



# Arbeidslinja – nå også for 70-åringene? Eldre arbeidstakeres tanker om lønnsarbeid, pensjon og det gode liv

## Work first – now even for 70-year olds? Older workers' thoughts on paid employment, retirement and the good life

Anne Skevik Grødem

*Dr. polit., Forsker I, Institutt for samfunnsforskning*

[a.s.grodem@samfunnsforskning.no](mailto:a.s.grodem@samfunnsforskning.no)

### Sammendrag

Eldre arbeidstakere oppfordres i dag til å stå lenger i arbeid. Basert på 28 intervjuer med ansatte i privat sektor i alderen 55–66 år spør vi hvordan eldre arbeidstakere forholder seg til denne forventningen. Vi finner at noen protesterer gjennom å vektlegge tidligere innsats, valgfrihet og ønsket om å gjøre andre meningsfulle ting i eldre år. Andre omfavner prinsippet om lengre arbeidsliv, men da på egne premisser, og vektlegger at de fortsatt er kompetente og verdifulle arbeidstakere. Vi argumenterer for at seniorennes refleksjoner er relevante for å forstå betydningen av lønnsarbeid i folks liv mer generelt.

### Nøkkelord

eldre arbeidstakere, pensjonering, inkluderende arbeidsliv, arbeidsmotivasjon

### Abstract

Older workers are currently being encouraged to work for longer. Based on 28 interviews with private sector employees aged 55–66, this article discusses how older workers are negotiating these new expectations. We find that some older workers are resisting the new norms by emphasising their previous contributions, their right to choose, and their desire to fill their senior years with meaningful, non-work-related activities. Others embrace the principle on their own terms, emphasising how they are still competent and valuable resources for their employers. We suggest that seniors' reflections are relevant in understanding the role of employment in workers' lives more generally.

### Keywords

older workers, retirement, inclusive working lives, motivation

## Innledning

Pensjonsreformen i 2011 var i stor grad motivert av bekymringen for at det i framtida vil bli færre personer i yrkesaktiv alder, mens antallet alderspensjonister vil øke.<sup>1</sup> Arkitektene bak reformen fryktet at dette ville undergrave finansieringen av velferdsstaten, men så for seg at denne utfordringen kunne dempes hvis man kunne få flere til å jobbe lenger. Å transformere potensielle pensjonister til arbeidstakere bidrar på samme tid til å øke inntektene og redu-

1. Artikkelen er skrevet som en del av prosjektet «Coping with flexibility. Behavioral adaptations to the new pension system and their consequences in a lifetime perspective», som er finansiert av Norges forskningsråd (prosjekt 270874). Takk til redaktørene og en anonym konsulent for gode innspill til en tidligere versjon.

sere utgiftene. Et viktig mål med pensjonsreformen var dermed å legge til rette for at eldre arbeidstakere som ønsket å stå lenge i jobb, skulle få mulighet til dette, og også belønnes for det. Dette var sentralt i den politiske argumentasjonen for reformen (Ervik & Linden 2015; Grødem & Hippe 2018). Endingene som fulgte av pensjonsreformen ble eksplisitt sett i sammenheng med andre reformer for å fremme arbeidsinkludering, som Nav-reformen (Ot. Prp. nr. 37 (2008-2009), s. 7). I tillegg hadde IA-avtalen uttalte mål om å øke den gjennomsnittlige avgangsalderen fra arbeidslivet (Faggruppen for IA-avtalen, 2018). Også mange andre europeiske land har gjennomført tiltak for å øke yrkesaktiviteten blant eldre, enten gjennom å heve pensjonsalderen eller gjennom å koble tidspunktet for uttak til størrelsen på pensjonen (OECD 2019). I noen land, blant andre Storbritannia og USA, er aldersgrensene i arbeidslivet opphevet, slik at eldre arbeidstakere i prinsippet kan jobbe så lenge de lever.

I tradisjonell politikk, inkludert velferdspolitikken, har man lagt til grunn en forestilling om «et normativt livsløp» (Kohli 2007), det vil si en forestilling om kronologiske livsfaser som avløser hverandre på en måte som er relativt lik for alle innbyggere i et samfunn. Moderne livsløp har vært kronologisert i tre faser: forberedelse til arbeidsliv – arbeidsliv – pensjonisttilværelse. Politikken for arbeidsinkludering har i all hovedsak rettet seg mot personer i «arbeidsdyktig alder», altså de som har befunnet seg i arbeidslivs-fasen av det normative livsløpet og av ulike grunner ikke har vært i jobb. Når de tradisjonelle aldersgrensene i arbeidslivet mykes opp eller avskaffes, kommer selve forestillingen om «arbeidsdyktig alder» i spill. Hvordan reagerer eldre arbeidstakere på dette? Omfavner de endringen, eller har de behov for å beskytte seg mot forventningen om at de skal stå vesentlig lenger i jobb? Og hvis de ønsker å beskytte seg, hvilke argumenter og strategier bruker de? I denne artikkelen vil vi belyse disse spørsmålene gjennom en analyse av intervjuer med 28 arbeidstakere i alderen 55 til 66 år. Gjennom å se på eldre arbeidstakers refleksjoner rundt nye insentiver og forventninger søker vi også å si noe om arbeidslinjepolitikken mer generelt, og hvilke responser denne kan generere. Vekten ligger på hvordan de eldre arbeidstakerne snakker om «hva som er riktig å gjøre», og mindre på hva de sier om «hva som lønner seg å gjøre».

## Pensjonssystemet i Norge

Fram til 2011, da det ble gjennomført en omfattende pensjonsreform i Norge, var pensjonsalderen 67 år. Personer mellom 67 og 70 år fikk inntektsprøvd alderspensjon hvis de fortsatte i jobb, mens personer over 70 år hadde en ubetinget rett til alderspensjon, uavhengig av om de også hadde lønnsinntekt. Nivået på pensjonen var beregnet ut fra de 20 årene man hadde hatt høyest inntekt. Man fikk full opptjening på inntekter opp til 6 G (folketrygdens grunnbeløp), og opptjening for 1/3 av inntekten mellom 6 og 12 G. Inntekter over 12 G var ikke pensjongivende. Med denne beregningsmåten kunne personer som hadde tjent 6 G i sine 20 beste år se fram til en pensjon som tilsvarte omtrent 60 prosent av inntekten etter skatt. 6 G tilsvarte omtrent gjennomsnittlig lønn per normalårsverk for en person som jobbet full tid (NOU 2004:1, s. 308).

I løpet av 1980- og 1990-årene ble det forhandlet fram en avtalefestet tidligpensjonsordning, AFP. Aldersgrensen for å kunne gå av med AFP var 66 år i 1988, og ble gradvis senket gjennom 1990-årene til 62 år (Hippe, Midtsundstad & Veland 2007). De som var dekket av AFP-ordningen kunne gå av ved denne aldersgrensen med samme pensjon som de ville fått om de hadde stått til de var 67 år. For disse var det dermed i realiteten ingen økonomisk gevinst å hente på å jobbe lenger. Dette gjaldt alle ansatte i offentlig sektor, og ansatte i private bedrifter med tariffavtale.

