

Tove Midtsundstad

Pensjonering i stat og skoleverk

Analyse av registerdata fra Statens Pensjonskasse
1996 og 1999

Tove Midtsundstad

Pensjonering i stat og skoleverk
Analyse av registerdata fra Statens Pensjonskasse
1996 og 1999

© Forskningsstiftelsen Fafo 2001
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	4
Sammendrag	5
Kapittel 1 Innledning	8
Bakgrunn	8
Problemstillinger og analyser	8
Data og metode	9
Kapittel 2 Særtrekk ved seniorene i stat og skoleverk	11
2.1 Alders- og kjønnsfordelingen	11
2.2 Fordeling etter etat/virksomhet og yrke/stilling	13
2.3 Stillingsprosent	15
2.4 Variasjon i pensjonsgrunnlaget	17
Kapittel 3 Gjennomsnittlig forventet avgangsalder blant seniorene i SPK	20
3.1 Beregning av forventet avgangsalder	20
3.2 Skoleansatte går før statsansatte	21
3.3 Liten forskjell i avgangsalder mellom kjønnene	21
3.4 Store variasjoner i avgangsalder etter etat og stillingskategori	22
Kapittel 4 Variasjon i pensjoneringsmønstre	24
4.1 Ulikt uttaksmønster i stat og skoleverk	24
4.2 Ulikt pensjoneringsmønster blant menn og kvinner	25
4.3 Variasjon i pensjoneringsmønster i et utvalg etater og yrker	27
Kapittel 5 Bruk av ulike pensjonsordninger	33
5.1 Samlet avgang	33
5.2 Valg av pensjonsordning etter kjønn og alder	33
5.3 Menn og kvinner i skole og stat velger ulike pensjonsordninger	36
5.4 Ulik bruk av ordninger i ulike etater og virksomheter	40
Kapittel 6 Virkninger av endringene i AFP	44
6.1 Lavere gjennomsnittlig forventet avgangsalder	44
6.2 Ulike virkninger for ansatte i ulike sektorer, etater og yrkesgrupper	45
6.3 Betydningen av fleksibel AFP	47
Kapittel 7 En nærmere analyse av avgangen	50
7.1 Resultater av analysene	50
7.2 Drøfting av resultatene	51
Litteratur	54
Vedlegg 1	55

Forord

I dette notatet beskrives avgangsmønsteret blant eldre medlemmer i SPK i 1999 og dels 1996. Vi benytter den samme beregningsteknikken som i et tidligere Fafo-arbeid (jf. Enjolras og Pedersen 1997). Det vil si at vi beskriver pensjoneringsmønsteret ved hjelp av overlevelseskurver og beregninger av den gjennomsnittlige forventede pensjoneringsalderen for ulike typer ansatte. Det nye i dette notatet er at vi ved beregningene av forventet avgangsalder tar hensyn til andelen som jobber deltid og andel som tar ut delpensjon. I tillegg har vi hatt mulighet til å se på variasjonen i avgangsmønster mellom ulike etater og virksomheter og mellom et utvalg stillinger i stat og skoleverk.

Prosjektet har en ramme på to månedersverk og er betalt av Arbeids- og administrasjonsdepartementet. Beregningene og analysene av registerdataene er gjort av Tove Midtsundstad, som også har skrevet notatet. Hun vil spesielt takke Jon Kjetil Grønnesby og Trond Nystad ved Statens Pensjonskasse for tilrettelegging av datafilene, og tidligere forskningsleder ved Fafo, Axel West Pedersen (nå NOVA), for kommentarer til et notatutkast. Ellers har våre publikasjonsmedarbeidere som vanlig gjort en utmerket jobb med å ferdigstille notatet. Feil og mangler som likevel måtte hefte ved notatet tar forfatteren selv ansvaret for.

Oslo, oktober 2000
Tove Midtsundstad

Sammendrag

I dette prosjektet beskrives den forventede avgangsalderen og det typiske avgangsmønsteret blant ansatte mellom 50 og 70 år i staten, skolen og et utvalg fristilte etater. Vi beskriver pensjoneringsmønsteret ved hjelp av overlevelseskurver og beregninger av den gjennomsnittlige forventede pensjoneringsalderen for ulike typer ansatte. I tillegg er det gjennomført en begrenset analyse av avgangen i ulike aldersintervall.

Datamaterialet er hentet fra Statens Pensjonskasses medlemsregister for årene 1996 til og med 1999. Foruten opplysninger om avgangsår og -måned har vi hatt tilgang til data om personenes alder, kjønn, stillingsprosent, særaldersgrense, eventuelt pensjoneringsgrad og valg av pensjonsordning, samt hvilken sektor, etat/virksomhet og stillingskode de var ansatt i.

Hvor mange og hvem er senioren i stat og skoleverk?

Ved inngangen til 1998 var rundt 90 000 av Statens Pensjonskasses medlemmer over 50 år. Drøyt 40 000 av disse var ansatt i staten, rundt 36 000 i skoleverket og resten i ulike fristilte etater, som Posten-gruppen med datterselskaper, jernbaneverket og NSB-gruppen med videre.

Litt over halvparten av de 90 000 var mellom 50 og 55 år, og litt under halvparten var kvinner. Flertallet jobbet enten i grunnskolen, videregående skole, universiteter og høyskoler, i forsvaret eller posten, nærmere 60 prosent, og nesten en av ti jobbet deltid; drøyt en av 20 menn mot en av fire kvinner.

Kjønnsfordelingen er relativt skjev i flere av etatene, noe som også påvirker inntektsfordelingen. Nesten halvparten av senioren har et pensjonsgrunnlag tilsvarende 191 500–255 000 kroner, og en tredjedel tjener 255 000 kroner eller mer.¹ Blant de med høyest pensjonsgrunnlag var det to og en halv gang så mange menn som kvinner.

Hva er den gjennomsnittlige forventede avgangsalderen?

Den lovfestede pensjonsalderen for 90 prosent av de stats- og skoleansatte er 70 år. De fleste går likevel av langt tidligere. Den beregnede gjennomsnittlige forventede avgangsalderen var 61,1 år for statsansatte og 61,6 år for skoleansatte i 1999 når vi tok hensyn til deltid og delpensjonering.

Det er liten forskjell i gjennomsnittlig forventet avgangsalder mellom kjønnene – under ett år, men det er opp til seks års forskjell mellom ansatte i ulike etater og virksomheter. Forventet avgangsalder er lavest i forsvaret og i politi- og lensmannsetaten, hvor en har særaldersgrenser som gjør det mulig å gå av ved fylte 57 år, og høyest i departementer, direktorater, tilsyn, råd med videre; etater hvor utdanningsnivået er relativt høyt.

¹ 191 500 tilsvarer 4,5 ganger folketrygdens grunnbeløp, mens 255 000 tilsvarer 6 ganger folketrygdens grunnbeløp per 1.1.1997.

Det er også store yrkesvise forskjeller. Den gjennomsnittlige forventede avgangsalderen blant renholds- og kjøkkenpersonale er opp til seks år lavere enn for ledere og ingeniører i staten. Det kan tyde på at avgangsalderen følger utdanningsnivå og posisjon i stillingshierarkiet: Jo høyere utdanning og jo høyere posisjon, desto høyere forventet avgangsalder.

Når i aldersspennet mellom 50 og 70 går de av?

Selv om den gjennomsnittlige forventede pensjoneringsalderen er litt over 61 år, velger svært mange arbeidstakere å ta ut pensjon enten før eller etter dette alderstrinnet. Ved hjelp av data om avgang fra arbeidslivet for 50-70-åringene i SPK i 1999 har vi beregnet den årlige avgangen fram til fylte 70 år for en hypotetisk kohort 50-åringene. I følge disse beregningene vil halvparten gå av når de er mellom 62 og 65 år. Hovedandelen av disse tar ut pensjon enten når de fyller 62 eller 63 år. Før den tid har snaut 30 prosent gått av med enten uførepensjon eller som følge av særaldersgrenser. Av de rundt 20 prosentene som fortsatt er yrkesaktive når de passerer 65 år, forlater hovedandelen yrkeslivet i en jevn strøm fram mot aldersgrensen på 70 år.

Pensjoneringsmønsteret er ulikt i stat og skole, mellom kjønnene, mellom ulike etater eller virksomheter og mellom ulike stillingstyper: Kvinner går av i større grad enn menn før fylte 57 år, mens menn har en høyere avgangsrate i aldersintervallet fra 57 til 62 år – og da som følge av særaldersgrenser. Andelen som forlater arbeidslivet ved de ulike alderstrinnene fra 62 til 70 år er derimot nokså like for menn og kvinner.

De største forskjellene i pensjoneringstidspunkt og pensjoneringsmønster finner vi mellom ansatte i ulike stillingskategorier. Tar vi utgangspunkt i data om pensjonering blant 50-70-åringene i 1999 har sytti prosent av renholderne og ansatte på kjøkken eller arbeidstakere i ulike faglærte og ufaglærte arbeiderstillinger alt forlatt yrkeslivet når de fyller 62 år. Blant ingeniører og ledere i staten gjelder det henholdsvis 15 og ti prosent.

Hva er den vanligste veien ut av arbeidslivet: AFP, uførepensjon eller alderspensjon?

Av alle senioren som pensjonerte seg i 1999 gikk nærmere halvparten av med AFP, en tredjedel med uførepensjon og resten med alderspensjon. Uførepensjon er hovedveien ut av arbeidslivet for kvinner. For menn er det AFP. I de tilfellene menn pensjonerer seg før de har tilgang til AFP ved 62 år, er hovedårsaken deres særaldersgrense. Ser vi på forholdet mellom kjønnene, innen og mellom de to sektorene, benyttes AFP i størst grad av menn i grunnskolen og den videregående skolen og minst av kvinner i staten, mens uførepensjon benyttes mest av kvinner ansatt i skoleverket og minst av menn i staten.

Kort oppsummert er uttaket av både AFP og uførepensjon minst utbredt blant ansatte i departementene og blant ansatte i universitets- og høgskolesystemet. Det vil si i etater og virksomheter med et gjennomsnittlig høyere utdanningsnivå og relativt flere høytlønte enn de øvrige etatene eller virksomhetsområdene. I 1999 var det fra ti til 25 prosent i de aktuelle årsklassene i departementene og i universitets- og høgskolesystemet som valgte å førtidspensjonere seg ved å benytte AFP, mens ordningene blant ansatte innen for eksempel posten, trygdeetaten, vegvesenet og Aetat ble brukt av mellom 20 og 40 prosent i den aktuelle aldersgruppen. I tillegg var bruken av andre pensjonsordninger, særlig uførepensjon, også høyere innen de sistnevnte virksomhetene.

Hva er virkningene av AFP-endringene i 1997 og 1998?

Den gjennomsnittlige forventede pensjoneringsalderen blant stats- og skoleansatte har gått ned med henholdsvis et år og to måneder og to år og fire måneder fra 1996 til 1999, når vi tar hensyn til deltid og delpensjonering. Hovedårsaken er den reduserte aldersgrensen i AFP kombinert med økonomisk svært gunstige delpensjoneringsordninger fram til høsten 2000, men avgangen skyldes også økt uførepensjonering blant yngre seniorer – 50–62 år.

Den utvidede adgangen til AFP-pensjonering fører også til et skifte i pensjoneringsmønster. Samlet er det langt flere i 1999 enn i 1996 som benytter AFP som sin nedtrappingsstrategi eller sin vei ut av arbeidsmarkedet. Blant skoleansatte er AFP nå hovedveien over til pensjonstilværelsen. Det er også flere som trapper gradvis ned ved først å velge delpensjon. Nærmere 60 prosent av 62-åringene i skolen som gikk av med AFP valgte å ta ut delpensjon i 1999. Det samme gjaldt halvparten av 62-åringene i staten.

På grunn av de høye avgangsratene før fylte 62 år hos blant annet renholdere, ansatte på kjøkken og ansatte arbeidere i ulike faglærte og ufaglærte stillinger, synes endringene i AFP å ha mindre å si for deres pensjoneringsmønster enn hos høyt utdannede, som for eksempel lærere og ingeniører.

Hva de endelige konsekvensene av regelendringene blir, vil vi likevel først kunne observere når alle 64–70-åringene har hatt mulighet til å gå av fra fylte 62 år, det vil si når 1936-kullet runder 70 år.

Hva påvirker avgangen?

Vi har ved hjelp av logistisk regresjon undersøkt om kjønn, arbeidstid, pensjonsgrunnlag, sektor og særaldersgrense har effekt på pensjoneringsatferden.

Blant de yngste seniorene, 50–56 år, øker sjansene for tidligpensjonering hvis en er kvinne, hvis en jobber i staten framfor i skolen eller en fristilt etat, hvis en jobber deltid, hvis en har særaldersgrense, og hvis en har lav inntekt (dvs. høy kompensasjonsgrad). I aldersintervallet fra 57 til 62 år får vi tilnærmet de samme resultatene, men særaldersgrensen har her langt sterkere effekt. Deltid, derimot, har ingen effekt. Hovedskillet kommer likevel først fram i analysene av pensjoneringsatferden blant 62–66-åringene. I dette aldersspennet, hvor alle har rett til AFP, har menn litt høyere pensjoneringstilbøyelighet enn kvinner. Men deltidsarbeid har ingen statistisk pålitelig effekt. Særaldersgrense øker derimot avgangstilbøyeligheten. Det samme er tilfellet hvis en jobber i en fristilt etat framfor i staten eller i skoleverket. Inntektseffektene synes imidlertid å være tilnærmet de samme som hos de yngre aldersklassene: Jo høyere pensjonsgrunnlag, noe som i staten ofte vil si jo lavere kompensasjonsgrad, desto mindre sannsynlighet for å gå av.

Kapittel 1 Innledning

Bakgrunn

I 1997 utarbeidet Fafo et notat for Arbeids- og administrasjonsdepartementet om forventet pensjoneringsalder og pensjoneringsmønstre blant seniorer i staten (Enjolras og Pedersen 1997). Hovedmålet med arbeidet var å foreta beregninger av det typiske avgangstidspunktet for ansatte i staten med utgangspunkt i tilgjengelig datamateriale for 1996. Det ble benyttet en metode hvor man med utgangspunkt i de aldersspesifikke avgangsratene anslår den forventede avgangsalderen for et hypotetisk årskull av seniorer ved fylte 50 år. Metoden er den samme som benyttes innen demografien ved beregning av gjennomsnittlig forventet levealder, og må anses som overlegen de alternative metodene som er tilgjengelig når det gjelder å anslå den typiske avgangsalderen på basis av data for ett år (jf. Enjolras og Pedersen 1997: 7).

I dette prosjektet følger vi opp disse analysene og foretar nye beregninger av den gjennomsnittlige forventede avgangsalderen i staten med basis i data fra 1999. Vi vil også studere endringer i avgangsmønstrene som følge av utvidelsene av AFP-ordningen i 1997 og 1998.

Problemstillinger og analyser

Et av de viktigste politiske debatttemaene de siste tiårene har vært hvordan framtidens pensjoner skal kunne finansieres når det blir stadig færre yrkesaktive til å bære pensjonsutgiftene. Samtidig med endringene i forholdstallet mellom yrkesaktive og pensjonister har det vært en reduksjon i den gjennomsnittlige avgangsalderen. Flere går av tidligere på uførepensjon eller AFP.

I Fafos undersøkelsen fra 1997 fant en at avgangsmønstrene blant statsansatte seniorer i 1996 tilsvarte en forventet gjennomsnittlig avgangsalder for en 50-åring på 62,1 år (Enjolras og Pedersen 1997). Separate beregninger for menn og kvinner viste forholdsvis små forskjeller mellom kjønnene i forventet gjennomsnittlig avgangsalder, men betydelige forskjeller med hensyn til «valg» av ordning. Yngre kvinnelige seniorer, 50–60 år, benyttet uførepensjon i langt større grad enn yngre mannlige seniorer. Analysene påviste også store forskjeller i forventet avgangsalder mellom ulike inntektsgrupper. De lavtlønte forlater yrkeslivet langt tidligere enn ansatte i høyere inntektssjikt. Følgende problemstillinger er derfor interessante å forfølge:

- Hvor stor er reduksjonen i forventet gjennomsnittlig avgangsalder fra 1996 til 1999?
- I hvilken grad har avgangsmønsteret endret seg for ulike grupper av statsansatte – etter kjønn, alder, inntekt, særaldersgrense, yrke og etatstilhørighet?

Fra 1996 til 1999 har det skjedd betydelige endringer i AFP-ordningen, idet 62- og 63-åringene nå har rett til å gå av med AFP. Foreløpig tallmateriale antyder at avgangsmønstrene har endret seg betydelig de senere årene som følge av disse regelendringene, slik at langt flere velger å gå av med AFP nå enn tidligere. En interessant problemstilling å følge opp i denne sammenheng er:

- I hvor stor grad fører utvidelsene i AFP-ordningen til en samlet reduksjon i forventet avgangsalder blant senioren i staten, og i hvor stor grad er det snakk om forskyvninger mellom ulike pensjonsordninger – slik at de som tidligere uførepensjonerte seg, nå velger AFP?

Fafo har også gjennomført analyser av gjennomsnittlig forventet avgangsalder og avgangsmønstre blant kommunalt ansatte (Midtsundstad 1999). Her hadde vi mulighet til å sammenligne avgangsmønstre for ulike yrker, og vi fant store forskjeller mellom yrkesgruppene i både valg av pensjoneringsstidspunkt og pensjonsordning. Ytterpunktene besto av hjelpepleierne, hvor halvparten pensjonerte seg før fylte 63 år, og ingeniørene, hvor nærmere 80 prosent ventet med å gå av til de var 67 år.

I dette prosjektet ønsker vi å foreta tilsvarende sammenligninger mellom yrkesgrupper og ansatte i ulike statlige etater/virksomheter, så langt datamaterialet tillater det. Slik vi ser det, ville det være en klar forbedring av analysene, da en må forvente at pensjonsatferden på samme måte som for eksempel helse, levealder og sykefravær kan ha sammenheng med den enkeltes arbeidssituasjon og dermed yrke (jf. for eksempel Dahl og Birkelund 1999). I tillegg vet vi at enkelte yrkesgrupper i staten har utvidede pensjonsrettigheter, for eksempel særaldersgrense. Vi finner det derfor interessant å se på følgende:

- I hvilken grad er det forskjeller mellom statlige etater og virksomheter i gjennomsnittlig forventet pensjoneringsalder og pensjoneringsmønstre, og kan deler av forskjellene tilskrives type stillinger, kjønnssammensetning og/eller særegne pensjonsrettigheter, for eksempel særaldersgrense?
- Er det forskjeller i pensjoneringsatferd mellom ulike yrker og stillingskategorier i staten, og finner vi for eksempel, som i kommunal sektor, det samme skarpe skillet mellom manns- og kvinnedominerte yrker?

Data og metode

Analysene og beregningene er foretatt på data fra Statens Pensjonskasses register. Vi har hatt to datasett tilgjengelig; ett som består av alle aktive medlemmer fra 50 til og med 70 år i SPK per 31.12.1995, og ett som består av alle aktive medlemmer i SPK fra 50 til og med 70 år per 31.12.1997. For hvert av datasettene har vi opplysninger om avgang over en

toårsperiode – henholdsvis 1996–97 for førstnevnte datasett, og 1998–99 for sistnevnte. Videre har vi opplysninger om hvilke ordninger de enkelte har gått av på (uførepensjon, AFP, alderspensjon eller FTP²), pensjoneringsgrad og pensjonsgrunnlag, samt kjønn, fødselsår og fødselsmåned, stillingskode, etat/virksomhet, sektor, stillingsprosent og eventuell særaldersgrense.

I all hovedsak er det de samme beregnings- og analyseteknikkene benyttet som i Fafos tilsvarende arbeid fra 1997, men vi har vektet avgangsratene i forhold til deltid og delpensjonering. Ved å ta hensyn til deltid og delpensjonering har vi derfor i større grad enn tidligere evnet å måle hva som er virksomhetenes nettotap av årsverk og arbeidstimer når ansatte pensjoneres. For en nærmere beskrivelse av metodene, se Enjolras og Pedersen 1997 (jf også Rikstrygdeverket 1999). Beregningsteknikken beskrives også kort i første avsnitt i kapittel 3.

² FTP står for Fellesordningen for tariffestet pensjon og ble avtalt i 1960.

Kapittel 2 Særtrekk ved seniorenene i stat og skoleverk

Før vi tar for oss variasjonene i pensjoneringsatferd og pensjoneringsmønstre redegjør vi for bakgrunns materialet. Vi beskriver fordelingen av seniorenene i Staten Pensjonskasse (SPK) med hensyn til kjønn og alder, pensjonsgrunnlag (eller inntekt), arbeidstid, særaldersgrense, stillingskategori, etat/virksomhet og sektor. Disse fordelingene kan være nyttige å ha i mente ved tolkningen av figurene og tabellene i de etterfølgende kapitlene, da ulike pensjoneringsatferd og ulike pensjoneringsmønstre i etater og stillingsgrupper i mange tilfeller kan tilskrives deres ulike sammensetning med hensyn på nettopp kjønn, arbeidstid, inntekt, m.v.

2.1 Alders- og kjønnsfordelingen

Ved årsskiftet 1995 til 1996 var rundt 80 000 av de aktive medlemmene i SPK mellom 50 og 70 år. Drøyt 36 000 av disse jobbet i staten, om lag 30 000 i skoleverket og cirka 12 000 innen andre tilknyttede etater.³ Ved inngangen til 1998 var antallet steget til 90 000, hvor drøyt 40 000 var sysselsatt i statlig sektor, rundt 35 000 i skoleverket og mellom 13 000 og 14 000 innenfor andre (fristilte) virksomheter (jf. tabell 2.1).

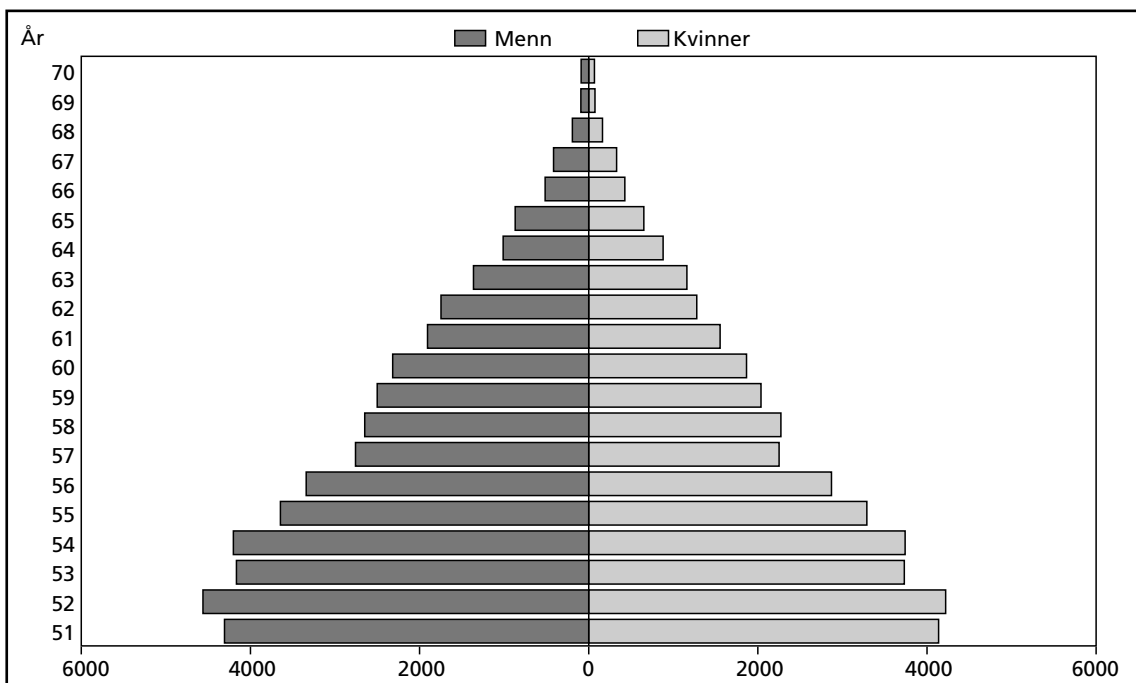
Kjønnene er ulikt representert i de tre sektorene vi ser på. I skoleverket er noe over halvparten kvinner og i staten drøyt 40 prosent. Kjønnsfordelingen er tilnærmet den samme ved utgangen av 1997 som to år før.

