundstads studier (2002 og 2005) understreker betydningen av *jobbmotivasjon*, men interessant nok synes dette å være en langt viktigere begrunnelse for statsansattes enn privatansattes vilje til å fortsette i jobben. Mens nærmere 90 prosent av de ansatte i staten, som hadde valgt å fortsette i jobb etter fylte 62 år, sa det var viktig for beslutningen at de fremdeles fant jobben interessant og givende, gjaldt det litt under 70 prosent av privat ansatte med rett til AFP som hadde valgt å arbeide etter fylte 62 år. Studien av de statsansattes AFP-pensjonering viste også at fravær av aldersdiskriminering, opplevelse av å kunne tilfredsstille jobbkravene og det å ha utfordrende arbeid bidro til å fremme senere avgang (Midtsundstad 2005). Funnene samsvarer godt med andre studier av tidligpensjonering, og er i tråd med utstøtingsmodellens vektlegging av arbeidssituasjon og arbeidsmiljø. Her har autonomi og kontroll i arbeidssituasjonen, variasjon i arbeidet, grad av utfordringer i arbeidet og relasjon til nærmeste leder vist seg å ha stor betydning for om en ønsker å fortsette i jobben (Mykletun 2000 og Snartland og Øverbye 2003).

Annen forskning

Generelt synes utformingen av de finansielle insitamentene i pensjonssystemet å spille en vesentlig rolle for tidligpensjoneringsatferden. I første rekke gjelder dette for frivillig førtidspensjonering, som AFP-ordningen. Tar vi utgangspunkt i en litteraturoppsummering (Hærnes, Røed og Strøm 2002) som ser på sammenhengen mellom økonomiske insentiver og yrkesdeltakelse blant eldre arbeidstakere, er konklusjonen at økonomiske insentiver er svært viktige for valg av pensjoneringstidspunkt. Rapporten konkluderer videre med at den nedre aldersgrensen i førtidspensjonerings har særdeles stor betydning for det totale avgangsmønsteret, eller som de skriver; ”*En betydelig andel av arbeidstakerne velger å gå av ved første og beste anledning, dvs. så fort en eller annen form for pensjonsytelse blir tilgjengelig*” (Hærnes m.fl. 2002:36). Forskerne mener at denne gruppen arbeidstakere derfor i all hovedsak må møtes med økonomiske insentiver for å velge fortsatt yrkesdeltakelse. Ut fra både norsk og utenlandsk empiri forventer de også at den nedre aldersgrensen i AFP-ordningen etter hvert vil sette standarden for hva som oppfattes som den alminnelige pensjonsalderen i Norge, og de mener at det derfor vil bli vanskelig å få den reelle pensjoneringsalderen høyere enn dagens AFP-

grense på 62 år. Selv om studien i hovedsak tillegger de økonomiske faktorene en avgjørende rolle, så sier man også at forhold knyttet til helse, familiesituasjon, arbeidsplassen og andres pensjoneringsatferd kan ha betydning for mange menneskers pensjonsbeslutning (ibid.).

På oppdrag fra ”Senter for seniorpolitikk”, har ECON gjennomført en utredning med tittelen ”Er seniorer god butikk?” (ECON 2003). Her gjennomgår man kostnadene forbundet med det å ha eldre ansatte. Ifølge rapporten kan eldre bli omfattet som mindre lønnsomme enn yngre arbeidstakere av to grunner; De kan være dyrere for virksomheten, og de kan yte mindre. ECON konkluderer med at ingen av delene gjelder generelt, men at begge oppfatningene i enkelte situasjoner kan være riktige. Det er ikke mulig å dokumentere noen entydige sammenhenger mellom alder og produktivitet. Mange fysiske egenskaper svekkes over tid, men det er få jobber der en normal fysisk svekkelse i særlig grad påvirker arbeidsprestasjonene i den yrkesaktive perioden (Solem 2002). Noen jobber krever dessuten egenskaper som i mange tilfeller kan bedres med alderen, som sosiale ferdigheter, selvstendighet og forståelse av jobben (Mykletun 2000).

Lønnsforskjellene i Norge er relativt små, og tverrsnittanalyser av sammenhengen mellom lønn og alder viser at lønnskurven stiger fram til 40-årene, mens den deretter er relativt stabil ut den yrkesaktive perioden. Det er derfor ingen grunn til å tro at lønn i seg selv er noen konkurranseulempe for eldre arbeidstakere (ECON 2003). På et område kan imidlertid ofte regnestykket se dårlig ut for seniorene, nemlig kostnadene i forbindelse med tjenstepensjon og førtidspensjonsordninger som AFP (ECON 2003 og Hilsen og Steinum 2006). Dette gjelder spesielt innenfor enkelte sektorer, eksempelvis deler av kommunesektoren, hvor hver enkelt virksomhet må bære betydelige kostnader ved hver enkelt AFP-pensjonist. Statlige virksomheter og etater har derimot ingen direkte ”følging” med AFP-kostnadene. Verken deres inntekter eller utgifter berøres av at ansatte velger å gå over på AFP. De statlige myndighetene har større muligheter til å pålegge statlige virksomheter å tegne IA-avtaler, men spørsmålet er hvor hardt man arbeider med å følge et pålegg hvis det samtidig ikke gagnar virksomheten økonomisk. Det har også vært påpekt som en svakhet at flere av de statlige etatene ikke selv har tatt initiativ til å bli IA-virksomheter (ECON 2003 og Hilsen og Steinum 2006).

1.6 Avslutning: oppgavens avgrensninger og fremgang

I dette **første kapitlet** har jeg beskrevet temaet for oppgaven, samt sagt noe om bakgrunnen for at jeg har valgt dette emnet. Videre har jeg forsøkt å begrunne oppgaven ut fra et samfunnsmessig og sosiologisk ståsted, hvor jeg gjennom redegjørelser for blant annet demografisk utvikling og ”Avtalen om et Inkluderende arbeidsliv” har vist temaets betydning. Jeg har også redegjort for noen av begrepene som brukes i oppgaven. Det siste delkapitlet tok for seg tidligere forskning på feltet. Forskningen har vist at årsakene til tidligpensjonering er mange og sammensatte, det er ikke slik at det kun er en grunn bak en beslutning om å trekke seg ut av arbeidslivet før ordinær pensjonsalder

I **kapittel to** gjør jeg rede for metode og forskningsopplegg for arbeidet med oppgaven. Her begrunner jeg mitt valg av metode, samt at jeg diskuterer metodens og forskningsoppleggets kvalitet.

I neste kapittel, **kapittel tre**, gjør jeg rede for pensjons- og ansettelsesmønsteret i skoleverket. Her viser jeg, ved hjelp av data fra Statens Pensjonskasse og Statistisk Sentralbyrå, i hvor stor grad lærere går av med pensjon før ordinær pensjonsalder, samt hvilke avgangsform som er mest brukt. Mens jeg tidlig i arbeidet med masteroppgaven oppfattet tidligpensjonering utelukkende som et problem, fant jeg etter hvert ut at det kan diskuteres. Sist i kapittel to diskuterer jeg derfor om og for hvem tidligpensjonering er et problem.

I det **fjerde kapitlet** vil jeg ta for meg teoretiske perspektiver på feltet tidligpensjonering. Tidligpensjonering forklares gjerne, så også i denne oppgaven, ut fra to hovedmodeller; attraksjonsmodellen og utstøtningsmodellen. Attraksjonsmodellen (”pull-faktorer”) ser på tidligpensjonering som et valg den enkelte arbeidstaker foretar gjennom avvegning av positive og negative sider ved å bli i arbeidslivet eller å gå over i pensjonistenes rekke. Som en variant av attraksjonsmodellen, har det i de senere årene også vært fokusert på såkalte ”jump-faktorer”. Dette er faktorer som legger vekt på privatsfærens betydning for tidligpensjonering og omfatter ulike forhold ved familie og fritid som gjør det attraktivt å gå av tidlig. Utstøtningsmodellen (”push-faktorer”) ser derimot på faktorer ved arbeidet og arbeidsmiljøet som viktigst for om man går av med tidligpensjonering. Ved siden av å gjøre rede for disse modellene, diskuterer jeg også modellen sett i forhold til hverandre.

Kapittel fem vil omhandle arbeidssituasjonen i skolen og tar for seg tre sider ved skolen; i) skolen som organisasjon, ii) lærerrollen, og iii) skolens arbeidsmiljø. I denne redegjørelsen har jeg benyttet pedagogisk faglitteratur, samt arbeidsmiljøundersøkelser fra skolesektoren. Formålet med dette kapitlet er å vise noe av hva som er karakteristisk for skolen som arbeidsplass og for læreryrket, slik at vi kan komme nærmere en forståelse av lærernes pensjoneringsatferd.

I de neste to **kapitlene, seks og syv**, vil jeg diskutere hvilke faktorer som ligger bak tidligpensjoneringen blant lærere, samt hvilke tiltak som kan være aktuelle for å heve den reelle pensjonsalderen i yrkesgruppen. Årsakene til tidligpensjonering har jeg gruppert i tre; demografiske og individuelle faktorer, faktorer ved arbeidsplassen, og faktorer ved pensjonssystemet. Også tiltakene har jeg gruppert, da etter statlige tiltak og etter tiltak på arbeidsplassen.

I det avsluttende **kapittel syv** vil jeg se tilbake på denne studien av tidligpensjonering og seniorpolitikk i skoleverket, og jeg vil reflektere over oppgavens funn.

Kapittel 2 Metode og forskningsopplegg

2.1 Innledning: Valg av forskningsopplegg og metode

Når man begynner arbeidet med en masteroppgave er det oftest slik at tema og tanker rundt innholdet kommer før valg av metode. Slik var det også for meg. Da jeg hadde bestemt meg for tema og begynt å arbeide med en problemstilling, fant jeg det rimelig å ha en fortolkende tilnærming til et felt som jeg ønsket å beskrive ved hjelp av foreliggende materiale, spesielt statistisk materiale.

Jeg ønsket å studere hvorfor det er slik at en stor del av lærerne tar ut tidligpensjonering; hva handler dette om, hva er årsaken til dette fenomenet? Jeg ville benytte foreliggende statistikk om lærernes pensjonsmønster for å beskrive forekomsten av tidligpensjonering. Men jeg ville samtidig undersøke, ved hjelp av kvalitative metoder, andre forhold som kunne sette meg i stand til å forstå og fortolke de observerte mønstre. Jeg ønsket med andre ord både å undersøke emnet i bredden, og samtidig gå i dybden på fenomenet.

Tove Thagaard skriver at *”kvalitative metoder søker å gå i dybden og vektlegger betydning, mens kvantitative metoder vektlegger utbredelse og antall”* (Thagaard 2003:16). En kvalitativ tilnærming til min studie gir et grunnlag for å oppnå en dypdeforståelse av sosiale fenomener (her: tidligpensjonering) på bakgrunn av fyldige data (her: foreliggende tekster fra andre samfunnsvitenskaplige undersøkelser og offentlig statistikk, supplert med samtaler med nøkkelpersoner).

I min oppgave viste det seg hensiktsmessig å benytte en del av det materiale som allerede fantes på feltet om tidligpensjonering og seniorpolitikk generelt og blant lærere spesielt. Denne masteroppgaven baserer seg derfor i hovedsak på innsamling, sammenholding og (re)analyse av foreliggende tekster og materiale fra andre samfunnsvitenskaplige undersøkelser, og av offentlig statistikk. Jeg har også hatt samtaler med nøkkelpersoner i arbeidet med tidligpensjonering og seniorpolitikk.

Det temaet og den problemstillingen jeg valgte, kunne også blitt besvart på flere andre måter. En metode som det kunne vært naturlig å ha valgt, og som det har vært stort fokus på mine studier, både på lavere nivå og på hovedfag - /masternivå, er innsamling og analyse av egne data, for eksempel ved hjelp av observasjon eller intervju. Mange av mine medstudenter har også valgt en slik metode. I retningslinjene

for masteroppgaver åpnes det for flere former for innhenting og bearbeiding av data. Hovedbegrunnelsen for mitt metodevalg er at jeg mener det gav den beste beskrivelsen av fenomenet jeg er interessert i. Dette metodevalget var også det mest hensiktsmessige innenfor rammene som er gitt for en masteroppgave. Om jeg for eksempel hadde valgt informantintervju som metode, hadde jeg ikke kunne få et slikt innblikk i temaet som jeg har fått ved den metoden jeg har valgt. Antall intervjuobjekter vil i en kvalitativ masteroppgave være begrenset, de fleste velger å intervju mellom 10 og 20 personer. Med et så lite utvalg av informanter ville jeg kanskje bare ha møtt på personer som begrunnet sin avgang med en preferanse for mer fritid eller kanskje de fleste hadde gått av på grunn av helseproblemer. Å løse min problemstilling ved bruk av kvalitative intervjuer, hadde sannsynligvis ikke hadde gitt et riktig bilde av helheten, av den sosiale struktur og de veiskiller som har betydning.

Ifølge Fafo-forsker Tove Midtsundstad kan undersøkelser som kun baserer seg på intervju med tidligpensjonister fort overvurdere betydningen av den enkeltes ønske om mer fritid, i forhold til den betydningen faktorer ved arbeidsplassen og arbeidssituasjonen kan ha. Dette viste seg i en undersøkelse utført av Fafo hvor man fant at de faktorene som er med på å avgjøre valget om man skal fortsette i arbeidet eller om man skal gå av, forsterkes av det valget man har gjort. De svarene de fikk i denne undersøkelsen antydte at de som fortsetter i jobb tenderer til å vektlegge de positive sidene ved arbeidet, mens de som har valgt å ta ut tidligpensjon på sin side tenderer til å vektlegge fritidens og pensjonisttilværelsens positive sider. (Midtsundstad 2006:39). Jeg tror derfor at mitt valg av metode gir et mer helhetlig, og sannsynligvis også et riktigere, bilde av tidligpensjonering og seniorpolitikk blant lærere.

Vitenskapsteoretisk posisjon har også betydning for valg av metode og hvordan man utformer forskningsopplegget. Fortolkning har en sentral plass i kvalitative metoder, derfor kan fortolkende teorier som fenomenologi, hermeneutikk og symbolsk interaksjonisme knyttes til kvalitative tilnærminger (Thagaard 2003:13). Uten å gå for dypt inn i teorien vil jeg si noe om hvordan jeg har brukt hermeneutikk i min bearbeiding og analyse av materiale.

I følge Widerberg betyr hermeneutikk å tolke, oversette, tydeliggjøre, klargjøre, forklare og si (Widerberg 2001:24). Innen hermeneutikken har man klare faktorer som danner grunntanken bak denne analysemetoden:

- *”Mening skapes, fremtrer og kan bare forstås i en sammenheng eller kontekst.*
- *I all tolkning og forståelse er deler avhengig av helet, og vice versa.*
- *All forståelse forutsetter eller bygger på en eller annen form for forforståelse (det vil si de brillene eller den referanserammen, den teorien osv. som vi betrakter et fenomen gjennom).*
- *Enhver tolkning forutgår av visse forventninger eller forutfattede meninger.” (ibid.).*

Mitt ønske om å studere tidligpensjonering blant lærere er begrunnet i min interesse for skolevesenet, pedagogikk, lærernes arbeidsforhold og for læreryrkets status og stilling i samfunnet. Jeg har selv pedagogisk utdanning, selv om jeg til nå ikke har utøvd yrket i særlig grad. Jeg hadde derfor før jeg begynte arbeidet med masteroppgaven et forhold til temaet som jeg ville undersøke, og jeg hadde mine tanker om hvordan forholdene i skoleverket var og hvorfor de var slik. Dette var min referanseramme. Da arbeidet med oppgaven begynte, måtte jeg forsøke å legge min forforståelse til side og se på temaet og problemstillingen med friske øyne. Fortolkningsprosessen kan ofte sees som en hermeneutisk sirkel eller en hermeneutisk spiral, hvor man veksler mellom helhet og del (Repstad 1998:91). Under bearbeidingen og tolkingen av materialet arbeidet jeg også etter hermeneutisk metode; hvor deler avhenger av helhet og motsatt. Jeg måtte plukke materialet fra hverandre og sette det sammen på nytt flere ganger, og jeg måtte lese og tolke materialet mange ganger, for å finne det jeg lette etter.

Enhver forsker må også være kritisk til sitt eget arbeide, til sine data og til sine metodevalg. Man må være klar over at ens forventninger og forforståelse har betydning for tolkningsprosessen. Man bør derfor prøve å skape en distanse til stoffet, slik at man kan se det på nytt, og gjennom distansen få en ny nærhet til materialet.

2.2 Innhenting og bearbeiding av data

Arbeidet med innhenting og tilegningen av foreliggende tekster var ganske tidkrevende, til tross for at mye av datamaterialet var forholdsvis lett tilgjengelig. Mye av materialet var tilgjengelig i offentlige baser, enten elektronisk over internett eller på bibliotekene. Det var også forholdsvis enkelt å få tak i rapporter og materialet fra de ulike forskningsinstitusjonene. I hovedsak hentet jeg materiale fra FAFO, NOVA og AFI, samt fra Utdanningsforbundet. Jeg benyttet meg også av materiale fra andre instanser, blant annet fra Agderforskning og ECON. Offentlig statistikk ble i

hovedsak hentet fra Statens Pensjonskasse og fra Statistisk Sentralbyrå. Utvelgelsen av tekster og foreliggende studier om emnet har ikke vært tilfeldig. Jeg har forsøkt å velge materiale fra ulike forskningsinstitusjoner og av ulike forskere, samt å bruke materiale av forholdsvis nyere dato. Datagrunnlaget for undersøkelsene har også vært av betydning for utvelgelsen, da jeg har forsøkt å benytte undersøkelser med et representativt utvalg og med en viss svarprosent.

Det å skaffe data til kapitlet om pensjonsmønsteret i skolen var en krevende prosess som tok lang tid, og jeg måtte virkelig jobbe for å få tak i gode tall. Disse dataene er primært fra Statens Pensjonskasse (SPK). SPK var i utgangspunktet ikke villige til å dele sine data og analyser med meg. Etter flere samtaler og mye frem og tilbake, henviste de meg til Utdanningsforbundet som hadde gjort tilsvarende analyser som det jeg etterspurte. I følge SPK var hovedgrunnen til deres manglende vilje til å hjelpe meg med å fremskaffe data, at dette ville medføre ekstraarbeid for dem. Deres rådatamateriale var så omfattende og trengte så mye analysekompetanse, at det ville være for mye jobb for meg i forhold til det fokuset jeg hadde i oppgaven. Om de skulle dele sine data med meg måtte de derfor først behandle dette, noe som ville bli en for stor jobb for dem. SPK mente at til mitt formål var det mer enn godt nok å referere til og bruke det materialet som de hadde delt med Utdanningsforbundet, og som Utdanningsforbundet, ved Bjarne Wik, hadde bearbeidet og analysert. Jeg kontaktet derfor Utdanningsforbundet med forespørsel om tilgang til disse dataene, og de videreformidlet kontakt med Bjarne Wik. Her fikk jeg endelig positiv respons og fri tilgang til materialet.

Å benytte data som er bearbeidet av et fagforbund bringer med seg metodiske dilemmaer. Det var derfor viktig for meg å ha et kritisk blikk på materialet, slik at jeg ikke tok deres tolkninger for gitt og gjorde dem til mine egne. Utdanningsforbundet har en agenda ovenfor myndighetene og jeg vil anta at de bruker analysene om arbeidsmiljø og tidligpensjonering i en politisk hensikt. I samtaler med aktuarene ved SPK påpekte også de at analysene, som i utgangspunktet var gode, til en viss grad var farget av hvem som hadde utført dem. Det har derfor vært av stor betydning for meg og for denne oppgavenes objektivitet å fokusere på de tall som analysen kom frem til, og ikke nødvendigvis de tolkninger som Utdanningsforbundet hadde vektlagt.

Data om pensjonsmønsteret i skolen er av stor betydning i denne oppgaven. Som tidligere nevnt ønsket jeg ikke å gjøre en kvantitativ oppgave som gikk på antall tidligpensjonerte, men jeg ønsket å gjøre en oppgave om årsakene til

tidligpensjonering. Dataene i kapittel 3 danner derfor grunnlaget for den videre tolkningen ved at den synliggjør at det faktisk er mange lærere som går av med tidligpensjonering, og at pensjonsalderen blant lærere faktisk er lavere enn blant andre yrkesutøvere.

I tillegg til å benytte foreliggende tekster og statistikk, ønsket jeg å supplere datamaterialet mitt med ”nøkkelpersonintervjuer”; samtaler med personer som arbeider med tidligpensjonering og seniorpolitikk generelt og blant lærere spesielt. Gjennom samtalene ønsket jeg å komme nærmere inn på dataene, jeg ønsket å få belyst temaer som var uklare, og jeg ønsket å tilføre oppgaven mer ”dybde”. Jeg ønsket at samtalene både skulle utvide og bekrefte mine tolkninger av materialet. Jeg hadde derfor nyttige samtaler med nøkkelpersoner innen forskning, lærerorganisasjoner og organisasjoner som arbeider med tidligpensjonering og seniorpolitikk, i alt fem personer.

Hvilken analyseform man velger avhenger av hva slags materiale man besitter. Mitt materiale med tekster og statistikk er forholdsvis omfattende. Statistikken var bearbeidet da jeg fikk tilgang til den, men den er likevel det viktigste leddet i min analyse. Den representerer derfor selve forskningsspørsmålet. Materialet i en masteroppgave er i en stadig bearbeidelse, det bearbeides både i våken og sovende tilstand. I prosessen med å utforme en masteroppgave tar man stadig valg, både når det gjelder design, innfallsvinkler og hvordan man skal bearbeide det hele. Man kan derfor si at hele arbeidet med masteroppgaven er en kontinuerlig tolkningsprosess.

De samtalene og intervjuene jeg gjennomførte var uformelle, med en løs guide eller mal. Jeg hadde på forhånd forberedt meg ved å lese om den aktuelle personens arbeid, og jeg hadde gjort klar spørsmål og temaer jeg ønsket å få belyst. Underveis i disse samtalene gjorde jeg notater, som jeg skrev ut i etterkant. Da målet med disse samtalene ikke var å få ”personlig” informasjon, men mer ”ekspert” informasjon, valgte jeg å ikke bruke båndopptaker og transkripsjon. Det materialet jeg fikk ut av samtalene har blitt brukt til å supplere resten av materialet. Samtalene har bidratt til tolkninger som ofte er dokumentert med annet materiale.

2.3 Troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet

God forskning setter kriterier for at resultatene fra en undersøkelse skal være gyldige og pålitelige. Kvalitative studier setter som kvantitative studier krav om at studien skal være av god kvalitet. Mens man i kvantitative studier gjerne snakker om reliabilitet, validitet og generaliserbarhet, er dette begreper som ikke passer like godt i kvalitative studier (Widerberg 2001:18). I kvalitative studier bruker man heller begreper som troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet (Thagaard 2003:169).

Troverdighet viser til at forskningen skal være utført på en tillitsvekkende måte; det kan blant annet gjøres ved at man redegjør for hvordan data har blitt utviklet og hvilket forhold man har til sine kilder. Det er viktig at man skiller mellom direkte informasjon fra sine kilder og av ens egne vurderinger av denne informasjonen (Thagaard 2003:178). Troverdighet knytter seg altså til fremgangsmåter for utvikling av data (ibid:179).

Når jeg har brukt foreliggende tekster som kilder og data i denne oppgaven, fører det med seg noen spesielle utfordringer i forhold til kildevurderingen. De tekster, både forskningsrapporter og offentlige notater, jeg har brukt har allerede vært gjennom en bearbeiding. Forfatteren av teksten har gjort valg om hva som skal være med og hva som ikke skal være med, hva som er viktig og hva som er mindre viktig. I de tekster hvor man også har foretatt en tolkning, har det vært ekstra viktig for meg å vurdere hvor god den aktuelle kilden er og hvordan jeg kan bruke materialet i min oppgave på en troverdig måte. Pål Repstad sier at den beste måten å vurdere kilders troverdighet er å forsøke å finne andre dokumenter om samme emne og så kryss-sjekke informasjonen (Repstad 1998:80). I denne oppgaven har jeg brukt flere og uavhengige skrevne tekster som kilder, og det at jeg belyser problemstilling ved bruk av mer enn en kilde gjør oppgaven mer troverdig.

Et annet av kriteriene for troverdighet er at de som leser undersøkelsen skal kunne etterprøve resultatene og vurdere om metoden som er valgt er god og egnet. I kvalitative undersøkelser kan det være vanskelig å etterprøve resultatene, da man ikke kan måle resultatene på samme måte som i en kvantitativ undersøkelse. For at leserne av denne oppgaven skal kunne etterprøve resultatene har jeg hele tiden underveis i arbeidet vært nøye med å gi nøyaktige referanser, slik at leseren kan

sjekke opp kildene, samt min tolkning av stoffet. Alle kildene jeg har brukt i denne oppgaven er, etter god forskningsetikk, oppgitt.

Bekreftbarhet viser til de vurderinger man gjør av de tolkningene forskningen fører til. Det er viktig at man er kritisk ovenfor analyseprosessen og til de tolkningene man har gjort. Bekreftbarhet kan også gå på det at resultater fra ulike studier kan bekrefte hverandre. For at man skal kunne finne bekreftelse på ens funn i annen forskning er det nødvendig at man gjør rede for grunnlaget for tolkningen. Dette innebærer at man gjør rede for forskningsopplegget og for ens forhold til feltet (Thagaard 2003:180). Gjennom å bruke ulike foreliggende tekster om emnet og ved reanalyse av flere samfunnsfaglige studier, har resultatene jeg har kommet frem til blitt bekreftet. Jeg har også hele tiden forsøkt å ha en kritisk tilnærming i arbeidet med oppgaven.

Det å ha et nært forhold til feltet har både positive og negative sider. På den ene siden har man et godt grunnlag for å forstå det som studeres, mens man på den andre siden står i fare for å overse nyanser som man kanskje ikke hadde kjennskap til på forhånd. Jeg har tidligere gjort rede for mitt forhold til det jeg studerer i denne oppgaven. Det at jeg har pedagogisk utdanning, og derfor er interessert i det som skjer i skoleverket og læreryrket, gjorde at jeg hadde en viss kjennskap til feltet på forhånd. Det at jeg foreløpig ikke har jobbet noe særlig som lærer, gjorde at jeg likevel hadde en viss distanse til feltet. Jeg kjente til deler av det jeg ønsket å undersøke, men jeg var ikke så nært innpå feltet at det påvirker de analyser og tolkninger jeg har gjort.

Overførbarhet viser til at de resultater man kommer frem til i en enkelt undersøkelse også kan være relevant i andre sammenhenger. Det er særlig bruken av teori som kan gjøre undersøkelsen interessant i andre studier, gjennom å bidra til en videre teoretisk forståelse. I følge Clive Seal (i Thagaard 2003:185) kan overførbarhet knyttes til "teoretisk generalisering"; når man i en undersøkelse kommer frem til sentrale trekk ved det som studeres, kan man anta at den forståelsen man er kommet frem til i en studie, også kan ha gyldighet i andre sammenhenger. "Teoretisk generalisering" kan, ved at tolkningers overføringsverdi kun kan testes ved videre forskning, bidra til ny forskning (ibid). I denne oppgaven har jeg knyttet funnene om tidligpensjonering blant lærere til teorier om overgangen fra arbeidsliv til trygd, attraksjons- og

utstøtingsteori. Det at jeg bruker teorier fra feltet kan gjøre at funnene mine har overføringsverdi.

Overførbarhet kan også knyttes til at de resultater man kommer frem til er kjente for lesere av undersøkelsen som har kjennskap til det som studeres. Denne gjenkjennelsen bør bidra til at tolkningen i undersøkelsen gir leseren en ny innsikt og en dypere mening til ens tidligere kjennskap til feltet (Thagaard 2003:186). I mitt tilfelle vil det for eksempel være at lærere og pensjonerte lærere kjenner seg igjen i de beskrivelser jeg kommer med av forholdene på skolen og om de ulike årsakene til tidligpensjonering, og at det gir dem en utvidet og kanskje også ny forståelse av fenomenet tidligpensjonering. Harriet Bjerrum Nielsen (i Thagaard 2003:187) sier at om ingen av undersøkelsens lesere finner tolkningen og resultatene meningsfulle, vil det være et kvalitetsproblem for studien.

2.4 Avslutning

I dette kapitlet har jeg vist at denne masteroppgaven er en selvstendig undersøkelse, samtidig som den også er en del av en større faglig og teoretisk sammenheng. Som metodisk hovedforankring har jeg valgt en kvalitativ tilnærming, og jeg har i kapitlet redegjort for hvorfor jeg mener dette er den mest egnede metoden for å svare på oppgavens problemstillinger. Thagaard (2003:178) understreker nødvendigheten av å foreta egne vurderinger av den informasjonen man innhenter, og hvor viktig det er at man bruker de data man har på en hensiktsmessig måte. Ulike data har ulike kvaliteter, og jeg har i kapitlet både redegjort for generelle krav til kvalitative studier og mer spesifikt beskrevet metodiske vurderinger av det materialet jeg har innhentet.