I det nye pensjonssystemet er pensjonsalderen som sådan opphevet. Arbeidstakere kan

begynne å ta ut pensjon fra folketrygden fra den dagen de fyller 62 år, og de kan fortsette å tjene opp pensjon til de er 75. Aldersgrensen i arbeidslivet (etter arbeidsmiljøloven) er 72 år, og private bedrifter har ikke anledning til å innføre bedriftsinterne aldersgrenser lavere enn 70 år. I offentlig sektor er aldersgrensen fortsatt 70 år. 67 år er med andre ord ikke lenger et viktig vannskille. Alle yrkesaktive år gir pensjonsopptjening, ikke bare de 20 beste som i det gamle systemet. Gjennom arbeidslivet opparbeider man seg en virtuell pensjonskonto som fordeles på de årene man tar ut pensjon. Forventet levealder beregnes for hvert årskull, basert på utviklingen i levealder for tidligere kull, og pensjonsformuen fordeles på det antallet år man antas å ha igjen på uttakstidspunktet. Begynner man å ta ut pensjon tidlig, blir det dermed mindre per år – med andre ord betaler pensjonistene selv for tidlig uttak gjennom lavere årlige pensjoner.

Parallelt med arbeidet med å endre folketrygdloven ble AFP i privat sektor endret gjennom kollektive forhandlinger. Fra å ha vært en ren tidligpensjonsordning utbetales nå også AFP på aktuarisk nøytrale vilkår, det vil si at man får et lavere årlig beløp om man starter uttaket tidlig.

I det nye systemet skjer det ingen samordning mellom pensjon og lønnsinntekt. Man kan dermed heve full pensjon og jobbe fullt ved siden av, og dermed ha «dobbel inntekt» i noen år. Ulempen med dette er naturligvis at man får lavere årlig pensjon når man faktisk går av, siden man har startet tidligere å tære på pensjonsformuen. Å ta ut pensjon og jobbe ved siden av oppfattes likevel som en attraktiv mulighet, og mange – særlig menn – har gjort dette siden 2011. Blant mannlige lønnstakere i alderen 62–66 år kombinerer rundt 55 prosent arbeid med mottak av alderspensjon fra folketrygden. Andelen som gjør dette blant kvinner er betydelig lavere – om lag 25 prosent (Pensjonspolitisk arbeidsgruppe, 2019:54).

Den gjennomsnittlige avgangsalderen har økt etter pensjonsreformen. Blant dem som var i arbeid som 50-åringer, var gjennomsnittlig alder for full tilbaketrekning fra arbeidslivet 65,7 år i 2017. Dette er en økning på 0,6 år fra 2009 og 2,0 år fra 2001 (Bjørnstad 2019). Mens 62 år var den vanligste avgangsalderen i 2010, var vanligste avgangsalder 67 år i 2018 (Bjørnstad 2019:49). Kartlegging tyder også på at flere ønsker å jobbe lenge: Norsk seniorpolitisk barometer har spurt arbeidstakere når de kunne tenke seg å tre helt ut av arbeidslivet, hvis de fikk velge fritt. I 2003 var gjennomsnittlig ønsket avgangsalder 61 år, i 2019 hadde denne økt til 65,6 år (Senter for seniorpolitikk 2019).

Pensjonsreformen har dermed hatt to sentrale implikasjoner: For det første har den i realiteten fjernet pensjonsalderen. I stedet har den etablert en «pensjonssone» (for å låne et begrep fra Vickerstaff 2006) som starter ved 62-års alder, og varer til man passerer 70 / 72 / 75 år. Personer i pensjonssonen kan ta ut pensjon og avslutte yrkeskarrieren, ta ut pensjon og kombinere denne med fulltids- eller deltidsarbeid, eller fortsette å jobbe fullt og bygge opp pensjonsformuen sin ytterligere. For det andre, i forlengelsen av dette har pensjonsreformen skapt sterke insentiver for den enkelte til å jobbe lenger. Forskjellen er størst for arbeidstakere i privat sektor som tidligere hadde tilgang til AFP, siden AFP-mottakere før reformen kunne gå av som 62-åringer på samme betingelser som om de hadde stått til 67 (Hernæs 2017). Det kan de ikke lenger – siden 2011 har tidligere avgang gitt lavere pensjon for alle. Beregninger har vist at personer i 1983-årskullet som jobber i privat sektor uten AFP, må jobbe til de er 72 år hvis de vil oppnå en pensjon på om lag 2/3 av tidligere lønn (Hippe, Hammer & Vøien 2018: 43).

Samtidig som eldre arbeidstakere har fått sterkere insentiver til å jobbe lenger, er det utviklet en retorikk om «eldrebølgen» som en utfordring for velferdsstatens bærekraft (Meld. St. 29 (2016–2017); Snoen, 2020). Budskapet er at «alle» må jobbe mer i framtida enn vi gjør i dag, og dette gjelder også eldre arbeidstakere. Budskapet har vært forster-

ket av Avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen), som også inneholdt delmål om å øke den gjennomsnittlige avgangsalderen fra arbeidslivet i hele perioden mellom 2001 og 2018 (Faggruppen for IA-avtalen 2018). Incentivene og forventingene knyttet til det nye pensjonssystemet omtales i denne artikkelen som «arbeidslinja for eldre», i tråd med disse initiativene og den tilhørende retorikken. Det må likevel presiseres at eldre arbeidstakere møter en annen «arbeidslinje» enn de yngre: De som er 62 år og eldre har faktisk en alternativ inntekt – alderspensjon – som de kan velge uten å møte aktivitetskrav eller sanksjoner. Flere har anledning til å ta ut alderspensjon fra 62 år nå enn i systemet før 2011. Sånn sett er pensjonsreformen et underlig arbeidslinjetiltak. Det er også sannsynlig at en 62-åring som mottar alderspensjon får langt færre skjeve blikk fra omgivelsene enn en 27-åring som mottar uførepensjon eller økonomisk sosialhjelp. Likevel, både incentiver og retorikk oppfordrer til lengre karrierer, og vi vet lite om hvordan eldre arbeidstakere faktisk forholder seg til dette. I neste avsnitt drøftes noen mulige responser på arbeidslinja, før vi går videre til å presentere data og funn.

### **Eldre arbeidstakere og arbeidslinja: noen perspektiver**

Når eldre arbeidstakere konfronteres med at de kan og kanskje bør jobbe lenger, kan de respondere på minst tre måter. For det første kan de framheve sine egne preferanser. Ønsker de, eller ønsker de ikke, å jobbe lenger? For det andre kan de peke på hva som er godt og hensiktsmessig for arbeidsplassen og for samfunnet, gitt deres egne konkrete situasjon. Synes de selv at de har noe å tilføre arbeidsplassen, og føler de at arbeidsgiver setter pris på dem og ønsker å beholde dem? Er det godt for Norge som samfunn at de blir stående lenge i jobb, eller tilsier «det store bildet» at de bør trekke seg tilbake? For det tredje kan de gå inn i normative drøftinger om hva som er riktig å gjøre, og hva samfunnet med rimelighet kan forvente av dem. Kortere uttrykt, seniorer kan legge vekt på hva de selv *vil*, hva de selv *bør* i lys av sin konkrete posisjon på arbeidsmarkedet, eller hva som *generelt sett er riktig og rimelig*. I dette avsnittet skal vi kort gå nærmere inn på hver av de tre argumentasjonsmåtene. I det empiriske avsnittet ser vi hvordan respondentene trekker på de ulike argumentasjonsmåtene når de snakker om hvordan de selv planlegger å tilpasse seg.

