

Christer Hyggen

Slitne kvinner og farlige menn

Om grunnlaget for særaldersgrenser i Norge



Christer Hyggen

Slitne kvinner og farlige menn

Om grunnlaget for særaldersgrenser i Norge

© Fafo 2008

ISBN 978-82-7422-625-8

ISSN 0801-6143

Omslagsfoto: © Dag G. Nordsveen / Samfoto,

© Anders Petersen / Mira / Samfoto

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Lobo Media AS

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
Kapittel 1 Innledning	19
1.1 Om særaldersgrensene i Norge	19
1.2 Problemstillinger	24
1.3 Data	25
1.4 Gangen i rapporten	28
Kapittel 2 Arbeidets art og risiko – uvanlige belastninger og spesielle krav?	29
2.1 Arbeidstidsordninger i yrker med og uten særaldersgrenser	30
2.2 Feilkonsekvenser i yrket	31
2.3 Selvpoplevd risiko for arbeidsulykker, belastningsskader og helseplager	32
2.4 Arbeidsulykker siste år i yrker med og uten særaldersgrenser	35
2.5 Belastninger i yrket	36
2.6 Uvanlige fysiske eller psykiske belastninger og spesielle krav?	45
2.7 Oppsummering	47
Kapittel 3 Arbeidstakernes helsesituasjon	51
3.1 Helseplager	51
3.2 Oppsummering helseplager – en enkel forklaringsmodell og kobling mellom belastninger i yrket og helseplager	58
3.3 Sykefravær	67
3.4 Forventet levealder	72
3.5 Oppsummering	75
Kapittel 4 Pensjoneringsmønstre	77
4.1 Særaldersgrenser i kommunesektoren	77
4.2 Særaldersgrenser i SPK	78
4.3 Forventet pensjonsalder	80
4.4 Pensjonering i kommunesektoren	81
4.5 Pensjonering i staten	85
4.6 Pensjonsordninger	86
4.7 Opptjening og pensjonering	92
4.8 Oppsummering	95

Kapittel 5 Særaldersgrenser i et nytt pensjonssystem	97
5.1 Innledning	97
5.2 Tilgjengelige tidligpensjonsordninger og særaldersgrenser i dagens system	98
5.3 Endringer i særaldersgrensene – hva innebærer det?	100
5.5 Særaldersgrense og levealdersjustering	113
Referanser	115
Vedlegg 1 Beskrivelse av grupper av yrker med særaldersgrense	117

Forord

På oppdrag fra Fornyings- og administrasjonsdepartementet, har Fafo utarbeidet denne rapporten som gir en enkel analyse av bakgrunn og behov for særaldersgrenser i forbindelse med pensjonering i Norge.

Analysene er foretatt med utgangspunkt i Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelse om arbeid og tilgjengelige data fra Kommunal Landspensjonskasse (KLP) og Statens Pensjonskasse (SPK).

Jon M. Hippe, Tove Midtsundstad og Geir Veland har bistått underveis med sin erfaring og kompetanse på forskning om pensjon. Geir Veland har i samarbeid med Jon M. Hippe utarbeidet figurer, stått for utregninger og skrevet avslutningskapittelet i rapporten.

Vi retter en takk for nyttige innspill og tilbakemeldinger til Fornyings- og administrasjonsdepartementet samt deltakerne fra fagforbundene og arbeidsgivere på seminaret om særaldersgrenser i departementet den 17.11.07. Vi takker særlig Finn Bjørnar Lund i FAD for tålmodighet, tilbakemeldinger og kommentarer underveis i prosessen. Informasjonsavdelingen ved Fafo har gjort en kjempejobb i forbindelse med ferdigstillelsen av rapporten.

Oslo, mars 2008

Christer Hyggen

Sammendrag

Problemstillingene og datamaterialet

I denne rapporten har vi gjort en realitetsvurdering av behovet for særaldersgrenser, foretatt en gjennomgang av pensjoneringsmønsteret til ulike yrkesgrupper med særaldersgrense, inkludert en sammenligning med hva som er vanlig hos andre grupper, og gjort en analyse av hva som vil kunne skje med særaldersgrensene i et nytt pensjonssystem. Vi har gjort dette ved å svare på spørsmålene:

1. Er det slik at tjenesten for ansatte i yrker med særaldersgrense medfører større fysisk eller psykisk belastning enn tjenesten for ansatte i yrker uten særaldersgrense?
2. Er det slik at tjenesten for ansatte i yrker med særaldersgrense stiller større krav til fysiske eller psykiske egenskaper enn tjenesten for ansatte i yrker uten særaldersgrense?
3. På hvilken måte skiller pensjoneringsmønsteret blant ansatte i stillinger med særaldersgrense seg fra pensjoneringsmønsteret til ansatte i stillinger uten særaldersgrense?
4. Hvordan vil en mulig endring i ordningen med særaldersgrenser slå ut for grupper som i dag omfattes av denne, og hva vil skje i møtet med pensjonsreform?