Kapittel 3 Pensjons – og ansettelsesmønster i skoleverket

3.1 Innledning

I 2003 var det i underkant av 108 000 lærere i alle skoleslag i Norge, inkludert Universitet og Høgskoler. 65 376 av disse jobbet i grunnskolen og 26 671 i den videregående skolen. Gjennomsnittsalderen på lærerne var 45,8 år, og i grunnskolen var 40 prosent av lærerne over 50 år, mens i videregående skole var hele 52,4 prosent over 50 år. Samtidig som vi ser at gjennomsnittsalderen på lærerne i den ordinære opplæringen (grunnskole og videregående skole) er relativt høy, har gjennomsnittsalderen for nye pensjonister i skoleverket vært relativt lav. I 2001 var den på 56,5 år, mens den i 2005 har økt til 60 år. Hovedgrunnen til den lave pensjonsalderen er at de fleste lærere går av med uførepensjon, faktisk er det slik at kun 15 prosent av lærerne som gikk av med pensjon i 2005 gikk av med alderspensjon. Det vil si at hele 85 prosent gikk av med tidligpensjon.

I dette kapitlet belyser jeg lærernes pensjons- og ansettelsesmønster ved å vise til statistisk materiale fra Statistisk Sentralbyrå (SSB) og Statens Pensjonskasse (SPK). Disse dataene viser med all ønskelig tydelighet at skolen står ovenfor en demografisk utfordring i forhold til en aldrende lærerstokk, og at svært mange lærere går av med pensjon lenge før ordinær pensjonsalder på 67 år. Videre i kapitlet diskuterer jeg hvordan dette blir oppfattet og reagert på av ulike instanser; er det for eksempel slik at myndighetene og samfunnet ser på tidligpensjonering på samme måte som arbeidsplassene og den enkelte arbeidstaker, eller har disse ulikt syn på tidligpensjoneringen? Til sist i kapitlet vil jeg altså diskutere om og for hvem tidligpensjonering er et problem.

3.2 Pensjonsmønsteret i skolen

På slutten av 1990 tallet ønsket Lærerforbundet ⁵ å se på utviklingen i bruken av Avtalefestet Pensjon (AFP) i skoleverket de senere årene. Ut fra oversikten over nye pensjoner i 1995 og 1996, hadde man grunn til å tro at lærernes muligheter til å gå av med delvis AFP, hadde dempet økningen av antall helpensjoner. Nye tall fra 1999

⁵ Lærerforbundet og Norsk Lærerglag slo seg sammen til Utdanningsforbundet 1. januar 2002

viste derimot at både uførepensjoneringen og AFP hadde økt kraftig. Man anså da situasjonen som dramatisk, og man begynte å arbeide systematisk for å avdekke hvordan pensjonsmønsteret i skoleverket virkelig hadde utviklet seg de siste 10 årene. Som jeg gjorde rede for i kapittel to, er denne redegjørelsen av lærernes pensjonsmønster utarbeidet på grunnlag av analyser gjort av Utdanningsforbundet ved Bjarne Wik, basert på data fra Statens Pensjonskasse (SPK) og arbeidsmiljøundersøkelser foretatt av Statistisk Sentralbyrå og Lærerforbundet.

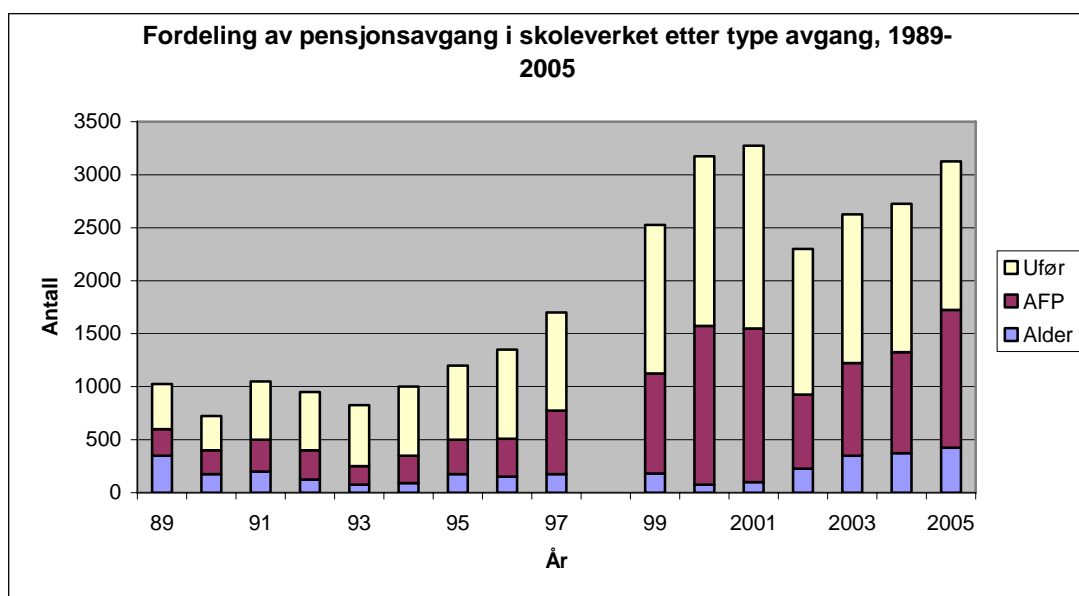
Fordeling av nye pensjoner 1989-2005

Tallene for pensjonering i skoleverket fra 1989 til 2005 viser en endring i avgangsmønstret som i hovedsak går ut på at stadig flere går av med uførepensjon og at tilsvarende færre går av med alderspensjon.

I 1989 var det i underkant av 40 prosent av nye pensjonister som gikk av med uførepensjon, mens det i 2001 var nærmere 70 prosent. Andelen nye alderspensjoner har i samme periode sunket fra 35 prosent til cirka 4 prosent. Om vi ser på tallene helt frem til 2005 kan det nå se ut som om trenden er i ferd med å snu; i diagram 1b ser vi at antall alderspensjonister er på vei tilbake til det nivået det var på slutten av 1990 tallet, fra 5 prosent av nye pensjoner i 2001 til nesten 15 prosent i 2005. Andelen nye uførepensjoner er redusert fra 2001 til 2005, de siste tallene viser at andelen nye uførepensjonister i 2005 er 44 prosent. Men fortsatt går hele 85 prosent av lærerne av med pensjon før fylte 67 år, og da med en annen avgangsform enn ordinær alderspensjon.

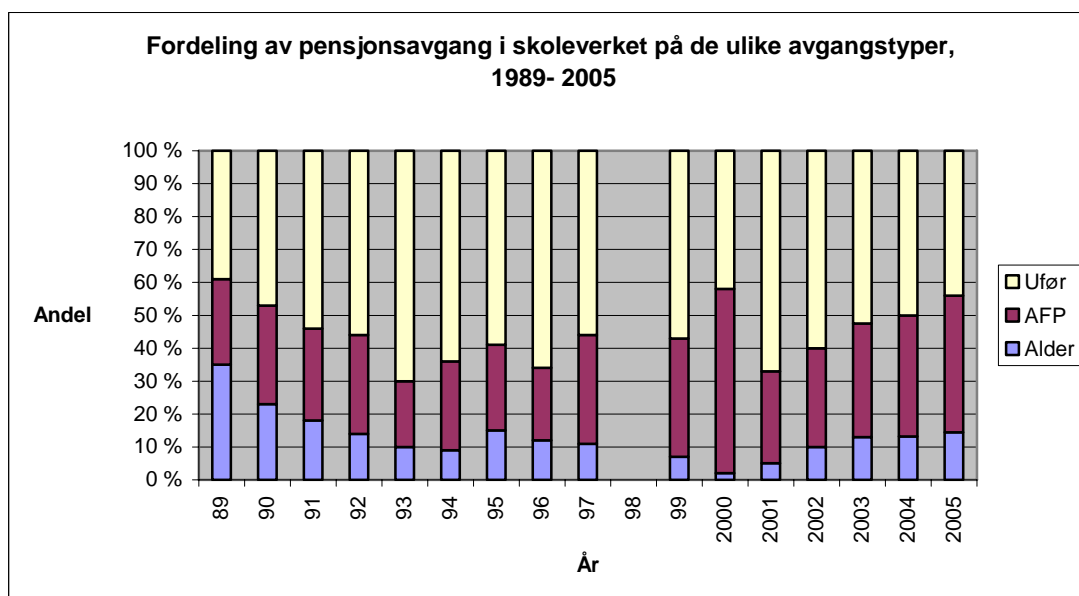
Om man sammenligner skolesektoren med andre virksomheter finner man at det er langt flere som går av med pensjon fra fylte 62 år; blant lærerne var det i 2003 i overkant av 30 prosent som tidligpensjonerte seg helt eller delvis som 62-åring og drøyt 28 prosent som 63-åring. Blant øvrige ansatte i kommunene og i helseforetakene var det i 2004 kun cirka 20 prosent av 62-åringene som gikk av med pensjon. De fleste som gikk av med pensjon før fylte 67 år gikk av med AFP (Midtsundstad 2006a:63).

Diagram 1a



Kilde: Tall fra Statens Pensjonskasse, analysert av Utdanningsforbundet ved Wik, 2006.

Diagram 1b



Kilde: Tall fra Statens Pensjonskasse, analysert av Utdanningsforbundet ved Wik, 2006.

Diagrammene 1a og 1b er justert for AFP, dette er gjort ved at det som er registrert som alderspensjon, men hvor personene er under aldersgrensen på 67 i hovedsak regnes for å være AFP, da det i skoleverket er få som har lavere aldersgrense enn 67 år. Man har altså justert for AFP i denne perioden, ved å skille ut alderspensjonister

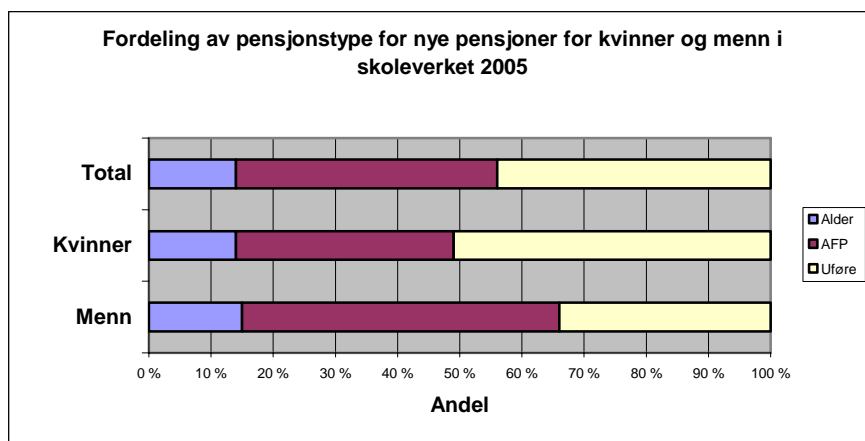
yngre enn 67 år. Dette mener man kan gjøres uten for store feilmarginer (Wik 2004:6). Denne justeringen er gjort fordi AFP for årene frem til 1999, ikke er spesifisert som en egen gruppe, men er tatt med under alderspensjonene. Uttak av AFP er i denne perioden altså ikke registrert som en egen avgangsgruppe, da man tidligere regnet dette som en form av alderspensjonen.

Fordeling av nye pensjoner etter kjønn, 2005

Når det gjelder alderspensjonen, er ikke forskjellen så veldig stor mellom kvinner og menn. Mens når det gjelder uførepensjoneringen, er i overkant av 30 prosent av nye pensjoner blant menn uførepensjon, mens tallet for kvinner er hele 50 prosent i 2005. Utviklingen vi så ovenfor med nedgang i uførepensjoneringen og økning i alderspensjonene fra begynnelsen av 2000-tallet til 2005 gjelder både kvinner og menn (Wik 2006).

Årsakene til kjønnsforskjellene hva gjelder avgangsform kan være mange. Den kan til dels ha sammenheng med at kvinner i mindre grad enn menn har full opptjening av pensjonsrettigheter, både når det gjelder antall år og verdien av sluttpoengene for pensjonsberegningen. Dette følger av at mange kvinner, oftest på grunn av omsorgsoppgaver i hjemmet, har hatt flere år utenfor arbeidslivet, samt at de ved å jobbe deltid har tjent mindre enn de ville gjort i en heltidsstilling, og dermed har de også tjent opp mindre til pensjonen. Opptjening av pensjonsrettigheter er avhengig av hvor mye man har jobbet, og som vi ser i tabell 3 i kapittel 3.3 nedenfor, er det en større andel kvinner enn menn som jobber deltid i skolen.

Diagram 2

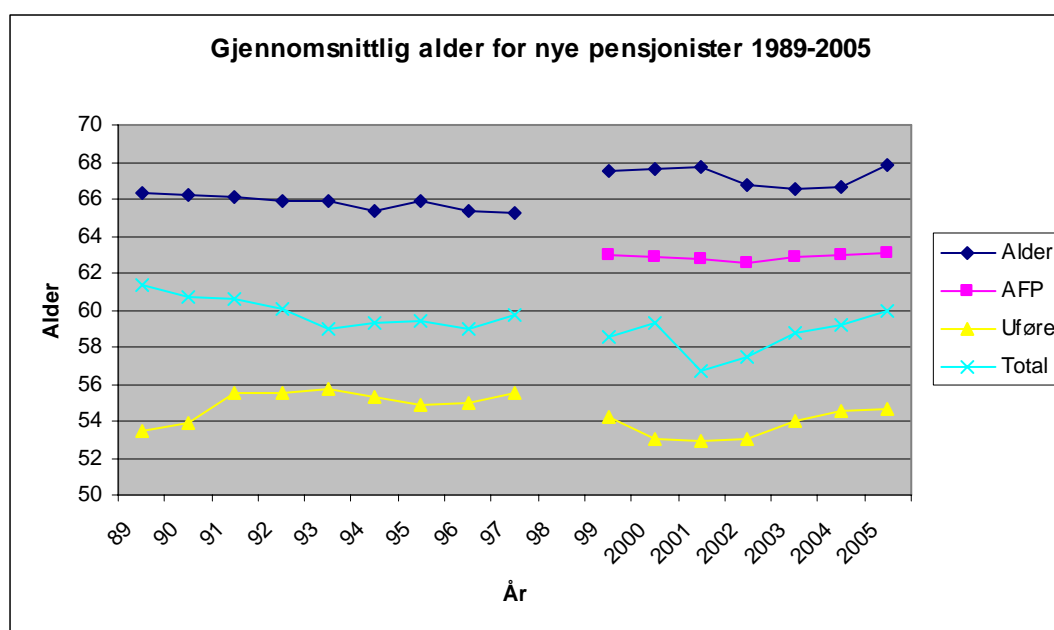


Kilde: Tall fra Statens Pensjonskasse, analysert av Utdanningsforbundet ved Wik, 2006.

Fordeling av nye pensjoner etter alder, 1989-2005

Tallene fra SPK viser at utviklingen av gjennomsnittsalderen for nye pensjoner i hovedsak bestemmes av nye uførepensjoner (Wik 2002:4). Dette er på grunn av at andelen som tar ut pensjon ved 67 år er veldig liten, og at de som tar ut AFP tar ut denne når de er 62–63 år. På 1990-tallet lå avgangsalderen for uførepensjonene på ca 55 år, fra slutten av dette tiåret sank den til 53 år, og dermed er den gjennomsnittlige pensjonsalderen redusert fra 59 til 56 år. Gjennomsnittsalderen for nye pensjoner blant lærere var i 2001 56,5 år, det er noe lavere enn på midten av 1990-tallet. Fra 2001 har det vært en gradvis økning i gjennomsnittsalderen for nye pensjoner, og i 2005 var den gjennomsnittlige avgangsalderen i skoleverket 60 år og dermed på samme nivå som på begynnelsen av 1990-tallet. Likevel er lærernes gjennomsnittlige pensjonsalder betydelig lavere enn gjennomsnittet i Norge.

Diagram 3

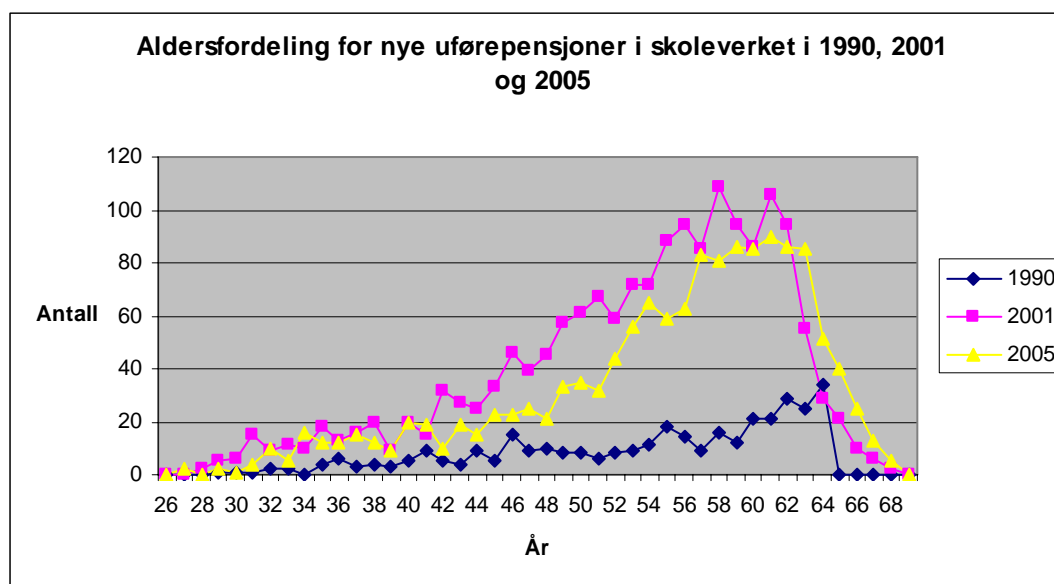


Kilde: Tall fra Statens Pensjonskasse, analysert av Utdanningsforbundet ved Wik, 2006.

Om vi ser på utviklingen i pensjonsalder i Norge de siste 30 årene, viser en rapport fra Rikstrygdeverket (RTV-rapport 06/2002) at gjennomsnittlig pensjonsalder har blitt redusert med cirka 4 år fra 1970 til 1990. I tiåret fra 1990 til 2000 har nivået derimot stabilisert seg på 1990 nivået. I 1970 var gjennomsnittsalderen for pensjonsavgang i underkant av 63 år, mens den i 1990 var cirka 58 år. For aldersgruppen 50 til 70 år var gjennomsnittlig pensjonsalder 65.6 år i 1970 og 63.1 år i 2001 (ibid.).

Utviklingen av aldersfordelingen for nye uførepensjoner i skoleverket er vist i diagram 4. Kurvene, særlig for årene 2001 og 2005, viser en sterkt økende avgang frem til 62 år. Etter 62 år avtar uførepensjoningeringen, og dette skyldes i hovedsak at man da har mulighet til å gå av med AFP og at de aller fleste velger denne avgangsformen heller enn uførepensjon. At AFP virker som en avlastning på uførepensjon som avgangsform kan skyldes at denne typen pensjonering oppfattes som en mer verdig avgang. De fleste uførepensjonene blir tatt ut fra 45 års alderen. Alderen for uførepensjoner blir noe trukket ned, ved at det også er unge som går av med uførepensjon.

Diagram 4



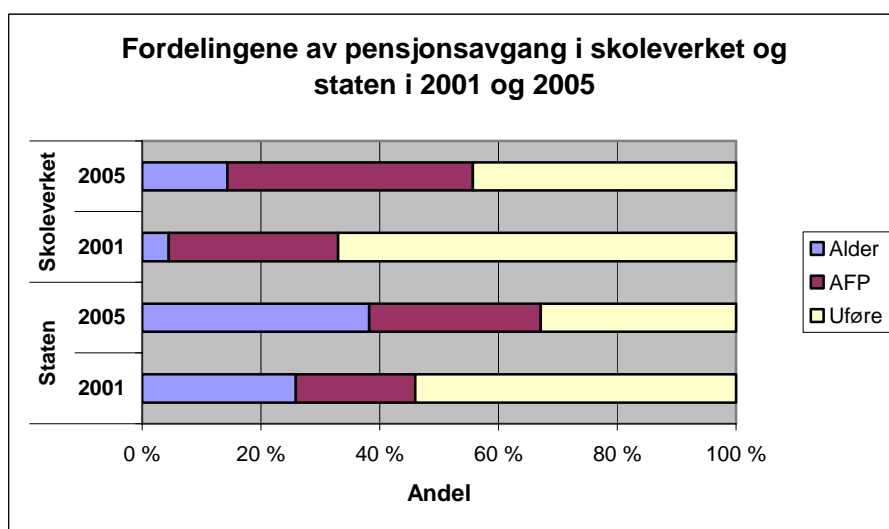
Kilde: Tall fra Statens Pensjonskasse, analysert av Utdanningsforbundet ved Wik, 2006.

Fordeling av nye pensjoner i skoleverket og i staten, 2001 og 2005

I diagram 5 nedenfor sammenligner jeg lærernes avgangsmønster med de statsansattes, med tall fra 2001 og 2005. Der ser vi at mens det i staten i 2001 er cirka 25 prosent som står frem til fastsatt pensjonsalder, er det kun 5 prosent i skoleverket. Tilsvarende tall for 2005 viser at det både i skoleverket og i staten har skjedd en økning i andelen alderspensjonister. I staten har denne økningen vært på drøye 12 prosentpoeng, mens det i skoleverket har vært en økning på i underkant av 10 prosentpoeng. Også uttaket av AFP har økt i begge gruppene, særlig i skoleverket har

denne økningen vært markant; i 2001 var andelen som tok ut AFP på 28.5 prosent, mens den i 2005 var på 41.5 prosent. Samtidig som andelen som går av med alderspensjon og AFP øker, er det færre som tar ut uførepensjon. I skoleverket var det i 2001 i underkant av 70 prosent som tok ut uførepensjons, i 2005 var det 44 prosent. Også i staten var det færre som gikk av med uførepensjon; i 2001 var det 54 prosent, mens det i 2005 var knappe 33 prosent.

Diagram 5



Kilde: Tall fra Statens Pensjonskasse, analysert av Utdanningsforbundet ved Wik, 2006.

Forskjellene mellom stat og skoleverk kan til en viss grad forklares med en større kvinneandel og flere eldre arbeidstakere i skolen enn i staten (Wik 2004). Tidligere har vi sett at kvinner oftere går av med uførepensjon enn menn, men forskjellen kan ikke forklares ut fra det alene. Det er også slik at flere ansatte i staten har lavere aldersgrense enn 67 år, slik at flere kan gå av med ordinær alderspensjon i staten enn i skolen. Det gjelder i hovedsak ansatte i forsvaret og politi- og lensmannsetaten, som igjen i hovedsak er menn (Midtsundstad 2002a:19). Det er også flere i yrkesgrupper i staten (og kommunene), blant annet sykepleierne, som har mulighet til å gå av ved 85-årsregelen⁶.

⁶ ”85-årsregelen finnes i lov om Statens Pensjonskasse § 21 og hjemler at en tjenestemann i stilling med særaldersgrenser, kan gå av med ordinær alderspensjon inntil 3 år før oppnådd særaldersgrense, hvis summen av vedkommendes alder og tjenestetid til sammen er minst 85 år.” (St.mld 35 (1994-95))

Det kan naturligvis også være andre faktorer ved læreryrket og arbeidssituasjonen i skolen som gjør at flere lærere går av med tidligpensjon enn ansatte i staten, dette vil jeg selvsagt komme mer inn på senere i oppgaven.

Av disse tallene ser vi at mens det i debatten om tidligpensjonering ofte er satt fokus på AFP-ordningen, er det i realiteten omfanget av uførepensjon som er problemet. Selvsagt kan noe også gjøres med uttaket av AFP, men hovedutfordringen ligger i å få til en livsfasepolitikk i skolen som vil gjelde alle aldersgrupper, ikke bare de eldste lærerne, slik at de tiltakene som blir satt i verk også treffer de som ser det som aktuelt å gå av med uførepensjon.

Det at lærerne går tidlig av med pensjon og at så mange går av med uførepensjon kan ha en uheldig virkning på rekrutteringen til yrket, da det trolig ikke virker særlig fristende å begynne en karriere som for de aller fleste slutter før fylte 60 år. Det at lærerne har en såpass lav pensjonsalder er en utfordring for skoleverket, både når det gjelder rekruttering og når det gjelder å holde folk lenger i arbeid. Dette kommer jeg tilbake til i kapittel syv.

3.3 Ansettelsesmønsteret i skolen

I denne oppgaven er det lærerne i grunnskolen og videregående skole som er gjenstand for undersøkelse. Tabellene under viser lærere i alle skoleslag, inkludert høgskoler og universitet. Tabellene er hentet fra Statistisk Sentralbyrås (SSB) utdanningsstatistikk om lærere. Dataene kommer fra Statens Sentrale Tjenestemannsregister (SST) og Sentralt Tjenestemannsregister for Skoleverket (STS). Disse registrene omfatter alle offentlige skoler og enkelte privatskoler (deriblant folkehøgskoler). Registrene omfatter alle lærere, også de lærerne som innehar administrative stillinger i skolen. (<http://www.ssb.no/emner/04/02/utlaerer/om.html>)⁷. Grunnen til at jeg har også har med lærere i høgskoler og universitet her, er at statistikken fra SSB omfatter disse gruppene. Det ville derfor blitt feil om jeg gjenga statistikken uten å vise hele bildet.

Jeg finner at det ligger utenfor denne oppgavens problemstilling å gå i dybden på hvorfor utviklingen har vært som den har. Jeg vil derfor bare komme med korte kommentarer til tabellene, da disse er tatt med kun for å illustrere utvikling i

⁷ Informasjon om arbeidet med å fremskaffe denne statistikken finnes på: <http://www.ssb.no/emner/06/05/lonnskole/> under "Om statistikken"

ansettelsesmønsteret i skoleverket. Ansettelsesmønsteret blant undervisningspersonalet, særlig med henblikk på variasjon i alder og kjønn, kan fortelle oss om utviklingen i skolesektoren går mot en eldrebølge i de kommende årene.

Fordeling av lærere på de ulike skoleslagene.

I denne første tabellen kan vi se utviklingen i antall lærere de siste 10 årene. Det er til sammen i alle skoleslagene blitt i overkant av 18 000 flere lærere fra 1992 til 2003. Den største økningen ser vi helt klart i grunnskolen, hvor det er blitt cirka 12 000 flere de siste 10 årene. Det er kun i den videregående skolen at vi kan se en liten nedgang i antall lærere. I høgskoler har det vært en økning på 1200, mens det på universitetene er en betydelig økning med 4300 lærere.

Tabell 1: Lærere etter skoleslag. 1992-2003

	I alt	Grunnskoler	Videregående skoler	Høgskoler	Universitet
1992	89 814	52 490	27 047	5 049	5 228
2003¹	107 860	65 376	26 671	6 313	9 553

1. Omfatter bare lærere ved skoler som rapporterer til SST og STS.

(<http://www.ssb.no/emner/04/02/utlaerer/tab-2004-09-20-01.html>).

Lærertettheten i Norge er høy i forhold til i land vi kan sammenligne oss med. I følge Utdanningspeilet 2004 har ressursbruken i den norske skolen vært ganske stabil de senere årene (Utdanningsspeilet 2004:12). Dette skyldes i hovedsak økningen i antall elever. Noe av forklaringen på økningen i antall elever, og dermed også i antall lærere, er at det fra midten av 1980-tallet og frem til cirka år 2000 var en økning i fødselstallene. De barna som ble født på begynnelsen av 1990-tallet er nå i ferd med å avslutte grunnskolen og vil høsten 2006 gå over i videregående skole. De høye fødselstallene på 1990-tallet viser seg nå i flere elever (ibid.). Dessuten fikk vi i 1997 en ny læreplan for grunnskolen som utvidet grunnskolen fra ni til ti år (Opplæringsloven § 2-3). Noe av økningen i antall lærere skyldes også 6-åringenes inntreden i skolen.

Om vi ser på lærerne i grunnskolen etter kvalifikasjoner, viser tall fra SSB at lærere med allmennlærerutdanning utgjør den klart største gruppen med 63,5 prosent. Drøye 15 prosent av lærerne i grunnskolen er faglærere med pedagogisk utdanning, førskolelærere, spesiallærere eller lærere med annen pedagogisk utdanning. 11,6

prosent av lærerne bestod av ”annet undervisningspersonale”, mens 7 prosent hadde utdanning fra høyskole og kun 2,7 prosent hadde universitetsutdanning (Utdanningsspeilet 2005:24).

Aldersfordelingen blant lærerne

Det er i denne oppgaven av interesse å se på aldersfordelingen blant lærere, fordi den kan fortelle oss om vi står overfor en ”eldrebølge” i skoleverket eller ikke. Hvordan utviklingen har vært med hensyn til aldersfordelingen kan si oss noe om de utfordringene man står overfor i fremtiden.

Utdanningsstatistikken viser at det er blitt flere eldre lærere i skolen. Dette gjelder alle skoleslag, men særlig tydelig er det i den videregående skolen. Fra 1999 til 2003 har tallet på lærere under 30 år i den videregående skolen gått ned med 37 prosent. I grunnskolen er tendensen den samme, om enn noe svakere; der er det 33 prosent færre lærere under 30 år i 2003 enn i 1999 (www.ssb.no/emner/04/02/utlaerer/main.html).