Før vi går nærmere inn i diskusjonen av individuelle motivasjoner og begrunnelser, bør det understrekes at avgangen fra arbeidslivet kan gå gjennom flere stadier, og at det slett ikke er gitt at senioren selv har kontroll over alle stadier i prosessen. Mange legger planer, men opplever at planene kullkastes på grunn av nedbemanning i bedriften, egen sykdom eller uforutsette begivenheter i familien (Furunes mfl. 2015; Hilsen & Midtsundstad 2014; Phillipson, Shepherd, Robinson & Vickerstaff 2019; Solem mfl. 2016; Vickerstaff 2006a 2006b). Pensjoneringsbeslutninger er et sammensatt felt der individuell motivasjon bare er en av mange faktorer som spiller inn. I denne artikkelen ser vi på godt voksne arbeidstakeres argumenter og refleksjoner omkring lengre karrierer, ikke på pensjoneringsbeslutningene og atferden deres.

#### **Hva er riktig for meg? Valgfrihet, mening og det gode liv**

Å få flere i arbeid er kanskje viktig for velferdsstatens bærekraft, men for den enkelte kan det finnes ting som er viktigere i livet enn å produsere overskudd og betale skatt. Det finnes en omfattende sfære for meningsfylt aktivitet utenfor arbeidslivet, der det bedrives omsorgsarbeid, husholdningsarbeid og frivillig aktivitet. Dette argumentet har særlig vært knyttet til familier i småbarnsfasen, men kan også brukes om situasjonen til eldre arbeidstakere. Mange seniorer kan tenke at det er en tid for arbeid i et livsløp, og en tid for å avslutte det

betalte arbeidet og begynne med noe annet. Det kan føles viktigere å stille opp for barn og barnebarn, dyrke samvær med venner eller bruke mer tid på hobbyer og interesser man har hatt gjennom et langt liv, enn å «henge i stroppen» i arbeidslivet så lenge som mulig. Normer om hva som er sannsynlig, akseptabelt eller forventet for et menneske knyttes til hvor man er i livsløpet. Eldre arbeidstakere kan vise til slike normer når de forhandler med seg selv og omgivelsene om når det er på tide å trappe ned eller gå av (Wilińska, Rolander & Búlow 2019). For seniorer som ønsker å trappe ned eller avslutte yrkesaktiviteten, vil aldersgrenser oppleves som velkommen hjelp til å sette en grense.

Eldre arbeidstakere som ønsker å tre ut av arbeidslivet, behøver imidlertid ikke å begrunne dette med at de har andre viktige sysler å ta seg til. Valgfrihet er i seg selv en viktig verdi i moderne samfunn, som også gjennomsyrrer pensjonssystemet: Den enkelte kan velge avgangstidspunkt etter fylte 62 år, og de kan velge ulike kombinasjoner av pensjonsuttak og fortsatt yrkesaktivitet. Gitt denne vekten på muligheten til å velge, og på retten til å velge, kan det være vanskelig å samtidig kommunisere at eldre arbeidstakere bør føle en plikt til å jobbe videre. Det er lett å tenke seg at seniorer vil legge vekt på valgfriheten som tilbys dem i det nye pensjonssystemet, og stille seg uforstående til at de skulle føle på et «samfunnsansvar» for å ikke benytte de mulighetene systemet tilbyr.

Under eldre arbeidstakers diskusjoner med seg selv om preferanser, mening og den riktige organiseringen av livsløpet (jf. Kohli 2007) ligger vissheten om at livet en gang tar slutt. Ulike forventninger til sin egen livslengde tematiseres i noen, ganske få, studier av pensjoneringsatferd, og funnene er ganske entydige: De som antar at de har en relativt kort forventet levealder ønsker å pensjonere seg tidligere (Eismann, Verbeij & Henkens 2019; Van der Horst 2019). Det er en utbredt norm at hver enkelt fortjener en periode mot slutten av livet der man ikke går på jobb, mens man fortsatt er frisk og har overskudd til å gjøre lystbetonte ting, og noen opplever at de må begynne å tenke på dette tidligere enn andre.

Kort sagt har eldre noen muligheter til å skjerme seg mot arbeidslinjetenkning som yngre ikke har: De kan vise til at de har gjort sin innsats gjennom mange år, og spille på veletablerte forestillinger om det normerte livsløpet som sier at det er på tide å trekke seg tilbake. I dette kan de også vise til at man ikke vet hvor mange år man har igjen, slik at det er viktig å benytte tida på en meningsfylt måte. I tillegg har de som er 62 år og eldre tilgang til en alternativ inntekt, som de har en udiskutabel rett til gitt at de er villige til å betale «prisen» i form av lavere årlige pensjoner.

### Hva er riktig for samfunnet? Produktivitet og fordeling av arbeid

Når enkeltpersoner trer ut av arbeidslivet er ikke nødvendigvis bare opp til dem selv. Mange kritiske diskusjoner om arbeidslinja som prinsipp har påpekt nettopp dette: Mange som står utenfor arbeidslivet gjør det fordi det ikke er jobber å få for personer med deres kompetanse eller helsetilstand, selv om arbeidsmotivasjonen er sterk (Hyggen & Hammer 2012). Denne kritikken er også relevant for eldre arbeidstakere. Det er en utbredt oppfatning, også i Norge, at eldre er de første som skyves ut i nedbemannings- og omstillingsprosesser. Det at personer over 62 år har tilgang til en alternativ inntekt, kan gjøre det lettere for arbeidsgivere å se til dem når noen må gå. I omstillingsperioden i europeiske økonomier på 1980-tallet ble førtidspensjonering oppfattet som en god og solidarisk måte å håndtere tapet av industriarbeidsplasser på (Phillipson 2019). I denne perioden ble det argumentert for at eldre bør tre til side og gi plass for de yngre. På makronivå vil dette argumentet generelt være lite relevant, siden nye jobber skapes og det hele tida er sirkulasjon i arbeidsmarkedet, men enkeltpersoner kan likevel argumentere på denne måten. Dette gjelder særlig eldre arbeidstakere som jobber i nisjer i arbeidsmarkedet der etterspørselen etter jobber er større enn tilbudet



– for eksempel i avgrensede, spesialiserte bransjer eller på industristeder med en enkelt hørnesteinsbedrift.

Samtidig pågår det en diskusjon om eldre arbeidstakers produktivitet, som er direkte knyttet til spørsmålet om hvor verdifulle de faktisk er i arbeidslivet. Både Produktivitetskommisjonen (NOU 2016:3) og Sysselsettingsutvalget (NOU 2019:7) la til grunn at produktiviteten avtar med alder, og at dette skyldes aldringsprosessen i seg selv. I motsetning til dette synet står analyser som tilsier at eldre arbeidstakere slett ikke er mindre produktive enn andre (Hauge & Halvorsen 2019, se også Oslo Economics 2018). Flere studier peker på at produktivitet er et sammensatt og komplisert mål, der eldre arbeidstakere skårer høyere enn yngre på noen dimensjoner og lavere på andre. For eksempel finner noen studier at oppgaver som krever raske reaksjoner er mer krevende for eldre, mens kvaliteten på erfaringsbaserte vurderinger blir bedre med alderen. Helse svekkes, men evne til å skape et positivt miljø rundt seg og vise omtanke for andre styrkes. Eldre har dårligere kondisjon og mindre muskelstyrke enn yngre, men er flinkere til å unngå alvorlige feil – og så videre. Forskningen støtter heller ikke entydig forestillingen om at eldre arbeidstakere er slitne og ønsker å trekke seg tilbake (Herlofson & Hellevik 2019). Dette gjelder for noen, mens andre har en helt annen innstilling.