Tabell 2.1 Antall ansatte i stat, skoleverk og fristilte etater per 31.12.1995 og 31.12.1997, fordelt etter kjønn

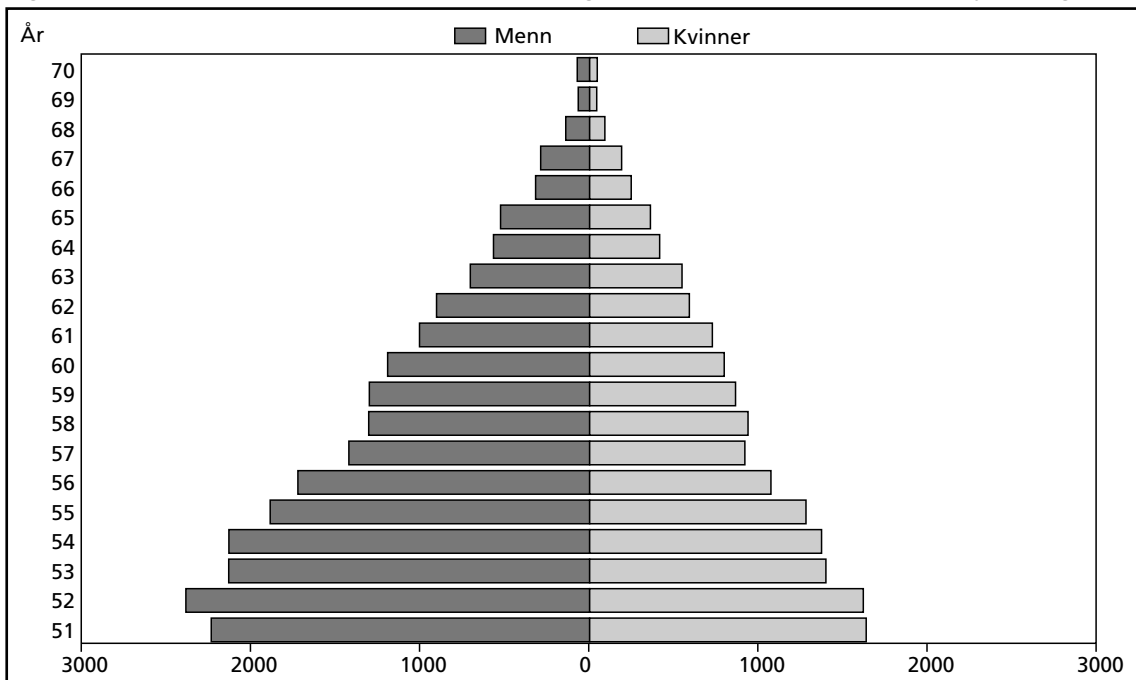
År	Etat	Kvinner	Menn	Totalt (N)
31.12.1995	Statlig	40,2	59,8	36372
	Skoleverket	52,2	47,5	29458
	Fristilte	47,6	52,4	12187
31.12.1997	Statlig	40,6	59,4	41432
	Skoleverket	53,6	46,4	35023
	Fristilte	47,7	52,3	13546

³ Statens pensjonskasse omfatter foruten statsansatte, ansatte i skoleverket samt en del ansatte i ulike fristilte offentlige etater, som Postbanken, NSB-gruppen, Posten-gruppen osv. Vi har konsentrert oss om ansatte i statlig sektor og i skoleverket, selv om ansatte i fristilte etater også er tatt med i enkelte av oversiktene. I de tilfellene hvor dette er gjort, står det spesifisert.

Figur 2.1 Oversikt over antall menn og kvinner mellom 50 og 70 år i SPK, etter alder per 31.12.1997

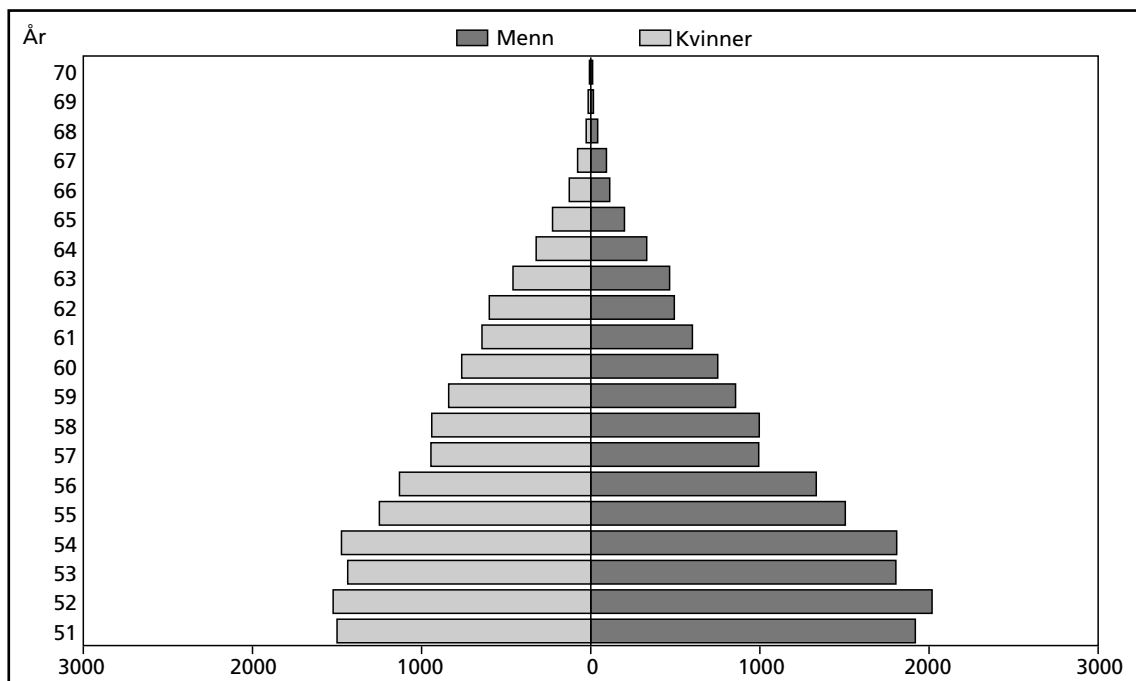


Figur 2.2a Antall ansatte i staten mellom 50 og 70 år per 31.12.1997 – etter kjønn og alder



Ser vi på aldersfordelingen, er de fleste i utvalget mellom 50 og 55 år. I statlig sektor utgjorde disse yngste senioren snaut halvparten, mens de eldste, over 62 år, utgjorde 18 prosent. I skoleverket er det enda flere blant de yngste, 52,2 prosent, og langt færre blant de eldste,

Figur 2.2.b Antall ansatte i skoleverket mellom 50 og 70 år per 31.12.1997 – etter kjønn og alder



litt over ti prosent. Denne aldersfordelingen er et resultat både av avgangsmønstre i tidligere år og av sysselsettingsendringene i sektorene, blant annet grad av nyrekruttering og jobbskifte.

Ser vi nærmere på aldersfordelingen mellom kvinner og menn i skoleverket, er det relativt flere kvinner blant de yngste enn blant de eldste (jf. figur 2.2a). En slik fordeling trenger likevel ikke å bety at kvinner går av tidligere enn menn. Det kan også være en naturlig følge av en sterkere rekruttering av kvinner enn menn i de yngste årsklassene.

2.2 Fordeling etter etat/virksomhet og yrke/stilling

Yrkes- og etatstilhørighet påvirker pensjoneringsbeslutningen gjennom å bestemme den enkeltes pensjonsvilkår. I tillegg vil yrke og arbeidsplass bestemme ens inntektsnivå, arbeidsmiljø og arbeidsvilkår – forhold som i seg selv har stor innflytelse på pensjoneringsbeslutningen.

De fleste seniorene i statlig sektor jobber innen forsvaret eller i høyskole- og universitetssystemet; dette gjelder henholdsvis hver sjettede og nærmere hver femte ansatte over 50 år. Dette gjaldt både ved inngangen til 1996 og ved inngangen til 1998 (jf. tabell 2.2). Andre tallmessig store etater er Posten-gruppen, som sysselsetter om lag syv prosent av seniorene, vegvesenet, som sysselsetter nærmere en tidel, samt trygdeetaten, skattevesenet og politio- og lensmannsetaten, som hver hadde ansatt mellom fem og seks prosent av arbeidstakerne mellom 50 og 70 år.

Tabell 2.2 Antall aktive medlemmer i SPK mellom 50–70 år, etter etatstilhørighet og kvinneandel per 31.12.1995 og 31.12.1997⁴

Etat, tjeneste el.	31.12.1995			31.12.1997		
	Antall ansatte	Andel ansatte	Andel kvinner	Antall ansatte	Andel ansatte	Andel kvinner
Departementene	2189	2,8	48,9	2296	2,6	48,8
Direktorater, tilsyn, råd mm	2721	3,5	33,1	2886	3,3	34,2
Aetat	1012	1,3	57,2	1166	1,3	56,3
Trygdeetaten	1912	2,5	67,7	2323	2,6	68,3
Skattevesenet	1816	2,3	62,9	2000	2,3	63,3
Vegvesenet	3365	4,3	17,5	4479	5,1	16,2
Jernbaneverket og NSB-gruppen	3167	4,1	12,2	3393	3,9	13,5
Posten-gruppen	5401	6,9	59,0	5725	6,4	59,2
Forsvaret mm	6048	7,8	28,8	6213	6,9	29,6
Politi- og lensmannsetaten mm.	1958	2,5	31,9	2371	2,7	32,5
Kriminalomsorgen	760	1,0	23,4	865	1,0	25,9
Statlige serviceorgan mm	728	0,9	48,9	811	0,9	51,3
Statlige sykehus, klinikker mm	1518	1,9	74,4	1779	2,0	74,1
Kulturinstitusjoner (bibliotek, teatre, museer mm)	316	0,4	56,3	390	0,4	55,1
Statlig bank- og forretningsvirksomhet, samt folketrygdfondet	1787	2,3	51,2	2318	2,6	46,0
Forskningsinstitutter og - institusjoner	1987	2,5	43,0	2233	2,5	43,5
Universiteter og høyskoler	6443	8,3	45,5	7538	8,4	46,1
Videregående skoler	9149	11,7	31,7	10573	11,7	33,2
Grunnskoler	17512	22,4	61,0	21216	23,6	61,6
Kombinerte grunnskoler og videregående skoler + folkehøgskoler	2919	3,7	65,4	3306	3,8	66,4
Fiskeri- og landbruksforvaltning	584	0,7	16,6	609	0,7	17,2
Fylkesmannsembetet mm	395	0,5	60,3	444	0,5	59,6
Diverse organisasjoner	503	0,6	50,5	609	0,7	50,7
Ulike styrende organer mm	309	0,4	54,7	371	0,4	58,2
Ukjente eller ikke klassifiserte etater og virksomheter	3518	4,5	-	5137	5,7	-
Totalt	78017	100,0	46,1	90001	100,0	46,8

I tabell 2.3 gis en oversikt over et utvalg yrker og stillingskategorier i staten, skoleverket og en del fristilte etater. Av beregningstekniske årsaker vil vi i de etterfølgende analysene konsentrere oss om de yrkene eller stillingene som sysselsetter minst 1 000 seniorer.⁵

Stillingskategorier som omfatter mange ansatte er adjunkter (17 000) og saksbehandlere i gjennomgående stillinger (10 000).⁶ Ellers var det ved inngangen til 1998 om lag 7000

⁴ I oversikten inngår både etater og virksomheter i staten, skoleverket og de fristilte etatene. Hvilke etater og virksomheter som inngår i de ulike grupperingene i tabellen, er det redegjort for i vedlegg 1.

⁵ Hvis gruppene inneholder færre ansatte, blir feilmarginene for store og anslagene for den forventede pensjoneringsalderen for usikre.

⁶ At en stilling er gjennomgående vil si at stillingskoden benyttes i hele statlig sektor uavhengig av departement, etat eller annen type virksomhet.

Tabell 2.3 Oversikt over antall og andel ansatte i et utvalg ulike yrker og gjennomgående stillingskategorier per 31.12.1995 og 31.12.1997

Yrke	1995			1997		
	Antall ansatte	Andel ansatte	Andel kvinner	Antall ansatte	Andel ansatte	Andel kvinner
Yrkes- og kontraktsbefal med mer	1826	2,3	0,3	1801	2,3	0,3
Ansatte i forsvaret ellers	503	0,6	12,3	470	0,6	13,6
Politi og lensmenn m.fl.	1196	1,5	2,4	1393	1,8	2,7
Ansatte i postverkets omdeling og transport	3522	4,5	62,2	3977	5,2	62,1
Prester og kateketer	457	0,6	9,0	521	0,7	10
Undervisnings- og forskerstillinger på universiteter og høyskoler	4009	5,1	29,4	4731	6,1	30,9
Lektorer	3047	3,9	30,7	3686	4,8	32,1
Adjunkter	13593	17,4	57,0	16874	21,9	57,1
Lærere	6185	7,9	69,3	7068	9,2	70,3
Andre undervisningsstillinger i grunnskolen og i videregående opplæring	5464	7,0	32,2	5306	6,9	36,5
Lederstillinger	1138	1,5	27,5	1393	1,8	27,2
Saksbehandlere	8867	11,4	68,1	10407	13,5	69,7
Kontorstillinger	3113	4,0	95,1	3121	4,1	95,1
Ingeniører	2418	3,1	11,0	3019	3,9	11,6
Renholdspersonale, kjøkkenpersonale m.fl.	2345	3,0	92,8	2457	3,2	93,3
Arbeiderstillinger (inkl. fagarbeidere og arbeidsledere)	3129	4,0	3,1	2408	3,1	7,6
Sykepleiere	518	0,7	97,1	580	0,8	96,9
Leger	264	0,3	15,5	304	0,4	15,1

lærere, 4000 som jobbet med omdeling og transport i posten, 3 000 kontoransatte i gjennomgående stillinger og om lag 3000 ingeniører, for å nevne noen grupper (jf. tabell 2.3).

Det statlige arbeidsmarkedet er som arbeidslivet ellers svært kjønnssegregert. Typiske kvinnearbeidsplasser er trygdeetaten, skattevesenet, posten samt de statlige sykehusene og klinikkene, mens vegvesenet, jernbaneverket og NSB-gruppen, forsvaret og politi- og lensmannsetaten domineres av menn. Innen skolevesenet er det også klare «kjønnskiller» ved at kvinnene dominerer i grunnskolen, mens mennene utgjør flertallet i videregående opplæring (jf. tabell 2.2 og 2.3).

2.3 Stillingsprosent

De fleste statsansatte mellom 50 og 70 år jobber heltid, dette gjelder ni av ti. I skoleverket gjelder det åtte av ti. Andelen som jobber deltid var den samme ved utgangen av 1997 som ved utgangen av 1995 (jf. tabell 2.4 a og b).

Per 31.12.1997 jobbet en tredjedel av kvinnene i skolen deltid, mens en fjerdedel av kvinnene i staten gjorde det. Men det er ikke bare i skoleverket vi finner en høy deltidsprosent. I posten jobbet nærmere 30 prosent deltid ved utgangen av 1997 (jf. figur 2.4). Splitter vi

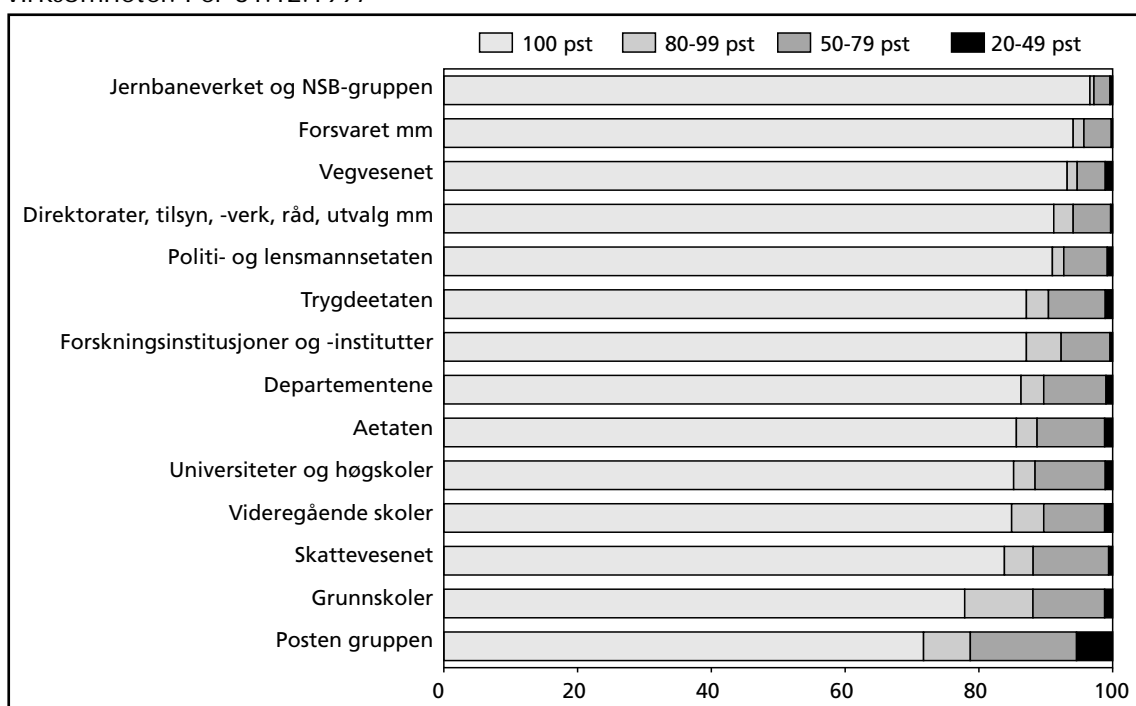
Tabell 2.4a Fordelingen av årsverk og antall yrkesaktive i *statlig sektor*, etter kjønn, per 31.12.1995 og 31.12.1997

	31.12.1995			31.12.1997		
	Menn	Kvinner	Totalt	Menn	Kvinner	Totalt
Antall årsverk	21553	13283	34837	22060	13728	35790
Antall yrkesaktive	21767	14605	36372	22319	15115	37434
Andel heltid	97,7	76,1	89	97,3	75,9	88,7
Andel deltid	2,3	23,9	11	6,7	24,1	11,3

Tabell 2.4b Fordelingen av årsverk og antall yrkesaktive i *skoleverket*, etter kjønn, per 31.12.1995 og 31.12.1997

	31.12.1995			31.12.1997		
	Menn	Kvinner	Totalt	Menn	Kvinner	Totalt
Antall årsverk	13692	14277	27969	13890	14947	28837
Antall yrkesaktive	13993	15465	29458	14310	16348	30658
Andel heltid	92,7	70,4	81	94,1	76,1	80
Andel deltid	7,3	29,6	19	5,9	23,9	20

Figur 2.3 Andelen som jobber heltid og deltid innen et utvalg offentlige etater og virksomheter. Per 31.12.1997



opp etter etat eller virksomhetsområde, finner vi høyest andel deltidsansatte i grunnskolen og posten, og lavest andel i politi- og lensmannsetaten, forsvaret og vegvesenet. Noe som nok skyldes høyere kvinneandel i de førstnevnte enn de sistnevnte virksomhetene. Kvinner jobber som kjent langt oftere deltid enn menn (jf tabell 2.3a og b).

Med basis i opplysningene om arbeidstid har vi også forsøkt å beregne antall årsverk i de ulike sektorene til forskjell fra antall yrkesaktive (jf. tabell 2.3a og b). Når en beregner

nettoavgang i ulike yrkesklasser, er det, slik jeg vurderer det, også riktigere å snakke om «tapt» arbeidstid i form av årsverk enn antall personer som tar ut hel- eller delpensjon. Reduksjon målt i arbeidstid (eller årsverk) vil i større grad enn antall sysselsatte uttrykke den arbeidsinnsatsen som går tapt, og eventuelt må erstattes, når eldre arbeidstakere pensjoneres.

I staten utgjør differansen mellom antall årsverk som tapes som følge av pensjonering og antall personer som tar ut pensjon – helt eller delvis – drøyt 1600 mennesker, og i skoleverket om lag 1800. Det vil si at hvis alle hadde heltidsstilling, var det behov for 3 400 færre personer for å utføre de samme arbeidsoppgavene.

2.4 Variasjon i pensjonsgrunnlaget

I ulike studier av tidligpensjoneringsatferd fra inn- og utland er det vanlig å anta at kompensasjonsnivået så vel som tilgang til ulike pensjonsordninger vil ha innvirkning på avgangstidspunkt (jf. blant annet Dahl 1999). Kompensasjonsnivået er et uttrykk for den inntekt en må forventes å oppnå ved å gå av sammenlignet med den lønnen en alternativt ville oppnå ved å forbli i yrket. En antar at kompensasjonsnivået har en potensiell «pull»-effekt på avgangen fra yrkeslivet ved at tilbøyeligheten til å gå av øker jo høyere kompensasjonsnivået er. Det er likevel uenighet om og i hvilken grad og for hvem slike mekanismer er virksomme (jf. blant annet Dahl og Midtsundstad 1994 og Thøgersen m.fl. 1997).

I utgangspunktet avhenger de utbetalte pensjonsytelsene i SPKs alders- og uførepensjon av sluttlønnen. Du får normalt minst 66 prosent av den inntekten du har ved avgang. Kompensasjonsnivået henger sammen med inntektsnivået. Det gjelder i særlig grad for folketrygdens pensjonssystem, hvor kompensasjonsnivået avtar sterkt med stigende inntekt. Det samme fant vi inntil nylig i SPK, hvor inntekter over 8 G (åtte ganger grunnbeløpet i folketrygden) ble avkortet slik at bare en tredjedel ble regnet med, og all inntekt ut over 12 G ikke ble regnet med overhodet.⁷

Tabell 2.5 Inndeling etter pensjonsgrunnlag og kjønn (pensjonsgrunnlaget målt i antall G= 42 500) 31.12.1997

Pensjonsgrunnlag i antall G ⁸	Antall	Andel	Andel kvinner	Andel menn
Ukjent inntekt	1933	2,1	0,3	3,8
0-3 G (0 - 127 500)	5473	6,1	11,4	1,5
3-4,5 G (127 501 - 191 500)	11879	13,2	19,2	7,9
4,5 - 6 G (191 501 - 255 000)	40917	45,5	50,2	41,3
6 G eller mer (> 255 000)	29799	33,1	18,9	45,5
Totalt	90001	100,0	100,0	100,0

⁷ Endret i forbindelse med tariffoppgjør våren 2000, slik at all inntekt fra 8 til 12 G nå også regnes med i pensjonsgrunnlaget.

⁸ G er her 42 500 kroner, dvs. folketrygdens grunnbeløp per 1.1.1997.

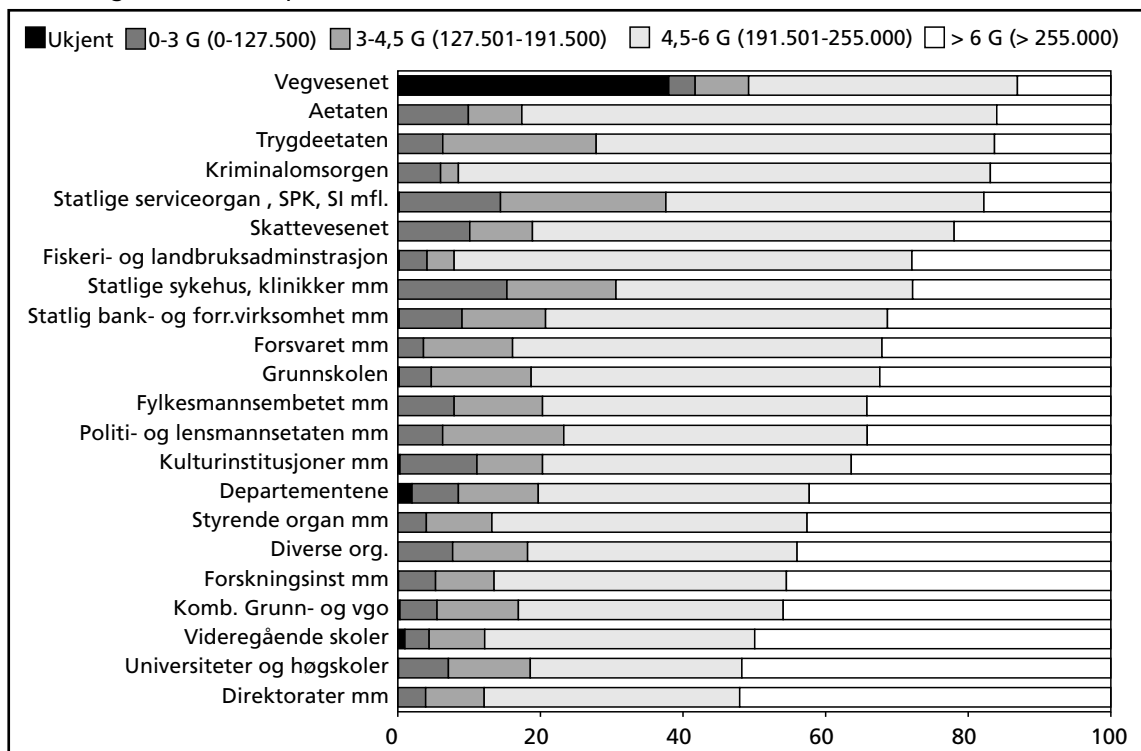
Av tabell 2.5 ser vi at en tredjedel av de ansatte i stat, skoleverk og annen virksomhet tilknyttet SPK hadde en inntekt tilsvarende 6 G eller mer (over 255 000 kroner). Litt under halvparten tjente mellom 190 500 og 255 000 og de øvrige 20 prosentene under 3 G, eller 191 500 kroner.

Ikke overraskende er det store inntektsvariasjoner mellom kjønnene. Nesten halvparten av mennene hadde ved utgangen av 1997 en inntekt over 6 G, eller over 255 000 kroner, mens det bare gjaldt en femtedel av kvinnene. Det er også langt flere kvinner enn menn som tjener under 191 500 kroner, henholdsvis en tredjedel av kvinnene og litt flere enn én av syv menn.

Inntektsfordelingen følger til en viss grad det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet. I etater og virksomheter hvor vi finner mange menn, er andelen med inntekt over 6 G langt høyere enn i virksomheter med få menn og mange kvinner, for eksempel skatteetaten, Aetat og trygdeetaten (jf. figur 2.4).

En del av inntektsforskjellene har sammenheng med at mange kvinner jobber deltid og dermed har en lavere årlig inntekt, at utdanningsnivå er noe høyere hos menn enn hos kvinner og at menn dermed oftere innehar stillinger som er lønnsmessig høyere plassert i stillingshierarkiet. I denne studien har vi likevel ikke mulighet til å gå nærmere inn på årsaks-sammenhengene. Det er da heller ikke prosjektets oppgave.