Beregningene og analysene i rapporten er basert på levekårsundersøkelsene fra Statistisk sentralbyrå og omfattende registermateriale fra Statens pensjonskasse (SPK) og Kommunal Landspensjonskasse (KLP).

Hovedresultater

Aldersgrenseloven er i praksis en kjønnet ordning i en verden der arbeidstakere i kvinnedominerte yrker påføres uvanlige belastninger og mannsdominerte yrker krever spesielle fysiske og psykiske egenskaper. Vi finner særaldersgrenser på 65 år særlig for yrkesgrupper innenfor helse- og omsorg. Dette er en del av arbeidsmarkedet med stillinger som i stor overvekt besettes av kvinner: kvinner som løfter tungt under krevende

arbeidstidsordninger, kvinner som arbeider ansikt til ansikt med mennesker, klienter, pasienter eller pårørende. Disse kvinnene er blant annet sykepleiere, vernepleiere eller renholdsarbeidere. Særaldersgrensene, slik de fungerer i dag, tar utgangspunkt i at det innenfor disse yrkene utføres arbeid med så stor belastning at det sliter ut de ansatte i større grad enn i andre yrker – og at dette særlig kommer til syne blant de eldre arbeidstakerne. Vi kan med andre ord ikke forvente, eller kreve, at de skal orke å arbeide like lenge som andre. Ansatte i disse yrkene gis derfor mulighet til å gå av med pensjon tidligere enn ansatte i andre yrker, der belastningene antas å være mindre. Særaldersgrensene beskytter på denne måten slitne kvinner mot risikoen for å pådra seg alvorlige jobbrelaterte belastningsskader, og dermed gi dem mulighet til å forlate arbeidslivet på en verdig måte. De lavere særaldersgrensene finner vi for ansatte i yrker som domineres av mannlige ansatte. Disse er polititjenestemenn, brannmenn, offiserer i forsvaret, flygere, dykkere og yrkessjåfører – for å nevne noen. De jobber i yrker der reaksjonsevne, syn, hørsel, psykisk styrke og god fysikk antas å stå sentralt for å kunne mestre arbeidet. Særaldersgrensene for disse gruppene er utarbeidet for å beskytte samfunnet, og ikke minst de ansatte selv, mot faren de utgjør når deres fysiske og psykiske egenskaper antas å svekkes ved økt alder. Slik er særaldersgrensene grovt sett utarbeidet av hensyn til slitne eldre kvinner og farlige eldre menn.

Men bildet er kanskje ikke så enkelt og oversiktlig som det kan se ut til ved første øyekast. Også innenfor helse- og omsorgsyrkene kan det være behov for raske reaksjoner, godt syn og god hørsel. Arbeid som sjåfør kan i like stor grad medføre tunge løft eller belastende arbeidsvilkår, lange arbeidsdager på veien, natt som helg. Og er det ikke slik at arbeidstakere i yrker som ikke omfattes av særaldersgrense utsettes for belastninger? At også disse må jobbe turnus, nattevakt og helgeskift, løfte tungt eller med gjentatte statiske bevegelser. Krever ikke også andre yrker fysisk og psykisk tilstedeværelse og oppmerksomhet? Og er det faktisk slik at alle kroppene reagerer likt på belastning, eller at alles fysiske og psykiske egenskaper svekkes i like stor grad ved en gitt alder? Hva er uvanlige belastninger – eller spesielle fysiske og psykiske egenskaper?

Med dette som bakteppe, gir vi oss i kast med analysene av ansatte i det norske arbeidsmarkedet, ansatte i ulike yrker med særaldersgrenser og ansatte i yrker uten særaldersgrenser. Vi undersøker hvorvidt yrker med særaldersgrense skiller seg fra yrker uten særaldersgrense, og vi undersøker om, og på hvilken måte yrkene med særaldersgrenser skiller seg fra hverandre med hensyn til yrkenes art og risiko, med hensyn til uvanlige belastninger og behov for spesielle fysiske og psykiske egenskaper.

Slitne kvinner? Sykepleiere, vernepleiere, hjelpepleiere og renholdsarbeidere

Ni av ti ansatte innenfor helse-, sosial-, og renholdsyrkene er kvinner. Analysene i denne rapporten omfatter helse-, sosial- og renholdsyrkene tannleger, fysioterapeuter, sykepleiere, vernepleiere, hjemmehjelpere, omsorgsarbeidere, hjelpepleiere, og rengjøringspersonale. Dette er yrker der de ansatte i stor grad omfattes av særaldersgrenser på 65 år. Hvis summen av tjenestetid og alder er minst 85 år; kan ansatte i disse yrkene gå av med pensjon tre år tidligere. De har altså mulighet til å gå av med pensjon som 62-åring. Grunnlaget for å gi ansatte i denne gruppen av yrker særaldersgrense på 65 år er altså at de antas å være utsatt for så store belastninger i yrket at de forventes å være utslitt før vanlig pensjonsalder på 67 år.