En norsk studie av seniorkompetanse i helsevesenet (Hilsen 2016) finner at seniorer verdssettes på arbeidsplassen fordi de har erfaring («det tar tid å bli god»), livserfaring og trygghet, og fordi de kjenner bedriften de jobber i godt. I tillegg er de i en livsfase der ungene er ute av redet, og de kan konsentrere seg sterkere om jobben. En praktisk konklusjon som kan trekkes fra studier om produktivitet og tilpasninger i senkarrieren, er at eldre og yngre har ulike styrker og svakheter, og at det derfor vil være hensiktsmessig å sette sammen aldersbalanserte team.

### Hva er prinsipielt riktig? Prisen for fritid

Eldre arbeidstakere kan være enige i at uavhengig av deres egen situasjon, er det prinsipielt riktige å stå i jobb så lenge som mulig. Dette abstrakte prinsippet kan likevel synes mindre viktig i lys av andre prinsipper: prinsippet om å gi plass når andre trenger inntekten mer, prinsippet om den grunnleggende retten til å være sjef i sitt eget liv, prinsippet om å lage rom og være til stede for sine nærmeste. Generelt er det de færreste som viser til generelle moralske prinsipper når de gjør sine vurderinger, de ser på sin egen konkrete situasjon og forhandler mellom ulike hensyn. Dette gjelder både eldre og yngre. Vi forventer derfor ikke at våre informanter vil gå til filosofien når de skal begrunne sine egne planer og valg.

Derimot er det ikke usannsynlig at noen av informantene vil resonnerer på en måte som er identifisert i atferdsøkonomisk forskning, der det heter at «en bot er en pris» (Gneezy & Rustichini 2000). Pensjonssystemet gir økonomiske insentiver til å stå lenge i jobb, samtidig var pensjonsreformen innhyllet i en retorikk som hyllet yrkesdeltakelse generelt og lange yrkeskarrierer spesielt. Eksperimenter fra atferdsøkonomisk forskning tyder på at økonomiske insentiver ikke nødvendigvis forsterker normative argumenter – noen ganger slår de dem i hjel. Samfunnet gir eldre arbeidstakere et valg: Du kan gå av nå og få X kroner i årlig pensjon, eller du kan jobbe noen år til og få X+Y kroner i årlig pensjon. Ganske mange eldre kan komme til å regne på utgiftene sine, vurdere verdien av hus, hytte og oppsparte midler, og bestemme at X er godt nok. Y er i så fall en pris de aksepterer å betale for noen ekstra arbeidsfrie år: Y oppfattes ikke som en bot fordi man har gjort noe uønsket, men som prisen for å gjøre det man vil. Dermed kan eventuelle tanker de har om at de «burde» jobbe lenger, effektivt parkeres: Denne vurderingen har ingenting med samfunnsansvar eller moral å gjøre, tidlig pensjonering er et gode samfunnet tilbyr til prisen av Y kroner i året. Den prisen betaler de, dermed har de gjort opp for seg.

## Metode

Analysen som presenteres her er basert på 28 intervjuer med ansatte i privat sektor, gjennomført i oktober og november 2019. Informantene var mellom 55 og 66 år gamle. 15 av dem var menn, 13 var kvinner. 8 hadde utdanning på videregående nivå eller mindre, 13 hadde kortere (inntil fire år) utdanning fra universitet eller høyskole, og 7 hadde fullført høyere universitetsgrader. Hovedmålet med intervjuene var å få en bedre forståelse av hvordan seniorene forholder seg til fleksibiliteten i det nye pensjonssystemet, inkludert muligheten til å kombinere arbeid og pensjonsuttak.

Intervjuene var semistrukturerte og fulgte en omfattende intervjuguide som var utarbeidet av forskerne i prosjektet. De ble gjennomført av meningsmålingsinstituttet Kantar, som også rekrutterte informantene via målrettede annonser på sosiale medier. Alle intervjuene ble gjennomført av samme person, og vi hadde omfattende kontakt med intervjueren i forkant av datainnsamlingen for å sikre at vi forsto formålet med intervjuene på samme måte. Vi overvar også de fire første intervjuene via live streaming og ga tilbakemeldinger umiddelbart etter hvert intervju. Fordelene med å bruke Kantar var for det første profesjonaliteten i informantrekrutteringen, som sikret en god variasjon blant informantene med tanke på utdanning og inntekt. Det viktigste argumentet for å gjøre det på denne måten var likevel at en av hovedhensiktene med intervjuene var å undersøke hvor godt informantene forsto pensjonssystemet og den fleksibiliteten det gir. Kantars intervjuer kunne presentere seg selv som ganske uvitende, dermed unngikk vi at det ble pinlig for informantene å innrømme hva de ikke visste, samtidig som intervjueren effektivt kunne sette grenser for hvor mye informasjon som ble gitt. Dette hadde vært langt vanskeligere å gjøre hvis intervjuene ble gjennomført av en forsker. Samtidig hadde det noen kostnader å sette ut intervjuingen til en tredjeperson: Vi mistet muligheten til å tilpasse intervjuguiden underveis, forfølge særlig interessante spor, og til å få et direkte inntrykk av informantene som personer. Vi vurderer likevel at fordelene var større enn ulempene gitt innretningen på akkurat denne undersøkelsen.

Hvert intervju varte i om lag en time, og informantene fikk et gavekort på 500 kroner som takk for deltakelsen. Alle intervjuene ble transkribert av Kantars transkriberingstjeneste og overført til oss elektronisk.

Alle informantene fikk et spørsmål med omtrent denne ordlyden: «Politikerne og myndighetene på ulike nivåer sender stadig ut signaler om at vi må jobbe lenger. Hva tenker du om det?» Spørsmålet ble stilt relativt langt ute i intervjuet, etter at informantene hadde snakket om pensjoneringsplaner og de valgene de ville gjøre innenfor det nye systemet. Spørsmålet ble derfor oppfattet som en oppfordring til å se ut over seg selv og egne preferanser. Noen ganger presiserte intervjueren også at intervjuet nå beveget seg til «systemnivået».

Analysene nedenfor er i hovedsak basert på refleksjonene rundt dette spørsmålet, skjønt intervjuene er lest i helhet og informantenes svar på dette forstås i lys av helheten i intervjuet. Materialet ble kodet først etter om informantene valgte å snakke om sin egen situasjon eller om mer generelle prinsipper, og etter om de godtok eller avviste kravet om å jobbe lenger. Deretter ble utsagnene kodet etter innhold i snevrere kategorier: «grenser for arbeid», «arbeidsglede», «kompetanse», «jobbet nok», «valgfrihet» etc. Fokuset i analysen var å få fram bredden i refleksjonene, i mindre grad å kode hvem som sa hva. Forskjeller etter kjønn og utdanningsnivå diskuteres derfor ikke systematisk, og materialet er uansett for lite til å gjøre systematiske analyser av slike distinksjoner.