Samtidig ser vi i tabell 2 at det fra 1992 til 2003 er blitt nesten 25 prosent flere lærere over 50 år i den videregående skolen. I grunnskolen har det vært en økning av lærere i alle aldersgrupper, bortsett fra i aldersgruppen 40-49 år der vi kan se en liten nedgang. Også i grunnskolen kan vi se en betydelig økning i aldersgruppen 50-59 år. På høyskoler og universitet ser vi at utviklingen ikke er like dramatisk som i grunnskolen og videregående skoler.

Tabell 2: Lærere etter alder. 1992-2003

År og skoleslag	I alt	Alder					Gj.snittsalder	Prosentandel over 50 år
		- 29 år	30-39 år	40- 49 år	50- 59 år	60- år		
Alle skoleslag								
1992	94.057	7.585	21.114	36.139	18.788	6.188	44,0	27,8
2003¹	107.860	9.487	24.957	26.425	26.425	11.131	45,8	43,6
Grunn skoler								
1992	53.347	4.664	12.181	21.541	10.885	3.219	43,8	26,9
2003¹	65.376	6.431	17.241	15.457	20.442	5.805	44,8	40,1
Videre gående skoler								
1992	28.757	2.125	6.480	10.937	5.580	1.925	44,1	27,7
2003¹	26.618	909	4.704	7.054	10.749	3.202	48,5	52,4
Høg-Skoler								
1992	6.678	212	1.210	2.145	1.083	399	45,0	29,4
2003¹	6.313	172	959	1.918	2.444	820	49,0	51,7
Universite t								
1992	5.275	585	1.243	1.516	1.240	645	44,9	36,0
2003¹	9.553	1.975	2.053	1.966	2.225	1.304	43,3	36,9

1. Omfatter bare lærere ved skoler som rapporterer til SST og STS
<http://www.ssb.no/emner/04/02/utlaerer/tab-2004-09-20-02.html>

Prognosene viser at i løpet av det nærmeste tiåret vil 33 000 lærere passere 60 år (Kristiansen 2004:v). Om utviklingen med tidligpensjonering fortsetter, samtidig som det blir færre unge lærere, kan man oppleve at voksne, erfarne og kvalifiserte lærere vil bli en mangelvare. En eventuell fremtidig mangel på lærere kan by på problemer i skoleverket, spesielt ved at den erfaring og kompetanse erfarne arbeidskraft sitter inne med vil kunne gå tapt for elevene og for nye generasjoner lærere.

Ansettelses i skolen etter heltid/deltid og kjønn

I 2003 var rundt 60 prosent av alle lærere i alle skoleslag kvinner. Det er særlig i grunnskolen at kvinneandelen er stor, her er i overkant 70 prosent av lærerne kvinner. I den videregående skolen, på høyskolene og universitetene er det flere menn enn kvinner, på universitetene er overvekten av mannlige lærere særlig stor.

Drøye 30 prosent av lærerne jobbet deltid i 2003, av disse var nesten hele 75 prosent kvinner og kun 25 prosent menn. Flest deltidsansatte finner vi i grunnskolen,

og her er drøye 85 prosent av de deltidsansatte kvinner, mens bare knappe 15 prosent er menn. For den videregående skolen er tallene noe jevnet ut, men fortsatt er et klart flertall av de deltidsansatte kvinner. Når vi ser på disse tallene må vi ta høyde for at det i begge skoleslagene er kvinnelige lærere som er i overtall.

Tabell 3a: Lærere etter heltid/deltid, kjønn og skoleslag. 1. oktober 2003¹

Skoleslag	Alle lærere			Heltid			Deltid		
	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner
I alt	107.860	43.744	64.116	74.293	35.238	39.055	33.567	8.506	25.061
Grunnskoler	65.376	19.334	46.042	43.428	16.084	27.344	21.948	3.250	18.689
Videregående skoler	26.618	14.491	12.127	19.234	11.816	7.418	7.384	2.675	4.709
Høgskoler	6.313	3.294	3.019	5.093	2.787	2.306	1.220	507	713
Universitet	9.553	6.625	2.928	6.538	4.551	1.987	3.015	2.074	941

1. Omfatter bare lærere ved skoler som rapporterer til SST og STS
<http://www.ssb.no/emner/04/02/utlaerer/tab-2004-09-20-03.html>

Tabell 3b: Lærere etter heltid/deltid, kjønn og skoleslag (Omregnet til relative tall)

Skoleslag	Alle lærere			Heltid			Deltid		
	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner
I alt	100	40,5	59,5	68,9	47,4	52,6	31,1	25,3	74,7
Grunnskoler	60,6	29,6	70,4	58,4	37,0	63,0	64,4	14,8	85,2
Videregående skoler	24,6	54,5	45,5	25,9	61,4	38,6	22,0	36,2	63,8
Høgskoler	5,9	52,2	47,8	6,9	54,7	45,3	3,6	47,6	58,4
Universitet	8,9	69,3	30,7	8,8	69,6	30,4	9,0	68,8	31,2

3.4 Tidligpensjonering - problem for hvem?

Problemstillingen for denne masteroppgaven omhandler tidligpensjonering blant lærere, og hvorfor den gjennomsnittlige pensjonsalderen for lærere er lavere enn andre sammenlignbare yrker. Mitt utgangspunkt da jeg startet arbeidet med denne oppgaven var at tidligavgang fra yrkeslivet i all hovedsak er et problem. Etter å ha gjennomgått store mengder forskning og offentlige utredninger om emnet, og etter samtaler med personer som har arbeidet med tidligpensjonering over lang tid, ser jeg at spørsmålet ikke nødvendigvis er *om* tidligpensjonering er et problem, men for *hvem* det er et problem.

Tidligpensjonering oppfattes først og fremst som et problem på et overordnet samfunnsmessig nivå, fordi tidligavgangen fører til at samfunnet mister verdifull arbeidskraft og avgangen koster samfunnet store summer, ikke bare i form av trygdeutgifter, men også i form av dårlig avkastning på store utdanningsinvesteringer. Lav pensjonsalder sammen med de demografiske endringene som er skissert tidligere i oppgaven vil føre til store utfordringer for det totale velferdssystemet.

Mitt inntrykk nå er at avgang før oppnådd pensjonsalder, i mindre grad enn jeg tidligere antok, oppleves som et problem på den enkelte arbeidsplass. Det er i tillegg også liten oppmerksomhet omkring tidligavgang på de fleste arbeidsplassene, særlig fra de ansattes side. Tidligpensjonering trenger derfor ikke å oppleves som et stort problem på den enkelte skole og for den enkelte lærer.

Samtidig som man kan ha ønsker om at lærerne skal stå lenger i jobb, så opplever mange skoler at det er en høy gjennomsnittsalder i lærerkollegiet – noe som spesielt er situasjonen innen realfag. Høy gjennomsnittsalder og lav turnover mener flere vil skape betydelige problemer noen år frem i tid. Mange ønsker derfor å tilsette yngre medarbeidere, og i denne sammenhengen kan tidligpensjonering av eldre arbeidstakere fra den enkelte skoles synspunkt ofte fremstå som positivt. Dette ser vi blant annet ved at så lenge det finnes søkere til ledige lærerstillinger, oppleves ”friskt blod” som et gode, både for elevene og for kollegiet. Lærerorganisasjonene har for eksempel også brukt det økende behovet for realfagslærere som middel til å få oppmerksomhet om hvilke utdanninger det bør satses på, og for at dette behovet må føre til bedre lønns- og arbeidsvilkår for de samme gruppene. Dette innebærer at det som på makronivå oppleves som et økende problem for det norske samfunnet, på mikronivå ikke nødvendigvis oppleves som særlig problematisk.

Man kan også se at lav avgang sammen med høy gjennomsnittsalder blant lærerne om noen år vil skape store utfordringer, fordi det stenger for rekrutteringen av yngre lærere – og dermed også for kompetanseoverføringen mellom eldre og yngre arbeidstakere.

For de fleste har arbeidet en viktig plass i livet, det bringer med seg personlige utfordringer og tilfredsstillelse. Gjennom arbeidet får man brukt seg selv på andre måter enn i privatlivet, og man knytter sosiale nettverk som man kanskje ikke hadde fått uten tilknytning til arbeidslivet. Arbeid kan derfor på mange måter ses på som et gode. Arbeidsmiljøundersøkelser viser da også at de fleste lærerne er fornøyd med jobben og at de gleder seg til å gå på jobb (Rønning og Vikan 2002). Men synet på arbeidets betydning i ens liv kan endre seg etter hvert som man bli eldre. Etter en lang ”tjeneste” i yrket føler kanskje noen at de ”fortjener” å gå av med tidligpensjonering, slik at de kan nyte det gode liv som pensjonist. Det å ha mulighet til å gå av med pensjon før den ordinære pensjonsalder på 67 år kan derfor bli oppfattet som et gode som i noen grad kompenserer dårlige lønnsbetingelser av mange eldre arbeidstakere.

For den enkelte lærer kan tidligpensjonering oppfattes både som et problem og som en løsning. Opplevelser av endringer i arbeidet, reformkrav og manglende mestringsfølelse er eksempler på faktorer som bidrar til at lærere ønsker å forlate arbeidslivet. Samtidig kan tidligavgang, som eksempelvis uførepensjonering og AFP, også være en løsning for den enkelte lærer. Om man ser på arbeidet som et ”gode”, som noe man helst vil holde på så lenge som mulig, eller som et nødvendig ”onde”, som man ønsker å komme seg bort fra så snart man får anledning.

Det vil alltid være en avveining mellom den makroorienterte retorikken knyttet til tidligpensjonering som et samfunnsproblem, og på den annen side tidligavgang som en positiv løsning for den enkelte lærer og/eller den enkelte skole.

3.5 Avslutning

I grunnskolen og i den videregående skolen ser vi at det er en økende andel eldre lærere. I grunnskolen har det i perioden 1999 til 2003 blitt 33 prosent færre lærere under 30 år, mens det i den videregående skolen har blitt 37 prosent færre (<http://www.ssb.no/emner/04/02/utlaerer/>). Gjennomsnittsalderen har dermed økt, og i 2003 var gjennomsnittsalderen i grunnskolen 44,8 år, mens den i den videregående skolen var 48,5 år. Tallene viser at utviklingen fortsetter, slik at det i løpet av det nærmeste tiåret vil være 33 000 lærere som passerer 60 år (Kristiansen 2004:v). Samtidig var det kun 15 prosent av alle lærere som pensjonerte seg i 2005 som gikk av ved ordinær alderspensjonsalder. Det store flertall av lærere velger altså en form for tidligpensjonering. Diagrammene ovenfor viser likevel at fra 2001 til 2005 har antall nytildelte uførepensjoner blant lærere blitt klart redusert. Andelen uførepensjoner er i denne perioden redusert fra 67 til 40 prosent av de nye pensjonene, noe som har medført en økning i gjennomsnittlig avgangsalder. I 2005 var gjennomsnittlig avgangsalder for lærere 60 år.

Kapittel 4 Teoretiske perspektiver på tidligpensjonering

4.1 Innledning

Det er flere forskningsfelt som berører temaet tidligpensjonering, og det eksisterer derfor ulike teoretiske tilnærminger og forklaringsmodeller. De fleste studiene forklarer likevel avgang med utgangspunkt enten i en attraksjonsmodell ("pull-faktorer") eller en utstøttingsmodell ("push-faktorer") (Halvorsen 1977, 1994, Wadensjø 1985, Solem 2001, Midtsundstad 2002, Snartland og Øverbye 2003). Den førstnevnte modellen vektlegger strukturelle og sosioøkonomiske faktorer, mens den sistnevnte i hovedsak vektlegger institusjonelle og administrative faktorer. I tillegg trekkes det ofte inn forklaringer på individnivå ("jump-faktorer") som utdanning, helse, kjønn, formue, sivil status o.a. Disse faktorene er med på å styrke eller svekke effekten av attraksjonsmodellen, og de vil derfor omtales under dette delkapitlet.

Attraksjons- og utstøttingsperspektivet brukes ofte som to alternative modeller når man studerer trygde- og pensjonsspørsmål. Tidligpensjonering kan forklares både ut fra et individperspektiv og et samfunnsperspektiv. Attraksjonsmodellen ser på tidligpensjonering som et valg den enkelte arbeidstaker foretar gjennom avvegning av positive og negative sider ved å bli i arbeidslivet, eller å gå over i pensjonistenes rekke. Utstøttingsmodellen ser derimot på faktorer ved arbeidet og arbeidsmiljøet som viktigst for om man går av med tidligpensjonering. Den følgende gjennomgangen er organisert i tre hovedpunkter: først vil attraksjonsmodellen (5.2) og utstøttingsmodellen (5.3) bli presentert, og deretter drøftes forholdet mellom de to hovedmodellene (5.4).

4.2 Attraksjonsmodellen

Attraksjonsmodellen legger til grunn at mennesker handler rasjonelt i forhold til gitte muligheter og ønsker. Valg av pensjoneringstidspunkt blir forstått som et resultat av individuelle valg som skjer på bakgrunn av kalkulerende vurderinger av tilgjengelige alternativer.

Forklaringsmodeller basert på forutsetningen om rasjonelle aktører er vel etablert innen samfunnsforskningen, og teorien om rasjonelle valg (rational choice) fikk sitt gjennombrudd innenfor sosiologien på midten av 1970-tallet. Teorien

kjennetegnes for det første ved at den tar utgangspunkt i det enkelte individet når sosiale fenomener skal forklares (metodologisk individualisme), og ikke den sosiale strukturen (metodologisk kollektivism). For det andre hevder teorien at individets handlinger skal forstås som rasjonelt nytteorienterte.

En samfunnsforsker som har vært sentral i utviklingen av tenkemåten er Jon Elster, og han begrunner sin metodologiske individualisme slik:

«The elementary unit of social life is the individual human action. To explain social institutions and social change is to show how they arise as the result of the action and interaction of individuals.» (Elster 1989:13)

Elster mener at en handling er bygd på enkeltindividets virkelighetsoppfatninger og ønsker, og at en handling er rasjonell fordi den kan forklares av disse oppfatningene. Med dette utgangspunktet blir oppgaven for en samfunnsforsker å forklare hvordan individers atferd og handlinger virker, og hvordan de virker sammen.

Attraksjonsmodellen er utviklet innen økonomisk teori, og den baserer seg på to grunnforutsetninger: For det første forutsettes begrensede ressurser for å realisere gitte preferanser. Både enkeltindivider og samfunnet mangler ressurser til å oppfylle alle ønsker. Den andre forutsetningen er nettopp at mennesker opptrer som rasjonelle aktører. Dette innebærer at den enkelte arbeidstaker optimerer egen atferd i forhold til det de finner attraktivt (Wadensjø 1985). Den rasjonelle aktørtenkningen viser seg i attraksjonsteorien ved at den forklarer yrkesavgang som en konsekvens av rasjonelle overveielser, der individet selv velger mellom for eksempel arbeid og fritid. Modellen legger til grunn at dersom man får den samme økonomiske vinning uansett om man er i arbeid eller ikke, så vil dette føre til økt overgang fra arbeid til trygd. Arbeidet som kilde for identitetsdanning, selvrealisering og sosialt nettverk blir svært lite vektlagt i attraksjonsteoretiske modeller.

Attraksjonsmodellen vil forklare økningen i bruk av tidligpensjonering som en kombinasjon av dårligere arbeidsmoral og mer sjenerøse offentlige trygdeordninger. Argumentene som brukes i modellen er at offentlige ordninger har gjort det for lett for den enkelte å overlate ansvaret for økonomisk egenforsørging til samfunnet. Det at flere velger å pensjonere seg før den ordinære aldersgrensen vil ifølge attraksjonsmodellen være en konsekvens av oppmykningen av sykdomsbegrepet kombinert med mer sjenerøse kompensasjonsregler. Attraksjonsmodellen forutsetter at etterspørselen påvirkes av pensjonsordningens kompensasjonsgrad, det vil si hvor stor andel av lønnsinntekten pensjonen kompenserer. Modellen legger til grunn at

rasjonelle mennesker i økende grad foretrekker trygd fremfor arbeid i situasjoner hvor de økonomiske ytelsene gjennom pensjonssystemet forbedres i forhold til lønningene i arbeidsmarkedet (Halvorsen 1994).

Attraksjonsfaktorene blir ofte omtalt som ”*pullfaktorer*”, fordi det er forhold som gjør fritiden mer attraktiv enn tilværelsen i arbeidslivet – og som derfor er faktorer som ”trekker” arbeidstakere ut av arbeidslivet. Privat formue og kapitalinntekter er eksempler på økonomiske faktorer som kan gjøre det mer attraktivt å trekke seg ut av arbeidslivet (Midtsundstad 2002b: kap. 2.6).

”Jumpfaktorer”

Attraksjonsmodellen suppleres i en del sammenhenger også med et perspektiv som i større grad vektlegger privatsfærens betydning for tidligpensjoneringen. Dette omtales som ”*jumpfaktorer*”. Begrepet ble introdusert av den italienske sosiologen Diego Gambetta (1987) i en analyse av hvilke faktorer som styrer skoleelevers valg mellom å komme tidlig ut i arbeidslivet eller å ta en lengre utdanning. Gambetta skiller i sin bok ”Where they pushed or did they jump?” (1987) mellom ”push-from-behind”, som omfatter forventninger fra foreldre og sosial bakgrunn, og ”pull-from-the-front”, som fokuserer på rasjonelle valg basert på egne ønsker for fremtiden. Disse rasjonelle valgene mener han kan variere i vektlegging, basert på variasjoner i egne preferanser, interesser og ambisjoner. Høy grad av slike individuelle rasjonelle valg omtaler Gambetta som ”*jump*”, fordi den enkelte student tar ”spranget” selv.

Gambettas teorier om skoleelevers valgmekanismer i overgangen til videre utdanning er også brukt som utgangspunkt for de teoriene jeg her tar for meg om overgangen mellom arbeid og pensjon. I den andre enden av yrkeskarrieren – foran valget om pensjonering eller arbeid – innebærer altså ”*jumpfaktoren*” at arbeidstakeren ser fram til positive sider ved pensjonisttilværelsen som han vil velge å ”hoppe” over i ved første anledning. Dette er et mer aktivt valg av pensjonisttilværelsen enn tilpasning til økonomiske insentiver i pensjonssystemet. Valget kan være et ønske om nye opplevelser og aktiviteter, eller rett og slett et ønske om ”å nye sitt otium” (Solem 2001:54).

4.3 Utstøttingsmodellen

Utsøttingsmodellens forklaringer på tidligpensjonering står i motsetning til forklaringene i attraksjonsmodellen. Da man her finner årsakene til økningen i tidligpensjoneringen utenfor individets kontroll; i arbeidsmiljøet og på arbeidsmarkedet, og de blir ofte omtalt som ”*pushfaktorer*”.

Utsøttingsteorien ser på tidligpensjonering som en konsekvens av strukturelle mekanismer på arbeidsmarkedet. Den første modellen ser altså på overgangen til trygd som et individuelt valg, mens utstøttingsmodellen forklarer overgangen som et utslag av strukturell tvang (Snartland og Øverbye 2003: kap.1.1).

Utsøttingsteorien søker å relatere økningen i tidligavgang til de strukturelle forholdene på arbeidsmarkedet, som for eksempel strukturendringer, rasjonaliseringer, økte jobbkraav eller kvalifikasjonskraav. Dette er faktorer som presser eldre, antatt mindre produktiv og kvalifisert arbeidskraft ut av arbeidsmarkedet. Utsøttingsmodellen oppfatter derfor tidligavgang fra yrkeslivet som en ufrivillig og tvungen situasjon for den enkelte arbeidstaker. Det kan skilles mellom økonomisk utstøtting, som primært er knyttet til effektivitetskraav i arbeidslivet, helsemessig utstøtting, som er opptatt av hvordan arbeidslivet bryter ned arbeidstakernes helse- og arbeidsevne, og sosial utstøtting, som relaterer seg til forventninger og press fra ledelsen og/eller arbeidskamerater om å gå av med pensjon når man når en viss alder (Solem 2001:53).

Økonomisk utstøtting kan ses på som en konsekvens av samfunnets organisering av arbeidslivet. Kraav til effektiv drift og konkurransedyktighet medfører et press på arbeidstakerne. I perioder med høy arbeidsledighet er det arbeidstakere med gode ferdigheter og kompetanse som beholder sine arbeidsplasser, som igjen fører til at svake grupper blir skjøvet ut av arbeidsmarkedet. Arbeidsevne er altså et viktig begrep i forhold til økonomisk utstøtting (ibid.).

Helsemessig utstøtting er som nevnt en konsekvens av at forhold i arbeidsmiljøet bryter ned arbeidstakernes helsemessige forutsetninger for arbeidsevne (Halvorsen 1994, Mykletun 2000). Eksempelvis kan press på effektiv drift og fullgod utnyttelse av arbeidskraften føre til et dårligere arbeidsmiljø. Dersom kraav til effektivitet, produktivitet og omstilling overgår arbeidstakernes evner, så kan dette grense til hva man kan klassifisere som psykiske arbeidsmiljøbelastninger. Det er

derfor overlappende grenser mellom økonomisk utstøting og helsemessig utstøting (ibid.).

Sosial utstøting kan også inngå som en del av utstøtingsmodellen. Normer og regler kan fungere som utstøtingsfaktorer ved at eksempelvis eldre arbeidstakere uten forsørgerbyrde har mindre legitimitet for krav på arbeid enn yngre arbeidstakere, eller at eldre blir ansett for å være lite omstillingsdyktige i et arbeidsliv som i stor grad kjennetegnes av endring. Det at det eksisterer pensjonsordninger som gir anledning til tidligpensjonering kan legitimere holdninger til at eldre arbeidstakere bør forlate arbeidsstyrken, og dermed også bidra til sosial utstøting av eldre arbeidstakere. Utstøtingsteoriene beskriver tidligpensjonering som noe arbeidstakerne ikke ønsker og som de føler seg tvunget til.

4.4 Forholdet mellom modellene

I hvilken grad tidligpensjonering følger av et rasjonelt valg (attraksjon) eller av strukturell tvang (utstøting) kan diskuteres på ulike nivåer. Hovedpoenget er i hvilken grad personen selv er en aktør i prosessen som fører fram til en beslutning om tidligpensjonering.

Implisitt i modellene ligger et syn på arbeid som noe negativt (attraksjonsperspektivet) og arbeid som et gode (utstøtingsperspektivet). På bakgrunn av modellenes ulike syn på arbeid kan de lett oppfattes som konkurrerende og lite forenlige. Teoriene kan derimot godt kombineres ved å benytte skillet mellom mikro- og makronivå. Attraksjonsperspektivet fokuserer som tidligere nevnt på det enkelte individet når sosiale fenomener skal forklares (metodologisk individualisme), mens utstøtingsperspektivet fokuserer på strukturelle årsaker til trygd (metodologisk kollektivism). Dette medfører at perspektivene godt kan ha gyldighet samtidig. Den enkelte er en aktør i sin egen pensjoneringsprosess – i noen tilfeller med svært liten innflytelse over forløpet, i andre tilfeller med avgjørende innflytelse. I utgangspunktet vil den enkelte arbeidstaker i mindre grad kunne påvirke bedriftsnedleggelse og arbeidsoppsigelser, og i større grad kunne påvirke ved frivillige ordninger som den avtalefestede pensjonsordningen (AFP). Her har i prinsippet arbeidstakerne fra 62 år, som er aldersgrensen for AFP, et fritt valg, og de økonomiske insentivene kan dermed forventes å få større innvirkning på valget. Samtidig ser man tendenser til at alderstrinnet 62 år er i ferd med å etablere seg som en norm det forventes at mange

følger, noe blant annet Snartland og Øverbye (2003:28) har vist innenfor skoleverket kan skape en form for press til tidligpensjonering.

Det finnes studier av tidligpensjonering som baserer seg på enten attraksjonsmodellen – eller på utstøtingsmodellen. Flere studier har funnet at modeller som utelukkende hviler på ett av de nevnte perspektivene for ufullstendige, fordi man har funnet at begge modellene har betydning for en beslutning om tidligpensjonering. Eksempelvis kan en arbeidstaker som opplever stadige jobbskift og perioder med arbeidsledighet finne det mer attraktivt med en stabil situasjon som uføretrygdet. Arbeidstakerens ønske er et resultat av utstøtingsmekanismer, mens preferansen for trygd faller inn under attraksjonsmodellen. Forklaringsfaktorer på individnivå, som sykefravær, inntekt, kjønn, sivil status, økonomisk bakgrunn, eller variabler relatert til utstøtingsperspektivet, som opplevelse av stress i jobben, dårlig arbeidsmiljø, dårlig helse, kan alle ha varierende betydning. I tillegg vil også synet på arbeid generelt variere mellom kulturer, individer, grupper, over tid, geografi og type arbeid. Modellenes og de ulike faktorenes betydning og forklaringskraft vil derfor forventes å variere etter slike kjennetegn.

Attraksjons- og utstøtingsmodellene fokuserer på faktorer som fremmer avgang fra yrkeslivet tidligere enn den ordinære pensjonsalderen. Modellene vektlegger de negative sidene ved arbeidslivet og de positive sidene utenfor arbeidslivet. Det er imidlertid også viktig å forstå årsakene til at noen velger å stå lenger i jobb enn man strengt tatt må. Slike positive forhold kan omfatte et godt arbeidsmiljø, gode kolleger, utfordrende arbeidsoppgaver, samt tilrettelegging av arbeidet for dem som trenger det.

Det kan også eksistere negative sider ved tilværelsen utenfor arbeidslivet, som kan få enkelte til å bli værende i jobb selv om den positive motivasjonen mangler. Dette er kanskje særlig en risiko for dem som nærmer seg pensjonsalder uten å ha familie og med et lite sosialt nettverk utenfor jobben, og som derfor foretrekker arbeidslivet framfor en mer ensom tilværelse. Man kan også være låst i en jobb dersom man fortsatt har høye faste utgifter, for eksempel boliglån, som må betales. Solem (2001:55) betegner en slik situasjon som en form for strukturell tvang, eller ”tvungen innstøting”. Faktorene er i hovedsak de samme som dem som forklarer tidligpensjoneringen, men med omvendt fortegn – siden disse faktorene primært tar sikte på å begrunne hvorfor enkelte arbeidstakere velger å fortsette i arbeid.

4.6 Avslutning

Tidligpensjonering forklares gjerne, så også i denne oppgaven, ut fra to hovedmodeller; attraksjonsmodellen og utstøtingsmodellen. Attraksjonsmodellen (pullfaktorer) ser på tidligpensjonering som et rasjonelt valg den enkelte arbeidstaker gjør, gjennom avvegning av positive og negative sider ved å bli i arbeidslivet eller å gå over i pensjonistenes rekke. Utstøtningsmodellen (pushfaktorer) derimot ser på faktorer ved arbeidet og arbeidsmiljøet som viktigst for om man går av med tidligpensjonering. I tillegg til disse to modellene har det i de senere årene også vært fokusert på såkalte jumpfaktorer. Jeg har her valgt å tolke dette som en variant av attraksjonsmodellen. Dette er faktorer som legger vekt på privatsfærens betydning for tidligpensjonering, som eksempelvis omfatter ulike forhold ved familie og fritid som gjør det attraktivt å gå av tidlig.

Om tidligpensjonering forklares som et rasjonelt valg (attraksjon) eller som resultat strukturell tvang (utstøting) kan diskuteres på ulike nivåer. Modellene kan sees på som to konkurrerende forklaringsmodeller, men ved å anlegge et bredere perspektiv kan de godt kombineres. Flere studier har funnet at undersøkelser som utelukkende knytter tidligpensjonering til ett av perspektivene, blir for ufullstendige. I denne studien av norske læreres tidligpensjoneringsatferd har jeg funnet at årsakene både kan forklares ut fra attraksjonsmodellen og utstøtingsmodellen.

Kapittel 5 Arbeidssituasjonen i skolen

5.1 Innledning

I denne oppgaven er det skolen, som arbeidsplass, og læreryrket som er arena for undersøkelse. Den følgende delen av oppgaven vil ta for seg tre sider ved skoleverket; i) skolen som organisasjon, ii) lærerrollen, og iii) skolens arbeidsmiljø.

Alle disse sidene ved skolen kan omtales, analyseres og diskuteres i så stor utstrekning at de hver for seg kan utgjøre en masteroppgave. I denne oppgaven må dette gjøres relativt knapt. Avsnittene nedenfor er derfor ikke utømmende. De er kun ment å gi et innblikk i skoleverket og i lærernes arbeidsplass.

Målet med å beskrive disse sidene er å vise hva som er karakteristisk for lærernes yrkesutøvelse. Det vil jeg gjøre ved hjelp av tidligere forskning og undersøkelser, gjort av blant andre Statistisk Sentralbyrå (SSB), Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) og Utdanningsforbundet, samt ved bruk av faglitteratur. Jeg har i denne oppgaven hatt kontakt med Utdanningsforbundet og fått tilgang til deres dokumenter om arbeidsmiljø og tidligpensjonering. Jeg vil for ordens skyld legge til at det også finnes andre organisasjoner for ansatte i skoleverket; Skolenes Landsforbund, Kristent Pedagogisk Forbund, Lærernes Yrkesforbund, NIFs etatsforening ved teknisk fagskole/videregående skoler, Norsk Lektorlag og Norsk Skolelederforbund. Utdanningsforbundet er det klart største forbundet, med 140 000 medlemmer, og jeg fant det derfor naturlig å ha kontakt med dem. (For en nærmere redegjørelse for innsamling og bearbeiding av materialet, se kapittel to).