Og ansatte i gruppen av yrker innenfor helse-, sosial-, og renholdsfeltet er mer slitne enn andre ansatte i det norske arbeidsmarkedet. De utsettes jevnt over for flere og tyngre arbeidsbelastninger, både med hensyn til arbeidstidsordninger og faktiske oppgaver. De er oftere syke, benytter seg i større grad av uførepensjon og pensjonerer seg tidligere enn resten av arbeidsstyrken.

Krevende arbeidstidsordninger for ansatte i helse-, omsorg-, og renholdsyrkene

Bare en av tre ansatte i helse-, omsorgs- og renholdsyrkene jobber innenfor det som kan kalles normalarbeidstid. Dette betyr at det store flertallet har arbeidstidsordninger som antas å være mer belastende enn vanlig arbeid dagtid på ukedagene. Fire av ti jobber en eller annen form for turnus. Snaut 7 prosent arbeider fast nattarbeid og snaut 6 prosent jobber enten 2-skiftsarbeid eller helkontinuerlig skiftarbeid hele uka inkludert lørdag og søndag. Dette kan være belastende, og det stiller i tillegg en del krav til både fysiske og psykiske egenskaper hos de ansatte. Til sammenligning jobber nær åtte av ti arbeidstakere i stillinger uten særaldersgrense innenfor normalarbeidstid. Dette betyr likevel ikke at arbeidet i særlig grad forstyrrer hjemmeliv og familieliv. Det er bare halvparten så mange renholdere, omsorgsarbeidere eller hjelpepleiere som opplever at krav i jobben lager problemer med hensyn til familieliv sammenlignet med arbeidsstyrken uten særaldersgrenser. Andelen flygere og yrkessjåfører som opplever at krav i jobben forstyrrer hjemmeliv og familieliv er til sammenligning mer enn tre ganger så stor som blant rengjøringspersonalet.

Arbeid med mennesker som psykisk belastning i helse og omsorg

Flertallet av de ansatte i helse-, omsorgsyrkene arbeider med mennesker. Sterke følelser hos klienter eller pasienter kan medføre psykiske belastninger hos de ansatte. Drøyt

sju av ti sykepleiere må i høy, eller svært høy grad forholde seg til sterke følelser hos pasienter eller klienter i sitt arbeid. Dette gjelder også for omtrent seks av ti ansatte blant omsorgsarbeidere og hjelpepleiere, tannleger og fysioterapeuter, vernepleiere og hjemmehjelpere. Negative sterke følelser kan være spesielt belastende, og da særlig hvis de kommer til uttrykk som vold eller trusler om vold. Drøyt hver tredje vernepleier, hjemmehjelper, omsorgsarbeider og hjelpepleier utsettes for vold, eller trusler om vold, månedlig eller oftere. Hver femte sykepleier opplever det samme. Kun 4 prosent av ansatte i yrker uten særaldersgrense opplever slik vold, eller trusler om vold. Det er altså åtte ganger så mange vernepleiere som ansatte i arbeidsstyrken uten særaldersgrenser som opplever vold, eller trusler om vold regelmessig på arbeidsplassen. Vernepleiere og hjemmehjelpere er faktisk i like stor grad utsatt for slik psykisk belastning som polititjenestemenn, fengselsansatte og militære.

Tungt og fysisk krevende arbeid i helse-, omsorgs-, og renholdsyrkene

Renholdere er den yrkesgruppen der de ansatte i størst grad må bruke kroppen i utførelse av arbeidet. Renholdere bruker hele kroppen og utsettes med dette i større grad enn andre yrker for fysiske belastninger. Gruppen av renholdere ligner på mange måter på industriarbeidere som montører og maskinoperatører med hensyn til fysisk krevende oppgaver. Også andre ansatte innenfor helse-, og omsorgsyrkene må bruke kroppen i mye av arbeidet gjennom en vanlig arbeidsdag, og i betydelig større grad enn i yrker uten særaldersgrense. Vi ser også at nesten hver tredje renholdsarbeider opplever å være fysisk utmattet etter arbeid daglig, eller flere ganger i uken. Dette er en dobbelt så stor andel som i arbeidsstyrken uten særaldersgrenser og mer enn tre ganger så stor andel som blant ansatte i politi, fengselsvesen, brannvesen eller forsvaret. Det er også relativt vanlig å være sliten etter jobb hvis man arbeider som sykepleier, omsorgsarbeider eller hjelpepleier. Hver fjerde ansatte i disse yrkene opplever daglig, eller flere ganger i uken å være fysisk utmattet etter endt arbeidsdag.