## Informantenes refleksjoner om arbeidsplikt og fratredelsesplikt

Arbeidslivets grense, eller: Livet kan ikke bare være jobb

Mange av informantene konsentrerte diskusjonen om forlengede yrkeskarrierer rundt hvilken plass arbeidet har i det gode livet. Så å si alle informantene var ambivalente på dette: De hadde det fint på jobb selv, de følte at de mestret arbeidet og fikk mye igjen for både faglige utfordringer og fellesskapet med kollegaene. Samtidig var de opptatt av balansen – livet kan ikke bare være jobb. Man må skape rom ved sida av jobben til å gjøre andre ting, og man må vel også kunne ha noen år etter avsluttet yrkeskarriere der man gjør noe annet. De forholdt seg med andre ord til det normerte livsløpet, der det finnes en fase etter arbeidslivet, og de drøftet med seg selv når det var på tide å gå over i denne fasen helt eller delvis.

For mange av informantene var det viktig å gjøre noe «for seg selv» mens man fortsatt kunne – noe annet enn jobb, noe som ga umiddelbar glede eller en dypere opplevelse av mening:

Jeg vet jo at samfunnsmessig så skal jo folk jobbe og bidra og sånn, men man har nå bare en gang dette livet og sånn... jeg tenker at det er viktigere for meg å ha et år eller noe med arbeidsfri hvis jeg kan bestemme over egen tid enn å ha penger til å ta en ferie i Syden eller bytte bil eller kjøpe sko, eller... (Kvinne, 56, høy utdanning, jobber i finanssektoren).

Denne kvinnen reflekterte eksplisitt over at det var en avveining mellom tid og penger. Hun hadde tidligere i intervjuet snakket om at hun ønsket å gå av relativt tidlig og bruke ressursene sine på arbeid i en frivillig organisasjon. Hun ønsket seg altså ikke arbeidsfri tid, men en syssel som ga en opplevelse av å bidra med noe meningsfylt. At denne tilpasningen ville føre til lavere årlig pensjon, var hun innforstått med, men dette var et økonomisk tap hun var innstilt på å ta.

Det å stå veldig lenge i jobb ble heller ikke oppfattet som entydig positivt av alle informantene. Å være veldig investert i jobben og nærmest nekte å gå av er ikke nødvendigvis en god ting: Ikke gjør man nødvendigvis en god jobb, og ikke er dette en god måte å avslutte arbeidslivet på. En informant sa:

Og så ser jeg, vi har jo noen som er 70 pluss minus på jobben. Jeg tror ikke de har det så helt enkelt med dataen og diverse ting, ja. Å følge med. [...] Ja og så tenker jeg litt, ja at de kanskje burde ha gått av, men så er det ikke alle som har familie eller har partnere. Lever veldig for jobben. Og det tenker jeg, jeg synes nesten synd på de. (Kvinne, 63, lav utdanning, jobber i kontoryrke).

Denne informanten hadde selv planlagt å jobbe til hun var ganske nær 67 år, så hun var ikke ute etter å skyve eldre arbeidstakere ut så tidlig som mulig. Hun mente derimot at på et tidspunkt, kanskje rundt 70, er man ikke lenger like nyttig på arbeidsplassen. Da bør man ha andre relasjoner å falle tilbake på, mest opplagt familie eller partner. De som mangler dette, og som tilsynelatende klamrer seg til jobben i mangel av alternativer, er litt stakkarslige etter hennes oppfatning.

Flere av informantene var opptatte av den gode balansen mellom jobb og fritid gjennom hele livsløpet, og formidlet at man må jo ikke slutte i jobb for å skape tid til andre ting. Noen informanter jobbet redusert stilling nettopp med denne begrunnelsen: De ville gjerne stå lenge i jobb, men de var ikke interesserte i å jobbe full tid. De etterstrebet en god balanse i livet, og opplevde at de fikk dette gjennom redusert arbeidstid.



Noen av informantene tematiserte eksplisitt at man aldri vet hvor lang tid man har igjen, og at det aktive, gode livet kan være kortere enn man tror. Flere informanter viste gjennom intervjuet til hendelser i omgangskretsen – en slektning som plutselig fikk hjertestans, venner som behandles for kreft – som sterke påminninger om at de kan ha færre gode år igjen enn de tror.

Jeg har det såpass gøy på jobb at jeg har tenkt at jeg vil ikke tenke på når jeg skal slutte. I hvert fall 70 har jeg sagt. Gjerne til 72 har jeg også sagt. Men så fikk [en i familien] blodpropp i hjernen her i sommer. 65 år. Han sitter lammet og uten språk. Da har jeg plutselig blitt; Nei, kanskje vi ikke skal jobbe så lenge. (Mann, 66 år, høyskoleutdanning, jobber innen IT).

Bevisstheten om livets forgjengelighet fikk likevel form av refleksjoner, ikke som avgjørende momenter eller selvstendige begrunnelser for tidlig avgang. Snarere kom dette opp som momenter som begrunnet at arbeidslivet et sted må ha en slutt, og at man ikke er garantert å leve og forbli frisk i svært mange år etter fylte 70.

Informantene som reflekterte rundt spørsmålet om forlengede yrkeskarrierer med vekt på arbeidets status som gode eller belastning, argumenterte ikke nødvendigvis for å gå av tidlig. Snarere var de opptatte av grensene for arbeidet, og av at arbeidet ikke er alt. Familie, alternative livsprosjekter og frivillig arbeid ble framhevet som viktige supplement til lønnsarbeidet. Akkurat som arbeidsdagen har en slutt, bør også arbeidslivet ha det. Disse respondentene avviste jevnt over at man bør føle på et samfunnsansvar for å jobbe lengre. Derimot formidlet de at den enkelte bør ta ansvar for å skape et godt liv for seg selv, bidra på måter som gir mening og ivareta relasjoner til mennesker rundt seg. Dette ble ikke minst viktig i lys av påminninger om at livet kan ta brå vendinger, og vissheten om at man kan ha mindre tid enn man har håpet og trodd.

#### Eldre har kompetanse vs. eldre må gi plass

Informantene som vendte spørsmålet om forlengede yrkeskarrierer til en diskusjon om arbeidets plass i det gode liv, var orienterte mot verden utenfor arbeidsplassen. Andre informanter gjorde spørsmålet om man burde kjenne på et samfunnsansvar for å jobbe lengre til en diskusjon om hvor lenge det var til fordel for arbeidsgiver og samfunnet at de ble stående i jobb. Noen av dem problematiserte forutsetningene for spørsmålet, og mente at det største problemet samfunnet har på dette området ikke er at de eldre trekker seg for sent tilbake, men at de unge ikke kommer inn:

...nei jeg vet jo om at det er unge som har vanskeligheter med å få seg jobb og nå, så jeg vet ikke. [...] Til assistentstillinger så har vi over hundre søkere til en stilling [...]. (Kvinne, 60, lav utdanning, jobber i barnehage).

For det første er det jo stadig fler og fler som faller utenfor og ikke har jobb i det hele tatt. Så jeg mener at vi burde dele litt på de få arbeidsoppgavene som er igjen da. Trekke inn flere. (Mann, 56, høy utdanning, jobber i administrasjon / handel).

Disse to informantene mente at de eldre må komme seg ut av veien, så de unge kan komme inn. Begge formidlet en forståelse av at antallet arbeidsplasser er begrenset, og at de eldre ikke kan tviholde på det godet som en fast jobb er i all evighet. Kvinnen som opplevde at 100 yngre søkere sto i kø når arbeidsplassen hennes lyste ut assistentstillinger, hadde klart en opplevelse av at hun kan stå i veien. Hun følte ikke sterkt på et personlig ansvar for å gjøre

plass, men syntes det var vanskelig å forstå at hvorfor hun skulle presse seg til å stå lenge når andre strevde med å komme inn.

