

Tove Midtsundstad

Forventet pensjoneringsalder og pensjoneringsmønstre blant kommunalt ansatte seniorer

Tove Midtsundstad

Forventet pensjoneringsalder og pensjoneringsmønstre blant kommunalt ansatte seniorer

© Forskningsstiftelsen Fafo 1999
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	5
1 Innledning	7
1.1 Problemstillinger	8
1.2 Data	9
1.3 Gangen i notatet.....	10
2 Særtrekk ved KLPs seniorer	11
2.1 Kommunalt ansatte samlet	11
2.2 Aldersfordelingen	11
2.3 Fordeling etter sektor og yrke	13
2.4 Fordeling etter inntekt (eller pensjonsgrunnlag)	15
2.5 Særaldersgrenser	19
3 Bruken av alternative avgangsformer i 1997	21
3.1 Antall seniorer som gikk av med pensjon i 1997	21
3.2 Avgang etter alder	22
3.3 Tilgangen til uførepensjon	23
3.4 Tilgangen til avtalefestet pensjon – AFP	24
3.5 Tilgangen til alderspensjon	26
3.6 Avgangen blant menn og kvinner	27
3.7 Avgang for ansatte med og uten særaldersgrense	29
3.8 Avgang i ulike inntektskategorier	30
4 Beregninger av forventet pensjonsalder	33
4.1 Beregning av forventet pensjonsalder	33
4.2 Gjennomsnittsalderen og forventet pensjonsalder for dem som gikk av i 1997	34
4.3 Beregning av forventet avgangsalder for hele utvalget	35
4.4 Separate beregninger for menn og kvinner	37
4.5 Separate beregning for et utvalg yrkeskategorier	38
4.6 Separate beregninger for ansatte fordelt på tre inntektsklasser	44
4.7 Hva betyr de respektive ordningene for den forventede avgangsalder	45
5 Sammenfatning	48
5.1 Variasjoner i avgangsmønster etter kjønn, yrke og inntekt	48
5.2 Pensjonsordningenes betydning for avgangsmønsteret	49
Litteratur	50
Vedlegg 1 – Oversikt over yrkeskategoriseringen	51

Forord

På bakgrunn av et tidligere Fafo-arbeid hvor det blant annet ble foretatt beregninger av gjennomsnittlig forventet avgangsalder blant statlig ansatte (Enjolras og Pedersen 1997), er vi av Kommunenes Sentralforbund bedt om å foreta lignende analyser for ansatte i kommunal sektor. Vi skal:

- Foreta beregninger av aldersbestemte avgangsrater for ansatte over 50 år
- Tegne såkalte overlevelseskurver fra 50 til 70 år for en kohort av kommunalt ansatte
- Foreta beregninger av en samlet forventet pensjonsalder for hele materialet
- Foreta beregninger av forventet pensjonsalder for ulike undergrupper av kommunalt ansatte arbeidstakere for eksempel etter kjønn, inntektsnivå og yrke

Beregningene og analysene gjøres med bakgrunn i data fra Kommunal Landspensjonskasse for 1997. Vi takker KLP for dataene og Erik Løken og Synnøve Hove for bistand ved tilretteleggingen av materialet. Dag-Vidar Bautz har vært vår kontaktperson i KS, og har i likhet med Axel W. Pedersen ved Fafo lest gjennom og kommentert et utkast. Takk til begge for det. En takk også til publikasjonsseksjonen for ferdigstilling av notatet.

Oslo, februar 1999
Tove Midtsundstad

1 Innledning

Et av de viktigste politiske debattene det siste tiåret 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 AFP¹. Det har de siste tiårene også vært en relativ økning i den gjennomsnittlige pensjonsinntekten, da stadig flere eldre nå har opparbeidet seg fulle tilleggspensjonsrettigheter. I tillegg har det generelle inntektsnivået økt og flere har fått tilgang til gode tjenstepensjoner gjennom sysselsettingsveksten i offentlig sektor.

På grunn av folketrygdens antatte framtidige finansieringsproblem har myndighetene ønsket å påvirke flest mulig eldre til å stå i arbeid lengst mulig, slik at forholdstallet mellom yrkesaktive og pensjonerte ikke forrykkes ytterligere. Tidligpensjonsordningene og betingelsene for tidlig avgang fra yrkeslivet har derfor vært tema i en rekke offentlige utredninger og regjeringsdokumenter. Som en del av disse kartleggingene og analysene har en beregnet befolkningens gjennomsnittlige pensjonsalder (NOU 4: 1993 Arbeid og pensjon). Den ble i 1993 anslått å være drøyt 61 år; seks år under pensjonsalderen på 67 år. Dette ble oppfattet som lavt, og det ble derfor foreslått, som en generell målsetting, å heve den typiske avgangsalderen med tre år innen år 2015. Målsettingen om en heving av den gjennomsnittlige pensjonsalderen er senere gjentatt i en rekke sentrale regjeringsdokumenter; Velferdsmeldingen (St.meld. nr. 35 1994–95) og Langtidsprogrammet for perioden 1998–2001 (St.meld. nr. 4 1996–97), og senest i Olsenutvalgets utredning (NOU 1998:19 Fleksibel pensjonering) hvor den gjennomsnittlige pensjonsalderen i 1997 ble anslått å være om lag 59 år².

Forskningsstiftelsen Fafo har i et tidligere arbeid (Enjolras og Pedersen, 1997) kritisert myndighetenes bruk av beregnet gjennomsnittlig pensjoneringsalder ved vurdering av tidligavgangen fra yrkeslivet. Hovedpoengene i kritikken er:

- Målinger av den gjennomsnittlige avgangsalderen til de som gikk av i et gitt år vil bare gi et meningsfullt inntrykk av den typiske avgangsalderen dersom man får med alle med alternative ordninger for tidlig yrkesavgang som finnes tilgjengelig.
- Gjennom beregningsmetoden drar en inn personer som blir uførepensjonert i svært ung alder.
- Metoden er i utgangspunktet svært følsom for (endringer i) alderssammensetningen til (den yrkesaktive) befolkningen.

¹ Ifølge tariffavtalen i kommunal sektor er retten til avgang med AFP utvidet slik at 63-åringene kan ta ut Avtalefestet pensjon fra 1.10.1997, og slik at 62-åringene kan gå av fra og med 1.3.1998.

² Rikstrykdeverkets beregninger viste at den gjennomsnittlige pensjonsalderen for personer 16 år eller eldre var 59,27 år når en tok hensyn til avgang med folketrygden, AFP og offentlige tjenstepensjonsordninger med særaldersgrense (NOU 1998: 19 s. 135).

- Metoden kan gi helt villedende utslag ved større endringer i avgangsmønstrene.
- Metoden er lite anvendelig for analytiske formål, da dette målet vanskelig kan brytes ned på sektorer og næringsgrener.³

De presenterer i stedet en alternativ beregningsmåte for forventet avgangsalder som baserer seg på samme metode som brukes i demografien ved beregninger av forventet levealder på basis av tverrsnittsdata. Mer konkret: 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.

På basis av disse avgangsratene beregnes koordinatene til den såkalte overlevelseskurven for en hypotetisk fødselskohort av statsansatte som er i jobb ved fylte 50 år⁴, og denne overlevelseskurven kan i sin tur utnyttes til å beregne det typiske forventede avgangstidspunkt for en yrkesaktiv 50-åring – enten en bruker en gjennomsnittsbetraktning eller en medianbetraktning (Enjolras og Pedersen, 1997).

1.1 Problemstillinger

I dette notatet skal vi nettopp se på avgangsalder og avgangsmønstre blant kommunalt ansatte med utgangspunkt i en slik teknikk. Vi beregner den gjennomsnittlige forventede avgangsalderen for ulike grupper av kommunalt ansatte. Videre tegnes såkalte overlevelseskurver for disse for å få et bilde av det typiske forventede avgangstidspunktet for en kommunalt ansatt 50-åring. I disse analysene vil det legges spesielt vekt på å få fram variasjoner, mellom menn og kvinner og mellom ulike yrkes- og inntektskategorier. For eksempel: *Når forsvinner hovedandelen av sykepleiere ut av arbeidslivet til forskjell fra ingeniører?*

Da vi bare har tverrsnittsdata tilgjengelig, og ikke forløpsdata, har analysene likevel sine begrensninger. Generasjonsendringer i pensjoneringsatferd er svært vanskelig å forutsi. Vi kan for eksempel ikke vite om dagens femtiåring vil ha samme pensjoneringsatferd som dagens sekstifemåring når de kommer i samme alder, gitt samme pensjonsvilkår. Den neste beste tilnærmingen ville derfor ha vært en analyse av tverrsnittsdata for flere år, når en ikke har forløpsdata tilgjengelig. Uansett, analysene som baserer seg på tverrsnittsdata for bare ett år vil likevel gi oss et visst bilde av eventuelle ulikheter i pensjoneringsmønstre mellom grupper av kommuneansatte

Mulighetene for å gå av på gunstige vilkår før oppnådd formell pensjonsalder er langt bedre innen offentlig sektor enn i privat sektor. Alle stats- og kommuneansatte omfattes av den avtalefestet pensjonsordningen (AFP), mens dette bare gjelder ansatte innen LO-NHO-

³ For en nærmere redegjørelse av kritikken se Enjolras og Pedersen, 1997 s. 7.

⁴ 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 ved utgangen av det året hvor kohorten fyller 70 år, gitt at alle har forlatt yrkeslivet ved dette tidspunktet. Selve formen på kurven vil for øvrig avhenge av de årlige avgangsratene som er beregnet på bakgrunn av tallene for (i denne rapporten) 1997.

området i privat sektor (jf. Visher og Midtsundstad 1993). AFP er også langt gunstigere for stats- og kommuneansatte 65- og 66-åringene, da de har rett til å ta ut full tjenstepensjon fra fylte 65 år. En rekke kommunalt ansatte har i tillegg en særaldersgrense med tvungen avgang før den generelle aldersgrensen på 70 år. Disse gruppene utgjør om lag 40 prosent av de kommunalt ansatte (NOU 1998: 19 Fleksibel pensjonering). I tillegg vil den såkalte 85-års regelen bidra til at mange kan forlate yrkeslivet før særaldersgrensen er nådd.⁵

Disse særtrekkene ved offentlig sektor gjør det også interessant å se på forskjeller i avgangsmønster avhengig av for eksempel særaldersgrense. *Er det for eksempel slik enkelte tidligere analyser kan tyde på (Enjolras og Pedersen 1997) at særaldersgrense reduserer sannsynligheten for uførepensjonering i årene før aldersgrensen for alderspensjon nås, eller har den ingen betydning?*

Det vil også være av interesse å se om forskjellene i kompensasjonsnivå for AFP mellom de over og de under 65 år har ulik betydning for ulike grupper av kommuneansatte etter for eksempel inntekt, kjønn og yrke: *Fører for eksempel manglende tilgang til full tjenstepensjon ved avgang før 65 år til at mange kommunalt ansatte venter med å gå av, i så fall hvilke grupper gjelder det?*

Ut over disse problemstillingene vil vi særlig fokusere bruken av de ulike ordningene; AFP, uførepensjon og alderspensjon, og da spesielt i de alderstrinnene hvor et «valg» mellom ordninger kan være aktuelt, men også for hele aldersintervallet mellom 50 og 70 år. Vi spør: *Hvilke ordninger framstår som de viktigste pensjonsordningene for hvem?*

Vi vil imidlertid enda en gang gjenta at datamaterialets beskaffenhet begrenser analysemulighetene. I tillegg til bare å ha data for ett år, har vi svært få bakgrunnsvariabler tilgjengelig.

1.2 Data

Prosjektet er basert på data fra Kommunal Landspensjonskasse (KLP). Dataene fra KLP omfatter 82 437 individer mellom 50 og 70 år, som var aktive medlemmer per 31.12.1996. Det vil si at personene i utvalget er født før 1948, og er helt eller delvis yrkesaktive i kommunal sektor ved utgangen av 1996.

At vi har data kun for KLPs medlemsmasse er i seg selv en begrensning da de bare omfatter ansatte i 90 % av landets kommuner og fylkeskommuner (KLP forsikring 1997). Vi kan derfor ikke si noe om kommuneansatte i de store byene, som Oslo, Bergen og Trondheim. Disse har egne pensjonskasser og er dermed ikke en del av utvalget. I tillegg omfatter KLP en del arbeidstakere i offentlige bedrifter og institusjoner. I vårt utvalg utgjør disse noe i underkant av 10 000 personer.

⁵ Dersom en har særaldersgrense 65 eller 60 år kan en også ta ut alderspensjon inntil 3 år før denne særaldersgrensen hvis summen av ens alder og medlemstid i pensjonskassen er minst 85 år.

KLP har stilt følgende registeropplysninger tilgjengelig:

- Kjønn
- Fødselsdato og år (alder)
- Stillingskode basert på PAI-registerets inndeling (for 95 prosent av utvalget),
- Hovedarbeidsgiver (kommune, fylkeskommune eller andre arbeidsgiver)
- Særaldersgrense (for 95 prosent av utvalget)
- Pensjonsgrunnlaget i kroner
- Om de gikk av med pensjon i 1997
- Type pensjon de gikk av med i 1997 (uførepensjon, AFP eller alderspensjon)
- Pensjonsgrad for de som gikk av med uførepensjon i 1997 og/eller 1996.

En nærmere definisjon av registeropplysningene og bruken av dem vil komme i neste kapittel, hvor vi ser på utvalgets fordeling i forhold til en del sentrale variabler.

1.3 Gangen i notatet

I kapittel 2 gir vi en kort beskrivelse av kommuneansatte seniorer fra 50 til 70 år med utgangspunkt i de bakgrunnsvariablene som er tilgjengelige i materialet; kjønn, alder, stillingskode, pensjonsgrunnlag, og særaldersgrense.

I kapittel 3 beskrives avgangen på de ulike pensjonsordningene; alderspensjon, uførepensjon og avtalefestet pensjon (AFP), for hver aldersklasse mellom 50 og 70 år, og for kvinner og menn separat, for ulike inntektsnivåer (målt med utgangspunkt i pensjonsgrunnlag) og for ansatte med og ansatte uten særaldersgrense.

I kapittel 4 beregner vi forventet pensjoneringsalder og overlevelseskurver for kommunalt ansatte samlet, og for ulike undergrupper av ansatte etter kjønn, alder, stillingstype/yrke, pensjonsgrunnlag (inntekt), og særaldersgrense.

I kapittel 5 gir vi en kort oppsummering av analysene og beregningene.

2 Særtrekk ved KLPs seniorer

I dette kapitlet gjennomgår vi bakgrunns materialet for våre beregninger og analyser, og redegjør for utvalgets sammensetning med hensyn til kjønn, alder, inntekt (eller pensjonsgrunnlag), stilling/yrke og særaldersgrense.

2.1 Kommunalt ansatte samlet

Vårt materiale omfatter 82 437 kommunalt ansatte mellom 50 og 70 år som var aktive medlemmer i Kommunal Landspensjonskasse per 31.12.1996. Tre fjerdedeler i utvalget er kvinner (jf. tabell 2.1). Dette er ikke uventet, da vi fra før vet at kommunene i hovedsak omfatter tjenestesektorer hvor tradisjonelle kvinneyrker står sterkt, som helse-, sosial- og omsorgsrelaterte velferdstjenester; som sykehusene og de kommunale helsesentrene og -stasjonene, eldreomsorgen og HVPU-omsorgen, sosialtjenesten og barnehagene.

Tabell 2.1 Antall og andel i utvalget mellom 50 og 70 år fordelt på kjønn

	Antall	Andel
Menn	21 370	26
Kvinner	61 067	74
Totalt	82 437	100

Halvparten av utvalget er mellom 50 og 55 år. Bare 10 prosent er over 62 år. Denne aldersfordeling finner vi både blant kvinner og menn (jf. figur 2.1 og figur 2.2).

2.2 Aldersfordelingen

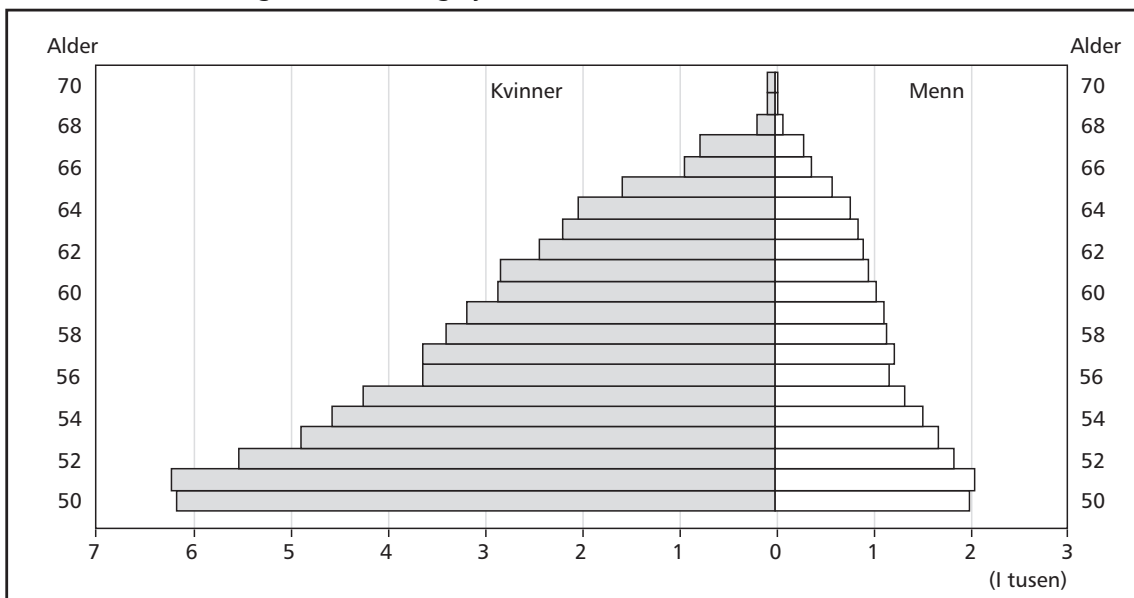
Det er flere grunner til at kartleggingen av aldersfordelingen er spesielt viktig og interessant ved beregning av avgangsmønstre med basis i tverrsnittsdata. En god og presis kartlegging av aldersfordelingen vil være helt avgjørende for den videre beskrivelsen og analysen av avgangsmønstrene i 1997. Aldersfordelingen, slik den avtegner seg ved utgangen av 1996, vil også i noen grad, være formet av avgangsmønstrene i tidligere år.

Aldersvariabelen som benyttes her er definert i henhold til fødselsår. En ser om en bestemt alder nås i løpet av et gitt år (her: 1997). Dette betyr for eksempel at alle som har eller vil fylle 55 år i løpet av et gitt kalenderår regnes som 55-åringer uansett om vedkommende fyller i januar eller desember.

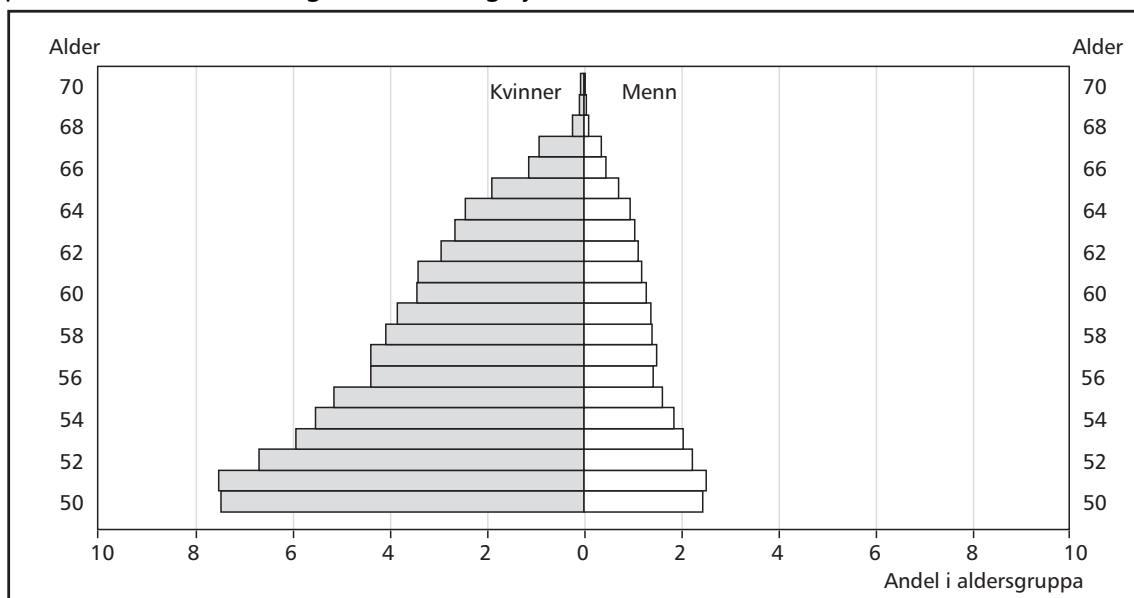
Alderspyramiden blant seniorenne (50–70 år) er relativt spiss. Det vil si at størrelsen på årsklassene avtar meget raskt med økende alder. Blant 50-åringene er det litt over 10 000 ansatte, blant 60-åringene litt i underkant av 4000 og blant 65-åringene snaut 2000 ansatte. Et slikt mønster med tilnærmet halvparten så mange ansatte 60-åringene som 50-åringene, og halvparten så mange 65-åringene som 60-åringene, finner vi både for menn og kvinner (jf. figur 2.1). Denne aldersfordelingen er likevel ikke et direkte uttrykk for avgangsmønstret blant kommunalt ansatte. I så fall ville det bety at 60 prosent av de yrkesaktive 50-åringene hadde forlatt arbeidslivet innen de fylte 60 år. Den kraftige sysselsettingsveksten i kommunal sektor på 80- og 90-tallet må antas å ha minst like stor betydning for det absolutte antall sysselsatte, som den reelle avgangen. Det er rimelig å tro at de yngste årgangene – ansatte mellom 50 og 55 år i 1997 – er vesentlig større i dag enn da 60- til 65-åringene i materialet var på samme alder.

