



FFI-RAPPORT

17/16931

“De gylne årene mellom 60 og 67 år”

— en analyse av videre deltagelse i yrkeslivet for militært tilsatte pensjonert i tidsrommet 2005–2015

Kari Røren Strand
Tobias Lillekvelland
Bård Eggereide
Jan Harry Pay

**“De gylne årene mellom 60 og 67 år”
– en analyse av videre deltagelse i yrkeslivet
for militært tilsatte pensjonert i tidsrommet
2005–2015**

Kari Røren Strand
Tobias Lillekvelland
Bård Eggereide
Jan Harry Pay

Emneord

Personell
Pensjon
Aldersgrenser

FFI-rapport

FFI-RAPPORT 17/16931

Prosjektnummer

1366

ISBN

P: 978-82-464-3042-3

E: 978-82-464-3043-0

Godkjent av

Espen Skjelland, *forskningsdirektør.*

Espen Berg Knutsen, *forskningssjef.*

Sammen drag

I enkelte yrker har de ansatte såkalte særaldersgrenser. Dette innebærer at de kan ta ut alderspensjon ved en bestemt alder før de fyller 67 år. Militært tilsatte har en slik særaldersgrense på 60 år. Den har ikke vært endret siden tidlig på syttitallet.

Demografisk har Norge endret seg de siste tiårene. Nordmenn har bedre helse og lever lenger som fører til at befolkningen blir eldre. En eldre befolkning vil gi økte utgifter til pensjon, helse og omsorg. Behovet for arbeidskraft vil dermed øke i fremtiden. Disse utviklingstrekkene vil føre til forventninger om at hele arbeidsstyrken må jobbe lenger, inkludert militært personell. Formålet med denne rapporten er å kartlegge i hvilken grad militært tilsatte som går av med særaldersgrense har evne og vilje til videre deltagelse i arbeidslivet.

Høsten 2016 utførte FFI en spørreundersøkelse rettet mot militært personell pensjonert i tidsrommet 2005–2015. Spørreundersøkelsen ble utført som et strukturert telefonintervju.

Våre respondenter var på intervjutidspunktet i aldersspennet 58 til 71 år. Andelen som var i arbeid, var 65 prosent både i hele utvalget, og blant dem som var 67 år eller yngre. Vi finner ingen sammenheng mellom alder og om respondentene er i jobb. Imidlertid viser våre analyser at antall arbeidstimer i uken synker med økende alder.

Av dem som er i jobb oppgir 84 prosent at det var lett å finne ny jobb, og hele 56 prosent opplever at kompetansen deres er etterspurt utenfor Forsvaret. For gruppen som ikke er i jobb, er dette bildet annerledes – i underkant av 20 prosent sier at de tror det ville vært lett å finne seg en jobb hvis de ønsket det.

Nesten åtte av ti ville fortsatt i Forsvaret på heltid eller deltid hvis det hadde vært en mulighet da de nådde dagens avgangsalder. Omtrent halvparten kunne tenkt seg å jobbe til normal pensjonsalder (67 år) eller lenger. Kun 19 prosent oppgir at de ikke kunne ha tenkt seg å fortsette i Forsvaret etter 60 år.

Helse er en viktig faktor i valget om å fortsette i yrkeslivet. Flertallet vurderer sin egen helse i dag som god. De mener at tjenesten i Forsvaret ikke har påført dem så stor belastning hverken psykisk eller fysisk at det har gått utover helsen. I tillegg oppgir så godt som alle at hverken fysikk eller psyke ville vært en begrensende faktor dersom de skulle fortsatt i sin siste stilling i Forsvaret utover dagens aldersgrense på 60 år.

Mange av respondentene trekker frem at dagens særaldersgrense oppleves for lav og at de ønsker en mer fleksibel ordning med større individuell frihet.

Summary

The general age limit for retirement in Norway is 70 years. However, lower age limits can be drawn for certain occupations; among those are military personnel where the current mandatory retirement age is 60 years. This age limit has not been changed since the early seventies.

The demographic changes in Norway are an ageing population, increased labor demand, better health and increased life expectancy. This development will pose expectations that the total national workforce must work longer, including military personnel. It is expected that there will be several changes in the future with regard to the current pension system and the early retirement age limits. For that reason the Norwegian Ministry of Defence initiated an enquiry of the mandatory retirement age in the Norwegian Armed Forces. The Norwegian Defence Research Establishment (FFI) has provided analytical support.

In autumn 2016 we conducted a survey of a representative sample of officers who retired during the period 2005–2015. The aim was to map how many of the officers that continued working in other jobs after retiring from the Norwegian Armed Forces. The survey was conducted as a telephone interview with closed-ended questions followed by response options.

The findings show that two out of three of the officers in the age range 57 to 67 continue working in other jobs after their retirement from the Norwegian Armed Forces. We find no correlation between age and the likelihood for continuing working. However, the average number of working hours per week declines with increasing age. The majority of respondents state that health would not have been an obstacle for staying longer in the position they were holding towards the end of their career. Eight out of ten of the officers would have continued working in the Norwegian Armed Forces if there had been an opportunity when they retired.

Innhold

Sammendrag	3
Summary	4
Forord	6
1 Innledning	7
1.1 Bakgrunn og problemstilling	7
1.2 Innhold og målgruppe	9
2 Data og metode	10
3 Resultater	13
3.1 Kartlegging av videre yrkesdeltagelse	13
3.2 De som er i arbeid etter avgang på særaldersgrense	18
3.3 De som ikke er i arbeid etter avgang på særaldersgrense	21
4 Diskusjon	24
4.1 Hvor stor andel av særalderspensjonistene velger videre yrkesdeltagelse og hvor mye jobber de?	24
4.2 Hvordan vurderer særalderspensjonistene sine muligheter til å få seg en ny karriere utenfor Forsvaret?	31
4.3 Vurderer særalderspensjonistene seg som egnet til en videre karriere i Forsvaret utover dagens aldersgrense?	34
4.4 Respondentens betraktninger rundt særaldersgrenseordningen	34
4.5 Oppsummering	36
5 Forkortelser	39
Vedlegg A Spørreskjema	42
Vedlegg B Statistiske analyser	45

Forord

FFI-prosjektet Strategiske personell- og kompetanseanalyser har støttet Forsvarsdepartementet (FD) med analyser i forbindelse med utredningen *Anbefaling om rammene for en eventuell fremtidig endring av Forsvarets særaldersgrense* (Forsvarsdepartementet, 2016).¹ Denne rapporten er en del av FFI sitt bidrag til utredningen, men inngår ikke i rapporten fra Forsvarsdepartementet, da analysene er gjort i etterkant.

Kjeller, 08.12.2017

Kari Røren Strand
Tobias Lillekvelland
Bård Eggereide
Jan Harry Pay

¹ Sentrale bidrag er Hove et al., 2015, Hove og Åmot, 2016, Gisnås et al., 2016, Husøy et al., 2015, Rones, 2016 og Strand og Pay, 2017.

1 Innledning

1.1 Bakgrunn og problemstilling

I enkelte yrker har de ansatte såkalte særaldersgrenser. Dette innebærer at de kan ta ut alderspensjon ved en bestemt alder før de fyller 67 år. Den lavere grensen kan være 65, 63 eller 60 år. Særaldersgrenser finner vi oftest i yrker der det er stilt særlige krav til fysiske og psykiske egenskaper. I statlig sektor reguleres aldersgrensene i aldersgrenseloven.^{2,3}

Særaldersgrensen for militært tilsatte er ikke forankret i aldersgrenseloven, men i forsvarspersonelloven og innebærer *en rett og en plikt* til å fratrukke stillingen ved første månedsskifte etter fylte 60 år.⁴ Begrunnelsen for den militære særaldersgrensen har vært rimelig stabil over tid. Operative og sikkerhetsmessige hensyn, kombinert med avansementsmuligheter har vært gjennomgående argumenter.

Demografisk har Norge endret seg de siste tiårene. Nordmenn har bedre helse og lever lengre som fører til at befolkningen blir eldre. En eldre befolkning vil gi økte utgifter til pensjon, helse og omsorg. Behovet for arbeidskraft vil dermed øke i fremtiden. Disse utviklingstrekkene vil føre til forventninger om at hele arbeidsstyrken må jobbe lenger, inkludert militært personell. Formålet med denne rapporten er å kartlegge om militært tilsatte som går av med særaldersgrense har evne og vilje til videre deltagelse i arbeidslivet.

Forsvarets særaldersgrense går tilbake til 1885 og har gjennom historien vært endret en rekke ganger. Siste store endring ble gjort i 1973 (Forsvarsdepartementet, 2016). Til sammenligning har forventet levealder ved fødsel økt med åtte år for menn fra 1976 til 2015 (Statistisk sentralbyrå, 2017). Regjeringen har lenge varslet at de vil gjennomgå særaldersgrensene, men foreløpig har det skjedd lite.⁵ Pensjonsreformen kan føre til at det blir fortgang i dette arbeidet,

² Lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl. Denne loven kalles aldersgrenseloven. Hvilke stillinger som har særaldersgrense i staten fremgår av heftet *Aldersgrensene i staten* som utgis av Arbeids- og sosialdepartementet (ASD). I kommunal sektor finner vi dette i KS' B-rundskriv nr. 10/2005. I privat sektor er dette gitt i forskrift til lov om foretakspensjon og lov om innskuddspensjon.

³ I kommunal sektor er de tariffestet, men grunner seg på aldersgrenseloven.

⁴ Forsvarets særaldersgrense er regulert i forsvarspersonelloven (2004, § 5). De som er fast tilsatt til 60 år skal fratrukke stillingen ved første månedsskifte etter at aldersgrensen er oppnådd. Tilsetningsforholdet kan forlenges inntil ett år av gangen når spesielle forhold gjør det nødvendig. I tillegg gjelder 85-årsregelen slik at de militært tilsatte kan slutte med alderspensjon etter fylte 57 år dersom summen av alderen og opptjeningstiden i statens pensjonskasse er minst 85 år.

⁵ Se for eksempel daværende arbeidsminister Robert Erikssons uttalelser i media vinteren 2014: *Vil at politi og brannmenn skal jobbe lenger. Arbeidsminister Robert Eriksson vil fjerne alle særaldersgrenser i arbeidslivet.* <http://www.aftenposten.no/norge/Vil-at-politi-og-brannmenn-skal-jobbe-lenger-98120b.html> og *Arbeidsministeren vil fjerne alle særaldersgrenser.* <http://www.vg.no/nyheter/innenriks/jobben-din/arbeidsministeren-vil-fjerne-alle-saeraldersgrenser/a/10149781/>.

blant annet fordi alle burde ha mulighet til å jobbe lenger for å kompensere for levealdersjusteringen i folketrygden (Rødevand og Haugen, 2013; Elman, 2017). Det er signalisert i flere offentlige dokumenter at særaldersgrensene både i Forsvaret og øvrige sektorer skal vurderes, se for eksempel *St.meld. nr. 12 (2004–2005), Pensjonsreform – trygghet for pensjonene, Meld. St. 14 (2012–2013), Kompetanse for en ny tid* og *Prop. 111 LS (2014–2015) Ordning for militært tilsatte og endringer i forsvarspersonelloven m.m. (militærordningen)*.

Det er gjort noe forskning og kartlegging av opplevd arbeidsbelastning, pensjoneringsmønster⁶ og videre deltagelse i arbeidslivet for særalderspensionister i norsk kontekst. De mest sentrale bidragene er fra Midtsundstad (2005) og Hyggen (2008). Mye av grunnlaget for den politiske diskusjonen vi har i dag rundt pensjonsadferd for yrkesgrupper med særalderspension, stammer fra disse forskningsarbeidene.

I dag kan vi gjøre en grovinndeling i to grupper for de som har særaldersgrense i statlig sektor. Den første gruppen består av dem som har et arbeid som er av en slik art at det medfører så høy belastning fysisk og psykisk at det ikke er mulig å stå i arbeidet til fylte 70 år. Den andre gruppen består av dem som av sikkerhetsmessige hensyn ikke lenger er skikket til jobben fordi det stilles spesielle krav til fysikk eller psyke. Forskning har vist at restarbeidsevnen er svært forskjellig for de to gruppene (Midtsundstad, 2005; Hyggen, 2008). For den første gruppen, hvor vi blant annet finner renholdsarbeidere, sykepleiere og hjelpepleiere, er det få som fortsetter å jobbe etter avgang på særalderspension. For mange i denne gruppen er det en utfordring i det hele tatt å stå i jobb til særaldersgrensen inntreffer. For den andre gruppen, hvor blant annet polititjenestemenn og militært tilsatte hører innunder, er uførepensjon nesten fraværende. I tillegg tar mange annet arbeid etter avgang på særalderspension.

En vesentlig faktor knyttet til det å heve særaldersgrensene er om de som går av med særalderspension i dag, fortsatt besitter arbeidsevne. Det er behov for oppdatert og mer kunnskap om i hvor stor grad militært tilsatte deltar videre i arbeidslivet etter avgang på særalderspension. Analysene i denne rapporten tar utgangspunkt i en spørreundersøkelse rettet mot yrkesmilitært tilsatte⁷ som ble pensjonert i tidsrommet 2005–2015. Vi har arbeidet ut fra tre forskningsspørsmål:

- Hvor stor andel av særalderspensionistene velger videre yrkesdeltagelse og hvor mye jobber de?
- Hvordan vurderer særalderspensionistene sine muligheter til å få seg en ny karriere utenfor Forsvaret?
- Vurderer særalderspensionistene seg som egnet til en videre karriere i Forsvaret utover dagens aldersgrense?

⁶ Det vil si hvilken alder man velger å pensjonere seg.

⁷ Ordning for militært tilsatte åpner for at alt militært personell kan tilsettes til 60 år (Forsvarsdepartementet, 2015). Personellet som er intervjuet i denne spørreundersøkelsen er yrkesmilitært tilsatte som gikk av i tidsperioden 2005–2015.

1.2 Innhold og målgruppe

I neste kapittel vil vi redegjøre for metoder og begreper som er benyttet i analysene. I kapittel 3 vil vi presentere resultatene fra spørreundersøkelsen. I kapittel 4 vil vi svare på de spørsmålene vi stilte innledningsvis ved hjelp av funnene fra spørreundersøkelsen samt å sammenligne med tidligere forskning på dette feltet.

Målgruppen for denne rapporten er tilsatte i Forsvarsdepartementet (FD), Forsvarsstaben (FST), og ulike driftsenheter som jobber med personell- og kompetanserelaterte problemstillinger for Forsvaret.

2 Data og metode

For å kunne kartlegge videre yrkesdeltagelse blant pensjonerte militært tilsatte var vi avhengig å komme i kontakt med de offiserene som hadde pensjonert seg i tidsrommet 2005–2015. Forsvarets personell og vernepliktsenter hadde telefonnummer til alle de pensjonerte offiserene, derfor ble et strukturert telefonintervju valgt som metode fremfor en elektronisk spørreundersøkelse. Telefonintervju er en mer ressurskrevende metode enn et elektronisk spørreskjema, men ble vurdert å være den beste måten for å nå målgruppen.