Ved å beskrive disse sidene av skolen og læreryrket håper jeg å komme nærmere en forklaring på hvorfor lærere forlater yrkeslivet så tidlig som de gjør,

5.2 Skolen som organisasjon

Skolen er på mange måter annerledes enn andre organisasjoner, blant annet ved at den ikke har som mål å tjene penger, men at den skal ivareta menneskelige og kulturelle hensyn (Imsen 2006:380). Av den grunn vil heller ikke all organisasjonsteori passe på skolen. Berg og Wallin (i Imsen 2006:380-383) har et systemorientert perspektiv på skolen som organisasjon. Det vil si at organisasjonen er i samspill både med individet og med samfunnet rundt. Skolen påvirkes på den ene siden av bestemmelser på

samfunnsnivå, som for eksempel lovgivning og læreplaner, og på den andre siden av relasjonene mellom lærere, elever og ledelsen ved den enkelte skole. Berg og Wallin beskriver videre skolen som organisasjon ved å peke på typiske trekk ved den (ibid); for det første kan skolen ha byråkratiske trekk, som en funksjonell arbeidsdeling, et hierarkisk beslutningssystem og et strengt regelsystem. Skolen har videre trekk av å være en profesjonell organisasjon ved at lærerne har forholdsvis stor grad av selvbestemmelsesmuligheter og autonomi i arbeidet. Til sist trekker Berg og Wallin frem at skolen har visse trekk av en tvangsorganisasjon. Her er det elevenes perspektiv som trekkes frem, ved at de regnes som fullverdige medlemmer av organisasjonen, men at de har liten innflytelse på egen rolle.

Det vil alltid være ulike oppfatninger om hva skolens oppgaver skal være, hva som skal læres og hvordan elevene lærer best. Jeg skal ikke i denne oppgaven gå inn i en pedagogiskdiskusjon, men jeg vil peke på sider ved skolen som kan være nyttige å ta med seg videre i oppgaven.

Skolen vil stadig møte nye utfordringer ettersom samfunnet endrer seg. Endringer som omfatter blant annet et mer globalisert samfunn, mer bruk av informasjonsteknologi, en mindre homogen elevgruppe og implementering av stadig nye læreplaner og skolereformer. Til tross for disse omskiftningene må skolen være et stabilt samlingspunkt for personlig og faglig utvikling, hvor samfunnets felles verdier og normer blir ivaretatt og ført videre til nye generasjoner. Det at skolen skal videreføre samfunnets kulturarv til barn og unge kalles gjerne skolens reproduktive funksjon, og er en av skolens tre hovedfunksjoner (Imsen 2006:119). Skolen har også en produktiv funksjon ved at den skal gi elevene arbeidsrelevant kompetanse (ibid.). Den siste av skolens hovedfunksjoner er den identitetsskapende; skolen skal gi hver enkelt elev kunnskap og ferdigheter som kan bidra til personlig vekst (ibid.).

Det norske utdanningssystemet har enhetsskolen som grunnleggende prinsipp. Enhetsskolen skal gi alle barn og unge like rettigheter i skolen, elevene skal ha de samme muligheter og likeverdig undervisning. Enhetsskolen skal videre fremme et fellesskap mellom elevene, og den skal omfavne alle uavhengig av bosted, sosial bakgrunn, kjønn, religion, etnisitet og funksjonsevne (L97:56). Samtidig skal enhetsskolen være åpen for det mangfoldet og de forskjellighetene som finnes i samfunnet.

For skolen står oppgavene og de gode formål i kø, selv om intensjonene i læreplanen ikke alltid stemmer overens med skolehverdagen og klasserommets

realitet, vil jeg likevel si at Læreplanen er mer enn fine ord, da den sier noe om de forventinger samfunnet har til skolen. Nedenfor vil jeg trekke frem noen utdrag fra Læreplanverket for den 10-årige grunnskolen (L97)⁸.

- *”Opplæringens mål er å ruste barn, unge og voksne til å møte livets oppgaver og mestre utfordringer sammen med andre. Den skal gi hver elev kyndighet til å ta hånd om seg selv og sitt liv, og samtidig overskudd og vilje til å stå andre bi” (L97:15).*
- *”Opplæringen skal kvalifisere for produktiv innsats i dagens arbeidsliv, og gi grunnlag for senere i livet å kunne gå inn i yrker som ennå ikke er skapt” (L97:15).*
- *”Opplæringens mål er å utvide barns, unges og voksnes evner til erkjennelse og opplevelse, til innlevelse, utfoldelse og deltakelse” (L97:15).*
- *”Skolen er bærer av en kunnskapskultur og en samværskultur som må være åpen for verden rundt, men som samtidig må danne en motvekt mot omgivelsenes negative påtrykk. Den må forsvare barndommens og ungdomsalderens egenverdi, men også være et alternativ til ungdommens egen kultur” (L97:30)*

Ut fra disse, klart ambisiøse, målene ser vi at skolen har mange oppgaver den skal fylle. Skolen skal både være oppdrager, som forbereder de unge til livets oppgaver og utfordringer, og kunnskapsformidler, som utvikler de unge både for deres egen utvikling og modning og for å gjøre de unge i stand til å bidra i arbeidslivet når de blir voksne. Skolen har også en ”oppbevaringsfunksjon” ved at den skal sysselsette de unge frem til de kan bidra på arbeidsmarkedet. Dette følger av det stadig økende behovet for kvalifisert arbeidskraft i et komplekst og krevende arbeidsmarked.

Ved siden av disse eksplisitte oppgaver som skolen har, har skolen også en oppgave som ”samfunnets stumtjener” (Imsen 2001:19), ved at den, som nevnt i det siste punktet ovenfor, skal ”danne en motvekt til omgivelsenes negative påtrykk”. Skolen blir derfor ofte den institusjonen man henvender seg til og støtter seg på når samfunnets problemer skal løses. Gjennom skolen når man alle barn og unge, og man har derfor en stor påvirkningskraft. Dette er en stor og krevende oppgave for skolene, om man kan klare dette gjennom undervisning og for eksempel holdningsskapende arbeid er et stort spørsmål.

Ressursbruken i norsk skole er målt ut fra kommunale og fylkeskommunale utgifter per elev og som gjennomsnittlig lærertetthet (Utdanningspeilet 2005:29). Tall fra

⁸ Den generelle delen av L97 gjelder også for den videregående opplæringen.

OECD viser at Norge er et av landene i verden som bruker mest penger på skole. Justert for kjøpekraft brukte Norge 42 prosent mer penger per elev i grunnskolen, enn gjennomsnittet for OECD (ibid.:34). Den kommunale ressursbruken i skolen varierer mellom kommunene, men i gjennomsnitt ble det brukt cirka 65 000 kroner per elev i 2005 (ibid.:12).

Den høye ressursbruken har sammenheng med at lærertettheten i Norge er relativt høy (ibid.: 34). Lærertettheten avhenger av hvor store undervisningsgruppene på hver enkelt skole er. Dette finner man ved å dividere antall undervisningstimer elevene får med antall undervisningstimer lærerne gir. I opplæringsloven finner vi at hver elev skal være knyttet til en kontaktlærer (tidligere klasseforstander), denne læreren skal ha det særlige ansvaret for de praktiske, administrative og sosialpedagogiske gjøremålene som gjelder eleven. Dagens regjering har et mål om at ingen kontaktlærere skal ha mer enn 15 elever. I skoleåret 2005/2006 var landsgjennomsnittet på 15,4 elever per kontaktlærer. I den videregående opplæringen var det i samme skoleår gjennomsnittlig 17 elever per lærer. Her varierer imidlertid lærertettheten mellom de ulike studieretningene; på allmennfag og idrettsfag er lærertettheten på 22-23 elever per lærer, mens på yrkesfagene varierer det mellom 11 og 17 elever per lærer (Utdanningsspeilet 2005:37-38).

Om man skulle tro at lærernes store grad av tidligpensjonering delvis skyldes ressursmangel, vil det være vanskelig å finne støtte til det når man ser hvordan man i Norge prioriterer å bruke penger på skole og utdanning. Den store ressursbruken i norsk skole viser at skolesektoren blir satsset på og at den er en viktig del i det norske samfunnet. I 2005 gikk hele 9 prosent av de totale offentlige utgiftene, målt ved BNP, til grunnopplæringen (Utdanningsspeilet 2005:12).

5.3 Forventninger til lærerrollen

I innledningen til *”Læreplanverket for den 10-årige grunnskolen”* (L97) finner vi visjoner for hvordan lærerne skal ivareta sin rolle. Som nevnt ovenfor, i kapittel 3.1, har mange stor forventninger til hva skolen og læreren skal kunne utrette, og ansvaret for at disse forventningene skal bli innfridd hviler i stor grad på lærerne. I dette avsnittet vil jeg bruke noen utdrag fra L97 for å illustrere hvordan samfunnet (her: skolemyndighetene) ser på læreren.

- *”Lærernes viktigste læremiddel er de selv. Derfor må de tørre å vedkjenne seg sin personlighet og fremtre som robuste og voksne mennesker for unge som skal utvikles følelsesmessig og sosialt. Fordi lærerne er blant de voksne personer som barn og ungdom får mest med å gjøre, må de våge å stå fram tydelig, levende og bevisst i forhold til den kunnskap, de ferdigheter og de verdier som skal formidles. Lærerne må være så nære som personer at barn og unge kan stole på og snakke åpent med dem.” (L97:32).*

Lærerrollen har beveget fra den tradisjonelle kateterundervisningen, hvor læreren er den som sitter inne med kunnskapen og elevene er de som skal tilegne seg kunnskap gjennom lærerens undervisning, til en undervisningsform hvor rollene er mer diffuse. Ved observasjoner gjennomført fra 1950-1960-tallet og til i dag har forskere funnet at undervisningsmønsteret er ganske likt, på tvers av både land og skolesystemer; i den tradisjonelle klasseromsundervisningen er læreren den som dominerer og lærerrollen og elevrollen er relativt faste (Engelsen 2002:172). I den mer moderne undervisningen har lærerens rolle forandret seg noe; læreren skal ikke lenger være en som doserer kunnskapen, men hun skal like mye være en organisator av læringsarbeidet, en veileder og konsulent som viser elevene veier til kunnskap og innsikt.

- *”En lærer er derfor både igangsetter, rettleder, samtalepartner og regissør” (L97:32).*
- *”Og de (lærerne) må være forbilder: Ved sitt engasjement og sin entusiasme må de gi elevene trang til å ta etter og våge seg utpå” (L97:31).*

Lærerne har, som vist, mange forventninger knyttet til sin rolle. Hvordan lærerne møter disse forventningene og hvordan de arbeidet på henger selvsagt sammen med hvordan skolene som arbeidsplass er organisert. Ikke alle lærere og skoler arbeider på samme måte, selv om det i stor grad er de samme forventningene som møter dem. Vi kan likevel finne ulike sider ved lærerrollen som gjelder for alle. Læreren må naturligvis være en dyktig kunnskapsformidler:

- *”Den gode lærer kan sitt fag- sin del av vår felles kulturarv” (L97:30).*
- *”Lærere må kjenne kunnskapens grenser og muligheter – også for å holde seg à jour og vokse i kompetanse når ny viten vinnes gjennom faglig utvikling eller forskning” (L97:30).*

Læreren må videre være en tydelig leder som legger til rette for elevenes læring og utvikling:

- *”Lærere er ledere av elevenes arbeidsfellesskap. Fremgang avhenger ikke bare av hvordan lærerne fungerer i forhold til elevene, men også av hvordan de får elevene til å fungere i forhold til hverandre. I et godt arbeidslag hever deltakerne kvaliteten på hverandres arbeid” (L97:33).*

Endringene i lærerrollen gjør at det stilles krav til lærerne som profesjonelle arbeidstakere. Det holder ikke lenger å kjøre sitt eget løp og ”snu bunken fra i fjor”. Undervisningen må planlegges i samarbeid med kollegaer. Lærerne må følge læreplanene, og legge opp undervisningen etter disse, samtidig som den skal være tilpasset hver enkelt elev. Lærerne må også kunne begrunne sine valg overfor foresatte og skolemyndighetene.

Skolen og lærerne blir stilt ovenfor ideelle oppgaver og krav, blant annet prinsippet om tilpasset opplæring og de folkelige kravene om at elevene skal lære et systematisert og velordnet fagstoff. Disse kravene kan føre til et skille mellom ideologi og praksis (Imsen 2001:21). Dette igjen fører til at lærerne kan føle seg utilstrekkelige.

I følge sosiologen Andy Hargreaves kan lærernes profesjonelle yrkesutøvelse komme i konflikt med de statlige føringer som skolens administrasjon må etterfølge. I boken *”Lærerarbeid og skolekultur. Læreryrkets forandringer i en postmoderne tidsalder”* stiller Hargreaves spørsmål om hva som vil skje med skoleverket og lærerrollen i fremtiden, sett i lys av de interne og eksterne krefter som presser på for forandring av både innhold og struktur i skolen. Også Hargreaves trekker frem at den tradisjonelle skolen som var preget av faste inndelinger i fag og klasse snart er passé, og at utviklingen nå går mot mer fleksible former å organisere undervisningen på. Hargreaves hevder videre at lærerrollen under postmoderniteten presses til å omfatte nye oppgaver, mer ansvar og nye utfordringer, og at dette blir et problem når lite av den gamle lærerrollen endres for å gi rom til det nye (Hargreaves 1996:13). Det at disse nye oppgavene innføres i et forholdsvis raskt tempo kan også føre til at både skoleledere og lærere føler seg overbelastet (ibid.).

Å være en god og profesjonell lærer innebærer som vist ovenfor mer enn å være kunnskapsrik og å kunne formidle denne kunnskapen. Med de mange oppgaver som skolen er pålagt, må en lærer ha en rekke ulike kvalifikasjoner. Den danske

professoren i pedagogikk Per Fibæk Laursen (i Hagen 2005) har gjennomført en kvalitativ undersøkelse med den hensikt å finne ut hva som kjennetegner ”den gode lærer”. Ved å intervju og observere et visst antall lærere som var kjent for å være dyktige lærere, kom han frem til syv faktorer som kan karakterisere ”den gode lærer”:

1. De *vil* noe med å være lærer, de har en personlig intensjon.
2. De er lærere med hele seg. De formidler til elevene at de har noe verdifullt og viktig de vil at elevene skal lære.
3. De har respekt for elevene.
4. De lager gode organisatoriske rammer for læringsarbeidet.
5. De samarbeider med sine kolleger.
6. De har den kompetanse som er nødvendig for å virkeliggjøre sine intensjoner.
7. De tar ansvar for sin egen profesjonelle utvikling.

(Hagen 2005:88).

I de tre første faktorene peker Laursen på lærerens forhold til yrket og til elevene, den tredje og fjerde faktoren omhandler de organisatoriske rammene og samarbeid med kolleger, mens de to siste tar for seg lærerens kompetanse og profesjonelle utvikling.

Læreryrket er ikke et yrke hvor man kan følge bestemte regler og rutiner for å oppnå de mål som er satt. Imsen sammenligner læreryrket med kunstnere; man må inneha visse basis kunnskaper og teknikker, samtidig som man må kunne løsrive seg fra disse og skape noe nytt i samspill med kollegaer og elever (Imsen 2001: 22).

Den britiske pedagogen Lawrence Stenhouse (i Engelsen 2002) ønsker en profesjonalisering av læreryrket som bidrar til en autonom selvutvikling hos lærerne. Dette innebærer at lærerne må innta en forskende holdning til sin egen undervisning; lærerne må ha vilje og ferdighet til å vurdere sin egen undervisning, og til å la kollegaer observere og vurdere denne. Lærerne må altså reflektere over egen praksis. Lærerne må også våge og prøve ut ulike teorier i praksis. I følge den britiske utdanningsfilosofen Robin Barrow, som til dels har vært kritisk til Stenhouses tanker om ”den forskende lærer”, er det særlig tre områder som den profesjonelle og autonome lærer innehar:

1. *”en grundig forståelse for skole, utdanning og undervisning,*
2. *en grundig forståelse for lærerens rolle, og for kravene som kan bli stilt til læreren, og*
3. *en grundig innsikt i hva vi vet om undervisning, og i de forholdene og faktorene som begrenser vår viten.”* (Engelsen 2002:69).

Engelsen definerer så den profesjonelle og autonome læreren som en som tar ”teoribegrunnede og selvstendige avgjørelser i tilknytning til sin praksis i skole og undervisning” (Engelsen 2002: 70).

5.4 Arbeidsmiljø

Tidligere forskning har vist at faktorer ved arbeidsmiljøet kan være med på å påvirke pensjoneringsadferden til lærere. Jeg vil derfor her ta for meg hva et utvalg rapporter sier om lærernes organisatoriske, psykososiale og fysiske arbeidsmiljø. Faktorer under de tre delene av arbeidsmiljøet kan være sammenfallende, dette gjelder særlig ved at de organisatoriske sidene ved arbeidsmiljøet også kan ha betydning for det psykososiale arbeidsmiljøet.

Arbeidsmiljøet er regulert av Arbeidsmiljøloven (Lov av 17. juni 2005 nr 62: Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv), hvis formål er:

- *”å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet,*
- *å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet,*
- *å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon,*
- *å gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet,*
- *å bidra til et inkluderende arbeidsliv”* (Arbeidsmiljøloven § 1-1).

Videre i denne loven står det at ”*arbeidsgiver skal sørge for at bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov blir overholdt*” (Arbeidsmiljøloven § 2-1)

5.4.1 Organisatorisk arbeidsmiljø⁹

I Elisabeth Rønning og Stein Terje Vikans rapport om lærernes arbeidsmiljø i 1990-årene¹⁰ (Rønning og Vikan 2002) trekkes det frem syv faktorer som omfatter det organisatorisk arbeidsmiljø. Det første de peker på er *variasjon og arbeidsmengde*. De fleste vil mene at det er positivt å ha et variert arbeid, samtidig som man ikke bør ha så mange forskjellige arbeidsoppgaver at man ikke klarer å konsentrere seg om hver enkelt. Mange reformer i skoleverket de siste årene har påvirket organiseringen av lærernes arbeidsdag, og det kan se ut som om mange lærere også føler at det har blitt mer variasjon i arbeidsoppgavene, noe som ikke kun har vært av det gode (ibid.:15). Mange lærere føler de har så mange oppgaver at de ikke klarer å konsentrere seg om hver enkelt oppgave. Likevel viser undersøkelsen at 84 prosent av lærerne, mot 75 prosent blant sysselsatte generelt, var fornøyd med variasjonen i arbeidet. Kvinnelige lærere og lærere i grunnskolen ser ut til å være litt mer fornøyd enn mannlige lærere og lærere i den videregående skolen. Det ser ikke ut som om alder har betydning for hvor fornøyd man er med variasjonen i arbeidsoppgaver. Andelen lærere som synes de har for stor arbeidsmengde er større enn for gjennomsnittet av den sysselsatte befolkningen. Rett over halvparten av de spurte lærerne mente at de vanligvis ikke har tid til å utføre arbeidsoppgavene på en god måte. Lærerne er altså mer fornøyd enn gjennomsnittet med variasjonen i arbeidet, mens de er mindre fornøyd enn gjennomsnittet når det kommer til arbeidsmengden (ibid.:16). Dette med at lærerne opplever at de har mindre tid til å utføre arbeidsoppgavene på en tilfredsstillende måte kan ha sammenheng med de store og mangeartede forventningene som lærerne må leve opp til. Lærerrollen er sammensatt og det er mange som har en mening om hvordan den skal utføres.

⁹ Utdrag fra Arbeidsmiljøloven, § 4-2. "Krav om tilrettelegging, medvirkning og utvikling":

1. "2) I utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal:
 - a) det legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid,
 - b) arbeidet organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger,
 - c) det legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse, innflytelser og faglig ansvar,
 - d) arbeidstaker så langt som mulig gis mulighet til variasjon og for å se sammenheng mellom enkeltoppgaver,
 - e) det gis tilstrekkelig informasjon og opplæring slik at arbeidstaker er i stand til å utføre arbeidet når det skjer endringer som berører vedkommendes arbeidssituasjon."

¹⁰ Rapport fra Statistisk sentralbyrå (SSB) som viser hovedresultatene fra Arbeidsmiljøundersøkelsene i 1989 og 1993, samt fra Levekårsundersøkelsene fra 1996 og 2000.

Asbjørn Grimsmo tar også for seg det organisatoriske arbeidsmiljøet (Grimsmo 2001)¹¹, og hans analyser viser at lærerne opplever større *tempokrav* enn andre sysselsatte, samt at tempokravene er høyere i grunnskolen enn i den videregående skolen (ibid.:19).

Neste faktor er *utfordringer i arbeidslivet*. Det å ha faglige utfordringer i jobben kan ha betydning for om en trives og om en synes arbeidsmiljøet er godt. Det er derfor viktig at man får brukt sine ferdigheter og kunnskaper i sitt daglige virke. Muligheter for videreutvikling gir også utfordringer i arbeidslivet. Andelen lærere som er fornøyde med mulighetene for faglig videreutvikling og etterutdanning er mindre enn blant sysselsatte generelt. Litt over halvparten av lærerne mener at mulighetene er svært gode eller gode, mens over 70 prosent av alle sysselsatte mener de har gode eller svært gode muligheter for videreutvikling. Samtidig har det på 1990-tallet vært en nedgang i antall lærere som mener det stilles for store krav til mestring av nye oppgaver (Rønning og Vikan 2002:21). Også Grimsmo tar for seg faglige utviklingsmuligheter, tallene her viser seg å samsvare ganske godt med det Rønning og Vikan kom frem til (Grimsmo 2001:22).

Videre tar både Rønning og Vikan, og Grimsmo for seg *lærernes muligheter for selvbestemmelse*. Å kunne bestemme over sin egen arbeidsdag er viktig, særlig i forhold til yrkesstolthet og læreryrkets profesjonalitet. I følge Rønning og Vikan kan lærerne i større grad enn andre sysselsatte selv bestemme hvordan arbeidsdagen blir; hvilke arbeidsoppgaver de kan få, hvordan de løser de ulike oppgavene og hvilke kvalitetskrav som stilles (Rønning og Vikan 2002:24). I Grimsmos studie er derimot mulighetene for selvbestemmelse omtrent likt i hovedutvalget og i lærerutvalget (Grimsmo 2001:18). Begge undersøkelsene viser imidlertid at det ikke er noen forskjell mellom lærerne i grunnskolen og i den videregående skolen når det gjelder selvbestemmelsesmuligheter (Rønning og Vikan 2002:25, Grimsmo 2001:18). Det var heller ikke forskjell mellom mannlige og kvinnelige lærere, eller mellom lærere i ulike aldersgrupper (Rønning og Vikan 2002:25).

Det fjerde punktet under organisatorisk arbeidsmiljø er: *hva styrer lærernes tid?* Rønning og Vikan skiller mellom i hvilken grad arbeidstiden styres av kolleger, kunder/klienter/elever, tidsfrister og faste rutiner (Rønning og Vikan 2002:26). Hva

¹¹ Notat fra Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) hvor utgangspunktet er SSBs Levekårsundersøkelse fra 2000. Undersøkelsen omfatter nærmere hundre spørsmål om arbeidsvilkår og arbeidsmiljø. Hovedutvalget består av 2347 arbeidstakere, mens det i lærerutvalget er 470 personer.

gjelder faste rutiner har de to studiene kommet til forskjellige resultater, men de har også til en viss grad spurt etter ulike ting, da Grimsmo har utvidet begrepet noe. Grimsmo har sett på i hvor stor grad arbeidstakerne mener at deres arbeid er styrt av fastlagte rutiner, maskiner, teknisk utstyr eller samlebånd, eller om arbeidet består av stadig gjentatte oppgaver (Grimsmo 2001:21). Få lærere arbeider med maskiner og teknisk utstyr, og ingen lærere arbeider ved samlebånd. Grimsmos studie viser at lærere sjeldnere enn andre arbeidstakere opplever at arbeidsdagen er preget av styrt gjentakelsesarbeid (ibid.). Rønning og Vikan (2002:27) finner derimot at hele 81 prosent av lærerne, mot 66 prosent blant sysselsatte generelt, mener at arbeidet deres i noen eller høy grad blir styrt av fastlagte rutiner. I den grad man tenker på oppdelingen av lærenes arbeidsdag på skolen, med inndeling i faste undervisningstimer, pauser og fast tid til forberedelse/etterarbeid og møter, som fastlagte rutiner er det kanskje naturlig at lærerne mener de er styrt av dette. I og med at lærerne jobber med undervisning rettet mot elevene, og at de gjennom store deler av dagen er sammen med elevene, er det også naturlig at mange lærere, hele 85 prosent, mener også at arbeidstiden i noen grad eller i høy grad blir styrt av elevene (Rønning og Vikan 2002:27). Blant alle sysselsatte generelt er det 73 prosent som føler at arbeidstiden blir styrt av kunder, klienter eller lignende (ibid.). Dette finner vi også støtte for hos Grimsmo (2001:20). Hvorvidt arbeidstakerne må jobbe etter faste tidsfrister faller også inn i denne kategorien. Grimsmo (2001:19-20) har målt i hvor stor grad man opplever tidsfrihet, det vil si i hvor stor grad man selv kan bestemme hvor og når arbeidet blir gjort, så lenge det blir gjort inne gitte frister. Arbeidstakere som skårer høyt på denne verdien har ofte fleksitid, noe lærere kun til en viss grad kan ha, for eksempel må jo all undervisning og møtevirksomhet finne sted på skolen til bestemte tider. Lærernes tidsfrihet er derfor lavere enn blant andre sysselsatte (ibid.). Når det gjelder hva som styrer lærenes arbeidstid fant man ingen forskjeller mellom mannlige og kvinnelige lærere, lærere i ulike aldersgrupper eller mellom lærere i grunn- og videregående skoler (Rønning og Vikan 2002:27).

Samarbeidsklime og sosialt miljø er de neste faktorene under organisatorisk arbeidsmiljø. For lærere gjelder dette både i forhold til kolleger og elever. Denne tosidigheten ved læreyrket er ofte utfordrende, samtidig som den er givende. Det nære forholdet til elevene gir yrket en ekstra dimensjon. På 1990-tallet var det vanligst at det var dårlige forhold mellom lærere og elever, rundt 2000 endret dette seg til at dårlige forhold mellom lærere og ledere var mest vanlig (Rønning og Vikan 2002:31).

Det er altså ikke bare vanskelig elevadferd som påvirker samarbeidsklimaet og det sosiale miljøet, også forholdet til ledelsen kan være problematisk. Samarbeidsklimaet virker å være dårligere i skolen enn i arbeidslivet ellers. Mens det var 44 prosent av lærerne som ofte eller av og til opplevde dårlige forhold til ledelsen, var det kun 28 prosent blant sysselsatte generelt som opplevde det samme (ibid.:32). De fleste mener at det er et godt sosialt miljø på jobben, her skiller ikke lærere seg fra sysselsatte generelt (ibid.:33). Også Grimsmo (2001:19) finner i sine studier at det er større samarbeidsproblemer i skolen enn ellers i arbeidslivet, videre finner han også at det er litt verre i videregående skole enn i grunnskolen. Grimsmo har også undersøkt hvorvidt lærere arbeider mer i team og med prosjektarbeid enn det andre arbeidstakere gjør, og det viser seg at det i grunnskolen er omtrent like vanlig som på andre arbeidsplasser, mens det i den videregående skolen er litt sjeldnere (ibid.:21).

En siste faktor som jeg ønsker å trekke frem her er *tilfredshet med jobben og med lønnen*. Studien til Rønning og Vikan viser at det har vært en liten nedgang i andelen lærere som er svært eller ganske fornøyd med jobben. I 1989 var det 94 prosent som svarte at de var fornøyd, mens det i 2000 var 87 prosent (Rønning og Vikan 2002:34). Til tross for denne nedgangen er det ikke forskjell på dette området mellom lærere og andre sysselsatte. Det er heller ikke forskjell mellom mannlige og kvinnelige lærere, mellom ulike aldersgrupper eller mellom lærere i grunn- og videregående skoler (ibid.).

Det organisatoriske arbeidsmiljøet innebærer altså blant annet hvordan arbeidet er tilrettelagt og organisert, arbeidstakernes selvbestemmelse og innflytelse over egen arbeidsdag, og hvordan forholdene på arbeidsplassen er, både mellom de ansatte og mellom ansatte og ledelsen på arbeidsplassen er (Rønning og Vikan 2002:15).

Undersøkelsene referert til ovenfor viser blant annet at lærerne i gjennomsnitt er mer fornøyd med variasjonen i arbeidet, enn det andre sysselsatte er. Samtidig er de mindre fornøyd når det kommer til arbeidsmengden, som en stor andel av lærerne synes er for omfattende. Hva gjelder mulighetene for faglig videreutvikling og etterutdanning er lærerne mindre fornøyd enn sysselsatte generelt. Lærerne kan i større grad enn andre sysselsatte selv bestemme hvordan arbeidsdagen blir; hvilke arbeidsoppgaver de kan få, hvordan de løser de ulike oppgavene og hvilke kvalitetskrav som stilles. De har altså en ganske høy grad av selvbestemmelse i jobbsituasjonen.