Ingen av disse informantene argumenterte med at eldre har lavere produktivitet og burde trå til side av den grunn. Informanten i avsnittet ovenfor, som mente at kollegaene hennes på «70 pluss minus» strevde med å henge med, var inne på dette, men for øvrig kom ikke dette argumentet opp i intervjuene. Dette vil naturligvis ha sammenheng med at informantene selv var 55 år og eldre, altså typisk seniorer på sin arbeidsplass, og de følte selv i svært liten grad at de strevde med å klare arbeidsoppgavene sine. Flere av dem var likevel inne på at det kunne komme en dag da dette begynte å bli et problem, og at de håpet at de hadde vett til å se det komme og trekke seg tilbake før den tid. Dette var likevel en rent hypotetisk problemstilling for dem.

Noen av informantene uttrykte altså bekymring for at eldre som «tviholder» på jobbene sine står i veien for ungdommen. Langt flere var imidlertid opptatt av at eldre arbeidstakere er ressurser fordi de har erfaring og kompetanse, og fordi team med god aldersbalanse er gode arbeidslag:

Jeg ser det i min jobb, at ulike aldersgrupper, det er jo...spekteret er jo sånn hos oss, det er jo noen som er 21 og noen som er 70 som jobber sammen. (Kvinne, 56, høyskoleutdanning, jobber i luftfart).

Det er klart at hvis jeg slutter å jobbe, så er det en annen som får min jobb. De står jo i kø og vil ha den, det vet jeg. Men... Jeg synes jo det må være bra for samfunnet at jeg jobber. Så lenge jeg kan. Jeg er en ressurs. Jeg kan masse som de unge ikke kan. (Kvinne, 64 år, høyskoleutdanning, kreativt yrke).

Veldig mange i dag kjenner ikke til de gamle håndverkstradisjonene og det gjør at hvis de skal løse et problem og ikke har den nyinnkjøpte delen, så vet de ikke hvordan de skal være kreative. Det burde de jo lære av den gamle garde før den gamle garden forsvinner. Det gjelder nesten alle håndverksfag. [...] (Kvinne, 65 år, høy utdanning, jobber med bistand).

De to siste sitatene formidler det samme: De eldre er verdifulle medarbeidere fordi de har erfaring og kompetanse. Dette kan handle både om alder og kohort: De eldre har stor erfaring fordi de har holdt på lenge, samtidig har de som er eldre nå deltatt i et arbeidsliv der man måtte kunne en del grunnleggende ting, der man ikke bare kunne vente på «den nyinnkjøpte delen». Dermed er de eldre solid arbeidskraft i seg selv, og også verdifulle som mentorer for de yngre. Kvinnen som siteres i det første sitatet ovenfor la mindre vekt på erfaring og kompetanse, og større vekt på egenverdien i å ha alderssammensatte team.

Både informantene som diskuterte jobbets plass i det gode liv, og de som diskuterte seniorenes rolle i arbeidslivet, beveget seg mellom alternative forståelser og forhandlet mellom disse. Flere informanter formidlet imidlertid mer bastante oppfatninger, og presenterte argumentene sine som trumfkort. Vi identifiserte tre typer trumfkort: retten til å velge selv, retten til hvile etter innsats, og retten til inkludering og oppmuntring. Nedenfor gjennomgås de tre kort etter tur.

#### De viktige normene: valgfrihet og livsfase

Retten til å gjøre sine egne valg på livets ulike arenaer er en sentral verdi i moderne samfunn, og det nye pensjonssystemet legger også opp til en betydelig valgfrihet for den enkelte. Informantene våre viste likevel ikke direkte til fleksibiliteten i systemet når de snakket om sitt eget

valg om å avslutte karrieren relativt tidlig i denne pensjonssonen. Snarere framhevet de sin egen autonomi og den grunnleggende retten de har til å bestemme selv:

Hvis noen sier til meg at du er nødt til å jobbe til du er 70 år, så hadde jeg banna tror jeg. For det er veldig mange år, altså 13 år – hjelp! [...]. Nei, jeg føler vel at når man har jobba... jeg synes at folk skal få lov til å bestemme det selv jeg faktisk. (Kvinne, 57 år, lav utdanning, jobber med salg).

Nei vet du hva, det bestemmer jeg selv. [...] Jeg hører hva de sier, men det tenker jeg at jeg gjør som jeg har lyst til. (Kvinne, 56 år, høyskoleutdanning, jobber med infrastruktur).

Ingen av disse to kvinnene var utslitte av jobben, og de beskrev heller ikke jobbene sine som utpreget krevende. Den ene av dem var svært engasjert i barnebarna, og så fram til å gå av slik at hun kunne flytte nærmere der familien bor. Hun var absolutt ikke innstilt på å vente i 13 år på å få dette til å skje. Den andre hadde en mann som var litt eldre enn henne, og hun ønsket å gå av samtidig med ham. Begge understreket at dette er noe de aktet å styre selv, de ville ikke la seg fortelle at de hadde noen form for «samfunnsansvar» for å innrette livene sine på andre måter.

Eldre som ønsker å gå av kan lene seg mot en annen norm som er like sentral som valgfriheten, nemlig normen om faser i livsløpet og retten til å hvile etter at man har bidratt (jf. Wilińska, Rolander & Bülow, 2019). Denne informanten var et eksempel:

Det kommer jo litt an på når du begynte å jobbe. Jeg begynte å jobbe når jeg var 19 år, jeg. Så jeg har jobbet lenge. Jeg har jobbet lenge. Jeg har aldri vært sjuk, heldigvis for meg. Jeg har hatt en lang og en kort svangerskapspermisjon og det er liksom det jeg har tatt imot ytelser for. Jeg har overhodet ikke noen dårlig samvittighet hvis jeg går av ved 65. (Kvinne, 63 år, lav utdanning, jobber på kontor).

Denne kvinnen hadde en klar opplevelse av at hun ville ha gjort sitt når hun har arbeidet i 46 år så å si uten avbrudd.

### Arbeidsgivernes ansvar

En rekke forskningsbidrag har pekt på at den politiske vektleggingen av forlengede yrkeskarrierer underkommunerer eller overser at eldre ikke nødvendigvis styrer dette selv – de er også avhengige av arbeidsgivere som faktisk ønsker å rekruttere og beholde dem. Gjennom intervjuene hørte vi flere historier om bekjente av informantene som hadde mistet jobben i godt voksen alder, og som hadde store problemer med å finne ny jobb. Dette var en problematikk som informantene var klar over, selv om de selv alle hadde trygge jobber på intervju-tidspunktet. De knyttet tapet av jobber særlig til nedbemanningsprosesser og overtallighet. En av informantene, en 64 år gammel mann, hadde vært igjennom en slik prosess. Han hadde akseptert å pensjonere seg som 62-åring, men funnet ut at han ikke likte å være pensjonist i såpass ung alder og funnet en ny jobb gjennom et bemanningsbyrå. Han mente at når han, som hadde en attraktiv høyskoleutdanning, ble «skvisa ut» så snart firmaet skulle omorganisere, så var økte formelle aldersgrenser i arbeidslivet «helt verdiløst». Han hadde ikke følt på noen prinsipiell plikt til å komme tilbake i arbeid etter at han uforskyldt ble presset ut, men valgte å søke ny jobb fordi han ikke trivdes med å være pensjonist.