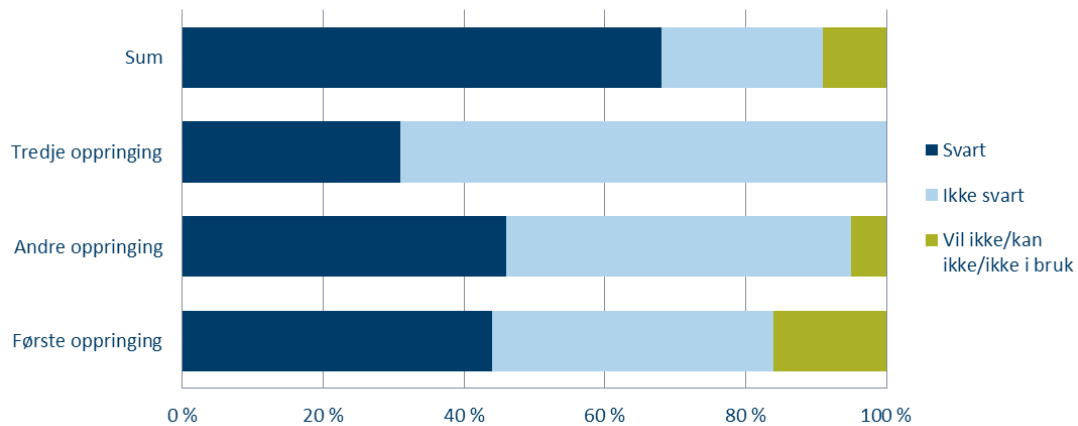
Med en elektronisk spørreundersøkelse har man god kontroll på at alle møter eksakt det samme spørsmålet. Dersom det brukes intervjuer vil spørsmålsstillingen kunne svinge litt fra intervju til intervju. Videre er det også en fordel at folk kan besvare når de har tid og kan planlegge selv. På den annen side gir ikke en elektronisk spørreundersøkelse muligheter til å følge opp spørsmål eller rette misforståelser under besvarelsen. Her har intervjuet sin styrke.

Vedlegg A inneholder intervjuguiden som ble benyttet i telefonintervjuene. Undersøkelsen ble i forkant av gjennomføring meldt til personvernombudet ved Forsvarets forskningsinstitutt (FFI), og det ble innhentet godkjenning for å få gjennomføre studien fra Forsvaret. Undersøkelsen starter med et spørsmål om man ønsker å delta eller ikke i denne studien, slik at vi opprettholder det forskningsetiske prinsippet om frivillig deltagelse.

Respondentene til undersøkelsen ble valgt ved at Forsvarets personell- og vernepliktsenter (FPVS) trakk ut 400 tilfeldige personer som har sluttet i Forsvaret mellom 2005 og 2015. Den eneste informasjonen som ble overlevert til FFI var respondentenes navn og telefonnummer.

Listen over respondenter ble så tilfeldig sortert og delt mellom rapportforfatterne. Oppringningene ble gjort fra toppen av listen og nedover. For å minimere utvalgsfeil som følge av personer i ulike situasjoner har ulik tilgjengelighet, ble hver person forsøkt kontaktet tre ganger på forskjellige tidspunkt før vedkommende ble vurdert som utilgjengelig.

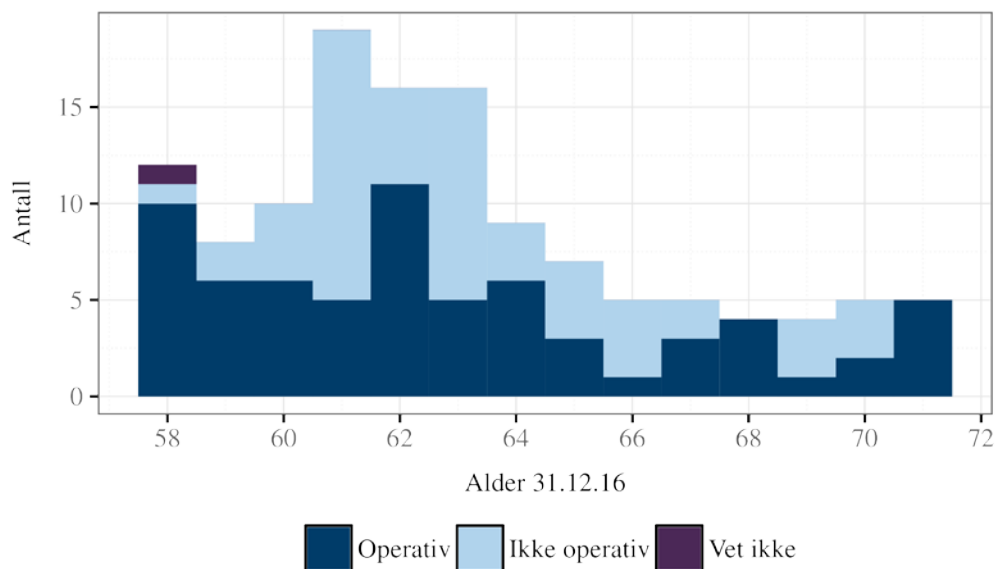
Undersøkelsen ble gjennomført i desember 2016. Totalt ble 183 personer oppringt hvorav 58 var utilgjengelig og 125 svarte på undersøkelsen. Figur 2.1 viser svarprosenten fordelt på de forskjellige forsøkene. I første forsøk var det 16 prosent som ikke svarte på undersøkelsen enten på grunn av at telefonnummeret vi hadde fått av FPVS ikke lenger var i bruk eller fordi man av ulike grunner ikke hadde anledning eller ikke ønsket å delta i undersøkelsen. Av de 40 prosentene som vi ikke nådde på første forsøk svarte 46 prosent på andre forsøk.



Figur 2.1 Resultater fra hvert oppringingsforsøk.

Vi har ønsket å skille dem som har hatt en operativ karriere fra de som ikke har det. Vi har definert operativ karriere til å inkludere dem som har hatt minst halvparten av sin yrkeskarriere i operative stillinger. Respondenten har selv avgjort om vedkommende faller inn i denne kategorien. Figur 2.2 viser antallet personer på hvert alderstrinn fordelt på om de har mesteparten av sin karriere i operativ virksomhet eller ikke. Figuren viser at det er god spredning i alderen til både personer med og uten operativ karriere.

Figur 2.2 viser at selv om det er god spredning i alder blant respondentene, er det klart flest respondenter under 65 år. Vi har også sjekket at vi ikke har noen skjev grentilhørighet i utvalget i forhold til populasjonen.



Figur 2.2 Antall respondenter fordelt på alder og som har mer eller mindre enn halvparten av sin karriere i Forsvarets i operativ virksomhet.

På slutten av intervjuet ble det åpnet opp for om respondentene hadde noen kommentarer til spørreundersøkelsen eller til temaet særaldersgrense utover det som var blitt belyst gjennom spørsmålene.

Mange av respondentene hadde mye på hjertet. En systematisk gjennomgang av dette datamaterialet viste at en del synspunkter/temaer gikk igjen. Denne analysen gir ikke grunnlag for å mene noe om omfanget av de ulike typene av problemstillinger. Studien kan derimot gi grunnlag for å identifisere noen kategorier av problemer/synspunkter/meninger som mange av respondentene deler. Dette mer kvalitative materialet har vi i rapporten brukt som en form for utdyping og sammenligning med det kvantitative materialet fra spørreundersøkelsen. Sitatene som gjengis er anonymisert.

Denne undersøkelsen er en utvalgsundersøkelse. Da er tanken at svarene fra et tilfeldig trukket utvalg skal representere hele populasjonen. Det er imidlertid en usikkerhet knyttet til dette. Vi kan tilfeldigvis ha trukket ut et utvalg hvor svarene fordeler seg annerledes enn de ville gjort hvis vi hadde mulighet til å spørre hele populasjonen. Dette kalles utvalgsfeil. Jo større utvalget er, jo større er sannsynligheten for at svarene er representative.

Slutningsstatistikk handler om å beregne usikkerheten i svarene. Det handler om å finne ut hvor sannsynlig det er at vi gjør feil, dersom vi sier at svarene gjelder for hele populasjonen. Hvis det er veldig liten sannsynlighet for at vi gjør feil, sier vi at resultatene er signifikante. For analysene i denne rapporten har vi benyttet signifikansnivå $p=0,05$ (5 prosent). Det betyr at resultatet er signifikant og kan generaliseres til hele populasjonen hvis p -verdien er 0,05 eller mindre.

Vi har i denne rapporten brukt regresjonsanalyser. Dette er en type statistiske analyser som har til hensikt å beskrive sammenhengen mellom én eller flere uavhengige variabler (x_1, x_2, \dots) og en avhengig variabel (y) (<https://snl.no/regresjonsanalyse>). Det gjøres ved å finne frem til en funksjon, det vil si et tilnærmet uttrykk eller en forenklet matematisk beskrivelse av den virkelige sammenhengen. Funksjonen gjør det mulig å fastsette verdien av y når man kjenner verdiene for de aktuelle x .

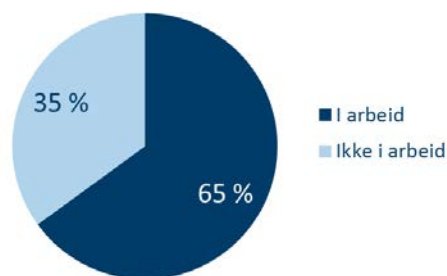
I vedlegg B er alle resultater fra de ulike regresjonsanalysene som er benyttet i dette arbeidet gitt i tabellform.

3 Resultater

I denne delen av rapporten vil vi gå igjennom resultatene fra spørreundersøkelsen. Formålet med spørreundersøkelsen er å kartlegge hvor mange som er i arbeid etter avgang på særalderspensjon fra Forsvaret og hvor mye de jobber. I tillegg ønsket vi å innhente informasjon om hvordan de opplevde den fysiske og psykiske arbeidsbelastning gjennom en yrkeskarriere i Forsvaret, samt hvordan de ville stilt seg til å jobbe i Forsvaret utover dagens aldersgrense hvis det hadde vært en mulighet.

3.1 Kartlegging av videre yrkesdeltagelse

Respondentene, som altså er et tilfeldig trukket utvalg av militært tilsatte som har blitt pensjonert i tidsrommet 2005–2015, ble spurt om de var i arbeid nå. Våre respondenter var på intervju tidspunktet i aldersspennet 58 til 71 år. Andelen som var i arbeid var 65 prosent både i hele utvalget, og blant dem som var 67 år eller yngre (figur 3.1).



Figur 3.1 Andelen særalderspensionister som er i arbeid i aldersgruppen 58–67 år. (N=107).

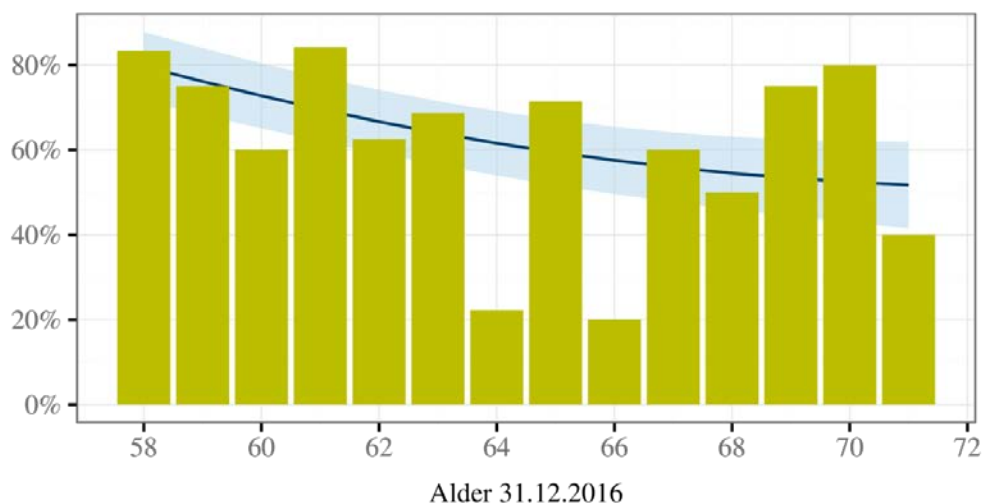
Figur 3.2 viser andelen som er i arbeid fordelt på respondentenes alder. Den heltrukne linjen viser estimert utvikling i andelen som er i jobb for hver alder.⁸ Etersom det er noe variasjon i antallet personer i hver aldersgruppe bør en ikke legge stor vekt på variasjonen mellom hver enkelt aldersgruppe.

Regresjonsanalysen viser at det ikke er en statistisk signifikant sammenheng mellom sannsynligheten for å være i arbeid og alder (vedlegg B, tabell B1).⁹ Det som er verdt å merke seg er at det er en relativt stor andel av særalderspensionistene som jobber til, og til og med ut over, ordinær pensjonsalder¹⁰.

⁸ Den heltrukne linjen viser en utjevning av søylene.

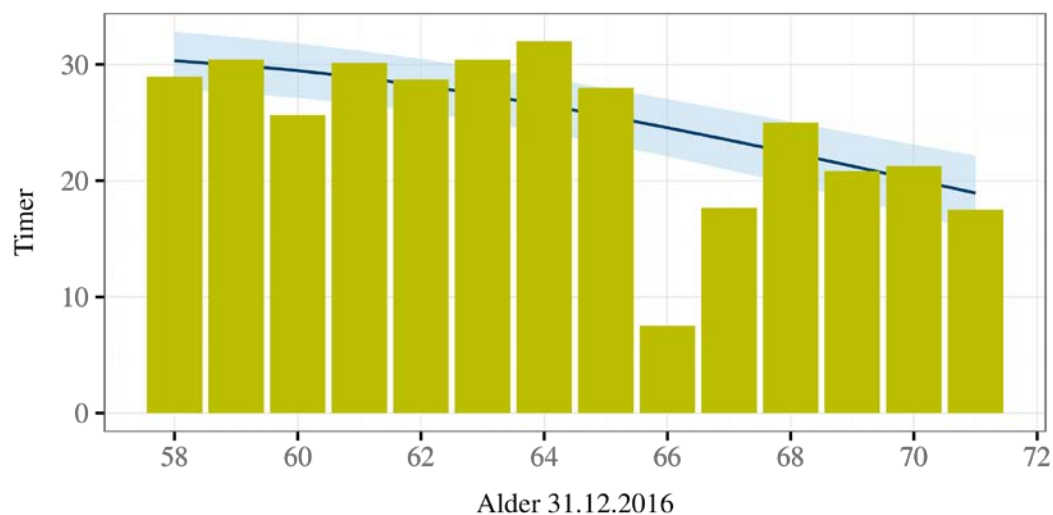
⁹ Signifikansnivå: $p=0,05$. Se vedlegg B og tabell B1 for mer informasjon om hvilke typer regresjonsanalyser som er gjort.

¹⁰ Vanlig pensjonsalder i Norge i dag er 67 år, og er det tidspunktet man tidligst kan gå av med alderspensjon. Pensjonsalder må ikke forveksles med aldersgrensen. Aldersgrensen er den alder hvor stillingsvernet opphører på grunn av arbeidstakers alder. Den ble hevet fra 70 til 72 år i juni 2015 (Arbeidsmiljøloven). Lavere bedriftsinterne aldersgrenser kan avtales, men kan ikke være lavere enn 70 år.



Figur 3.2 Andel som er i arbeid for hver alder. Linjen viser et snitt med 95 prosent konfidensintervall skravert. (N=81).