Muskel- og skjelettlidelser er utbredt blant ansatte i helse-, omsorgs-, og renholdsyrker

Omtrent hver tredje ansatte innenfor renholdsarbeid og i helse- og omsorgsyrker sliter med jobberelaterte smerter i nakke og skuldre. Dette er høyere andeler enn i arbeidsstyrken uten særaldersgrenser og også noe høyere enn blant ansatte i andre yrker med særaldersgrenser. Det er omtrent dobbelt så mange med jobberelaterte muskel- og skjelettlidelser innenfor disse yrkene enn det er blant polititjenestemenn, brannmenn, fengselstjenestemenn, offiserer, mannskap på skip og fiskere. Rengjøringspersonale skiller seg ut med de høyeste andelenes ansatte med slike plager, tett fulgt av omsorgsarbeidere og hjelpepleiere. Gruppen av ansatte i helse-, omsorgsyrker skiller seg ikke i særlig

grad fra andre ansatte i den norske arbeidsstyrken med hensyn til andre jobbrelaterte plager som for eksempel hodepine eller eksem, med unntak av rengjøringspersonale som i stor grad også rapporterer om slike plager. Heller ikke jobbrelatert angst og depresjoner er særlig mer utbredt i disse gruppene.

Mannlige renholdere dør tidlig og kvinnelige sykepleiere lever lengst

Det er på mange måter vanskelig å sammenligne forventet levealder med utgangspunkt i yrke, men hvis vi allikevel skal prøve, ser vi at mannlige renholdere er de med den laveste forventede levealderen, med unntak av matroser. En mannlig renholders forventede levealder er 71,4 år. Til sammenligning forventes polititjenestemenn å leve til de er 78,5. Dette er en forskjell på drøyt sju år. Kvinner blir betydelig eldre enn menn. En kvinnelig sykepleier kan forventes å bli drøyt 83 år gammel, hjelpepersonale i sykepleien 82 år og en kvinnelig renholder 80,5 år.

Tidligpensjonering er utbredt blant vernepleiere, hjemmehjelpere og omsorgsarbeidere

Drøyt hver tredje vernepleier og hjemmehjelper ansatt i kommunesektoren som 50-åring vil ha pensjonert seg innen de fyller 62 år. De vil altså ikke jobbe lenge nok til å kunne gå av med verken AFP eller særaldersgrense, alternativet er attføring og uførepensjon. Hver fjerde omsorgsarbeider vil være ute av arbeid før fylte 62 sammenlignet med hver femte kommuneansatte uten særaldersgrense. Avgang til uførepensjon og attføring er noe mindre utbredt blant sykepleierne enn blant vernepleiere, hjemmehjelpere og omsorgsarbeidere, men mer utbredt enn blant kommuneansatte uten særaldersgrense. En betydelig andel av de ansatte innen helse, omsorg og renhold går av med pensjon det året de fyller 62. Vi kan forvente at mellom 15 prosent og 20 prosent av ansatte 50-åringer i kommunesektoren innen disse yrkesgruppene vil være pensjonert ved fylte 65 år.

Slitne og farlige menn? Yrkessjåfører, piloter, maskinoperatører og fiskere

Den andre gruppen av yrker vi har sett nærmere på i denne rapporten er en ganske heterogen gruppe av yrker og stillinger. Gruppen består blant annet av montører og maskinoperatører, ansatte på oljeinstallasjoner til havs, dekksmannskap og fiskere, flygere og yrkessjåfører. Denne gruppen av yrker består nesten utelukkende av menn. Hele 96 prosent av de ansatte innenfor disse yrkene er menn. Noen av stillingene er gitt

særaldersgrense begrunnet i uvanlige belastninger, som for eksempel ulike grupper av maskinoperatører og energimontører, mens andre er gitt særaldersgrense begrunnet i behov for spesielle fysiske og psykiske egenskaper, som for eksempel hos ambulansesjåfører og flygere. Innenfor disse yrkene finner vi de som i størst grad kan utgjøre en potensiell fare for eget og andres liv ved feil i yrkesutøvelse. Samtidig finner vi både de med få helseplager og de med mange, og vi finner også de yrkesgruppene som har den laveste forventede levealderen.

Stor variasjon i arbeidstidsordninger og belastninger på familie- og hjemmeliv

Drøyt fire av ti ansatte i gruppen som består av blant annet industriarbeidere, yrkes-sjåfører, piloter og fiskere arbeider innenfor det vi her betegner som normalarbeidstid, altså dagarbeid som finner sted mellom 06.00 og 18.00. Resten fordeler seg på en rekke ulike arbeidstidsordninger. Nær 12 prosent arbeider helkontinuerlig skiftarbeid hele uka inkludert lørdag og søndag og drøyt 13 prosent arbeider turnus. En god del av de ansatte i denne gruppen arbeider 2-skiftsarbeid eller døgkontinuerlig skiftarbeid hele uka minus lørdag og søndag. Hele 16 prosent arbeider under andre typer arbeidstidsordninger. Dette kan for eksempel være sesongbasert som for mange fiskere. Hver fjerde ansatte flyger og yrkessjåfør opplever ofte at krav i jobben forstyrrer hjemmeliv og familieliv. Dette gjelder også for omtrent hver femte ansatte på sjøen, fiskere, eller ansatte i industrien som montører og maskinoperatører. Andelene som opplever slike belastninger på familie- og hjemmeliv er høyere i disse yrkene enn blant ansatte i de fleste andre yrker, både blant ansatte uten særaldersgrenser og andre ansatte med særaldersgrense knyttet til yrket.