De av informantene som pekte på arbeidsgiveres ansvar for å gjøre det mulig å stå lengre i jobb, var ikke alltid opptatte av den åpenbare eksklusjonen, som å bli skjøvet ut i en nedbe-

manningsprosess. En annen variant var å understreke eldre arbeidstakeres forskjellighet og mulige behov for tilrettelegging – som de ikke alltid får.

Men hvorfor da blir det ikke tilrettelagt og hvorfor får ikke eldre folk jobb? For det er helt håpløst. [...] I hvert fall sånn hos oss da, så er det tempo. Og man skal jo følge med nye systemer. Jeg føler at du krever like mye av meg som en 30-åring, du gjør jo det. Så da synes jeg kanskje... det kunne vært lagt litt mer til rette. (Kvinne, 64 år, lav utdanning, jobber i administrasjon).

Denne informanten opplevde det som et reelt problem at det var mange systemer å sette seg inn i og periodevis høyt tempo på arbeidsplassen hennes. Hun følte at dette var vanskelig for henne som 64-åring, og tenkte at det var lettere for 30-åringer. Dette går til kjernen av en av de store debattene om Eldres yrkesdeltakelse, nemlig produktivitet og evne til omstilling. Informanten reflekterte ikke over samfunnsnivået i dette, og hun tok ikke stilling til hvordan dette kunne spille seg ut på andre arbeidsplasser – derimot etterlyste hun tilrettelegging knyttet til sin egen jobbsituasjon. Denne opplevde hun klart som krevende.

Begge informantene som er sitert ovenfor formidler at de opplever signalene som sendes fra politisk hold, som mindre entydige enn det intervjueren legger til grunn. Hvis det er så viktig å beholde eldre arbeidstakere, hvorfor skvises da høyt kompetente 62-åringer ut av sine arbeidsgivere? Hvorfor legger ikke arbeidsgiverne mer innsats i tilrettelegging, og anerkjenner at det blir vanskelig for eldre når ting skal skje så fort?

## Konklusjon

Et sentralt element i pensjonsreformen var å legge til rette for at flere kan jobbe lengre. Dette målet ble understøttet av suksessive IA-avtaler, som hadde eksplisitte delmål om å øke den gjennomsnittlige avgangsalderen i arbeidslivet. Denne oppmerksomheten om seniorers yrkesaktivitet var i hovedsak begrunnet med at kostnadene for samfunnet på sikt vil bli uhåndterbare hvis stadig flere pensjonister skal forsørges av stadig færre yrkesaktive (se for eksempel Meld. St. 29 (2016–2017), Perspektivmeldingen). Utgangspunktet for denne artikkelen har vært å analysere hvordan eldre arbeidstakere forholder seg til denne forventningen. To konklusjoner er tydelige: For det første, eldre arbeidstakere har fanget opp denne retorikken og forholder seg aktivt til den. Ikke alle hadde tatt inn over seg noen dypere forståelse av hvorfor det var så viktig at de skulle jobbe lenger, men de visste at dette lå i kortene og de var kjent med de viktigste insentivene i det nye pensjonssystemet. For det andre, de aksepterer ikke en fornyet plikt til å jobbe lengre uten videre, men utfordrer retorikken på ulike måter. Ganske mange hadde strategier for å avvise, eller forsvare seg mot, denne forventningen. Andre omfavnet for så vidt prinsippet, men på sine egne premisser.

Innledningsvis stilte vi spørsmålet om det å undersøke hvordan eldre arbeidstakere resonnerer rundt arbeid, avgangstidspunkt og stønadsmottak kan bidra til å belyse konsekvensene av arbeidslinja i velferdspolitikken generelt. Analysen her illustrerer for det første at de eldre har noen friheter de yngre ikke har, og dermed kan tillate seg å snakke tydeligere. En 28 år gammel kvinne som aldri har kommet inn i arbeidslivet, vil i mange tilfeller føle seg ekstremt sårbar for beskyldninger om at hun er arbeidssky, og derfor vokte seg for å uttale som på måter som kan bekrefte denne mistanken. Ingen kaller en 62 år gammel kvinne, som har jobbet så å si kontinuerlig siden hun var 20, for arbeidssky. Seniorene i arbeidslivet kan dermed snakke mer framfritt om andre verdier de vil realisere, om visjoner om det gode liv som ikke er sentrert rundt arbeid, om sin egen innsats over tid og om retten til å gjøre egne valg. De kan også snakke høyt og tydelig om utstøtingsmekanismer og mangel på tilrette-

legging. Sannsynligvis skulle mange yngre med svak arbeidstilknytning ønske at disse argumentene var tilgjengelige for dem – også yngre kan ha livsprosjekter de ønsker å realisere som ikke handler om fulltids arbeid, og de kan ha frustrerende erfaringer med at arbeidslivet ikke gjør plass til dem. Å lytte til seniorenene kan dermed gi sentral informasjon om den plassen arbeidslivet har i det moderne livet, om utstøtingsmekanismer og om verdighet i arbeidslivets randsone.

Eldre har noen i tillegg noen reelle forsvarsstrategier som ikke er, og ikke kan være, tilgjengelige for yngre arbeidstakere. Eldre har noen valgmuligheter, gitt utformingen av pensjonssystemet – de kan gå av ved 62 år på aktuarisk nøytrale vilkår. Dermed betaler de selv for tidligere avgang, og en lengre arbeidsfri periode, med lavere utbetalinger. Slike muligheter til å porsjonere ut offentlige stønader finnes ikke for yngre. De kohortene som er i ferd med å nå pensjonsalder nå, har dessuten stort sett fått barna sine i en periode der foreldrepermisjonene var kortere enn de er nå, og fedrekvoten ikke var oppfunnet. De kan vise til at de har jobbet så å si kontinuerlig, og skal ha sin friperiode nå. Yngre kohorter vil kanskje snakke på andre måter om forholdet mellom arbeid, familie og fritid over livsløpet.

Et slående funn i våre intervjuer er hvor lite de eldre arbeidstakerne forholder seg til at de har en «plikt» til å jobbe, samtidig som mange av dem snakker med innlevelse om hva de – og andre seniorer – fortsatt kan bidra med. Disse informantene argumenterer aktivt for at det er et gode for samfunnet at de blir stående i jobb – ikke på grunn av den fryktede eldrebølgen og velferdsstatens bærekraft, men fordi de er kompetente arbeidstakere med mye å gi. Dette illustrerer de blinde flekkene i «bærekraft»-argumentet: Arbeidstakere har ikke lyst til å tenke på seg selv primært som ansiktsløse «skattebetalere». De ønsker å bli anerkjent som verdifulle deltakere i et jobbfellesskap, som sitter på en unik kompetanse som er viktig akkurat for den organisasjonen man er i. Det kan hende at arbeidslinjas mer nådeløse retorikk – skattebetaler eller snylter, yter eller nyter – virker like uinspirerende på yngre arbeidstakere som det åpenbart gjør for våre eldre. Arbeidslinja har kanskje størst potensiale til å lykkes, både blant eldre og yngre, hvis den vektlegger behovet for variert kompetanse og toner ned velferdsstatens finansieringsbehov.