Figur 2.4 Inntektsfordelingen (eller pensjonsgrunnlaget) i ulike etater og tjenester i statlig sektor og skoleverket per 31.12.1997



Særaldersgrense

Til enkelte stillinger i staten er det knyttet en særaldersgrense for uttak av tjenestepensjon. Det vil si at personer som innehar disse stillingene har rett og plikt til å gå av enten ved fylte 60, 63 eller 65 år, alt avhengig av stillingstype. I kombinasjon med 85-årsregelen⁹ innebærer det at enkelte kan gå av allerede fra fylte 57 år. En slik lavere aldersgrense er fastsatt i tilfeller hvor tjenesten enten medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning eller stiller spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper som normalt svekkes med alderen.

Drøyt seks prosent av senioren i staten har særaldersgrense. Nittiåtte prosent av disse er menn (jf. tabell 2.6a og b).¹⁰ Dette dreier seg i all hovedsak om ansatte i forsvaret og politi- og lensmannsetaten, hvor svært mange har en pensjonsalder på 60 år. Utenfor disse etatene vil det i de fleste tilfeller dreie seg om særaldersgrenser på 63 eller 65 år (Administrasjonsdepartementet 1996).

Tabell 2.6a Andelen med særaldersgrense blant seniorer 50–70 år, etter kjønn. Tall per 31.12.1997.

	>=60 år	63 år	65 år	70 år
Kvinner	0,1	0,1	2,3	97,6
Menn	5,0	0,2	4,4	90,6
Totalt	2,7	0,1	3,4	93,8

Tabell 2.6b Andelen med særaldersgrense blant seniorer under 57 år, etter kjønn. Tall per 31.12.1997.

	>=60 år	63 år	65 år	70 år
Kvinner	0,1	0,1	2,1	97,7
Menn	6,4	0,2	4,4	88,9
Totalt	3,4	0,1	3,3	93,1

⁹ Ifølge 85-årsregelen kan en fratrukke sin stilling inntil tre år før pensjonsalderen dersom summen av tjenestetid og alder er 85 år eller mer.

¹⁰ Ser vi på andelen med særaldersgrense blant dem som ennå ikke har hatt mulighet til å gå av på særaldersgrense, er det nærmere syv prosent som har en pensjonsalder på 65 år eller lavere. For menn er andelen med særaldersgrense blant disse drøyt 11 prosent. Om lag seksti prosent av disse mennene har en pensjonsalder på 60 år eller lavere.

Kapittel 3 Gjennomsnittlig forventet avgangsalder blant seniorene i SPK

På basis av tall for statsansatte seniorer mellom 50 og 70 år ble den forventede avgangsalderen i 1996 beregnet å være 62,1 år (Enjolras og Pedersen 1997). Det vil si at svært få sto i jobben til de rundet folketrygdens aldersgrense på 67, for ikke å si til den formelle pensjonsalderen for statsansatte på 70 år. Etter 1996 har det kommet flere endringer i førtidspensjonsordningene i offentlig sektor: Aldersgrensen for avtalefestet pensjon er redusert til 62 år fra 1.3.1998 og det ble åpnet for delvis pensjonering fra 1.10. I dette kapitlet beregner vi den gjennomsnittlig forventede avgangsalderen for 1999 for ansatte i stat og skoleverk, menn og kvinner og ansatte i ulike etater og stillinger.

3.1 Beregning av forventet avgangsalder

Beregningen av forventet avgangsalder, som tilsvarende forventet levealder i demografien, gjøres som følger: For hvert alderstrinn eller årgang av ansatte over en viss alder (for eksempel 50 år) beregnes det en avgangsrate for det aktuelle året – det vil si antall personer som gikk av i dette året delt på antall personer i årgangen som var i jobb ved inngangen til året (justert for antall døde i løpet av året). På basis av disse avgangsratene beregnes koordinatene til den såkalte overlevelseskurven for en hypotetisk fødselskohort av statsansatte som er i jobb ved fylte 50 år,¹¹ og denne overlevelseskurven kan i sin tur utnyttes til å beregne det typisk forventede avgangstidspunkt for en statsansatt 50-åring – enten en bruker en gjennomsnittsbetraktning eller en median-betraktning (Enjolras og Pedersen 1997).

For å få et inntrykk av netto-reduksjonen i yrkesaktiviteten har vi veid resultatet. Det vil si at vi har tatt hensyn til delpensjoneringen, slik at en person som har for eksempel 60 prosent pensjon, bare teller som 0,6 årsverks reduksjon, mens en som har fått full pensjon, teller som ett årsverk. Vi anser dette som særdeles viktig når vi sammenligner tall fra 1996 og 1999, da det viser seg at en stor del av økningen i AFP-pensjonering fra 1996 til 1999 skyldes økt delpensjonering, opp mot halvparten blant 62- og 63-åringene. Det samme gjør vi for bestanden ved inngangen til året. Det vil si at en som jobber 60 prosent bare teller som 0,6 årsverk, mens en som jobber fulltid teller som ett.

¹¹ Overlevelseskurven viser hvor stor andel av en slik kohort som fortsatt er i jobb ved ulike alderstrinn mellom 50 og 70 år. Kurven vil nødvendigvis være synkende fra 1 (eller 100 prosent) ved 50 år til 0, eller tilnærmet 0, ved utgangen av det året hvor kohorten fyller 70 år. Selve formen på kurven vil for øvrig avhenge av de årlige avgangsratene.

3.2 Skoleansatte går før statsansatte

Den beregnede forventede avgangsalderen i 1999 i staten er 60,5 år og i skoleverket 60,8 år når vi ikke tar hensyn til deltid og delpensjonering, og 61,1 år for statsansatte og 61,6 år for ansatte i skoleverket når vi tar hensyn til andelen på deltid og andelen som går av med delpensjon (jf. tabell 3.1).¹²

Fra 1996 til 1999 har det vært en reduksjon i den gjennomsnittlig forventede avgangsalderen på ett år og to måneder i statlig sektor, og på to år og fire måneder i skolen, når vi tar hensyn til arbeidstid og pensjonsgrad.

Tabell 3.1 Gjennomsnittlig forventet avgangsalder i henholdsvis 1996 og 1999, etter sektor¹³

	1996 vektet	1999 vektet	1996 ikke vektet	1999 ikke vektet
Staten	62,3	61,1	61,9	60,5
Skoleverket	63,9	61,6	63,3	60,8

3.3 Liten forskjell i avgangsalder mellom kjønnene

Tidligere studier viser at menns og kvinners pensjoneringsatferd varierer, og at andelen som forlater yrkeslivet før ordinær pensjonsalder er høyere blant kvinner enn blant menn. Kvinner har derfor en noe lavere forventet pensjoneringsalder enn menn (jf. Visher og Midtsundstad 1993, Enjolras og Pedersen 1997, Midtsundstad 1999, NOU 1998:19).

Kvinnens gjennomsnittlig forventede avgangsalder i staten i 1999 var ett år høyere enn for menn. I skolen var forskjellen på bare 0,7 år – og det var kvinnene som hadde den høyeste forventede pensjoneringsalderen (jf. tabell 3.2). Fra 1996 til 1999 er den forventede avgangsalderen redusert med fra ett år for statsansatte menn til nærmere tre år for kvinner innen skoleverket. Samlet er det likevel de mannlige statsansatte som har lavest gjennomsnittlig forventet avgangsalder. I 1999 var den på 60,7 år (jf. tabell 3.2).

Tabell 3.2 Gjennomsnittlig forventet avgangsalder i henholdsvis 1996 og 1999, etter sektor og kjønn

Kjønn og sektor	1996 vektet	1999 vektet	1996 ikke vektet	1999 ikke vektet
Staten - kvinner	63,4	61,7	62,5	60,5
Staten - menn	61,7	60,7	61,5	60,5
Skoleverket - kvinner	64,0	61,3	63,4	60,4
Skoleverket - menn	63,7	62,0	63,2	61,1

¹² At forskjellen mellom den gjennomsnittlig forventede avgangsalderen i de to tilfellene gir svært ulike tall for skolesektoren, må ses i sammenheng med at deltidsandelen i skolen er høy (jf. kapittel 2). Det samme gjelder andelen seniorer som velger å delpensjonere seg.

¹³ At vi har vektet tallene betyr at vi har tatt hensyn til deltidsansettelse og deltidspensjonering ved beregning av den gjennomsnittlig forventede pensjoneringsalderen.

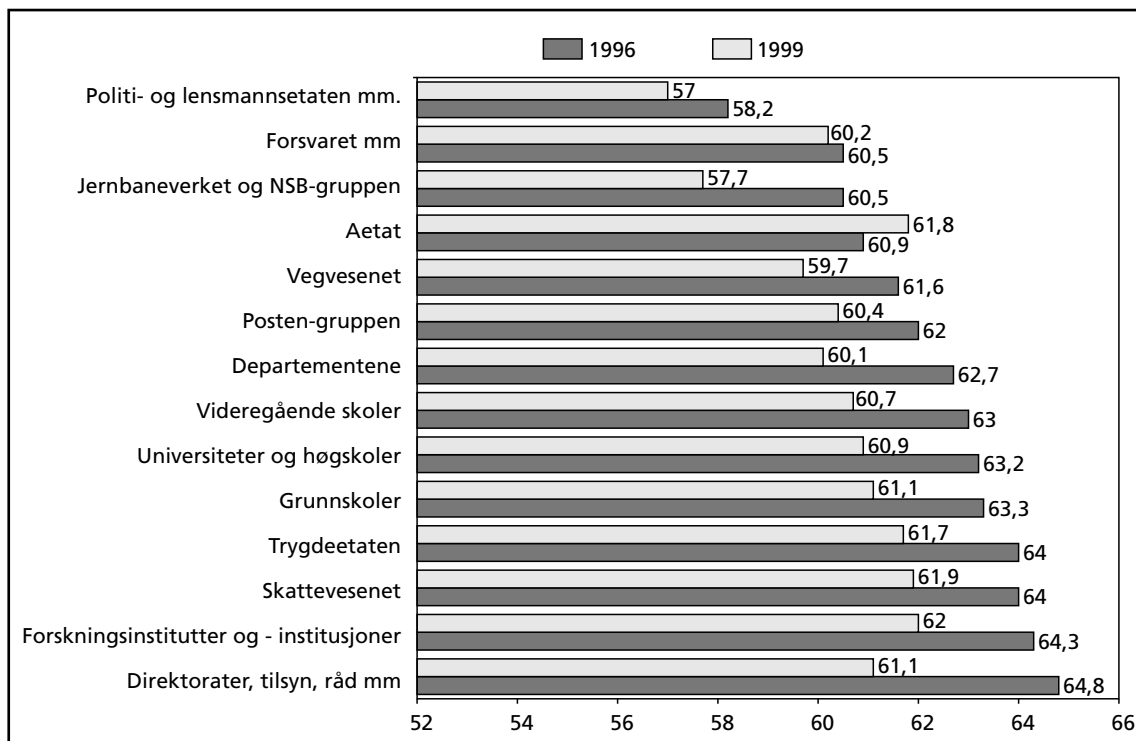
3.4 Store variasjoner i avgangsalder etter etat og stillingskategori

Det har vært en relativt sterkt nedgang i den forventede avgangsalderen fra 1996 til 1999 i nesten alle statlige etater og virksomheter, og i alle de yrkene og stillingene vi har beregnet tall for (jf. tabell 3.3 og 3.4).¹⁴ Sterkest har nedgangen vært innen jernbanen og NSB, i trygdeetaten, i de videregående skolene og høyskole- og universitetssystemet, mens reduksjonen har vært minst i forsvaret, vegvesenet og departementene.

Vi gjenkjenner et velkjent mønster når vi ser på forskjellen i forventet avgangsalder mellom ulike yrker og stillingskategorier: Jo høyere utdanning og posisjon i stillingshierarkiet, desto høyere avgangsalder. Innen skoleverket har for eksempel adjunkter og lærere lavere forventet avgangsalder enn lektorer, og i forvaltningen er den forventede avgangsalderen høyere hos ledere og saksbehandlere enn hos kontoransatte. Størst er likevel forskjellen mellom renholds- og kjøkkenpersonale og ingeniører i staten. Sistnevnte yrkesgruppe har en forventet avgangsalder som er over seks år høyere enn førstnevntes.

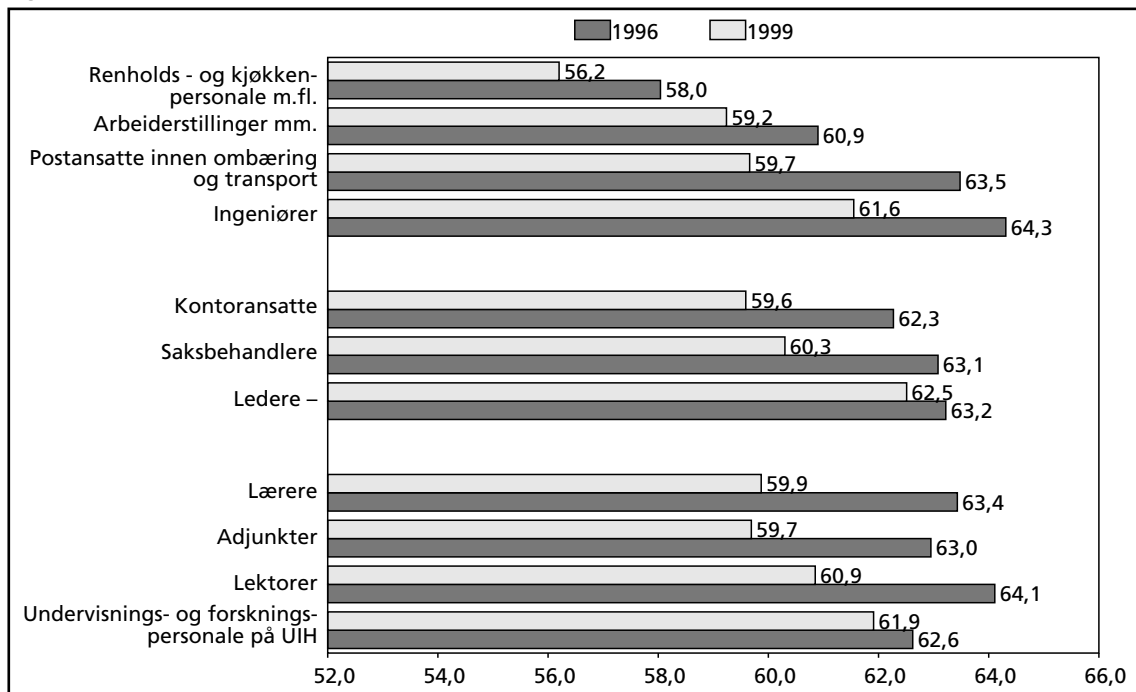
Den forventede avgangsalderen sier likevel lite om pensjoneringsmønsteret, det vil si hvordan avgangen fordeler seg på ulike alderstrinn og ulike pensjonsordninger. Dette skal vi se nærmere på i de to neste kapitlene.

Figur 3.1 Gjennomsnittlig forventet avgangsalder i ulike etater og virksomheter i 1996 og 1999



¹⁴ Her har vi imidlertid ikke tatt hensyn til arbeidstid og pensjonsgrad.

Figur 3.2 Gjennomsnittlig forventet avgangsalder i ulike gjennomgående stillinger i 1996 og 1999



Kapittel 4 Variasjon i pensjoneringsmønstre

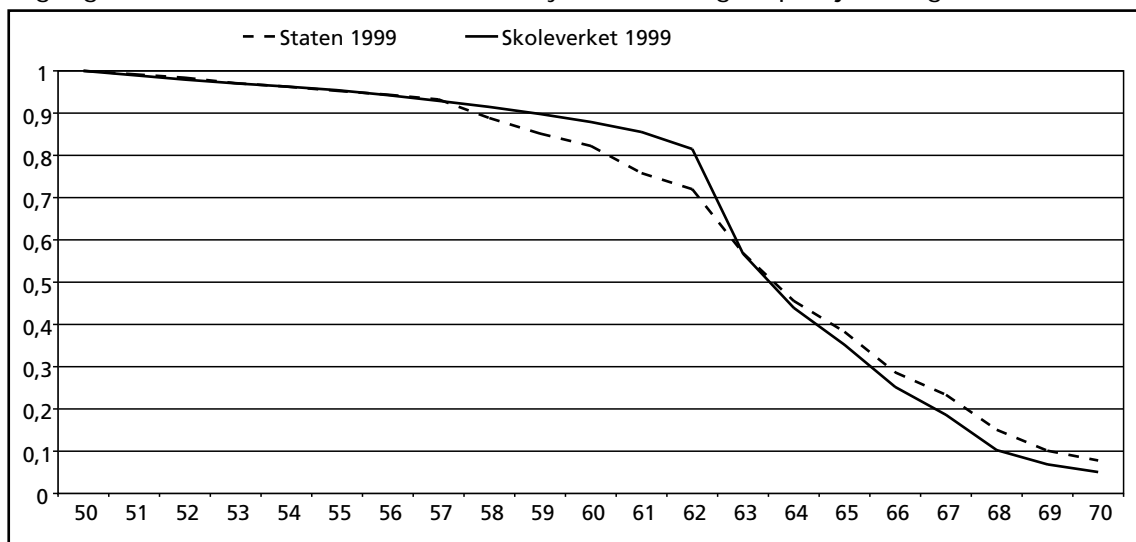
Det er klare forskjeller mellom sektorene, mellom kjønnene og mellom ulike yrkesgrupper når det gjelder arbeidstakernes pensjonerings tidspunkt. I dette kapitlet skal vi se på variasjonen i pensjoneringsmønsteret for ulike grupper innen staten og skoleverket etter kjønn, virksomhet eller etat, yrkeskategori, arbeidstid og pensjonsgrunnlag (inntekt). Ved å tegne såkalte overlevelseskurver med basis i data om avgang blant 50-70 åringene i 1999, kan vi følge en tenkt kohort 50-åringene og observere dens pensjoneringsatferd på ulike alderstrinn fram til de fyller 70 år. Vi får dermed et bilde av andelen som pensjonerer seg på ulike alderstrinn.

Da vi ikke ser på avgangen hos én og samme kohort over tid, men på avgangen for ulike aldersgrupper på ett og samme tidspunkt, vil beregningene ikke være et uttrykk for avgangen til en reell kohort 50-åringene. Kurvene gir likevel et grunnlag for å sammenligne mellom grupper og over tid.

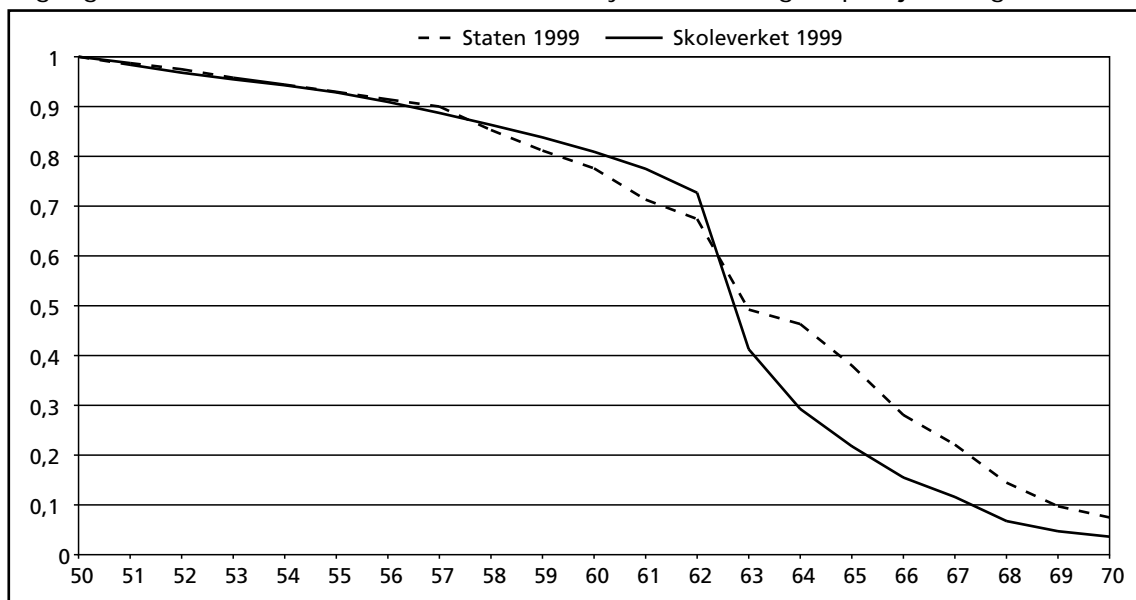
4.1 Ulikt uttaksmønster i stat og skoleverk

Av figur 4.1 ser vi at ansatte i stat og skoleverk har om lag den samme gjennomsnittlige uttaksraten fram til de fyller 57 år. Fra 57 til 62 år har statsansatte en markert høyere pensjoneringsrate enn skoleansatte. I første rekke på grunn av særaldersgrensene i enkelte statlige stillinger – særlig innen politiet og forsvaret. Ved fylte 62 år akselererer avgangen i begge sektorene, og aller kraftigst blant skoleansatte. AFP berører samlet langt flere ansatte i skolen

Figur 4.1a Overlevelseskurve for staten og skoleverket beregnet på basis av data og avgangsmønsteret i 1999. Vektet med hensyn til deltid og delpensjonering.



Figur 4.1b Overlevelseskurve for staten og skoleverket beregnet på basis av data og avgangsmønsteret i 1999. Ikke vektet med hensyn til deltid og delpensjonering



enn i staten. Forskjellen i «tapte» arbeidstimer er imidlertid langt mindre, da delpensjonering og deltid er langt mer utbredt i skolen enn i staten (jf. figur 4.1a).

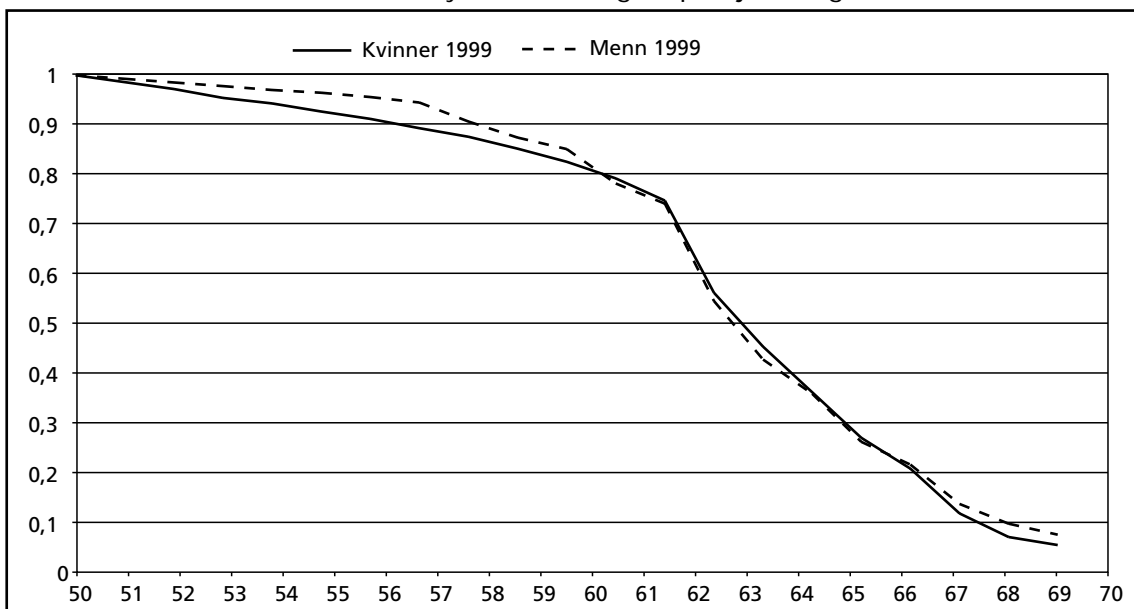
Ifølge våre overlevelseskurver for en hypotetisk kohort 50-åring, basert på tverrsnittsdata fra 1999, vil nærmere 70 prosent av de ansatte i skolen ha pensjonert seg helt eller delvis i aldersspennet fra 62 til 67 år, og nærmere 45 prosent før de når 63 år. I staten pensjoneres, til sammenligning, drøyt 50 prosent av kohorten seg i løpet av de samme fem årene (jf figur 4.1a).

4.2 Ulikt pensjoneringsmønster blant menn og kvinner

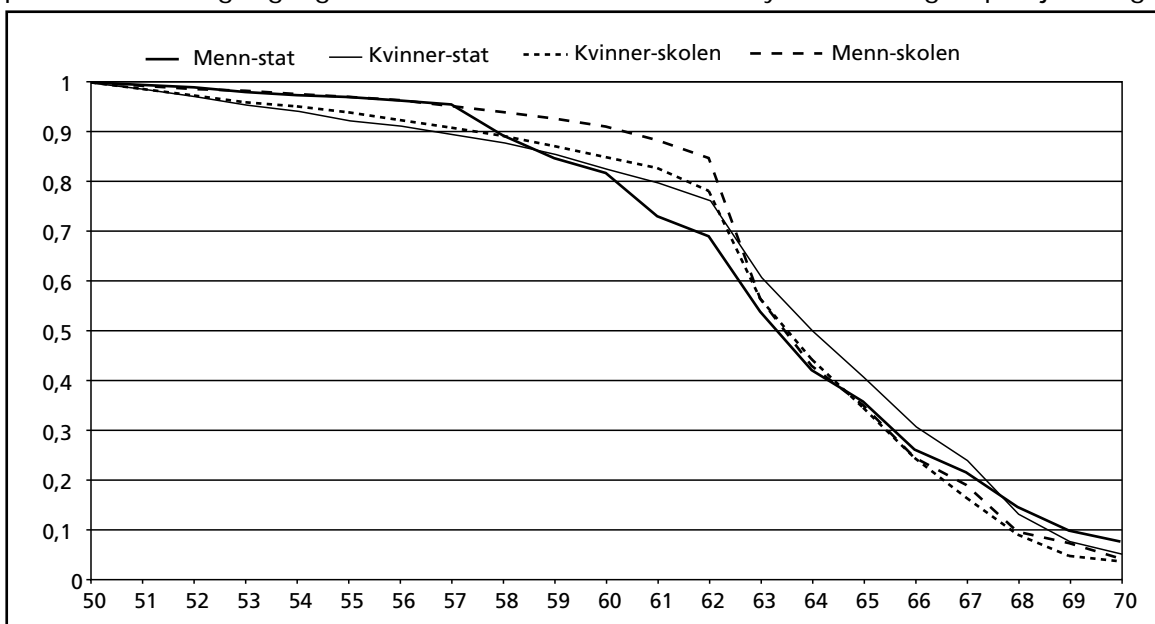
Interessante forskjeller i uttaksmønster framtrer også når vi sammenligner overlevelseskurver for menn og kvinner; særlig er forskjellen merkbar blant de yngste seniorenne – 50–62 år. I den første halvdel av dette aldersintervallet er det kvinnene som har den høyeste pensjoneringsraten, mens bildet er motsatt for 57–62-åringene. Etter fylte 62 år er forskjellene minimale (jf. figur 4.2 på neste side).