Dagens aldersfordelingen kan imidlertid gi oss en pekepinn om framtidens avgang. Den indikerer for det første en økning i de absolutte avgangstallene om en 10–15 år, gitt det relativt store antallet kommunalt ansatte i de yngste årsklassene (50–55 år). Da kjønnsfordelingen i årsklassene er tilnærmet konstant, kan vi imidlertid ikke forvente noen store endringer i avgangsraten som følge av for eksempel ulikheter i pensjoneringsmønstre blant henholdsvis menn og kvinner, gitt at dagens alders- og kjønnsfordeling holder seg.

Figur. 2.1 Antall kommunalt ansatte mellom 50 og 70 år som var aktive medlemmer i KLP per 31.12.1996. Fordeling etter alder og kjønn. N=82 437



Figur 2.2 Andelen kommunalt ansatte mellom 50 og 70 år som var aktive medlemmer i KLP per 31.12.1996. Fordeling etter alder og kjønn. N=82 437



2.3 Fordeling etter sektor og yrke

Da vi antar at yrke og sektortilhørighet har betydning for pensjonsbeslutningen gjennom å påvirke både pensjonsvilkårene og arbeidstakerenes levekår og livssituasjon gjennom inntekt, arbeidsmiljø og arbeidsvilkår, har vi manuelt gått gjennom de registrerte stillingskodene i materialet og delt dem inn i ulike yrkeskategorier, så langt det har latt seg gjøre⁶.

Ifølge vår yrkesklassifisering arbeider flertallet av kommunenes seniorer i yrker innenfor helse-, sosial- eller omsorgssektoren (jf. tabell 2.2). Videre synes mange enten å være ufaglærte, eller å ha et yrke som krever videregående opplæring. De største yrkesgruppene er hjelpepleiere, sykepleiere og renholdere. Samlet sysselsetter disse tre yrkesgruppene en tredjedel av de ansatte over 50 år i utvalget.

⁶ I utgangspunktet har vi plukket ut store og tunge yrkesgrupper med mer enn 1000 ansatte. I tillegg har vi gruppert en del av de mindre yrkesgruppene i større yrkeskategorier når vi har funnet dette hensiktsmessig. For en nærmere redegjørelse for inndeling i yrkeskategorier se vedlegg 1. Stillingskodene i KLPs register baserer seg på PAI-registerets inndeling. De er dermed ikke slik systematisert at de automatisk lar seg inndeles etter for eksempel sektortilhørighet, utdanningsnivå eller utdanningsstype, plassering i stillingshierarkiet eller sosioøkonomisk status. Slik for eksempel en NYK-inndeling (Nordisk yrkesklassifisering) gir grunnlag for. Vi har imidlertid oversikt over hvilke stillingstyper som skjuler seg bak hvilke koder. Vi kan derfor skille ut store og tunge yrkesgrupper.

Tabell 2.2 En oversikt antall og andel av de kommunalt ansatte i KL som er ansatt i følgende stillingskoder (yrker). Data per 31.12.1996.⁷

Sektor	Yrkeskategori	Antall	Andel
Helsesektoren	Leger	1541	1,9
	Sykepleiere, jordmødre og helsesøstre	8852	10,7
	Hjelpepleiere	11330	13,7
Totalt		21723	26,3
Sosial- og omsorgssektoren	Diverse universitets- og høyskolegrupper	1772	2,1
	Hjemmehjelpere	3987	4,8
	Barnehageassistenter/a-ssistenter i SFO	2451	3,0
	Renholdere	6594	8,0
Totalt		14804	17,9
Teknisk sektor	Ingeniører	1923	2,3
	Håndverkere og fagarbeidere	2724	3,3
	Vaktmestere m.fl.	2549	3,1
Totalt		7196	8,7
Administrative stillinger	Rådmenn og ledere i merkantile stillinger	1752	2,1
	Saksbehandlere	3765	4,6
	Sekretærer	3306	4,0
	Kontorassistenter	3409	4,1
Totalt		12232	14,8
Blandet	Andre yrker	26717	32,3
Totalt	Alle yrker	82672	100

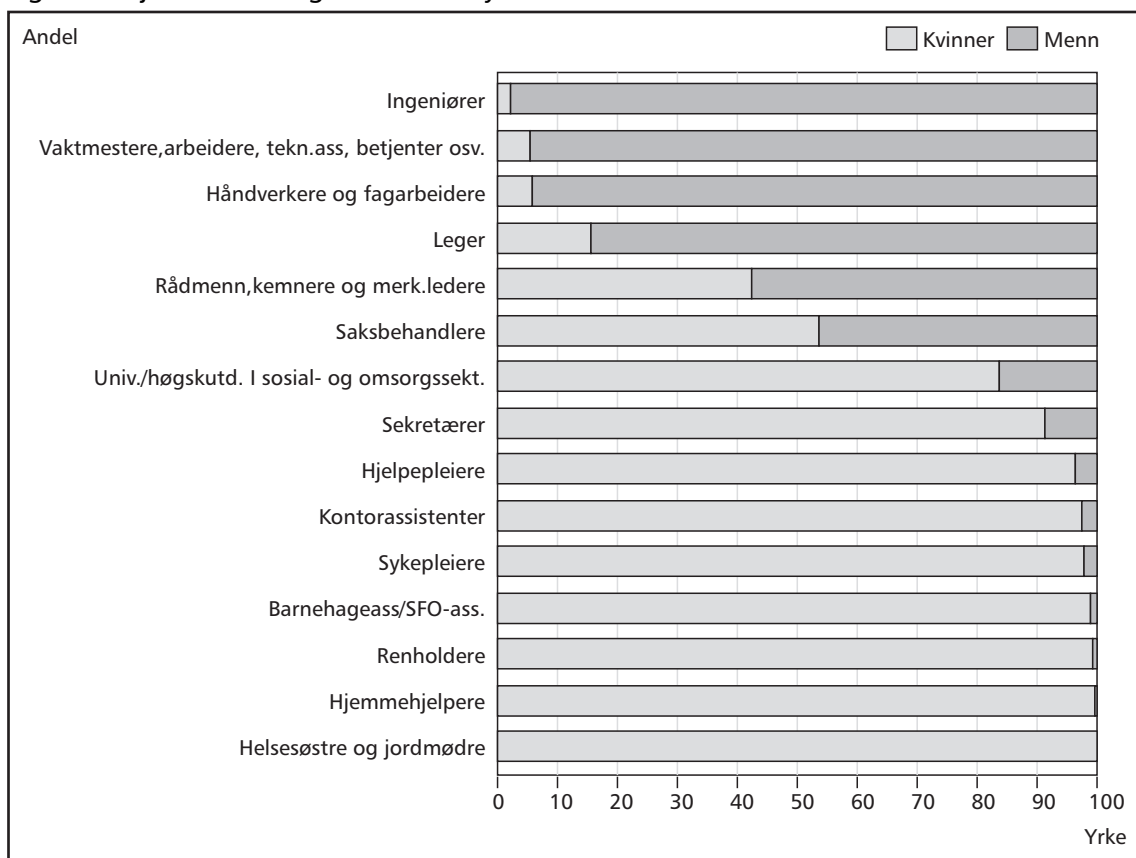
⁷ Inndelingen i tabell 2.2 viser at vi ikke har lyktes i å gruppere alle stillingskodene i meningsfulle og analyserbare yrkeskategorier. En tredjedel av utvalget er gruppert i en samlekategori, kalt andre yrker. Dette innebærer at sektorinndeling i tabellen verken er et uttrykk for sektorenes absolutte eller relative størrelse. Den er heller å forstå som en sektorvis gruppering av de yrkene vi har klart å kategorisere. Det finnes med andre ord mange andre yrker og yrkeskategorier innen hver av de fire sektorene som ikke er med i totaltallene.

⁸ Denne gruppen omfatter en hel rekke høyskole- og universitetsgrupper som arbeider i sosial- og omsorgssektoren, som psykologer, spesialpedagoger, pedagoger, fysioterapeuter, ergoterapeuter, barnevernspedagoger, førskolelærere, sosionomer og sosialkuratorer (jf. vedlegg 1).

⁹ Avviket fra 83 437 på 235 personer skyldes at vi her har tatt med noen personer vi ikke har fullstendige registeropplysninger for. Disse er utelatt i de andre figurene og tabellene.

Av figur 2.3 ser vi at kommunesektorene, på den ene siden, er et ekstremt kjønnssegregert arbeidsmarked med typiske kvinneyrker, hvor så og si alle ansatte er kvinner, som helsesøstre og jordmødre, sykepleiere, hjelpepleiere, renholdere, hjemmehjelpere, kontorassistenter og barnehageassistenter; og typiske «mannsyrker», hvor nesten alle yrkesutøverne er menn, som ingeniører, fagarbeidere/håndverkere, vaktmestere, betjenter og dels leger. Blant de yrkene vi har klassifisert er det bare blant saksbehandlerne og rådmenn, kemnere og andre ledere i merkantile stillinger vi finner en tilnærmet jevn kjønnsfordeling.

Figur 2.3 Kjønnsfordelingen i de ulike yrkene.



Dette svært kjønnssegregerte arbeidsmarkedet vil i de videre analysene gjøre det vanskelig å skille eventuelle kjønnseffekter fra yrkeseffekter.

2.4 Fordeling etter inntekt (eller pensjonsgrunnlag)

I ulike studier av tidligpensjoneringsatferd fra inn- og utland er det vanlig å anta at kompensasjonsnivået vil ha innvirkning både på avgangstidspunkt og valg av pensjonsordning. Kort fortalt er kompensasjonsnivået uttrykk for den inntekt en må forventes å oppnå ved å gå av sammenlignet med sluttlønnen (eller den lønnen en alternativt ville oppnå ved å forbli i yrket). En antar at kompensasjonsnivået har en potensiell «pull-effekt» ved at tilbøyeligheten til å gå av øker jo høyere kompensasjonsnivået er. Det er imidlertid stor uenighet, både om hvorvidt og i hvilken grad, slike mekanismer er virksomme (se blant annet Dahl og Midtsundstad 1994, Thøgersen m.fl. 1997 og 1998).

Ut over å være et mål for forventet inntekt som pensjonist i forhold til inntekten som yrkesaktiv (målt ved kompensasjonsnivået) kan inntekt også være en indikator på andre forhold knyttet til den enkeltes yrkes- og arbeidssituasjon som kan ha like stor, og i enkelte tilfeller kanskje, større betydning for pensjonsbeslutningen (Enjolras og Pedersen 1997). For eksempel vil det i de fleste tilfeller være slik at overordnede tjener mer enn underordnede,

de med lav utdanning tjener mindre enn de med høy utdanning, og at kvinner tjener mindre enn menn. I mange tilfeller vil det også være slik at høyinntektsgrupper har mindre belastende arbeid enn lavinntektsgrupper, og generelt bedre helse (jf. Dahl 1995). Så sant det ikke kontrolleres for disse elementene i en analyse vil inntektsvariabelen derfor også bære i seg disse tolkningsalternativene.

Vi har i vårt materiale ikke opplysninger om den enkeltes kompensasjonsnivå. I de fleste tilfeller vil det likevel være en sterk sammenheng mellom kompensasjonsnivå og inntekt. I KLP avhenger alders- og uførepensjonen i utgangspunktet av sluttlønnen. Det vil si den inntekten du har ved pensjoneringstidspunktet. Hovedregelen er at pensjonen utgjør 66 prosent av sluttlønnen. Det gjelder i enda sterkere grad for folketrygdens pensjonssystem, hvor kompensasjonsnivået avtar sterkt med stigende inntekt. Vi finner også en viss avkorting med økende inntekt i de offentlige pensjonsordningene. I KLP vil inntekt over 8 G (åtte ganger grunnbeløpet i folketrygden) avkortes slik at bare en tredjedel regnes med, mens inntekt ut over 12 G ikke regnes med over hodet.

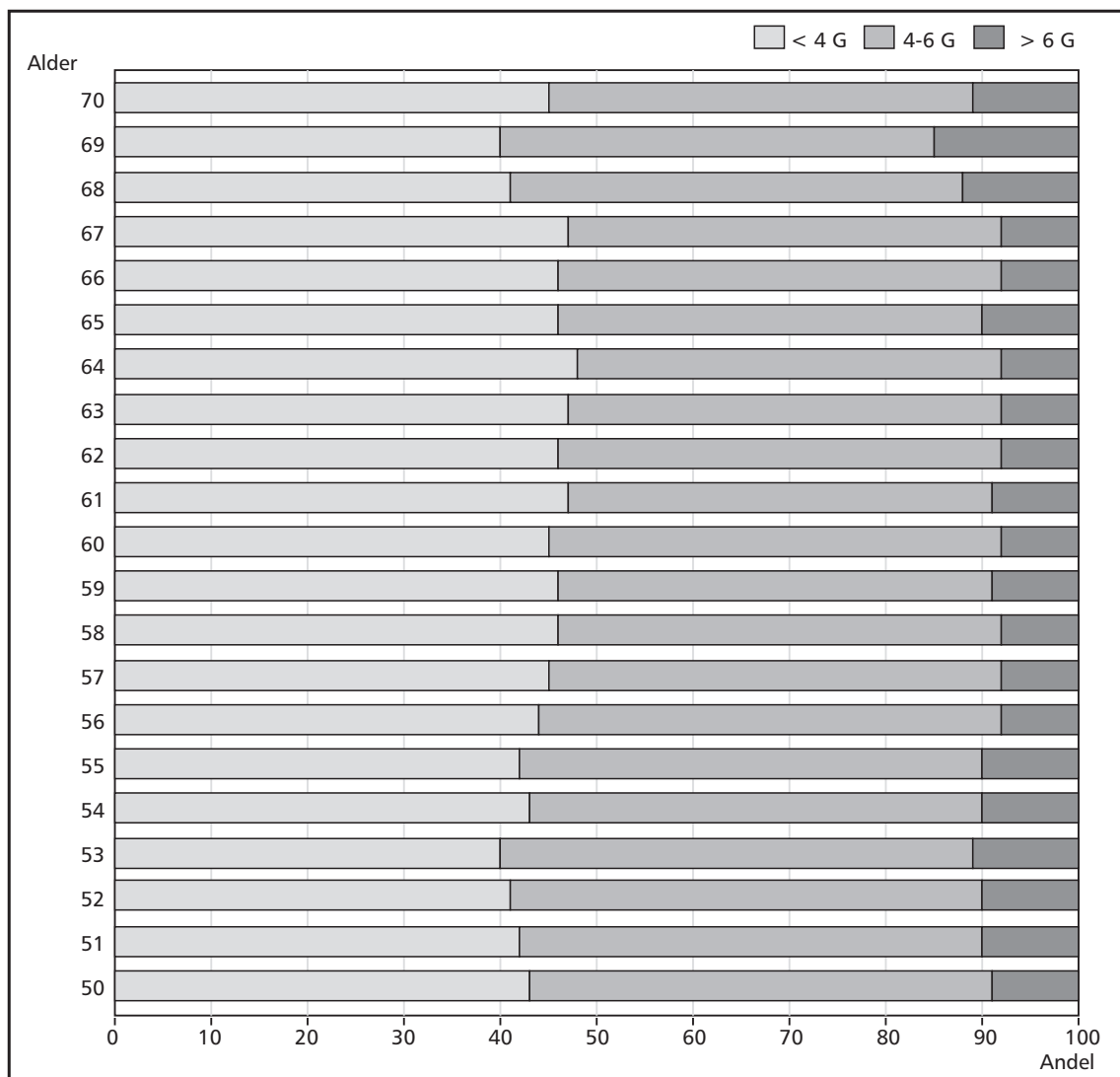
I vårt datamateriale har vi heller ikke opplysninger om samlet inntekt for den enkelte, men opplysninger om pensjonsgrunnlaget for 1996. Ifølge KLPs vedtekter §4 pkt. 1–7, fastsettes pensjonsgrunnlaget på samme måte som i lov om Statens Pensjonskasse, ut fra fast lønn og pensjongivende tillegg i det arbeidsforhold som gir rett til medlemskap. Dette innebærer at pensjonsgrunnlaget gir et godt mål for inntektsnivået bare for de med inntekt opp til 8 G. Da utvalget likevel inneholdt såpass få personer med pensjonsgrunnlag over 8 G, valgte vi å dele variabelen inn i tre kategorier; inntekt opp til 4 G, inntekt fra 4 til 6 G, og inntekt tilsvarende 6G eller mer. Disse gruppene vil være sammenlignbare, i den forstand at hvert individ er plassert i den riktige kategorien i forhold til faktisk inntekt, selv om gjennomsnittsinntekten for de i høyeste kategori (inntekt over 6G) vil være lavere enn reell inntekt på grunn av avkortingsreglene.

Inntektsvariabelen er med andre ord best egnet til å si noe om pensjonsatferd i ulike sosio-økonomiske lag, målt etter inntekt. Den gir oss ikke mulighet for å teste betydningen av kompensasjonsnivå i egentlig forstand, selv om vi kan antyde mulige sammenhenger ut fra kunnskap om avgangsrater og kompensasjonsnivå for hver kategori samlet (det vil si på aggregert nivå). Som nevnt over, vil det imidlertid i denne sammenheng også være andre forhold som samvarierer med inntekt, og som det ikke kontrolleres for, og som dermed vanskeliggjøre entydige tolkninger.

Inntektsfordelingen etter alder

Mellom 40 og 45 prosent av de yrkesaktive senioren i KLP har et pensjonsgrunnlag lavere enn 4 G. Nesten like mange tjener mellom 4 og 6 G, mens resten – rundt 10 prosent – tjener mer enn 6 G (jf. figur 2.4). Det er ellers forbausende små inntektsforskjeller mellom de ulike årsklassene blant senioren.

Figur 2.4 Andelen i ulike inntektskategorier blant kommunalt ansatte i ulike aldersklasser per 31.12.1997



Inntektsfordelingen etter kjønn

Ser vi på inntektsfordelingen mellom menn og kvinner er det tydelig at kvinner i kommunesektoren i gjennomsnitt har et langt lavere pensjonsgrunnlag enn menn. Bare 8 prosent av mennene tjener under 4 G, mens det gjelder langt over halvparten av kvinnene. De samme forskjellene finner vi blant de høyere inntektssjikt. Knapt tre prosent av kvinnene har et pensjonsgrunnlag som overstiger 6 G. Blant mennene har derimot en fjerdedel så godt pensjonsgrunnlag (jf. tabell 2.3). Store deler av disse forskjellene kan trolig tilskrives ulikheter i arbeidstid og yrkesvalg, men også i lønnsforskjeller mellom typiske manns- og kvinne-dominerte yrker (jf. figur 2.5).