## Referanser

- Bjørnstad, A. F. (2019). Utviklingen i sysselsetting og pensjonering blant seniorer. *Arbeid og velferd* (2), 43-55.
- Eismann, M., Verbeij, T. & Henkens, K. (2019). Older workers' plans for activities in retirement: The role of opportunities, spousal support, and time perception. *Psychology and Aging*, 34(5), 738-749. doi: <https://doi.org/10.1037/pag0000377>.
- Ervik, R. & Linden, T. S. (2015). The Shark Jaw and the Elevator: Arguing the Case for the Necessity, Harmlessness and Fairness of the Norwegian Pension Reform. *Scandinavian Political Studies*, 38(4), 386-409. doi: <https://doi.org/10.1111/1467-9477.12049>.
- Faggruppen for IA-avtalen (2018). *Målene om et mer inkluderende arbeidsliv – stauts of utviklingstrekk*. Rapport fra faggruppen for IA-avtalen, 29. juni 2018. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet.
- Furunes, T., Mykletun, R. J., Solem, P. E., de Lange, A. H., Syse, A., Schaufeli, W. B. & Ilmarinen, J. (2015). Late Career Decision-Making: A Qualitative Panel Study. *Work, Aging and Retirement*, 1(3), 284-295. doi:10.1093/workar/wav011.
- Gneezy, U. & Rustichini, A. (2000). A Fine Is a Price. *The Journal of Legal Studies*, 29(1), 1-17. doi: <https://doi.org/10.1086/468061>.
- Grødem, A. S. & Hippe, J. M. (2018). Networking, lobbying and bargaining for pensions: trade union power in the Norwegian pension reform. *Journal of Public Policy*, 1-17. doi: <https://doi.org/10.1017/S0143814X18000144>.



- Hauge, L. & Halvorsen, B. (2019). *Hva vet vi om alder og produktivitet i arbeidslivet? En forskningsbasert kunnskapsoversikt*. Notat nr. 4-2019. Oslo: Senter for seniorpolitikk.
- Hernæs, E. (2017). *Yrkesaktivitet og pensjonsuttak etter pensjonsreformen*. Rapport nr. 1. Oslo: Frischsenteret.
- Hilsen, A. I. (2016). *Hva er seniorkompetanse?* Rapport nr. 21. Oslo: Fafo.
- Hilsen, A. I. & Midtsundstad, T. (2014). Seniorpolitikk – behov for nytt kart og kompass? *Søkelys på arbeidslivet*, 31(1-2), 157-182.
- Hippe, J. M., Hammer, H. & Vøien, H. G. (2018). *Nok pensjon? Etter pensjonsreformen: effekter av ny folketrygd, AFP og tjenestepensjoner*. Rapport nr. 17. Oslo: Fafo.
- Hippe, J. M., Midtsundstad, T. & Veland, G. (2007). Dit ingen trodde man skulle. I J. E. Dølvik, T. Fløtten, G. Hernes & J. M. Hippe (red.), *Hamskifte. Den norske modellen i endring*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Hyggen, C. & Hammer, T. (2012). Arbeidsmotivasjon fra ung til voksen – hva betyr frafall i videregående skole? I S. Stjernø & E. Øverbye (red.), *Arbeidslinja. Arbeidsmotivasjonen og velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Kohli, M. (2007). The Institutionalization of the Life Course: Looking Back to Look Ahead. *Research in Human Development*, 4(3-4), 253-271. doi: <https://doi.org/10.1080/15427600701663122>.
- Meld. St. 29 (2016–2017). *Perspektivmeldingen*. Oslo: Finansdepartementet.
- NOU, Norges offentlige utredninger (2004:1). *Modernisert folketrygd — Bærekraftig pensjon for framtida*. Oslo: Finansdepartementet.
- NOU Norges offentlige utredninger (2016:3). *Ved et vendepunkt: Fra ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi — Produktivitetskommissjonens andre rapport*. Oslo: Finansdepartementet.
- NOU Norges offentlige utredninger (2019:7). *Arbeid og inntektssikring. Tiltak for økt sysselsetting*. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet.
- OECD (2019). *Pensions at a Glance 2019*. Paris: OECD.
- Oslo Economics (2018). *Aldringens betydning for helse, arbeidskapasitet og arbeidsprestasjoner*. Rapport nr. 2018-32. Oslo: Oslo Economics.
- Ot.prp. nr. 37 (2008-2009). *Om lov om endringer i folketrygdloven (ny alderspensjon)*. Oslo: Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- Pensjonspolitisk arbeidsgruppe (2019). *Arbeid, pensjon og inntekt i den eldre befolkningen*. Hentet fra: [https://www.regjeringen.no/contentassets/5ab2f89a812f4e1792b4e365d31b7c8b/rapport-fra-pensjonspolitisk-arbeidsgruppe-2019.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/5ab2f89a812f4e1792b4e365d31b7c8b/rappport-fra-pensjonspolitisk-arbeidsgruppe-2019.pdf).
- Phillipson, C. (2019). 'Fuller' or 'extended' working lives? Critical perspectives on changing transitions from work to retirement. *Ageing and Society*, 39(3), 629-650. doi: <https://doi.org/10.1017/S0144686X18000016>.
- Phillipson, C., Shepherd, S., Robinson, M. & Vickerstaff, S. (2019). Uncertain Futures: Organisational Influences on the Transition from Work to Retirement. *Social Policy and Society*, 18(3), 335-350. doi:10.1017/S1474746418000180.
- Senter for seniorpolitikk (2019). *Norsk seniorpolitisk barometer 2019. Yrkesaktiv befolkning*. Rapport utarbeidet av Ipsos for Senter for seniorpolitikk, oktober 2019. Oslo: Senter for seniorpolitikk, hentet fra <https://seniorpolitikk.no/kunnskap/norsk-seniorpolitisk-barometer/> (lastet 14. mai 2020).
- Solem, P. E., Syse, A., Furunes, T., Mykletun, R. J., De Lange, A., Schaufeli, W. & Ilmarinen, J. (2016). To leave or not to leave: retirement intentions and retirement behaviour. *Ageing and Society*, 36(2), 259-281. doi:10.1017/S0144686X14001135.
- Snoen, J. A. (2020). Jensen møter seg selv i døra. *Minerva*. Hentet fra: <https://www.minervanett.no/eldrebolgen-siv-jensen/jensen-moter-seg-selv-i-dora/353742>.
- Stortingsmelding nr. 35 (1994-1995). *Velferdsmeldingen*. Oslo: Departementenes servicesenter.

- Van der Horst, M. (2019). Internalised Ageism and Self-Exclusion: Does Feeling Old and Health Pessimism Make Individuals Want to Retire Early? *Social Inclusion*, 7(3), 27-43. doi: <https://doi.org/10.17645/si.v7i3.1865>.
- Vickerstaff, S. (2006a). Entering the Retirement Zone: How Much Choice do Individuals Have? *Social Policy and Society*, 5(4), 507-517. doi: <https://doi.org/10.1017/S1474746406003265>.
- Vickerstaff, S. (2006b). 'I'd rather keep running to the end and then jump off the cliff'. Retirement Decisions: Who Decides? *Journal of Social Policy*, 35(3), 455-472. doi: <https://doi.org/10.1017/S0047279406009871>.
- Wilińska, M., Rolander, B. & Búlow, P. H. (2019). 'When I'm 65': On the Age-negotiated Duty to Work. *Work, employment and society*, 1-16. doi: <https://doi.org/10.1177/0950017019885797>.