Jobber med fare for eget og andres liv

Vi finner de jobbene der feil i utøvelsen av arbeidet i størst grad kan medføre fare for eget og andres liv blant denne gruppen av ansatte i det norske arbeidslivet. Drøyt sju av ti flygere og yrkessjåfører har jobber der feilvurderinger og feil i utøvelsen av yrket i mer enn halvparten av arbeidstiden kan medføre fare for eget eller andres liv. Dette gjelder nesten like stor andel av mannskap innen skipsfart og blant fiskere og omtrent halvparten av ansatte i industri som montører og maskinoperatører. Alle disse yrkene skiller seg i stor grad fra yrker uten særaldersgrense med hensyn til alvorlige feilkonsekvenser i yrket. Bare 16 prosent av ansatte i yrker uten særaldersgrense har jobber der feil kan medføre fare for eget eller andres liv i mer enn halvparten av arbeidstiden.

Fysiske påkjenninger ved arbeid utendørs eller med maskiner

Fysiske påkjenninger ved utearbeid og maskiner er betydelig mer utbredt i disse yrkene med særaldersgrense enn i arbeidsstyrken for øvrig. Noen grupper av yrker skiller seg særlig ut. Drøyt halvparten av ansatte montører og maskinoperatører eksponeres i stor grad for sterk støy og kulde, omtrent hver tredje arbeider opplever sterke vibrasjoner og vibrasjoner fra maskiner, mens snaut hver fjerde utsettes for varmekjenninger. Også mannskap i skipsfart og fiskere utsettes i stor grad for ulike ytre fysiske påkjenninger i forbindelse med utøvelse av arbeidet. Mannlige yrkessjåfører, mannskap på skip, fiskere og ansatte i industri som montører og maskinoperatører er også i større grad plaget av muskel- og skjelettsmerter enn i arbeidsstyrken for øvrig. Samtidig ser vi at langtids sykefravær er sjeldnere enn for ansatte i yrker uten særaldersgrenser og blant ansatte i helse- og omsorgsyrkene.

Matroser og yrkessjåfører dør tidligst

Det er relativt stor forskjell i forventet levealder blant menn, også med utgangspunkt i yrkestilknytning. Politimenn og offiserer i forsvaret lever lengst blant ansatte med særaldersgrenser og matroser og yrkessjåfører lever kortest. Mens polititjenestemenn og offiserer forventes å leve til de nærmer seg 78 år, forventes matroser å bli snaut 70. Vare- og lastebilsjåfører har en forventet gjennomsnittlig levealder på 74 år. Matroser har en gjennomsnittlig forventet levealder på 69,8 år.

Farlige menn? Polititjenestemenn, brannmenn, fengselstjenestemenn og offiserer

Drøyt åtte av ti av de ansatte i politiet, fengselsvesenet og forsvaret er menn. Noen av disse omfattes av særaldersgrense på 63 år, men de aller fleste har en særaldersgrense på 60 år. Dersom summen av tjenestetid og alder er minst 85 år, kan de gå av tre år før denne grensen. Det betyr at mange innenfor denne gruppen har mulighet til å gå av som 57-åring. Grunnlaget for å gi ansatte i denne gruppen av yrker særaldersgrenser, er krav om spesielle fysiske og psykiske egenskaper for å kunne utføre arbeidet tilfredsstillende.

Vi vet ikke så mye om de krav som stilles i disse yrkene, og har begrenset mulighet til å undersøke hvorvidt deres fysiske og psykiske egenskaper svekkes i så stor grad at de utgjør en fare for seg selv og andre ved å fortsette i arbeidet utover grensen på 60 år. Vi vet derimot at denne gruppen på mange måter er en selektert gruppe ved at det stilles fysiske krav og gjennomføres psykiske tester ved ansettelse og opptak til utdanning, både for politimenn, fengselsbetjenter, brannmenn og ulike deler av forsvaret.

Vi kan med andre ord regne med at både det fysiske og det psykiske utgangspunktet for ansatte i denne gruppen skiller seg noe fra utgangspunktet for flere av de andre yrkesgruppene. Vi ser også at menn i uniform jevnt over har best helse, pensjonerer seg tidligst og lever lengst.