5.4.2 Psykososialt arbeidsmiljø¹²

Det psykososiale arbeidsmiljøet tar for seg de sosiale og følelsesmessige sidene ved arbeidet, samt arbeidstakernes forhold til arbeidet og hvordan arbeidet påvirker de ansatte og deres forhold til hverandre på jobb. Det setter hver enkelt arbeidstaker i fokus. De faktorene jeg gjorde rede for under organisatorisk arbeidsmiljø kan derfor også være avgjørende for om en har et godt psykososialt arbeidsmiljø. Om man opplever dårlige forhold på arbeidsplassen, enten det er i forhold til elever, kolleger eller ledelsen ved skolen, kan man si at man har mellommenneskelige og psykososiale/sosiale arbeidsmiljøproblemer på arbeidsplassen.

Arbeidsmiljøloven sier spesifikt at man ikke skal utsettes for trakassering, vold, trusler eller andre psykiske belastninger som følge av ens kontakt med andre i arbeidet. Lærerne må gjennom sitt arbeide ha kontakt med andre, spesielt forholdet til elevene gjør lærerens arbeid unikt. I Rønning og Vikans rapport om lærernes arbeidsmiljø på 1990-tallet viser det seg at det har vært økende vold mot lærere de siste årene, dette gjelder de lærerne som opplever vold eller trussel om vold en eller flere ganger i måneden (Rønning og Vikan 2002:33). I 1989 var det 4 prosent av lærerne som svarte ja på spørsmålet om de hadde opplevd vold eller trussel om vold en eller flere ganger i måneden, i 2000 var det tilsvarende 10 prosent som svarte det samme (ibid.). Rønning og Vikan konkluderer med at det er litt flere lærere enn arbeidstakere generelt som opplever vold eller trusler om vold på arbeidsplassen, men det er ikke forskjeller på lærere etter kjønn, alder eller om man arbeider i grunn- eller videregående skole. Det er også svært få som opplever mobbing eller uønsket seksuell oppmerksomhet fra kolleger (ibid.). I Grimsmos rapport finner man derimot at vold og trakassering ikke er mer utbredt i skolen enn på andre arbeidsplasser (Grimsmo 2001:22).

”Samarbeidsorganet for arbeidsmiljø i skolen” ble opprettet høsten 1999 og har som mål og sette fokus på og drøfte utfordringer knyttet til arbeidsmiljøet i skolen. I dette samarbeidsorganet sitter flere parter i undervisningssektoren; Utdannings- og forskningsdepartementet (nå Kunnskapsdepartementet), Kommunenes

¹² Utdrag fra Arbeidsmiljøloven § 4-3. ”Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet”:

- (1) ”Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakeres integritet og verdighet ivaretas.
- (2) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.
- (3) Arbeidstakere skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbehørlig opptreden.
- (4) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.”

Sentralforbund (KS), Skolenes Landsforbund, Utdanningsforbundet og Fagforbundet. Samarbeidsorganet har gitt ut et veiledningshefte¹³ om det psykososiale arbeidsmiljøet i skolen, barnehagen og skolefritidsordningen. I dette heftet påpeker man viktigheten av å fremme et godt psykososialt arbeidsmiljø, som kan bidra til gode arbeidsvilkår, noe som igjen kan få enkelte arbeidstakere til å ønske og stå lenger i arbeid. Samarbeidsorganet setter også fokus på viktigheten av god ledelse og god personalpolitikk, som en forutsetning for et godt arbeidsmiljø. Dette var også noe Per Dahlin, nestleder i Utdanningsforbundet, fremhevet under vår samtale. I skolen er det rektor som er arbeidsgiver og leder. God ledelse i skolen er betinget av en synlig ledelse som fokuserer på samarbeid og dialog med de ansatte og de ansatte imellom, det er ledelsens ansvar at lærerkollegiet fungerer godt sammen. Ledelsen må også vise at de bryr seg, de må drive konfliktløsning, vise omsorg og gi veiledning. Ledelsen på en skole har ikke kun personalansvar, den skal også lede det pedagogiske arbeidet. Dette gjør ledelsesarbeidet ved en skole mangesidig og utfordrende, men dermed er det desto mer viktig med en dyktig ledelse som har klare mål for virksomheten. Samarbeidsorganet har satt opp en liste over hva et godt arbeidsmiljø vil være preget av. Jeg vil til sist gjengi noen av punktene på den listen:

- *”klar forståelse av ansvar, oppgaver og forventede resultater*
- *gode samarbeidsforhold og effektiv konflikthåndtering*
- *ledelse preget av god tilrettelegging, veiledning og tilbakemelding*
- *aktiv og rettferdig belønning for positiv innsats*
- *lærings- og utviklingsmuligheter etter behov*
- *størst mulig selvstendighet og medinnflytelse”*

(Samarbeidsorganet for arbeidsmiljø i skolen. Se fotnote 6).

¹³ http://www.utdanningsforbundet.no/upload/Pdf-filer/Publikasjoner/Andre%20publikasjoner/Veiledningshefte_Psykososialt_arbeidsmiljo.pdf

5.4.3 Fysisk arbeidsmiljø¹⁴

I Rønning og Vikans rapport om lærernes arbeidsmiljø på 1990-tallet blir det fysiske arbeidsmiljøet definert som: ”*arbeidsplassens tekniske utforming, hvordan dette påvirker den enkelte og om de sysselsatte eksponeres for ulike typer av fysiske miljøbelastninger som forurensning, støy, ugunstig klima, uheldige ergonomiske arbeidsstillinger og liknende*” (Rønning og Vikan 2002:42).

I rapporten fokuserer Rønning og Vikan på innemiljø og på ergonomisk arbeidsmiljø. Hva gjelder innemiljø sier rapporten at svært få lærere er utsatt for klimabelastninger som sterk varme eller kulde, det samme gjelder for trekk. Derimot er andelen lærere som mener de plages av tørr luft større enn blant andre arbeidstakere. (ibid.). Lærerne har heller ikke store problemer med dårlig arbeidslys og støy (ibid.:43). Når det kommer til ergonomiske arbeidsmiljøbelastninger, som går på arbeidsstilling, variasjon i arbeidsstilling og hvor tungt arbeidet er rent fysisk, viser resultatene i Rønning og Vikans rapport at det ikke har vært store endringer for lærerne på dette området de siste 10 årene. Blant annet er det slik at flere lærere arbeider stående eller gående enn det andre arbeidstakere gjør, men lærerne arbeider mindre i gjentatte ensidige bevegelser enn andre (ibid.).

I Grimsmos notat om lærernes arbeidsmiljø deler han opp det fysiske arbeidsmiljøet i to; fysiske- og ergonomiske arbeidsmiljøproblemer. Det fysiske arbeidsmiljøet deler han videre inn i disse fire indeksene; kjemiske belastninger, inneklimatebelastninger, klimabelastninger, og støy og vibrasjonsbelastninger. Om man ser disse fire indeksene under ett, ser man at det fysiske arbeidsmiljøet i skolen ikke er særlig mer belastende enn på andre arbeidsplasser. Likevel finner man i Grimsmos rapport at inneklimate er noe dårligere enn på andre arbeidsplasser, samt at støynivået er noe høyere i grunnskolen enn ellers (Grimsmo 2001:15).

Det ergonomiske arbeidsmiljøet har Grimsmo delt opp i to indekser; fysisk belastende arbeid og statisk belastende arbeid. Disse to indeksene dekker det samme som Rønning og Vikans definisjon av ergonomisk arbeidsmiljø, det vil blant annet si i

¹⁴ Utdrag fra Arbeidsmiljøloven § 4-4. ”Krav til det fysiske arbeidsmiljøet”:

- (1) ”Fysiske arbeidsmiljøfaktorer som bygnings- og utstyrmessige forhold, inneklimate, lysforhold, støy, stråling og lignende skal være fullt forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, miljø, sikkerhet og velferd.
- (2) Arbeidsplassen skal innredes og utformes slik at arbeidstaker unngår uheldige fysiske belastninger. Nødvendige hjelpemidler skal stilles til arbeidstakers disposisjon. Det skal legges til rette for variasjon i arbeidet og for å unngå tunge løft og ensformig gjentakelsesarbeid (...).”

hvor stor grad arbeidsdagen består av ubekvemme stillinger, mye stående eller gående arbeid, om man må stå mye med hendene over skulderhøyde eller om man ofte må sitte på huk mens man arbeider (Rønning og Vikan 2002:43). Statisk belastende arbeid går på om man jobber mye i samme posisjon som gir konstant belastning på for eksempel ryggen (Grimsmo 2001:16-17). Sett under ett opplever lærerne mindre ergonomiske belastninger enn det andre arbeidstakere gjør. Dette skyldes ifølge Grimsmo at lærerne utfører mindre statisk arbeid enn andre, mens de opplever litt større fysiske belastninger (Grimsmo 2001:18).

I FAFOs evalueringsrapport om lærernes arbeidstidsavtale (Nicolaisen, Nyen og Olberg 2005) tar man også for seg lærernes fysiske arbeidsmiljø, men her fokuseres det i hovedsak på lærernes arbeidsplass, tilgang til PC og tilgang til møterom. Hva gjelder arbeidsplass har Arbeidstilsynet tidligere hatt en norm på 4 kvadratmeter per arbeidsplass for lærerne, mot seks kvadratmeter for andre arbeidstakere. Dette var blant annet begrunnet i at læreren bruker mye av sin arbeidstid i klasserommet og at hele kollegiet på skolen derfor ikke bruker arbeidsplassene samtidig (Nicolaisen m.fl. 2005:121). I og med at den nye arbeidstidsavtalen innebærer at mer av lærernes arbeidstid skal bindes til skolen, går nå Arbeidstilsynet inn for at lærernes arbeidsplass bør være like stor som hos andre arbeidstakere. Cirka en tredjedel av lærerne i FAFOs rapport oppgir at de ikke har en arbeidsplass som er tilrettelagt for planlegging, rettelarbeid og annet lærerarbeid (ibid:122). Rapporten viser også at seks av ti lærere mener de ikke har mulighet til å jobbe uforstyrret, og også for få passende møtelokaler er et problem i skolen. (ibid:125). Hva gjelder manglende tilgang til PC er det et større problem i grunnskolen enn i den videregående skolen (ibid:126).

5.5 Avslutning

Jeg har i dette kapitlet forsøkt å vise ulike sider ved lærernes arbeidssituasjon. Ved å bli bedre kjent med skolen og læreryrket vil jeg ha et bedre grunnlag for å forklare årsakene til lærernes tidlige avgang fra yrkeslivet.

Skolen er en institusjon som mange har et forhold til, om ikke annet fordi de selv har gått på skole tidligere. Skolen møtes av forventninger og krav både av formell og uformell art, det være seg fra myndighetene, fra foreldre og elever, eller bare fra ”mannen i gata”. Alle har de en mening om hvordan skolen skal være og

hvilke oppgaver den skal inneha. Disse forventningene og kravene har også forandret seg opp gjennom tidene. Mens man tidligere primært så på skolen som kunnskapsformidler, er skolen i dag så mye mer enn det. Skolen skal være den som forbereder barn og unge på voksenlivet og på de forventninger samfunnet stiller til en borger, skolen er har fått en oppdragerfunksjon som ikke var så fremtredene tidligere. Det snakkes om at skolen har tre hovedfunksjoner, for det første skal den videreføre samfunnets kulturarv til barn og unge, for det andre skal den skal gi elevene kompetanse til å bli gode bidragsyttere til samfunnets mange sektorer, den skal med andre ord gjøre elevene klare for arbeidslivet, og til sist skal skolen skal gi hver enkelt elev kunnskap og ferdigheter som kan bidra til personlig vekst.

Også lærerrollen har endret seg opp gjennom årene; fra å være en kunnskapsformidler som i hovedsak stod bak kateteret og skrev på tavlen, skal læreren i dag være en veileder og lagspiller for elevene. Læreren skal med ulike arbeidsmetoder gjøre elevene gode. Som vi ser i L97 har også lærerne knyttet mange forventninger til sin yrkesutøvelse; samtidig som de fortsatt skal være kunnskapsrike og gode formidlere, skal de også være ”igangsettere, rettleidere, samtalepartnere og regissører”.

Lærerrollen er altså mangeartet og innholdsrik, da er det heller ikke til å undres over at de fleste lærere synes de har en meningsfylt og givende jobb. Det at lærerne må forholde seg til så mange aktører, fra læreplaner og skoleledere til foreldre og elever, gir læreryrket en tosidighet som er krevende. Forskning har vist at arbeidsmiljø spiller inn på tidligpensjonering. Jeg fant det derfor meget interessant å gjøre rede for to arbeidsmiljøundersøkelser her. Særlig det organisatoriske og det psykososiale arbeidsmiljøet har betydning for lærernes trivsel og helse på jobb, noe igjen kan ha betydning for pensjoneringsbeslutningen. Dette vil jeg naturligvis komme tilbake til senere i oppgaven.

Kapittel 6 Årsaker til tidligpensjonering blant lærere

6.1 Innledning

Tidligpensjonering har ulike årsaker, og avhenger både av demografiske og individuelle forhold som helse, holdninger og interesser, og av institusjonelle forhold som arbeidsmiljø, arbeidsmarked, pensjonssystem og velferdssystem. I dette kapitlet vil jeg trekke frem de funnene jeg har gjort som kan svare på denne undersøkelsens problemstilling om hvorfor den gjennomsnittlige pensjonsalderen blant lærere er så lav.

Årsaker til tidligpensjonering kan grupperes på ulike måter. I denne oppgaven har jeg valgt å skille mellom attraksjonsfaktorer (pull) og utstøtingsfaktorer (push). Attraksjonsperspektivet ser pensjoneringen som et individuelt valg, mens utstøtingsperspektivet ser valget som et resultat av strukturell tvang. Som en variant av attraksjonsperspektivet kommer en tredje gruppe faktorer kalt "jump", som innebærer at arbeidstakeren ser frem til positive sider ved pensjonisttilværelsen som han eller hun vil velge "å hoppe over til" ved første anledning.

Demografiske og individuelle kjennetegn som alder, kjønn, sivilstand, utdanning, økonomi, helse og arbeidsevne må trekkes inn for å kunne forstå en beslutning om tidligpensjonering. Slike faktorer kan også grupperes ut fra attraksjons- utstøtings- og jumpfaktorer. Dårlig lønn kan være en økonomisk faktor som skyver (push) arbeidstakere ut fra arbeidslivet, mens gode pensjonsordninger kan være økonomiske faktorer som gjør at pensjonisttilværelsen fremstår som mer attraktiv (pull). Har en arbeidstaker god privatøkonomi vil det påvirke beslutningen om å hoppe over (jump) til fristende fritidsaktiviteter som reising og hytteliv. I praksis vil de ulike faktorene innvirke i varierende grad på en beslutning om tidligpensjonering, siden den enkeltes motiver som oftest vil være sammensatte.

Jeg har, som det er gjort rede for i kapittel 4 om metode og forskningsopplegg, valgt en tematisk analyse av faktorene bak tidligpensjonering. I denne fremstillingen vil jeg gruppere årsakene etter demografiske og individuelle faktorer, faktorer ved arbeidsplassen og faktorer ved pensjonssystemet. Denne inndelingen kan fremstå som noe oppstykket og unaturlig, da flere faktorer kan falle inn under flere kategorier, dette gjelder for eksempel "helse". Også "drømmen om det gode pensjonistliv" og

”holdningsendring” kan til dels overlape hverandre. Når jeg likevel har valgt denne inndelingen er det fordi den bidrar til en oversiktlig fremstilling.

6.2 Demografiske og individuelle faktorerets betydning for tidligpensjonering

6.2.1 Alder

Når man blir oppfattet som ”eldre” i arbeidslivet varierer fra yrke til yrke, fra sektor til sektor. Disse oppfatningene av sosial alder endrer seg også fra tid til annen. Undersøkelser har vist at man innen skole- og oppvekstsektoren regnes som ”eldre arbeidstakere” ved 51 års alder, mens man eksempelvis innen kommuneadministrasjonen regnes som eldre fra 54 år (jf. kap. 1.5.3). Tall fra SSB (jf. kap. 2.3) viser at gjennomsnittsalderen for lærere i 2003 var 45,8 år, og andelen over 50 år var 43,6.

Eldre arbeidstakere har som gruppe i utgangspunktet ikke annet til felles enn alderen, siden de egenskapene som tilskrives alder bare i varierende grad er dekkende for den enkelte seniorarbeidstaker. Holdningene til eldre arbeidstakere som gruppe kan likevel ha en avgjørende betydning både til forventninger om yrkesavgang og den faktiske tidligpensjoneringen. Eksempelvis kan oppfatninger om eldre arbeidstakere som lite omstillingsdyktige føre til at de blir skjøvet ut av arbeidslivet. Alder vil derfor være en faktor ved sosial utstøtning fra arbeidslivet.

Normal aldring har begrenset innvirkning på arbeidsevnen innenfor yrkesaktiv alder. Svekket arbeidsevne har primært sammenheng med sykdom, noe som riktignok øker med alderen. Gjennomsnittlig synes likevel ikke arbeidsprestasjonene å bli redusert med alderen, men arbeidsevnen vil selvsagt variere med ulike typer arbeidssituasjoner (Solem 2001).

Mens den mentale og biologiske aldringen har endret seg i positiv retning, det vil si at vi lever og holder oss mentalt friske lenger enn tidligere, har den gjennomsnittlige pensjonsalderen endret seg i motsatt retning, ved at vi går av med pensjon tidligere enn før (Daatland og Solem 2000). Samtidig har sosial alder betydning. Begrepet sosial alder viser til at oppfatninger om hva som er ungt og gammelt ikke nødvendigvis henger sammen med biologisk alder. Til tross for at den gjennomsnittlige levealderen har økt, har oppfatningene om hva som er gammelt gått

nedover. Dette kan også ha sammenheng med at den stadig lavere avgangsalderen, noe som kan bidra til normdannelse om hva som er ”riktig” pensjonsalder.

Aldersspredning blir gjerne sett på som positivt. Eldre arbeidstakere representerer erfaring og kompetanse, mens yngre bringer med seg nye innfallsvinkler, arbeidsmåter og pågangsmot inn på arbeidsplassen. Også for elevene vil det være hensiktsmessig å forholde seg til voksne i ulike aldersgrupper. Eldre lærere kan for eksempel oppleve at de ikke orker å delta i fysisk aktivitet sammen med elevene i samme grad som før, noe som kan virke demotiverende i arbeidet. I tillegg kan mange føle at mens man tidligere fremstod som en autoritet og kunnskapskilde for elevene, så er rollen nå endret ved at elevene for eksempel innen IKT har vel så mye kunnskap som en selv.

Eldre lærere tillegges også høyere arbeidsmoral enn yngre arbeidstakere ved at eldre anses som mer stabile og lojale overfor arbeidsplassen og ved at de har større ansvarsfølelse både overfor elever og kolleger (Halvorsen, Lysgård og Olsen 2002). Undersøkelser viser også at eldre lærere ofte har lavere sykefravær enn yngre kolleger (Hærnes m.fl. 2002 og ECON 2003). Det hersker også en oppfatning av at yngre arbeidstakere ikke er så kollektivt orienterte som eldre, blant annet mindre orienterte på å dele på oppgaver og ansvar.

Det er særlig læringsevne og omstillingsevne som vurderes som negativt ved eldre arbeidstakere. Positive kjennetegn ved eldre er særlig knyttet til sosiale ferdigheter, menneskekunnskap, konflikthåndtering, samt evne til problemløsning, vurderingsevne og selvstendighet. Mange arbeidsgivere har likevel en preferanse for yngre arbeidstakere, selv om de uttrykker seg positivt om eldre. Dette tyder på at det er en holdningsmessig ambivalens i synet på eldre arbeidstakere, siden de uttrykte uforpliktende holdningene og ansettelsesatferden til arbeidsgiverne ikke alltid stemmer overens (Solem 2001:47).

Tendensen til mindre omstillingsvillighet ved høyere alder kan også forklares med at eldre legger større vekt på selvstendighet i arbeidet og at denne selvstendigheten kan føles truet ved omstillinger. Den faglige integriteten som er bygget opp gjennom lang yrkeserfaring vil ofte skape vanskeligheter for en leder ved omorganiseringer.

6.2.2 Kjønn

Tidligere studier viser at menns og kvinners pensjoneringsatferd varierer, og at andelen som går av med pensjon før ordinær pensjonsalder er høyere blant kvinner enn blant menn (Midtsundstad 2001, NOU 1998:19, Stefansen 2000). Kjønn har altså en betydning for når og hvordan man går av med pensjon, blant annet viser data for lærernes pensjonsmønster at langt flere kvinner enn menn går av med uførepensjon. Om vi ser tilbake til kapittel 2.2 om lærernes pensjonsmønster, finner vi at hva gjelder uførepensjonering er forskjellen mellom kvinnelige og mannlige lærere relativt stor; i 2005 var i overkant av 30 prosent av nye pensjoner blant menn er uførepensjon, mens tallet for kvinner er hele 50 prosent i 2005.

Samtidig som at disse forskjellene er ganske tydelige, finner man også at forskjellene utjevnes for ansatte over 50 år, blant annet fordi kvinner i større grad enn menn ønsker å forbli yrkesaktive til høy alder fordi de ofte trenger å fullføre yrkeskarrieren for å oppnå ønsket nivå på pensjonen (Stefansen 2000).

Kvinnenes pensjoneringsprosess preges i langt større grad enn mennenes av økonomiske forhold, noe som spesielt er tilfellet med kvinner som ikke har opptjent fulle pensjonsrettigheter. Felles for kvinner og menn er imidlertid at pensjoneringsbeslutningen i hovedsak hviler på en vurdering av den totale livssituasjonen de befinner seg i og hvilke planer de har for fremtiden (ibid.).

Samtidig eksisterer fortsatt oppfatninger av at kvinnens inntekt kun er en biinntekt til husholdningen, noe som kan føre til en raskere tilbaketrekking fra arbeidslivet. Men disse holdningene endres gradvis som følge av at det blir flere eneforsørgere og at man i dag skiller seg oftere enn tidligere (Halvorsen m.fl. 2002).

6.2.3 Drømmen om det gode pensjonsliv

Forståelsen av alder og hva man skal bruke alderdommen til har endret seg, noe som påvirker omfanget av tidligpensjonering. Det er meget tankevekkende at samtidig som den gjennomsnittlige levealderen øker, vi bevarer god helse lenger enn før og aldri har hatt så gode muligheter for medisinsk behandling av fysiske aldersplager, så kryper oppfatningen av hvilken alder som anses for å være "gammel" og den gjennomsnittlige pensjoneringsalderen stadig nedover (Halvorsen m.fl. 2002).

Forventningene om pensjonisttilværelsen knytter seg til planer om å reise, bruke mer tid på hobbyer og ha tid og omsorg for ektefelle, barn og barnebarn. Mange

er samtidig bekymret for om de vil få innfridd disse forventningene. De fleste har eksempler fra jobb og omgangskrets på at folk blir syke eller dør før de får oppleve alt de har planer om å gjøre i pensjonistlivet, noe som skaper usikkerhet for om man selv vil være i stand til å realisere drømmene.

Det at man har aktiviteter man holder på med utenom arbeidet kan være en attraksjonsfaktor i forhold til tidligpensjonering. Drømmen om det gode liv som pensjonist hvor man kan dyrke sine interesser og tilbringe mer tid sammen med familie og venner, blir viktigere enn den høyere inntekten man ville fått ved å fortsette i jobb (Snartland og Øverbye 2003). Det å kunne foreta dette valget betinger selvsagt at man har opptjente pensjonsrettigheter og at man har mulighet til å gå av med AFP eller andre tidligpensjonsordninger.

På den andre siden kan man se at de som er fysisk aktive eller som holder på med kulturelle aktiviteter har lavere yrkesavgang enn de som er lite fysisk aktive. Dette kan følge av at fysisk aktivitet fører med seg bedre helse, noe som igjen fører til at man holder lenger i arbeid. En annen måte å se det på er at de som er aktive utenom jobben, gjennom det henter overskudd og energi til å klare jobben bedre (Solem 1996:39).

Den store velstandsøkningen vi har opplevd i Norge ser for mange ut til å ha skapt forventninger om en lang pensjonisttilværelse fri for økonomiske bekymringer. Dette har gitt arbeidstakerne langt større muligheter til å realisere ønsker og drømmer enn tidligere, og det er på denne bakgrunn forståelig at mange ønsker å nyte pensjonisttilværelsen mens man fremdeles er mentalt og fysisk oppegående.

6.2.4 Familieforhold

På 1990-tallet var det en trend innen pensjonsforskningen at man i større grad så på pensjoneringen som en "husholdningsbeslutning" enn en beslutning tatt av hvert enkelt individ. Det var her viktig å se på i hvilken grad ektefellers/samboeres pensjoneringsadferd påvirker hverandre. Man antok da at om man har en partner som ikke lenger er yrkesaktiv, vil det fremskynde ens eget pensjoneringstidspunkt (Snartland og Øverbye 2003:47). Forskning viser at det er flere kvinner enn menn, blant ingeniører og lærere, som har en partner som ikke er lenger yrkesaktiv, dette kan dels skyldes at kvinner er yngre enn sine partnere og at de derfor står lenger i jobb (ibid.). Det er også sånn at det blant både mannlige og kvinnelige lærere er slik at de

som har en partner som ikke er yrkesaktiv, er det færre som regner med at de fortsatt er yrkesaktive om ett år, enn blant de som har en yrkesaktiv partner (ibid.).

Forventet pensjonsalder (målt hos lærere som er forblitt yrkesaktive minst frem til fylte 60 år) er høyere (64,7 år) for enslige kvinnelige lærere enn for gifte/samboende kvinnelige lærere (63,9 år), mens det for mannlige lærere er ingen signifikant forskjell på om man har partner eller ikke (ibid.:46).

Enslige menn har større tilbøyelighet til å gå av tidlig enn menn med yrkesaktiv ektefelle/samboer. For kvinner øker derimot tilbøyeligheten til å stå lenger i jobb hvis hun er enslig. Sannsynligheten for å gå av tidlig er større dersom man har en pensjonert ektefelle/samboer (Midtsundstad 2002b:109). Midtsundstad fant derimot ikke noen forskjell mellom menn og kvinner, noe som avviker fra tidligere funn som viser at partnerens yrkesaktive status har større betydning for kvinner enn for menn, når det kommer til pensjoneringsadferden (ibid.).

Det at man har en ikke-yrkesaktiv partner vil kunne gjøre det mer attraktivt å gå av med tidligpensjon. Blant annet vil ”drømmen om det gode liv som pensjonist” være lettere å leve ut når begge er ute av arbeidslivet. Det å ha en ikke-yrkesaktiv partner vil derfor i de fleste sammenhenger være en attraksjonsfaktor i forhold til tidligpensjonering.

6.2.5 Privat økonomi

Økonomiske forhold knyttes gjerne til attraksjonsperspektivet (pull). Manglende økonomiske ressurser, særlig kombinert med høye faste kostnader, kan imidlertid virke pensjonsutsettende. Arbeidstakerne føler da at de ikke har råd til å gå av; de er ”fastlåst” i sitt yrke.

Økonomiske insentiver er svært viktig for valg av pensjoneringstidspunkt, og spesielt den nedre aldersgrensen i førtidspensjonsordningen har stor betydning for det totale avgangsmønsteret (Hærnes m.fl. 2002, Snartland og Øverbye 2003). ”*En betydelig andel av arbeidstakerne vil velge å gå av ved første og beste anledning, dvs. så fort en eller annen form for pensjonsytelse blir tilgjengelig*” (Hærnes m.fl. 2002:36). Ut fra både norsk og utenlandsk empiri forventes det også at den nedre grensen for AFP-ordningen etter hvert vil sette standarden for hva som oppfattes som den alminnelige pensjonsalderen i Norge. Det vil ifølge disse to rapportene derfor bli vanskelig å få den reelle pensjonsalderen høyere enn 62 år.

Mange arbeidstakere planlegger å gå av ved 62, 65 eller 67 år, noe som viser at de offentlig sanksjonerte pensjoneringstidspunktene virker styrende på folks pensjonsforventninger. I studien til Snartland og Øverbye (2003) svarer nesten halvparten av lærerne i alderen 60-61 år at de har tenkt å benytte seg av AFP når de fyller 62 år. Da AFP ble innført i 1989 var et av formålene å redusere bruken av uførepensjonering som vei ut av arbeidslivet. AFP fremstår i dag som en langt mer ønsket vei ut av arbeidslivet enn uførepensjon. Nesten 75 prosent av lærerne svarer at de vil bruke AFP, mens 10 prosent forventer å gå av med uførepensjon (Snartland og Øverbye 2003:24-25).

Trivsel i jobben eller manglende økonomiske ressurser er ofte oppgitte årsaker blant dem som velger å forbli lenge i arbeidslivet. Men det store flertallet av arbeidstakerne kjennetegnes verken av overdreven jobbtrivsel eller av økonomiske problemer, og velger derfor å nyte sitt otium på et langt tidligere tidspunkt enn 67 år (Snartland og Øverbye 2003:62).