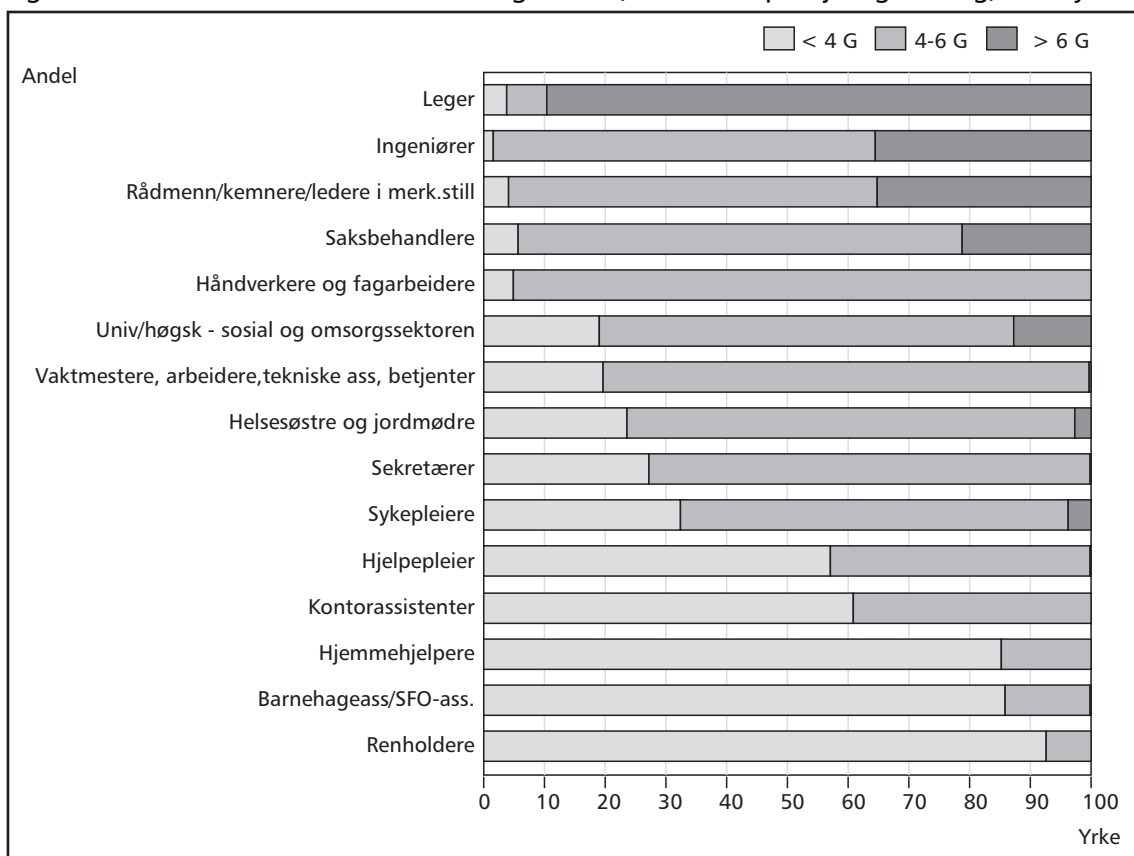
Tabell 2.3 Andelen i ulike inntektskategorier etter kjønn, blant kommunalt ansatte som var aktive medlemmer i KLP per 31.12.1997

Kjønn/pensjonsgrunnlag	Menn	Kvinner	Alle
Inntil 4 G	8,0	56,4	43,9
Mellom 4 og 6 G	64,5	40,8	47,0
6 G eller mer	27,5	2,7	9,2
Totalt	100	100	100
N	21 370	61 067	82 437

Inntektsfordelingen etter yrke

Som vi ser av figur 2.5 er det sterk sammenheng mellom yrke og inntekt (eller pensjonsgrunnlag). Vi ser også at ansatte i typiske mannsdominerte yrker, som ingeniører, leger, håndverkere og fagarbeidere og vaktmestere, jevnt over har et langt høyere pensjonsgrunnlag enn ansatte i typiske kvinnedominerte yrker, som renholdere, hjemmehjelpere, barnehageassistenter, hjelpepleiere, sykepleiere. Dette synes til en viss grad å gjelde uavhengig av utdanningsnivå. Vi ser for eksempel at hjelpepleiere, som til dels skal sammenlignes med håndverkere og fagarbeidere utdanningsmessig, har langt flere i det lave inntektssjiktet. Det samme ser vi for gruppen universitets- og høyskoleutdannede innen sosial- og omsorgssektoren. Disse kvinnedominerte yrkene har langt lavere pensjonsgrunnlag i gjennomsnitt enn de mannsdominerte universitets- og høyskolegruppene, som ingeniører og leger. Denne forskjellen har sammenheng med arbeidstid, men også med avlønning.

Figur 2.5 Andelen i de ulike inntektskategoriene (målt ut fra pensjonsgrunnlag) etter yrke.



Kort oppsummert kan vi si at inntekt, og dermed også pensjonsgrunnlaget, i kommunal sektor i stor grad samvarierer med yrke, som igjen er sterkt kjønnsavhengig.

2.5 Særaldersgrenser

Den ordinære aldersgrensen for alderspensjon i Kommunal Landspensjonskasse er 70 år. Fire av ti i vårt utvalg har likevel en aldersgrense på 65 år. Dette gjelder om lag halvparten av kvinnene og en tredjedel av mennene. Noen få i utvalget har også rett og plikt til å gå av ved fylte 60 år (jf. tabell 2.4). Andelen med plikt til å gå av så tidlig utgjør likevel en svært lav andel av det samlede antall kommunalt ansatte.

Tabell 2.4 Andelen med særaldersgrense i Kommunal Landspensjonskasse blant aktive medlemmer mellom 50 og 70 år per 31.12.1996. Fordelt etter kjønn

	Menn		Kvinner		Alle	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Ukjent	1661	8	2315	4	3976	5
60 år	228	1	2	0	230	0
65 år	5868	27	31281	51	37149	45
70 år	13649	64	27668	45	41317	50
Totalt (N)	21406	100	61266	100	82 672	100

Andelen i tabell 2.4 gir likevel ikke et helt korrekt bilde av andelen som faktisk har særaldersgrense, da det blant personene over 57 år med nødvendighet vil være mange med særaldersgrense som allerede har gått av. I tabell 2.5 har vi forsøkt å ta hensyn til dette ved å se på andelen med særaldersgrense blant henholdsvis de mellom 50–57 år, de mellom 50 og 62 år og for hele utvalget.

Tabell 2.5 Andelen med særaldersgrense i Kommunal Landspensjonskasse blant aktive medlemmer mellom 50 og 70 år per 31.12.1996. Fordelt etter alderskategori

Aldersgrense	50-57 år	50-62 år	50-70 år
60 år	0,4	0,3	0,3
65 år	47,2	47,5	47,2
70 år	52,4	52,1	52,5
Totalt	100	100	100

Av tabell 2.5 ser vi at andelen ikke endrer seg vesentlig selv om vi ser bort fra de årsklassene hvor personer med særaldersgrense kan være undervurdert fordi de allerede har gått av. Det synes likevel å være en litt høyere andel med særaldersgrense 60 år blant 50 til 57-åringene enn i utvalget totalt.

3 Bruken av alternative avgangsformer i 1997

I dette kapitlet ser vi nærmere på antallet og andelen som gikk av med pensjon i 1997 blant KLPs medlemmer over 50 år, samt hvilke pensjonsordninger disse benyttet.

3.1 Antall seniorer som gikk av med pensjon i 1997

Av de 82 437 personene som var registrert som aktive medlemmer i KLP ved inngangen til 1997 ble 5449 personer pensjonert i løpet av året, det vil si 6,6 prosent. 4544 av disse fikk full pensjon, mens de øvrige 905 ble delvis pensjonert. Blant de delvis pensjonerte hadde nærmere 95 prosent en uføregrad på 50 prosent eller høyere

Tabell 3.1 Avgang blant aktive medlemmer i KLP 50–70 år i 1997, fordelt etter ordning og uføregrad. Antall og andel

	Antall	Andel	Andel av de pensjonerte
Aktive medlemmer, totalt	82 437	100,0	-
Avgang, totalt	5449	6,6	100,0
100 prosent	4544	5,5	83,4
75-100 prosent	60	-	1,1
50 prosent	605	0,7	11,1
Mindre enn 50 prosent	240	0,3	4,4
Uførepensjonert, totalt	2660	3,2	48,8
100 prosent pensjon	1838	2,2	33,7
Mindre enn 100 prosent pensjon	822	1,0	15,1
AFP	1709	2,1	31,4
100 prosent pensjon	1676	2,1	30,8
Mindre enn 100 prosent pensjon	33	-	0,6
Alderspensjon	1080	1,3	19,8
100 prosent pensjon	1045	1,3	19,2
Mindre enn 100 prosent pensjon	35	-	0,6

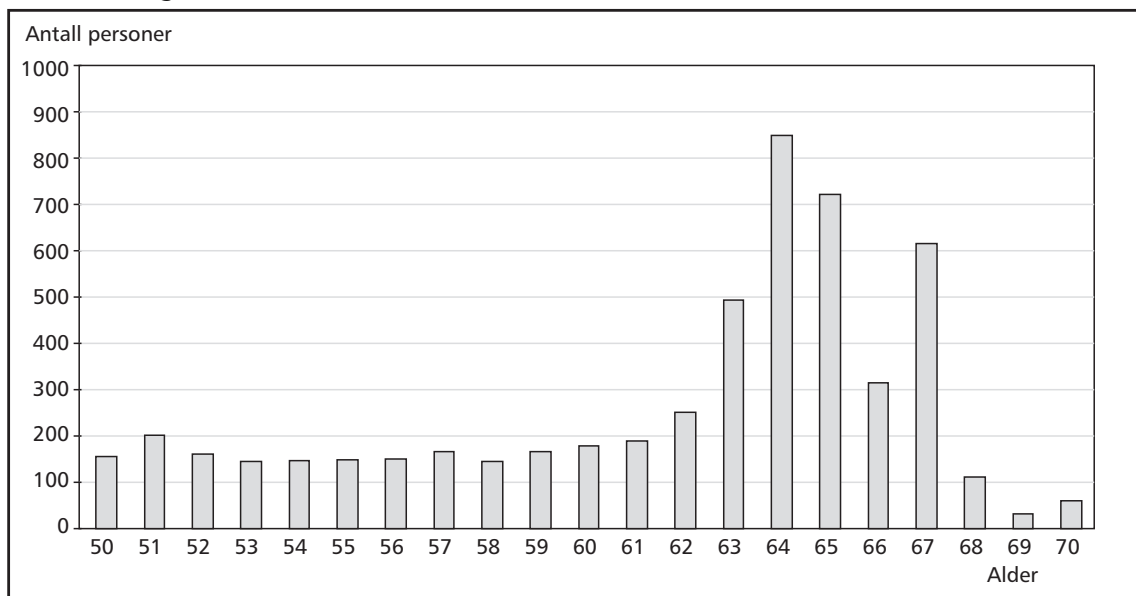
Isolert sett viser tabell 3.1 at uførepensjon er den ordningen flest seniorer benytter seg av. Nærmere halvparten av de pensjonerte gikk av med uførepensjon. Deretter følger AFP, som ble brukt av en tredjedel av pensjonistene. Færrest gikk av på ordinær alderspensjon, bare tyve prosent. Ut fra disse tallene kan vi likevel ikke slutte at uførepensjon er inngangsporten til pensjonisttilværelsen for flertallet av de kommunalt ansatte da risikobefolkningen i alderstrinnene fra 51–70 år ikke bare avhenger av tidligere avgang i samme kohort, men også av tilveksten gjennom økt sysselsetting.

3.2 Avgang etter alder

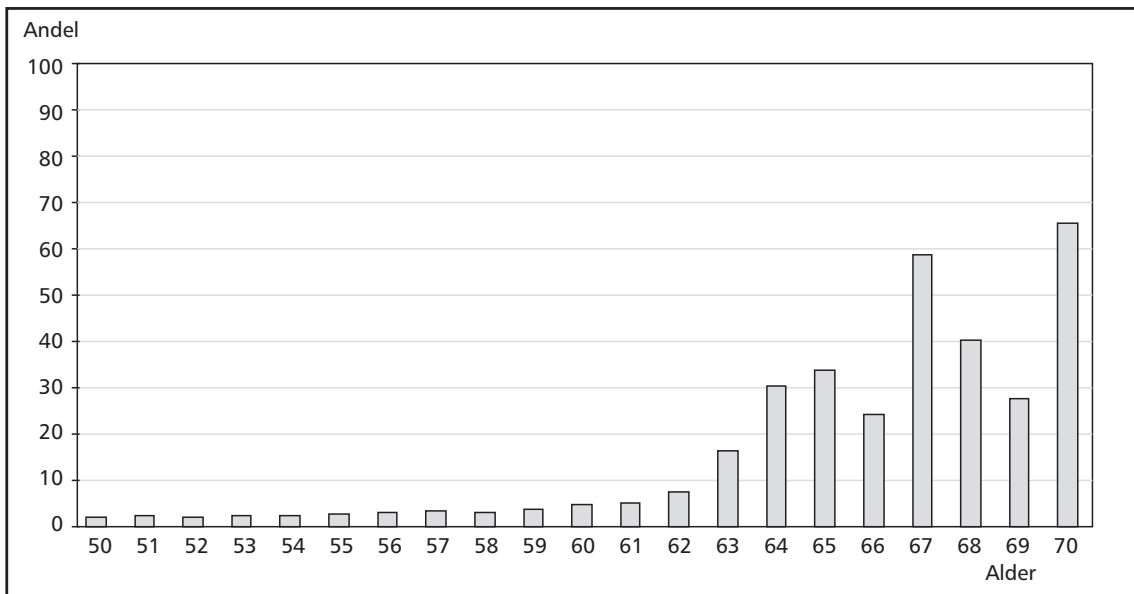
Figur 3.1 viser samlet antall personer som gikk av med pensjon i 1997 blant 50- til 70-åringene og den andelen disse pensjonistene utgjør av hvert årskull.

Av figur 3.1 ser vi at avgangen fra yrkeslivet blant personer under 62 år er relativt lav i forhold til de andre alderstrinnene. I aldersspennet mellom 50 og 62 år valgte noe under 200 personer per årskull å pensjonere seg. Det vil si under to prosent i hver aldersklasse. Ved 63 år, når det blir mulig å gå av med AFP, ser vi en merkbar økning i antall personer som forlater yrkeslivet. Avgangen fortsetter så å stige fram til den når en topp for 65-åringene. I denne aldersklassen valgte over 800 å forlate arbeidslivet. Dette avgangsmønsteret vil normalt føre til at antall personer som går av mellom 68 og 70 år blir relativt lavt, da de fleste i årskullet da allerede har pensjonert seg, forutsatt null tilvekst av nye sysselsatte. Noe våre data bekrefter. Disse personene utgjør likevel en stor andel av dem som er igjen i yrkeslivet i så høy alder, mellom 40 og 70 prosent.¹⁰

Figur 3.1 Samlet antall og andel personer som gikk av med pensjon i 1997 i hver årsklasse mellom 50 og 70 år



¹⁰ Da tallgrunnet i de høyeste aldersklasser (68–70 år) er lavt må en imidlertid tolke avgangsratene i disse alderstrinnene med varsomhet. Dette vil også gjelde for de resterende figurene i dette kapitlet: 3.2 til 3.7c.



I det følgende ser vi nærmere på bruken av ulike pensjonsordninger – alderspensjon (inkludert særaldersgrense), uførepensjon og AFP.

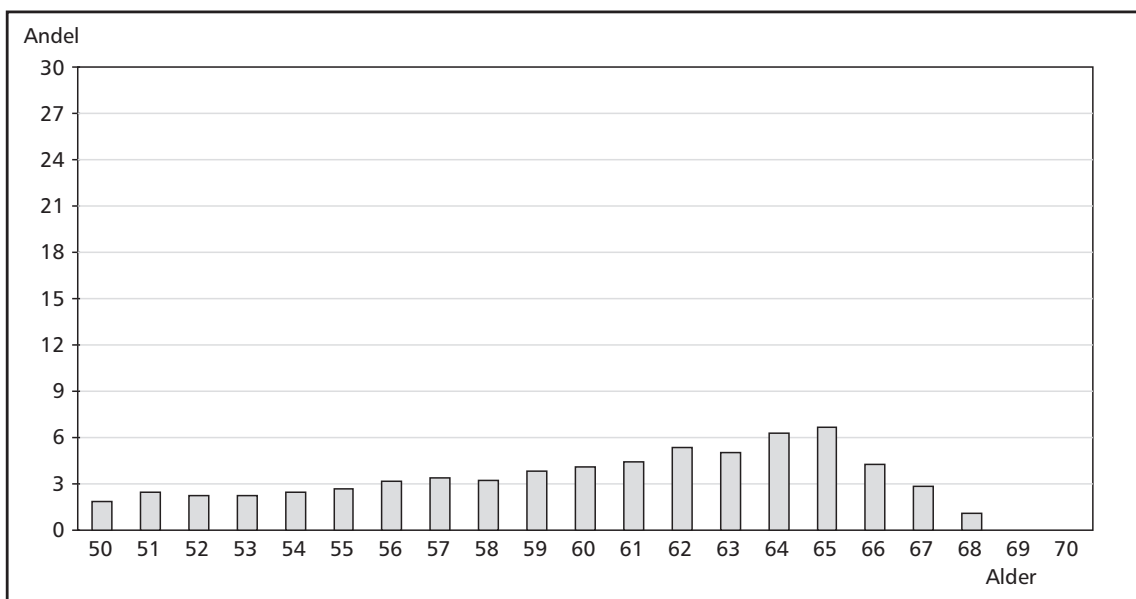
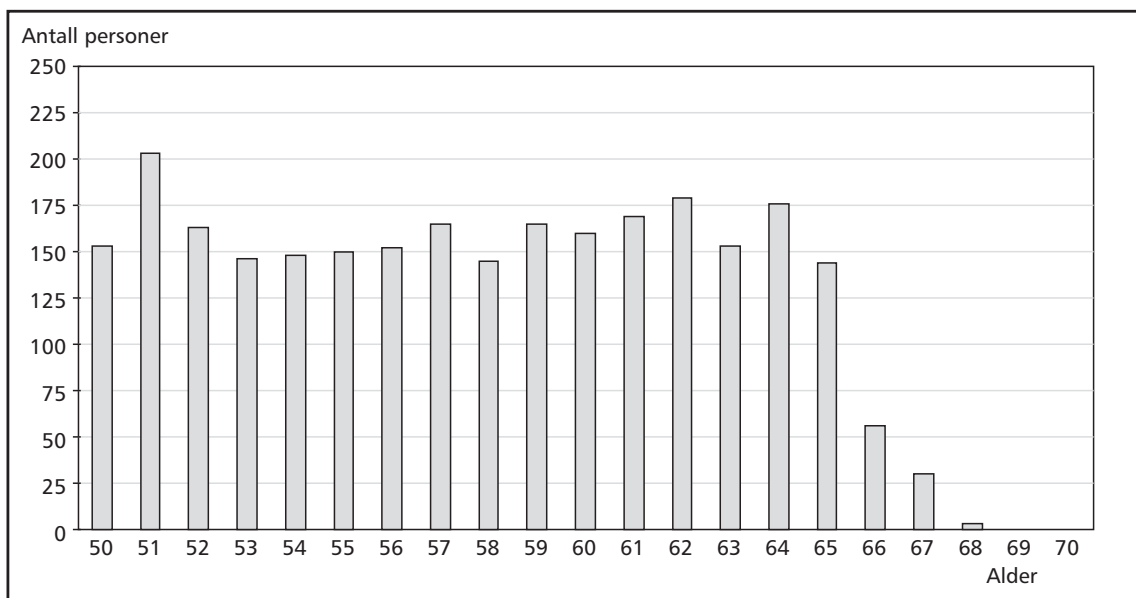
3.3 Tilgangen til uførepensjon

Samlet var det 2660, eller litt over tre prosent, av dem som var aktive medlemmer i KLP per 31.12 1996 som uførepensjonerte seg i løpet av 1997. Om lag to tredjedeler av disse var 100 prosent uføre (jf. tabell 3.1).

De fleste uførepensjonerer skjer før fylte 65 år. Figur 3.2 viser at rundt 150 personer går av i hver av disse årsklassene. Antallet synker så drastisk for 66-, 67- og 68-åringene, og blant 69- og 70-åringene i materialet er det ingen som uførepensjonerer seg.

Ser vi på de relative tallene endrer bilde seg noe (jf. figur 3.2). Andelen som uførepensjonerer seg stiger her relativt jevnt fra 50 til 65 år for så å nå en topp blant dem fra 62 til 65 år. Fem til syv prosent av de yrkesaktive i dette aldersintervallet blir uføre. Det er også interessant å merke seg at uførepensjonsraten blant 63-åringene er noe lavere enn blant både 62-åringene og 64-åringene. Uten å trekke poenget for langt kan dette tyde på en redusert tilbøyelighet til uførepensjonering hos en del, i vissheten om at de kan gå av med AFP fra oktober samme år.