Ubekvemme arbeidstidsordninger for de uniformerte

Snaut hver tredje politimann, brannmann, fengselsbetjent eller offiser er ansatt i stil-ling med normalarbeidstid. Hver fjerde tjenestemann arbeider i en eller annen form for turnus, mens hver femte arbeider helkontinuerlig skiftarbeid hele uka inkludert lørdag og søndag. Omtrent 10 prosent av denne gruppen arbeider 2-skiftsarbeid eller døgntkontinuerlig skiftarbeid hele uka minus lørdag og søndag. Likevel er ikke problemer med å balansere jobb og privatliv særlig utbredt. De skiller seg ikke fra ansatte i yrker uten særaldersgrense i så henseende. Opplevelsen av at krav i jobben forstyrrer hjemmeliv og familieliv er like utbredt blant ansatte i politiet som blant sykepleierne, og betydelig mindre utbredt enn blant flygere og yrkessjåfører.

Fare for eget eller andres liv

Omtrent halvparten av de ansatte polititjenestemennene, brannmennene, fengselsbetjentene og offiserene har jobber der feil kan medføre fare for eget eller andres liv i mer enn halvparten av arbeidstiden. Dette er like stor andel som blant de ansatte i industrien som for eksempel montører og maskinoperatører, men betydelig mindre enn blant flygere yrkessjåfører, mannskap på skip, fiskere og sykepleiere. Yrket krever at de tilegner seg kunnskaper og ferdigheter. Snaut seks av ti opplever at de ofte må oppdatere seg på ny kunnskap for å kunne mestre jobben. Dette er noe lavere andel enn blant sykepleierne, tannlegene og fysioterapeutene, men høyere enn blant ansatte i yrker uten særaldersgrenser.

Mest utsatt for arbeidsulykker og minst redd for belastningsskader

Ansatte i de uniformerte yrkene er de som i størst grad er utsatt for arbeidsulykker med påfølgende sykefravær. Samtidig er de minst redd for jobbrelaterte belastningsskader, sammenlignet både med ansatte i yrker med særaldersgrense og ansatte i yrker uten særaldersgrense. Når det gjelder omfanget av fysiske belastninger skiller en ansatt innenfor disse yrkene seg ikke fra ansatte i yrker uten særaldersgrenser. Polititjenestemenn, brannmenn, fengselsbetjenter og offiserer er den gruppen av arbeidstakere som ifølge våre mål har det minst fysisk utfordrende daglige arbeidet, og altså færrest fysiske belastninger. Våre mål omhandler aktivitet som foregår mesteparten av dagen, og vi vet derimot ikke noe om styrken eller hyppigheten av slike belastninger utover dette.

Ansatte i politiet, fengselsvesenet, brannvesenet og forsvaret er de som, sammen med vernepleierne og hjemmehjelperne, i størst grad er utsatt for vold og trusler om vold på arbeidsplassen. 37 prosent av tjenestemennene og offiserene utsettes for vold, eller trusler om vold månedlig eller oftere. Dette er nær ti ganger så stor andel som blant de ansatte i yrker uten særaldersgrense.

Polititjenestemenn, brannmenn, fengselsbetjenter og offiserer har færrest helseplager, er minst syke og lever lengst.

Forekomsten av helseplager er relativt lav i denne gruppen av ansatte i det norske arbeidsliv. Menn i disse yrkene er i mindre grad enn andre arbeidstakere plaget av muskel- og skjelettlidelser, andre fysiske lidelser og lidelser som angst og depresjon. Vi kan også se at denne gruppen, sammen med ansatte i yrker uten særaldersgrense, og ansatte i industrien som montører og maskinoperatører, har de laveste forekomstene av langtids sykefravær, definert som perioder med sammenhengende sykefravær utover 14 dager i løpet av et år. Blant menn er det polititjenestemenn som lever lengst, fulgt av offiserer og branntjenestemenn. En mannlig ansatt i politiet forventes å leve til han er 78,5 år gammel, en ansatt i forsvaret til han blir 77,2 år og en branntjenestemann til han blir 76,7 år. Til sammenligning har en vare- og lastebilsjåfør en forventet levealder på 74 år, og en mannlig renholder kan forventes å leve til han blir 71,4 år.

«Ingen» politimenn eller offiserer uførepensjoneres

Pensjoneringsmønsteret for de i gruppen av ansatte i politiet og forsvaret med særaldersgrense på 60 år skiller seg markant fra pensjoneringsmønsteret til andre grupper av arbeidstakere i Norge. Det er omtrent ingen av de som var ansatt som 50-åringer som går av med pensjon før de fyller 57 år. Uførepensjonering innenfor disse yrkene er med andre ord så godt som fraværende. Fra det øyeblikk de har rett til å gå av med pensjon med utgangspunkt i 85-årsregelen ved fylte 57 år, går flertallet av. Drøyt 70 prosent av ansatte 50-åringer med særaldersgrense på 60 år kan forventes å pensjonere seg i løpet av det året de fyller 57 år. Ved oppnådd aldersgrense er så godt som alle pensjonert. Statsansatte fengselsbetjenter, branntjenestemenn og politibetjenter med særaldersgrense på 65 år går av med pensjon noe senere, og større andeler går av før rettigheter til AFP og særaldersgrense er oppnådd. Uførepensjonering er altså noe mer utbredt innenfor disse gruppene. Ved fylte 60 år, det året de kan gå av med særaldersgrense hvis summen av alder og tjenestetid er mer enn 85 år, kan 15 prosent av de som var ansatt som 50-åringer forventes å være pensjonert, da med attføring eller uførepensjon. Omtrent 65 prosent kan forventes å være pensjonert i løpet av det året de fyller 60.