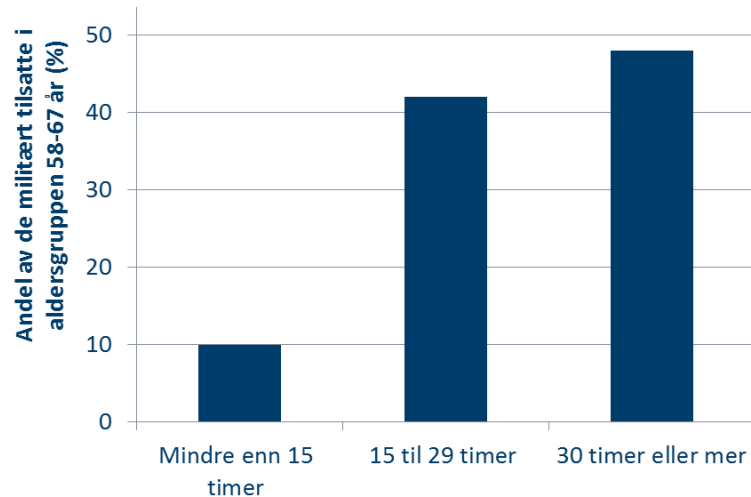
Selv om andelen som er i arbeid ikke endres med alder, er det tydelig at gjennomsnittlig antall arbeidstimer synker med alder (vedlegg B, tabell B1).¹¹ Figur 3.3 viser gjennomsnittlig antall arbeidstimer i uka for de som er i arbeid. Vi ser at for de yngste er snittet rundt 30 timer i uken, men for de eldste har dette falt til ca. 20 timer i uken.



Figur 3.3 Gjennomsnittlig antall arbeidstimer i uken fordelt på alder. Linjen viser et snitt med 95 prosent konfidensintervall skravert. (N=81).

¹¹ Signifikansnivå: p=0,05. Se vedlegg B og tabell B1 for mer informasjon om hvilke typer regresjonsanalyser som er gjort.

Ser vi på dem i aldersgruppen 58–67 år som jobber, utgjør arbeidsinnsatsen til nesten halvparten 30 timer eller mer per uke (figur 3.4). Enkelte jobber også betydelig mer enn en normal arbeidsuke.



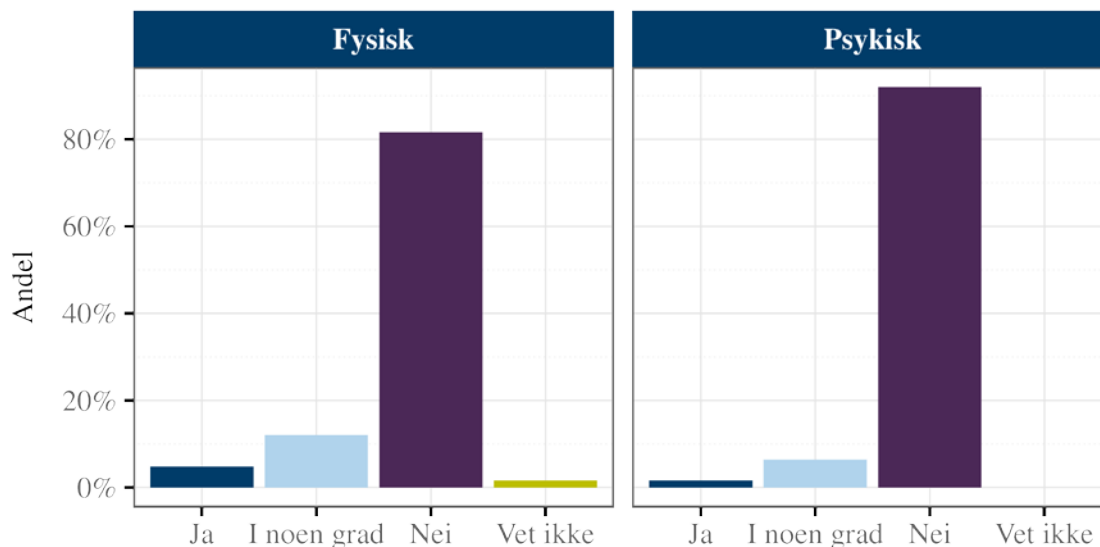
Figur 3.4 Gruppen 58–67 år som jobber etter avgang på særalderspensjon fordelt på antall timer på jobb i uken. (N=81).

Det å ha hatt en operativ karriere i Forsvaret ser ikke ut til å påvirke om en etter avgang på særalderspensjon er i arbeid eller hvor mange timer en jobber per uke (vedlegg B, tabell B1).

3.1.1 Egenvurdering av opplevd fysisk og psykisk belastning i yrkeskarrieren

Hvis man skal vurdere om de som i dag er særalderspensjonister kunne jobbet lenger i Forsvaret, er det flere faktorer som kan være begrensende. Aldersgrenseloven peker på to sentrale forhold. Det ene er hvorvidt personellet er påført så stor belastning at de ikke lenger kan utføre jobben med økende alder. Det andre er om tjenesten stiller spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper, som normalt blir svekket før pensjonsalder slik at en ikke kan utføre tjenesten forsvarlig. I dette kapitlet vil vi se på hva respondentene svarer på spørsmål rundt disse temaene.

Respondentene ble stilt spørsmål om de opplevde sitt tidligere arbeid som så fysisk eller psykisk belastende at det hadde gått utover deres helse. Figur 3.5 viser at så godt som ingen oppgir å ha hatt et arbeid i Forsvaret som er så fysisk eller psykisk belastende at det har gått ut over helsen.

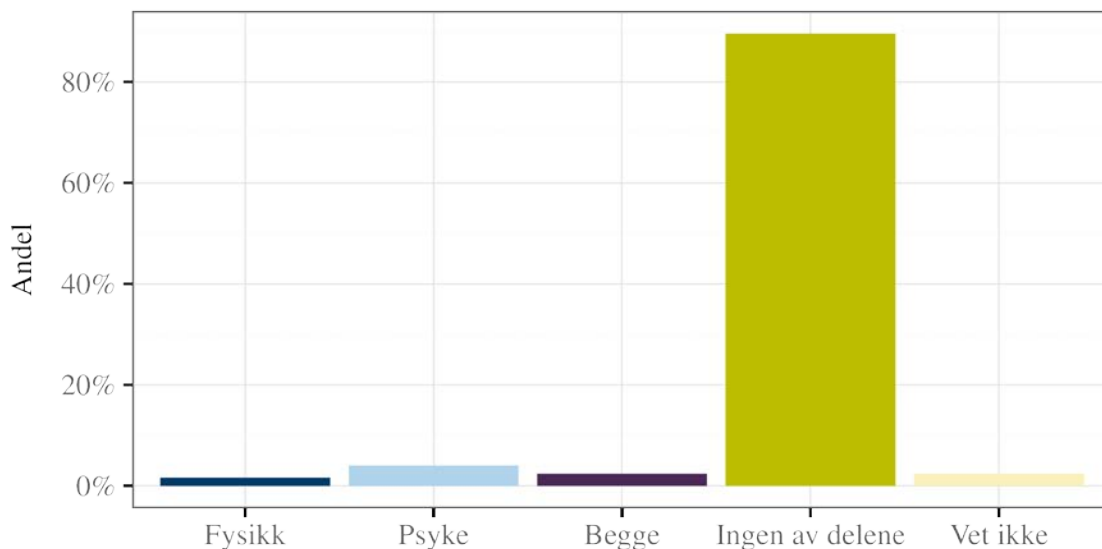


Figur 3.5 Respondentenes svar på spørsmålene: *Opplevde du ditt tidligere arbeid i Forsvaret som så fysisk/psykisk belastende at det gikk ut over din helse?* (N=125).

Undersøkelsen vår viser at de med en operativ karriere, rapporterer i noe større grad at tjenesten opplevdes som så fysisk belastende at den har gått ut over helsen.¹² Denne forskjellen er ikke signifikant, og vi kan derfor ikke utelukke at det skyldes tilfeldigheter i utvalget (vedlegg B, tabell B2). Når det gjelder opplevd psykisk belastning fant vi ikke at personer med en operativ karriere skiller seg fra resten av utvalget.

Flertallet rapporterer altså at tjenesten ikke har påført dem så stor belastning psykisk eller fysisk at det har gått utover deres helse. Et annet forhold er om tjenesten stiller spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper som normalt blir svekket før pensjonsalder som vil gjøre det vanskelig å utføre tjenesten med økende alder. Vi spurte respondentene om deres fysikk og/eller psyke ville vært begrensende dersom de skulle fortsatt i sin siste stilling i Forsvaret utover dagens særaldersgrense på 60 år. Svarene på spørsmålet er vist i figur 3.6. Figuren viser at ca. 95 prosent av respondentene mener at hverken deres fysikk eller psyke ville vært begrensende dersom de skulle fortsatt i sin siste stilling.

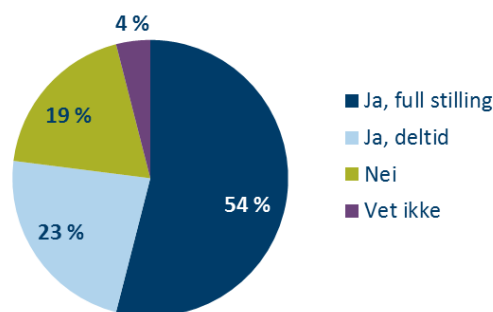
¹² Det er omtrent ti prosentpoeng flere som svarer at tjenesten opplevdes som så fysisk belastende at det gikk ut over helsen eller i noen grad gikk ut over helsen blant dem med en operativ karriere enn blant dem som har hatt sin karriere i støttevirksomhet.



Figur 3.6 Respondentenes svar på spørsmålet: Ville en eller flere av de følgende faktorene vært begrensende dersom du skulle fortsatt i din siste stilling i Forsvaret ut over dagens pensjonsalder på 60 år? (N=125).

3.1.2 Ønske om en videre karriere i Forsvaret utover dagens aldersgrense

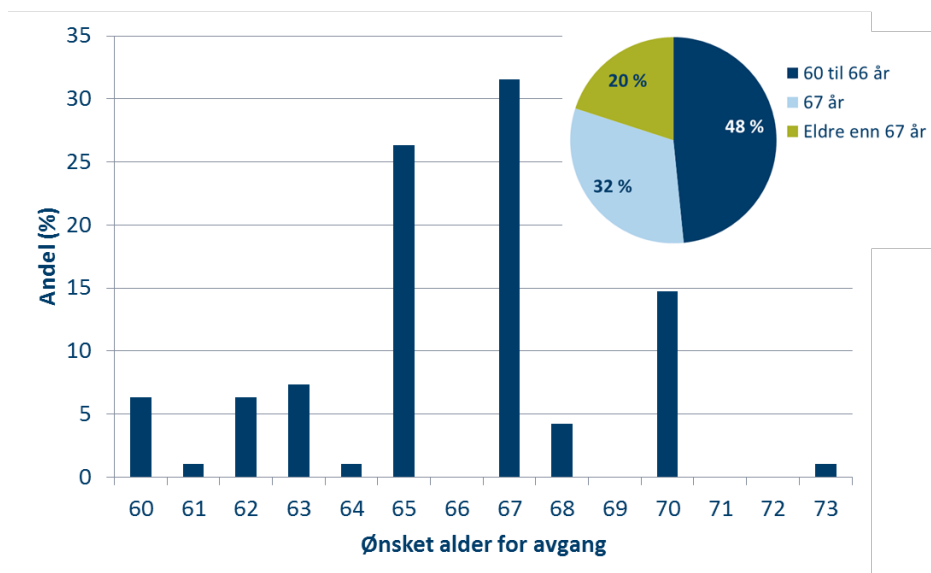
Vi ønsket å kartlegge i hvilken grad respondentene ville ønsket å fortsette i Forsvaret utover dagens aldersgrense på 60 år dersom det hadde vært et alternativ da de gikk av. Det var 54 prosent som sier at de kunne tenkt seg å fortsette i Forsvaret i full stilling (figur 3.7). I tillegg kunne 23 prosent tenkt seg å fortsette i Forsvaret i deltidsstilling. Det vil si at totalt 77 prosent kunne tenkt seg å fortsette i Forsvaret ut over dagens særaldersgrense hvis det hadde vært mulig da de gikk av. Kun 19 prosent oppgir at de ikke kunne tenkt seg å fortsette i Forsvaret etter 60 år. Det var 4 prosent som svarte *vet ikke* på dette spørsmålet.



Figur 3.7 Respondentenes svar på spørsmålet: Hvis det var et alternativ da du gikk av, kunne du tenkt deg å fortsette i Forsvaret? (N=125).

De som svarer at de kunne tenkt seg å fortsette i Forsvaret hvis det hadde vært mulig når de gikk av med særalderspensjon, ble videre spurt om de kunne anslå hvor lenge de kunne tenkt seg å

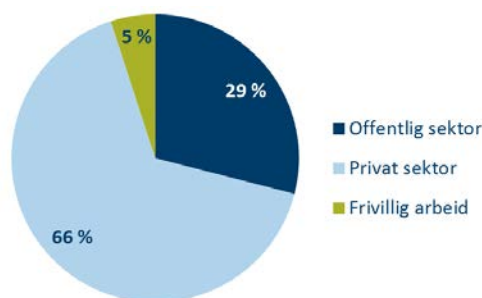
fortsette. En av fire kunne tenkt seg å jobbe til de ble 65 år (figur 3.8), mens ca. halvparten kunne tenkt seg å fortsette i Forsvaret til fylte 67 år eller lenger.



Figur 3.8 Svar på spørsmålet: Hvis det hadde vært et alternativ, ca. hvor lenge kunne du tenkt deg å fortsette i Forsvaret? (N=95, de som svarer ja på at de ønsker videre tjeneste utover dagens pensjonsalder).

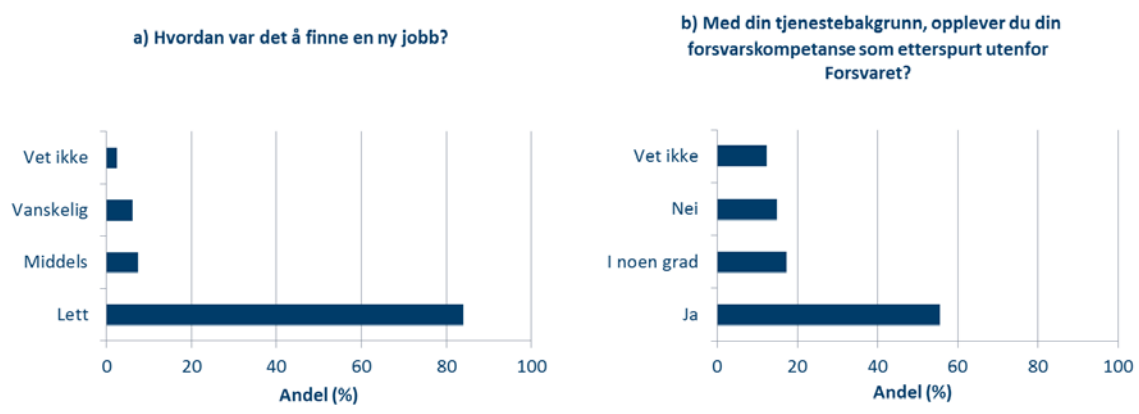
3.2 De som er i arbeid etter avgang på særaldersgrense

I dette kapittelet ser vi nærmere på dem som har oppgitt at de er i arbeid, uavhengig av alder. Av disse jobber 66 prosent i privat sektor og 29 prosent i offentlig sektor, mens de siste 5 prosentene har frivillig arbeid (figur 3.9).