Figur 3.2 Tilgang til uførepensjon blant seniorer i KLP (50–70 år) i absolutte og relative tall i 1997

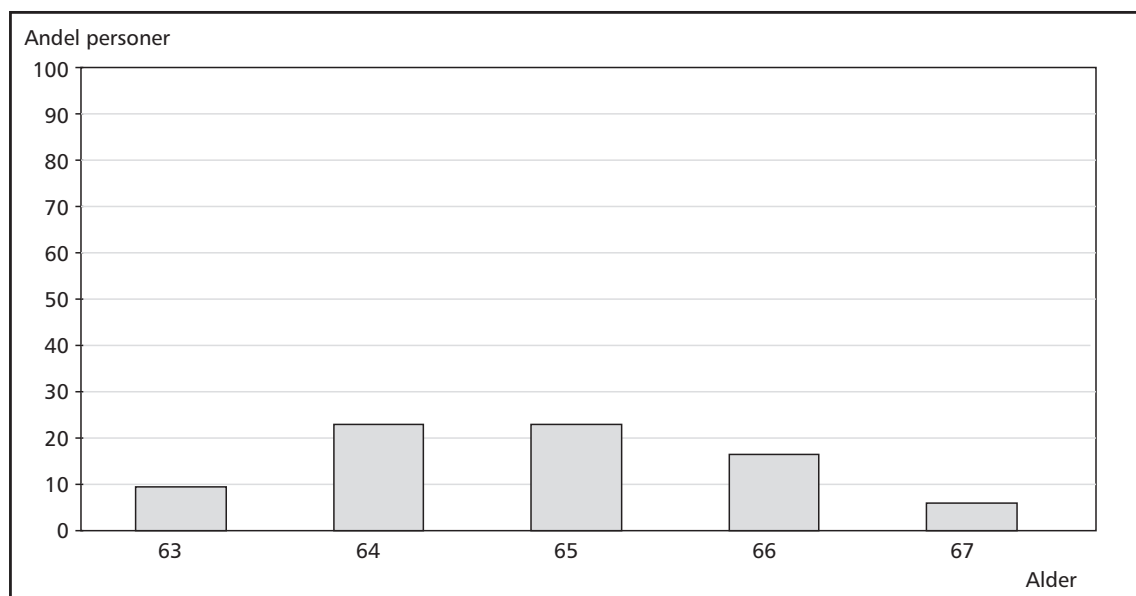
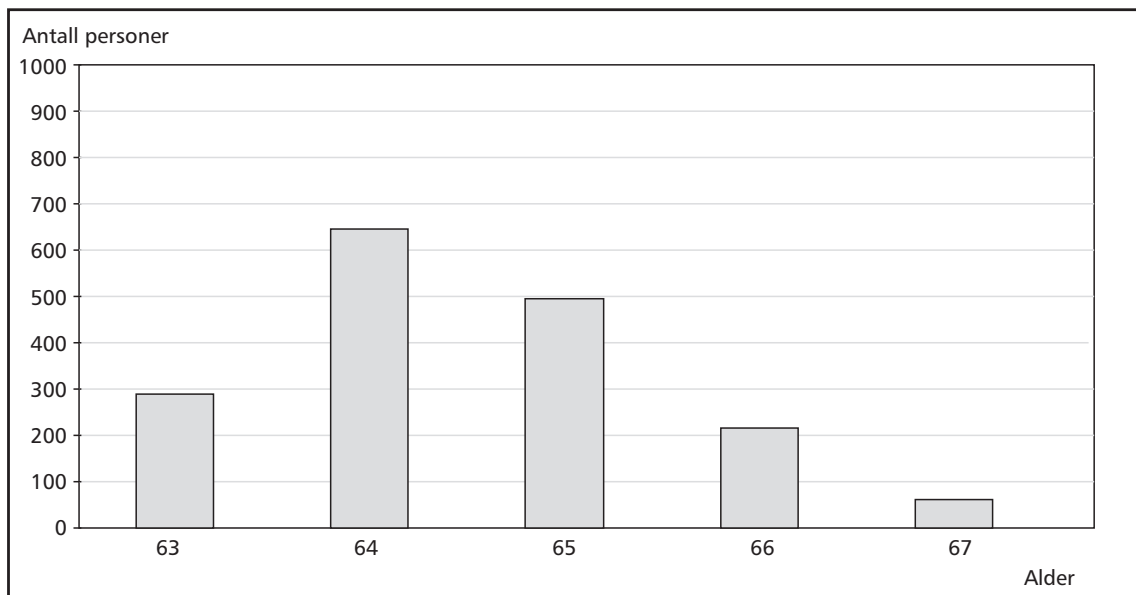


3.4 Tilgangen til avtalefestet pensjon – AFP

Den avtalefestede pensjonsordningen ble i 1997 benyttet av 1709 kommunalt ansatte seniorer i KLP-området. Disse utgjorde nærmere en tredjedel av dem som gikk av med pensjon dette året. Blant de som fylte 63 år i 1997 gikk nærmere 300 av med AFP, blant de som fylte 64 år over 600 personer, blant de som ble 65 år nærmere 500, blant 66-åringene litt over 200 og blant de som fylte 67 år i løpet av 1997, snaut 60 personer (jf. figur 3.3).

Flertallet av dem som benyttet AFP var under 65 år, og samlet valgte over 20 prosent av de yrkesaktive på 64 og 65 år å gå av med AFP (jf. figur 3.3).

Figur 3.3 Antall og andel seniorer (50–70 år) i KLP i 1997 som gikk av med AFP i de ulike aldersklassene



Vi må imidlertid være oppmerksomme på at utvidelsen av AFP-ordningen til å gjelde også 63-åringene fra 1.10.1997, kan ha hatt innvirkning på de avgangstallene og -ratene vi ser for de ulike årsklassene i 1997. For det første, har ikke 64-, 65- og 66-åringene i vårt materiale hatt adgang til å gå av med AFP ved fylte 63 år. Noe som isolert sett vil kunne bidra til at avgangsraten for 64-åringene i 1997 blir noe høyere enn den kan forventes å bli for senere kull. I tillegg må en trolig forvente at avgangsraten for 63-åringene også blir noe høyere senere, når flere 63-åring har hatt en reell mulighet til å planlegge en avgang ved 63 år.

Utvidelsen av AFP ordningen kan også ha bidratt til at det skillet i bruk av AFP ved 65 år, som følge av ulik AFP-ytelse, blir noe mindre enn forventet.

Utvidelsen til 62-åringene fra og med 1.3.1998 må også forventes å få en lignende effekt på sikt. Det vil si at vi trolig får en ytterligere utjevning i avgangsratene for aldersintervallet fra 62 til 65 år

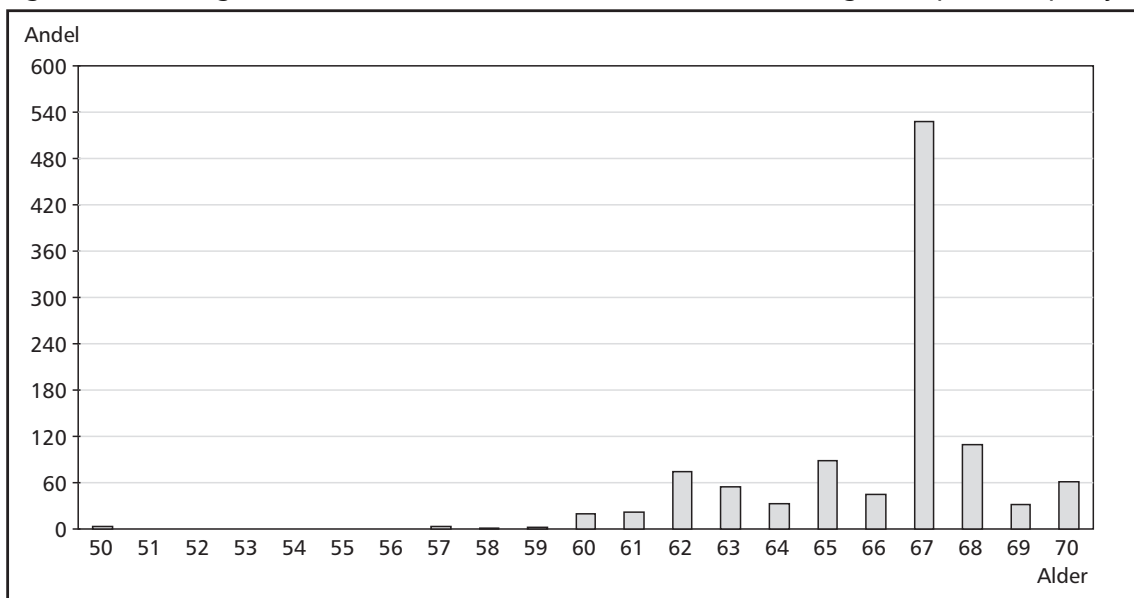
3.5 Tilgangen til alderspensjon

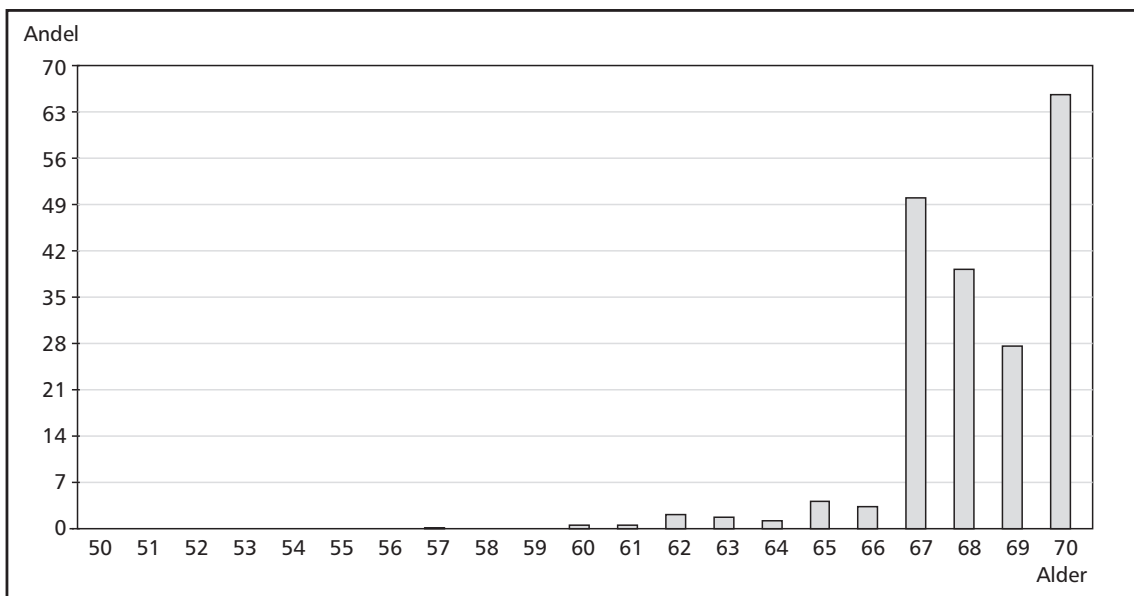
Ingen eller svært få går av med alderspensjon før de er 60 år. Det er da også de færreste som har rett og plikt til å forlate yrkeslivet på en slik ordning så tidlig i yrkeskarrieren, kun 0,3 prosent av utvalget.

Ettusen og åtti personer gikk av med alderspensjon blant seniorenene i KLP i 1997. Disse utgjorde litt over 1 prosent av de yrkesaktive mellom 50 og 70 år, og en femtedel av den totale avgangen dette året.

Mellom 60 og 65 år benyttes alderspensjon av mellom 0,5 og 5 prosent av de kommuneansatte seniorenene. De fleste som går av med alderspensjon gjør det etter fylte 67 år. I absolutte tall er det flest som går av det året de fyller 67, noe over 500 personer. Ser vi på andelen av kullet er det imidlertid 70-åringenes ordning.

Figur 3.4 Antall og andel blant seniorenene (50–70 år) i KLP i 1997 som gikk av på alderspensjon



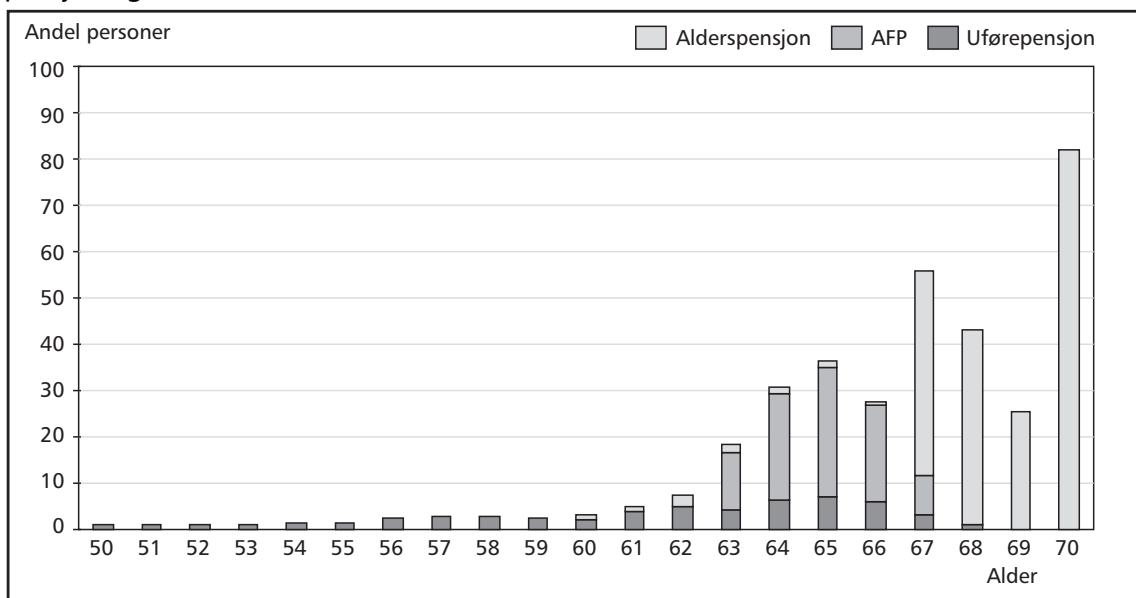


For å sammenfatte noe av det ovenstående ser vi til slutt i dette kapitlet på fordelingen av den totale avgangen på ulike ordninger for henholdsvis menn og kvinner, for personer med og uten særaldersgrense og for ulike inntektskategorier.

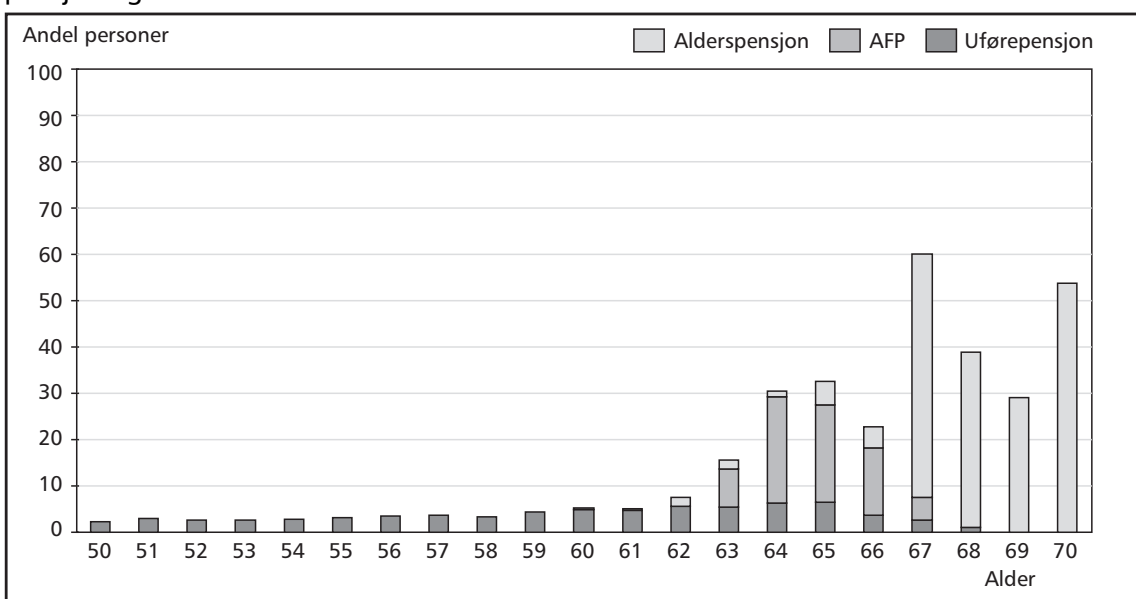
3.6 Avgangen blant menn og kvinner

I absolutte tall var det 3499 kvinner og 1950 menn mellom 50 og 70 år i kommunesektoren som pensjonerte seg i 1997. Avgangsmønsteret er noe ulikt for menn og kvinner. Dette gjenspeiler seg ved «valg» av ordning, men også i andelen som går av på de ulike alderstrinnene. Det er for eksempel langt flere kvinner enn menn som går av før fylte 60 år, og da i hovedsak som uførepensjonister. Videre benyttes AFP av en langt større andel av mennene. Mens 64 prosent av kvinnene, som forlater i yrkeslivet som 65-åring benytter AFP, gjelder det hele 84 prosent av mennene. Vi ser også at avgang med alderspensjon før fylte 62 år er langt mer utbredt blant menn. Andelen som har plikt og/eller mulighet til å gå av med alderspensjon så tidlig, og faktisk gjøre det, er likevel svært beskjeden.

Figur 3.5a Andelen menn i KLP (50–70 år) som går av med henholdsvis uførepensjon, alderspensjon og AFP i de ulike årsklassene



Figur 3.5b Andelen kvinner i KLP (50–70 år) som går av med henholdsvis uførepensjon, alderspensjon og AFP i de ulike årsklassene



3.7 Avgang for ansatte med og uten særaldersgrense

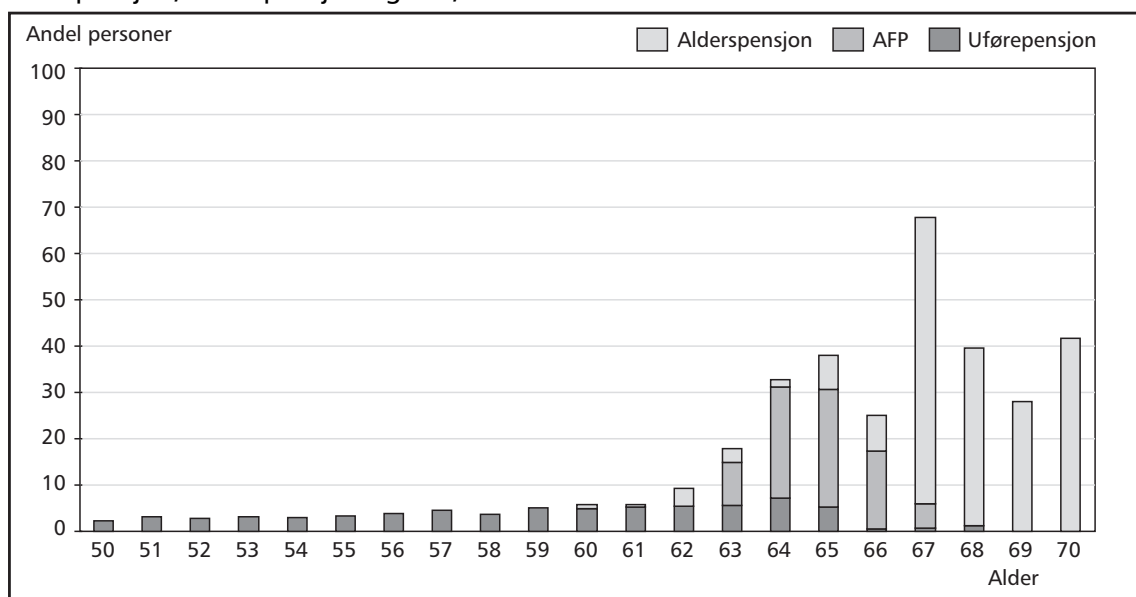
I tillegg til uførepensjon og AFP har en del kommunalt ansatte en såkalt særaldersgrense som gir dem rett og plikt til å gå av med alderspensjon før de fyller 70 år. I vårt materiale er det 47 prosent som har en slik rett eller plikt. 37 079 kan gå av ved fylte 65 år og 230 når de er 60 år.¹¹

I utgangspunktet kunne en tenke at dette påvirket avgangsraten. Da andelen med aldersgrense 60 år er såpass liten gir dette likevel små utslag. Da AFP-ordningen gir rett til avgang fra fylte 63 år fra oktober 1997, og fra fylte 62 år fra mars 1998, er det heller ikke rimelig å forvente at en særaldersgrense på 65 år vil ha noen vesentlig innvirkning på den totale avgangsraten annet enn for dem som kan benytte 85-års regelen og samtidig får en høyere ytelse ved å motta alderspensjon (det vil si tjenstepensjon) enn AFP-pensjon.

Vi ser likevel at avgangen totalt blant dem med særaldersgrense er noe høyere enn for dem med aldersgrense 70 år. Dette gjelder i første rekke for 65-åringene, men også for 62-åringene og 64-åringene. Andelen som benytter alderspensjon er også noe høyere blant dem med særaldersgrense i aldersintervallet fra 62 til 67 år.