Selv om det finnes en viss ulikhet i menns og kvinners uttaksmønster, er forskjellene større mellom ansatte i ulike sektorer, og da i første rekke blant menn i aldersgruppen 57–64 år (jf. figur 4.3 på neste side). Statsansatte menn har over dobbelt så høy avgangsrate som menn i skoleverket i dette aldersintervallet. Ved fylte 62 år endres dette mønsteret, og menn i skolen pensjonerer seg i langt større utstrekning enn menn i staten. Skillet er mest markant blant 62–64-åringene. I dette aldersintervallet går nærmere 40 prosent av mennene i skolen av, mot 25 prosent av de mannlige statsansatte. Blant kvinnene er også sektorforskjellene tydelige blant 62–64-åringene. Blant kvinner 57–62 år er sektorforskjellen derimot liten. I likhet med for skoleansatte menn forlater om lag ti–tolv prosent av kvinnene både i stat og skole arbeidslivet i dette aldersspennet.

Figur 4.2 Overlevelseskurve for menn og kvinner beregnet på basis av data og avgangsmønsteret i 1999. Vektet med hensyn til deltid og delpensjonering



Figur 4.3 Overlevelseskurve for menn og kvinner i henholdsvis stat og skoleverk, beregnet på basis av data og avgangsmønsteret i 1999. Vektet med hensyn til deltid og delpensjonering



For 50–57-åringene er forskjellen mellom menn og kvinner sterkere enn forskjellen mellom sektorene: Kvinner har en langt høyere pensjoneringstilbøyelighet enn menn i dette aldersintervallet. Mens rundt fem prosent av mennene forlater arbeidslivet som «yngre» seniorer, gjelder det litt over ti prosent av kvinnene, hvis vi tar utgangspunkt i den beregnede avgangen til en tenkt kohort 50-åringene basert på data om pensjonering blant 50–70-åringene i 1999.

Fra 64 til 70 år finner vi derimot ingen vesentlige forskjeller i avgangsraten verken mellom kjønnene eller sektorene, selv om mannlige statsansatte som har passert 67 år, synes å holde noe lenger på sine stillinger.

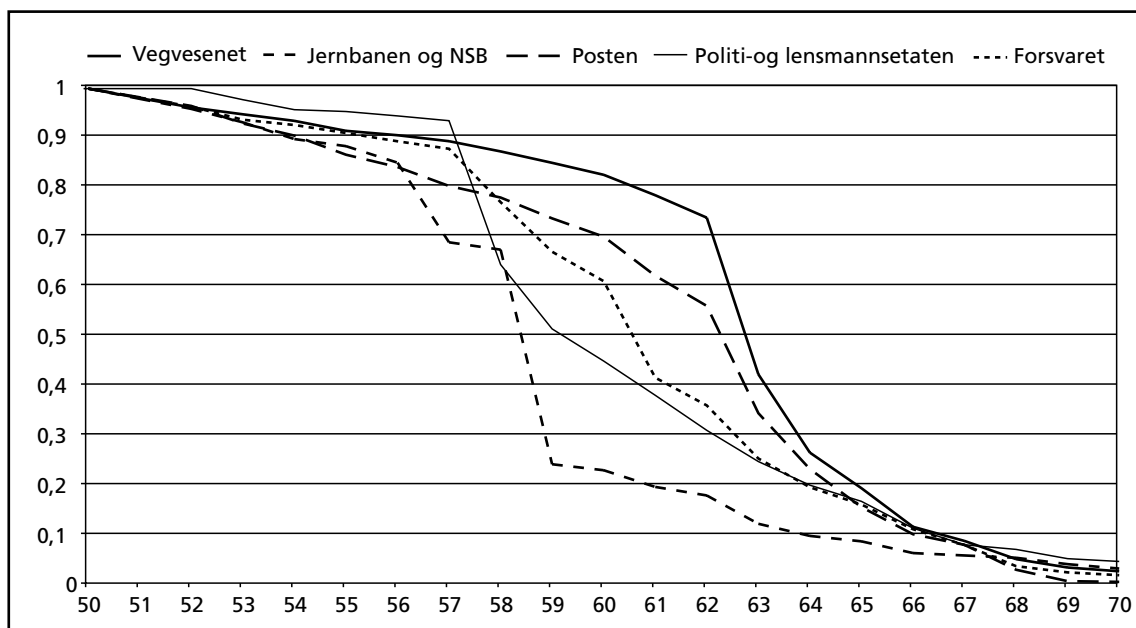
4.3 Variasjon i avgangsmønster i et utvalg etater og yrker

Uttaksmønsteret varierer ikke bare etter kjønn og sektor, men også mellom ansatte i ulike etater eller virksomhetsområder (jf. figur 4.4a, b og c). Skillet følger i store grad utdanningsnivå. I tillegg ser vi et markert skille mellom typiske manns- og kvinnedominerte arbeidsplasser.

Etatsvise forskjeller

Blant ulike tjenesteproduserende etater som forsvaret, politi- og lensmannsetaten, vegvesenet, posten og NSB/jernbaneverket, ser vi at vegvesenet tilsynelatende klarer å holde på sine ansatte noe lenger enn de øvrige virksomhetene (jf. figur 4.4a). Blant de aller yngste seniorenne, 50–56 år, er forskjellene i pensjoneringsmønster små, selv om avgangsratene er noe høyere for postansatte og jernbanearbeidere enn innen de øvrige tjenestene. Forskjellen virksomhetene imellom genereres i første rekke i aldersintervallet 56–62 år. Da forsvinner brokparten av de ansatte i jernbanen/NSB, forsvaret og politi- og lensmannsetaten ut – 60–70 prosent, når vi tar utgangspunkt i overlevelseskurven til en tenkt kohort 50-åring basert på data om

Figur 4.4a Overlevelseskurver for ansatte i et utvalg statlige og fristilte tjenester – forsvaret, politi- og lensmannsetaten, posten, vegvesenet og jernbanen/NSB. Beregnet på basis av data fra 1999. Ikke vektet

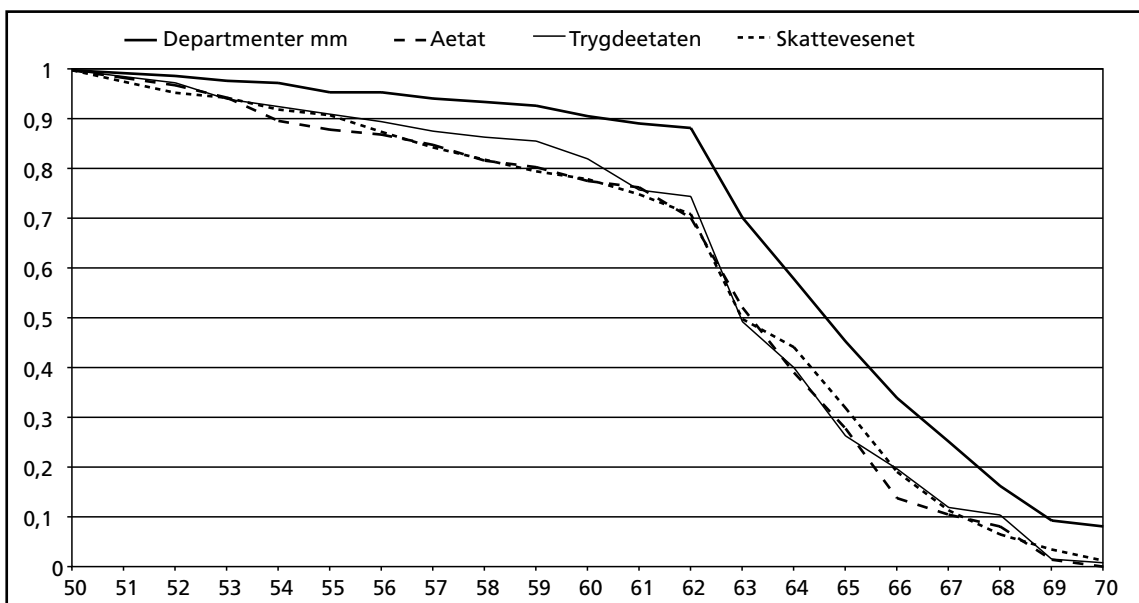


pensjonering blant 50-70-åringene fra 1999. Dette skyldes i all hovedsak etatens særaldersgrenser, som gjør at mange ansatte i disse virksomhetene kan forlate jobben allerede fra fylte 57 år. Ellers ser vi, som tidligere også bemerket, at pensjoneringstilbøyeligheten øker kraftig ved fylte 62 år for dem med lav pensjoneringstilbøyelighet før dette alderstrinnet. Avgangsratene blant 62–64-åringene er derfor langt høyere for postansatte og ansatte i vegvesenet enn for ansatte i de tre andre virksomhetene.

Forskjellen mellom forvaltningsområdene – departementer og ytre etater – er mindre entydig enn i de ovennevnte tjenesteproduiserende virksomheter, selv om en også her kan observere et lite skille etter utdanningsnivå. Ansatte i departementene står for eksempel noen år lenger i jobben i gjennomsnitt enn ansatte i Aetat, trygdeetaten og skattevesenet. Også her ser vi at forskjellen i avgangsmønster i hovedsak skyldes ulike avgangsrater før fylte 62 år. Mens knapt ti prosent av de departementsansatte uførepensjonerer seg før de fyller 62 år, gjelder det nærmere 30 prosent av ansatte i de ytre etatene, hvis vi tar utgangspunkt i avgangen hos en tenkt kohort 50-åring basert på data fra 1999. Kanskje noe overraskende finner vi i dette tilfellet ingen markert økning i avgangen blant 62- og 63-åringene i de virksomhetene som har hatt en liten avgang blant yngre seniorer – 50 og 62 år. Vi får altså ikke bekreftet vår hypotese om at avgangsbehovet hos grupper med lav avgang før 62 år «demmes opp» for så å «slippes løs» når AFP gir mulighet til førtidspensjonering. Avgangstilbøyeligheten synes tvert om å være lik for alle de virksomhetene vi sammenligner i figur 4.4b for aldersspennet 62 til 67 år. Etter 66 år er forskjellen igjen økende. Datagrunnlaget er likevel så begrenset for de aller eldste at en uansett må være varsom med å slutte noe sikkert om forskjeller i pensjoneringsmønsteret for dem over 67 år (jf. figur 4.4b).

Som et tredje eksempel har vi sett på forskjellene i pensjoneringsmønster i ulike deler av opplæringsystemet, fra forskningsinstitusjoner, universiteter og høyskoler, til videregående

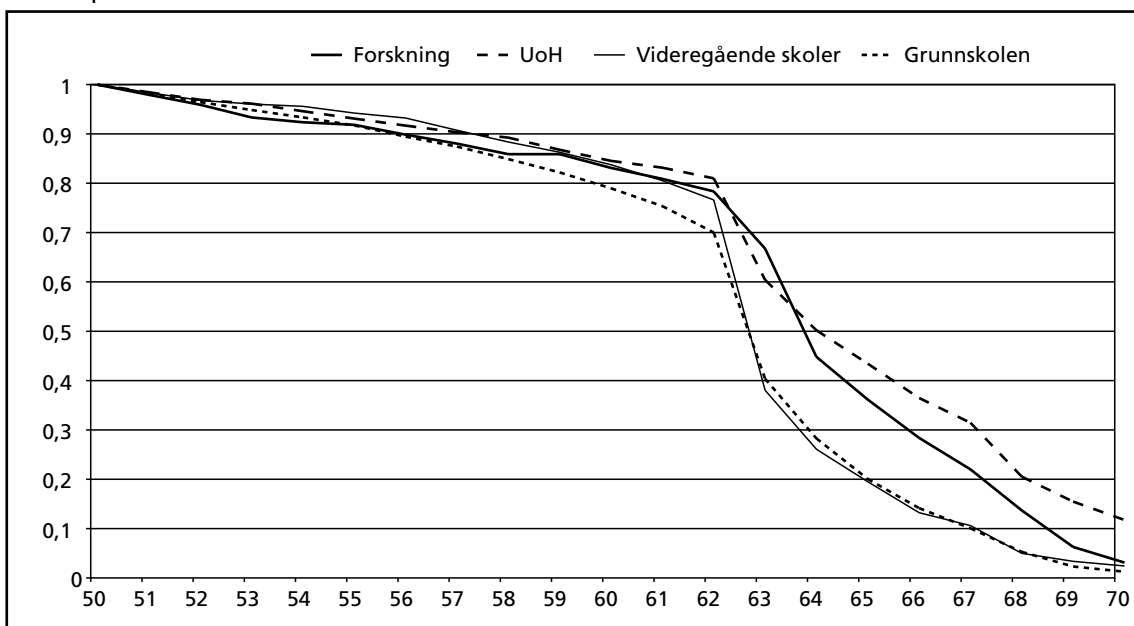
Figur 4.4b Overlevelseskurver for ansatte i et utvalg forvaltningsorgan – departementene, direktoratene mm, aetat, trygdeetaten og skattevesenet. Basert på data om avgang i 1999. Ikke vektet



skoler og grunnskoler. Her som i de øvrige tilfellene formes store deler av ulikhetene i pensjonsmønster i aldersintervallet fra 50 til 62 år. Vi ser også at jo høyere utdanningsnivå de ansatte etatene i gjennomsnitt må antas å ha, jo senere går de av.¹⁵ Da alle virksomhetene vi sammenligner i dette eksemplet har et stort innslag av høyt utdannede, må likevel deler av forskjellene institusjonene imellom trolig også tilskrives andre forhold enn bare de ansattes utdanningsnivå. Våre sammenligninger er dessuten på aggregert nivå. Det er dermed vanskelig å slutte noe sikkert om sammenhenger på individnivå. Det kan være en sammenheng på individnivå selv om vi ikke fanger den opp her.

Sammenhengen mellom avgang etter 62 år og avgang før 62 år er i disse eksemplene også motsatt av hva vi har observert tidligere. Forskjellen i pensjoneringstilbøyelighet mellom virksomhetene øker heller enn å reduseres etter fylte 62 år. Det vil si at grunnskolen og videregående opplæring i dette alderspennet både har høyere uførerater og større avgang med AFP enn det universiteter og høyskoler og forskningsinstitusjoner og -institutter har. I de andre eksemplene vi analyserte foran har sammenhengen tvert om vært at etater med høye avgangsrater før 62 år har lavere avgangsrater etter 62 år.

Figur 4.4c Overlevelseskurver for ansatte i ulike deler av opplæringssystemet – universiteter og høyskoler, forskningsinstitutter og -institusjoner, videregående opplæring og grunnskolen. Basert på fra 1999. Ikke vektet



¹⁵ Det gjennomsnittlige utdanningsnivået i etatene har vi strengt tatt ikke tall for, men ut fra de krav som stilles til ansatte i de ulike utdanningsinstitusjonene, er det rimelig å tro at ansatte i forskningsinstitusjoner og ansatte i høyskoler og universiteter i gjennomsnitt har et høyere utdanningsnivå enn ansatte i videregående opplæring og grunnskolen.

Forskjeller mellom stillingskategorier

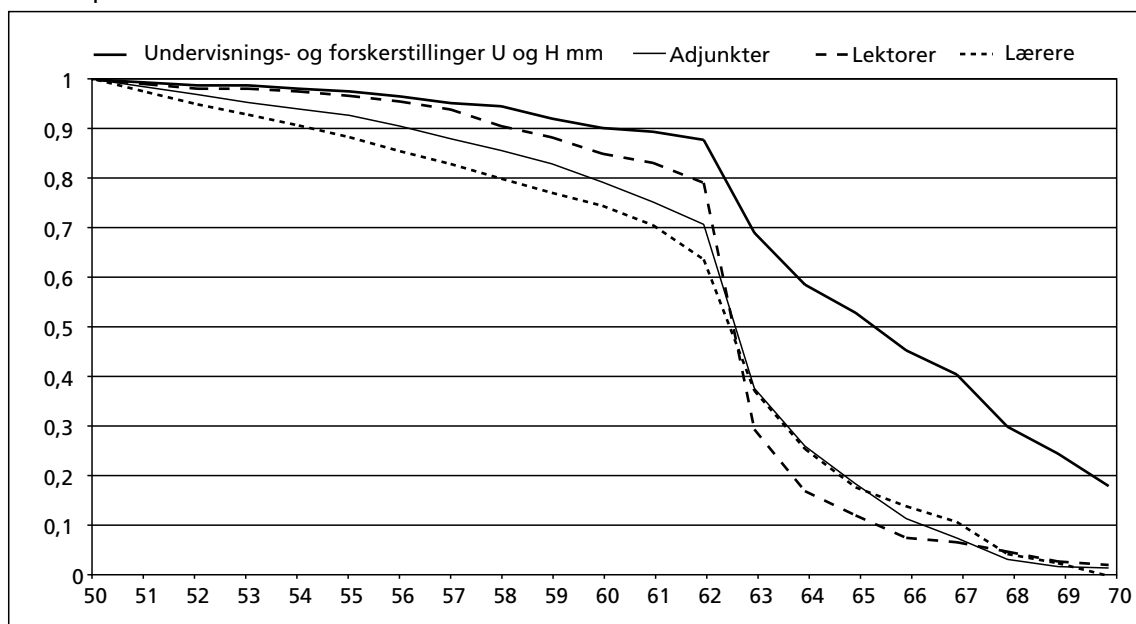
Skillet etter utdanningsnivå blir enda tydeligere når vi sammenligner ansatte i ulike stillingskategorier i henholdsvis utdanningssystemet, forvaltningen og et lite utvalg andre gjennomgående stillinger i staten (jf. figurene 4.5a–c).

Studerer vi forskjellene mellom lærere, adjunkter, lektorer og undervisningspersonell eller forskere på universiteter og høyskoler, ser vi at avgangsraten klart varierer med utdanningsnivå. Det gjelder særlig i aldersintervallet mellom 50 og 62 år. Etter 62 år går skillet i første rekke mellom «lærerne» på universitets- og høyskolenivå og de andre undervisningsstillingene. Lektorene synes i svært stor grad å benytte sjansen til førtidspensjonering fra fylte 62 år. Tar vi utgangspunkt i pensjoneringsatferden til en tenkt kohort 50-åring basert på data om pensjonering blant lektorer i 1999, vil hele 50 prosent pensjonere seg i løpet av dette ene alderstrinnet. Andelen som pensjonerer seg blant adjunkter, lærere og undervisningspersonell eller forskere på universitets- og høyskolenivå er henholdsvis drøyt 30 prosent, om lag 25 prosent og snaut 20 prosent.

Fra 63–66 år er avgangsraten relativt jevn i de ulike stillingskategoriene. Mens undervisningspersonell og forskere beholder om lag den samme avgangsraten i hele aldersintervallet fra 63–70 år, flater den ut for de øvrige stillingskategoriene. Av figur 4.5a ser vi at kurvene nærmer seg hverandre i intervallet fra 66 til 70 år.

Forskjellen i avgangsmønster mellom ledere, saksbehandlere og kontoransatte i gjennomgående stillinger i staten er også markant. Mens strømmen fra arbeidsliv til pensjonsliv er jevn år for år fra 50 til 62 år blant kontoransatte og saksbehandlere, venter lederne med å forlate yrkeslivet til de kan førtidspensjonere seg med AFP. I løpet av dette aldersspennet har nærmere 30 prosent av de kontoransatte og om lag 25 prosent av saksbehandlerne pensjonert seg, mens det bare gjelder 15 prosent av lederne. I løpet av det året de fyller 62 år, skjer det så et kraftig «hopp» i avgangen eller pensjoneringstakten.

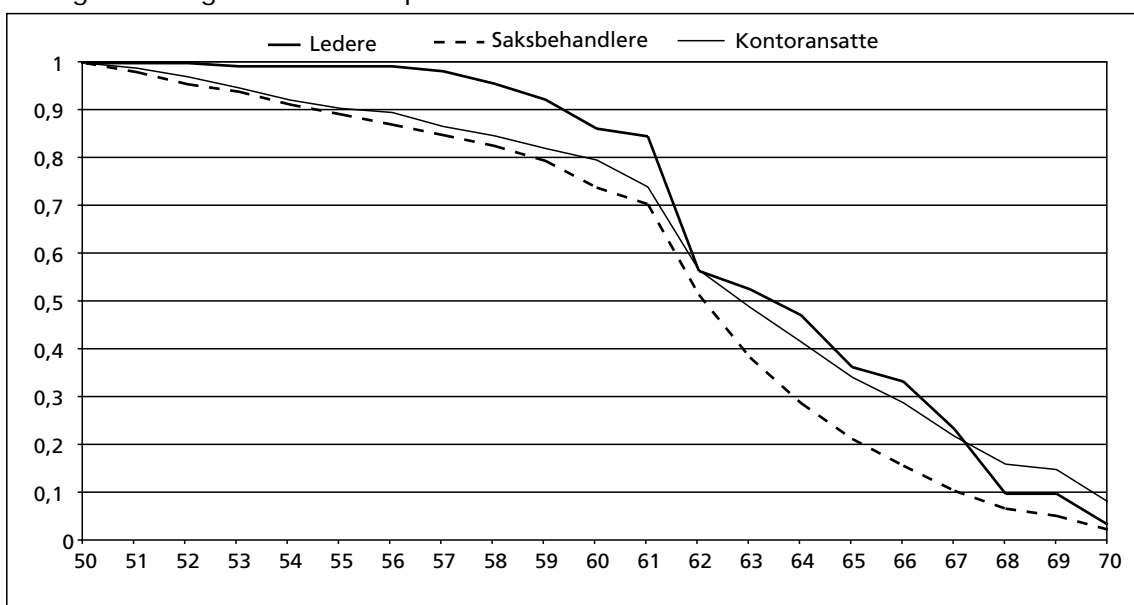
Figur 4.5a Overlevelseskurver for undervisningspersonale og forskere i universitets- og høyskolesystemet, lektorer, adjunkter og lærere i grunnskolen og i videregående opplæring. Basert på data for 1999. Ikke vektet



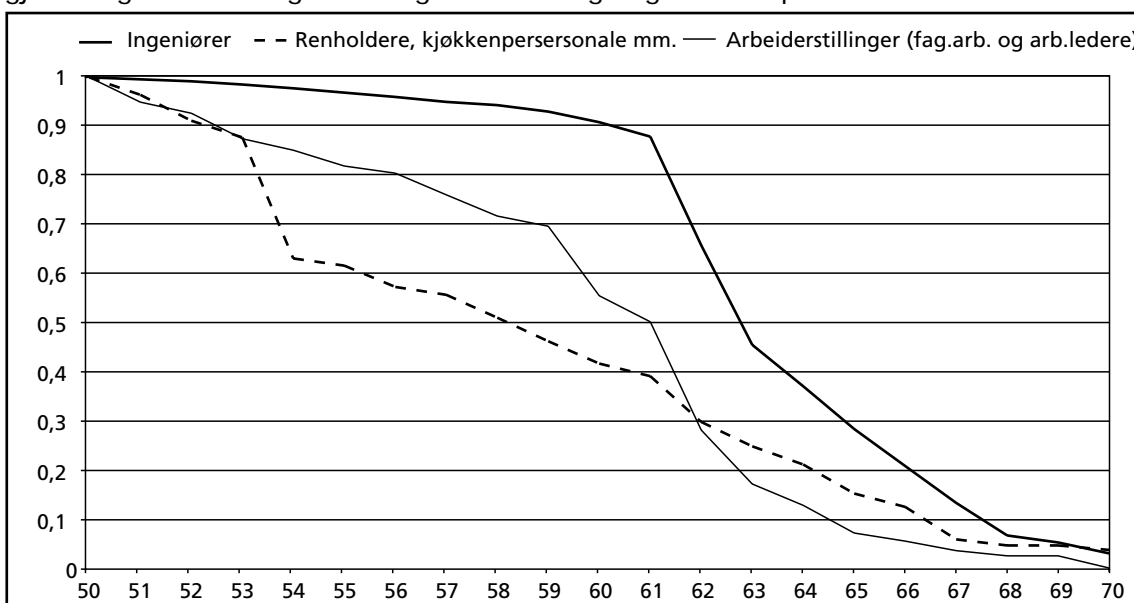
Nærmere 30 prosent av lederne går over til pensjonisttilværelsen eller tar ut delpensjon fra fylte 62 år, mens det bare gjelder 20 prosent av de kontoransatte og rundt 15 prosent av saksbehandlerne.