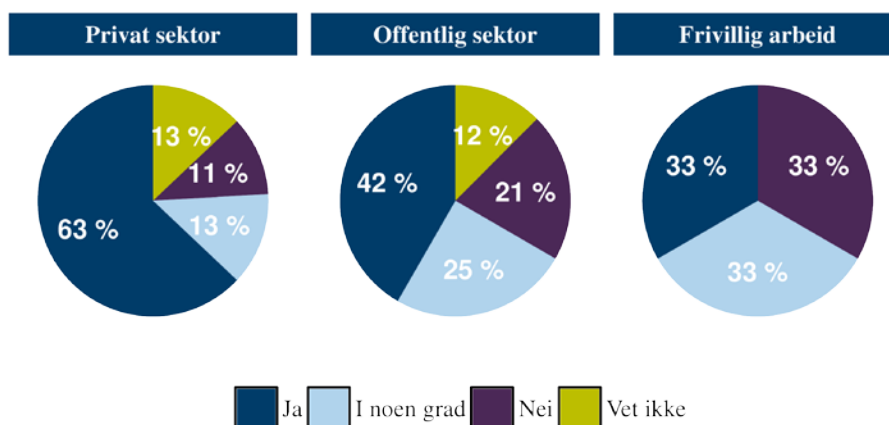
Figur 3.9 De som er i jobb, fordelt på om arbeidet tilhører privat sektor, offentlig sektor eller kategorien frivillig arbeid (N=81, de som oppgir at de er i jobb etter avgang på særaldersgrense).

Av dem som er i jobb, oppgir 84 prosent at det var lett å finne ny jobb og 56 prosent opplever sin forsvarskompetanse som etterspurt utenfor Forsvaret (figur 3.10 a) og b)).



Figur 3.10 a) Svar på spørsmålet: Hvordan var det å finne en ny jobb? b) Svar på spørsmålet: Med din tjenestebakgrunn, opplever du din forsvarskompetanse som etterspurt utenfor Forsvaret? (N=81, de som oppgir at de er i arbeid etter avgang på særaldersgrense).

Figur 3.11 viser at 63 prosent av dem som jobber i privat sektor opplever sin forsvarskompetanse som etterspurt utenfor Forsvaret, mens bare 42 prosent av dem som jobber i offentlig sektor gjør det samme.



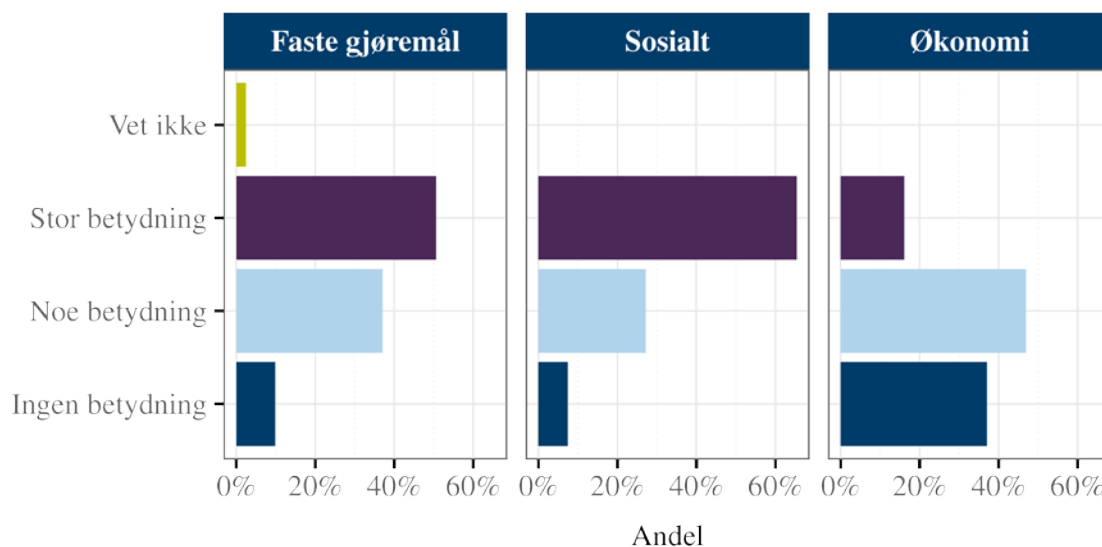
Figur 3.11 Svar på spørsmålet: Med din tjenestebakgrunn, opplever du din forsvarskompetanse som etterspurt utenfor Forsvaret? Svarene er fordelt på om respondenten jobber i offentlig sektor, privat sektor eller har frivillig arbeid (N=81, de som oppgir at de er i arbeid etter avgang på særaldersgrense).

De som er i jobb, ble også spurt om de får brukt kompetansen fra Forsvaret i sitt nåværende arbeid. Hele 79 prosent sier at de har bruk for kompetansen fra Forsvaret. I tillegg er det 12 prosent som oppgir at de *i noen grad* har bruk for kompetansen fra Forsvaret. Vi finner her ingen forskjell på om en har det meste av karrieren i operativ virksomhet eller innenfor støttevirksomhet (vedlegg B, tabell B3). Av dem som jobber i offentlig sektor sier 96 prosent at de har bruk for kompetansen fra Forsvaret, mens bare 70 prosent av dem som jobber i privat sektor sier det samme.

3.2.1 Hvilke faktorer er av betydning for valget om å fortsette å jobbe etter avgang på særalderspensjon?

For å belyse hvilke faktorer som er av betydning for valget om å fortsette å jobbe etter avgang på særalderspensjon, plukket vi ut tre faktorer som vi ønsket å se nærmere på. Vi spurte respondentene om hvor stor betydning de tre følgende forholdene hadde for deres valg om å fortsette å jobbe:

- behovet for faste gjøremål
- det sosiale på arbeidsplassen
- deres økonomiske situasjon



Figur 3.12 Svar på spørsmålene: Hvor stor betydning har (behovet for faste gjøremål/det sosiale på arbeidsplassen/din økonomiske situasjon) for valget om å arbeide? (N=81, de som oppgir at de er i arbeid etter avgang på særaldersgrense).

Figur 3.12 viser at ca. halvparten oppgir at behovet for faste gjøremål har stor betydning for valget om å arbeide, og det er kun 10 prosent som sier at behovet for faste gjøremål ikke har noen betydning for valget om å arbeide.

Når det gjelder det sosiale på arbeidsplassen er det hele 65 prosent som sier at det har stor betydning for valget om å arbeide, og bare 7 prosent som sier at det sosiale på arbeidsplassen ikke har noen betydning for valget om å arbeide (figur 3.12).

Sammenlignet med behovet for faste gjøremål og det sosiale på arbeidsplassen fremstår økonomi som en mindre avgjørende faktor for valget om å fortsette å jobbe. Det er ca. 40 prosent som oppgir at deres økonomiske situasjon har *ingen betydning* for valget om å arbeide.

For gruppen som er i jobb er ikke helse noen hindring for en videre arbeidskarriere. I overkant av 88 prosent oppgir at deres helse er god og 12 prosent at den er middels. Ingen av respondentene i denne gruppen anser sin helse som dårlig.

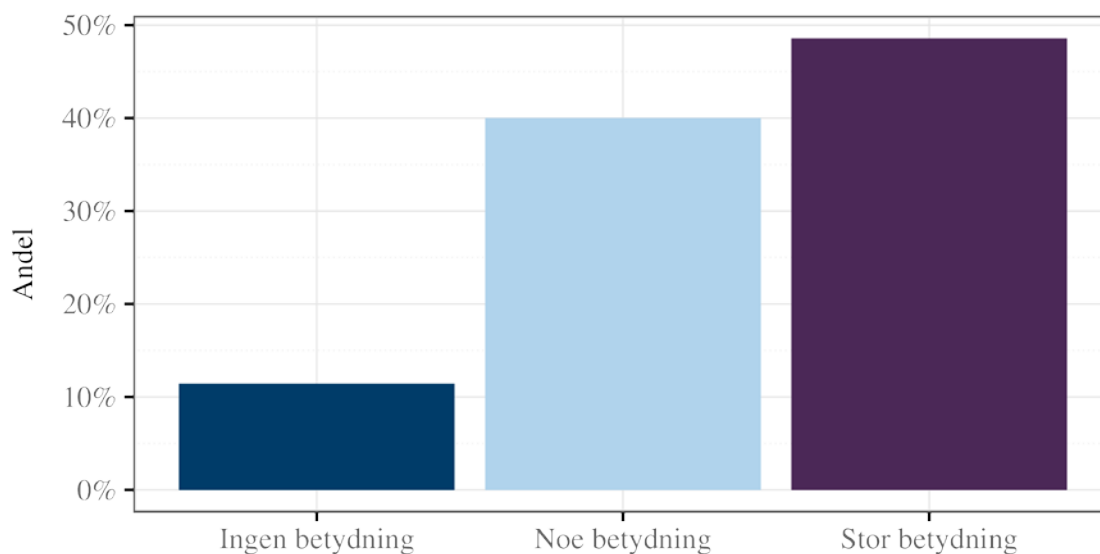
3.3 De som ikke er i arbeid etter avgang på særaldersgrense

Våre analyser har så langt vist at i overkant av 30 prosent av særalderspensjonistene i aldersgruppen 58 til 71 år er pensjonister, altså de jobber ikke. Ni av respondentene som ikke jobber, er 67 år eller eldre. Siden pensjonsalderen i dag er 67 år, er disse tatt ut av resten av analysene i dette kapittelet. I aldersgruppen 58 til 66 år er det 34 prosent som er pensjonister på fulltid på intervju tidspunktet.

3.3.1 Hvilke faktorer påvirker valget om ikke å jobbe etter avgang på særaldersgrensen?

Respondentene ble spurt om det var helsemessige årsaker til at de ikke arbeider. Av dem som ikke er i arbeid, er det kun én som oppgir at det er helsemessige årsaker til at han/hun ikke er i arbeid.

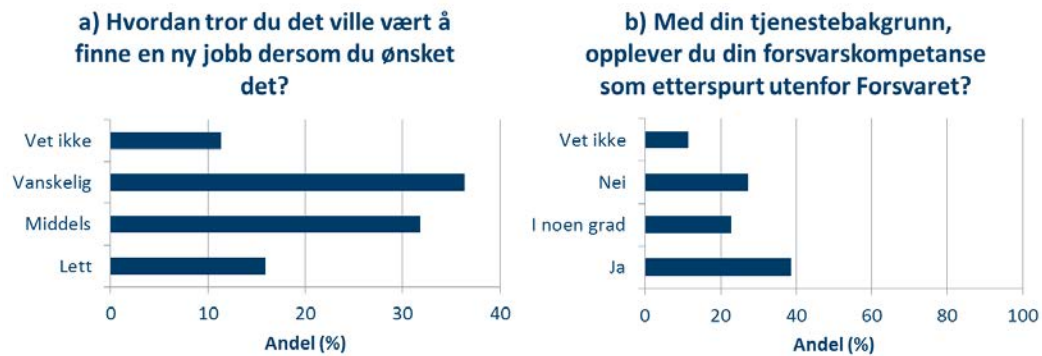
Videre ble respondentene spurt om ønsket om mer fritid var avgjørende for valget om å ikke arbeide etter avgang på særalderspensjon. Nesten 50 prosent sier at ønsket om mer fritid har *stor betydning*, mens ytterligere 40 prosent sier at det har *noe betydning* (figur 3.12). Det betyr at for ca. 90 prosent har ønsket om mer fritid betydning for valget om å bli pensjonist ved 57/60 år.



Figur 3.12 Svar på spørsmålet: Hvor stor betydning har ønsket om fritid for at du ikke arbeider (N=35, de i aldersgruppen 58–66 år som oppgir at de ikke er i arbeid etter avgang på særaldersgrense).

Flertallet av respondentene oppgir at økonomi ikke har noen betydning for valget om å bli pensjonist. Det kan bety at de anser sin økonomiske situasjon som tilstrekkelig god slik at økonomi ikke blir en faktor av betydning for valget om å bli pensjonister, eller at det er andre faktorer de anser er av større betydning.

En annen faktor som kan påvirke valget om å forbli pensjonist ved avgang på særalderspensjon er at det er vanskelig å finne seg ny jobb. Dette kan blant annet skyldes at kompetansen en har ervervet seg i Forsvaret, ikke er etterspurt utenfor Forsvaret. I likhet med dem som var i arbeid, ble de som ikke var i arbeid på intervjuetidspunktet, spurt om de opplever sin forsvars-kompetanse som etterspurt utenfor Forsvaret. Nesten 40 prosent sier at de opplever sin kompetanse fra Forsvaret som etterspurt. Ytterligere 23 prosent opplever sin kompetanse som i noen grad etterspurt (figur 3.13b).



Figur 3.13 a) Svar på spørsmålet: *Hvordan tror du det ville vært å finne en ny jobb dersom du ønsket det?* b) Svar på spørsmålet: *Med din tjenestebakgrunn, opplever du din forsvarskompetanse som etterspurt utenfor Forsvaret?* (N=44, de som oppgir at de ikke er i arbeid etter avgang på særaldersgrense).

De som ikke er i arbeid etter avgang på særaldersgrensen, ble stilt spørsmålet: *Hvordan tror du det ville vært å finne ny jobb dersom du hadde ønsket det?* Noen av disse personene sier at de ikke har prøvd å få jobb, og det er derfor viktig å huske at det som vises i figur 3.13a er hvordan mange av dem tror det ville vært å finne ny jobb. Det er en betydelig andel som mener at det ville vært utfordrende å finne jobb dersom de hadde ønsket det.

4 Diskusjon

For å belyse om militært tilsatte som går av med særaldersgrense har evne og vilje til videre deltagelse i arbeidslivet har vi som nevnt i innledningen utformet tre forskningsspørsmål (kapittel 1.1):

- Hvor stor andel av særalderspensjonistene velger videre yrkesdeltagelse og hvor mye jobber de?
- Hvordan vurderer særalderspensjonistene sine muligheter til å få seg en ny karriere utenfor Forsvaret?
- Vurderer særalderspensjonistene seg som egnet til en videre karriere i Forsvaret utover dagens aldersgrense?

I kapittel 4.1 til 4.3 bruker vi svarene fra spørreundersøkelsen til å besvare disse tre spørsmålene. I tillegg stilte vi et åpent spørsmål på slutten av spørreundersøkelsen – er det noe du ønsker å kommentere rundt temaet særaldersgrense? Der det er naturlig vil vi bruke respondentenes egen stemme i form av sitater til å belyse enkelte temaer. På den måten vil dette mer kvalitative materialet bli brukt som en form for utdyping og sammenligning med det kvantitative materialet fra spørreundersøkelsen.

I kapittel 4.4 belyser vi to temaer som svært mange at respondentene trekker frem i den ustrukturerte delen av intervjuet nemlig at dagens særaldersgrense oppleves for lav og at mange ønsker en mer fleksibel ordning med større individuell frihet.

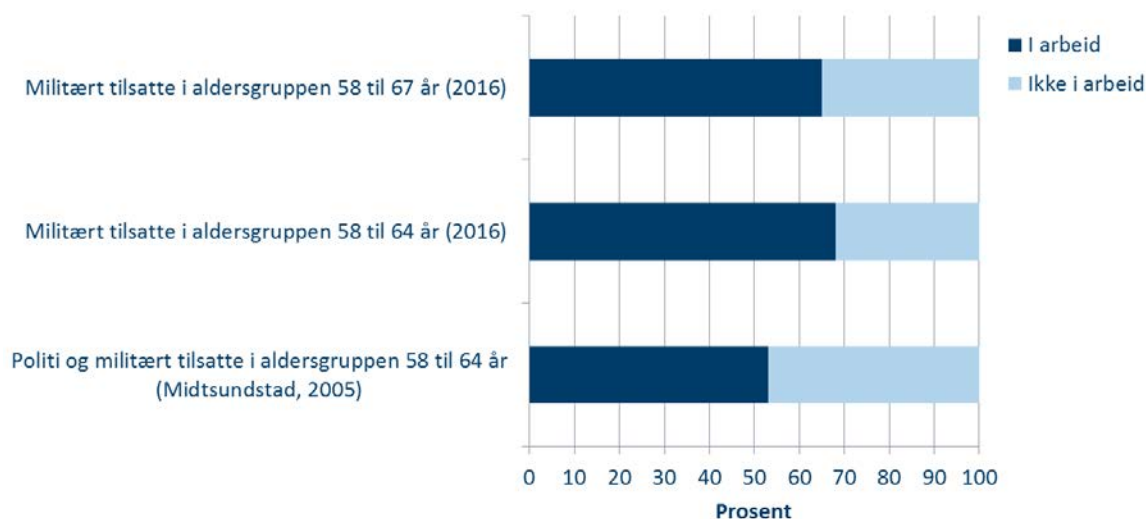
4.1 Hvor stor andel av særalderspensjonistene velger videre yrkesdeltagelse og hvor mye jobber de?