6.2.6 Helse

Helseplager og det at man er utslitt av jobben øker sjansen for at man går av med tidligpensjon. Det å ha så dårlig helse at det blir vanskelig å gjøre en god jobb, vil være en utstøtningsmekanisme fra arbeidslivet. Denne sammenhengen er særlig tydelig når det gjelder uførepensjonering, mens når det gjelder AFP og andre former for tidligpensjonsordninger er ikke sammenhengen like klar. Selv om dårlig helse ikke er hovedgrunnen til avgang med AFP, kan det være et viktig sekundært motiv. Til tross for at den generelle helsetilstanden i befolkningen har blitt bedre, så har tallet på uførepensjonister økt kraftig de siste årene. I 2001 var hele 70 prosent av nye pensjonister blant lærere uførepensjonister, mens i 2005 var tilsvarende tall minket til 44 prosent. Det viser seg også i Midstundstads studie om AFP-pensjonering at de som begrunner avgangen sin med helseplager, også legger vekt på at de har hatt store fysiske og psykiske arbeidsbelastninger (Midstundstad 2002b og 2005). Mye av årsakene til tidligavgangen i læreryrket kan være knyttet til selve arbeidsoppgavene og måten de nødvendigvis må organiseres på. De fleste opplever at arbeidet er anstrengende, og at dette har tiltatt de senere år. Som vi så i kapittel 3.4 om lærerens arbeidsmiljø, mener de fleste lærere at de har for stor arbeidsmengde. Samtidig er det relativt mange lærere som føler trøtthet og matthet utover det som er vanlig for

gjennomsnittet av sysselsatte, samt at en andel på over 10 prosent av lærerne i arbeidsmiljøundersøkelsen (referert til tidligere i oppgaven) har store og varige problemer med hodepine (Rønning og Vikan 2002). Dette kan igjen ha sammenheng med et dårlig inneklima og det høye støynivået som vi gjerne finner i skolen (jf. kap. 3.4.3).

Helseproblemer er en viktig årsak til avgang (Solem 2001, Midtsundstad 2005), men det er også betydelig skepsis til helse som forklaringsfaktor. Tiltak og forslag om tiltak som retter seg mot skjerping av vilkårene for uføretrygding, mot legenes rolle i uføre- og attføringssaker, samt mot det økte fokuset på arbeidsgivernes og arbeidstakernes ansvar for å samarbeide om tilretteleggingen på den enkelte arbeidsplass, peker klart i den retning.

Selv om den generelle helsetilstanden ut fra objektive mål skulle være uendret fra et tiår eller to tilbake, så kan terskelen for hvilke tilstander som legitimerer fravær og avgang likevel være endret. Samtidig synes det klart at arbeidspresset og den enkeltes ansvar for å holde frister og mestre oppgaver er økt, noe som kan ha betydning for helseproblemer (Halvorsen m.fl. 2002).

Når det gjelder frivillig avgang og helse, så kan helse spille en motsatt rolle; noen vil velge tidlig avgang mens de fortsatt har god helse ("jump"), slik at de får mest igjen for årene som pensjonist. Solem (2001) viser også til undersøkelser som tyder på at få pensjonerer seg frivillig som følge av dårlig helse. Det er mange eldre mennesker som opplever en viss grad av helsesvikt, slik at forventninger om forverret helse kan være en årsak til at man ønsker å gå av helt eller delvis (Halvorsen m.fl.2002). Hensynet til egen helse sett i forhold til de kravene som stilles i jobben er den hyppigst benyttede forklaringen både når det gjelder uførepensjonering, stillingsreduksjon eller det å avslutte yrkeskarrieren (ibid.).

Mye av tidligpensjoneringen handler om utviklingen i arbeidslivet og i samfunnslivet generelt, og dette gjelder ofte push-faktorer: Man opplever økte forventninger og krav om ekstra innsats. Dette kan ofte føre til slitasje og at man ser få muligheter til å fortsette som yrkesaktiv dersom man får helseproblemer.

Samtidig som de senere års endringer i arbeidslivet i stor grad ser ut til å bidra til utstøting, ser man også at effekten forsterkes ved at flere faktorer bidrar til å trekke arbeidstakere ut av arbeidslivet ("pull"). Eksempler på dette kan være sviktende helse og forventninger om en god pensjonisttilværelse. I tillegg er det i ferd med å bli en norm at når man er 60-62 år har man hatt en lang yrkeskarriere, slik at men fortjener

en tidlig avgang. Dette vil jeg komme tilbake til i kapittel 7.4.2 hvor jeg tar for meg det vi kan kalle en holdningsendring i forhold til synet på arbeid og fritid.

Det store flertallet av eldre arbeidstakere er ikke innstilte på å bli i lønnet arbeid til de er 65 eller 67 år. Flere undersøkelser viser at lærere oppfatter alderen rundt 60-62 år som et passende tidspunkt for pensjonering (Solem 2001, Halvorsen m.fl. 2002, Snartland og Øverbye 2003, Midtsundstad 2005). Dette gav også Per Aahlin uttrykk for i våre samtaler, noe som gir støtte til hypotesen om at lav reell pensjonsalder og ordninger som AFP bidrar til normdannelse.

6.2.7 Motivasjon og mestringsfølelse

Det er mange forventninger knyttet til "den gode lærer", og som vi så i kapittel 3.3 om lærerrollen skal en god lærer ikke bare være en dyktig fagperson, han skal også være en kreativ leder av elevens arbeid, en veileder og igangsetter. Lærerne møter også mange forventninger og krav fra ulike hold, både fra elever og foresatte, skoleledere og fra politisk hold, samtidig skal de følge opp de formelle kravene som ligger i opplæringsloven og i læreplanene. En lærers mestringsfølelse vil derfor avhenge av hvordan og i hvor stor grad en klarer å etterleve disse forventningene, og om en klarer å følge opp den stadige utviklingen som skolesektoren og lærerrollen står ovenfor.

Flere studier omkring tidligpensjonering viser at flere eldre føler de har et kunnskaps- og kompetanseproblem. Dette viser seg både i konkurranse om nye jobber, hvor eldre arbeidssøkere ofte kommer til kort, og i omstillings- og nedbemanningsprosesser på arbeidsplassen. Samfunnet utvikler seg i en retning der økt konkurranse og teknologiske nyvinninger gjør at arbeidstakerne må være fleksible og i stand til skaffe seg ny kompetanse gjennom hele karrieren. (NOU 1998:19 kap. 10.6). Manglende eller utdatert kompetanse er en utstøtingsfaktor som både kan være en individuell faktor og en faktor ved arbeidsplassen.

Bruk av IKT er blitt en stadig større del av arbeidslivet, så også i skolen. Det å ikke mestre IKT øker faren for å bli marginalisert i arbeidslivet. Digital kompetanse handler dels om å kunne benytte datamaskiner som et teknisk verktøy, og dels om å kunne skaffe seg nødvendig informasjon og bruke den til å løse ulike arbeidsoppgaver. Å kunne bruke IKT kan også være svært nyttig i forbindelse med diverse kurs og lignende, som i økende grad tilbys i form av studier der tilgang og kunnskap til PC og internett er nødvendig for å kunne delta. I skolen er det særlig

viktig å ha gode IKT-kunnskaper. Barn og unge i dag har vokst opp med bruk av IKT som en selvfølgelighet, og det er derfor en ekstra utfordring for lærere å holde tritt med elevene. IKT bruken i skolen kan dermed være med på å øke skillet mellom lærer og elev, og gi elevene et ”overtak”. Den teknologiske utviklingen har kommet dit hen at det å kunne bruke digitale verktøy regnes som en grunnleggende ferdighet som elevene skal kunne mestre. Bruken av IKT skal ikke lenger kun kyttes til et bestemt fag, men det skal integreres i alle skolefag. Enkelte funn tyder likevel på at det ikke er vesentlige forskjell på eldre og yngre lærere med hensyn til å delta i kompetansehevende kurs eller på deres evne til å oppdatere seg (Blichfeldt 2002).

Innføring av ny teknologi kan likevel være en medvirkende årsak til at en del arbeidstakere velger å tidligpensjonere seg. Nesten 20 prosent av AFP-pensjonistene i staten setter for eksempel egen pensjonering i sammenheng med innføring av ny teknologi og manglende ønske om å oppdatere seg kompetansemessig når dette er påkrevd (Midtsundstad 2003).

Interessen blant eldre for å bytte arbeidsplass eller arbeidsoppgaver kan ofte være liten. Man ønsker heller å holde ut så lenge som mulig fremfor å prøve noe nytt. Alternativt arbeid skaper usikkerhet i forhold til det å skulle mestre den nye jobben, fordi mange eldre har en redsel for ikke å skulle strekke til.

Mange lærere ønsker å endre den faglige sammensetningen i retning av flere spesialpedagoger, og mange ønsker seg også miljøarbeider, psykolog og sosionom i skolen (Halvorsen m.fl. 2002 og Snartland og Øverbye 2003). Dette tyder på at mange lærere føler at deres egen kompetanse ikke strekker til, og at de savner et bredere støtteapparat for elever med særegne behov.

Svekket interesse og motivasjon for arbeidet kan skyldes manglende oppmuntring og støtte i arbeidet, eller manglende utfordringer i arbeidssituasjonen. Dette kan føre til kjedsomhet og en følelse av utslitthet og utbrenthet.

En annen side av dette er at foreldet kompetanse og manglende mestring i forhold til jobben kan føre til tap av anerkjennelse og sosial status blant kollegene. Tap av anerkjennelse og sosial status kan igjen føre til at man velger å gå av med pensjon ved første mulighet, i stedet for å bli værende i en jobb man føler at man ikke mestrer.

6.3 Faktorer ved arbeidsplassen som har betydning for tidligpensjonering

6.3.1 Arbeidsmiljø

Utstøtingsmodellen vektlegger arbeidssituasjonen og arbeidsmiljøet. Hardt fysisk eller psykisk arbeid kan føre til dårlig helse, som igjen kan føre til tidligpensjonering. Det er likevel vanskelig å si noe sikkert om hvor mye av tidligpensjoneringen som er en følge av dårlig arbeidsmiljø, og i hvilken grad den økte uførepensjoneringen i samfunnet har sammenheng med endringer i arbeidsmiljøet.

I kapittel tre gjorde jeg rede for ulike sider ved lærernes arbeidsmiljø, men de studiene jeg bygger min redegjørelse på sier lite om forskjeller i arbeidsmiljøbelastninger mellom yngre og eldre arbeidstakere. En rapport fra Statistisk Sentralbyrå (SSB) om seniorer i Norge er derimot mer spesifikk på dette punktet (Ugreninov og Rønning 2005). Sterkt arbeidspress er en faktor ved det organisatoriske arbeidsmiljøet som kan forklare tidlig yrkesavgang. Mange lærere føler at de har så mange arbeidsoppgaver at de ikke klarer å utføre alle på en tilfredsstillende måte, men arbeidsmiljøundersøkelsene sier ikke noe om det er noen sammenheng mellom alder og lærere som mener det er for mye å gjøre. I ”Seniorpolitisk barometer” finner man likevel at de ansatte over 60 år i langt mindre grad enn de mellom 30 og 60 år klager på at de har for mye å gjøre (Dalen 2004:8). En mulig forklaring på dette er at ansatte over 60 år i noe større grad enn yngre blir ”beskyttet” mot for stort arbeidspress, eller at de har større selvbestemmelsesmuligheter i jobben, slik at de selv kan velge letter arbeidsoppgaver eller lavere arbeidstempo. Som vi skal se i kapittel seks om tiltak mot tidligpensjonering har eldre lærere enkelte muligheter til å få redusert undervisningstiden. En annen forklaring kan, siden Seniorpolitisk barometer kun omfatter de som fortsatt er i arbeid, være at den delen av de ansatte under 60 år som sier de har for mye å gjøre blir førtidspensjonerte og dermed ikke kommer med i utvalget i den eldste gruppen. Sammenhengen mellom stress og tidligpensjonering er ikke entydig. I noen tilfeller sier seniorer som opplever mye stress at de er veldig motiverte for å bli værende i arbeidet. Dette kan tolkes slik at om man har mye å gjøre og blir involvert på arbeidsplassen, motiverer det til å bli værende. På den annen side kan det at man ikke blir involvert, men heller ”beskyttet”

fra stress, være en utstøtingsfaktor. (Solem 2001: 66). I den klassiske stressteorien (Selye 1956 i Solem 1996:35) er det slik at stress i seg selv ikke er negativt, men det er for mye eller for lite stress som er negativt for helsen.

Hva gjelder det fysiske arbeidsmiljøet viser SSB-rapporten at det har vært små forskjeller på hvordan det innvirker på seniorer og yngre arbeidstakere (Ugreninov og Rønning 2005: 87). I kapittel tre i denne oppgaven viste jeg at det fysiske arbeidsmiljøet i skolen, med unntak av inn klima og støynivået, ikke er noe dårligere enn på andre arbeidsplasser.

Mange lærere beskriver arbeidsmiljøet som bra, og mener det gode arbeidsmiljøet er en viktig forklaring på hvorfor ikke enda flere slutter. Det gode samholdet kompenserer i stor grad for det som oppleves som negative faktorer ved læreryrket.

De ansattes holdninger til det å tilrettelegge arbeidsoppgaver for eldre kolleger kan ha betydning for tidligpensjoneringen. Blir det ansett for å være problematisk at arbeidet blir tilrettelagt for de som trenger det, kan resultatet være at eldre ansatte selv tar den økonomiske byrden ved å gå ned i redusert stilling når man ikke orker mer, eller at de fortsetter til langtidssykemelding med påfølgende uføretrygding blir løsningen (Snartland og Øverbye 2003).

Hvordan lærerne mestrer jobben henger sammen med elevenes faglige mestring. Når elevene ikke klarer å følge med i undervisningen eller bevisst forsøker å ødelegge for sin egen og andres læring, kan det oppleves av læreren som om han ikke mestrer sin rolle som lærer. Det å ha elever som ikke har særlig interesse for skolearbeid, bidrar ikke til en positiv mestringsfølelse for lærerne (Blichfeldt 2002:39). Mange eldre lærere kjenner også på at avstanden til elevene blir større (ibid.40). Dette kan blant annet følge av de store og raske teknologiske endringene, samt globaliseringen de siste 10-15 årene, som gjør at elevene til en viss grad lever i en "annen verden" enn det voksne i en eller kanskje to generasjoner over gjør (jf. kap. 7.2.7). Bråk og uro i klassen er et stort problem i den norske skolen i dag, dette ødelegger ikke bare for elevenes læring, men det bidrar til at lærernes psykososiale arbeidsmiljø blir dårlig, noe som igjen kan være føre til utstøting fra arbeidslivet.

I læreryrket, som i sykepleieryrket, finner vi at den eldste gruppen ansatte søker seg over i mindre belastende arbeid. I skolen kan det være rådgivning og gruppeundervisning, mens det for sykepleiere kan være spesialposter på sykehus som ansees som mindre fysisk stressende. (Lahn m.fl 1999:20).

Mange lærere opplever at de har mistet mye av den autoriteten de hadde før og dermed har problemer overfor elever som de opplever som har stadig mindre respekt for læreren, dette kan være et aspekt som ved at lærerne blir utslitte, fører til økt tidligpensjonering i skoleverket. Mange eldre lærere opplever også at yngre kolleger er bedre i stand til å takle den teknologiske utviklingen og endringer i ungdomskulturen. I tillegg har det skjedd endringer ved at den ordinære klasseinndelingen gradvis løses opp i nye organiseringsformer og nye arbeidsformer. Kombinasjonen av reformtretthet og opplevelsen av at elevene har blitt mer krevende (les respektløse) er med på å demotivere mange lærere (Halvorsen m.fl. 2002).

Samtidig som et dårlig arbeidsmiljø er en faktor som kan føre til helsemessig utstøtning, kan et godt arbeidsmiljø kan fungere som en viktig årsak til å forbli i arbeidet. Midtsundstad (2002) fant at for arbeidstakere som valgte å stå i jobb etter 62 år, var "et godt arbeidsmiljø" en avgjørende begrunnelse. Dette kan indikere at arbeidsmiljøet er viktigere for å forklare hvorfor noen velger å stå i jobb enn for å forklare hvorfor noen velger tidligpensjon (ibid:121-122).

6.3.2 Reformpress

Flere lærere er frustrerte over det de mener er for mange og for hyppige nye reformer og omstillinger, og at de i for stor grad er styrt ovenfra uten at de selv kan påvirke prosessen. Reformene innebærer at man må endre arbeidsmåter og rutiner, at man må sette seg inn i ny pensumlitteratur, og at opparbeidet erfaring ikke nødvendigvis gir en lettere arbeidssituasjon de siste årene av yrkeskarrieren (Blichfeldt 2002)

Lærerne opplever i stor grad endrede rammebetingelser som fører til nye administrative krav, telling av undervisningstimer og nye kontrollrutiner, som igjen fører til en følelse av manglende tillit. Dette kan slite på kreftene og arbeidslysten. Selv om arbeidsmiljøundersøkelsene jeg refererte til i kapittel tre sier at lærerne har større, eller like store, muligheter for selvbestemmelse som andre sysselsatte, viser annen forskning at flere lærere opplever at de tidligere hadde større selvstendighet, både faglig og arbeidsmessig (ibid:39). Disse endrede rammebetingelsene forklares gjerne av de stadig nye reformene i skoleverket.

Skolen har i alle år vært gjenstand for flere og til dels svært forskjellige nasjonale læreplaner. Bare de siste 20 årene har det vært flere store reformer. I 1987 kom "Mønsterplan for grunnskolen" (M 87), en retningsgivende rammeplan hvor det i

forhold til mønsterplanen fra 1974 ble strammet inn på muligheten til å velge innholdet i undervisningen. M 87 la stor vekt på læringsmiljø, lærersamarbeid og kollektiv planlegging på skolene (Imsen 2006:219). M 87 var trolig godt likt blant lærerne og den ble forholdsvis mye brukt. Til tross for dette kom det raskt en ny reform i skolen. ”Den generelle læreplanen av 1993” ble laget på bakgrunn av krav om mer effektiv undervisning og mer vekt på kunnskapsformidling, samt at man trengte en ny læreplan når grunnskolen etter planen skulle utvides fra 9 til 10 år i 1997 (ibid.). På samme tid hadde den videregående opplæringen vært gjennom en reform, og man lagde da et læreplanverk hvor den generelle delen var felles for hele utdanningsløpet. Dette er den delen av læreplanen som det er referert til i kapittel 3. Læreplanen for grunnskolen (L 97) er et meget omfattende læreplanverk, hvor kunnskapsinnhold og arbeidsformer er formulert i måltermer som sier hva elevene skal arbeide med i hvert fag. L 97 førte til en betydelig reduksjon i lærernes mulighet til å velge lærestoff og arbeidsmetoder, blant annet ved at det ble fastsatt hvor mye av tiden som skulle brukes til de ulike arbeidsformene (ibid.: 220). Evalueringen av L 97 viste at lærerne var enige i de grunnleggende tankene, men at læreplanene i hvert enkelt fag var for omfattende i forhold til hvor mye tid en hadde til rådighet (ibid.).

I den videregående opplæringen var det ingen felles læreplan før 1976, siden utdanningen da var delt opp i mange forskjellige skoleslag som eksempelvis gymnas, handelsgymnas, tekniske skoler, husmorskoler og landbrukskoler. I 1976 kom den første felles læreplanen for den videregående skolen, som i 1994 ble erstattet av ”Reform 94”. Denne reformen ga alle ungdommer i alderen 16 til 19 år rett til videregående opplæring, samt at den innbar en sammenslåing av ulike studieretninger slik at det kun ble 13 retninger igjen. Samtidig ble de praktiske studieretningene mer teoretiske, med den delhensikt at alle senere skulle ha mulighet til å ta et påbygningsår som ville gi rett til videre studiekompetanse (ibid.: 221).

Gjennom reformene R 94 og L 97 ble det også lagt vekt på at elevene har rettigheter i forhold til undervisningen, noe som førte til at skolen eller læreren kan risikere å måtte stå til rette dersom læreplanen ikke ble fulgt. Dette førte igjen med seg større og omfattende krav til dokumentasjon av undervisningen og læringsutbytte (ibid.).

Høsten 2006 har det blitt innført nok en reform i skolen, ”Kunnskapsløftet”, som vil bygge videre på den generelle delen av L 97. Denne reformen vil fokusere på skolenes indre kvalitet, og vil blant annet øke den lokale handlefriheten.

Kunnskapsløftet vil i mindre grad enn R 94 og L 97 angi faglig innhold, men den vil gi hver enkelt skoleeier (kommunene og fylkeskommunene) og skole mer ansvar for innhold og læringsutbytte. Kunnskapsløftet vil heller ikke legge sterke føringer på arbeidsformer, slik at skolene og lærerne får tilbake noe av deres metodefrihet.

Etter Reform 94 har lærerne i videregående skole opplevd å få et bredere elevgrunnlag, noe som fører med seg at flere elever oppleves som mindre motiverte enn tidligere. Den allmenne retten til videregående opplæring førte til at elever som tidligere kanskje hadde valgt å avslutte etter ungdomskolen, fortsatte på videregående skole med heller liten motivasjon til å gjøre en god innsats. Også i grunnskolen har elevgruppen blitt mindre homogen, noe som blant annet følger av den økte innvandringen og av den politiske målsetningen om at flest mulig elever med særegne behov skal inkluderes i den ordinære grunnskolen.

Reform- og omstillingspresset i skoleverket kan som vist føre til at lærerne blir slitne og utbrente. Omstillings- og effektivitetspress i arbeidslivet kan føre til økonomisk utsøtning fra yrket.

6.3.3 Deltid

I 2003 var det omtrent en tredjedel av lærerne som jobbet deltid, av disse var drøye tre fjerdedeler kvinner. Mine data om lærernes pensjoneringsmønster sier ikke noe om i hvilken grad lærere som jobber deltid i større grad går av med tidligpensjonering enn de som jobber heltid, men tidligere forskning viser en høyere grad av tidligpensjonering blant de som jobber deltid (Solem 1996:38). Lærere som jobber deltid har gjerne en løsere tilknytning til arbeidet, og man kan derfor anta at de lettere faller ut av arbeidslivet. Samtidig datamateriale i kapittel 2 at det er langt flere kvinner enn menn som jobber deltid i skolesektoren, og at disse også oftere går av med tidligpensjon, og da flesteparten med uførepensjon. Kjønn og deltid er dermed klart to faktorer som har betydning for lærernes tidligpensjonering.

Undersøkelser viser at helsen er omtrent like god for de som jobber deltid som for de som jobber heltid (ibid.). Deltidsarbeid kan derfor, uavhengig av om det er begrunnet med dårlig helse eller ikke, være en utsøtningsfaktor i arbeidslivet.

6.3.4 Diskriminering

Diskriminering av arbeidstakere på grunn av alder vil kunne være en årsak til tidligpensjonering. Aldersdiskriminering som fører til at man går ut med pensjon tidligere enn man opprinnelig ønsker, er sosial utstøting. Tidligere forskning viser at aldersdiskriminering ikke er noe utbredt fenomen, og at det ikke skjer noe oftere enn diskriminering på grunn av kjønn (Dale 2004:32). Jeg har ikke tilgang til data spesifikt om aldersdiskriminering blant lærere, men jeg har heller ikke noe som kan indikere at lærere opplever mer eller mindre aldersdiskriminering enn andre yrkesgrupper. Den vanligste formen for aldersdiskriminering er at yngre ansatte blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres. Mindre vanlig er det at eldre forbigås av yngre ved forfremmelser, at eldre sjeldnere får være med på kurs og opplæring i arbeidstiden og at eldre får mindre lønnsøkning enn yngre (ibid. 33). Også det å bli satt på sidelinjen og "gjort usynlig" på grunn av arbeidsgivers holdninger til eldre arbeidstakere, kan være en utstøtningsfaktor selv om det ikke er direkte diskriminering.

6.3.5 Yrkesmobilitet og karrieremuligheter

Eldre arbeidstakere er ofte mindre mobile i arbeidslivet enn det yngre er, dette gjelder både innad i en bedrift, fra en bedrift til en annen, og fra et sted til et annet. Dette kan ha sammenheng med at eldre er mer etablerte og stedsbundne enn det yngre er. Også blant lærere finner vi at det er mindre yrkesmobilitet blant eldre enn blant yngre. Om vi ser nøyere på dette ser vi at lærere med høyere utdanning oftere søker seg over til andre jobber og stillinger, og dette gjelder særlig blant ansatte mellom 45 og 54 år. Det er også slik at mannlige lærere oftere enn kvinnelige søker seg over i høyere stillinger og andre jobber (Mykletun, Lahn og Mykletun 1997 i Lahn m. fl 1999:20)

Andy Hargreaves (1996) skriver at skoleverket, som er grunnleggende for opplæring og utdanning i samfunnet, ble dannet i en annen tid og til andre formål enn det som er situasjonen i dag. For mens samfunnet har gått over i den postmoderne tidsalder, befinner skolene seg fremdeles i fortiden. Skolene sliter med å følge med på utviklingen fordi de klamrer seg til strenge hierarkier og foreldede karrieremønstre. I Kristiansens rapport (2004) om skoleutvikling viser resultatene at det kan være vanskelig å ha en karriere i skolen gjennom hele ens yrkesaktive liv. Kristiansen viser til at det ikke er kultur i skolen for å tenke utradisjonelt hva gjelder lærerrollen.

Lærernes karriere har som oftest fulgt en av tre muligheter; den ene muligheten har vært å gå fra en undervisningsstilling via inspektør eller avdelingsleder til å bli rektor, den neste har vært å gå fra en stilling i skolen til en stilling i skoleadministrasjonen på kommunalt eller fylkeskommunalt nivå, mens den siste er å bli i en undervisningsstilling hele yrkeskarrieren (Kristiansen 2004:40). Da det er begrenset med antall lederstillinger og stillinger i administrasjonen, er det for de fleste lærere ikke mange muligheter for karriereutvikling. Det blir derfor opp til den enkelte skole å legge til rette slik at arbeidet kan tilpasses den enkelte lærers livssituasjon. Kristiansen mener at de begrensede mulighetene til å bekle andre roller i forhold til elever og kolleger, som kan gi faglig og sosial anerkjennelse, har ført til at lærere ofte forblir en uutnyttet ressurs, noe som igjen kan være en medvirkende årsak til lærernes tidligpensjonering (ibid.).

Lav yrkesmobilitet og få karriereveier i skoleverket faller inn under både økonomisk og sosial utstøtning. Dette følger av at skolens systemer i liten grad gir rom for endrede roller og ved at holdninger blant både lærere og skoleledere tilsier at om man ikke lenger kan bekle den tradisjonelle lærerrollen, har man heller ikke noe i yrket å gjøre.

6.4 Pensjonssystemets betydning for tidligpensjonering

6.4.1 Økonomiske insentiver

Tidligere forskning har vist at utformingen av pensjonssystemet synes å ha til dels stor betydning for tidligpensjoneringsatferden. Dette gjelder da særlig for frivillig tidligpensjonering som AFP. Mange land i Europa, også Norge, oppmuntret på 1980- og 90-tallet til tidligpensjonering for å redusere arbeidsledigheten blant unge. Det ble innført pensjonsordninger, som for eksempel AFP, som skulle gjøre det lettere å gå av tidlig. De senere årene har politikken blitt lagt om, slik vi kan se i "Pensjonsreformen" som er omtalt tidligere i denne oppgaven (jf. kap 1.3.5).

De økonomiske fordelene ved å pensjonere seg tidlig er gjerne større for arbeidstakere i lavinntektsyrker, enn for arbeidstakere med høy lønn. Det kommer av at for de som har/har hatt lav inntekt vil pensjonen fra Folketrygden utgjøre en høyere andel av tidligere lønn enn for de med høy inntekt. Tjenstepensjonsordningene gir derimot samme andel pensjon uavhengig av tidligere inntekt (Midtsundstad 2006:33).

I en rapport fra Frischsenteret, hvor man ser på hvordan økonomiske insentiver i pensjonssystemet innvirker på yrkesdeltakelse blant eldre arbeidstakere, konkluderer man med at økonomiske insentiver er svært viktige for når man velger å gå av med pensjon (Hærens m.fl 2002).

6.4.2 Holdningsendring

Det er ikke bare pensjonssystemets økonomiske insentiver som har betydning for pensjoneringstidspunktet. En ”faktor” som både kan være individuell, ha opprinnelse i arbeidsplassen og i samfunnet generelt, er om vi har fått en kultur for tidligpensjonering. Holdningsendringer i forhold til arbeid og fritid kan ha sammenheng med den økte materielle velstanden i samfunnet. Når man når et visst nivå på den materielle velstanden, flyttes gjerne fokuset i større grad til ikke-materielle goder. I forhold til pensjoneringsadferd kan dette gi seg utslag ved at den økte fritiden man får som pensjonist betyr mer enn at man har større inntekter gjennom å bli i arbeid (Hærnes m.fl 2002:36). Holdningsendringen kan også ha sammenheng med at vi gjennom et romslig velferdssystem har hatt råd til å innføre ulike ordninger for førtidspensjonering.