Vi har også sammenlignet avgangsmønsteret i tre andre gjennomgående stillingskategorier, blant ingeniører, ulike arbeiderstillinger, og for renholds- og kjøkkenpersonale. Også for disse gruppene er tendensen klar og følger et utdannings- og inntektsmønster: renholds- og kjøkkenpersonale forlater arbeidslivet tidligst, etterfulgt av ulike arbeidergrupper, fagarbeidere o.l., mens ingeniørene i større grad venter til de er fylt 62 år. Nærmere 70 prosent av

Figur 4.5b Overlevelseskurver for ledere, saksbehandlere og kontoransatte i gjennomgående stillinger i statlig sektor. Basert på data fra 1999. Ikke vektet



Figur 4.5c Overlevelseskurver for ingeniører, arbeidere og renholdere/kjøkkenpersonale i gjennomgående stillinger i statlig sektor. Beregninger basert på data fra 1999



renholdsarbeiderne/kjøkkenpersonalet og ansatte i ulike arbeiderstillinger har alt pensjonert seg før de fyller 62 år. Blant ingeniørene gjelder det bare 15 prosent, hvis vi tar utgangspunkt i avgangen fra 50–70 år for en hypotetisk kohort 50-åring, basert på data fra 1999.

Svært mange blant renholderne og ulike typer kjøkkenpersonell pensjoneres tidlig i femtiårene. Før de har passert 54 år har nærmere 40 prosent forlatt yrkeslivet. Blant ansatte i ulike arbeiderstillinger, både faglærte og ufaglærte, akselerer først avgangen når de nærmer seg 60 år, men også i disse stillingskategoriene er avgangen betydelig for ansatte mellom 50 og 60 år. Rundt 30 prosent har pensjonert seg i løpet av dette aldersintervallet.

I neste kapittel ser vi på veiene ut av yrkeslivet for eldre arbeidstakere i SPK. Vi beskriver kort hvilke ordninger som benyttes av hvem og på hvilke alderstrinn.

Kapittel 5 Bruk av ulike pensjonsordninger

I det foregående kapitlet så vi hvordan pensjonsmønsteret varierte ikke bare mellom menn og kvinner, men også mellom ansatte i ulike etater og tjenester, og mellom ulike yrkesgrupper og profesjoner. Vi skal nå se nærmere på hvilke pensjonsordninger som benyttes av de ulike arbeidstakergruppene på ulike alderstrinn: *Hvem kan gå av med særaldersgrense, hvem benytter seg av den avtalefestede pensjonsordningen, AFP, hvem uførepensjoneres og hvem venter til de kan gå av med alderspensjon?*

5.1 Samlet avgang

Av de fem til seks prosentene som gikk av med pensjon i løpet av 1999 benyttet nesten en tredjedel av de statsansatte AFP, en tredjedel uførepensjon og resten alderspensjon med eller uten særaldersgrense, FTP e.l. I skoleverket gikk nesten ingen av med alderspensjon, FTP e.l. Av de øvrige 90 prosentene benyttet noe over halvparten uførepensjon og noe under halvparten den avtalefestede pensjonsordningen – AFP (jf. tabell 5.1).

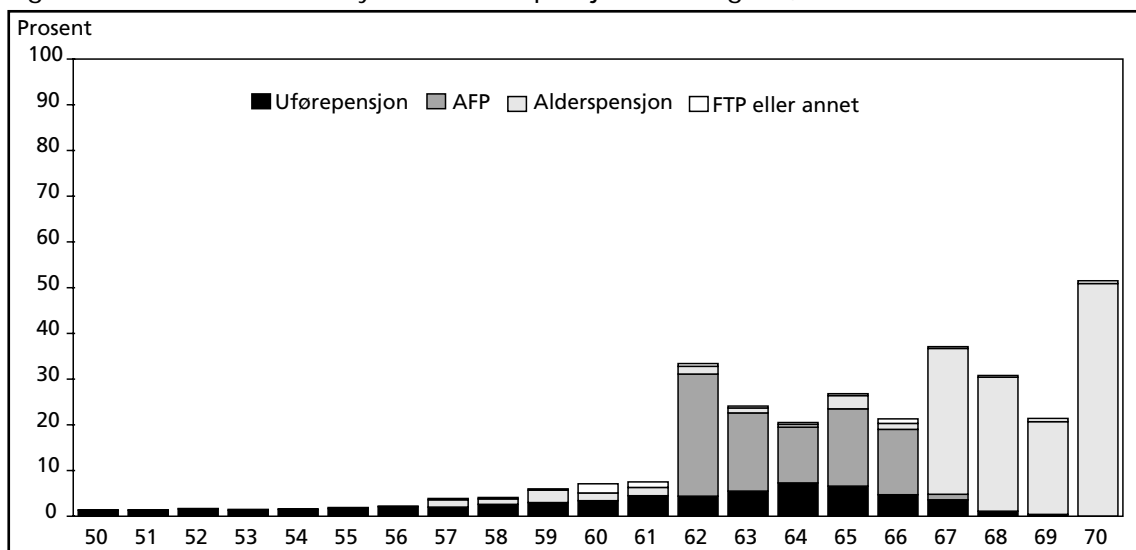
Tabell 5.1 Bruk av ulike pensjonsordninger ved avgang i 1999 blant seniorene (50–70 år) i stat og skoleverk.

Type ordning	Staten		Skolen	
	Andel av de pensjonerte	Andel av alle	Andel av de pensjonerte	Andel av alle
Ennå yrkesaktiv	-	93,5	-	94,5
Alderspensjon	29,2	1,9	5,5	0,3
AFP	32,3	2,1	43,6	2,4
Uførepensjon	32,3	2,1	47,3	2,6
Annet (f.eks. FTP)	6,2	0,4	3,6	0,2
Totalt	100,0	100,0	100,0	100,0

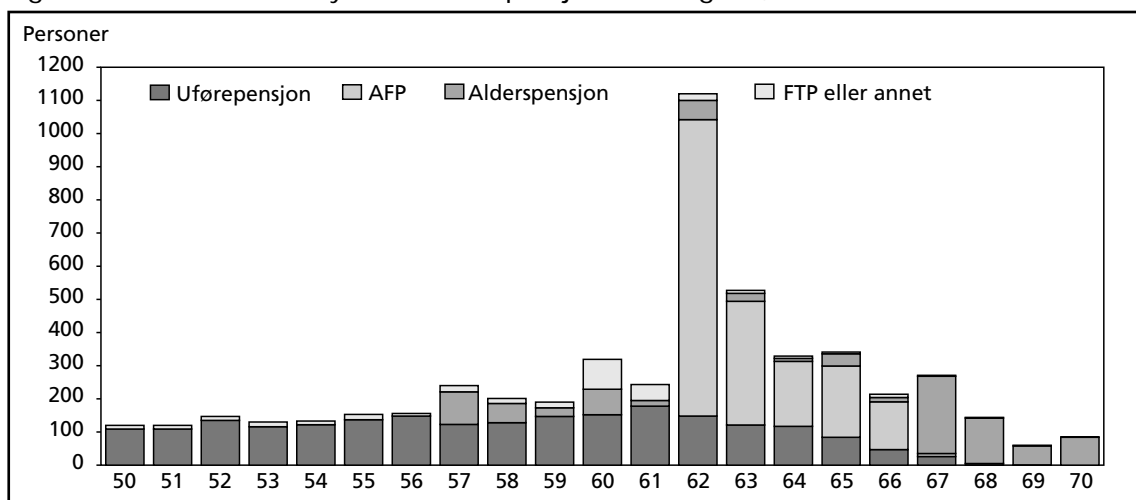
5.2 Valg av pensjonsordning etter kjønn og alder

Interessante variasjoner i pensjoneringsatferd og -mønstre framtrer når vi ser på bruk av ulike pensjonsordninger etter alder. Av figur 5.1a kan vi lese at andelen av de yrkesaktive som går av med pensjon øker år for år på alle alderstrinn fram til fylte 70 år. Blant de yngste seniorene, 50–56 år, pensjoneres en til to prosent av de yrkesaktive årlig. De fleste av disse går av med uførepensjon. I aldersintervallet fra 57–62 år øker den årlige avgangen til rundt fem prosent. Dette skyldes både økte uførerater og avgang som følge av særaldersgrense. Ved fylte 62 år får vi et markert skifte i avgangstilbøyelighet, og en tredjedel av dem som fremdeles er yrkes-

Figur 5.1a Andelen som benytter de ulike pensjonsordningene, fordelt etter alder i 1999.



Figur 5.1b Antall som benytter de ulike pensjonsordningene, fordelt etter alder i 1999

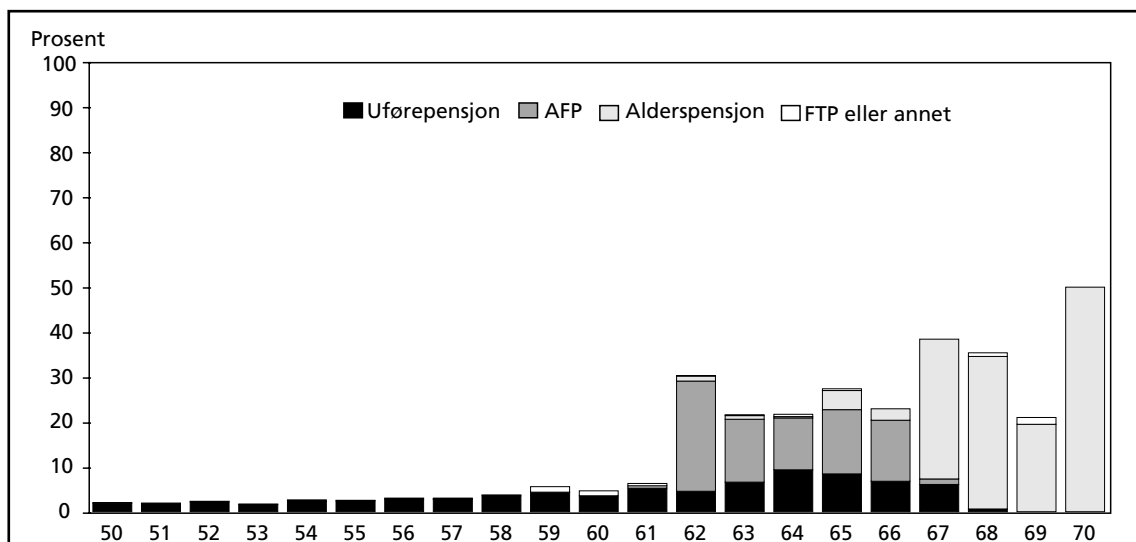


aktive går da av, helt eller delvis. De fleste av disse, nesten 70 prosent, velger den avtalefestede førtidspensjonsordningen – AFP. Interessant er det likevel å merke seg at hver sjettede fremdeles går av med uførepensjon. I aldersintervallet fra 63 til 66 år forlater 20–25 prosent arbeidsstokken, og andelen som velger AFP reduseres til om lag 60 prosent av dem som pensjoneres, mens uføreandelen øker.

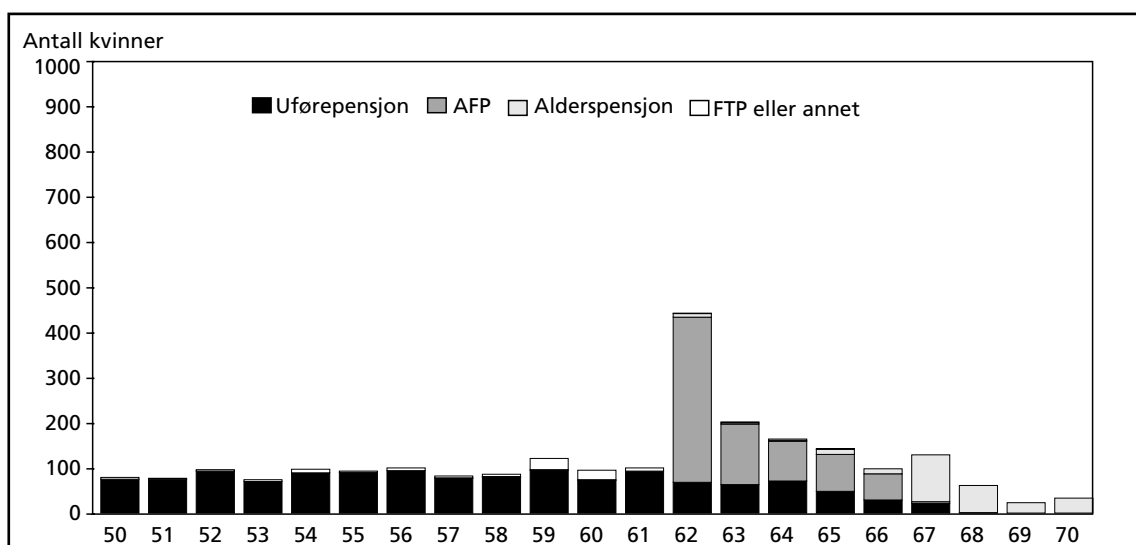
Selv om andelen av de yrkesaktive som forlater arbeidslivet er høyest blant de eldste betyr det likevel ikke at flest, i absolutte tall, går av etter fylte 62 år. Avgangen med for eksempel uførepensjon og særaldersgrense blant dem under 62 år omfatter faktisk vel så mange individer som dem som går av med AFP fra 62 til 67 år, da andelen yrkesaktive på disse alderstrinnene er langt høyere (jf. figur 5.1b).

Kvinner og menn benytter seg i ulik grad av de tilgjengelige pensjonsordningene. Flertallet av kvinnene blir uførepensjonert. Kvinners uførerater er langt høyere enn menns på alle alderstrinn. For menn er AFP den mest populære ordningen (jf. figur 5.2b og 5.3b).

Figur 5.2a Bruk av ulike pensjonsordninger, etter alder, blant kvinner mellom 50–70 år i 1999. Andel

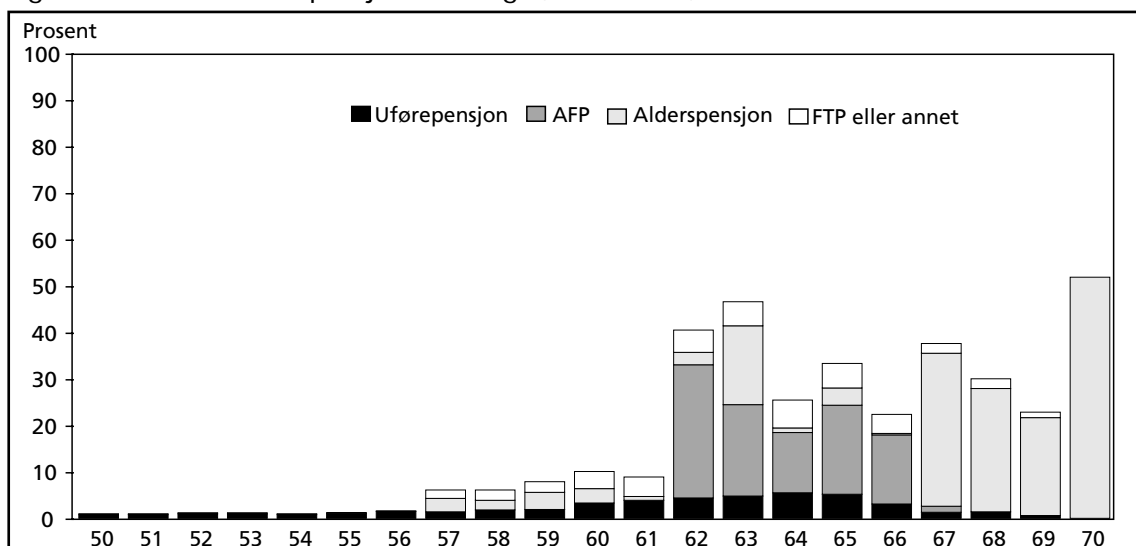


Figur 5.2b Bruk av ulike pensjonsordninger, etter alder, blant kvinner mellom 50–70 år i 1999. Absolutte tall

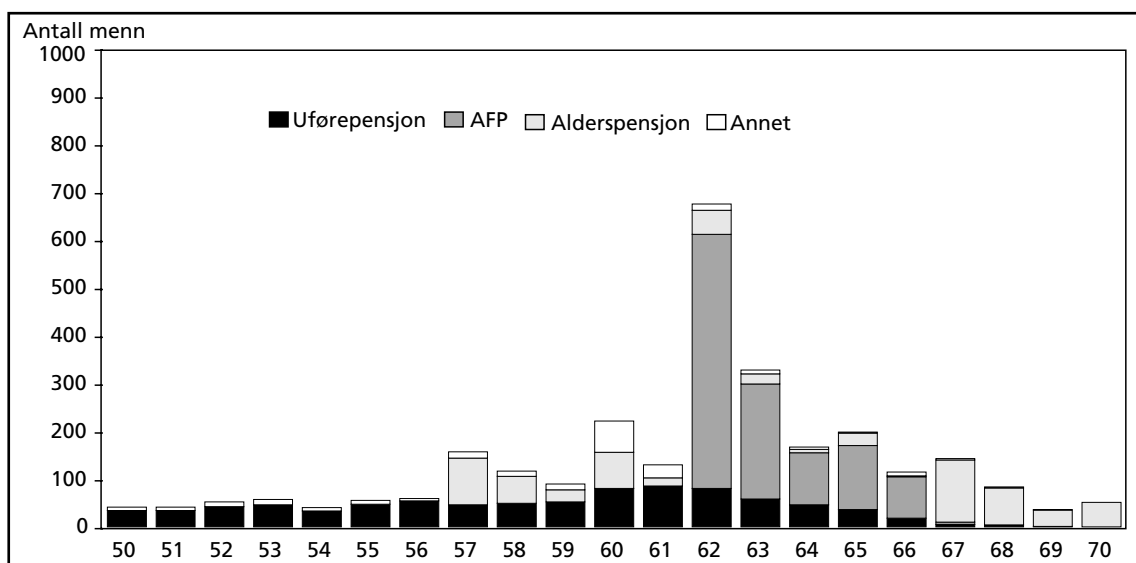


Ser vi på pensjoneringen samlet i aldersintervallet fra 50 til 70 år for kvinner, blir litt over 50 prosent uførepensjonert; en tredjedel velger AFP, mens resten venter til det er mulig å få alderspensjon. Blant mennene utgjør, til sammenligning, uførepensjonistene knapt en tredjedel av dem som pensjoneres. Førti prosent av mennene som gikk av i 1999 valgte å førtidspensjonere seg med AFP. Menn har også i større grad enn kvinner tilgang på alternative tidligpensjonsordninger; for eksempel særaldersgrense og FTP, og en tredjedel går av på slike ordninger. Videre fører det til at andelen av de yrkesaktive som pensjoneres seg på de ulike alderstrinnene er høyere for menn enn for kvinner i hele aldersspennet fra 57 til 70 år. Blant de aller «yngste» seniorenne, 50–56 år, er det motsatt – her er kvinnes avgangsrate høyere (jf. figur 5.2a og b og 5.3a og b).

Figur 5.3a Bruk av ulike pensjonsordninger, etter alder, blant menn mellom 50–70 år i 1999



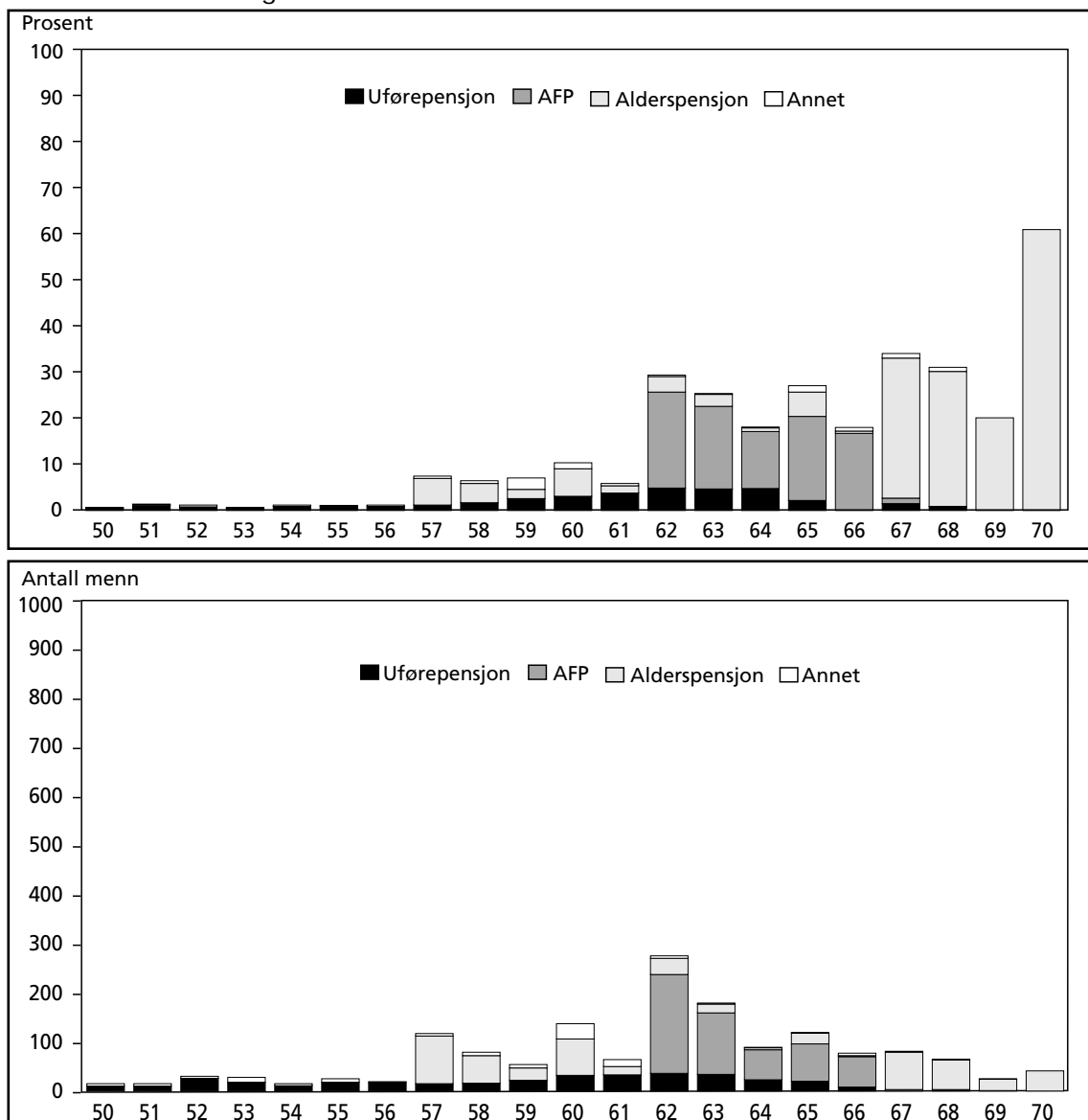
Figur 5.3b Bruk av ulike pensjonsordninger, etter alder, blant kvinner mellom 50–70 år i 1999. Absolutte tall



5.3 Menn og kvinner i skole og stat velger ulike pensjonsordninger

Ansatte i skoleverket uførepensjoneres langt hyppigere enn statsansatte. Før de fyller 62 år er da også uførepensjon den eneste avgangsmulighet for lærere flest, mens mange statsansatte, i første rekke menn, har særaldersgrense eller andre førtidspensjonsordninger som gjør det mulig å gå av fra fylte 57 år. I aldersspennet 55–62 år pensjonerer 5–15 prosent av de yrkesaktive seg på hvert alderstrinn (jf. figurene 5.3a og 5.4a). Fra fylte 62–66 år ser vi, ikke overraskende, en sterk akselerasjon i avgangen. Fra en tredjedel til langt over halvparten av de yrkesaktive velger å pensjonere seg i dette aldersspennet, og da i hovedsak med AFP.