4.1.1 Flertallet velger videre yrkesdeltagelse

Som beskrevet i forrige kapittel finner vi at omtrent to tredjedeler av særalderspensjonistene i aldersgruppen 58 til 67 år jobber heltid eller deltid etter avgang fra Forsvaret. Hvordan er denne andelen i forhold til tidligere undersøkelser? Oss bekjent eksisterer det ikke noen tidligere undersøkelser som har kartlagt spesifikt militært tilsattes videre deltagelse i yrkeslivet etter avgang på særalderspensjon. Derimot finnes det undersøkelser hvor polititjenestemenn og militært tilsatte blir behandlet som én gruppe, blant annet i rapporten fra Midtsundstad fra 2005. Midtsundstads rapport bygger på en undersøkelse som ble gjennomført i 2002, hvor det ble gjennomført telefonintervjuer med 1800 yrkesaktive og pensjonerte statsansatte i fire årskull (1937, 1939, 1941 og 1943) (Midtsundstad, 2005). I rapporten blir det gjort spesifikke analyser for gruppen polititjenestemenn og militært tilsatte i aldersspennet 58–64 år.¹³ Disse viser at ca.

¹³ N=81(militært tilsatte og polititjenestemenn i aldersgruppen 58–64 år) (Midtsundstad, 2005. Kapittel 5: Avgang med tjenestepensjon med særaldersgrense).

50 prosent er i arbeid etter avgang på særalderspensjon (figur 4.1). Ser vi på den samme aldersgruppen fra vår undersøkelse, er det nesten 70 prosent av de pensjonerte offiserene som er i jobb (figur 4.1), altså betydelig høyere. Noe av den observerte forskjellen kan skyldes at det er over ti år mellom innsamlingene av de to datasettene. Forskjellen kan også skyldes, at det kan være problematisk å behandle militært tilsatte og polititjenestemenn som én gruppe. Både rapporten fra Midtsundstad og fra Hyggen viser at pensjoneringsmønsteret for polititjenestemenn og militært tilsatte skiller seg fra hverandre ved at polititjenestemenn i større grad enn militært tilsatte benyttet seg av den såkalte 85-årsregelen (Midtsundstad, 2005; Hyggen 2008).¹⁴ Det vil si at en kan slutte med alderspensjon etter fylte 57 år dersom summen av alderen og opptjeningstiden i statens pensjonskasse er minst 85 år.

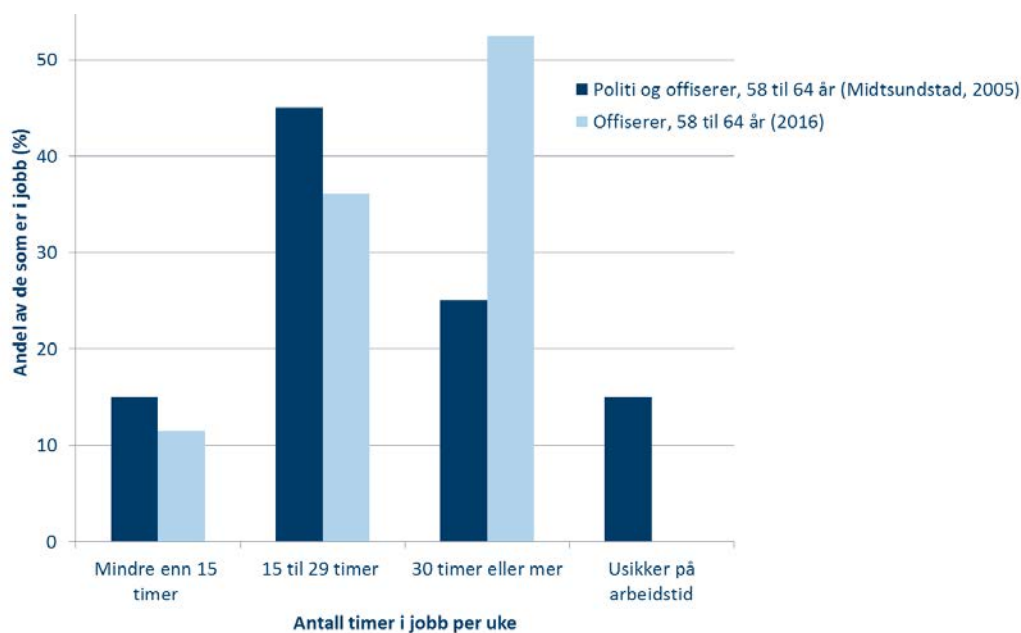


Figur 4.1 Sammenligning av andel som fremdeles er i arbeid i aldersgruppen 58–64 år i denne undersøkelsen fra 2016 og undersøkelsen fra Midtsundstad i 2005.¹⁵

Vår studie viser at relativt mange jobber mye, men antall arbeidstimer i uken synker med økende alder for våre respondenter. Midtsundstad fant i 2005 at omtrent en fjerdedel av gruppen polititjenestemenn og militært tilsatte i aldersgruppen 58–64 år jobbet tilnærmet full stilling, det vil si 30 timer eller mer per uke (Midtsundstad, 2005). Til sammenligning finner vi at i 2016 jobber pensjonerte militært tilsatte i det samme aldersspennet betydelig mer, én av to jobber tilnærmet full stilling (30 timer eller mer) (figur 4.2).

¹⁴ Rapporten bygger på en undersøkelse som ble gjennomført i 2002. Det ble gjennomført telefonintervjuer med 1800 yrkesaktive og pensjonerte statsansatte i fire årskull (1937, 1939, 1941 og 1943). I rapporten blir det gjort egne analyser for gruppen politi og militært befall (Midtsundstad, 2005. Kapittel 5: Avgang med tjenstepensjon med særaldersgrense).

¹⁵ Vi minner om at Midtsundstad sine resultater gjelder for yrkesgruppene polititjenestemenn og militært tilsatte samlet, mens vår undersøkelse kun ser på militært tilsatte.



Figur 4.2 Sammenligning av antall timer i jobb per uke for de som er i arbeid i aldersgruppen 58–64 år i denne undersøkelsen fra 2016 og undersøkelsen fra Midtsundstad i 2005.¹⁶

4.1.2 Privat sektor

En av fordelene med særaldersgrensen har vært at de ansatte har kunnet gå av med pensjon i alderen 57–60 år og fremdeles være sikret 66 prosent av sin sluttlønn i pensjon. I tillegg har de kunnet jobbe fulltid i privat sektor uten avkortning i pensjon. Denne ordningen er økonomisk meget gunstig for særalderspensionistene fra for eksempel politi og forsvar sammenlignet med yrker som ikke har en slik ordning. Vår studie viser at flertallet velger å finne seg ny jobb i privat sektor. Som sitatene under viser, trekker mange av respondentene frem at dagens ordning er gunstig, men at incentivet for å stå lenger i arbeidslivet i det offentlige ikke er like god som i det private.

Man har jo de gylne årene mellom 60 og 67 år.

Det er en veldig bra ordning. Nå har jeg topp-pensjon i staten og når jeg jobbet i det private full lønn ved siden av. Nå jobber jeg i det offentlige i en jobb med god lønn. Det er nesten for godt til å være sant. Ikke mange yrkesgrupper som har det sånn.

Slik det er nå så må du slutte ved pensjonsalder eller så er du dum. Reglene skulle vært mer fleksible.

¹⁶ Vi minner igjen om at Midtsundstad sine resultater gjelder for yrkesgruppene polititjenestemenn og militært tilsatte samlet, mens vår undersøkelse kun ser på militært tilsatte.

Jeg mener det er ingen incentiver for å fortsette i offentlig sektor på grunn av trekk i pensjonen.

4.1.3 Pensjonistvilkår

Vi finner at ca. 30 prosent fortsetter å jobbe i offentlig sektor. Tradisjonelt har en del særalderspensionister fortsatt å jobbe i Forsvaret på pensjonistvilkår¹⁷. I august 2016 strammet Forsvaret inn på bruken av pensjonistvilkår, da de over en periode hadde observert at ordningen hadde økt i omfang. Noen driftsenheter brukte pensjonister til ordinære driftsoppgaver, noe som ikke er i samsvar med intensjon med ordningen (se tekstboks).¹⁸

Gjeldene arbeidskontrakt¹⁹:

Alderspensionist på pensjonistvilkår er arbeidstaker med plikter og rettigheter iht. arbeidsmiljøloven. Engasjement av alderspensionister skal gjelde for kortvarig (tilfeldig) arbeid og skal ikke være oppgaver av fast og varig karakter. Slikt engasjement skal heller ikke være en videreføring av tidligere arbeidsforhold.

Gjennom telefonintervjuene ble det tydelig for oss at mange av våre respondenter hadde jobbet på pensjonistvilkår i Forsvaret inntil nylig. Sitatene under illustrerer dette. Vår undersøkelse avdekker også at ordningen ikke bare har vært brukt i henhold til intensjonen.

Jeg gikk helt til i fjor på pensjonistvilkår i en stilling i Forsvaret i 50 prosent. Nå har de fjernet ordningen for å jobbe på pensjonistvilkår. Det tror jeg er dumt. De går glipp av mye kompetanse og billig arbeidskraft.

Jeg jobbet fire år på pensjonistvilkår i samme jobb som jeg hadde før jeg gikk av med pensjon. Skulle gjerne jobbet lenger fordi jeg hadde supre kolleger og interessant jobb.

Jeg har tenkt mye på hvor lenge jeg ville ha jobbet. Jeg har jobbet i 11 år på pensjonistvilkår etter fylte 60 år. Jeg synes det er for tidlig å slutte som 60-åring. Forsvaret burde benytte pensjonister mer, istedenfor leier de inn dyre konsulenter. Kunne heller brukt pensjonister som er i god form og som de betaler mye mindre.

¹⁷ Som hovedregel vil ikke alderspensjonen reduseres når man jobber på pensjonistvilkår (Statens pensjonskasse, 2017). <https://www.spk.no/Pensjon/Alderspension/inntekt-og-alderspension/Pensjonistloenn/>. Lønn er regulert i følgende lov: https://lovdata.no/dokument/SPH/sph-2017/KAPITTEL_10-12-2#KAPITTEL_10-12-2

¹⁸ Forsvarets personellhåndbok del F – Fellesbestemmelser. 6.2.2. Begrensninger. c) Antall avtalte timer innenfor en tolv månedersperiode kan ikke overstige et årsverk, hvilket tilsvarer 1650 timer eksklusive seks uker ferie. d) Antall år med tjeneste på pensjonistvilkår totalt i en og samme DIF kan ikke overstige fire. e) Antall sammenhengende måneder i én og samme kontrakt kan ikke overstige tolv. FOBID, 2016-08-01.

¹⁹ Ny versjon av blankett for arbeidsavtale for alderspensionister (bl.0526-3B). FOBID, 2015-10-12.

Nå har mange måtte sluttet på pensjonistvilkår og nå leies de inn som konsulenter til høyere pris. Minst 3 gangen tror jeg.

Vår undersøkelse ble gjennomført i desember 2016, og det er en mulighet at effekten av denne endringen bare delvis er fanget i vår undersøkelse. Det er rimelig å anta at hadde undersøkelsen blitt gjennomført før august 2016 ville andelen som hadde vært helt eller delvis i jobb i offentlig sektor antageligvis vært noe høyere enn det vi nå observerer. Det er mulig at andelen som er i arbeid vil synke ytterligere som en konsekvens av denne innstramningen. Det er uvisst om gruppen som inntil nylig har vært ansatt i Forsvaret på pensjonistvilkår vil finne seg arbeid utenfor Forsvaret. Dette vil kunne påvirke andelen som er helt eller delvis i jobb etter avgang på særalderspensjon i årene som kommer.

4.1.4 Andelen som benytter seg av 85-årsreglen

Vi har sett på pensjoneringsmønsteret for militært tilsatte de siste årene. Disse analysene viser at det er relativt få som velger å gå ved fylte 57 år i Forsvaret, ca. 20 prosent. I overkant av halvparten står til aldersgrensen på 60 år. For hele gruppen av statsansatte med en særaldersgrense på 60 år forventes kun ca. 20 prosent å stå til aldersgrensen på 60 år (Hyggen, 2008). Det er dermed en vesentlig høyere andel av de militært tilsatte som velger å fortsette i yrket til 60 år sammenlignet med gruppen som helhet. Samtidig fikk vi gjennom det åpne spørsmålet på slutten av spørreundersøkelsen vite at mange av dem som går av før 60 år gjør det for å lette overgangen til en annen karriere. De oppgir at de velger å slutte mens de fortsatt oppleves som attraktiv for andre arbeidsgivere.

Nå har vi muligheten til en sivil karriere etterpå siden grensen er såpass lav. Bli aldersgrensen hevet vil det bli vanskeligere å få seg en jobb. Jeg sluttet når jeg var 58 år. Det er 2 år før jeg måtte, fordi da var det enklere å få seg en jobb i det private.

Særaldersgrensen er en unik mulighet for å kunne gjøre noe annet når man har god helse og er oppegående.

Pendling er en del av hverdagen til mange i Forsvaret og er en annen faktor som kan være med på å fremskynde pensjoneringstidspunktet for de militært tilsatte. Gjennom undersøkelsen vår kom det frem at flere av våre respondenter opplever pendling som så belastende at det førte til at de benyttet seg av muligheten til å kunne pensjonere seg allerede ved 57 år.²⁰ Flere av disse oppga å ha funnet seg ny jobb på hjemstedet.

Pendling fremskyndet min avgang. Hadde jeg jobbet på hjemstedet mitt hadde jeg stått til 60, men siden jeg ikke gjorde det så benyttet jeg meg av 85-årsregelen. Jeg har fått meg sivil jobb.

²⁰ Dette funnet er fra den kvalitative delen av undersøkelsen. Vi har ikke grunnlag for å mene noe om omfanget av dette funnet, men registrerte at mange som hadde benyttet seg av det tidligste punkt for pensjonering selv oppga pendling i mange år som årsak til dette.

Jeg valgte å gå av ved 57 år. Det gjorde jeg fordi jeg da hadde pendlet i 14 år. Jeg fortsatte i Forsvaret på pensjonistvilkår på hjemadressen min i 5 år helt til august i år hvor de strammet inn reglene. Dette var en fin overgang for meg for da fikk jeg en langsom avgangsprosess. Jeg har flydd i 35 år. Jeg har vært mye borte fra heimen og var i grunn mett på den type virksomhet ved 57 år. Men jeg er ikke arbeidssky og var ikke fremmed for nytt arbeid. Det er jeg ikke nå heller.

Jeg synes særaldersgrensen er helt flott. Siden vi har et beordringsystem er det mange av oss som aldri har bodd og jobbet på samme sted. Det at man kan slutte tidlig er veldig bra. Da får man mulighet til å tilbringe mer tid der man bor.