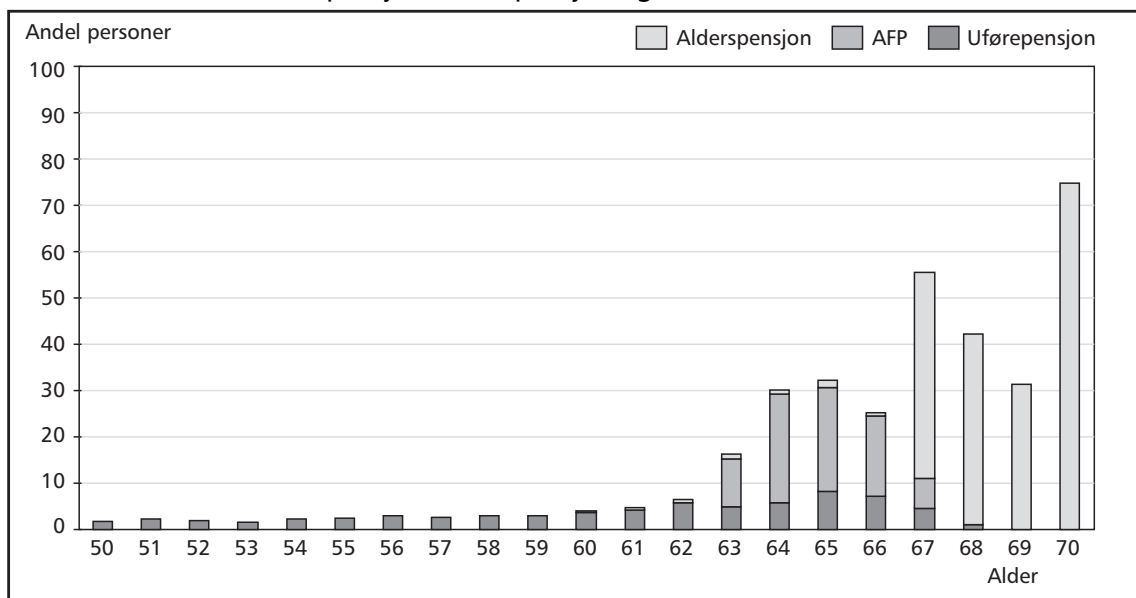
Interessant er det også å merke seg at uføreraten i disse årsklassen (65 og 66 år) er noe lavere blant dem med særaldersgrense. Uten å trekke disse forskjellene for langt kan det tyde på at uførepensjon i enkelte tilfeller kommer i stedet for alderspensjon. Vi har imidlertid ikke her hatt mulighet til å kontrollere for andre mulige forklaringsvariabler, knyttet til for eksempel yrkestilhørighet, inntekt (kompensasjonsnivå) og helse. Vi vet derfor ikke om forskjellene kan tilskrives systematiske ulikheter i de to gruppene med hensyn til disse faktorene.

Figur 3.6a Andelen av ansatte med særaldersgrense (65 eller 60 år) som går av på henholdsvis uførepensjon, alderspensjon og AFP, etter alder



¹¹For nærmere fem prosent av materialet (3781 personer) har vi ingen opplysninger om aldersgrensen.

Figur 3.6b Andelen ansatte med ordinær aldersgrense for alderspensjon i KLP (70 år) som går av med henholdsvis uførepensjon, alderspensjon og AFP etter alder

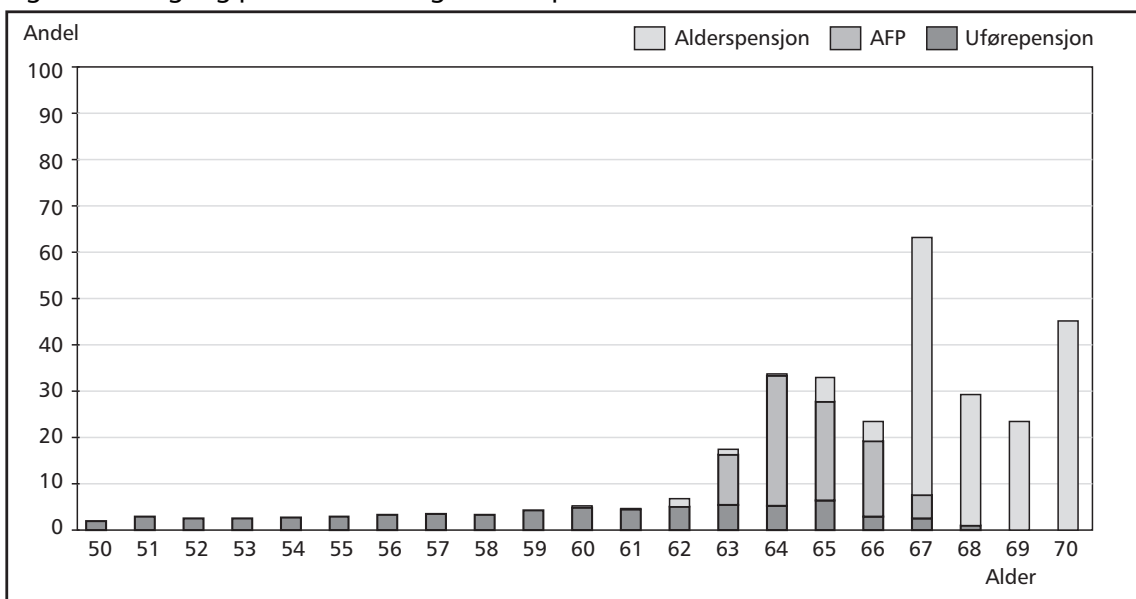


Dette gjør det imidlertid interessant å se nærmere på total avgang og valg av ordninger innen ulike inntektssjikt. Er det for eksempel slik at personer med lav inntekt, og dermed lavere pensjonsgrunnlag, i større grad uførepensjonerer seg, og venter lavinntektsgruppene, i større grad enn høyinntektsgruppene, med å benytte AFP til de blir 65 år og får tjenstepensjon?

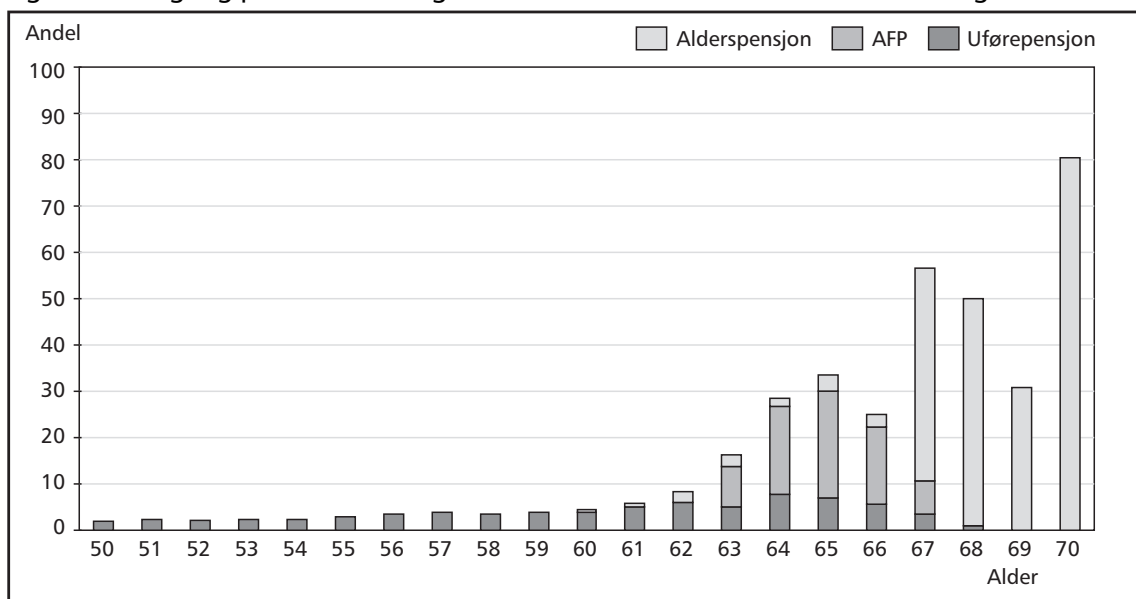
3.8 Avgang i ulike inntektskategorier

Figur 3.7a–c gir et bilde av hvordan tre ulike inntektsgrupper blant senioren brukte de ulike pensjonsordningene de hadde tilgjengelig i 1997. Figurene får fram to vesentlige forskjeller. For det første benytter lavinntektsgruppene uførepensjon i langt større grad enn høyinntektsgruppene (de med pensjonsgrunnlag over eller lik 6 G). For det andre, synes avgangstidspunkt ved bruk av AFP å avhenge av inntektsnivået, slik at de med høyere inntekt (pensjonsgrunnlag over eller lik 6G) i større grad enn de med lavere inntekt (pensjonsgrunnlag under 6G) venter med å benytte AFP til etter fylte 65 år.

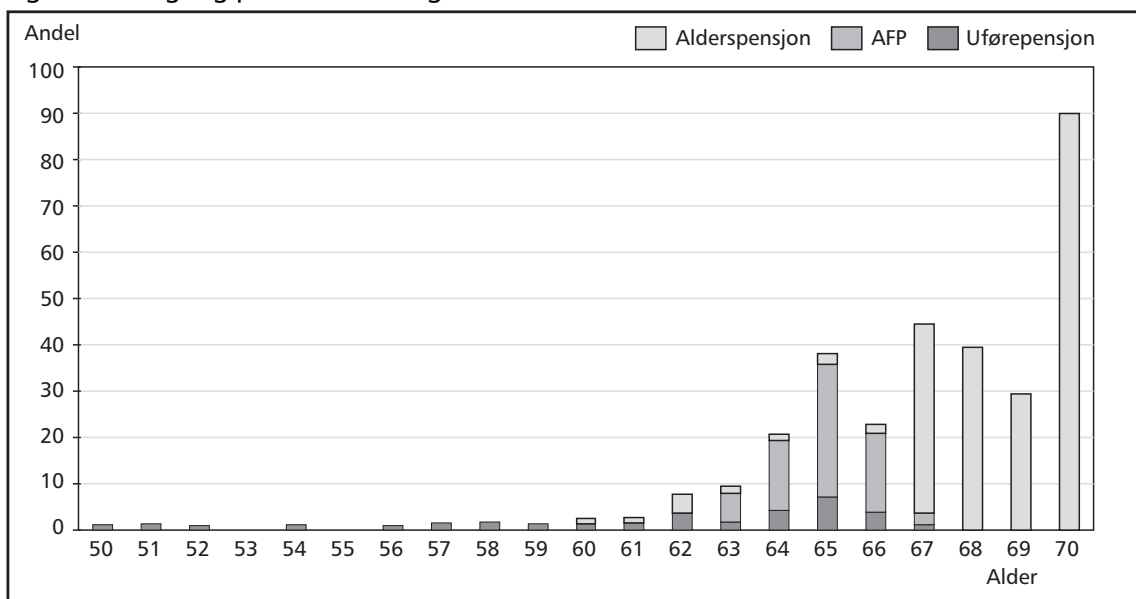
Figur 3.7a Avgang på ulike ordninger blant personer med inntekt under 4G



Figur 3.7b Avgang på ulike ordninger blant ansatte med inntekt mellom 4G og 6G



Figur 3.7c Avgang på ulike ordninger blant ansatte med inntekt over 6G



4 Beregninger av forventet pensjonsalder

I dette kapitlet beregnes den typiske gjennomsnittlige pensjonsalderen for kommunalt ansatte. Vi beregner gjennomsnittlig forventet avgangsalder og overlevelseskurver for alle ansatte samlet, og for ulike grupper av ansatte etter kjønn, stilling-/yrkeskategori, pensjonsgrunnlag (eller inntekt) og særaldersgrense.

4.1 Beregning av forventet pensjonsalder

Det finnes flere ulike måter å beregne den typiske avgangsalderen på (Enjolras og Pedersen 1997). En kan for eksempel beregne:

- Gjennomsnittsalderen for alle (uavhengig av alder) som gikk av med pensjon et gitt år
- Gjennomsnittsalderen for seniorene (50–70 år) som gikk av med pensjon et gitt år
- Den forventet pensjonsalderen

I offentlige utredninger har det de senere år vært mest vanlig å benytte den første beregningsteknikken¹². Denne er imidlertid sterkt påvirket av alderssammensetningen i den befolkningen som studeres¹³. Da vi vet at det har vært stor tilstrømning av nye arbeidstakere til kommunal sektor de siste tiårene, som følge av sterk sysselsettingsvekst i offentlig sektor, velger vi derfor å beregne den forventede pensjonsalderen. Denne er også i større grad egnet til å sammenligne avgangsmønsteret mellom ulike grupper og over ulike år (se Enjolras og Pedersen 1997).

Beregningen av forventet avgangsalder er parallell til den beregningsteknikk som anvendes innen demografien ved beregning av forventet levealder. Beregningene tar utgangspunkt i de *aldersbestemte avgangsratene* som måler sannsynligheten for å gå av med pensjon ved en gitt alder, for personer som fortsatt er i arbeid ved inngangen til et år. Trekk disse avgangsratene fra 1 får vi *fortsettelsesraten*. Denne raten er uttrykk for sannsynligheten for at personer ved et bestemt alderstrinn, som var yrkesaktive ved inngangen til året, fortsatt er yrkesaktive når året er omme. For hvert alderstrinn beregnes en slik fortsettelsesrate, og gjennom suksessivt å gange disse fortsettelsesratene med hverandre får man fram en såkalt

¹² Selv om en i for eksempel Olsenuvalgets innstilling (NOU 1998:19 Fleksibel pensjonering) også har lagt stor vekt på å beregne den forventede pensjonsalderen.

¹³ Ved beregning av gjennomsnittlig avgangsalder i Olsenuvalget (NOU 1998:19 Fleksibel pensjonering) har en derfor benyttet aldersstandardisering for å forsøke å eliminere effekten av nettopp endringer i befolkningens sammensetning. Men fremdeles er målet beheftet med mange svakheter (se Enjolras og Pedersen 1997).

overlevelseskurve, som viser hvor stor andel av en kohort av 50-åring som vil være igjen i aktivt arbeid ved ulike alderstrinn, forutsatt at medlemmene av kohorten over tid vil oppleve de samme avgangsrater som er beregnet for de forskjellige alderstrinn i ett bestemt år (her: 1997). Overlevelseskurven kan så i sin tur brukes som basis for beregning av en gjennomsnittlig (eller eventuelt median) forventet avgangsalder for personer som var i aktivt arbeid ved inngangen til det året de fyller 50 år.¹⁴

I likhet med tidligere Fafo-notat hvor denne beregningsteknikken har vært benyttet må vi også her understreke at verken overlevelseskurvene eller de beregninger av en forventet avgangsalder som kan utledes av overlevelseskurvene, representerer noen realistisk prognose av hvordan det vil gå med medlemmene av en bestemt fødselskohort¹⁵. Men som Enjolras og Pedersen (1997) nevner gir beregningene både en relevant og konsis oppsummering av avgangsmønstrene i et gitt år, gjennom et tankeeksperiment: Hvis de aldersbestemte avgangsraterne som man finner i et gitt år hadde vært stabile over tid, hvilke implikasjoner ville de hatt for det typiske avgangstidspunktet til en kohort av 50-åring?

4.2 Gjennomsnittsalderen og forventet pensjonsalder for dem som gikk av i 1997

I det året vi ser på, 1997, var det 5449 kommunalt ansatte mellom 50 og 70 år som valgte å pensjonere seg. Deres gjennomsnittsalder var 61,5 år; 61 år for kvinner og 63 år for menn.

Ser vi på den beregnede gjennomsnittlige forventede pensjonsalderen er den noe høyere, 62,24, enn gjennomsnittsalderen for de nye pensjonistene, 61,54 år (jf. tabell 4.1). Det vil si at en kommunalt ansatt femtiåring i gjennomsnitt kan forventes å stå i arbeidslivet til hun er litt over 62 år, hvis hun antas å følge det avgangsmønster vi ser blant de kommunalt ansatte 50–70-åringene i 1997. Til sammenligning, er den gjennomsnittlige forventede avgangsalderen for den yrkesaktive befolkningen over 50 år samme år blitt beregnet å være, 62,73 år¹⁶ (NOU 1998: 19).

Menn i kommunal sektor har en noe høyere gjennomsnittlig forventet avgangsalder enn kvinner, og høyinntektsgruppene har noe høyere gjennomsnittlig forventet avgangsalder enn lavinntektsgruppene. Inntekt synes imidlertid først å ha en synlig effekt på den gjennomsnittlige forventede avgangsalderen når vi ser på inntekter over 6 G (250 000 kroner eller mer). For de to inntektskategoriene under 6G er den gjennomsnittlige forventede avgangsalderen tilnærmet den samme, rundt 62 år.

¹⁴ For en nærmere beskrivelse se Enjolras og Pedersen (1997).

¹⁵ I tillegg vil teknikken ikke ta hensyn til at folk dør før de rekker å pensjonere seg. Den «fiktive» befolkning i vil derfor være større enn den «reelle» befolkning. Dette kan bidra til å trekke den forventede pensjoneringsalder opp.

¹⁶ Dette målet baserer seg på avgang på alders- og uførepensjon i folketrygden, AFP-ordningen og tjenestepensjonsordninger med særaldersgrense.

Tabell 4.1 Oversikt over gjennomsnittlig forventet pensjonsalder og gjennomsnittsalderen for dem som gikk av i 1997

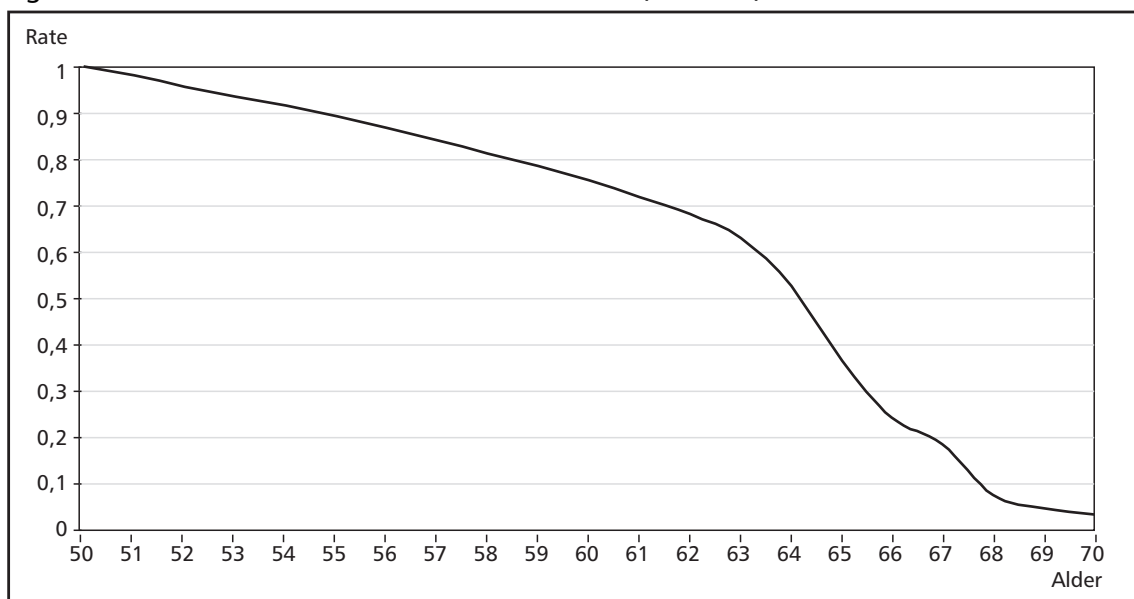
Gruppe	N	Gjennomsnittlig forventet pensjonsalder	Gjennomsnittsalderen hos dem som gikk av med pensjon
Alle	82437	62,24	61,54
Kjønn			
Kvinner	61067	61,94	61,04
Menn	21370	63,18	63,04
Inntekt			
Under 4G (168 000)	36159	61,99	61,51
4G-6G (168 000-252 000)	38715	62,18	61,38
Over 6G 252 000)	7563	64,15	62,97
Sektor			
Sosial- og omsorgssektoren	-	60,37	-
Helsesektoren	-	61,70	-
Teknisk sektor	-	63,53	-
Administrativ sektor	-	63,81	-
Aldersgrense			
65 år eller lavere	37409	61,51	60,98
70 år	41247	62,65	62,12

Tar vi for oss de 14 spesifiserte yrkeskategoriene vi opererer med, og fordeler dem sektorvis, finner vi at yrker som kan plasseres i administrativ eller teknisk sektor har en høyere gjennomsnittlig forventet avgangsalder enn yrker innen helse-, sosial og omsorgssektorene. Den desidert laveste gjennomsnittlige forventede avgangsalderen har ansatte i sosial- og omsorgssektoren, som i vår gruppering omfatter renholdere, hjemmehjelpere, barnehageassistenter og universitets- og høyskolegrupper, som blant annet sosialarbeidere, førskolelærere, fysioterapeuter og psykologer. Ansatte i denne sektoren vil i gjennomsnitt bare være yrkesaktive fram til fylte 60 år.