Figur 5.4a og b Bruk av ulike pensjonsordninger, etter alder, blant menn 50–70 år i statlig sektor. 1999. Andel og absolutte tall

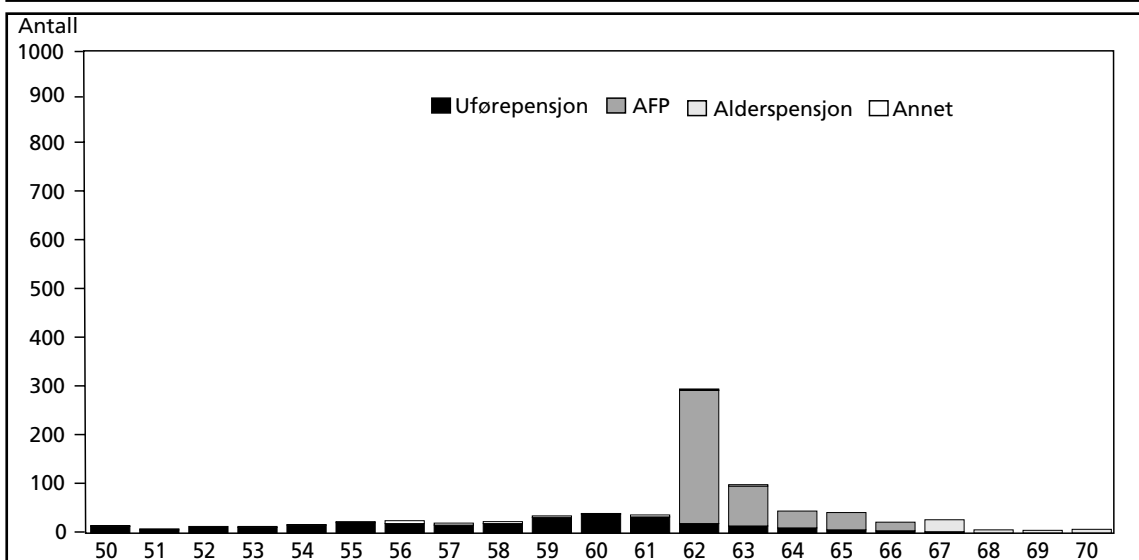
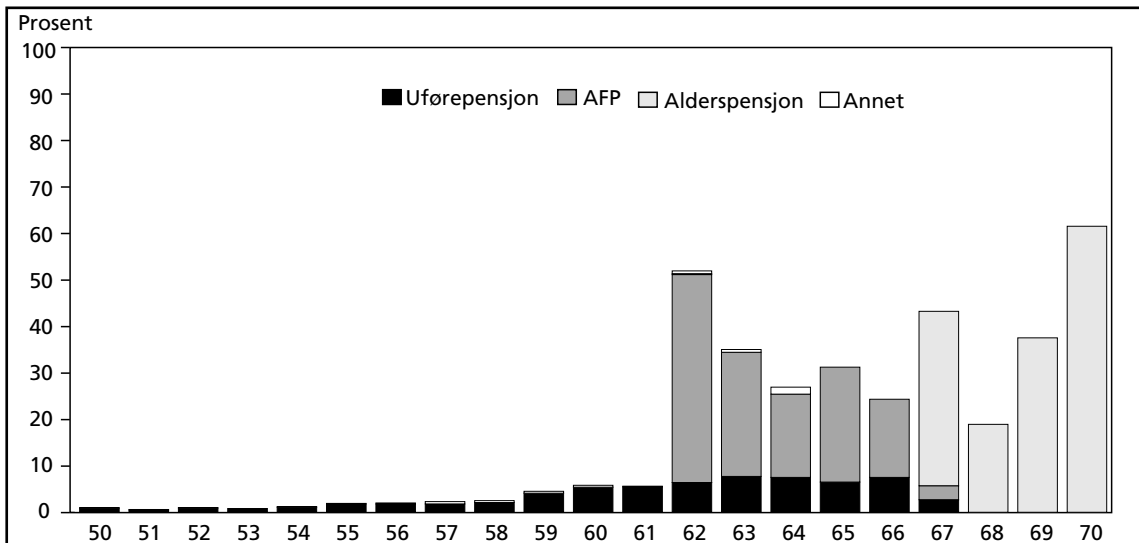


Skoleansatte velger denne førtidspensjonsordningen i langt større omfang enn statsansatte. Blant menn sysselsatt i skoleverket gikk opp mot 50 prosent av med AFP, enten hel- eller delpensjon, i enkelte alderstrinn, og blant kvinner i grunnskolen og videregående opplæring nærmere 40 prosent. For statsansatte menn og kvinner benyttet bare en av fire AFP i samme aldersintervall.

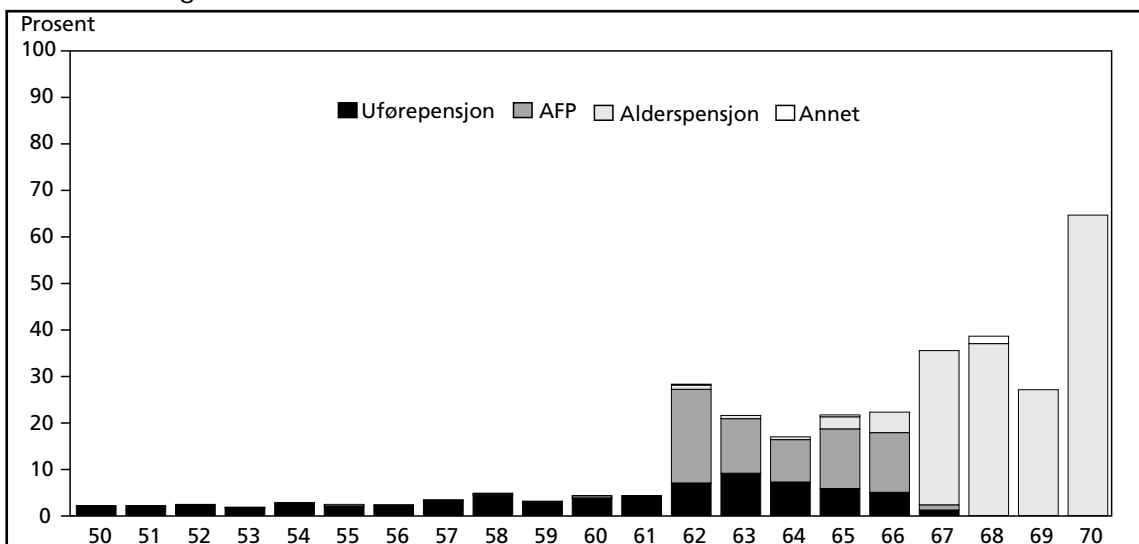
Ser vi på de absolutte tallene, framstår også AFP som den mest populære pensjonsordningen for skoleansatte, og da i første rekke blant mennene. For statsansatte menn er mønsteret mer broket og valgmulighetene flere. Hovedandelen synes likevel å benytte enten AFP eller alderspensjon (med eller uten særaldersgrense). For kvinnene er det uførepensjon som er hovedveien. Dette gjelder uavhengig av sektor (jf. figur 5.4b–5.7b).

Interessant er det også å observere at såpass mange uførepensjoneres (opp mot ti prosent årlig), selv i det aldersspennet hvor de kan ta ut AFP. Uførepensjon benyttes av vel en femtedel av alle som velger å gå av mellom 62 og 67 år.

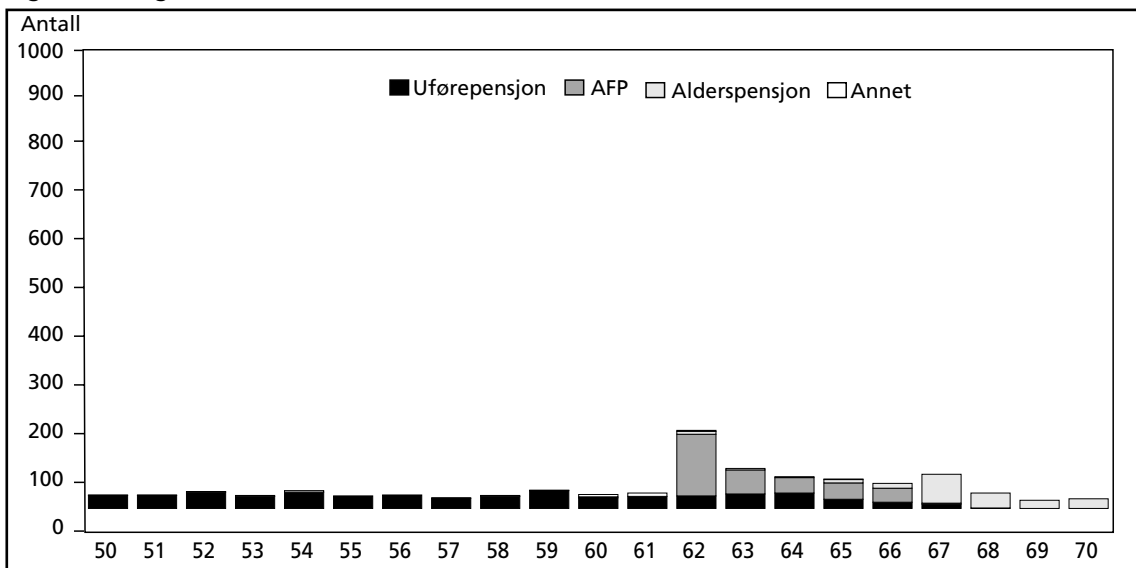
Figur 5.5a og b Bruk av ulike pensjonsordninger, etter alder, blant menn 50–70 år innen skoleverket. 1999. Andel og absolutte tall



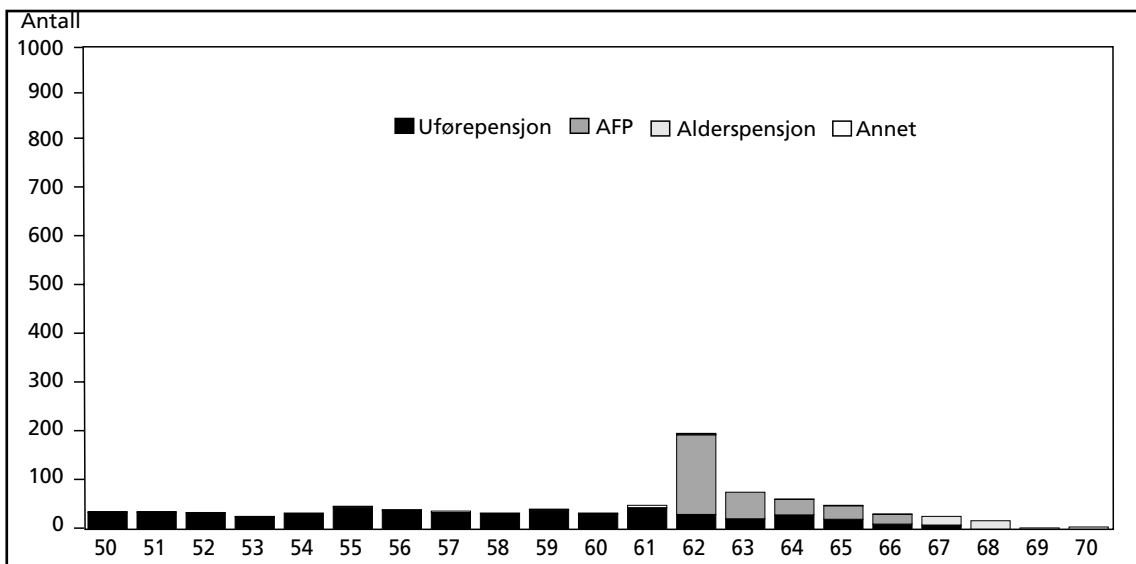
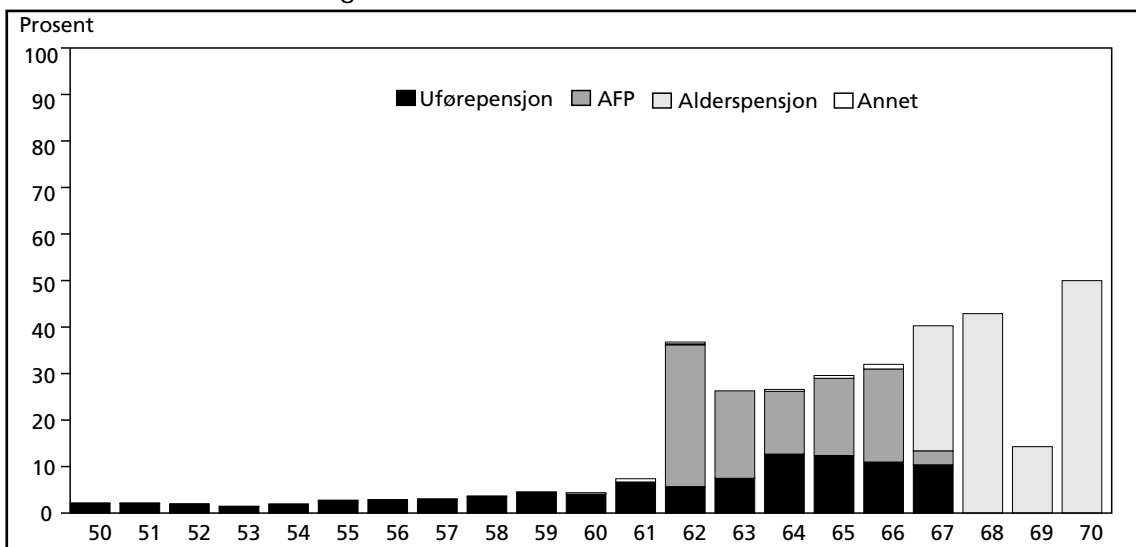
Figur 5.6a og b Bruk av ulike pensjonsordninger, etter alder, blant kvinner 50–70 år i staten. 1999. Andel og absolutte tall



Figur 5.6a og b (forts)



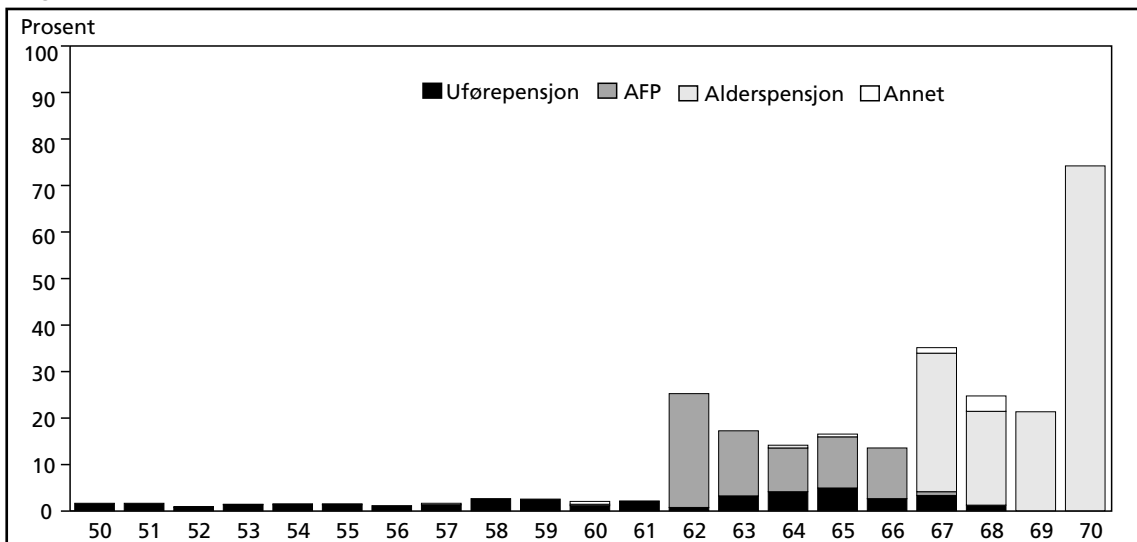
Figur 5.7a og b Bruk av ulike pensjonsordninger, etter alder, blant kvinner 50–70 år innen skoleverket. 1999. Andel og absolutte tall



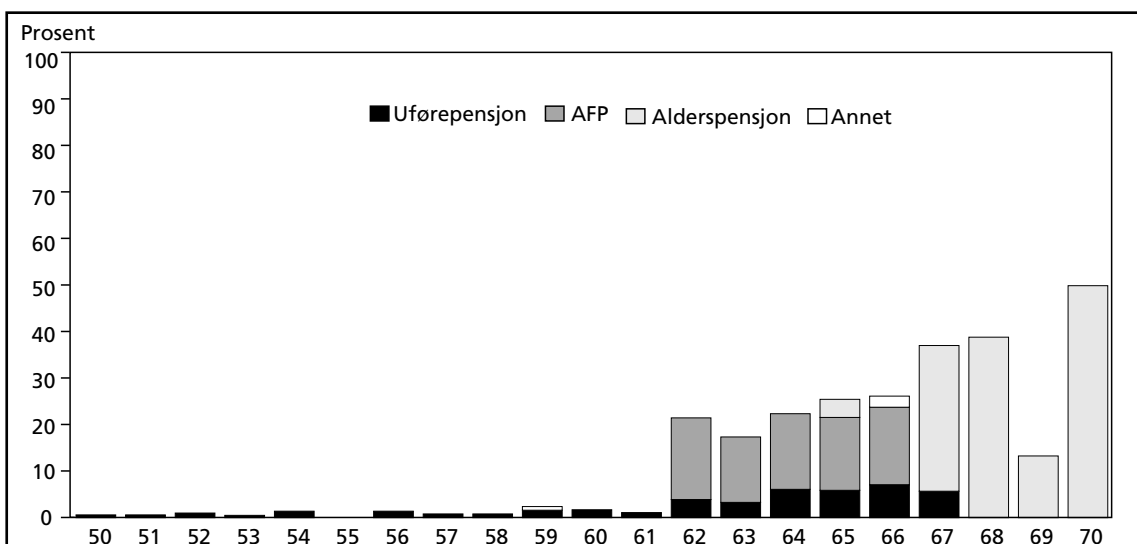
5.4 Ulik bruk av ordninger i ulike etater og virksomheter

Vi har også sett nærmere på bruken av ulike pensjonsordninger blant ansatte i åtte etater eller virksomhetsområder – henholdsvis departementene, universitetene og høyskolene, politi- og lensmannsetaten, forsvaret, vegvesenet, posten, Aetaten og trygdeetaten. Utvalget inneholder noen virksomheter med høyt gjennomsnittlig utdanningsnivå (departementene og høyskolene og universitetene), noen typiske mannsarbeidsplasser (forsvaret, politiet og vegvesenet), noen typiske kvinnearbeidsplasser (trygdeetaten og aetaten), noen arbeidsplasser med lavt gjennomsnittlig utdanningsnivå (posten) og noen med utbredt bruk av særaldersgrense (forsvaret og politi- og lensmannsetaten).

Figur 5.8a Bruk av ulike pensjonsordninger, etter alder, blant ansatte på universitet og høyskoler fra 50–70 år. 1999. Andel



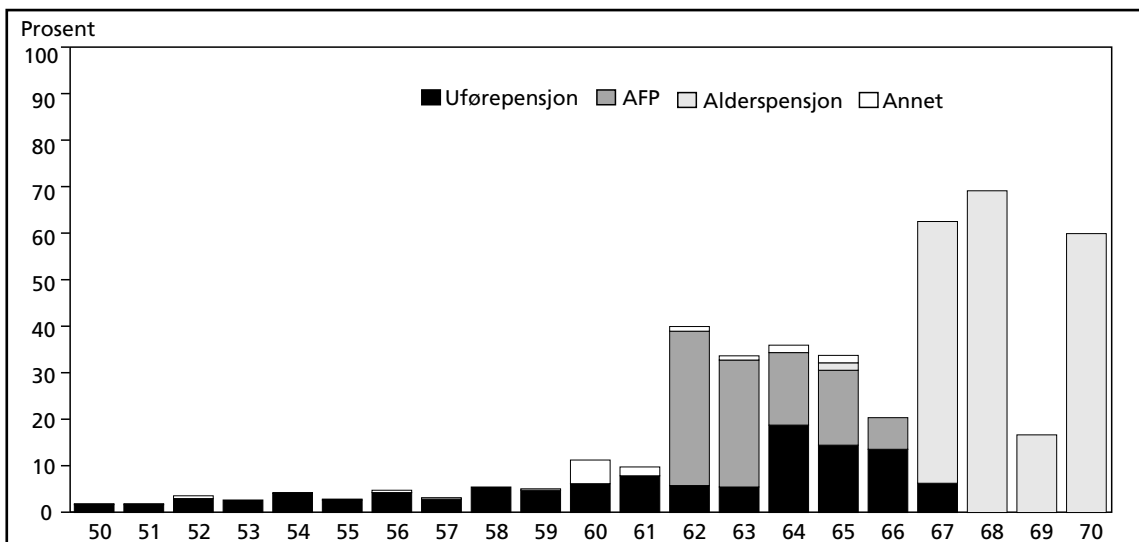
Figur 5.8b Bruk av ulike pensjonsordninger, etter alder, blant ansatte i departementene 50–70 år. 1999. Andel



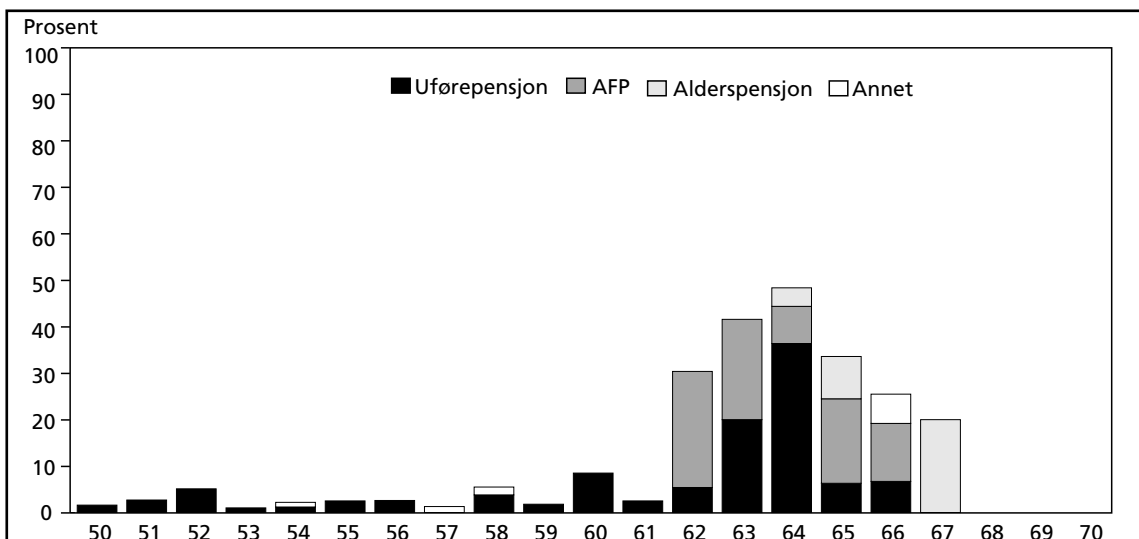
Som figurene 5.8a–h viser, er variasjonen i bruk av ulike pensjonsordninger stor mellom etatene. Kort oppsummert er uttaket av både AFP og uførepensjon minst utbredt blant ansatte i departementene og blant ansatte i universitets- og høgskolesystemet. Det vil si i etater med et gjennomsnittlig høyere utdanningsnivå og relativt flere høytlønte enn de øvrige etatene eller virksomhetsområdene.

I 1999 var det fra ti til 25 prosent i de aktuelle årsklassene i departementene og i universitets- og høgskolesystemet som valgte å førtidspensjonere seg ved å benytte AFP, mens ordningene blant ansatte innen for eksempel posten, trygdeetaten, vegvesenet og Aetaten ble brukt av mellom 20 og 40 prosent av 62–67 åringene. I tillegg var bruken av andre pensjonsordninger, særlig uførepensjon, også høyere innen de sistnevnte virksomhetene. Vi finner i alle disse etatene høye uførerater før fylte 62 år, med unntak for vegvesenet. At

Figur 5.8c Bruk av ulike pensjonsordninger, etter alder, blant ansatte i posten fra 50–70 år. 1999. Andel



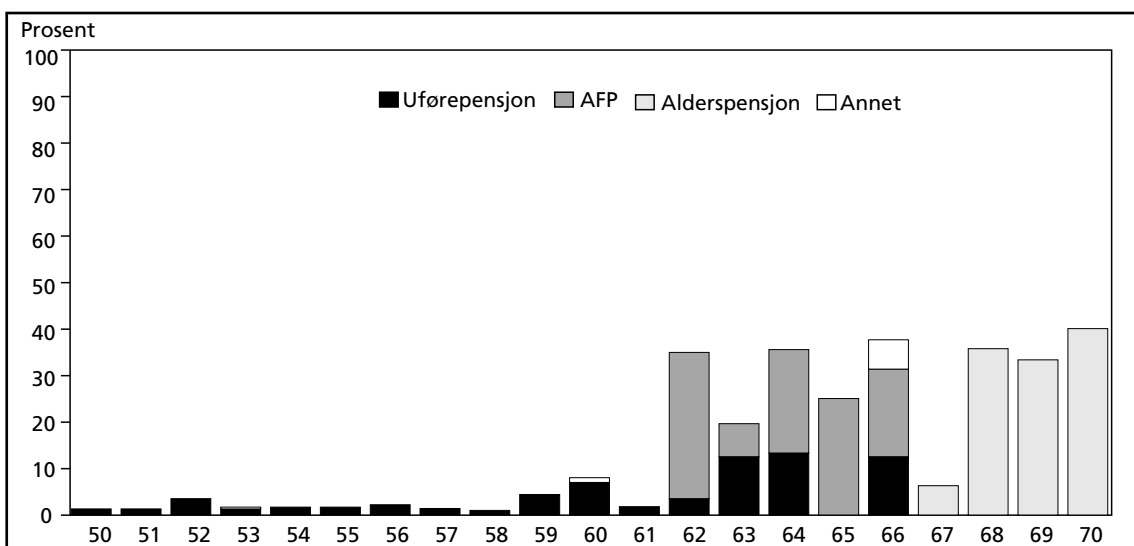
Figur 5.8d Bruk av ulike pensjonsordninger, etter alder, blant ansatte i Aetat fra 50–70 år. 1999. Andel



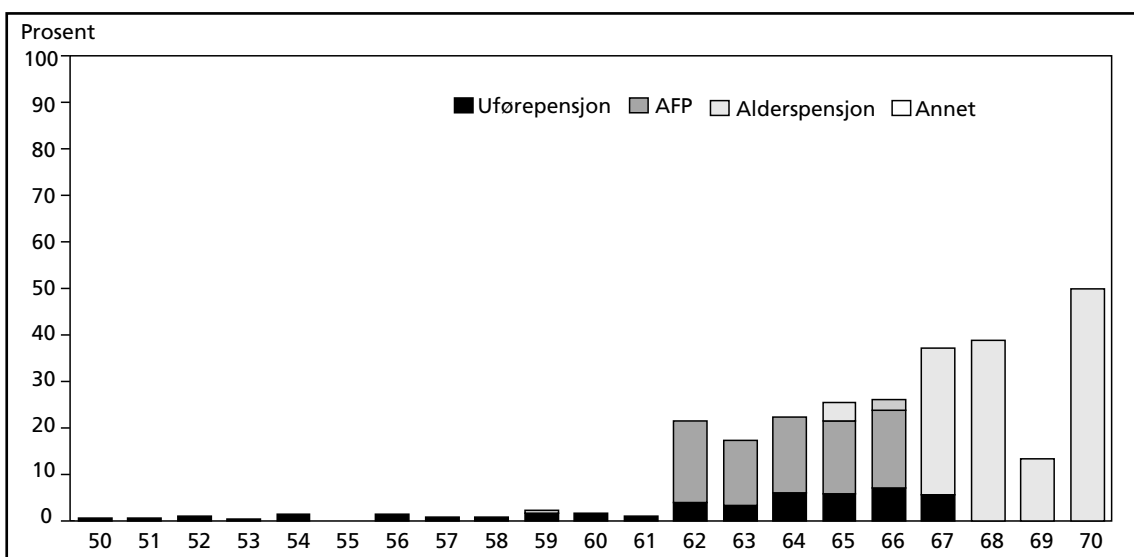
vegvesenet skiller seg ut, kan skyldes sammenhengen mellom kjønn og uførepensjonering, da vegvesenet til forskjell fra de tre andre områdene er en typisk mannsarbeidsplass, og menn uførepensjoneres langt sjeldnere enn kvinner.