4.1.5 Hva påvirker valget om å fortsette i arbeidslivet?

Helse er en viktig faktor i valget om å fortsette i yrkeslivet. Hverken den gruppen som er i jobb eller den gruppen som er pensjonister mener at deres helse står eller har stått i veien for deres videre deltagelse i arbeidslivet. Respondentene betrakter sin egen helse i dag som god. Videre oppgir så godt som alle respondentene at de ikke har opplevd sitt tidligere arbeid i Forsvaret som så fysisk eller psykisk belastende at det har gått utover deres helse.

I denne rapporten har vi kun kartlagt hvordan særalderspensjonistene selv anser sin helse. Denne typen egenrapportering er ikke nødvendigvis objektiv. Men, som også Hyggen påpeker i sin rapport fra 2008, er det lite som tyder på at de militært tilsatte som del av den uniformerte gruppen med særaldersgrenser, har dårligere helse enn arbeidstakere for øvrig (Hyggen, 2008). De er blant dem som lever lengst, og de er nærmest fraværende fra uførestatistikken. På enkelte områder rapporterer de om færre helseplager enn øvrige yrkesgrupper. Forsvarets medarbeiderundersøkelse viser også denne trenden, hvor 93 prosent av de militært tilsatte rapporterer at helsen er god eller svært god (Forsvarsstaben, 2015). Til sammenligning viser levekårsundersøkelsen at det i befolkningen generelt er 76 prosent som svarer det samme (Statistisk sentralbyrå, 2012). Denne forskjellen kommer også til uttrykk i sykefraværstatistikken.

Noe av årsaken til den gode helsen kan være at militært tilsatte er selektert inn i Forsvaret blant annet på grunn av god helse og fysikk. I tillegg er det å holde seg i form en del av yrkeshverdagen til mange. Sitatene under er hentet fra det åpne spørsmålet i spørreundersøkelsen. De illustrerer at særalderspensjonistene rapporterer om god helse og ser selv få hindringer i å fortsette videre i Forsvaret basert på helse og alder.

60 år er generelt for tidlig for forsvarspersonell å gå av på pensjon. Vi må jo holde oss i form og vi gjør det. I tillegg sitter vi de siste 10 årene på kontor. Det er klart at det ikke er samfunnsnyttig at vi går av så tidlig. Hovedgrunnen til at jeg jobber er for å ha noe å drive med siden jeg er så sprek og har mer å gi i arbeidslivet.

Min helse er ikke god, men meget god. Det gjelder de fleste i mitt yrke. Vi holder oss i form. Det legges til rette for trening i arbeidstiden og vi følges opp med jevnlig helsekontroller.

Så lenge man er frisk og oppegående er det ikke noe problem å fortsette utover 60 år i Forsvaret.

En tidligere undersøkelse, som har kartlagt den faktisk opplevde belastningen, viste at over 70 prosent oppga at tjenesten aldri/sjelden (mindre enn én gang i uken) var fysisk krevende (Stornæs, 2014). En karriere i Forsvaret kan arte seg svært forskjellig for den enkelte medarbeider. Belastningen som tjenesten kan kreve i krise og krig vil være forskjellig fra den opplevde belastningen i fredsdrift. En undersøkelse viser at blant de som har hatt tjeneste i internasjonale operasjoner opplever 80 prosent tjenesten som mer krevende enn tjenesten i Norge. Selv om flertallet i vår undersøkelse rapporterer at tjenesten ikke har påført fysiske eller psykiske belastninger som har vært av en slik art at det har gått utover helsen, er det verdt å merke seg at enkelte har opplevd en slik type belastning. Sitatene som følger her understreker dette.

Særaldersgrensen er en god ordning, men vanskelig å forsvare. Det er unntaket som er utslitt etter mange turer i internasjonale operasjoner.

Forsvarspersonell har mulighet (og krav) til å være i utenlandsoperasjoner der det er krigshandlinger. Det sliter på helsen. Det kan være en psykisk påkjenning å være i en krigssone. Den som ikke har prøvd det kjenner ikke til det. Det synes jeg er et viktig argument for å ha en særaldersgrense.

Behovet for faste gjøremål og det sosiale på arbeidsplassen har stor betydning for valget om å arbeide. Spesielt det sosiale på arbeidsplassen trekkes frem av mange som en viktig grunn til at de fortsetter å jobbe etter avgang på pensjon i Forsvaret.

Det sosiale på arbeidsplassen hadde mest å si for meg om valget om å fortsette å jobbe, mer enn det økonomiske.

Det er alt for tidlig å gå av. Merker det fort når en går av. Når man har sluttet opplever man at miljø og kollegaer har stor betydning – det blir et savn.

Dette er i samsvar med funn fra Midtsundstad som finner at i tillegg til god helse er det særlig det at de trives med arbeidskollegene og fortsatt opplever jobben som givende og interessant som trekkes frem som viktige årsaker til at man ønsker å stå lenger i arbeidslivet (Midtsundstad, 2005).

I vår undersøkelse er ønsket om mer fritid en svært viktig årsak til at mange ikke velger å fortsette i annet arbeid etter at de er blitt særalderspensjonister. Drøyt 60 prosent opplyser at de hadde noe eller stor betydning for deres valg om å være heltidspensjonister. Dette er i overensstemmelse med det Midtsundstad fant i 2005 hvor den viktigste grunnen til at særalderspensjonister fra Politiet og Forsvaret ikke velger å jobbe var ønsket om mer fritid (Midtsundstad, 2005).

4.2 Hvordan vurderer særalderspensjonistene sine muligheter til å få seg en ny karriere utenfor Forsvaret?

Hvilke muligheter særalderspensjonister har til å få en ny jobb etter avgang på særalderspensjon, er et sentralt punkt for valg av fremtidig ordning. Det å slutte i Forsvaret og begynne i annen jobb avhenger blant annet av alder, kompetanseprofil, konjunkturer og familie-situasjonen til den enkelte.

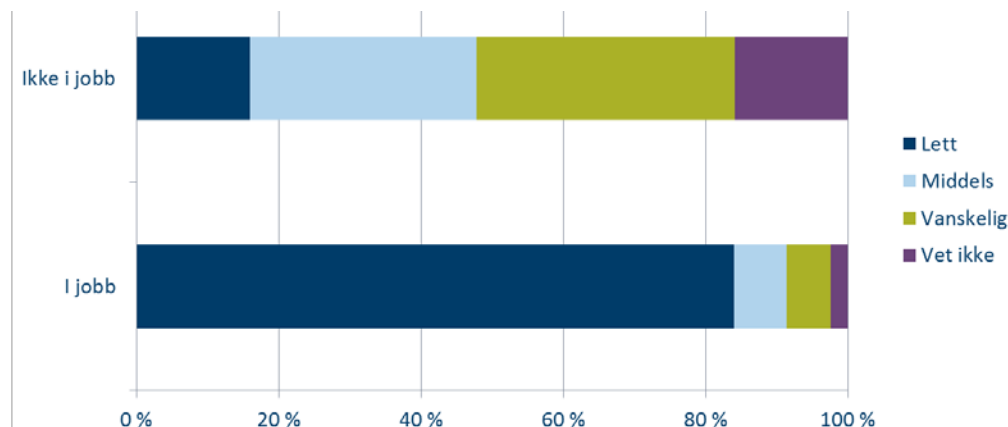
Gjennom vår undersøkelse har vi funnet at omtrent to tredjedeler av særalderspensjonistene i aldersgruppen 58 til 71 år finner seg annet arbeid. Hele 84 prosent av gruppen som er i jobb anså det som lett å finne seg ny jobb. I det åpne spørsmålet i spørreundersøkelsen trakk mange frem at det hadde vært relativt enkelt å finne seg annet arbeid. Som sitatene under viser ble en del tilbudt jobb når pensjonsalderen nærmet seg.

Jeg fikk et tilbud fra et utenlandsk selskap om samme jobb som jeg satt i, så nå mottar jeg både pensjon og lønn. Jeg ville vært dum hvis jeg ikke tok det tilbudet.

Jeg ble oppringt før jeg gikk av med pensjon og tilbudt jobb – så jeg vil anse det som lett å få seg jobb.

Det er min militære kompetanse kombinert med min sivile utdanning som gjør at jeg har fått den jobben jeg har i dag. Jeg gikk inn i ny jobb tre dager etter at jeg gikk på 57 år i Forsvaret.

Her skiller gruppen som er i jobb seg fra gruppen som ikke er i jobb (figur 4.3). I underkant av 20 prosent av dem som ikke har jobb, sier at de tror det ville vært lett å finne seg en jobb hvis de ønsket det. Denne gruppen er i snitt 1,2 år eldre enn de som er i arbeid, men selv om man korrigerer for alder, mener de som ikke har jobb at det er vanskeligere å finne jobb enn de som har jobb.



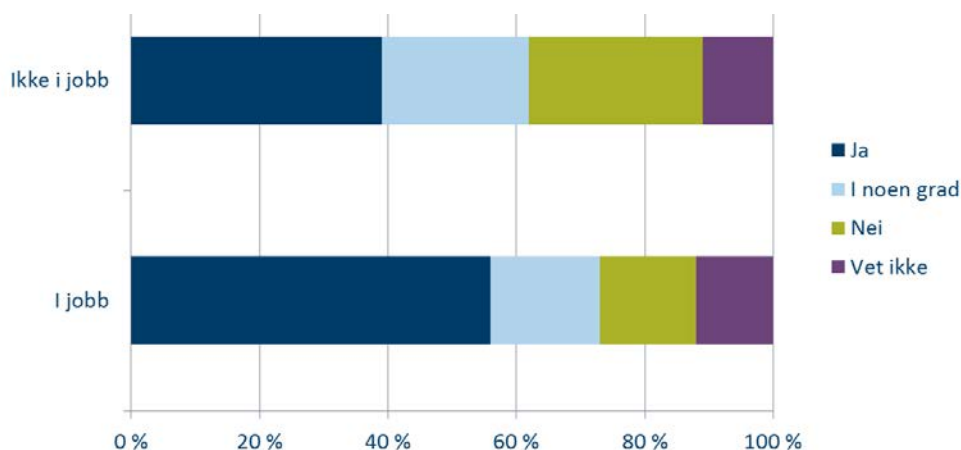
Figur 4.3 En sammenligning av hvordan gruppen som er i jobb ser på hvordan det var å finne ny jobb utenfor Forsvaret med hvordan gruppen som ikke er i jobb tror det ville vært å finne ny jobb.

Lite etterspurt kompetanse kan være en viktig grunn til at det er utfordrende for enkelte særalderspensjonister å finne arbeid. 70 prosent av respondentene opplever sin kompetanse som etterspurt utenfor Forsvaret, mens det er 20 prosent som ikke opplever kompetansen som etterspurt.

Gunstig ordning for de som har en kompetanse som er lett anvendelig i annen virksomhet. Det gir en stor fleksibilitet for når man vil slutte å jobbe. Ugunstig ordning for de som sliter med å få jobb, eller må skifte kompetansefelt. For denne gruppen er det for tidlig å gå av. Ellers så synes jeg det er et merkelig system at man får avkortning i pensjonen når man jobber i staten.

Jeg jobber på pensjonistvilkår, for meg har det vært vanskelig å få sivil jobb.

Her er det viktig å merke seg at det ikke nødvendigvis er samsvar mellom det respondentene opplever og det som er den faktiske etterspørselen etter deres kompetanse. De som er i jobb oppgir at sin kompetanse er noe mer etterspurt enn de som ikke er i jobb (figur 4.4). Det kan både skyldes at deres kompetanse er mer etterspurt og at gruppen som er i jobb lettere ser anvendelsesområder for egen kompetanse.



Figur 4.3 En sammenligning av hvordan gruppen som er i jobb og gruppen som ikke er i jobb ser på om deres kompetanse er etterspurt utenfor Forsvaret.

Mange av respondentene peker på at mye kompetanse forsvinner ut av Forsvaret på et for tidlig tidspunkt. Det er kompetanse som er erfart gjennom et langt yrkesliv i Forsvaret og som Forsvaret burde utnytte lenger.

Det er sløsing med ressurser å ha en særaldersgrense. Hvorfor be folk om å slutte når de har så mye erfaring? Du har aldri vært så erfaren og dyktig som når du slutter. Nasjonalt, politisk og for Forsvaret er dette sløsing. Man behøver ikke springe i felten, men kan gjøre mye annet.

Det er synd å måtte bli vraket av Forsvaret på 60 år. Forsvaret burde ha behov for kompetansen min lenger.

Vi har ikke kartlagt hvilke type jobber de som er i arbeid nå besitter, bare om det er del av privat sektor, offentlig sektor eller frivillig arbeid. Vi har valgt en annen innfallsvinkel for å kunne mene noe om restarbeidsevnen blir brukt på en hensiktsmessig måte. Vi har spurt om de føler at de får bruk for kompetansen de har ervervet i Forsvaret i sin nåværende jobb. Hele 79 prosent sier at de har bruk for kompetansen fra Forsvaret. I tillegg er det 12 prosent som sier at de har det *i noen grad*. Karriereløpet som offiser i Forsvaret vil for mange gi en allsidig jobberfaring. Dette gjør nok at mange opplever at mye av det man har ervervet seg av kompetanse i Forsvaret har overføringsverdi til andre sivile yrker. Vi finner her ingen forskjell på om man har det meste av karrieren i operativ virksomhet eller innenfor støtte og forvaltning. Her kan man selvfølgelig stille spørsmålsteget ved om restarbeidsevnen til offiseren ville blitt utnyttet mer optimalt for samfunnet om de hadde fortsatt i Forsvaret.

En masteroppgave som kartla holdningene til særaldersgrenseordningen blant militært personell tilsatt i Forsvaret i dag, fant at over halvparten av respondentene oppgav at de planlegger å fortsette å jobbe etter å ha gått av med særalderspensjon (Johannessen, 2016).²¹ Gruppen 50 år

²¹ Undersøkelsen har en svarprosent på 55 prosent (N = 5524).

eller eldre er denne gruppen av militært tilsatte som er mest positiv til videre deltagelse i yrkeslivet.

4.3 Vurderer særalderspensjonistene seg som egnet til en videre karriere i Forsvaret utover dagens aldersgrense?

Svaret på spørsmålet for flertallet av særalderspensjonistene om de kunne sett for seg en videre karriere i Forsvaret, er ja. Hadde det vært en mulighet da de gikk av med pensjon, ville flertallet gjerne jobbet lenger i Forsvaret. I overkant av halvparten av respondentene oppga at de ville fortsatt i Forsvaret i full stilling. I tillegg kunne 23 prosent tenkt seg å jobbe deltid i Forsvaret etter de hadde fylt 60 år. Over halvparten kunne tenkt seg å jobbe til dagens pensjonsalder eller lenger. Dette er en egenvurdering av videre yrkesdeltagelse i Forsvaret og reflekterer nok i hovedsak perspektivet til den enkelte og i mindre grad arbeidsgivers interesser.

Som del av grunnlaget for Forsvarsdepartementets utredning av særaldersgrensen har vi også sett på hvilke type stillinger det eldste personellet i Forsvaret besitter. Den analysen viste at omtrent 75 prosent av de over 50 år har en eller annen form for stabsarbeid, omtrent 25 prosent i operativ stab og 50 prosent i øvrig stab (Strand og Pay, 2016). I tillegg fant vi at de fleste er disponert i samme eller lignende stilling i styrkestrukturen som i produksjonsstrukturen.²² Dette viser at mot slutten av karrieren i Forsvarets sitter flertallet i stillinger som stiller mindre krav til fysisk robusthet, både i produksjonsstrukturen og styrkestrukturen. Det er disse stillingene de pensjonerte offiserene ikke ser noen helsemessige utfordringer i å besitte utover 60 år. Om dette vil føre til propper i karrieresystemet, er ikke utredet her. Det vil avhenge sterkt av hvilken modell man velger for en eventuell heving av aldersgrensen.