4.3 Beregning av forventet avgangsalder for hele utvalget

Overlevelseskurven for alle aktive medlemmer i KLP over 50 år i 1997 (figur 4.1) viser et lite, men jevnt sig fra arbeid til pensjon for alle alderstrinn mellom 50 til 63 år. Det vil si at andelen som går av på hvert alderstrinn i dette aldersspennet er tilnærmet konstant. Samlet vil en slik årlig avgang bidra til at nærmere en tredjedel av et kull 50-åringar har forlatt yrkeslivet før de fyller 63 år. I det de når 63 år skjer det et markert taktskifte, og avgangssannsynligheten øker. Fallet i kurven antyder at tilnærmet halvparten velger å forlate yrkeslivet i aldersspennet mellom 63 og 67 år. Dette må ses i sammenheng med utvidelsen av AFP, som fra oktober 1997 var tilgjengelig for alle offentlige ansatte fra fylte 63 år.

Figur 4.1 Overlevelseskurve for seniorer i KLP 1997 (50–70 år)*

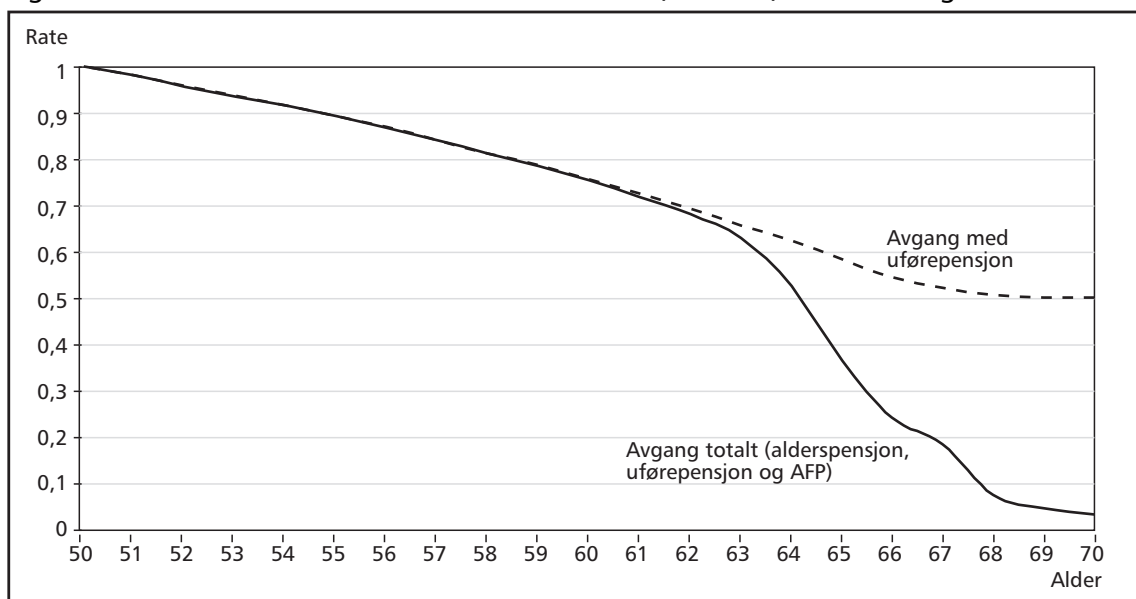


* Da tallgrunnet i de høyeste aldersklasser (68–70 år) generelt sett er relativt lavt må en imidlertid tolke avgangsratene i disse alderstrinnene med varsomhet. Dette vil også gjelde for de resterende figurene i dette kapitlet.

En tredjedel hadde, som nevnt, allerede forlatt yrkeslivet før fylte 63 år, i første rekke som uførepensjonister (jf. kapittel 3). Figur 4.2 viser to overlevelseskurver; en for den samlede avgangen og en for avgangen med uførepensjon. Av kurvene ser vi at avgang med uførepensjon er tilnærmet lineær i alle aldersklasser, med unntak for dem mellom 67 og 70 år. Isolert sett vil dette bety at andelen som velger å gå av med uførepensjon så å si er uavhengig av alder. Da de ansatte også har tilgang til andre ordninger i deler av aldersintervallet, (AFP fra fylte 63, og for noen alderspensjon fra fylte 60 eller 65 år, eller 57 og 62 år etter 85-års regelen) kan vi imidlertid ikke uten videre foreta en slik slutning. Det er for eksempel rimelig å tro at en større andel hadde måttet uførepensjonere seg på alderstrinnet fra 63 til 70 år, hvis de ikke hadde hatt tilgang til AFP eller alderspensjon med særaldersgrense. Hvor mange dette vil dreie seg om er det likevel vanskelig å anslå. I Olsenuvalgets innstilling (NOU 1998:19) anslås det at maksimalt 20 prosent av AFP pensjonistene ville vært uførepensjonister om AFP-ordningen ikke fantes¹⁷.

¹⁷ I disse målene tar en utgangspunkt i sykefravær i året før avgang med uførepensjon, og tar det som en indikator på substitusjonseffekten. En slik beregning vil imidlertid ikke ta hensyn at AFP kan ha den virkning at enkelte, rett og slett, «biter tennene sammen» noen måneder eller ett år, i påvente av AFP.

Figur 4.2 Overlevelseskurve for seniorer i KLP i 1997 (50–70 år) etter ordning



Mer interessant i et tidligpensjoneringsperspektiv er det likevel at uførepensjon – totalt sett – framsto som den viktigste inngangsporten til pensjonisttilværelsen for kommunalt ansatte samlet i 1997. Forutsetter vi et avgangsmønster som overlevelseskurvene over antyder vil halvparten av de yrkesaktive femtiåringene ha forlatt yrkeslivet via uførepensjon før de fyller 70 år.

4.4 Separate beregninger for menn og kvinner

Tegner vi egne overlevelseskurver for menn og kvinner (jf. figur 4.3) ser vi tilnærmet det samme mønsteret som vi hadde for de kommunalt ansatte samlet; en liten, men jevn avgang hos aldersgruppene mellom 50 og 63 år, før det store flertallet velger å gå av mellom 63 og 67 år.

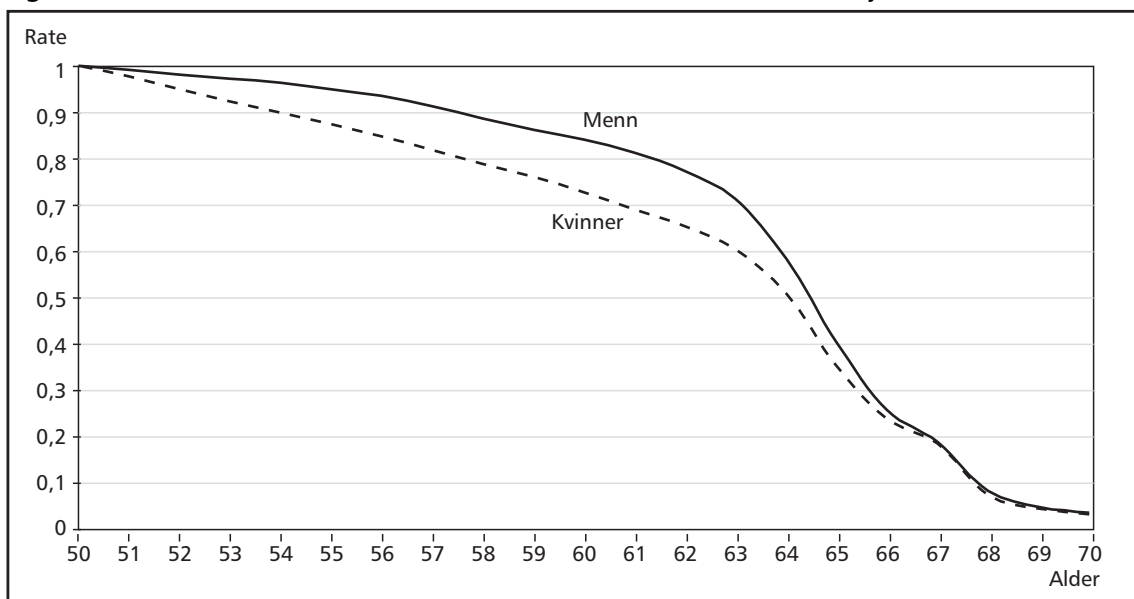
Overlevelseskurvene antyder likevel noen interessante forskjeller mellom menns og kvinners avgangsmønster som bør nevnes: En større andel av kvinnene enn av mennene fortsatte i arbeidslivet til fylte 63 år, litt over ti prosentpoeng. Dette har sammenheng med at kvinner har relativt høyere avgangsrater enn menn i de aller yngste årsklassene. Mye av de kjønnsmessige forskjellene i avgangsmønster synes dermed å bli etablert gjennom kvinners økte tendens til uførepensjonering tidlig i femtiårsalderen.

Når muligheten til førtidspensjonering gjennom AFP kommer ved fylte 63 år, nærmer seg kurvene seg hverandre igjen. Menn benytter seg av AFP i langt større grad enn kvinner (jf. figur 3.5a og b). Dette kan skyldes at kvinnene mer enn mennene har dekket sitt tidligpensjonsbehov gjennom uførepensjonering. Andelen som ønsker, eller har behov for å gå av med, AFP blir derfor noe lavere enn hos mennene. Men forskjellene kan også bunne i ulik tilgang. Flere kvinner enn menn kan rett og slett mangle rett til AFP, og dermed muligheten til tidligpensjonering, fordi de har en for kort yrkeshistorie. De har for eksempel

færre en ti yrkesaktive år etter fylte femti år, som er kravet for å få AFP. Vi har imidlertid ingen oversikt over hvor utbredt dette er.

I aldersintervallet fra 63 til 67 år «velger» flere kvinner enn menn heller avgang med alderspensjon (jf. figur 3.5a og b). Dette gjelder spesielt for 65- og 66-åringene. Dette har trolig sammenheng med at flere kvinner (51 prosent), enn menn (27 prosent) har yrker med særaldersgrense 65 år (jf. tabell 2.4).

Figur 4.3 Overlevelseskurve for seniorer i KLP i 1997 (50–70 år) etter kjønn



Det har vært lansert ulike forklaringer på forskjellene i menns og kvinners pensjoneringsmønster, her i hovedsak definert som ulike uførepensjonsrater tidlig i femtiårsalderen. En av hovedforklaringene har vært det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet som gjør at menn og kvinner velger, og innehar, svært ulike yrker og posisjoner. Kvinner er for eksempel i større grad enn menn, og spesielt innen kommunesektoren, ansatt i krevende omsorgsykker innen helse og omsorgssektoren; som sykepleiere, hjelpepleiere, hjemmehjelper, renholdere og barnehageassistenter, mens menn oftere har manuelle yrker innen teknisk sektor; som vaktmestere, fagarbeidere og betjenter, eller de er å finne i ledende administrative og/eller faglige stillinger. I neste avsnitt ser vi nærmere på avgangsmønster avhengig av nettopp, yrkeskategori, og spør: *Bidrar det vi kan kalle de typiske kvinneyrkene i større grad til førtidspensjonering enn de typiske mannsyrkene?*

4.5 Separate beregning for et utvalg yrkeskategorier

Vi har valgt ut 14 store yrkesgrupper innen KLP-området og har, så langt det har latt seg gjøre, gruppert dem i sektorer. Begrunnelsen for en slik inndeling ligger i antakelsen om at blant annet arbeidsbelastninger og arbeidsmiljø (les: helse), inntekts- og kompensasjonsni-

vå, som begge er viktige faktorer for å forklare pensjonsbeslutningen, i stor grad avhenger av yrke.

Tabell 4.2 gir en oversikt over hvilke yrkeskategorier vi har plukket ut, og den forventede avgangsalderen for de ansatte i disse yrkene. Foretar vi en sammenligning mellom yrkesgruppene, skiller tre yrker seg ut; leger, ingeniører og saksbehandlere. Den gjennomsnittlige forventede avgangsalderen i disse yrkene er 67,04 for leger, 67,32 for ingeniører og 65,37 år for saksbehandlere. For de øvrige yrkene er avgangsalderen langt lavere og langt jevnere, mellom 61 og 63 år. Lavest gjennomsnittlig avgangsalder har hjelpepleierne, renholderne og hjemmehjelperne. Hovedskillet går ikke overraskende, mellom yrker som ikke fordrer høyere utdanning og yrker som krever høyere utdanning, og i tillegg, følger det langt på vei, skillet mellom tradisjonelle manns- og kvinneedominerte yrker.

Tabell 4.2 En oversikt over den gjennomsnittlige forventede avgangsalderen blant senioren i et utvalg yrkeskategorier i KLP-området i 1997

Sektor	Yrkeskategori	Forventet gjennomsnittlig avgangsalder
Helsesektoren	Leger	67,04
	Sykepleiere	62,17
	Hjelpepleiere	60,97
Sosial- og omsorgssektoren	Diverse universitets- og høyskolegrupper*	58,71** (61,94)
	Hjemmehjelpere	61,58
	Barnehageassistenter/assistenter i skolefritidsordningen	58,69**
	Renholdere	61,13
Teknisk sektor	Ingeniører	67,32
	Håndverkere og fagarbeidere	62,76
	Vaktmestere m.fl.	62,66
Administrative stillinger	Rådmenn og økonomiske ledere	63,22
	Saksbehandlere	65,38
	Sekretærer	63,12
	Kontorassistenter	63,14

* Denne gruppen omfatter en hel rekke høyskole og universitetsgrupper som arbeider i sosial- og omsorgssektoren, som psykologer, spesialpedagoger, pedagoger, fysioterapeuter, ergoterapeuter, barnevernspedagoger, førskolelærere, sosionomer og sosialkuratorer.

** Det var ingen blant disse yrkesgruppene som var aktive medlemmer etter fylte 68 år i 1997. Hvis vi forutsetter at avgangsraten for 69-åringene og 70-åringene tilsvarer avgangsraten for 68-åringene vil den gjennomsnittlige avgangsalderen være 61, 94.

Helsesektoren

Figur 4.4 viser overlevelseskurvene for de fire yrkeskategoriene vi har skilt ut innen helsesektoren; leger, sykepleiere, hjelpepleiere og helsesøstre/jordmødre. Disse yrkesgruppene utgjør samlet nærmere 20 prosent av alle ansatte i vårt utvalg.

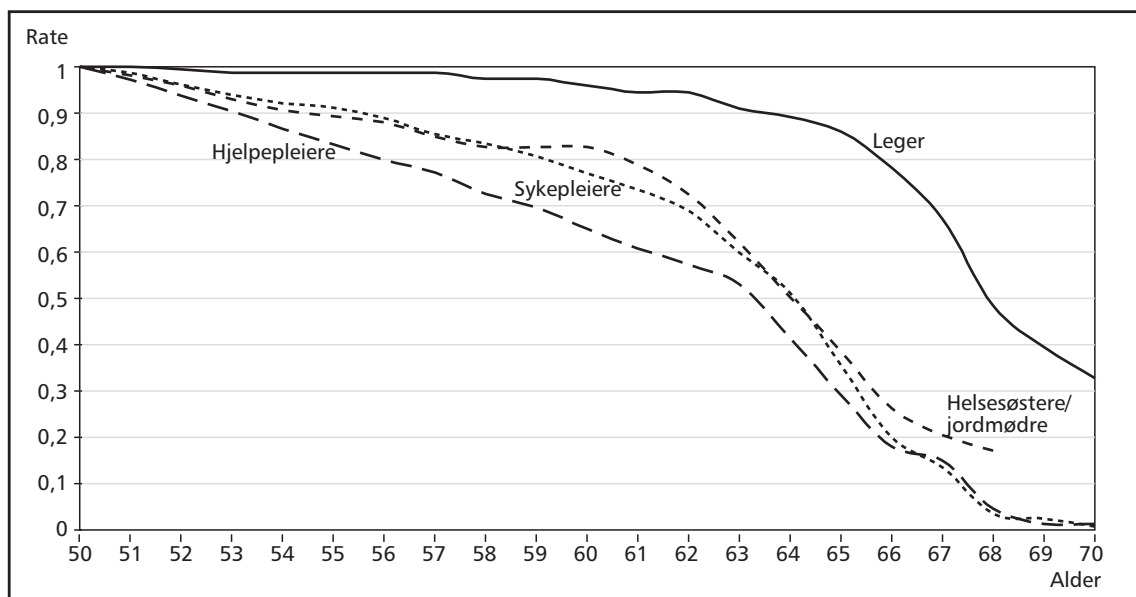
Overlevelseskurvene for yrkene i helsesektoren viser en klar sammenheng mellom yrke og valg av pensjoneringstidspunkt. Ikke uventet er det legene som holder ut lengst i yrkes-

livet. Vår overlevelseskurve antyder at bare femten prosent av legene velger å gå av før fylte 65 år, mens tallene for sykepleiere og hjelpepleiere er henholdsvis seksti og sytti prosent.

Avgangen fra hjelpepleieryrket er jevn i aldersintervallet fra 50 til 63 år. Litt over 3 prosent forlater yrkeslivet i disse aldersklassene. Forutsetter vi et pensjoneringsmønster som tilsvarer denne avgangsraten vil det innebære at nærmere femti prosent av hjelpepleierne, som er yrkesaktive ved femti år, allerede har pensjonert seg når de fyller 63 år, og dermed har rett til AFP.

Til sammenligning vil om lag tretti prosent av sykepleierne ha forlatt yrkeslivet i løpet av det tilsvarende aldersspennet (50–63 år). Tendensen til tidligpensjonering (som før 63-års alder i hovedsak vil si uførepensjonering) er dermed noe lavere hos sykepleierne enn hos hjelpepleierne, og forblir det fram til 68 års alder¹⁸. Dette gjelder selv om vi ser en viss tilnærming i intervallet fra 63 til 67 år, hvor alle har rett til AFP. Går vi grundigere til verks ser vi at tilnærmingen mellom hjelpepleierne og sykepleierne alt skjer fra 62 til 63 års alder. Dette kan ha sammenheng med at særaldersgrensen i kombinasjon med 85-årsregelen, gjør det mulig for sykepleiere å gå av med pensjon fra fylte 62 år, hvis summen av alder og tjenestetid er 85 år eller høyere.

Figur 4.4 Overlevelseskurve for seniorer i KLP i 1997 (50–70 år) etter yrkeskategori i helsesektoren



Til diskusjonen rundt kompensasjonsnivåets betydning for pensjoneringsbeslutningen bør vi også merke oss at legenes yrkesavgang først skyter fart når de runder 65 år, altså når de har rett til AFP med full tjenstepensjon. Da vi ikke har finregnet på den enkeltes kompensasjonsnivå før og etter fylte 65 år kan vi ikke uten videre slutte at kompensasjonsnivået har betydning. Vi vet imidlertid at de høyere inntektskategorier i gjennomsnitt har mer å hente ved full tjenstepensjon. Uansett kan inntekt her også være et mål på arbeidsbelastning og helse, da vi som tidligere nevnt, vet at lavinnteksgruppene ofte er på finne i helsebelastende yrker, og samtidig ofte også har dårligere helse (Dahl 1995).

¹⁸ I vårt materiale var det ikke registrert noen yrkesaktive sykepleiere over 68 år.

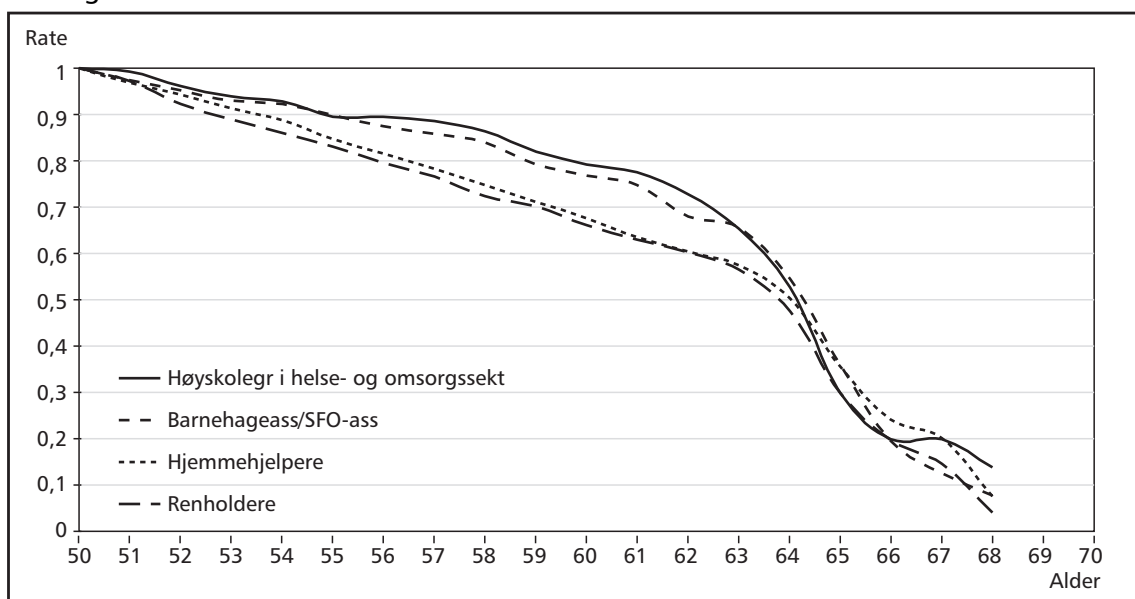
Sosial- og omsorgssektoren

Innen sosial- og omsorgssektoren har vi plukket ut fire yrkeskategorier; en samlekategori av universitets- og høyskoleutdannede¹⁹, samt hjemmehjelpere, renholdere og assistenter i barnehage og SFO.