I en undersøkelse blant eldre sykepleiere, førskolelærere og lærere sier de ansatte selv at det har vært en holdningsendring mot at det har blitt mer normalt å gå av med tidligpensjon. De fleste spurte i denne undersøkelsen mente at det var passe å pensjonere seg når man ble 60-62 år (Halvorsen 2002: 36). Også i rapporten fra Frischsenteret kommer det frem at den nedre aldersgrensen for tidligpensjonering ofte blir normen for pensjonsavgang (Hærnes m.fl. 2002), noe som i tillegg bekreftes av andre studier. (Sartland og Øverbye 2003, Slagsvold og Solem 2005). Denne holdningen henger sammen med høye forventninger om et langt og godt liv som pensjonist, noe jeg har tatt opp tidligere i dette kapitlet. Mange arbeidstakere velger å gå av ved første anledning, når de får tilgang til en eller annen form for pensjon. Det kan derfor se ut til at de mulighetene for tidligpensjon som gradvis har blitt innført har bidratt til å endre normen for hva som anses å være ”normal” avgangsalder.

Dette kan også følge av at det kan se ut som om tidligpensjonering har en viss smitteeffekt, ved at når en person velger tidligpensjonering, følger flere etter. Dermed etableres det en kultur for tidligpensjonering på den enkelte arbeidsplass og i arbeidslivet generelt. Som nevnt i kapittel 2 under omtalen av ”Pensjonsreformen”, er

det ønskelig å møte denne utfordringen ved at pensjonsytelser avkortes i forhold til full pensjon hvis arbeidstakerne går av før ordinær pensjonsalder, og motsatt økes hvis man står lenger i jobb.

Det er altså en relativt samstemt oppfatning blant lærerne om at man i alderen 60-62 år fortjener å kunne trekke seg tilbake med en tilfredsstillende pensjonsordning. Hovedinntrykket er at de fleste tror de kommer til å slutte før oppnådd pensjonsalder.

Økende grad av tidligpensjonering har ført til at den reelle pensjonsalderen er betydelig lavere enn den formelle. I mange tilfeller er det helsemessige årsaker til avgangen, og tidligpensjoneringen gir da en mulighet til å gå ut av arbeidslivet uten at det får alvorlige økonomiske konsekvenser for familien. Ved utformingen av tidligpensjonsordninger vil det derfor være en utfordring å sørge for at de som virkelig trenger disse ordningene får en tilfredsstillende levestandard, samtidig som ordningene ikke utnyttes av andre.

6.5 Avslutning

For uførepensjonister er dårlig helse hovedbegrunnelsen for å gå av, men at man ikke lenger føler at man mestrer jobben og at arbeidet er for anstrengende blir også oppgitt som viktige årsaker til uførepensjon. For dem som hadde gått av med AFP var derimot fritids- og familiepreferansene av størst betydning. Attraksjonsfaktorene (pull) har altså større betydning for dem som går av med AFP enn for dem som går av med uførepensjon (Midtsundstad 2006:39)

Flere studier viser at de tre formene for utstøting (Halvorsen 1994) som jeg skisserte i kapittel 2 har gyldighet (Solem 2001, Halvorsen m.fl. 2002, Snartland og Øverbye 2003, ECON 2003, Midtsundstad 2005, Hilsen og Steinum 2006). Økonomisk utstøting skjer gjennom stadige krav til omstillinger og effektivitetsøkning som setter krav til at alle ansatte må yte maksimalt hele tiden. Ofte som en konsekvens av dette skjer helsemessig utstøting både ved frivillig reduksjon av stillingsandel, eller gjennom sykemelding og uføretrygding. Sosial utstøting ser ut til å skje i mindre grad siden lærere ofte bruker godt sosialt arbeidsmiljø som forklaring på at de fortsatt ønsker å stå i jobben. Man kan imidlertid omtale negative holdninger til å tilpasse arbeidssituasjonen for eldre lærere ut fra yteevne som en form for indirekte sosial utstøting.

Av de foreliggende tekstene og forskingsrapportene det er henvist til i denne oppgaven er det svært få studier som grundig omfatter alle sider av tidligpensjoneringen. De studier som legger vekt på økonomiske insentiver har i liten grad trukket inn andre relevante forhold, noe som også gjelder for studier som fokuserer på for eksempel arbeidsmiljø. Dette fører til at de foreliggende studiene gjør det vanskelig å kunne si noe om de ulike faktorenes relative betydning i forhold til hverandre.

Forskningen viser at årsakene til tidligpensjonering er sammensatte, og at det er flere faktorer som spiller inn når en person velger å gå av med pensjon før ordinær pensjonsalder.

Om det utvikler seg slik at læreryrket blir mindre attraktivt fordi unge ser at forhold ved jobben medfører at man ikke kan tenke seg å stå lenger i arbeidet enn til man er 50-60 år, samtidig som de som allerede jobber i skolen ikke ønsker eller orker å stå lenger i jobben, så sier det seg selv at skoleverket vil kunne få et stort underskudd av lærere. Det er derfor viktig at det kartlegges hvor problemene ligger, hva som kan gjøres med dem, og ikke minst at det gjøres noe med dem.

Kapittel 7 Tiltak for å motvirke tidlig yrkesavgang

7.1 Innledning

I dette kapitlet vil jeg diskutere noen av de konkrete tiltakene som forskningen har vist kan motvirke tidligpensjonering. Seniorpolitikken har som hovedmål å bidra til at eldre arbeidstakere blir værende i arbeidslivet så lenge som mulig. Staten har en avgjørende rolle i dette arbeidet, blant annet gjennom arbeidsmarkedspolitikken, sosial og pensjonspolitikken, og gjennom lovgivning på områder som for eksempel arbeidsmiljø. Det er likevel i hovedsak arbeidsgivers ansvar at virksomhetene legger til rette for seniorpolitikken, samtidig som arbeidstakerne selvfølgelig også selv må vise interesse og gjøre sitt for å bidra til en forlenget yrkeskarriere.

7.2 Statlige tiltak

Staten skal sørge for utformingen av det overordnede pensjonssystemet. I kapittel 1.3.5 redegjorde jeg for pensjonskommisjonens arbeid med en ny pensjonsreform. Det er et statlig ansvar å utarbeide et helhetlig pensjonssystem som sikrer trygghet i alderdommen for den enkelte, samtidig som man ivaretar samfunnets behov for et bærekraftig pensjonssystem og behovet for å stimulere til fortsatt arbeidsinnsats etter hvert som levealderen øker. Som vi har sett er økonomiske insentiver viktige for valg av pensjoneringstidspunkt.

En annen viktig oppgave for myndighetene er å gi gode rammevilkår for eldre arbeidstakere og for arbeidsgivere som ønsker å bidra til å høyne arbeidsdeltakelsen blant eldre arbeidstakere. Først i dette kapitlet vil jeg ta for meg noen av de offentlige tiltakene på området. De statlige tiltakene omfatter blant annet arbeid for holdningsendring og informasjonsarbeid, som skal oppmuntre til og legge til rette for seniorpolitisk arbeid i virksomhetene. I tillegg kommer også tiltak som er rettet mot etter- og videreutdanning, samt forbud mot aldersdiskriminering.

Jeg har tidligere i oppgaven tatt for meg ”Senter for Seniorpolitikk” og ”Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet”, som har en viktig rolle i den generelle seniorpolitikken gjennom blant annet informasjons- og holdningsarbeid. En annet viktig nasjonalt virkemiddel er ”Intensjonsavtalen om et mer inkluderende

arbeidsliv” (IA), som blant annet arbeider for å øke den reelle pensjonsalderen i samfunnet. Evalueringen av IA-avtalen (jf. kap. 1) viste at det er få virksomheter som har utformet konkrete handlingsplaner for seniorpolitikken, også blant virksomheter som hadde inngått IA-avtale. Det var kun 44 prosent av IA-virksomhetene som hadde inngått avtale om å øke den reelle pensjonsalderen (delmål tre). Evalueringen viste likevel at det er langt vanligere med tiltak som kan bidra til å holde senioren lenger i arbeid i virksomheter som har utformet seniorpolitiske målsetninger, enn i virksomheter som ikke har det (RTV-rapport nr 04/2005).

”Statens seniorråd” er et rådgivende organ for myndighetene i spørsmål om levekår for eldre. Rådet arbeider ikke bare i forhold til eldre i arbeidslivet, men er også rettet mot sider ved eldreomsorgen og politikk som gjelder eldre med behov for pleie og omsorg. Statens seniorråd har mål om et samfunn som fremmer livskvalitet for alle aldre og som oppmuntrer til samspill og samvær på tvers av generasjoner. Rådet kom i 2005 med en ny handlingsplan som blant annet omhandler seniorer i arbeidslivet, med forslag til hvordan man kan motvirke pensjonering før ordinær aldersgrense på 67 år (http://www.shdir.no/statens_seniorrad/).

Arbeidsgiver har i henhold til arbeidsmiljøloven en plikt til å sørge for et forsvarlig arbeidsmiljø på arbeidsplassen. 1. januar 2006 fikk vi en ny arbeidsmiljølov, hvor arbeidsgivers plikt til å involvere er arbeidstakerne tydeliggjort og styrket. Dette er særlig viktig i forhold til omstillingsprosesser, hvor det ofte er den eldre delen av arbeidstakerne som kjenner seg mest utrygge og demotiverte. Arbeidsmiljøloven er et viktig virkemiddel i arbeidet med å få arbeidstakerne til å stå lenger i arbeidet. I kapittel tre, hvor jeg gjør rede for lærernes arbeidsmiljø, refererer jeg til arbeidsmiljøloven, som skal sikre et godt arbeidsmiljø, og hindre at arbeidstakerne går av med tidligpensjonering fordi forholdene på jobben er dårlige. Arbeidsmiljøloven kan også hindre tidligpensjonering, blant annet gjennom forbudet mot aldersdiskriminering (§ 13-1), krav og tilrettelegging om tilpasning av arbeidet (§ 4-6), samt krav om saklig grunn for oppsigelse (§ 15-7) (jf. kap. 1.4).

Ferieloven § 5 gir arbeidstakere som fyller 60 år før 1. september i ferieåret rett til en ekstra ferieuke. Mange tariffavtaler har ordninger som gir alle arbeidstakere rett til fem uker ferie, og i slike virksomheter vil arbeidstakere over 60 år ha rett til seks ferieuker.

Kompetansereformen har som målsetning å gi voksne bedre muligheter for opplæring og kompetanseheving, blant annet gjennom fleksibel opplæring og

utdanning som er tilpasset voksnes ønsker og behov. Reformen er basert på samfunnets, arbeidsplassenes og den enkeltes behov for ny og oppdatert kompetanse.

Hovedelementene i Kompetansereformen er:

- *”rett til grunnskole og videregående opplæring for voksne*
- *dokumentasjon og verdsetting av realkompetanse*
- *rett til utdanningspermisjon for arbeidstakere*
- *bedring av studiefinansieringen*
- *skattefritak for utdanning*
- *kompetanseutviklingsprogrammet*
- *forskjellige endringer i det offentlige utdanningssystemet for å tilpasse det bedre til livslang læring”*

(<http://odin.dep.no/kd/norsk/tema/p30008804/kompetansereform/bn.html>)

En viktig utfordring ligger i det å motivere seniorerne i arbeidslivet til å benytte seg av mulighetene som kompetansereformen gir, samtidig som det er like viktig at arbeidsgiverne legger til rette for det. Både seniorarbeidstakerne selv og arbeidsgivere kan vegre seg mot å gi seniorerne muligheter til kompetanseheving med begrunnelse i at avkastningen på utdanning reduseres med økende alder, både for den enkelte og for samfunnet. Jo eldre en person er, desto kortere tid har vedkommende igjen i arbeidslivet – og jo kortere tid vil vedkommende ha fordel av kompetansehevingen på arbeidsmarkedet. Manglende kompetanse og lav mestringsfølelse kan bidra til at enkelte går av med tidligpensjonering, mens nye kunnskaper og ferdigheter kan gjøre jobben mer interessant og lettere å mestre.

Til sist i dette avsnittet vil jeg også nevne at staten gjennom arbeidsmarkedspolitikken har virkemidler som kan få eldre arbeidstakere til å stå lenger i jobb. Det er lav arbeidsledighet blant eldre arbeidstakere, men de som mister jobben bruker ofte lang tid på å komme i arbeid igjen. For å hjelpe på dette finnes det særregler for de eldste arbeidstakerne knyttet til nivået på arbeidsledighetstrygden og lengden på stønadperioden, samt muligheter for å forbli lokale arbeidssøkere og dermed slippe å flytte for å ta nytt arbeid (www.nav.no).

Den 1. juli 2002 ble arbeidsgiveravgiften redusert med 4 prosentpoeng som en del av IA-avtalen. En nylig gjennomført evaluering av redusert arbeidsgiveravgift konkluderer med at dette tiltaket har hatt svært liten påviselig effekt på sysselsettingen av eldre arbeidstakere (Ellingsen og Røed 2006). Reduksjon i arbeidsgiveravgiften for arbeidstakere fra 62 år ble derfor, i IA-avtalen fra 1. jan 2006, besluttet økt med 1 prosentpoeng for å frigjøre midler til andre seniorpolitiske tiltak.

7.3 Tiltak på arbeidsplassen

Seniorpolitikk kan defineres som ”*alle former for tiltak eller virkemidler arbeidsgiver benytter seg av i den hensikt å rekruttere flere eldre arbeidstakere til staben, forebygge tidligpensjonering og hindre tidligavgang blant sine arbeidstakere*” (Midtsundstad 2006: 45). I dette avsnittet vil jeg fokusere på de to siste elementene i definisjonen; forebygging og fastholdelse, og se på hvordan man på arbeidsplassene kan legge til rette for økt pensjonsalder i yrket. Forebygging skal forhindre at arbeidstakerne havner i sårbare og vanskelige situasjoner som kan føre til at de velger tidligpensjonering. For å hindre dette trenger man ofte langsiktige tiltak, hvor formålet for eksempel kan være å forebygge dårlig helse og tap av arbeidsevnen, kompetanse og /eller motivasjon. Forebyggende tiltak er gjerne rettet mot alle ansatte, eller ansatte i bestemte aldersgrupper. Fastholdelse er rettet mot arbeidstakere som har problemer med å mestre arbeidet og som er i en utsatt posisjon. Slike tiltak vil i motsetning til forebyggende tiltak kun være rettet mot de som virkelig trenger dem. Tiltakene vil ha som mål å bedre arbeidssituasjonen til de som allerede kan være på vei mot tidlig yrkesavgang (ibid.).

Å bidra til at eldre arbeidstakere føler en personlig tilfredsstillende av arbeidet og at det blir satt pris på det arbeidet de gjør, er viktige faktorer for å få eldre arbeidstakere til å bli værende i jobben. Tiltak for å øke pensjonsalderen kan enten være rettet mot:

- (i) *arbeidstakerne*, med det mål å hjelpe disse til å mestre jobben bedre. Dette er utviklingstiltak som for eksempel kan være rettet mot å forebygge helseplager, tap av arbeidsevne og motivasjon. Tiltakene kan også gå på å utvikle arbeidstakernes kompetanse.
- (ii) *arbeidsplassen og arbeidsmiljøet*, ved å tilrettelegge arbeidet og arbeidsplassen slik at den ikke fører til utstøting av arbeidstakerne. Herunder kommer tiltak som bedrede ergonomiske forhold, mer fleksibel arbeidstid og mer variert arbeid eller arbeid av en annen karakter. Disse tiltakene kan kalles arbeidsplasstiltak.
- (iii) *personalpolitiske tiltak eller sosiale goder*, som gjør det mer attraktivt å fortsette i jobb, ved for eksempel å gjøre det enklere for den enkelte arbeidstaker å kombinere fritidsønsker og fortsatt arbeid. Disse tiltakene kan vi kalle attraksjonstiltak. (Midtsundstad 2006:47)

7.3.1 Utviklingstiltak

Utviklingstiltak har som målsetning å ivareta eldre læreres ønsker og behov. Dette kan for eksempel skje gjennom avspaseringsordninger, medarbeidersamtaler og egne helsefremmende tiltak.

Muligheter til rehabilitering og andre helsefremmende tiltak kan være nyttige virkemidler for å gjøre den enkelte arbeidstaker bedre i stand til å mestre arbeidet. Et eksempel på helsebringende tiltak som ikke bare kan gjelde for lærere er muligheter for organisert trening gjennom arbeidsplassen. Utstrakt bruk av aktiv sykemelding, som er en del av tiltakene i IA-avtalen, hører inn under disse tiltakene. Videre er det viktig å ha en god bedriftshelsetjeneste, som kan bistå arbeidstakerne både når det gjelder fysiske og psykososiale plager.

Bedring av den enkeltes arbeidstilfredsstillelse og mestring, for eksempel gjennom kompetanseutvikling og oppgradering gjennom yrkeslivet, vil også kunne bidra til å utsette pensjoneringstidspunktet. Etterutdanning var et av tiltakene lærerne som var med i pilotprosjektet "Seniorpolitikk i den videregående skole" trakk frem som ønskelig (Lahn m.fl 1999:60). Her ønsket man å gjennomføre etterutdanning for lærerne ved bruk av tidskontoordninger, som enten gav en fast sum eller et visst antall dager hvert år til kompetanseheving for senioren ved skolene. De ønsket også at lærere under etterutdanning skulle veilede sine yngre lærerkolleger (ibid.). I en undersøkelse fra Trygdeetaten var det bare 11 prosent som mente at kurs og videreutdanning ville få dem til å stå lenger i arbeid (Hilsen og Steinum 2006). Om dette følger av at kompetanseutvikling der ble oppfattet som et press, kan det føre til utstøting, noe som for eksempel kan skje i forbindelse med omstillingsprosesser.

En vesentlig barriere for å få til kompetanseutvikling av eldre arbeidstakere kan være at det er begrensede opplæringsmidler tilgjengelig. I slike situasjoner kan senioren ofte komme dårlig ut på prioriteringslisten, da man tenker at det er viktigst å prioritere yngre medarbeidere, da disse har flest år igjen i arbeidslivet. For å løse en slik utfordring kan en mulighet være å nedfelle kompetanseutvikling for eldre som en klar del av skolens personalpolitikk. Det er i denne sammenheng også viktig at ledelsen tar et klart ansvar for å følge opp kompetanseutviklingen blant eldre som ikke selv melder seg.

Bruk av senioransatte som veiledere og mentorer er et annet tiltak som kan være nyttig for å hindre tidligpensjonering. Når man får brukt sine kunnskaper og

erfaringer på en ny og annerledes måte, kan det stimulere motivasjonen til å fortsette i arbeidet. Vi har tidligere sett at det å ikke bli sett og ikke få brukt sine ressurser kan bidra til utsøting fra arbeidslivet. Det å bli brukt som veileder kan gi en følelse av å være til nytte, noe som er positivt for ens mestringfølelse og motivasjon for arbeidet. Samarbeid mellom eldre og yngre lærere kan være nyttig for begge parter.

7.3.2 Arbeidsplassiltak

Det er flere tiltak som synes viktige for at eldre lærere skal fortsette i arbeidslivet. Reduksjon av arbeidsbelastninger som tidspress og arbeidsmengde, fleksible arbeidstidsordninger, bedring av den enkeltes arbeidstilfredsstillelse, samt muligheter for kompetanseutvikling gjennom hele yrkesløpet. Mer tilpasset arbeid, større autonomi, mindre krevende arbeid, samt mulighet til å tilpasse arbeidet etter egne ønsker er også faktorer som vil kunne få lærerne til å bli stående lenger i jobben.

Pedagogiske og didaktiske tiltak på arbeidsplassen er først og fremst rettet mot selve undervisningsarbeidet. Å muliggjøre teamarbeid og samarbeid mellom lærerne kan være et nyttig tiltak i så måte. Lærersamarbeid kan bidra til økt refleksjon over egen praksis, noe som vil kunne gi inspirasjon og motivasjon til videre arbeid. Et annet pedagogisk virkemiddel kan være å bruke alternative undervisningsmetoder, for eksempel tverrfaglig temabasert undervisning.

Andre tiltak i skoleverket kan være av mer organisatorisk og administrativ art, ved blant annet tilrettelegging av fag- og timeplanstrukturen, og ved mer bruk av IKT (Blichfeldt 2002). Man kan også legge undervisningen i flere fag opp i økter, noe som vil føre til at arbeidstiden blir mer samlet, både undervisningstiden og tid til annet pedagogisk arbeid. Også bedre tilrettelagt ergonomisk og fysisk arbeidsmiljø, ved for eksempel bedre og mer hensiktsmessige arbeidsplasser, er tiltak som kan forebygge helseplager – noe som igjen kan bidra til at man står lenger i jobb.

Fleksible arbeidstidsordninger og/eller redusert arbeidstid blir ofte brukt som et virkemiddel i seniorpolitikken. I Hilsen og Steinums undersøkelse fra Trygdeetaten blir det lagt stor vekt på arbeidstidsordninger; rundt en tredjedel av de spurte gav uttrykk for at fleksibel arbeidstid og ekstra fridager uten trekk i lønnen ville bidra til at man holdt lenger i arbeidslivet, mens en fjerdedel mente at kombinasjonen av arbeid og pensjon ville virke positivt (Hilsen og Steinum 2006: 41).

Mer fleksibelt arbeid og tidskontoordninger kan altså være aktuelt for å holde eldre arbeidstakere lengre i arbeid. Etter lærernes arbeidstidsavtale har eldre lærere rett til reduksjon i leseplikten, med i underkant av 6 prosent fra det året man fyller 55 år og med 12.5 prosent fra 60 år. Dette er ment som et tiltak for å lette den enkelte lærers arbeidssituasjon. Den frigjorte tiden skal brukes til pedagogisk arbeid, for eksempel ved at de eldre lærerne får bruke mer tid til for- og etterarbeid. Det er en del skepsis, både blant rektorer og lærere, til hvilke muligheter det er til å finne alternative oppgaver. Flere studier viser at lærere med undervisningsreduksjon settes til helt andre oppgaver enn de pedagogiske, blant annet forefallende arbeid, kaffekoking og andre lite relevante oppgaver, noe som ofte fører til at ordningen mister sin gode intensjon og nytteverdi (Kristiansen 2004 og Halvorsen m.fl. 2002). Enkelte skoler har løst dette ved å gi lærerne over 60 år syv prosent reduksjon i undervisningsplikten, samtidig som de ikke blir pålagt noen andre oppgaver i denne tiden (Halvorsen m.fl. 2002). Etter å ha jobbet som lærer i en lang yrkeskarriere for så bli satt til forefallende arbeid når man begynner å nærme seg pensjonsalder, illustrerer manglende anerkjennelse av undervisningspersonale med lang erfaring. Det synliggjør samtidig et skolesystem som mangler horisontale karriereveier og muligheter for å innta andre roller enn den tradisjonelle lærerrollen.

Økt fleksibilitet kan også innebære muligheter til å kombinere arbeid og pensjon, og/eller ordninger som gjør det mer lønnsomt for arbeidsgiverne å tilrettelegge arbeidet for eldre arbeidstakere som har behov for det.

I mange skoler, særlig i barnetrinnet hvor kvinneandelen er høy, er deltidsstillinger en vanlig form for tilrettelegging for eldre arbeidstakere. Da blir ofte undervisningsplikten organisert slik at hele dager blir frigjort til forberedelser og fritimer, og man slipper kontaktlæreroppgaver. Dette gjelder når arbeidstakerne selv ønsker redusert stilling og dermed selv tar de økonomiske kostnadene ved en redusert stilling. Dersom skolen selv må bære det økonomiske ansvaret for en redusert stillingsprosent, blir tilretteleggingen i større grad en økonomisk belastning for kommunene og fylkeskommunene som skoleeiere, samt at det i de fleste tilfeller vil bety merarbeid for de øvrige ansatte.

En annen måte å tilpasse arbeidet på som kan gi reduksjon av arbeidsbelastninger som tidspress og arbeidsmengde er å gjøre endringer i arbeidsoppgavene. Dette kan synes vanskelig å få til, siden undervisningssituasjonen i klasserommet er den samme enten man er 25 eller 62 år. Det at den ordinære

klasseinndelingen gradvis løses opp i nye organiseringsformer og nye arbeidsformer kan likevel medføre at det blir lettere å tilpasse arbeidsoppgavene for eldre arbeidstakere. Men det å endre på eller fordele oppgavene slik at belastningen på de eldre lærerne blir mindre, vil ofte kunne føre til en større arbeidsbelastning på de yngre lærerne. Mange arbeidstakere vil naturlig nok være skeptiske til at enkelte skal yte mindre enn andre, og mange av de eldre vil derfor finne andre løsninger slik at de unngår å ligge andre til byrde. Det er derfor viktig å få til en personalpolitikk som tar hensyn til alle arbeidstakerne uavhengig av alder, og som klarer å balansere enkeltes behov for tilrettelegging med gode arbeidsforhold for alle.

Det er viktig å være oppmerksom på at individuelle seniortiltak kan utfordre den tradisjonelle likhetstankegangen i de ordningene som lærerorganisasjonene over lang tid har fremforhandlet, og dermed også den likhetstenkningen som finnes i lærerkollegiet. Det er derfor viktig og samarbeide med de tillitsvalgte, selv om studier antyder at tillitsvalgte i liten grad synes å engasjere seg aktivt i seniorutviklingsarbeid (Midtsundstad 2006:19).

I forhold til følelsen av utbrenthet og manglende motivasjon for arbeidet kan det være aktuelt med hospiteringsordninger eller såkalt jobbrotasjon, hvor man for en periode arbeider et annet sted. Dette trenger ikke å være innenfor samme yrke som man opprinnelig har, for det kan også være fruktbart å hospitere i et annet yrke og gjennom det hente inspirasjon og nye ideer tilbake til den opprinnelige arbeidsplassen.

Ledelsen ved en skole spiller også en viktig rolle for hvordan ansatte opplever arbeidsmiljøet. Hvordan medarbeidere inkluderes i beslutningsprosessene, og en leders evne til å være fleksibel og individuelt tilpasse arbeidssituasjonen for ansatte, kan i stor grad være avgjørende for når ansatte velger å forlate yrkeskarrieren. For at seniorpolitikken skal være vellykket er det viktig at det er forankret hos og følges opp av ledelsen. Om ledelsen ikke slutter opp om seniorpolitikken, vil det signalisere at det ikke er en prioritert sak (Hilsen og Steinum 2006:65). En god ledelse er en ledelse som ser den enkelte arbeidstaker, som oppmuntrer til utvikling og som gir uttrykk for at den enkelte er ønsket på arbeidsplassen. Et godt forhold til ledelsen og det å føle seg verdsatt i jobben ser ut til å ha stor betydning for å fortsette i jobben. Dette ble sterkt fremhevet både av Åsmund Lunde og Per Aahlin i våre samtaler. Det å bli sett og verdsatt av nærmeste leder, samt at man får klare signaler om at man er ønsket, blir også i "Livsfaseprosjektet i Trygdeetaten" fremhevet som det viktigste for å bli

værende i jobben (ibid.:40). Dette blir også bekreftet i en FAFO-undersøkelse om tidligpensjonering i staten (Midtsundstad 2005). For å oppnå en vellykket seniorpolitikk på arbeidsplassen er det viktig at ledelsen vet hvordan dette kan gjøres, og kompetanseheving for ledere knyttet til seniorpolitikk er derfor et tiltak som kan bidra til å heve pensjonsalderen i virksomhetene.

7.3.3 Attraksjonstiltak

Attraksjonstiltak er personalpolitiske tiltak som skal gjøre det mer attraktivt å bli værende i jobb enn å gå av med pensjon, eller å gjøre det mulig å kombinere mer fritid med fortsatt arbeid gjennom fleksible pensjonsordninger. Både ved uførepensjon og AFP er det mulig å ta ut delvis pensjon, slik at arbeid og pensjon kan kombineres. Andre tiltak som kan være aktuelle er mulighet for å ta ut lengre perioder med permisjon uten lønn eller tilbud om ekstra fridager eller ferie. Eldre arbeidstakeres rett til ekstra ferie er omtalt tidligere i denne oppgaven (jf. kap. 8.2).

Generell bedring av arbeidsmiljøet gjennom blant annet å (gjen-)opprette lærerråd og arbeidsmiljøutvalg, ha forum for pedagogisk lederskap og medarbeidersamtale med livsfaseperspektiv er tiltak som kan gjøre det mer attraktivt å bli stående i jobben enn å gå av med tidligpensjonering (Lahn 1999:60).

Som nevnt flere ganger i denne oppgaven er det mange lærere som føler at de har mer å gjøre enn de egentlig makter for å gjøre en god jobb. For å unngå at livsfase- og seniorpolitiske tiltak skal bli ”nok en ting man må forholde seg til”, men bli en fruktbar og god løsning på virksomhetens utfordringer, er det viktig å knytte det til eksisterende ordninger.