Konklusjoner

I denne rapporten har vi forsøkt å belyse fire problemstillinger som er utledet fra oppgaven om å utrede grunnlaget for særaldersgrensene i Norge. Svarene er ikke entydige eller helt klare, men i det følgende gis de enkle svarene – selv om de riktigere svarene nok er mer omfattende og nyanserte.

1. Er det slik at tjenesten for ansatte i yrker med særaldersgrense medfører større fysisk eller psykisk belastning på tjenestemennene enn for ansatte i yrker uten særaldersgrense?

Når vi ser bort fra observerte egenskaper ved arbeidet, som ugunstige arbeidstidsordninger, klientrettet arbeid og fysiske belastninger, betyr yrkestilknytning svært lite når det gjelder å forklare ulikheter i helseplager. Vi kan ikke se at det gjenstår forskjeller i helse mellom ansatte i yrker med særaldersgrense og ansatte i yrker uten særaldersgrense når vi tar høyde for ovenfor nevnte forhold. Det er altså ikke slik at en sykepleier, fordi hun er sykepleier, er mer sliten eller ved dårligere helse enn en ansatt i et yrke uten særaldersgrense. Det er nettopp på grunn av den ekstra arbeidsbelastningen som krevende arbeidstidsordninger og tunge løft medfører at hun er mer utslitt enn andre i den norske arbeidsstyrken. Og det er nettopp derfor en del yrker gis særaldersgrense ifølge lov om aldersgrenser; - for å beskytte eldre ansatte mot svekket helse ved økende alder som skyldes uvanlig store belastninger i utførelsen av yrket.

2. Er det slik at tjenesten for ansatte i yrker med særaldersgrense stiller større krav til fysiske eller psykiske egenskaper hos tjenestemennene enn for ansatte i yrker uten særaldersgrense?

Det er nok slik at en del yrker stiller betydelig strengere krav til fysiske og psykiske egenskaper hos tjenestemennene enn for ansatte i yrker uten særaldersgrense. Dette skjer blant annet ved opptakskrav til yrkesrettet utdanning og individuelle tester ved ansettelse. Disse kravene stilles blant annet for å beskytte den ansatte mot å skade både seg selv og andre. Med fysiske og psykiske egenskaper tenkes det gjerne på egenskaper som styrke, syn, hørsel, reaksjonsevne og konsentrasjonsevne. Konsekvensene av å gjøre feil er ikke entydig større i yrker der særaldersgrensen er begrunnet i krav til spesielle fysiske eller psykiske egenskaper, men det kan godt være slik at muligheten for å gjøre slike feil i større grad er knyttet til fysiske og psykiske egenskaper i noen yrker enn andre. Vi har ikke hatt mulighet til å undersøke dette nærmere i denne rapporten. Vi har heller ikke hatt mulighet til å undersøke hvorvidt slike fysiske og psykiske egenskaper svekkes i så stor grad ved økende alder, eller ved et gitt alderstrinn, at det vil være nødvendig å hindre arbeidstakere fra videre arbeid. Det vi vet er i hvert fall at noen av de som går av med særaldersgrense tidlig, som for eksempel polititjenestemenn og

offiserer i forsvaret fortsetter å jobbe videre i andre stillinger. Vi vet derimot lite om hva disse nye stillingene krever av fysiske og psykiske egenskaper, og kan dermed ikke si noe om hvorvidt deres fysiske og psykiske egenskaper er så gode at de kunne ha fortsatt i den tidligere stillingen noen år til. Det er altså slik at en del yrker stiller spesielle krav til fysiske og psykiske egenskaper hos tjenestemennene. Her har vi dessverre ikke grunnlag til å si noe om hvorvidt disse egenskapene svekkes i så stor grad ved en gitt alder at det er uforsvarlig å la tjenestemennene fortsette i arbeidet av hensyn til deres egen og andres sikkerhet.

3. På hvilken måte skiller pensjoneringsmønsteret blant ansatte i stillinger med særaldersgrense seg fra pensjoneringsmønsteret til ansatte i stillinger uten særaldersgrense?