Den største yrkesgruppen innen sosial- og omsorgssektoren er renholderne²⁰. Disse utgjorde nærmere 7000 ansatte over 50 år i 1997. Det er også blant renholderne og hjemmehjelperne flest forlater yrkeslivet i tidlig alder. I disse to yrkesgruppene vil tyve prosent ha gått av med pensjon i aldersintervallet mellom 50 og 56 år, og nærmere 40 prosent før de kan gå av med AFP (les: ved 63 års alder), forutsatt at den beregnede overlevelseskurven beskriver det forventede avgangsmønsteret hos en yrkesaktiv 50-åring.

Det kanskje mest interessante, eller oppsiktsvekkende, i figur 4.5 er likevel de små forskjellene i avgangsmønster mellom universitets- og høyskoleutdannede og ansatte i yrker uten krav om fagutdanning. Selv blant de universitets- og høyskoleutdannede innen sosial- og omsorgssektoren har så mange som 30 prosent avsluttet sin yrkeskarriere før de fyller 63 år. De skiller seg likevel ikke vesentlig fra andre kvinnedominerte høyskolegrupper i materialet. Blant sykepleiere, jordmødre og helsesøstre kan en også forvente at om lag 30 prosent av et kull med 50-åringar har pensjonert seg før de fyller 63 år (jf. figur 4.5).

Figur 4.5 Overlevelseskurve for seniorer i KLP i 1997 (50–70 år) etter yrkeskategori i sosial- og omsorgssektoren



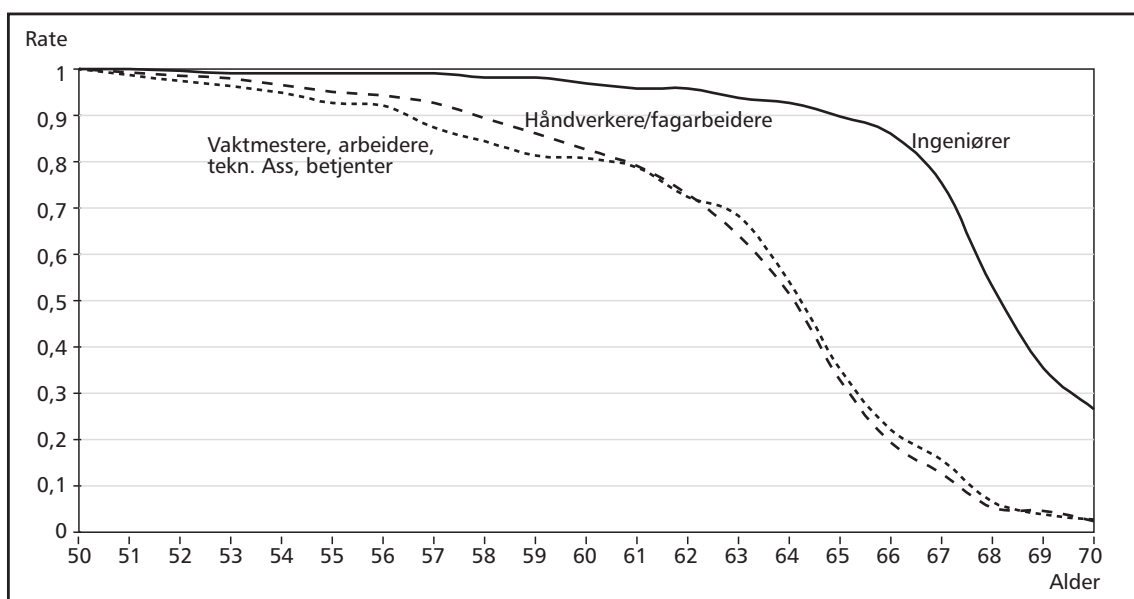
¹⁹ Hvilke yrkesgrupper denne kategorien omfatter står nærmere spesifisert i vedlegg 1.

²⁰ Vår plassering av renholderne i sosial- og omsorgssektoren er kanskje ikke helt i overensstemmelse med den offisielle sektorinndelingen, da renholdere i prinsippet vil kunne finnes innen alle sektorer - fra offentlige kontorer til helseinstitusjoner, skoler og barnehager. Da renholdsyrket, ut fra vår vurdering, har klare likhetstrekk med hjemmehjelpsyrket, har vi likevel valgt å gruppere dem inn under sosial- og omsorgssektoren.

Teknisk sektor

Inn under betegnelsen teknisk sektor har vi gruppert ulike yrkeskategorier i kommunal sektor som er knyttet til teknisk etat eller som utfører teknisk eller manuelt arbeid i det vi kalle tradisjonelle mannsyrker. Vi har en høyskolegruppe; ingeniørene, og to hovedgrupper av arbeidere; håndverkere/fagarbeidere og en samlegruppe bestående av vaktmestere, arbeidere, tekniske assistenter og betjenter. Disse yrkene/stillingskategoriene utgjør samlet noe over 7000 ansatte, eller noe under 10 prosent av utvalget (jf. vedlegg 1).

Figur 4.6 Overlevelseskurve for seniorer i KLP i 1997 (50–70 år) etter yrkeskategori i teknisk sektor



Yrkene som er gruppert under teknisk sektor skiller seg fra de øvrige ved at relativt få forlater yrkeslivet før de fyller 60 år. Selv blant arbeidere, eller yrkesgrupper med i utgangspunktet lave utdanningskrav, er det bare 17–18 prosent som har uførepensjonert seg før de fyller 60 år.

Nærmere tretti prosent av fagarbeiderne/arbeiderne har likevel forlatt yrkeslivet før de er 63 år, og tilnærmet 80 prosent er ute av arbeidslivet ved 65 års alder. Blant ingeniørene står til sammenligning nesten 90 prosent i yrket fram til de er 65 år, og nærmere 80 prosent fram til de er 67 år. Tilnærmingen mellom overlevelseskurven for ingeniører og arbeidere skjer først etter fylte 67 år. AFP synes derfor ikke å ha noen vesentlig innvirkning på ingeniørenes pensjonsbeslutning.

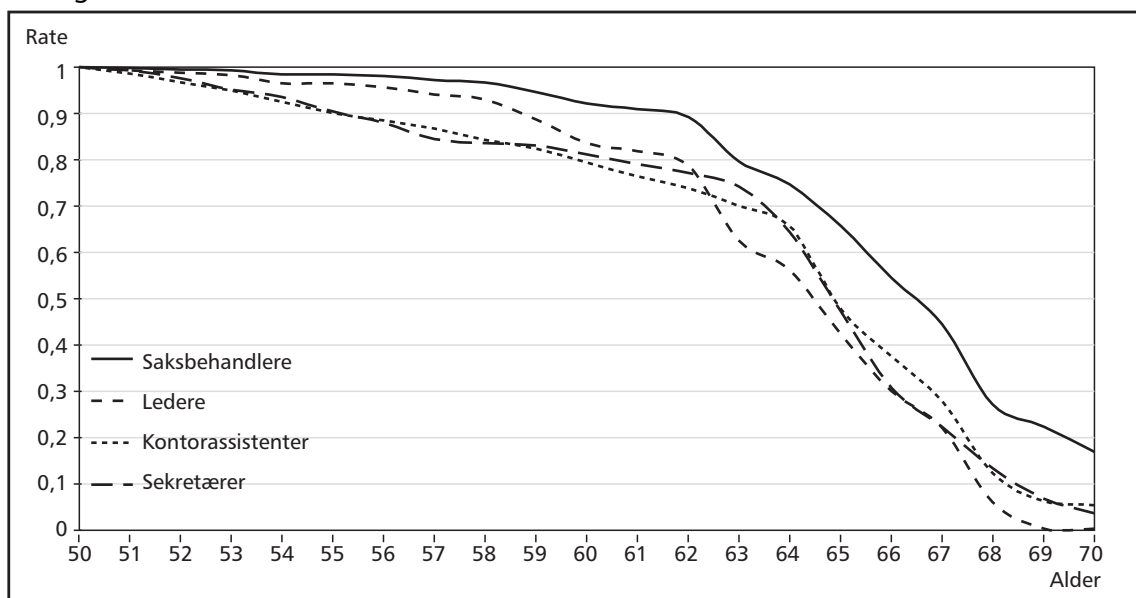
Interessant er det også å merke seg at mens avgangen til uførepensjon er tilnærmet jevn i alle årsklasser mellom 50–63 år blant ansatte i typiske kvinneyrker (hjemmehjelpere, renholdere og hjelpepleiere), øker uføreraten sterkt med økende alder i de typiske mannsyrkene i samme aldersintervall. Først når ansatte i tradisjonelle mannsyrker med lave utdanningskrav passerer 60 år skyter uføreratene fart.

Administrative stillinger

Vi opererer med fire yrkeskategorier i såkalte administrative stillinger; rådmenn, kemnere og andre i merkantile lederstillinger, samt saksbehandlere, sekretærer og kontorassistenter. Disse yrkesgruppene utgjorde nærmere 15 prosent av KLPs medlemsmasse over 50 år i 1997. Den største yrkesgruppen var saksbehandlerne, som telte 3672 personer.

Gjennomsnittlig forventet avgangsalder i de administrative stillingene er klart høyere enn for de fleste yrkesgruppene vi tar for oss innen helse-, sosial- og omsorgssektoren. Hovedmønsteret er likevel som i de øvrige sektorene. For det første, er andelen som går av før fylte 60 år klart høyere i de lavere stillingssjikt enn i de høyere. Blant sekretærer har 20 prosent forlatt yrkeslivet før fylte 60 år, mens dette gjelder 10 prosent innen de øvrige yrkene. For det andre, har kurvene et markant knekkpunkt ved 62 års alder for saksbehandlere og ledere, og ved 63 års alder for sekretærer og kontorassistenter. Dette kan, som vi tidligere har vært inne på, relateres til mulighetene for å gå av med AFP ved fylte 63 år.

Figur 4.7 Overlevelseskurve for seniorer i KLP i 1997 (50–70 år) som innehar ulike administrative stillinger



Det mest overraskende i figuren er kanskje de svært små forskjellene vi finner i avgangsrater etter fylte 60 år blant ledere og kontorassistenter/sekretærer. Noe uventet er det saksbehandlersjiktet som skiller seg ut. Ellers er forskjellen etter yrkesstatus langt mindre enn innen de tre øvrige sektorene vi har sett på (det vil si at avstanden mellom overlevelseskurvene for de ulike yrkesgruppene vi ser på i denne sektoren er relativt liten). Ut fra en yrkesstatusinndeling skulle vi kanskje forvente at ansatte i ledene stillinger «holdt ut» lengst.

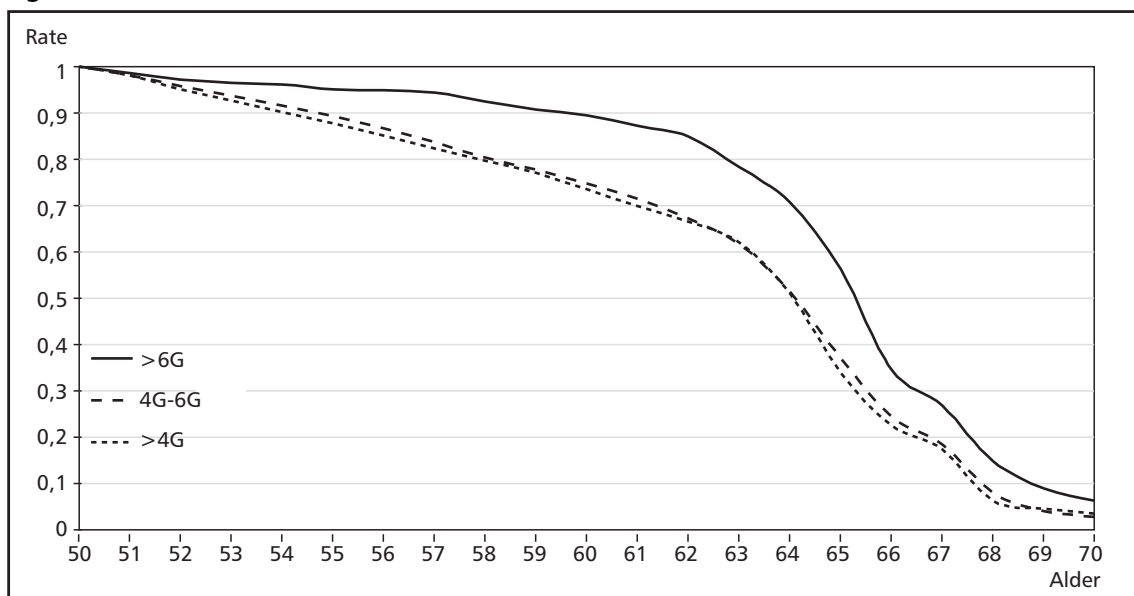
Den forskjellen vi finner mellom saksbehandlere og ledere kan ikke kobles direkte til utdanningsnivå, da de fleste konsulenter og saksbehandlere i kommunesektoren i dag må forventes å ha enten høyskole- eller universitetsutdanning. Det er mer sannsynlig at forskjellene skyldes ulikt arbeidsinnhold og/eller arbeidsbelastning. Selv om ansatte i lederstillinger kan ha stor autonomi i jobben, vil en slik stilling også kunne oppleves som belastende og stressende, på grunn av alt ansvaret.

Et annet interessant trekk i figur 4.7 er det sterke fallet i avgangsraten (kurven) for rådmenn/kemnere/ledere i merkantile stillinger, og dels saksbehandlere, ved fylte 63 år. På dette alderstrinnet går langt flere i denne yrkeskategorien av med pensjon enn blant for eksempel sekretærer og kontorassistenter. Dette skulle indikere at disse yrkesgruppene i langt større grad enn ansatte i tradisjonelle arbeideryrker benytter AFP. Vi har imidlertid ingen god forklaring på hvorfor det er slik. Isolert sett skulle disse gruppene heller ventet med å ta ut AFP, da kompensasjonsnivået er høyere for høyinntektsgruppene etter fylte 65 år enn før.

4.6 Separate beregninger for ansatte fordelt på tre inntektsklasser

I det foregående har vi fokusert forskjeller mellom ulike yrkeskategorier i kommunal sektor og konkludert med at ulikheter i avgangsmønster til dels følger skillet mellom høy- og lavstatus yrker (mål i utdanningskrav) og dels det tradisjonelle skillet mellom manns- og kvinnedominerte yrker. Dette skillet vil også, i stor grad, samvariere med ulikheter i lønnsnivå. I figur 4.8. bekreftes da også at avgangsmønsteret blant kommuneansatte seniorer påvirkes av pensjonsgrunnlaget (her målt i antall G).

Figur 4.8 Overlevelseskurve for seniorer i KLP i 1997 (50–70 år) etter inntekt



Kort fortalt viser overlevelseskurvene i figur 4.8 at personer som har et pensjonsgrunnlag tilsvarende 6 ganger grunnbeløpet i folketrygden eller høyere (tilsvarende 252 000 kroner eller mer i 1997) har en langt lavere avgangsrate enn personer i lavere inntektssjikt. I førstnevnte gruppe hadde snaut femten prosent forlatt yrkeslivet ved fylte 62 år, mens det gjaldt godt og vel en tredjedel av de med inntekt under 6 G. Denne forskjellen på om lag 20 prosentpoeng, som i hovedsak er etablert gjennom forskjeller i uførepensjoneringsmønsteret fram til 62 års alder (jf. kapittel 3), øker litt fram mot 65 års alder. Dette innebærer at

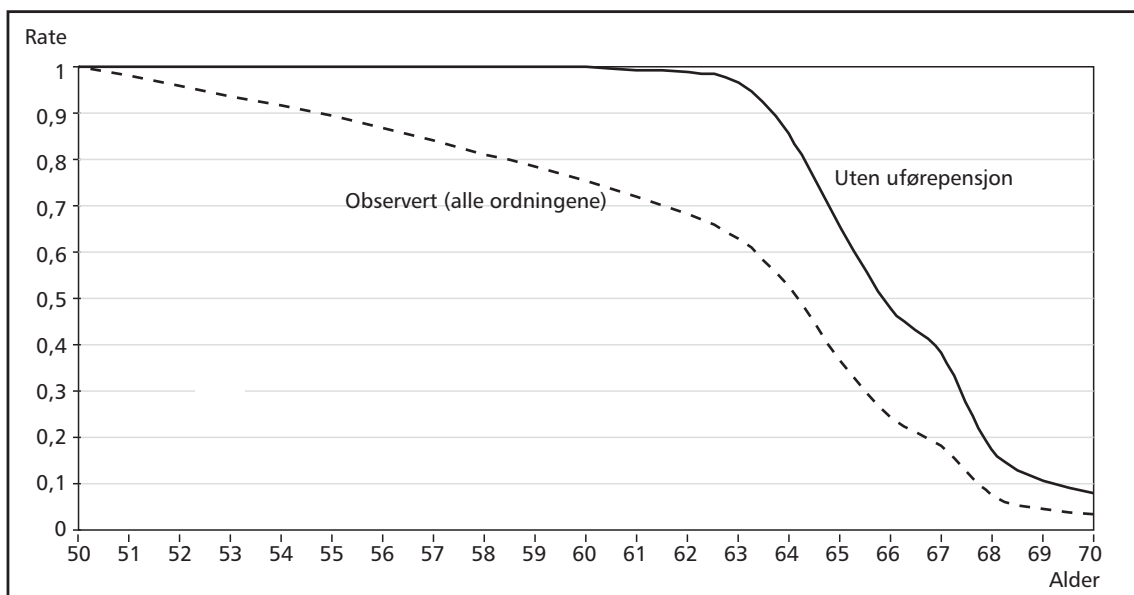
forskjellene i avgangsrater mellom ulike inntektsgrupper i hovedsak etableres før fylte 62 år. Deretter er avgangsmønsteret tilnærmet likt fram til 65 års alder. I begge inntektskategoriene er det om lag 20 prosent som velger å forlate yrkeslivet mellom 63 og 65 år. Etter 65 år har imidlertid høyinntektsgruppene en langt brattere overlevelseskurve enn lavinntektsgruppene. Kurvene vil derfor igjen nærme seg hverandre. Dette innebærer trolig at en del høyinntektsgrupper velger å vente med AFP-pensjoneringen til etter fylte 65 år, da de først da har rett til full tjenstepensjon. Dette kan tyde på at ytelsesnivået har en viss betydning for den enkeltes beslutning om å førtidspensjonere seg, men det kan også ha sammenheng med andre faktorer som følger inntekt, og som vi her ikke kontrollerer for, som for eksempel helse og grad av arbeidsbelastende yrke.

4.7 Hva betyr de respektive ordningene for den forventede avgangsalder

Avslutningsvis i dette kapitlet skal vi forsøke å antyde noe om de ulike pensjonsordningenes betydning for det pensjonsmønsteret vi observerer blant de kommunalt ansatte. Våre data gjør det ikke mulig å si noe eksakt om hvilken betydning uførepensjonen har for den forventede gjennomsnittlige avgangsalderen til forskjell fra for eksempel AFP og særaldersgrensene. Vi kan imidlertid nærmere oss problemstillingen gjennom beregne forventet gjennomsnittlig avgangsalder og ved å beregne avgangsrater med og uten de aktuelle ordningene. La oss starte med å se på uførepensjonen.

I figur 4.9 har vi tegnet to overlevelseskurver, en med utgangspunkt i de beregnede avgangsraterne når vi tar med all pensjonering uansett ordning, og en som viser avgangen eksklusive uførepensjon. Sistnevnte gir et slags bilde av hva avgangsmønstrene ville blitt uten tilgang til uførepensjon.