Det største avviket i bruk av de ulike pensjonsordningene finner vi blant ansatte i forsvaret og ansatte i politi- og lensmannsetaten (jf. figur 5.8g). Dette avviket må nok tilskrives særaldersgrensene, som gjør det mulig for mange av tjenestenes ansatte å gå av før fylte 60 år. Opp mot 20 prosent av de yrkesaktive pensjonerer seg årlig i aldersintervallet fra 57 til og med 60 år. Uttaket av AFP blant de gjenværende yrkesaktive er å sammenligne med det vi finner blant ansatte i departement og universitets- og høgskolesystemet. Mellom 10 og 30 prosent går av i aldersintervallet fra 62 til 66 år.

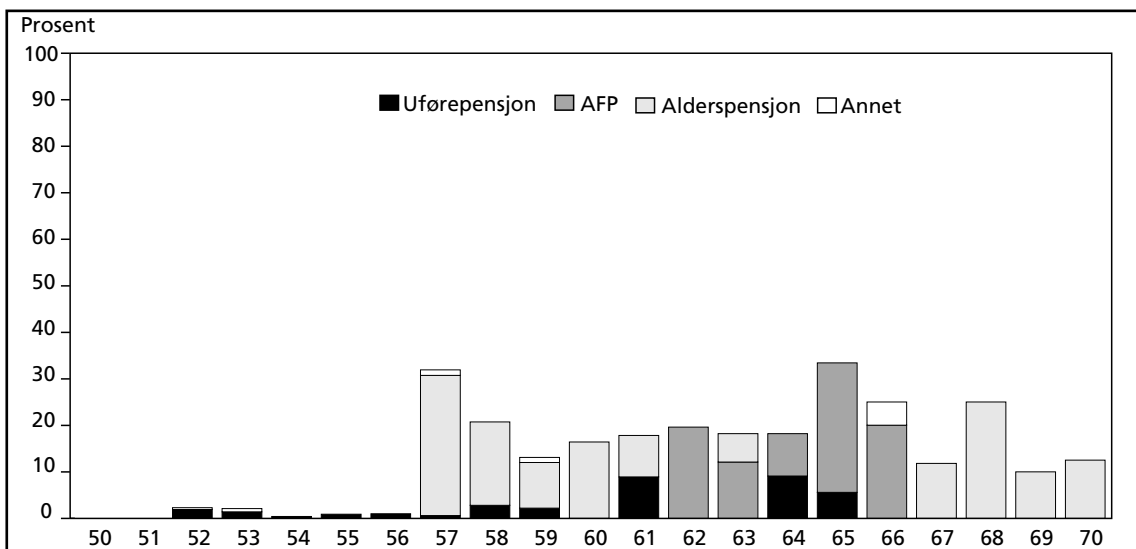
Figur 5.8e Bruk av ulike pensjonsordninger, etter alder, blant ansatte i trygdeetaten fra 50–70 år. 1999. Andel



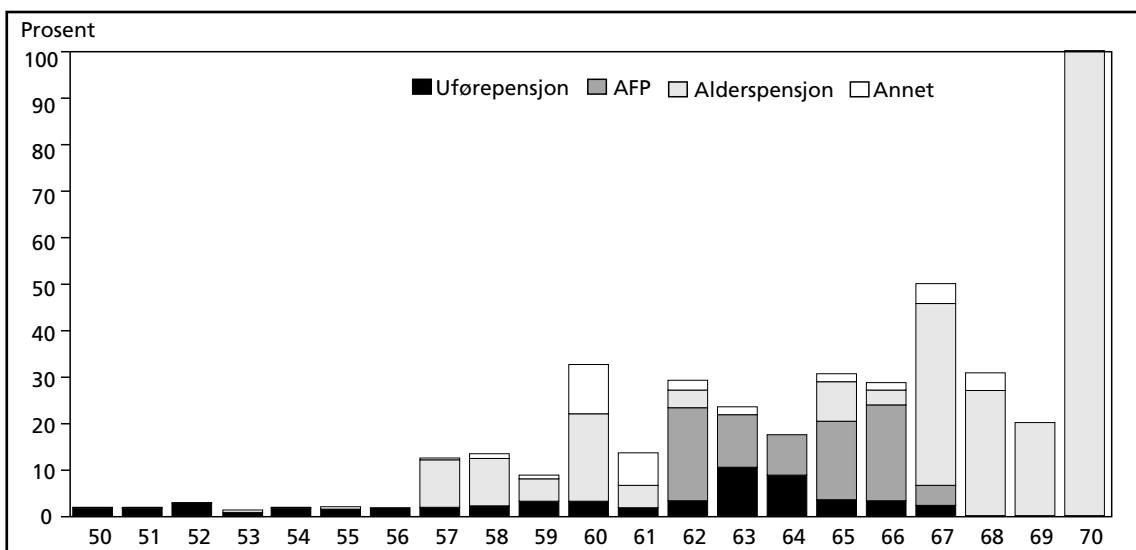
Figur 5.8f Bruk av ulike pensjonsordninger, etter alder, blant ansatte i vegvesenet fra 50–70 år. 1999. Andel



Figur 5.8g Bruk av ulike pensjonsordninger, etter alder, blant ansatte i politi- og lensmannsetaten 50–70 år. 1999. Andel



Figur 5.8h Bruk av ulike pensjonsordninger, etter alder, blant ansatte i forsvaret fra 50–70 år. 1999. Andel



Kapittel 6 Virkninger av endringene i AFP

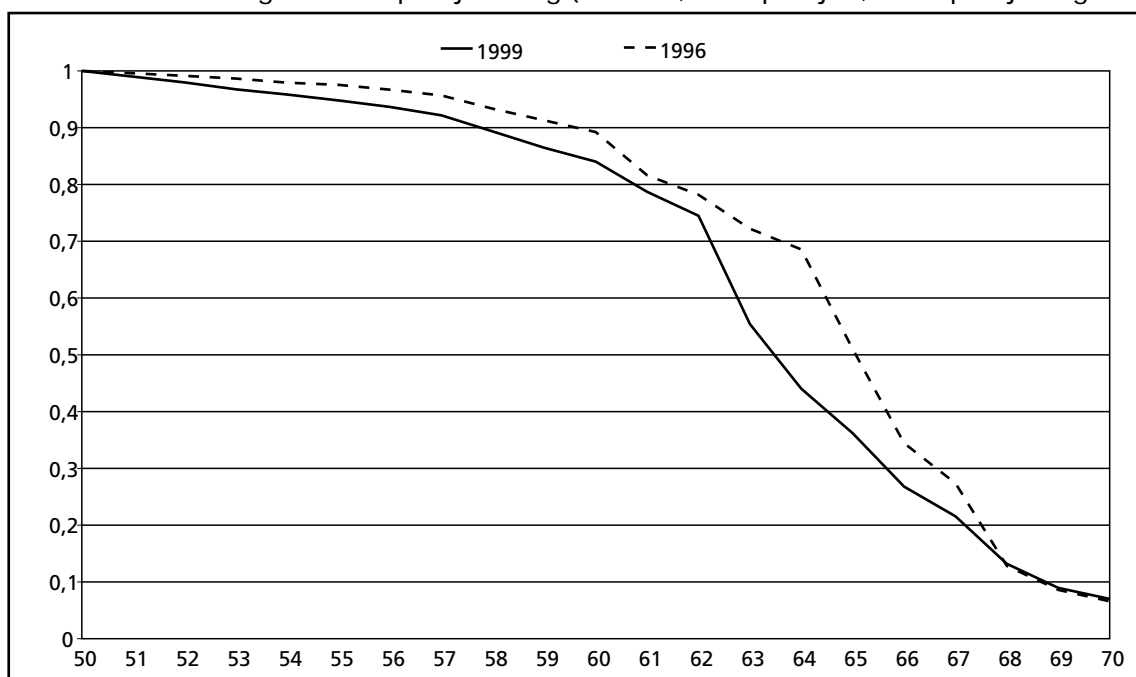
I dette kapitlet ser vi på virkningene av endringene i den avtalefestede pensjonsordningen – AFP. Det vil si reduksjon av aldersgrensen til 62 år fra våren 1998 og delpensjonering som ble mulig fra høsten 1997. Problemstillingen belyses gjennom å sammenligne forventet avgangsalder og overlevelseskurver beregnet på basis av data fra henholdsvis 1996 og 1999. Vårt spørsmål er: *I hvilken grad har endringene i AFP ført til en reduksjon i den gjennomsnittlige forventede avgangsalderen i stat og skoleverk, og er effekten ulike for menn og kvinner, for ansatte innen ulike etater/virksomheter og mellom ulike yrkesgrupper?*

6.1 Lavere gjennomsnittlig forventet avgangsalder

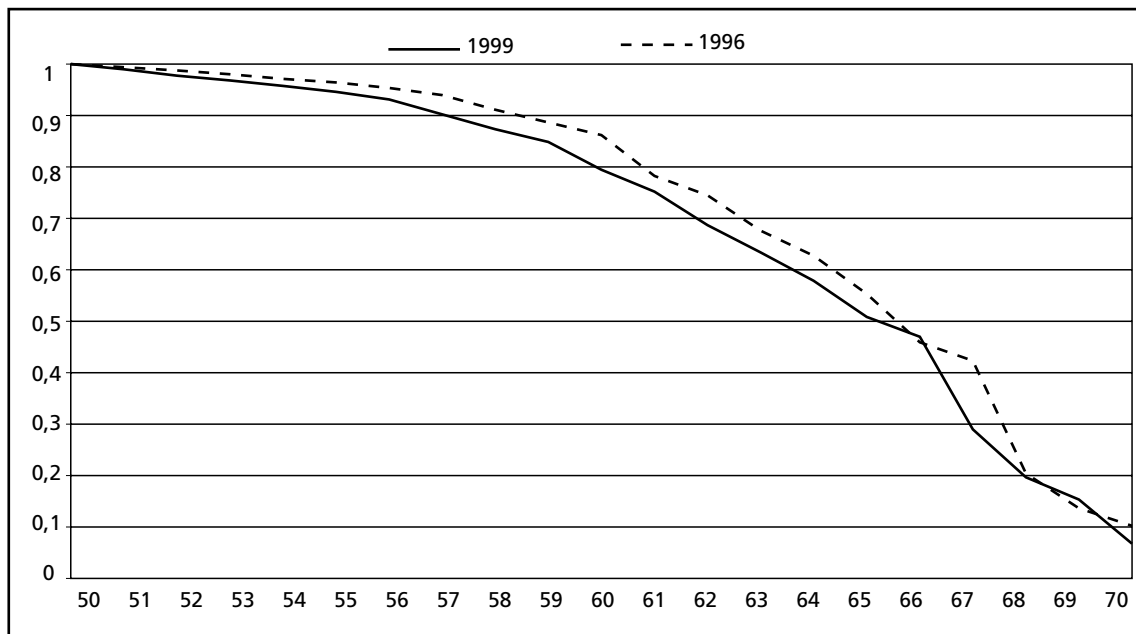
Fra 1996 til 1999 har det skjedd store endringer i pensjoneringsmønsteret. Flere forlater arbeidslivet tidligere. Det synes både å ha vært en økning i avgangen blant yngre seniorer og en kraftig økning i avgangen ved fylte 62 år. Førstnevnte skyldes økt uførepensjonering, mens sistnevnte har sammenheng med reduksjonene i aldersgrensen for uttak av AFP i perioden, samt en svært økonomisk gunstig delpensjonsordning (jf. figur 6.1a og b).

Vi kan også observere interessante endringer i uttaksmønsteret fra 1996 til 1999. Mens uttakstilbøyeligheten var tilnærmet lik i alle de tre aldersklassene fra 64 til og 66 år i 1996,

Figur 6.1a Overlevelseskurver for en hypotetisk kohort 50-åring, beregnet på bakgrunn av data for hhv. 1996 og 1999. All pensjonering (dvs. AFP, uførepensjon, alderspensjon og FTP)



Figur 6.1b Overlevelseskurver for en hypotetisk kohort 50-åring, beregnet på bakgrunn av data for hhv. 1996 og 1999. All pensjonering (dvs. AFP, uførepensjon, alderspensjon og FTP) minus AFP



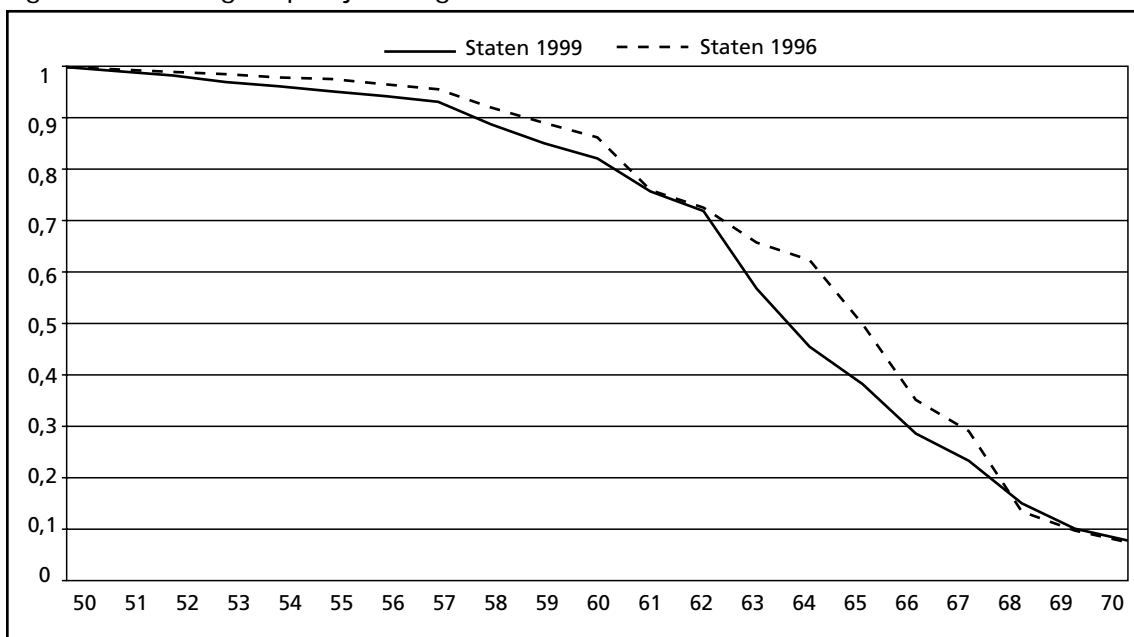
har den endret seg, slik at den i 1999 er klart høyere blant 62-åringene og til en viss grad 63-åringene enn blant 64- og 65-åringene (jf. tabell 6.1a og b). Dette kan underbygge hypotesen om at de som først har bestemt seg for å benytte AFP, gjerne går av ved første anledning (dvs. ved fylte 62 år i 1999 og ved fylte 64 år i 1996), mens de som velger å gå av senere, i større grad gjør det fordi de må, av helsemessige eller andre årsaker.

Hva de endelige konsekvensene av regelendringene blir vil vi likevel først kunne observere når 1936-kullet, som var de første som kunne pensjonere seg som 62-åring, fyller 70 år. Da vil 64–70-åringene i vårt materiale ha hatt mulighet til å gå av fra fylte 62 år. De avgangsratene vi kan observere blant spesielt 64-, 65- og 66-åringene i materialet i dag er trolig for høye, da disse aldersgruppene i 1999 bare har hatt mulighet til å gå av med AFP fra de var 64 år.

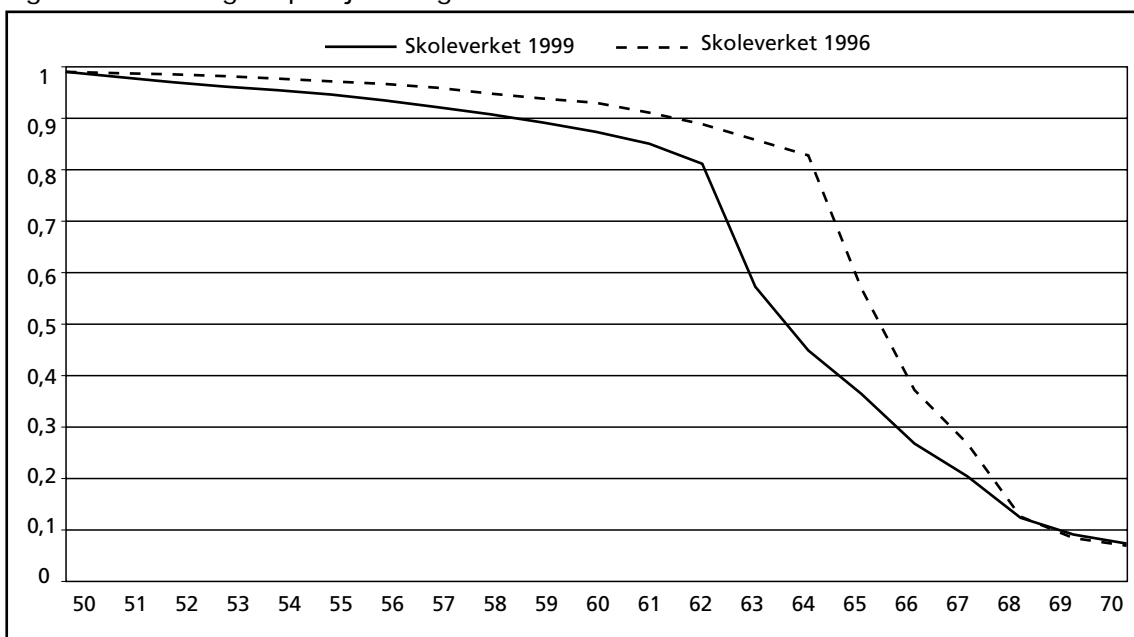
6.2 Ulike virkninger for ansatte i ulike sektorer, etater og yrkesgrupper

Begge de endringene i pensjoneringsmønsteret som vi omtalte over, økning i uttaket av AFP og økt uførepensjonering blant de yngste senioren, er mer utbredt blant ansatte i skoleverket enn blant statsansatte. Det har da også ført til at den gjennomsnittlige forventede avgangsalderen i skoleverket, når vi tar hensyn til deltid og delpensjonering, er redusert med hele to år og fire måneder for ansatte her, mot ett år og to måneder for de statsansatte (jf. figur 6.2a og b).

Figur 6.2a Endringer i pensjoneringsmønsteret i staten fra 1996 til 1999



Figur 6.2b Endringer i pensjoneringsmønsteret i skoleverket fra 1996 til 1999



Interessant er det også å observere at reduksjonen i den gjennomsnittlig forventede avgangsalderen, som følge av endringene i AFP i 1997 og 1998, tilsynelatende har gitt større utslag for avgangsmønsteret til lærere, adjunkter, lektorer og saksbehandlere i gjennomgående stillinger i staten, enn blant for eksempel renholds- og kjøkkenpersonale og blant ansatte i faglærte og ufaglærte arbeiderstillinger i staten. Dette har trolig sammenheng med at 70 prosent av arbeidsstokken innen de sistnevnte stillingskategoriene alt har forlatt jobben når de runder 62 år. De som er igjen i disse yrkene vil derfor kanskje i større grad utgjøre den helsemessige «harde kjerne» og/eller de arbeidstakergruppene som er sterkest motivert for fortsatt arbeid. Reduksjonen i aldersgrensen for uttak av AFP får derfor mindre å si for deres

avgangsmønster enn for avgangsmønsteret til for eksempel ulike typer undervisningspersonell – lærere, adjunkter og lektorer. Samtidig har mange skoleansatte trolig latt seg friste av de økonomisk svært gunstige delpensjoneringsordningene, som for en del faktisk innebærer at de får like høy inntekt ved å jobbe 80 som 100 prosent. Muligheten for å delpensjonere seg vil trolig også være større innen disse yrkene, da en forutsetning for å ta ut delpensjon er at en på forhånd jobber heltid, eller har en så høy deltidsprosent at arbeidstiden etter delpensjonering minst utgjør 60 prosent av full stilling. Blant renholdere og kjøkkenpersonale arbeider nesten halvparten deltid, blant lærerne, adjunkter og lektorer gjelder det henholdsvis 28, 14 og 11 prosent.

Når det gjelder den relative forskjellen mellom henholdsvis ingeniører og faglærte og ufaglærte arbeidere, og mellom kontoransatte og ledere i gjennomgående stillinger i staten, øker imidlertid gapet i den gjennomsnittlig forventede avgangsalderen fra 1996 til 1999. Ledere og ingeniører har i langt mindre grad enn ansatte i de øvrige stillingskategoriene benyttet seg av muligheten til å ta ut førtidspensjon fra fylte 62 år.

6.3 Betydningen av fleksibel AFP

Om muligheten for delpensjonering samlet sett har ført til en økning eller reduksjon i avgangen, lar seg ikke fastslå uten videre på bakgrunn av de foreliggende registerdataene. Selv om den svært økonomisk gunstige ordningen for delpensjon i seg selv skulle tilsi økt pensjonsuttak. Som nevnt, kan mulighetene for delpensjonering føre til at enkelte som tidligere ville ha fortsatt i full stilling nå reduserer sin stilling, mens andre som før ville ha valgt å ta ut full pensjon i stedet velger å delpensjonere seg. Hvor store de to gruppene er, og hva deres atferd summerer seg til med hensyn til antall tapte årsverk, er vanskelig å si ut fra de tall vi har hatt tilgjengelig. Vi har likevel forsøkt å nærme oss denne problemstillingen ved å se på blant annet andelen på de ulike alderstrinnene som velger en delpensjonsløsning, andelen personer på hvert alderstrinn som forlater arbeidslivet i 1999 til forskjell fra i 1996, og antall årsverk som blir «borte» på de ulike alderstrinnene i 1999 til forskjell fra i 1996.

Avgangstallene for 1999 viser at fleksibel pensjonering er svært populært. Samlet valgte nærmere 40 prosent av alle som pensjonerte seg med AFP i 1999, uavhengig av alderstrinn, å delpensjonere seg. Delpensjon er mest populært i de yngste årsklassene. Blant 62- og 63-åringene valgte henholdsvis 49 og 34 prosent av AFP-pensjonistene å kombinere delpensjonen med fortsatt arbeid (jf. tabell 6.1a).

Tabell 6.1a Andelen og antallet som pensjonerte seg med AFP (del- og full pensjon) eller annen pensjon i løpet av 1999 på ulike alderstrinn blant seniorer i SPK

	Andel med delpensjon - AFP	Andel med full pensjon - AFP	Andel på annen pensjon	Andel som fortsatt er yrkesaktive	Samlet antall mellom 62–66 år
62 år	13,2 (442)	13,6 (455)	6,7 (224)	66,5	3347
63 år	5,9 (129)	11,2 (245)	7,0 (153)	75,9	2184
64 år	4,1 (66)	8,1 (130)	8,3 (133)	79,5	1606
65 år	3,3 (42)	13,6 (176)	9,8 (125)	73,3	1275
66 år	3,4 (34)	10,9 (110)	6,9 (70)	78,8	1010
Samlet	7,6 (715)	11,9 (1122)	9,5 (967)	-	9422

Tabell 6.1b Andelen som pensjonerte seg med AFP i løpet av 1996 på ulike alderstrinn blant seniorer i SPK.

	Andel med full pensjon - AFP	Andel på annen pensjon	Andel som fortsatt er yrkesaktive	Samlet
62 år	-	7,2	91,3	2613
63 år	-	8,7	93,8	2394
64 år	18,3 (420)	7,5	74,2	2290
65 år	21,8 (359)	11,1	67,1	1649
66 år	13,8 (159)	7,3	78,9	1149
Samlet	9,4 (949)			10095

Tre av fire tar ut 40 prosent pensjon og en fjerdedel 20 prosent pensjon (jf. figur 6.3). Fordelingen mellom 20 og 40 prosent pensjon er tilnærmet den samme på alle alderstrinn. Omregnet i antall årsverk innebærer delpensjoneringen en reduksjon på om lag 250 årsverk for de fem årsklassene samlet. Det vil si rundt en femtedel av den samlede avgangen med AFP.

Sammenligner vi pensjoneringsratene på de ulike alderstrinnene i 1996 og 1999, ser vi at den totale andelen som går av med full pensjon er redusert kraftig i alderstrinnene fra 64 til og med 66 år. For 64-åringene er den halvert i løpet av de fire årene. Det er likevel umulig å si ut fra de foreliggende registerdataene hvor mye av reduksjonen i avgangen med AFP blant 64-åringene som kan relateres til delpensjoneringen, og hvor mye som skyldes muligheten for AFP-pensjonering fra fylte 62 år.

Det er uansett markante sektorvise forskjeller i bruk av delpensjon. Mens drøyt halvparten av AFP-pensjonistene i skoleverket delpensjonerer seg – og opp mot 60 prosent av 62-åringene, gjelder det bare en tredjedel av dem som går av med AFP i staten. Samlet innebærer det også en mindre reduksjon i antall årsverk i skolesektoren enn hva figurene i kapittel 4 indikerer.