4.4 Respondentens betraktninger rundt særaldersgrenseordningen

Når vi spør respondentene om de har noe de ønsker å kommentere rundt temaet særaldersgrense, er det i hovedsak to aspekter som blir trukket frem. Det første er at dagens særaldersgrense oppleves for lav. Det andre er at mange ønsker en mer fleksibel ordning med større individuell frihet.

4.4.1 Dagens særaldersgrense oppleves for lav

Mange ytrer meninger om at dagens særaldersgrense oppleves for lav. Det påpekes at flertallet av militært tilsatte har god helse og fremdeles høy arbeidskapasitet etter fylte 60 år. Videre mener mange av respondentene, som nevnt i forrige kapittel, at det er mye kompetanse som forsvinner ut av Forsvaret på et for tidlig tidspunkt.

Jeg synes det er rart at Norge opprettholder en slik lav aldersgrense. Jeg vet jo at denne aldersgrensen er endret i andre land som for eksempel Danmark. Jeg følte at aldersgrensen var for lav for mitt vedkommende.

²² Produksjonsstrukturen er fredstrukturen, mens styrkestrukturen er strukturen for krise og krig.

Vi lever i en tid hvor vi lever 20 år lenger enn vi gjorde for kun kort tid siden så vi kan trygt si at vi bør se på særaldersgrensen. Frem til 1975 hadde vi to aldersgrenser en på 65 år for stab og en på 60 år for operative.

Jeg mener at i dagens samfunn er grensen for lav i forhold til helsen til de fleste. Det bør være mulig for den enkelte å søke om å fortsette dersom helsen tillater det. Det er også viktig å ha denne muligheten i forhold til at man skal ha mulighet til å få full opptjening av pensjon. Det er en utvikling i samfunnet at vi må jobbe lenger dersom helsen tillater det.

Det er uheldig for Forsvaret og den enkelte at man har en så lav pensjonsalder. Særaldersgrensen er en etterlevning etter et annet system der det var en annen belastning på offiseren med mer flytting og felttjeneste. Belastningen i dag er annerledes. Jeg vet at mange kunne tenkt seg å fortsette. Det er mye kompetanse som går tapt. Det burde gis åpning for å stå lenger. Forsvarets behov kan styre hvor mange som får fortsette, men det burde være mulighet for det.

Jeg kunne tenkt meg at alle jobber lenger av samfunnsmessige grunner. Tror det er bra om de i Forsvaret jobber minst 5 år til. Det er dumt at så mye kompetanse går ut av organisasjonen.

4.4.2 Ønske om en mer fleksibel ordning

Mange ytrer at særaldersgrensen slik den er i dag er en utdatert ordning og sier de ønsker en mer fleksibel ordning med større individuell frihet. Flere trekker frem muligheten for differensierte løsninger hvor ikke hele yrkesgruppen trenger å ha samme aldersgrense. Sitatene under illustrerer disse forholdene:

Jeg skulle ønske det var større valgfrihet rundt dette med å jobbe etter at man når pensjonsalder for yrkesmilitært tilsatte.

Burde hatt en mer fleksibel ordning, slik at de som vil kan gå av, mens de som vil fortsatt kunne fått mulighet til det.

Jeg syns det er et alt for rigid og lite fleksibelt system. Skulle vært mulig å fortsette helt eller delvis for de som ønsker det. Jeg har kompetanse og arbeidslyst.

Jeg skulle ønske meg en mer fleksibel løsning som tillot at man kunne jobbet til vanlig pensjonsalder på 67 år. Ser at noen kanskje har hatt tøffere forhold enn meg, f. eks de som er i mer operative funksjoner. For dem er dette muligens en god løsning, men de får snakke for seg selv.

Her er jeg litt delt i mitt syn. Det er klart at i noen stillinger kan man ikke ha gamle folk som meg. Det burde vært vurdert nøye om det kunne vært mer fleksibilitet i aldersgrensen i forhold til oppgaver og arbeidsbelastning.

60 år er greit for operative stillinger, mens administrative stillinger kunne vært høynet noe.

Det er idiotisk med særaldersgrense i forvaltning og personellstillinger. I operative stillinger er det ok, men ingen på 57–60 år har operative stillinger i dag, selv ikke i Hærstaben har de operative stillinger. Det er utfordrende med særaldersgrense i forhold til kona som må jobbe til normal pensjonsalder. Skal jeg da gå hjemme 12–15 år uten at kona har fri? Hva er vitsen med å være pensjonist når en ikke kan være sammen?

Det finnes argumenter for å beholde særaldersgrensen, men kun et fåtall trekker frem dette. De begrunner behovet for særaldersgrensen hovedsakelig i operative og sikkerhetsmessige hensyn, kombinert med avansementsmuligheter for de tilsatte.

Det er naturlig at politi og forsvar går av ved 60 på grunn av at vi kan komme opp i situasjoner som krever at man har høy beredskap.

Det er problematisk å heve særaldersgrensen i en etat der så mange av jobbene krever god helse og fysikk.

Det er en fordel å ha en slik grense. Det er mange eldre som jobber i stabene. De vil etter hvert få en distanse til det operative. Hadde man ikke hatt en slik grense ville de sittet lenger og hindret at yngre kom opp.

Jeg synes ikke det er rett frem å heve særaldersgrensen. Det gir utfordringer når vi fyller opp i bunn. Det kan fort bli mange gamle fregattsjefer eller lignede og det kan skape problemer for de som kommer bak.

4.5 Oppsummering

I denne rapporten har vi vist at omtrent to tredjedeler av særalderspensjonistene i aldersgruppen 58 til 67 år jobber heltid eller deltid etter avgang fra Forsvaret. Vi finner ingen sammenheng mellom alder og om respondentene er i jobb. Imidlertid viser våre analyser at antall arbeidstimer i uken synker med økende alder.

Videre fant vi at av dem som er i jobb oppgir 84 prosent at det var lett å finne ny jobb, og hele 56 prosent opplever at kompetansen deres er etterspurt utenfor Forsvaret. For gruppen som ikke er i jobb, er dette bildet annerledes – i underkant av 20 prosent sier at de tror det ville vært lett å finne seg en jobb hvis de ønsket det.

Nesten åtte av ti ville fortsatt i Forsvaret på heltid eller deltid hvis det hadde vært en mulighet når de nådde dagens avgangsalder. Omtrent halvparten kunne tenkt seg å jobbe til normal pensjonsalder (67 år) eller lenger. Kun 19 prosent oppgir at de ikke kunne ha tenkt seg å fortsette i Forsvaret etter 60 år.

Helse er en viktig faktor i valget om å fortsette i yrkeslivet. Flertallet vurderer sin egen helse i dag som god. De mener at tjenesten i Forsvaret ikke har påført dem så stor belastning hverken psykisk eller fysisk at det har gått utover helsen. I tillegg oppgir så godt som alle at hverken fysikk eller psyke ville vært en begrensende faktor dersom de skulle fortsatt i sin siste stilling i Forsvaret utover dagens aldersgrense på 60 år.

Svært mange av de pensjonerte offiserene mener at ordningen med særaldersgrense slik den ligger nå er en utdatert ordning. De ønsker større individuell frihet til å påvirke når de går av med pensjon

Det bør ikke trekkes noen konklusjoner om særaldersgrensen bør heves eller ikke for militært tilsatte basert på denne analysen alene. Dette bidraget viser kun at de som går av med særaldersgrense i Forsvaret i dag besitter evne og vilje til videre deltagelse i yrkeslivet. Analysene i denne rapporten er en puslebrikke i det store bildet i arbeidet med utredningen av Forsvarets særaldersgrense (Forsvarsdepartementet, 2016). En endring av særaldersgrensen for de militært tilsatte i Forsvaret vil kunne gjøres på flere måter (se tekstboks side 37 og 38).

Ulike modeller for endring av særaldersgrensen.

Historisk har Forsvaret fra den aller første aldersgrensen for befal fra 1895, hvor aldersgrensen var 52 år for sersjanter og 60 år for høyere undermilitært tilsatte i Hæren, hatt både enhetlige og differensierte aldersgrenser for militært personell (Forsvarsdepartementet, 2016).²³ Det har vært differensierte løsninger hvor aldersgrensen har vært avhengig av hvilken grad og/eller funksjon personellet hadde. I dag har vi en enhetlig løsning hvor alt militært personell har aldersgrense 60 år. Denne grensen har som sagt ikke vært endret siden 1973.

En endring av særaldersgrensen for de militært tilsatte i Forsvaret vil kunne gjøres på flere måter. Et alternativ er at aldersgrensen heves for hele gruppen. Et annet alternativ er differensierte løsninger hvor ulike grupper har ulike grenser. Det kan for eksempel bety at grensen heves for deler av yrkesgruppen eller en liten heving for noen og en større heving for andre. Et tredje alternativ er at man opprettholder aldersgrensen, men plikten til å fratre opphører slik at det blir opp til den enkelte å velge pensjoneringstidspunkt etter 60 år.

Andre land som Sverige, Danmark, Nederland og Tyskland har alle valgt å heve aldersgrensen for militært personell i senere år (Forsvarsdepartementet,

²³ Den historiske utviklingen er nøye dokumentert i utredningen *Anbefaling om rammene for en eventuell fremtidig endring av Forsvarets særaldersgrense* (Forsvarsdepartementet, 2016).

2016). De har valgt ulike tilnærminger, men for eksempel har både Danmark og Nederland vedtatt at aldersgrensen for militært tilsatte skal ligge fem år bak den generelle pensjonsalderen, slik at en eventuell heving av den generelle pensjonsalderen fører til en tilsvarende heving i aldersgrensen for militært tilsatte. Tyskland har valgt en differensiert løsning, hvor ulike grader har ulike aldersgrenser. Sverige på sin side har valgt å fjerne særaldersgrensen for militært tilsatte. De har samme regler som samfunnet for øvrig. Det vil si at de militært tilsatte har rett til å gå av når de er 61 år og en plikt til å gå av ved 67 år.²⁴

I Norge har vi i dag en relativt stor avstand mellom aldersgrensen for befolkningen generelt og den for de militært tilsatte. Den militære særaldersgrensen har ikke blitt vurdert siden 1973. I samme tidsrom har levealderen for menn økt med åtte år. FDs vurdering av grunnlaget for særaldersgrensen skisserer ulike modeller for å heve aldersgrensen for hele eller deler av yrkesgruppen (Forsvarsdepartementet, 2016). Her presenteres en modell hvor aldersgrensen heves for hele gruppen og to modeller med ulike differensierte løsninger. I de differensierte modellene har personell som har hatt mesteparten av sin karriere i operativ virksomhet en lavere aldersgrense enn øvrig personell. Analysene av disse ulike modellene viser at en moderat heving av særaldersgrensen gir en noe eldre alderssammensetning sammenlignet med hva dagens særaldersgrense vil gi (Gisnås, 2016). Det ble ikke identifisert knapphet på yngre personell tilgjengelig for operativ struktur i noen av de skisserte modellene, men analysene våre kan imidlertid ikke utelukke at det kan oppstå knapphet innenfor spesifikke kompetansegrupper.

²⁴ Militært tilsatte som velger å gå av ved 61 år får 65 prosent av sin sluttlønn i pensjon til de fyller 65 år, og går deretter over til å motta alminnelig alderspensjon. Pensjonen blir så beregnet som om de hadde arbeidet til 65 år med sin sluttlønn ved avgang på 61 år. Dette skiller seg fra de fleste øvrige ansatte i staten som ved avgang på 61 år ikke får en slik kompensasjon. Øvrige statsansatte får dermed en lavere pensjon grunnet færre opptjeningsår og at pensjonen skal fordeles over flere år. De militært tilsatte blir således stimulert økonomisk til å gå av ved 61 år.

5 Forkortelser

ASD	Arbeids- og sosialdepartementet
FD	Forsvarsdepartementet
FFI	Forsvarets forskningsinstitutt
FST	Forsvarsstaben
FPVS	Forsvarets personell- og vernepliktsenter
SSB	Statistisk sentralbyrå

Referanser

‘Aftenposten, 2014. *Vil at politi og brannmenn skal jobbe lenger. Arbeidsminister Robert Eriksson vil fjerne alle særaldersgrenser i arbeidslivet.* <http://www.aftenposten.no/norge/Vil-at-politi-og-brannmenn-skal-jobbe-lenger-98120b.html>.

Aldersgrenseloven. Lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl § 2. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1956-12-21-1>.

Aldersgrensene i staten. https://www.regjeringen.no/contentassets/d718daa9e5ff4655b69a5febc63cea1c/aldersgrensene_i_staten.pdf.

‘Arbeidsmiljøloven. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=arbeidsmiljøloven>. <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Vedtak/Beslutninger/Lovvedtak/2014-2015/vedtak-201415-053/>.

Finansdepartementet, 2004. *St.meld. nr. 12 (2004–2005). Pensjonsreform – trygghet for pensjonene.* 10.12.2004.

Forsvarsdepartementet, 2013. *Meld. St. 14 (2012–2013). Kompetanse for en ny tid.* 1. mars 2013.

Forsvarsdepartementet, 2015. *Prop. 111 LS (2014–2015). Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak og stortingsvedtak). Ordningen for militært tilsatte og endringer i forsvarspersonelloven m.m. (militærordningen).*

Forsvarsdepartementet, 2016. *Anbefaling om rammene for en eventuell fremtidig endring av Forsvarets særaldersgrense.*

Forsvarspersonelloven. Lov om forsvarspersonell (forsvarspersonelloven) § 5. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2004-07-02-59>.

Forsvarsstaben, 2015. *Medarbeiderundersøkelsen 2015 – Hovedanalyse.* Oslo: Forsvarsstaben.

Gisnås, Hallvar, Elisabeth Åmot og Joachim Reitan (2016). *Alternative særaldersgrenser i forsvarssektoren. Implikasjoner for alderssammensetning og kostnadsnivå.* FFI-rapport 2016/01076.

Hove, Kjetil og Elisabeth Åmot (2016). *Særalderspensjon i et nytt pensjonssystem.* Praktisk økonomi og finans nr. 2.

Hove, Kjetil, Elisabeth Åmot og Bård Eggereide (2015). *Pensjonskostnader i forsvarssektoren.* FFI-rapport 15/01785. Forsvarets forskningsinstitutt.

Husøy, Anders m.fl. (2015). *Livsløpsendringer i fysisk prestasjonsevne og helse*.

Hyggen, Christer (2008). *Slitne kvinner og farlige menn. Om grunnlaget for særaldersgrenser i Norge*. Fafo-rapport 2008:16.

Johannessen, Stefan (2016). *Særaldersgrensene under press. En studie av ordningen med særaldersgrenser og hvordan en endring vil kunne påvirke de ansattes atferdsmønster for videre yrkeskarriere i Forsvaret*. Masteroppgave i Organisasjon og ledelse (Master of management), NTNU 2016.

Midtsundstad, Tove (2013). *Kunnskap om og holdninger til pensjonsreformen – Resultater fra en surveyundersøkelse blant tre kohorter kommunalt ansatte*. Fafo-notat 2013:05.

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

Statens pensjonskasse, 2017. <https://www.spk.no/Pensjon/Alderspensjon/inntekt-og-alderspensjon/Pensjonistlønn/>.

Statistisk sentralbyrå, 2012. *Levekårsundersøkelsen 2012*.
<https://www.ssb.no/helse/statistikker/helseforhold/hvert-3-aar/2013-09-18> .

Statistisk sentralbyrå, 2017. <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/menns-levialder-fortsetter-a-oke>.