Figur 4.9 Overlevelseskurver for seniorer i KLP i 1997. Hele den observerte avgangen og avgangen uten tilgang til uførepensjon

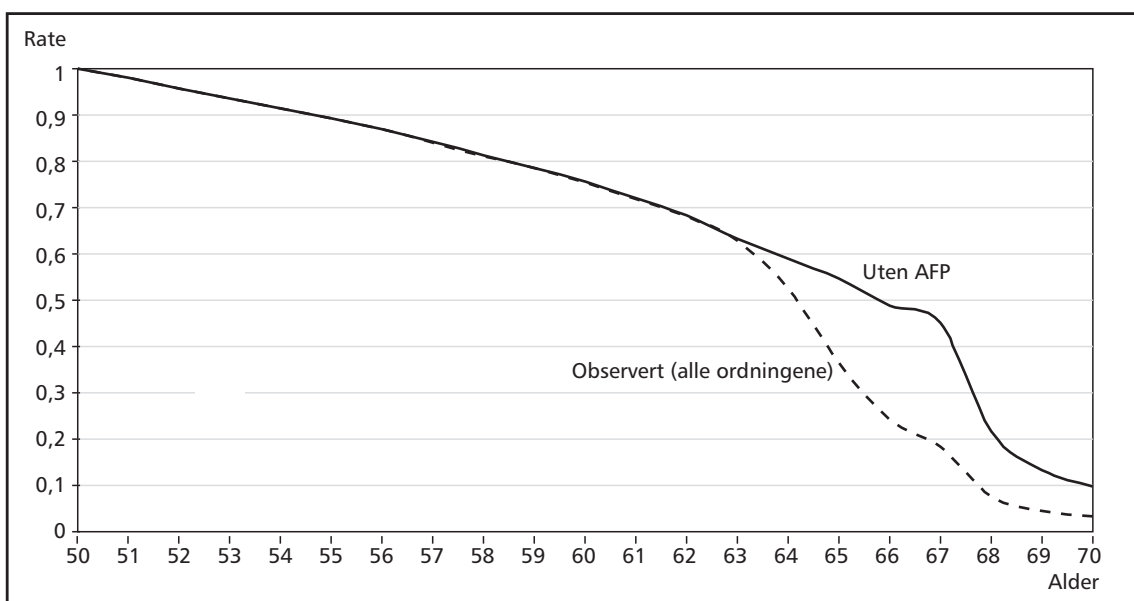


Av figuren kan vi lese et hovedpoeng: Uførepensjonen forklarer tilnærmet all avgang før fylte 63 år. Uten tilgang til uførepensjon ville bare 3–4 prosent av et kull yrkesaktive femtiåringer ha pensjonert seg før fylte 63 år. Da uførepensjon er en sykdomsrelatert pensjonsform blir imidlertid det naturlige oppfølgingsspørsmålet: Hvor ville de alternativt ha vært – hjemme uten arbeid og pensjon – eller i arbeidslivet med sin sykdom?

Ser vi på kurvene etter fylte 63 år er det klart at uførepensjon relativt sett får mindre og mindre betydning som avgangsform etter som den kommuneansatte nærmer seg 70 år. Det vil si at betydningen av AFP og særaldersgrensene (inkludert 85-års regelen), øker.

Figur 4.10 viser overlevelseskurven for kommunale seniorer for alle ordningene samlet, og for alle ordningene utenom AFP. Som figurens antyder ville nærmere halvparten av et kull yrkesaktive 50 åringer fremdeles være i arbeid ved fylte 67 år uten tilgang til AFP – mot knapt 20 prosent med ordningen.²¹

Figur 4.10 Overlevelseskurver for seniorer i KLP i 1997. Hele den observerte avgangen og avgangen uten tilgang AFP



²¹ Vi tar imidlertid forbehold her om muligheten for substitusjon mellom ordningene. Som tidligere nevnt, er det rimelig å anta at både uførepensjonsratene og avgangen i henhold til særalder, ville vært langt hyppigere brukt hvis AFP ikke hadde eksistert.

Den beregnede gjennomsnittlige forventede avgangsalderen bekrefter inntrykket av at uførepensjonen er langt viktigere enn AFP og særaldersgrensen for å forklare nivået på den gjennomsnittlige forventede avgangsalderen blant kommunalt ansatte. Uten uførepensjon i vårt tilfelle, og ved samme bruksrater for de øvrige ordningene²², ville den forventede gjennomsnittlige avgangsraten vært 65,67 år for en 50-åring, altså knapt ett og et halvt år under folketrygdens pensjonsalder.

Tabell 4.3 Gjennomsnittlig forventet avgangsalder for seniorer i kommunal sektor (50–70 år) etter ordning, 1997

	Gjennomsnittlig forventet avgangsalder
Totalt (observert)	62,24
Uten uførepensjon	65,67
Uten AFP	63,30
Uten særaldersgrense	62,36

²² En forutsetning som ikke er helt holdbar, da det er rimelig å forvente at en del flere ville kunne ta i bruk AFP hvis uførepensjonen ikke fantes. Vår modell tar ikke hensyn til substitusjonseffekten mellom ordningene. Resonnementet er imidlertid ikke verdiløst, da disse effektene ikke vil kunne rokke ved hovedpoenget.

5 Sammenfatning

Gjennomsnittlig forventet avgangsalder blant de kommunalt ansatte i vårt utvalg er 62,24 år, 61,9 for kvinner og 63,2 for menn. Det vil si at en yrkesaktiv femtiårig kvinne i kommunesektoren i gjennomsnitt kan forventes å bli i jobben til hun er 62 år, mens en mannlig ansatt på femti i gjennomsnitt vil stå i jobben til han er litt over 63 år.

Tar vi utgangspunkt i de beregnede avgangsratene til en hypotetisk kohort med femtiåringer i kommunesektoren vil nærmere 40 prosent være pensjonert før de fyller 63 år. Tilsiget av pensjonister er relativt jevnt for de ulike alderstrinnene i disse årsklassene. Først ved fylte 63 år får vi et markert skifte i pensjoneringsatferd. Ved 63 år akselerer avgangen kraftig. Over førti prosent velger å gå av i fireårsperioden mellom 63 og 67 år, i første rekke med AFP.

5.1 Variasjoner i avgangsmønster etter kjønn, yrke og inntekt

Hovedtrekkene i det beskrevne avgangsmønsteret synes å være gyldig uavhengig av kjønn, inntekt og yrke, med noen unntak. Hovedskillene gjelder styrken på sammenhengene: (1) I de tidlige årsklasser fra 50–56 år er det en noe større avgang blant kvinner og blant ansatte i typiske kvinneyrker og lavinntektsgrupper, enn blant menn og ansatte i typiske mannsyrker og/eller ansatte med høy inntekt. (2) Videre synes knekkpunktet ved 63 år og være mer markert for de gruppene som hadde lav avgangsrate før 63 år, for eksempel menn, høyinntektsgrupper og yrker som krever høyere utdanning (eller høystatusyrker), enn i de gruppene hvor mange gikk av med pensjon (fortrinnsvis uførepensjon) tidlig.

De klareste skillene i avgangsmønster finner vi likevel mellom ansatte i typiske «kvinne- og lavlønnstyrker» uten spesifikke utdanningskrav og ansatte i typiske høylønte «mannstyrker» med krav om universitets- eller høyskoleutdanning. Ytterpunktene utgjøres av ingeniøren som fortsetter sin yrkesaktive karriere fram til han fyller 67 år og som så går av med alderspensjon, og renholderen som enten uførepensjonerer seg før hun fyller 60 år eller går av med AFP når det blir mulig.

5.2 Pensjonsordningenes betydning for avgangsmønsteret

I tillegg til å se på variasjonene i avgangsmønster mellom ulike grupper av kommunalt ansatte etter kjønn, inntekt og yrke, har vi forsøkt å antyde hvilken betydning de ulike pensjonsordningene synes å ha for pensjonsatferden. Vi ser både på valget mellom ulike ordninger; det vil si valget mellom uførepensjon, alderspensjon (inkludert særalder og 85-årsregelen) og AFP i de aldersspennene hvor dette er aktuelt, og på betydningen av kompensasjonsgraden i enkeltordninger, for eksempel forskjellene i ytelsesnivå mellom AFP før og etter 65 år.

Til det siste først: Det er svært vanskelig å bedømme om en del av de kommunalt ansatte i materialet bevisst har valgt å utsette pensjoneringstidspunktet til 65 år. Overlevelseskurvene antyder imidlertid at noen flere ansatte i høystatusyrker, som for eksempel leger og ingeniører, enn ansatte i lavstatusyrker venter med å pensjonere seg til de er 65 år eller eldre. Vi finner også en slik tendens blant saksbehandlere, som ofte også er høyskole- eller universitetsutdannet. For de øvrige yrkesgruppene er det derimot ingen vesentlige forskjeller i avgangsrate før og etter 65 år. Betydningen av ytelsesforskjellen for AFP før og etter 65 år er uansett langt tydeligere når vi sammenligner ulike inntektskategorier. En høyere andel i høyinntektsgruppene (pensjonsgrunnlag over 6 G) enn i lavinntektsgruppene (pensjonsgrunnlag under 6 G) velger å vente med AFP-pensjonering til etter fylte 65 år.

Når det gjelder bruken av de ulike pensjonsordningene framstår uførepensjon som hovedveien over i pensjonstilværelsen for kommunalt ansatte flest. Halvparten av alle i en hypotetisk kohort yrkesaktive 50-åringer i kommunal sektor må forventes å forlate yrkeslivet via uførepensjonen før de fyller 70 år, hvis vi tar utgangspunkt i de avgangsratene vi ser blant seniorenene i 1997. Uførepensjon synes ellers å være en viktigere avgangsform for kvinner enn for menn, for lavinntektsgrupper enn for høyinntektsgrupper, og for ansatte i kvinne- og lavstatusyrkene mer enn for ansatte i manns- og høystatusyrkene.

Etter uførepensjon er det AFP som i hovedsak bidrar til tidligpensjonering. Nærmere 30 prosent av et kull femtiåringer vil benytte seg av denne ordningen mellom fylte 63 og 67 år, hvis vi lar dataene for seniorenene fra 1997 være normen. Til sammenligning benyttes alderspensjonen av knapt 20 prosent, og da i første rekke naturlig nok av ansatte som har passert 67 år. Andelen som går av tidligere, fordi de har særaldersgrense eller kan benytte 85-års regelen, er minimal, for ikke å si ubetydelig. Dette skyldes at ordningen for flertallet ikke innebærer noen mulighet for tidligere avgang enn AFP. Det er svært få som har en særaldersgrense på 60 år i kommunesektoren.

Litteratur

- 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, Espen (1995), *Sosial ulikhet i helse; artefakter eller seleksjon?* Fafo-rapport 150. Fafo: Oslo
- Enjolras, Bernard og Axel West Pedersen (1997), *Forventet pensjoneringsalder og pensjoneringsmønstre blant seniorer i staten*. Fafo-notat 1997:20
- NOU 1994:2 *Fra arbeid til pensjon*. Oslo: Norges Offentlige Utredninger
- NOU 1998: 19 *Fleksibel pensjonering*. Oslo: Norges Offentlige Utredninger
- 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
- Thøgersen, Øystein m.fl. (1998), *Økonomiske insentiver og tidligpensjonering*. Vedlegg 1 til *NOU 1998: 19 Fleksibel pensjonering*
- Visher, Mary og Tove Midtsundstad (1993), *Utgang fra arbeidslivet. En studie av eldre arbeidstakere*. Oslo: Fafo

Vedlegg 1 – Oversikt over yrkeskategoriseringen

Oppstillingen nedenfor gir en oversikt over hvilke stillingskoder som inngår i de stillingskategoriene som er benyttet i notatet. Inndelingen i stillingskoder følger i stor grad den inndelingen som er benyttet av Kommunenes Sentralforbund i PAI-registeret. Det gis i tillegg en oversikt over antallet i de aktuelle yrkeskategoriene som var registrert som aktive medlemmer i KLP i 1997 og som var 50 år eller eldre. Vi har i hovedsak sett på yrkesgrupper hvor antallet ansatte over 50 år overstiger 1000.

I tillegg har vi slått sammen noen yrkesgrupper der dette synes hensiktsmessig. Det gjelder Gruppe 1 (arbeidere/tekniske assistenter/betjenter) og gruppe 18 (vaktmestere). Vi har også samlet høyskole- og universitetsgruppene i sosial- og omsorgssektoren i en gruppe. Den omfatter, i vår inndeling, gruppe 3 (fysioterapeuter og ergoterapeuter), gruppe 12 (pedagoger, spesialpedagoger og psykologer) og gruppe 16 (sosialkuratorer, sosionomer og barnevernspedagoger).

Gruppe 1 Arbeidere/tekniske assistenter/betjenter 478

6014 Arbeidere	169
6589 Gårdsarbeidere	3
6727 Kirkegårdsarbeider/-tjenere	56
6789 Skogsarbeidere	1
6791 Sjøfører med komb. arbeid	2
6883 Sjøfører	32
6912 Servicearbeider	12
7541 Arbeider I	1
7542 Spesialarbeider	21
6037 Audiometri assistent	1
6173 Havneassistent	11
6589 Maskinassistent	2
7179 Teknisk assistent	2
6173 Havnebetjent	32
6214 Kaibetjent	2
6259 Krematoriebjetjent	0
6330 Trafikkbetjent	32
6456 Vognbetjent	0
6457 Internatbetjent	0
7022 Badebetjent	67
7115 Lufthavnbetjent	29
7452 Betjent	3
7548 Betjent I	0

Gruppe 2 Barnehageassistent/ass. i SFO		2451
6332 Barnehageassistent	2378	
7477 Assistent i familiebarnehage	71	
7515 Barne- og omsorgsarbeider	2	
7545 Assistent (SFO)	0	

Gruppe 3 Fysioterapeuter/ergoterapeuter		416
6044 Avdelingsleder (ergo)	32	
6517 Ergoterapeut	34	
7113 Ledende ergoterapeut	78	
7597 Ergoterapeut I	0	
7598 Kommuneergoterapeut	0	
7638 Sjefsergoterapeut	0	
7019 Avdelingsleder	19	
7066 Fysioterapeut	43	
7113 Ledende fysioterapeut	105	
7221 Sjefsfysioterapeut	22	
7286 Fysioterapeut i utd.år	2	
7303 Kommunefysioterapeut	60	
7304 Sjefsfysioterapeut	21	
7600 Fysioterapeut I	0	
7617 Spesialfysioterapeut	0	

Gruppe 4 Helsesøstre og jordmødre		907
6185 Helsesøstre	357	
6269 Ledende helsesøster	210	
6923 Sjefshelsesøster	9	
7603 Helsesøster I	0	
6033 Assisterende overjordmor	0	
6209 Jordmor	291	
6473 Avdelingsjordmor	27	
7136 Overjordmor	13	
7606 Jordmor I	0	
7607 Kommunejordmor	0	

Gruppe 5 Hjemmehjelpere		3987
6190 Hjemmehjelpere	3957	
7512 Omsorgsarbeidere	12	

Gruppe 6 Hjelpepleier		11330
6674 Miljøterapeuter/-arbeidere	1235	
6675 Miljøterapeut/-arbeider	263	
7076 Hjelpepleiere	8881	
7465 Hjelpepleiere I	951	
7558 Ledende hjelpepleier	0	
7681 Spesialhjelpepleier	0	
Gruppe 7 Håndverkere/Fagarbeidere		2724
6527 Håndverksmester	2	
6986 Håndverker/fagarbeider	2300	
7128 Montør	167	
7129 Montørformann	235	
7516 Yrkessjåfør	9	
7517 Fagarbeider	11	
7555 Installasjonselektriker	0	
7678 Fagarbeider I	0	
Gruppe 8 Ingeniører		1923
6347 Overingeniør	307	
6483 Byingeniør	0	
6579 Driftsingeniør	109	
6604 Avdelingsingeniør	464	
6763 Driftsassistent	9	
6764 Driftsingeniør	65	
6904 Installasjonsinspektør	113	
7018 Avdelingsingeniør	683	
7084 Ingeniør	59	
7157 Sjefsingeniør	80	
7359 Bygningsinspektør	1	
7406 Kommuneingeniør	33	
7604 Ingeniør I	0	
7605 Energiingeniør	0	
Gruppe 9 Kontorassistenter		3409
6555 Fullmektig	2841	
6929 Kasserer/billettselger	20	
7141 Pantefullmektig	0	
7196 Kontorassistent	472	
7510 Førstefullmektig i landbruk	73	
7565 Kontorassistent I	3	

Gruppe 10 Leger		1541
6005 Avdelingsoverlege	3	
6408 Tilsynslege	3	
6933 Sjefslege	13	
7261 Områdeoverlege	1	
7295 Klinikksjef	12	
7310 Kommunelege I	120	
7311 Kommunelege II	150	
7312 Kommuneoverlege	16	
7390 Turnuslege	1	
7442 Assisterende lege II	45	
7443 Assisterende lege I	8	
7444 Overlege	238	
7445 Avdelingsoverlege	58	
7447 Overlege	566	
7449 Avdelingsoverlege	306	
7528 Legespesialist	9	

Gruppe 11 Rådmenn/kemnerer/ledere merkantile stillinger		1752
7478 Ass. rådmann	22	
7391 Økonomisjef	11	
7398 Markedssjef	4	
7401 Avdelingsleder/merk.still.	991	
7403 Kontorsjef	145	
7404 Distriktsrevisor	40	
7405 Kommunekasserer/kemner	125	
7414 Personalsjef	56	
7415 Kommunerevisor	23	
7423 Økonomisjef	78	
7151 Regnskapssjef	7	
6965 Næringsjef	42	
6131 Finansrådmann	3	
6558 Fylkesrådmann	10	
6362 Rådmann	195	

Gruppe 12 Pedagoger/spesialpedagoger/psykologer		830
6038 Spesialpedagog	11	
6470 Psykolog	16	
6471 Psykolog	34	
6472 Spesialpsykolog	46	
6391 Spesiellærer	11	
6709 Førskolelærer	294	

6712 Styrer v/barnehage	192
6805 Førskolelærer	18
6806 Førskolelærer	29
6922 Undervisningsleder	3
7050 Logoped	0
7158 Sjefpsykolog	60
7249 Ped.psyk. rådgiver	68
7440 Klinisk pedagog	1
7441 Klinisk pedagog	26
7529 Psykologspesialist	14
7656 Ped.psyk. rådgiver I	0
7657 Psykolog I	0
7658 Psykologspesialist	0
7522 Spesialpedagog	8
7602 Førskolelærer I	0
7637 Pedagogisk leder	0
7648 Klinisk pedagog I	0
7649 Spesialpedagog	0

Gruppe 13 Renholdere

6594

7210 Renholdere	6594
7469 Renholder I	413
7682 Renholdsoperatør	0

Gruppe 14 Saksbehandlere

3765

6054 Førskoleinspektør	0
6514 Førstekonsulent	1047
6559 Konsulent	1428
7067 Førstesekretær	833
7402 Spesialkonsulent	441
7503 Landbruksveileder	1
7504 Landbruksveileder	2
7520 Saksbehandler	13
7531 Saksbehandler	0
7615 Saksbehandler I	1
7616 Saksbehandler I	0
7661 Landbruksveileder	0
7680 Førstekonsulent	1

Gruppe 15 Sekretærer

3306

6142 Formannskapssekretær	27
6621 Regns./-trekk-kontrollør	64

6863 Sekretær	3118
7509 Fagkonsulent i landbruk	96
7581 Sekretær I	1

Gruppe 16 Sosialkuratorer/sosionomer/barnevernspedagoger 526

6508 Barnevernspedagog	8
6808 Avdelingsleder	11
6809 Sosialkonsulent	336
7168 Sosialkurator	66
7438 Sosialkurator	105
7616 Sosialkurator I	0
7534 Sosionom	0
7618 Sosionom I	0
7619 Klinisk sosionom	0

Gruppe 17 Sykepleiere/spesialsykepleiere 7945

6027 Assisterende avdelingsleder	13
6034 Assisterende sjefssykepleier	6
6978 Psykiatriske sykepleier	527
7009 Assisterende avdelingssykepleier	289
7013 Assisterende oversykepleier	25
7021 Avdelingssykepleier	1922
7025 Bedriftssykepleier	5
7138 Overpleier	0
7139 Oversykepleier	270
7174 Sykepleiere – offentlige godkjente	3651
7218 Spesialutdannet sykepleier	1176
7424 Sjefssykepleier	53
7523 Spesialsykepleier	8
7620 Fagutviklingsykepleier	0
7621 Geriatrisk sykepleier	0
7622 Intensivsykepleier	0
7623 Onkologisk sykepleier	0
7624 Operasjonssykepleier	0
7625 Pediatrisk sykepleier	0
7633 Spesialsykepleier I	0
7634 Ass. avdelingssykepleier, spes.avd.	0
7635 Avd.sykepleier, spes.avd.	0
7627 Sykepleier I	0
7628 Klinisk spesialist i sykepleie	0
7629 Fagutv. sykepleier	0
7630 Hjemmesykepleier	0

7631 Hygiensykepleier	0
7667 Anestesisykepleier	0

Gruppe 18 Vaktmester

6541 Vaktmester	1006
6542 Vaktmester	1065

2071

Forventet pensjoneringsalder og pensjoneringsmønstre blant kommunalt ansatte seniorer



Forskningsstiftelsen Fafo
Borgata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
<http://www.fafo.no>

Fafo-notat 1999:4
Bestillingsnr. 616