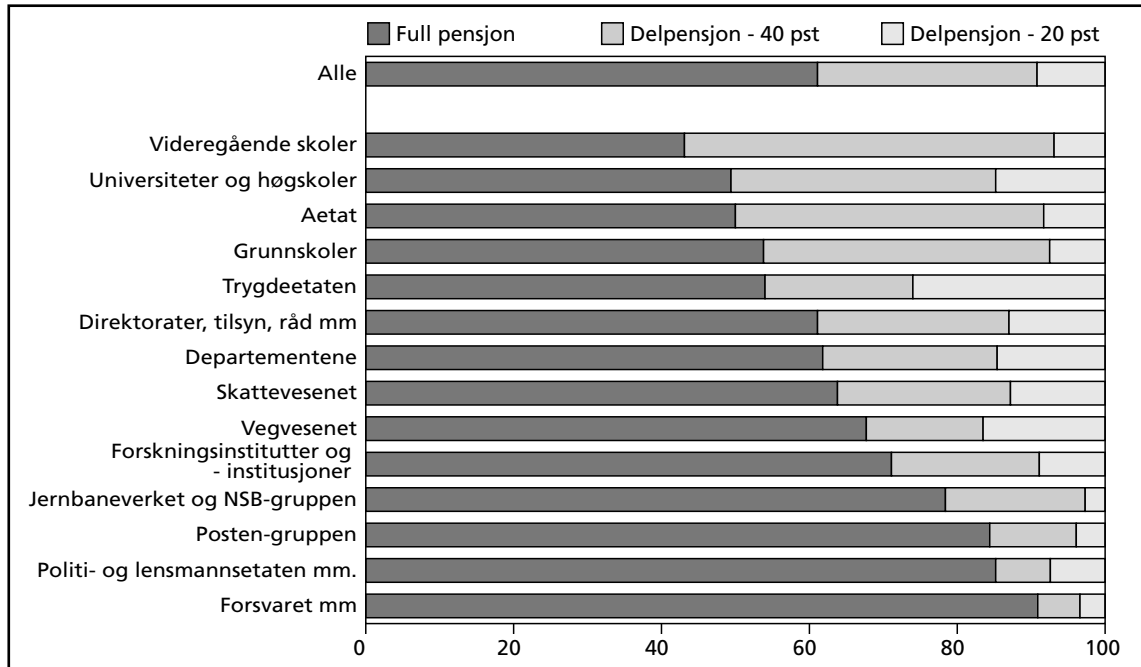
Tabell 6.2a Andelen som pensjonerte seg med AFP (del- og full pensjon) i løpet av 1999 på ulike alderstrinn blant seniorer i SPK. Staten

	Andel med delpensjon - AFP	Andel med full pensjon - AFP	Andel på annen pensjon	Andel som fortsatt er yrkesaktive	Samlet Antall
62 år	9,8 (165)	10,5 (176)	6,7	73,0	1678
63 år	3,9 (47)	11,2 (133)	7,6	77,3	1189
64 år	3,0 (27)	7,8 (70)	7,1	82,1	897
65 år	2,9 (21)	13,3 (96)	10,0	73,8	721
66 år	3,8 (24)	10,9 (68)	6,5	78,8	627
Samlet	5,6 (284)	10,6 (543)	-	-	5112

Tabell 6.2b Andelen som pensjonerte seg med AFP (del og full pensjon) i løpet av 1999 på ulike alderstrinn blant seniorer i SPK. Skolen

	Andel med delpensjon - AFP	Andel med full pensjon - AFP	Andel på annen pensjon	Andel som fortsatt er yrkesaktive	Samlet Antall
62 år	20,9 (257)	16,2 (199)	6,1	56,8	1226
63 år	11,2 (73)	11,0 (72)	6,9	70,9	654
64 år	7,8 (37)	7,0 (33)	10,8	74,4	473
65 år	4,7 (17)	14,6 (52)	9,6	71,1	357
66 år	3,0 (7)	14,1 (33)	8,1	74,8	234
Samlet	13,3 (391)	13,2 (389)	-	-	2944

Figur 6.3 Andelen som delpensjonerer seg med AFP, henholdsvis går av med full AFP-pensjon i ulike etater og virksomheter i 1999



Det er også store forskjeller i delpensjoneringsatferd mellom ulike etater og virksomheter. Mens nesten 60 prosent av alle AFP-pensjonistene i videregående skole velger delpensjon, gjelder det knapt ti prosent av AFP-pensjonistene i forsvaret og 15 prosent i politi- og lensmannsetaten.

Studerer vi etatsforskjellene nærmere og sammenligner med de etatsvise avgangsmønstrene vi beskrev i kapittel 4 og 5, kan det se ut som om behovet for delpensjonering er minst i de virksomhetene som har en relativt stor avgang før fylte 62 år, enten fordi mange uførepensjonerer seg, som i posten, eller fordi mange kan gå av med alderspensjon med særaldersgrense, som i forsvaret og politi- og lensmannsetaten. Samtidig er delpensjonering mest utbredt i etater med relativt begrenset avgang før 62 år, som i videregående skole og i universitets- og høyskolesystemet.

Kapittel 7 En nærmere analyse av avgangen

I dette kapitlet presenteres noen analyser av avgangen før 67 år blant ansatte i staten, skolen og i fristilte etater. Da vi kun har hatt adgang til registerdata ses avgangen bare i forhold til alder, kjønn, sektor, stillingsprosent, pensjonsgrunnlag og særaldersgrense.

Det er brukt logistisk regresjonsanalyse for å undersøke hvilke av de nevnte faktorene som har en direkte sammenheng med tilbøyeligheten for å gå av på ulike alderstrinn og indirekte da også på ulike pensjonsordninger. Resultatene presenteres som odds-ratioer basert på logistisk regresjonsanalyse. Er verdien større enn én, betyr det at den aktuelle kategorien er forbundet med en økning i sannsynligheten (eller oddsen) for å gå av med pensjon, mens verdier under én innebærer en redusert sannsynlighet (odds) for å gå av i forhold til en definert referansekategori, hvis verdi er én.

Analysene er konsentrert om avgangen før 67 år og er delt i tre ulike aldersintervall, som varierer med hensyn til hvilke ordninger man har rett til å benytte:

- Aldersintervallet 50 til og med 56 år, som er det tidsrommet hvor en nesten utelukkende kan gå av med uførepensjon.
- Aldersintervallet fra 57 til 62 år, hvor en del yrkesutøvere i tillegg har mulighet til å gå av med alderspensjon med særaldersgrense.
- Intervallet fra 62–67 år, hvor det i tillegg er mulig å gå av med AFP-pensjon.

Vi har sett på virkningen av fem ulike variabler:

1. Pensjonsgrunnlag: 1= Over 280 000 kroner, 2=240 001–280 000, 3=200 001–240 000 og 4= 200 000 og mindre, hvor over 280 000 er referansekategori
2. Kjønn: hvor mann=1 og kvinne=0
3. Sektor: 1= stat, 2=skoleverk og 3=fristilte, og hvor stat er referansekategorien
4. Stillingsprosent: 0=deltid og 1=heltid
5. Særaldersgrense 60 år: 1=60 og 63 år, 2=65, 3=70 år, hvor 70 år er referansekategorien

7.1 Resultater av analysene

Avgangen blant de yngste senioren 50 til 57 år har, som vi har antydnet i de foregående kapitlene, en litt annen karakter enn senere avgang, da en i dette tidsrommet bare har mulighet til å gå av med uførepensjon. Analysene viser at tilbøyeligheten til tidligavgang blant ansatte mellom 50 og 57 år øker hvis de er kvinner, hvis de jobber i staten framfor i skolen

eller en fristilt etat, hvis de jobber deltid, hvis de har særaldersgrense, og da spesielt særaldersgrense på 65, og hvis de tjener under 200 000 kroner.

I aldersintervallet fra 57 til 62 år får vi mange av de samme resultatene som for de aller yngste seniorenene. Hovedforskjellen er at særaldersgrensen har langt sterkere effekt på avgangen, spesielt hvis en har særaldersgrense på 60 år. Det er da heller ikke overraskende, da de med særaldersgrense på 60 år er tvunget til å gå av i dette aldersintervallet. Deltid har heller ingen signifikant effekt på avgangen. Ellers øker tilbøyeligheten til å gå av hvis en er kvinne, hvis en jobber i staten og jo mindre enn tjener – alt annet likt.

Hovedskillet kommer først når vi ser på avgang for dem med rett til AFP, det vil si for aldersintervallet fra 62 til 67 år. Her har menn, i tråd med hva vi antydte i det foregående kapitlet, litt større tilbøyelighet til å gå av enn kvinner. Deltidsarbeid har derimot ingen statistisk pålitelig effekt. Særaldersgrense (65 år) øker derimot avgangstilbøyeligheten. Det samme er tilfellet hvis en jobber i en fristilt etat framfor i stat eller skoleverk. Inntektseffektene synes imidlertid å være tilnærmet de samme som for yngre aldersklasser: avgangstilbøyeligheten reduseres med økende pensjonsgrunnlag.

Tabell 7.1 Resultater fra logistisk regresjonsanalyse av avgang fordelt på tre aldersintervaller. Odds-ratio og test for statistisk signifikans

	Samlet avgang 50-56 år Alle sektorer	Samlet avgang 57-61 år Alle sektorer	Samlet avgang 62-66 år Alle sektorer
Kjønn (1=mann)	,55***	,79**	1,12*
Pensjonsgrunnlag			
Over 280 000 kr (ref.)			
240 001-280 000 kr	0,48***	0,99 (is)	1,46**
200 000-240 000 kr	0,86 (is)	1,14 (is)	2,15***
Under 200 000 kr	1,44**	1,32*	1,92***
Sektor			
Stat (ref.)			
Skole	0,69**	0,60***	0,91 (is)
Fristilt	0,79*	0,73**	1,71***
Arbeidstid (heltid=1)	0,71*	0,91 (is)	0,92 (is)
Aldersgrense			
70 år (ref.)			
60, 62 eller 63 år	1,05 (is)	28,35***	2,08 (is)
65 eller 67 år	2,40***	2,52***	3,01***
N	47 297	23 940	9 350

*** signifikansnivå bedre enn 0,0001, ** signifikansnivå bedre enn 0,01, * signifikansnivå bedre enn 0,05 og is= ikke signifikant.

7.2 Drøfting av resultatene

At kvinner er mer tilbøyelig til å gå av før fylte 62 år enn menn stemmer godt overens med de konklusjonene vi trakk på basis av de beregnede overlevelseskurvene. Forklaringen på denne kjønnsforskjellen kan likevel ikke leses ut av våre multivariate analyser, men det er rimelig å relatere den til det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet i statlig sektor, da menn og kvinner arbeider i svært forskjellige yrker og stillinger, og i svært ulike etater og virksomhetsområder (jf. kapittel 2). Noe av forskjellene kan derfor trolig tilskrives ulike yrker eller stillinger, som, på den ene siden, skyldes ulike utdanningsvalg, og på den annen side, gir både ulik inntekt og ulike arbeidsbelastninger. Men kjønnsforskjellene kan også ha sin bakgrunn i at menn og kvinner ofte har svært ulike livsløp som igjen har satt ulike helsemessige spor og dermed gitt ulikt behov for tidligavgang eller her: uførepensjonering.

Etter fylte 62 år ser vi at menn har en høyere avgangstilbøyelighet enn kvinner. En forklaring på dette skiftet ved 62 år kan være at mange av kvinnene med behov for tidligavgang alt har gått av når de fyller 62 år (jf. deres høyere avgangstilbøyelighet mellom 50 og 62 år). Potensialet for avgang vil derfor i utgangspunktet kunne være større hos de yrkesaktive mennene enn hos de yrkesaktive kvinnene. En annen forklaring kan være at menn i større grad enn kvinner har rett til å ta ut AFP fordi en større andel oppfyller kravene til arbeidstid, inntektsnivå og antall år i virksomheten med videre. I tillegg var det fram til 1. august 2000 økonomisk svært gunstig å ta ut delpensjon – noe som i seg selv nok har fremmet AFP-bruken. For å benytte seg av delpensjon må en imidlertid jobbe heltid eller ha en så høy deltidsprosent at stillingen etter delpensjonering utgjør minst 60 prosent av full stilling. Blant kvinner er andelen på deltid langt høyere enn blant menn. Da vi har kontrollert for de ansattes arbeidstid i analysene, faller imidlertid denne mulige fortolkningen bort.

Vi fant at ansatte på deltid pensjonerte seg i noe større grad enn ansatte som jobber heltid. Dette kan oppfattes som logisk hvis en betrakter delpensjonering som del av en nedtrappingsstrategi mot full avgang. Deltid kan imidlertid også tolkes som en arbeidstilpasning som, hvis arbeidet er svært belastende, vil gjøre det lettere å «holde ut» noen år lenger, slik filosofien bak tilbudet om delpensjonering synes å være. Resultatene gir imidlertid liten støtte til en slik hypotese. En tredje mulighet er at deltid er å betrakte som et yrkeskjenntegn som i hovedsak skiller lavstatusyrker og/eller yrker uten krav til høyere utdanning fra såkalte høystatusyrker. Deltid er da like mye uttrykk for ulike arbeidsmiljøbelastninger som arbeidstid per se.

Resultatene av analysene viste også at avgangstilbøyeligheten reduseres med økende inntekt. Dette er for så vidt i tråd med attraksjonshypotesen om at avgangstilbøyeligheten øker med økende kompensasjonsnivå (netto pensjon/netto lønn). Selv om alle i statlig sektor i prinsippet skal få utbetalt 66 prosent av sluttlønnen, vil knekkpunktet, som gjør at kun en tredjedel av inntektene mellom 8 og 12 G regnes med i pensjonsgrunnlaget, bidra til et lavere kompensasjonsnivå for de høyeste inntektssjiktene.¹³ I tillegg gir avgang med AFP først full tjenstepensjon ved fylte 65 år. Hvis en går av i tidsrommet fra 62–64 år, vil pensjonen kun tilsvare folketrygdpensjonen, som, spesielt for høyere inntektslag, vil utgjøre en langt lavere andel av lønna enn for lavinnteksgruppene. Dette kan også være noe av forklaringen på de relativt høye uføreratene, selv etter fylte 62 år (jf. kapittel 4).

¹⁶ Knekkpunktet ble fjernet ved tariffoppgjøret i 2000.

Ser vi på særaldersgrensens betydning, virker det rimelig at denne varierer avhengig av hvilket aldersintervall vi analyserer avgangen for, da særaldersgrensene også medfører en plikt til å gå av. At det er de med særaldersgrense på 65 år som har størst tilbøyelighet til å gå av blant de aller yngste, er likevel ikke intuitivt forståelig. En mulig forklaring er at de må vente lenger før de kan eller må gå av enn de med en lavere særaldersgrense, og derfor ikke har samme incitament til å «ta seg sammen» noen år til inntil de får ordinær alderspensjon. Følger vi denne logikken enda et hakk, skulle det innebære at de med aldersgrense på 70 år (som kan gå av når de er 67 år) hadde enda sterkere avgangstilbøyelighet tidlig i femtiårene. Dette er likevel ikke tilfellet. En annen mulig forklaring kan derfor være at særaldersgrense er en indikator på type yrkes- og arbeidsbelastning, da begrunnelsen for lavere aldersgrense jo ofte er at arbeidet er av en særlig belastende karakter. Det vil for eksempel gjelde flere kvinne-dominerte yrker i helsesektoren; sykepleiere, hjelpepleiere og barnepleiere, samt renholdere, som alle er yrker med en særaldersgrense på 65 år.

De med særaldersgrense på 60 år kan ved hjelp av 85-årsregelen gå av allerede når de fyller 57 år. Dette gjenspeiler seg da også i særaldersgrensens betydning for avgang i aldersintervallet fra 57 til 62 år, hvor lav særaldersgrense har klart sterkest effekt, og mangedobler sannsynligheten for å forlate arbeidslivet i forhold til aldersgruppen på 65 år eller mer. En lignende effekt finner vi blant dem med særaldersgrense på 65 eller 67 år i aldersintervallet fra 62 til 67 år.

Sist, men ikke minst, ser vi at avgangen i de to første aldersintervallene er høyere i staten enn i skolen når vi kontrollerer for kjønns sammensetning, inntektsnivå, særaldersgrenser og arbeidstid. I aldersintervallet 62–67 år er det derimot ansatte i de fristilte etatene som har den høyeste avgangstilbøyeligheten. Her har jeg dessverre ingen gode forslag til substansielle forklaringer annet enn at sektorenes effekt på avgangstilbøyeligheten hos dem under 62 år kan ha sammenheng med deres yrkes- og utdannings sammensetning. Utdanningsnivået er som kjent langt høyere i skolesektoren enn i staten og høyt utdannede forlater gjerne arbeidslivet noe senere enn ansatte i yrker med lavere utdanningskrav.

Litteratur

- Administrasjonsdepartementet (1996), *Aldersgrensene i staten og aldersgrensene for øvrige medlemmer i statens pensjonskasse*.
- Dahl, Espen og Gunn Birkelund (1999), *Sysselsetting, klasse og helse 1980–1995. En analyse av fem norske levekårsundersøkelser*. Fafo-rapport 294. Oslo: Fafo
- Dahl, Espen og Tove Midtsundstad (1994), «Hvorfor går eldre arbeidstakere av før ordinær pensjonsalder; vil de gå eller må de?» I: *Fra arbeid til pensjon*, NOU 94:2 Vedlegg V. Oslo: Norges Offentlige Utredninger
- Dahl, Svenn-Åge (1999), «Uføre- og førtidspensjon». I: Hansen, red., *Kunnskapsstatus for den nordiske trygdeforskningen på 1990-tallet*. Rapp 12/99. Bergen: SNF
- Enjolras, Bernard og Axel West Pedersen (1997), *Forventet pensjoneringsalder og pensjoneringsmønstre blant seniorer i staten*. Fafo-notat 1997:20. Oslo: Fafo
- Midtsundstad, Tove (1999), *Forventet pensjoneringsalder og pensjoneringsmønstre blant kommunalt ansatte seniorer*. Fafo-notat 1999:4. Oslo: Fafo
- NOU 1998: 19, *Fleksibel pensjoning*. Oslo: Norges Offentlige Utredninger
- Rikstrygdeverket (1999), *Forventet pensjoneringsalder i Norge*
- Thøgersen, Øystein m.fl. (1997), *Fleksibel pensjonsalder, folketrygdens finansiering og fordeling av velferd mellom generasjoner*. SNF-rapport 48/97. Bergen: Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning
- Visher, Mary og Tove Midtsundstad (1993), *Utgang fra arbeidslivet. En studie av eldre arbeidstakere, førtidspensjoning og AFP*. Fafo-rapport nr. 154. Oslo: Fafo

Vedlegg 1

Tabell 1 Oversikt over hvilke stillingskoder som inngår i de ulike aldersgruppene/stillingene vi refererer til.

Yrkesgrupper/stillingskategorier	Inkluderer
Lærer	
Adjunkter	
Lektorer	
Universitets- og høgskoleansatte (undervisning og forskning)	Høgskolelærere, -lektorer og dosenter, amanuenser, førsteamanuenser, førstelektorer, universitetslektorer, professorer, forskere og forskningssjefer
Kontoransatte – gjennomgående stillinger	Fullmektig, førstefullmektig, sekretær og kontorleder
Saksbehandlere – gjennomgående stillinger	Førstesekretær, konsulent og førstekonsulent
Ledere – gjennomgående stillinger og lederstillinger i departementene	Kontorsjefer, personalsjefer, økonomisjefer, informasjonssjefer, adm. sjefer, underdirektører, seksjonssjef, avdelingsdirektør, ass direktør, direktør og arkivleder + byråsjef, underdirektør og avdelingsdirektør i dept.
Renholds-, vaskeri-, husholds- og kjøkkenpersonale	Kokker, assisterende kjøkkensjef og kjøkkensjef, husholdsassistent, husholdsbestyrer, husholdsleder og husøkonom, renholdsbetjent, renholder, tøyforvalter og renholdsleder + forsvarets forpleiningstjeneste – kjøkken, kantine- og lunsjvirksomhet
Arbeiderstillinger og arbeidslederstillinger – gjennomgående m.m.	Hjelpearbeidere, spesialarbeidere, fagarbeider og fagarbeider m/fagbrev, håndverkere m.v. på sykehus, sykehusbetjenter, sjåfører og betjenter (gjennomgående stillinger), tekniske driftsbetjenter
Yrkes- og kontraktsbefal, vervede mannskaper, soldat vervet FN-tjeneste mm	
Politi- og lensmenn	Politibetjenter, spesialmedarbeidere, politiførstebetjent, politistasjons- og avdelingsjef, politioverbetjent, lensmannsbetjent, lensmannsførstebetjent, lensmannsfullmektig, lensmannsbetjent som utfører polititjeneste, lensmannsbetjent som utfører polititjeneste, spesialmedarbeider som utfører polititjeneste, lensmannsførstebetjent som utfører polititjeneste, lensmannsfullmektig som utfører polititjeneste
Ansatte i forsvaret ellers	Ansatte i forsyningstjenesten, teknisk vedlikeholdstjeneste, elverkstjeneste (Haakonsværn), drifts- og vedlikeholdspersonale, sambands- og varslingstjeneste, vakt-brann-havari
Postansatte	Inkl. ansatte i omdeling, transport, sorterings- og indretjenesten m.v.

Tabell 2 Oversikt over hvilke etater og virksomheter som inngår i de virksomhetsområdene vi refererer til.

Etatsgrupperinger	Inkludert
Departementer	Alle departementene og deres administrasjoner
Direktorater, tilsyn, verk, ombud, råd og utvalg	Rusmiddeldirektoratet, Direktoratet for naturforvaltning, Oljedirektoratet, Direktoratet for brann og eksplosjonsvern, Sjøfartsdirektoratet med skipskontrollen og Utlendingsdirektoratet og NORAD Konkurransetilsynet, Produkt- og elektrisitetstilsynet, Arbeidstilsynet, Statens filmtilsyn, Statens bibliotektilsyn, Kredittilsynet, Statens forurensningstilsyn, Statens Landbrukstilsyn, Statens Næringsmiddeltilsyn, Statens Legemiddelkontroll, Statens helsetilsyn, Statens veiledningskontor for oppfinnere, Justervesenet, Skipsregisteret, Statens adopsjonskontor, Norges vassdrags- og energiverk, Produktregisteret, Statens bygningstekniske etat, Statens kartverk, Statens utdanningskontor, Nasjonalt læremiddelsenter, Statens ressurs- og voksenopplæringsssenter Ombudsmannen for forsvaret, Barneombudet, Likestillingsombudet og Likestillingsrådet, Forbrukerrådet, Norgesnettrådet, Bispedømmerådet og kirkerådet, Etat for rådssekretariat, Statens tobakkskaderåd, Statens ernæringsråd, Samisk utdanningsråd
Fiskeri- og landbruksadministrasjon	Fiskeriadministrasjonen, maritime organ, landbruksavdelingen ved fylkesmannsembetet, Jordskifteverket, Statens dyrehelsetjeneste og Reindrifftsforvaltningen
Statens forvaltningstjeneste m.m.	Statens forvaltningstjeneste, Statens Pensjonskasse, Statskonsult, Statens Informasjonstjeneste og Statens kantiner
Kulturinstitusjoner	Museer, Riksantikvaren, Riksbibliotekstjenesten, Nasjonalbiblioteket, Nasjonalgalleiet, Arkivverket, Norsk museumsutvikling, Arkeologisk museum i Stavanger, Eidsvollsmindet, Museet for Samtidskunst, Norsk lyd- og blindeskriftbibliotek, Staten studiesenter for film, Riksteateret, Rikskonsertene, Norsk kulturråd, Utsmykkingsfondet for offentlige bygg, Norsk språkråd, Bunad. Og folkedraktrådet
Grunnskolene	De kommunale, de statlige og de private
Videregående skoler	De kommunale, de statlige og de private
Komb grunn- og videregående skole, folkehøgskoler m.v.	De kommunale, de statlige og de private
Universiteter og høyskoler	
Forskningsinstitutt og -institusjoner	SIVA, Statens retts toksikologiske institutt, Statens strålevern, statens helseundersøkelser, giftinformasjonssentralen, Norsk institutt for planteforskning, Norsk institutt for skogforskning, Norsk lokalhistorisk institutt, Norges geologiske undersøkelser
Forsvaret	Inkl. Forsvarets fellesinstitusjoner og forsvarets bygningstjeneste og FN-styrken
Politi- og lensmannsetaten mm.	Inkl. Utrykningspolitiet, økokrim, kriminalpolitisenralen, politiets materielltjeneste og politiets datatjeneste
Vegvesenet	
Trygdeetaten	
Skattevesenet	
Arbeidsmarkedsetaten	
Posten-gruppen med datterselskap	
Jernbaneverket og NSB-gruppen med datterselskap	
Statlige banker og forretningsvirksomheter, samt folketrygdfondet	Statens Lånekasse for Utdanning, Statens Husbank, Postbanken, Statens Landbruksbank, Vinmonopolet, Norsk Tipping, SND-gruppen, Statskorn-gruppen med datterselskap, Oslo lufthavn, Arcusgruppen, NMD-gruppen, Statskraft-gruppen og folketrygdfondet, fellesekretariatet.
Fylkesmannsembetet mm	Fylkesmannsembetet, fylkesnemnder for regionale saker
Styrende organer	Stortinget, Sametinget, Det kongelige hus, Riksrevisjonen, Høyesterett
Diverse organisasjoner	Humanitære og frivillige organisasjoner, religiøse organisasjoner, tjenestemanns- og fagforeningsorganisasjoner, forlag og blader

Pensjonering i stat og skoleverk



Forskingsstiftelsen Fafo
Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-notat 2001:1
Bestillingsnummer 657
ISSN 0804-5135