Økonomiske insentiver som bonus, lønnstillegg og økt pensjon er tiltak som ofte nevnes når man ønsker å få arbeidstakere til å stå lenger i jobb. I kapittel tre om arbeidsmiljø viser jeg at de fleste lærere er fornøyd med jobben og med lønnen. Dette er likevel ikke ensbetydende med at de ville sagt nei om de fikk tilbud om høyere lønn om de ble stående lenger i jobb. Økonomiske insentiver er likevel ikke veldig aktuelle som attraksjonstiltak ovenfor yrkesgruppen lærere, da de fleste av disse jobber i offentlig sektor hvor forhandlinger og avtaler mellom skoleeier (kommuner og fylkeskommuner) og lærernes organisasjoner avgjør lærernes lønn. Den enkelte arbeidsgiver (her rektor) har innen for skolens budsjett få eller ingen mulighet til å bruke lønn som et seniorpolitisk tiltak.

7.4 Avslutning

Om jeg oppsummerer de nevnte tiltakene vil jeg si at målet med seniorpolitikken bør være for det første å styrke de eldres kompetanse, slik at man får flere valgmuligheter og større mobilitet i forhold til karriereutviklingen. Videre bør man jobbe for et godt og stimulerende arbeidsmiljø, som kan bidra til et interessant og meningsfylt arbeid. Til sist er det et vesentlig mål for seniorpolitikken at den fører til en høyere pensjoneringsalder, i samsvar med samfunnets demografiske og velferdsmessige utfordringer, samt at den skaper gode holdninger og samarbeidsforhold til fordel for både virksomhetene og for den enkelte arbeidstaker.

I fremstillingen har jeg gruppert tiltakene på arbeidsplassen etter utviklingstiltak, arbeidsplassiltak og attraksjonstiltak. Tiltakene går ofte over i hverandre og er i praksis vanskelig å skille. Det er også vanlig å bruke flere tiltak hvor man benytter tiltak rettet både mot arbeidstakerne, arbeidsmiljøet og organiseringen av arbeidet.

Hvilke tiltak som fungerer avhenger av arbeidsplassen og den enkelte arbeidstaker. Årsakene til tidligpensjonering er mange, og likeledes må tiltakene tilpasses de ulike utfordringene hver enkelt arbeidsplass og arbeidstaker står ovenfor.

I en undersøkelse blant kommuneansatte (Mykletun m.fl 2000) spurte man om hvilke tiltak arbeidstakerne selv hadde tro på ville fungere. Her fant man at de ansatte selv svarte at mer autonomi, bedre lønn, kortere arbeidstid eller en kombinasjon av arbeid og pensjon ville ha betydning for om man fortsatte i arbeid eller om man ville gå av med pensjon før ordinær pensjonsalder. Likevel var det bare 14 prosent av de spurte som kunne tenke seg å fortsette i arbeid etter 62 år, selv om disse tiltakene kom på plass. Lengre ferie, kortere arbeidsdag, høyere lønn, kompetanseheving og det å bli verdsatt av ledere og kollegaer er det som oftest ble trukket frem som viktig for å fortsette i arbeidet (ibid.).

Kapittel 8 Avslutning

Alderdomssosiologi tar for seg to forhold; alderdommen som en sosial konstruksjon og det sosiale liv i alderdommen (Sosiologisk leksikon 1997:14). Mens den delen som tar for seg alderdommen som en sosial konstruksjon ser på hvordan ulike samfunnsforhold som for eksempel holdninger, lovgivning og aldersdiskriminering påvirker eldre mennesker, tar den andre delen for seg for eksempel eldre menneskers levekår (ibid). Å bli eldre fører til endringer i livssituasjonen, som for eksempel tap av yrkesrollen. I denne oppgaven har jeg ønsket å se på en side av dette, nemlig overgangen fra yrkesliv til pensjonisttilværelse. Denne overgangen kan studeres på flere måter med ulike innfallsvinkler.

Temaet for denne oppgaven har vært tidligpensjonering og seniorpolitikk i skoleverket. Hovedmålet for studien har vært å gjøre rede for lærernes pensjoneringsmønster, samt forklare hvorfor det er slik at så mange lærere går av med pensjon før ordinær pensjonsalder. Dette har jeg gjort ved hjelp av foreliggende materiale fra annen samfunnsfaglig forskning, fra offentlige utredninger og statistikk, og intervjuer/samtaler med nøkkelpersoner på dette området.

Den forskningen som er gjennomført på feltet har brakt frem nyttig kunnskap om alder, aldring og pensjonering, samt om seniorpolitikk og hvilke tiltak som kan bidra til å heve den reelle pensjonsalderen. Likevel er det slik at forskningen på dette feltet aldri kan bli fullført. Pensjoneringsatferden er avhengig av kontekst; privat livssituasjon, arbeidsforhold og pensjonsordninger har ulik betydning. Konteksten er under stadig endring, noe som understreker nødvendigheten av videre forskning på området.

Resultatene av denne studien tyder på at både attraksjons- og utstøtingsmekanismer har betydning for overgangen fra arbeid til pensjon.

Til støtte for attraksjonsperspektivet finner vi at tidligpensjoneringen i stor grad kan skyldes pensjonssystemets utforming. Også faktorer som god personlig økonomi og familieforhold kan gjøre det mer attraktivt å gå over i pensjonistenes rekke. Om man har en ektefelle som allerede er ute av arbeidslivet, vil det kunne fremskynde ens egen beslutning om pensjonering. I min gjennomgang av tidligere forskning på feltet fant jeg også at det har skjedd en holdningsendring i synet på arbeid versus fritid. Mange føler at de etter et langt arbeidsliv fortjener å gå av med

pensjon mens de fortsatt er i stand til ”å nyte sitt otium”. Når så pensjonssystemet åpner for avgang fra 62 års alder (jf. AFP-ordningen), kan det se ut som om dette er i ferd med å bli normen for avgang. På den annen side ser vi at de fleste lærere går av med uførepensjon på et tidligere tidspunkt enn 62 år, og dermed blir den gjennomsnittlige pensjonsalderen for lærere trukket vesentlig ned. Lærerens stilling er i det moderne samfunn blitt radikalt endret; lærerens status har sunket drastisk, noe som blant annet viser seg i yrkets lønnsutvikling og ved at læreren ikke lenger ansees som en autoritetsperson. Denne endringen i yrkets status kan være medvirkende til at så mange går av med uførepensjon. Samtidig har studien også vist at dårlig arbeidsmiljø og vanskelige forhold på jobben kan føre til utstøting fra arbeidslivet, noe som gir støtte til utstøtingsperspektivet. Læreryrkets begrensede alternative karriereveier og lave yrkesmobilitet kan også være faktorer som bidrar til at eldre lærere, i større grad enn andre eldre arbeidstakere, velger tidligpensjonering. I tillegg finner vi også at flere demografiske faktorer også har betydning for graden av tidligavgang.

Opgaven har også vist at modellene kan fungere samtidig, ved at for eksempel diskriminering medfører at en arbeidstaker forlater arbeidslivet, mens pensjonssystemets økonomiske incentiver har betydning for hvilken avgangsform vedkommende velger.

Hvordan man tolker tidligpensjoneringen i forhold til disse modellene vil også kunne ha betydning for hvordan man ser på en arbeidstaker som har valgt å pensjonere seg. Om man legger attraksjonsperspektivet til grunn kan en som har valgt tidligpensjonering bli sett på som en som utnytter systemet, mens i et utstøtingsperspektiv kan derimot den pensjonerte bli plassert i en offerrolle.

Funnene i denne oppgaven tyder altså på at årsakene til tidligpensjonering blant lærere er sammensatte og kontekstavhengige, og at det derfor kreves differensierte tiltak for å få eldre arbeidstakere til å stå lenger i jobb. De ulike årsakenes styrke vil avhenge av utformingen av pensjonssystemet, arbeidsmiljøet, arbeidsmarkedet, bransje, individuelle preferanser, normer og holdninger.

En god seniorpolitikk som del av en livsfasepolitikk forutsetter at man har kunnskap om betydningen av aldersmangfoldet på arbeidsplassen. Gjennom synliggjøringen av de ulike aldersgruppenes kompetanse og fortrinn kan det utvikles en økt forståelse for at aldersmangfold kan være en berikelse for både arbeidsmiljøet og for utøvelsen av

lærerrollen. Livsfasepolitikk signaliserer at alle medarbeidere kan, i ulike faser av livet, ha særskilte behov som bør ivaretas. Behovene kan være knyttet til jobb, familie, fritid og livssituasjon for øvrig. Gjennom å utvikle slike holdninger kan personalpolitikken i større grad bidra til at den enkelte blir bedre i stand til å ivareta helse, trivsel, overskudd og utvikling, og dermed bidra til at man står lenger i jobb.

Ut fra attraksjonsteorien vil man best kunne motvirke tidligpensjonering gjennom å svekke tilgjengeligheten og kompensasjonsgraden i pensjonsordningene. Øremerkede midler til eldre arbeidstakere og mindre fleksible pensjonsordninger er begge faktorer som kan endres på makronivå for å påvirke pensjoneringsatferden. Slike endringer vil imidlertid ramme alle dem som av ulike grunner er avhengig av tidligpensjon. Dette kan eksempelvis være personer som er fysisk slitne etter et langt og hardt yrkesliv, som jo opprinnelig var målgruppen da AFP-ordningen ble innført i 1989.

Flere undersøkelser viser at når det gjelder utformingen av det fremtidige pensjonssystemet, så ønsker de fleste fleksible ordninger med bedre muligheter for å kunne kombinere arbeid og pensjon (Solem 2002, Snartland og Øverbye 2003, Midtsundstad 2005). Dette kan bidra til at både dem som ønsker å kombinere noe arbeid med mer fritid, og dem som ikke makter å arbeide fulltid, kan bidra lenger gjennom deltidsarbeid. Samtidig kan innføringen av en slik ordning føre til at flere velger en slik kombinasjonsløsning, slik at det samlede resultatet av å innføre en slik ordning ikke nødvendigvis fører til en positiv samfunnsmessig endring.

For at tiltak på samfunnsnivå skal oppnå gode resultater, er man avhengig av at de følges opp lokalt. Gjennomgåtte undersøkelser viser entydig at det er svært viktig at eldre gis anledning til å medvirke i omorganiseringer og endringsprosesser, noe som også ble understreket av Aahlin og Lunde i våre samtaler.

I min studie om tidligpensjonering blant lærere har jeg lært mye om lærerrollen og om lærernes arbeidssituasjon. Både materialet jeg har gjennomgått og de samtale jeg har hatt viser at de fleste lærere synes de har en spennende og utfordrende jobb. De fleste lærere viser et ekte engasjement for sine elever, for sin rolle som formidler av et fag, og som veiledere for barn og unge. I forhold til skolens utfordringer knyttet til tidligpensjonering vil mestring av forholdet mellom elev og lærer, samt tillit og oppmuntring fra kolleger og ledelse, kunne bidra til å utvikle det faglige arbeidet på en positiv måte.

De aller fleste eldre lærere har opparbeidet seg kunnskap, erfaringer og ferdigheter som det vil være fornuftig av det norske skolesystemet å gjøre seg nytte av. Man bør ikke forsøke å skjule de forskjellene som ofte finnes mellom yngre og eldre lærere, men utfordringen ligger i å dra nytte av hverandres kompetanse. Eldre arbeidstakere har gjennom et langt yrkesliv opparbeidet seg en sosial kompetanse og modenhet, som sammen med de yngres pågangsmot og oppdaterte kunnskaper vil utgjøre en god helhet. Det er helt avgjørende å se på eldre arbeidstakere som en ressurs for skolene. Eldre lærere vil også gjennom et langt liv ha opparbeidet seg en trygghet og erfaring som for eksempel kan komme til nytte i møtet med elevene og deres foreldre. Det er samtidig viktig å huske på at det også hos eldre arbeidstakere vil være individuelle forskjeller. Det er derfor vesentlig at en god livsfasepolitikk tar hensyn til og tar utgangspunkt i den enkelte ansatte, uavhengig av i hvilken fase i livet vedkommende befinner seg.

I arbeidet med å øke den generelle pensjonsalderen er det viktig å huske på at spørsmålet ikke nødvendigvis er *om* tidligpensjonering er et problem, men for *hvem* det er et problem. Tidligpensjonering oppfattes først og fremst som et problem på et overordnet samfunnsmessig nivå, fordi tidligavgangen fører til at samfunnet mister verdifull arbeidskraft. For den enkelte lærer kan tidligpensjonering oppfattes både som et problem og som en løsning. Opplevelser av endringer i arbeidet og mangelen på alternative karriereveier kan være eksempler på faktorer som bidrar til at lærere ønsker å forlate arbeidslivet. Samtidig kan tidligavgang også fremstå som noe positivt for den enkelte lærer, blant annet ved at økonomiske ordninger fremstår som mer attraktive enn å fortsette i arbeidslivet.

Dette innebærer at det som på makronivå oppleves som et økende problem for det norske samfunnet, på mikronivå ikke nødvendigvis oppleves som særlig problematisk. Hovedutfordringen i arbeidet med å heve den generelle pensjonsalderen blant lærerne er derfor å fokusere på tidligpensjonering som et samfunnsproblem, samtidig som man bør utvikle mer fleksible og attraktive løsninger for at flere skal velge å stå lenger i jobb.

Litteraturliste

Arbeidstilsynet: Faktaside om: senior i arbeidslivet
<http://www.arbeidstilsynet.no/info/tema/senior.html>

Ausland, Liv Hanson (2002): *Om livsfasepolitikk og seniorpolitikk i arbeidslivet*.
Henær-senteret, Høgskolen i Vestfold

Blichfeldt, Jon Frode (2002): *En framtid som lærer? En studie i utviklingsarbeid med åtte skoler med sikte på kvalitativ forbedring og forlenging av yrkeskarrieren*. Oslo: AFI rapport 3/2002

Brunborg, Helge og Inger Texmon (2003): *Hvor mange blir vi i 2100?* Oslo: SSB Samfunnsspeilet nr. 3. 2003

Dalen, Erik (2004): *Seniorpolitisk barometer, Yrkesaktiv befolkning 24. august – 5. september 2004*. Oslo: MMI, Rapport utarbeidet for Senter for seniorpolitikk.

Drøpping, Jon Anders og Tove Midtsundstad (2003): *Forskning og utredning med relevans for Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv*. Oslo: FAFO-rapport 417

ECON analyse (2003): *Er seniorer god butikk?* Oslo: ECON Analyse Rapport 2003-45

Eldjarn, Knut og Vibeke Os Bratlie (2000): *Eldre arbeidstakere som utfordring og ressurs. Utvikling av førtidspensjon og arbeidsuførhet i kommunesektoren*. Oslo: KLP Forsikring

Ellingsen, G. og Røed, K (2006): *En analyse av aldersdifferensiert arbeidsgiveravgift*. Oslo: Frischsenteret Rapport 5/2006

Elster, Jon (1989): *Nuts and Bolts for the Social Sciences*. Cambridge University Press

Engelsen, Britt Ulstrup (2002): *Kan læring planlegges? Arbeid med læreplaner- hva, hvordan, hvorfor*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS. 4. utgave.

Falkum, Eivind (2003): *Inkluderende organisasjonsformer. Noen refleksjoner om organisering av Inkluderende arbeidsliv*. Oslo: FAFO-notat 2003:18 (Arbeidsnotat 1 fra Fafos følgeforskningsprosjekt)

Folketrygden (2003): Hefte: Verdt å vite om pensjoner og pensjonspoeng.

Fredriksen, Dennis, Kim Massey Heide, Erling Holmøy og Nils Martin Stølen (2003): *Makroøkonomiske virkninger av endringer i pensjonssystemet*. Oslo: Statistisk Sentralbyrå, Økonomiske analyser 4/2003

Gambetta, Diegeo (1987): *Were they pushed or did they jump?. Individual decision mechanisms in education*. Cambridge University Press og Universitetsforlaget (Oslo).

Grimso, Asbjørn (2001): *Lærernes arbeidsmiljø 2000*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet, Notat 7/01

Haga, Oddbjørn (2002): *Gjennomsnittlig pensjoneringsalder i Norge 1970-2001*. Oslo: Rikstrygdeverket rapport 06/02

Hagen, Anne (2005): "Lærere, kompetanseutvikling og den gode skole" i *Utdanningsspeilet 2005*, Utdanningsdirektoratet
http://www.uddanningsdirektoratet.no/upload/Rapporter/Utdanningspeilet_2005/utdanningspeilet_2005.pdf

Hageman, Gro (1992): *Skolefolk. Lærernes historie i Norge*. Oslo: As Notam Gyldendal.

Hagestad, Gunhild O. (2005): "Aldring" i Ivar Frønes og Lise Kjølørød (red.): *Det norske samfunn*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag. 5. utgave.

Halvorsen, Anne, Lysgård, Hans Kjell og Olsen Torunn (2002): *Når løsninger på arbeidsplassen blir nasjonale problemer. Om tidlig avgang fra yrkeslivet*. Kristiansand: Agderforskning FoU-rapport nr 4/2002

Halvorsen, Knut (1994): "Velger folk trygd for vinningens skyld?" i Dag Bruusgaard, Aksel Hatland og Aksel Syse (red.): *Et nødvendige gode. Folketrygdens plass i Velferds-Norge*. Oslo: Ad Notam Gyldendal

Halvorsen, Per (2004): *Aldersdiskriminering: Hvilke lover gjelder og hva gjør jeg?*
<http://www.seniorpolitikk.no>

Hargreaves, Andy (1996): *Lærerarbeid og skolekultur. Læreryrkets forandring i en postmoderne tid*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.

Helle, Merete og Erik Dalen (2002): *Kartlegging av aldersdiskriminering blant næringslivsledere og i den norske befolkning generelt*. Oslo: MMI

Hilsen, Anne Inga og Trude Steinum (2006): *Fortell meg at jeg er ønsket! Sluttrapport fra Livsfaseprosjektet i trygdeetaten, et prosjekt under Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet Rapport 2/2206

Holmøy, Erling (2002): *Hva koster tidligere pensjonering for samfunnet?* Oslo: Statistisk sentralbyrå, Økonomiske analyser 2/2002

Hovedtariffavtalen: KS, Utdanningsforbundet og Norsk Lektorlag. Tariffperiode: 01.05.04- 30.04.06. Kapittel 2: Pensjonsforhold

Hærnes, Erik, Knut Røed og Steinar Strøm (2002): *Yrkesdeltakelse, pensjoneringsatferd og økonomiske insentiver*. Oslo: Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning, Rapport 4/2002

- Imsen, Gunn (2006): *Lærerens verden. Innføring i generell didaktikk*. Oslo: Universitetsforlaget. 3. utgave.
- Imsen, Gunn (2001): *Elevenes verden. Innføring i pedagogisk psykologi*. Oslo: Universitetsforlaget. 3. utgave, 4. opplag.
- Innstilling Stortinget nr. 195 (2004-2005)
- Iversen, Sissel, Torunn Lauvdal, Leif Chr. Lahn og Olav Eikeland (2000): *Livsfasetilpasset personalpolitikk- seniorperspektivet*. Oslo: AFI rapport 5/2000
- KLP Forsikring, hefte 2003: Attførings-/Uførepensjon og Alderspensjon/AFP
- Kommunenenes Sentralforbund (red.) (2003): *Individet i fokus på arbeidsplassen*. Oslo: Kommuneforlaget
- Korsnes, O., Andersen, H. og Brante, T. (red.) (2001): *Sosiologisk leksikon*. Oslo: Universitetsforlaget. 2. opplag.
- Kristiansen, Svein Tore (2004): *Skolen som lærested for lærere og ledere. Oppspill til ny skoleutviklingsstrategi for videregående skoler*. Oslo: AFI rapport 4/2004
- Lahn, Leif Chr. (2003): *Kronikk: læring i senyrkesfasen*. <http://www.seniorpolitikk.no>
- Lahn, Leif Chr., Johansen, Grethe M, Karlsen, Beate og Aas, Annar (1999): *Livsløp, yrkeskompetanse og arbeidsmiljøutvikling*. Oslo: AFI rapport 5/1999.
- LOV 1977-02-04 nr.04: Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø (Arbeidsmiljøloven). <http://www.lovdatab.no/all/nl-19770204-004.html>
- LOV-1998-07-17-61: Lov om grunnskolen og den videregående opplæringa (Opplæringsloven). <http://www.lovdatab.no/all/nl-19980717-061.html>
- Lunde, Åsmund (2000): *Voksne i arbeid – fra avvikling til utvikling*. Oslo: Tiden Norsk Forlag
- Lyng, Kolbein (1999): *Oppfatninger av eldre arbeidstakers yrkeskompetanse og omstillingsevne*. Oslo: NOVA rapport 10/99
- McCann, Robert & Howard Giles (2002): "Ageism in the Workplace: A Communication Perspective" i Todd D. Nelson (red.) *Ageism, Stereotyping and Prejudice against Older Persons*. Cambridge: MIT Press
- Mediås, Odd Asbjørn (1999): "Fra veiledning til resultatoppfølging. Den statlige regionale styring av skoleverket før og etter 1992". I Alfred Oftedal Telhaug og Petter Aasen (red.): *Både - og. 90-tallets utdanningsreformer i historisk perspektiv*. (Side 114-136). Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.

Midtsundstad, Tove (2006a): *Pensjonering før fylte 67 år. Tidligpensjonering og bruk av AFP innen KS` tariffområde 2002-2004*. Oslo: FAFO-rapport 509

Midtsundstad; Tove (2006b): *Hvordan bidra til lengre yrkeskarrierer? Erfaringer fra norsk og internasjonal forskning om tidligpensjonering og seniortiltak*. Oslo: FAFO-rapport 534

Midtsundstad, Tove (2005): *Ikke nødvendigvis sliten... En analyse av tidligpensjonering og seniorpolitikk i staten*. Oslo: FAFO-rapport 482.

Midtsundstad, Tove, Djuve, Anne Britt og Drøpping, Jon Anders (2003): *Inkluderende arbeidsliv på norsk. En beskrivelse av tiltak rettet mot eldre arbeidstakere og etniske minoriteter i Norge, med sideblikk til Nederland og Danmark*. Oslo: FAFO-rapport 2003:13

Midtsundstad, Tove (2002): *Pensjonering i staten og skolen. Analyse av registerdata fra SPK i 2000*. Oslo: FAFO-rapport 2002:12

Mykletun, Arnstein (2000): *Overgang fra arbeid til trygd: Attraksjon eller utstøtning?* Hovedoppgave i sosiologi, Universitetet i Bergen.

Mykletun, Arnstein, Reidar J. Mykletun og Per Erik Solem (2000): *Holdninger til alder og arbeid i kommunesektoren. Muligheter til å motvirke tidlig yrkesavgang*. Oslo: KLP Forsikring

Nicolaisen, Heidi, Torgeir Nyen og Dag Olberg (2005): *Lærernes arbeidstid. Evaluering av avtale om arbeidstid for undervisningspersonale i skoleverket 2004-2006*. Oslo: FAFO-rapport 508

NOU 1994:2 Vedlegg V: Espen Dalen og Tove Midtsundstad (1994): *Hvorfor går eldre arbeidstakere av før ordinær pensjonsalder: vil de, eller må de?*

NOU 1998:19 Fleksibel pensjonering.

NOU 2004:1 *Modernisert folketrygd. Bærekraftig pensjon for fremtida*.

Pedersen, Axel West (1997): *Mellom arbeid og pensjon. Rapport fra en spørreundersøkelse*. FAFO 223

Pedersen, Hege Kristin Fosser (2003): *Yrkesliv eller pensjonisttilværelse: Mindre arbeid, mer fritid*. Oslo; Statistisk Sentralbyrå

Repstad, Pål (1993): *Mellom nærhet og distanse. Kvalitative metoder i samfunnsfag*. Oslo: Universitetsforlaget.

Rikstrygdeverket (2002): *Økonomiske virkemidler for et inkluderende arbeidsliv*

Rikstrygdeverket (2003): *Alder og erfaring er gull verdt: Et inkluderende arbeidsliv, Gode eksempler*.

Rønning, Elisabeth og Stein Terje Vikan (2002): *Lærernes arbeidsmiljø i 1990-årene*. Oslo: Statistisk Sentralbyrå, Rapport 2002/1

Samarbeidsorganet for arbeidsmiljø i skolen, Veiledningshefte: *Psykososialt arbeidsmiljø i skole, barnehage og SFO*.

Senter for Seniorpolitikk: *Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet*. Revidert tiltaksplan 2001-2005

Snartland, Vemund og Einar Øverbye (2003): *Skal jeg bli eller skal jeg gå? Pensjonsforventninger hos lærere og ingeniører*. Oslo: NOVA rapport 21/03

Solem, Per Erik (2002): *Yrkesliv, aldring og livsløp. Arbeidsmiljø og personalpolitikk. Resultater fra et forskernettverk 1995-2001*. Oslo: NOVA/Senter for seniorpolitikk

Solem, Per Erik (2001): *For gammel? Kunnskapsstatus om aldring, arbeid og pensjonering*. Oslo: NOVA rapport 4/01

Solem, Per Erik og Reidar Mykletun (1996): *Arbeidsmiljø og yrkesavgang. Effekter av arbeidslivet på sannsynligheten for tidlig avgang fra yrkeslivet*. Oslo: NGI rapport nr 2/1996

Statistisk Sentralbyrå: Utdanningsstatistikk.
<http://www.ssb.no/emner/04/02/utlaerer/main.html>

Statistisk Sentralbyrå: Befolkningsfremskrivninger, Nasjonale og regionale tall 2002-2005. Dobbelt så mange gamle i 2050.
<http://www.ssb.no/emner/02/03/folkfram/main.html>

Stefansen, Kari (2000): *Beslutningen om tidligpensjonering i lys av fortid og framtid: Spiller kjønn noen rolle?* Oslo: HiO-rapport 2000 nr 14.

Stortingsmelding nr. 35 (1994-1995)

Telhaug, Alfred Oftedal (1999): "Norsk skolehistorisk forskning – fire generasjoner". I Alfred Oftedal Telhaug og Petter Aasen (red.): *Både - og. 90-tallets utdanningsreformer i historisk perspektiv*. (Side 177-207). Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.

Telhaug, Alfred Oftedal og Volckmar, Nina (1999): "Norsk utdanningspolitisk retorikk 1945-2000. Utdanningstenkningen i de politiske partiers programmer". I Alfred Oftedal Telhaug og Petter Aasen (red.): *Både - og. 90-tallets utdanningsreformer i historisk perspektiv*. (Side 65-85). Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.

Thagaard, Tove (2003): *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.

Utdanningsdirektoratet: *Utdanningsspeilet 2005*.

[http://www.utdanningsdirektoratet.no/upload/Rapporter/Utdanningspeilet_2005/utdanningspeilet_2005.pdf](http://www.utdanningsdirektoratet.no/upload/Rapporter/Utdanningsspeilet_2005/utdanningspeilet_2005.pdf)

Utdanningsdirektoratet: *Utdanningspeilet 2004*.

http://udir.no/upload/Rapporter/Utdanningspeilet_optimalisert.pdf

Utdanningsforbundet: *Livsfaseorientert personalpolitikk – en veiledning*. Hefteserie nr 4 2004

Utdanningsforbundet

<http://www.utdanningsforbundet.no> ”pensjonister” – ”pensjon”

Utdanningsforbundet

<http://www.utdanningsforbundet.no> ”lønn og avtaler” – ”arbeidstidsavtalen”

Vaage, Odd Frank (2003): *Yrkesliv eller pensjonisttilværelse. Levekår og tidsbruk i aldersgruppen 62-65 år*. Oslo-Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå, 2003/18

Wadensjø, Eskil (1985): *The financial effects of unemployment and labour market policy programs for public authorities*. Stockholms universitet, Institutet för social forskning.

Widerberg, Karin (2001): *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*. Oslo: Universitetsforlaget.

Østby, Lars (2004): *Den norske eldrebølgen: Ikke blant Europas største, men dyrt kan det bli*. Oslo: Statistisk Sentralbyrå 2004/01

Aasprang, Turid (2003): *Seniorkompetanse- mellom verdsatt og passert. En studie av seniorarbeidstakeres kompetanse og verdsetting i arbeidslivet*. Hovedoppgave i Sosiologi. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi. Universitet i Oslo.

Aasen, Petter (1999): ”Det sosialdemokratiske prosjektet. Utdanningsreformer i Sverige og Norge i etterkrigstiden”. I Alfred Oftedal Telhaug og Petter Aasen (red.): *Både - og. 90-tallets utdanningsreformer i historisk perspektiv*. (Side 13-64). Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.

AAD: Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv.

Samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv.

<http://odin.dep.no/aad/arbeidsliv/>

Upubliserte dokumenter:

Lærerforbundets arbeidsmiljøundersøkelse 1995. Tema 5: Avgangsmåter av avgangsomfang for undervisningspersonale: 55 år og eldre.
Intervjuundersøkelse foretatt av Statistisk Sentralbyrå høsten 1995

Wik, Bjarne (2004): *Pensjonerings i skoleverket på 90-tallet. En analyse basert på tall fra Statens pensjonskasse og arbeidsmiljøundersøkelser foretatt av Statistisk sentralbyrå og Lærerforbundet*. Oslo: Lærerforbundet

Wik, Bjarne (2006): *Pensjonering i skoleverket etter år 2000*. Oslo: Utdanningsforbundet Temanotat 8/2006

Wik, Bjarne: Notat: enkelte tema fra Levekår 2000

Elektroniske kilder:

www.nav.no

www.odin.no

www.seniorpolitikk.no

www.shdir.no

www.spk.no

www.ssb.no

www.utdanningsforbundet.no

Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt.

Antall ord i oppgaven er 37 566.