Strand, Kari Røren og Jan Harry Pay (2017). *En analyse av hvilke typer stillinger militært personell over 40 år besitter*. FFI-rapport 17/01125.

Vedlegg A Spørreskjema

Spørreskjema restarbeidskapasitet

FFI støtter Forsvarsdepartementet i en utredning av mulige konsekvenser av å endre yrkesoffiserenes særaldersgrense. I den forbindelse ønsker vi å finne ut hva tidligere forsvarspersonell gjør etter avgang på særaldersgrense.

Resultatene fra undersøkelsen vil bli presentert på aggregert nivå, slik at ingen vil kunne se hva du har svart. Dine svar vil heller aldri bli lagret sammen med ditt navn.

Undersøkelsen består av ca. 15 spørsmål og tar 5-10 minutter.

Kunne du tenke deg å delta i denne undersøkelsen?

Ja

Nei

På alle spørsmål er det mulig å svare "vet ikke", benytt dette alternativet hvis du ikke ønsker å svare på spørsmålet.

Demografi

- A1. Svar ID:
- A2. Fødselsår:
- A3. Pensjonsår:
- A4. Gren:
- A5. Kjønn:

Kompetanse

A6. Vil du si at mesteparten av din karriere i Forsvaret har vært i operativ virksomhet (besetningsmedlem på fartøy, fly og/eller kampplattform samt operativ stab)

Ja

Nei

Vet ikke

A7. Med din tjenestebakgrunn, opplever du din forsvarskompetanse som etterspurt utenfor Forsvaret?

Ja

I noen grad

Nei

Vet ikke

Helse, arbeidsbelastning og kapasitet

A8. Opplevde du ditt tidligere arbeid i Forsvaret som så fysisk belastende at det gikk ut over din helse?

- Ja I noen grad Nei Vet ikke

A9. Opplevde du ditt tidligere arbeid i Forsvaret som psykisk belastende at det gikk ut over din helse? (med psykisk belastning menes arbeid hvor man føler seg anspent, urolig, nervøs eller engstelig.)

- Ja I noen grad Nei Vet ikke

A10. Ville en eller fler av de følgende faktorer vært begrensende dersom du skulle fortsatt i din siste stilling i Forsvaret utover pensjonsalder?

- Fysikk Psyke Begge Ingen Vet ikke

A11. Hvis det hadde vært et alternativ da du gikk av, kunne du tenke deg å fortsette i Forsvaret?

- Ja, full stilling Ja, deltid Nei Vet ikke

HVIS JA:

A11a. Hvis det hadde vært et alternativ, ca. hvor lenge kan eller kunne du tenke deg å fortsette i Forsvaret?

Antall år: _____

A12. Er du helt eller delvis i arbeid nå?

- Ja Nei Vet ikke

Hvis ikke i arbeid

A13. Er det helsemessige årsaker til at du ikke er i arbeid?

- Ja I noen grad Nei Vet ikke

A14. Hvordan tror det ville vært å finne en ny jobb dersom du hadde ønsket det?

- Lett Middels Vanskelig Vet ikke

A15. Hvor stor betydning har din økonomiske situasjon for valget om ikke å arbeide?

- Stor betydning Noe betydning Ingen betydning Vet ikke

A16. Hvor stor betydning har ønsket om fritid for at du ikke arbeider?

Stor betydning Noe betydning Ingen betydning Vet ikke

Hvis i arbeid

A17. Hvor mange timer i uka vil du anslå at du arbeider?

Antall timer:

A18. Hvilken kategori tilhører arbeidet?

Privat sektor Offentlig sektor Frivillig arbeid Vet ikke

A19. Får du bruk for kompetansen fra Forsvaret i ditt nåværende arbeid?

Ja I noen grad Nei Vet ikke

A20. Hvordan anser du din helse?

God Middels Dårlig Vet ikke

A21. Hvor stor betydning har din økonomiske situasjon for valget om å arbeide?

Stor betydning Noe betydning Ingen betydning Vet ikke

A22. Hvor stor betydning har det sosiale på arbeidsplassen for valget om å arbeide?

Stor betydning Noe betydning Ingen betydning Vet ikke

A23. Hvor stor betydning har behovet for faste gjøremål for valget om å arbeide?

Stor betydning Noe betydning Ingen betydning Vet ikke

A24. Hvordan var det å finne en ny jobb?

Lett Middels Vanskelig Vet ikke

Kommentarfelt:

Vedlegg B Statistiske analyser

Dette vedlegget viser resultater og beskriver regresjonsanalysene som er gjort i rapporten.

Tabell B.1 viser regresjoner for sannsynligheten for å være i arbeid etter avgang på særalderspensjon og antall arbeidstimer i uken for de som er i arbeid. De to første viser sannsynligheten for å være i arbeid. De fire neste kolonnene viser forventet antall arbeidstimer i uken, hvor de to første kolonnene inkluderer alle respondentene og de to siste bare inkluderer dem som er i arbeid.

Fra regresjonene for sannsynligheten for å være i arbeid er det ingen sammenheng mellom sannsynligheten for å være i arbeid og alder eller om man har hatt en operativ karriere.

Fra regresjonene over antall arbeidstimer i uken er det bare alder som påvirker forventet antall arbeidstimer, og da bare med en reduksjon i forventet antall arbeidstimer med én time.

	I arbeid Binomial (logit)	I arbeid Binomial (logit)	Timer i uka OLS	Timer i uka OLS	Timer i uka/ I arbeid OLS	Timer i uka/ I arbeid OLS
(Intercept)	7.58** (3.48)	7.11** (3.41)	90.87** (25.77)	88.47** (25.13)	80.90*** (23.58)	80.47*** (22.71)
Gren: Annet	0.74 (1.16)		4.26 (6.89)		0.79 (5.60)	
Gren: Luft	-0.27 (0.48)		-1.74 (3.49)		-0.45 (3.22)	
Gren: Sjø	-0.40 (0.48)		-0.52 (3.61)		1.58 (3.33)	
Alder	-0.10* (0.05)	-0.10* (0.05)	-1.13*** (0.40)	-1.10*** (0.40)	-0.86** (0.37)	-0.85** (0.36)
Operativ	-0.57 (0.40)	-0.60 (0.39)	-2.55 (2.90)	-2.80 (2.82)	0.12 (2.65)	0.10 (2.54)
N	124	124	124	124	81	81
AIC	166	162	1043	1038	634	628
F-stat p-verdi			0.12	0.02	0.33	0.06

Signifikansnivåer: *0.1, **0.05, ***0.01

Tabell B.1 Tabellen viser resultater fra ulike typer regresjonsanalyser for om personen er i arbeid og hvor mye personen arbeider.

Tabell B.2 viser regresjonsanalyser av om respondentene har opplevd tjenesten som så fysisk/psykisk belastende at det har gått ut over helsen. I de bionomiske regresjonene er avhengig variable om de har svart *Ja* eller *I noen grad* på spørsmålet om tjenesten opplevdes som så fysisk/psykisk belastende at det har gått ut over helsen. Det kan derfor ventes at koeffisientene bytter fortegn mellom de to regresjonsmodellene.

	Fysisk belastende POLR (logistic)	Psykisk belastende POLR (logistic)	Fysisk belastende Binomial (logit)	Fysisk belastende Binomial (logit)	Psykisk belastende Binomial (logit)	Psykisk belastende Binomial (logit)
(Intercept)			-1.31*** (0.30)	38.83 (131.06)	-2.53*** (0.46)	-228.22 (219.71)
Fødselsår	0.01*** (0.00)	-0.14*** (0.00)		-0.02 (0.07)		0.12 (0.11)
Gren: Annet	-0.99*** (0.21)	3526.92*** (0.00)		1.10 (1.23)		-14.77 (1601.23)
Gren: Luft	-0.44 (0.65)	-0.79 (0.77)		0.48 (0.72)		-0.77 (0.81)
Gren: Sjø	-1.85*** (0.49)	-0.67 (0.83)		2.00*** (0.62)		0.64 (0.86)
Ikke operativ	0.73 (0.53)	-0.33 (0.67)	-0.63 (0.50)	-0.82 (0.55)	0.21 (0.66)	0.31 (0.68)
Ja/I noen grad	15.09*** (0.07)	-282.16*** (0.08)				
I noen grad/Nei	16.59*** (0.38)	-280.46*** (0.65)				
N	122	124	122	122	124	124
AIC	139	90	114	110	73	78

Signifikansnivåer: *0.1, **0.05, ***0.01

Tabell B.2 Tabellen viser resultater fra regresjonsanalyser for om respondentene opplevde tjenesten som så fysisk/psykisk belastende at det gikk ut over helsen.

Tabell B.3 viser resultatene fra regresjonsanalysene som er gjort for hvor etterspurt respondentenes opplever sin egen forsvarskompetanse. Respondenter som har svart *vet ikke* på spørsmål om de har hatt mesteparten av sin karriere innenfor operativ virksomhet er tatt ut av regresjonsanalysene. Det samme gjelder respondenter som har svart *vet ikke* på om deres forsvarskompetanse oppleves som etterspurt utenfor Forsvaret.

	Etterspurt POLR (logistic)	Etterspurt POLR (logistic)	Etterspurt /Alle i arbeid POLR (logistic)	Etterspurt POLR (logistic)	Nyttig POLR (logistic)	Nyttig POLR (logistic)
Gren: Annet	-0.97 (1.16)	-0.88 (1.16)	-0.44 (1.20)	-0.88 (1.16)	-0.03 (1.23)	-0.02 (1.23)
Gren: Luft	0.18 (0.47)	0.16 (0.47)	-0.10 (0.63)	0.14 (0.47)	-0.93 (0.87)	-1.06 (0.89)
Gren: Sjø	-0.05 (0.47)	-0.10 (0.47)	0.31 (0.61)	-0.12 (0.47)	-0.34 (0.77)	-0.43 (0.78)
Alder		0.00 (0.06)	-0.07 (0.08)	-0.00 (0.06)		-0.09 (0.11)
Operativ	0.77** (0.39)	0.69* (0.40)	0.41 (0.52)		-0.10 (0.63)	-0.23 (0.65)
I arbeid		-0.71* (0.40)				
Ikke i arbeid og operativ				0.97 (0.64)		
I arbeid og ikke operativ				-0.45 (0.63)		
I arbeid og operativ				0.07 (0.63)		
Ja/I noen grad	0.69* (0.37)	0.24 (3.67)	-3.83 (5.05)	0.20 (3.67)	1.14** (0.54)	-4.56 (6.88)
I noen grad/Nei	1.71*** (0.40)	1.29 (3.67)	-2.81 (5.05)	1.26 (3.67)	2.49** (0.68)	-3.21 (6.87)
N	109	109	70	109	70	70
AIC	220	221	137	223	94	95

Signifikansnivåer: *0.1, **0.05, ***0.01

Tabell B.3 Tabellen viser resultater fra regresjonsanalyser for hvor etterspurt respondentenes egen forsvarskompetanse oppleves.

Tabell B.4 viser hvordan respondentene anser det å finne seg ny jobb etter avgang på særalderspensjon. Respondenter som har svart *vet ikke* er ikke med i analysene. I kategorien *alle* inngår både de som er i jobb og de som ikke er i jobb.

	Ikke i arbeid POLR (logistic)	I arbeid POLR (logistic)	Alle POLR (logistic)
Gren: Annet	-1.47 (1.77)	0.91 (1.32)	0.09 (1.07)
Gren: Luft	1.01 (0.79)	-17.55*** (0.00)	-0.01 (0.56)
Gren: Sjø	0.09 (0.80)	1.40* (0.79)	0.62 (0.57)
Alder	0.19* (0.11)	0.14 (0.09)	0.13** (0.06)
Operativ	-1.02 (0.73)	1.35 (0.82)	0.18 (0.48)
I arbeid			-2.98 (0.50)
Lett/middels	9.79 (6.70)	11.63** (5.80)	7.18* (4.10)
Middels/vanskelig	11.73* (6.80)	12.62** (5.84)	8.60** (4.13)
N	37	78	115
AIC	85	79	168

Signifikansnivåer: *0.1, **0.05, ***0.01

Tabell B.4 Tabellen viser resultater fra regresjonsanalyser for hvordan respondentene anser det å finne seg ny jobb.

About FFI

The Norwegian Defence Research Establishment (FFI) was founded 11th of April 1946. It is organised as an administrative agency subordinate to the Ministry of Defence.

FFI's MISSION

FFI is the prime institution responsible for defence related research in Norway. Its principal mission is to carry out research and development to meet the requirements of the Armed Forces. FFI has the role of chief adviser to the political and military leadership. In particular, the institute shall focus on aspects of the development in science and technology that can influence our security policy or defence planning.

FFI's VISION

FFI turns knowledge and ideas into an efficient defence.

FFI's CHARACTERISTICS

Creative, daring, broad-minded and responsible.

Om FFI

Forsvarets forskningsinstitutt ble etablert 11. april 1946. Instituttet er organisert som et forvaltningsorgan med særskilte fullmakter underlagt Forsvarsdepartementet.

FFIs FORMÅL

Forsvarets forskningsinstitutt er Forsvarets sentrale forskningsinstitusjon og har som formål å drive forskning og utvikling for Forsvarets behov. Videre er FFI rådgiver overfor Forsvarets strategiske ledelse. Spesielt skal instituttet følge opp trekk ved vitenskapelig og militærteknisk utvikling som kan påvirke forutsetningene for sikkerhetspolitikken eller forsvarsplanleggingen.

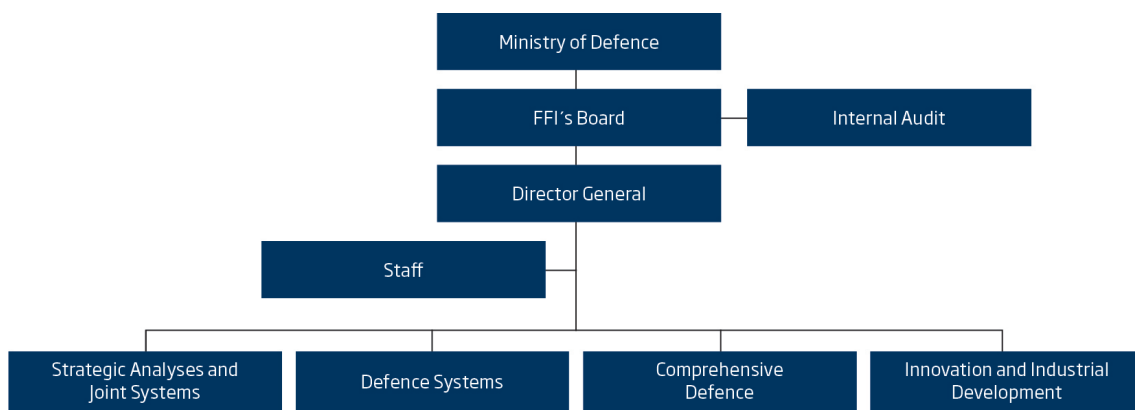
FFIs VISJON

FFI gjør kunnskap og ideer til et effektivt forsvar.

FFIs VERDIER

Skapende, drivende, vidsynt og ansvarlig.

FFI's organisation



Forsvarets forskningsinstitutt
Postboks 25
2027 Kjeller

Besøksadresse:
Instituttveien 20
2007 Kjeller

Telefon: 63 80 70 00
Telefaks: 63 80 71 15
Epost: ffi@ffi.no

Norwegian Defence Research Establishment (FFI)
P.O. Box 25
NO-2027 Kjeller

Office address:
Instituttveien 20
N-2007 Kjeller

Telephone: +47 63 80 70 00
Telefax: +47 63 80 71 15
Email: ffi@ffi.no