Pensjoneringsmønsteret for en del av gruppene med særaldersgrense skiller seg betydelig fra pensjoneringsmønsteret for den store gruppen av ansatte som ikke er omfattet av særaldersgrenser. Men ulikhetene mellom ulike grupper av yrker med særaldersgrenser er like store. Den mest åpenbare forskjellen er selvsagt et tidligere pensjoneringstidspunkt og dermed en lavere forventet gjennomsnittlig pensjonsalder. Lavere aldersgrense medfører tidligere pensjonering. Pensjoneringsmønsteret for de med særaldersgrense på 65 år skiller seg mindre fra ansatte uten særaldersgrense enn ansatte med særaldersgrense på 63 år eller 60 år. I yrker der begrunnelsen for særaldersgrense gis ved antagelse om tunge belastninger er tidligpensjonering før oppnådd aldersgrense mer utbredt enn i yrker der begrunnelsen gis i behov for spesielle fysiske og psykiske egenskaper. Tidligpensjonering før oppnådd aldersgrense vil i praksis bety attføring eller uførepensjonering. Noen grupper av yrker skiller seg særlig ut i så henseende. I kommunene vil for eksempel hver tredje renholder være pensjonert før oppnådd mulighet til å gå av for aldersgrense, mens dette gjelder hver femte ansatte uten særaldersgrense. Tidligpensjonering før oppnådd aldersgrense er omtrent ikke-eksisterende for gruppene av ansatte med særaldersgrense på 60 år. Dette er grupper som i stor grad består av menn i de uniformerte yrkene. Det er også slik at fire av fem ansatte i disse yrkene går av med særaldersgrense det året de har rett til å ta ut slik pensjon med utgangspunkt i 85-årsregelen – altså som 57 åringer. Det store flertallet har mulighet til dette på grunn av relativt lange arbeidskarrierer, med lang opptjeningsstid. Rett til å gå av med AFP utløses ikke før fylte 62 år, slik at ansatte i yrker med særaldersgrense på 60 år naturligvis ikke har tilgang til denne alternative pensjoneringsformen. Det har derimot ansatte med særaldersgrense på 65 år, og svært mange bruker den, i betydelig større omfang enn særaldersgrenser og 85-årsregelen. Det er altså slik at personer i de yrkene der en har særaldersgrense på 65 år, og mulighet til å gå av med særaldersgrense som 62-åring hvis summen av alder og tjenestetid er minst 85 år, heller går av med AFP enn særaldersgrense. Dette skyldes at det for mange lønner seg økonomisk å gå av med AFP, heller enn med særaldersgrense.

4. Hvordan vil en mulig endring i ordningen med særaldersgrenser slå ut for grupper som i dag omfattes av denne, og hva vil skje i møtet med pensjonsreform?

Gjennomgangen viser at særaldersgrensene kan ha insitamenter som stimulerer til tidligpensjonering og strategisk tilpasning ved å gå over i stillinger med lavere aldersgrense. En del yrkesgrupper vil kunne tape på endringer i systemet. Personer med særaldersgrense og mulighet til å gå av før fylte 65 år, vil kunne tape betydelige beløp i samlet inntekt dersom aldersgrensene heves, særlig gjelder dette årene før man blir 62 år. De som av helsemessige eller andre årsaker ikke har mulighet til å arbeide ved siden av pensjonen vil gå betydelig ned i inntekt. De som arbeider ved siden av, taper like mye i pensjon (relativt til sluttlønnen), men har et vesentlig høyere samlet inntektsnivå før endringen, enn de som ikke kan arbeide ved siden av pensjonen. Dersom særaldersgrensene ikke fjernes, men heves i tråd med utviklingen i gjennomsnittlig levealder i befolkningen, vil det maksimale pensjonstapet reduseres, avhengig av hvor nye aldersgrenser settes.

Kapittel 1 Innledning

1.1 Om særaldersgrensene i Norge

Den alminnelige aldersgrense for pensjonering i Norge er 70 år. For noen yrker foreligger det likevel aldersgrenser som forutsetter avgang før fylte 70 år. De fleste særaldersgrensene i offentlig sektor er i dag på 65, 63 eller 60 år. Særaldersgrensen betyr både at arbeidstaker har rett, men også i mange tilfeller plikt til å pensjonere seg ved denne alderen.

Særaldersgrenser som system bygger på en forutsetning om at grupper av arbeidstakere sett under ett, ikke kan fortsette i arbeid ut over en gitt alder.

De fleste særaldersgrensene ble fastsatt lang tid tilbake, og de gjenspeiler ikke de omfattende endringene som har skjedd i arbeidslivet (St.meld. nr. 5 2006–2007). Dagens system tar ikke hensyn til individuelle variasjoner når det gjelder fysisk og psykisk helse. Systemet tar heller ikke hensyn til at kravene til tjenesten kan ha endret seg over tid, uten at særaldersgrensene har blitt endret med hensyn til dette. En del av dem som fratrer sin stilling ved oppnådd særaldersgrense, fortsetter å arbeide, i omtrent samme omfang som tidligere, i andre stillinger (se for eksempel Midtsundstad 2005). Dette tyder på at arbeidstakere som er omfattet av lavere aldersgrenser, fortsatt besitter en arbeidsevne som kan benyttes til annet arbeid. Stortingsvedtaket om pensjonsreform legger derfor opp til at særaldersgrensene, både i offentlig og privat sektor, skal vurderes på nytt i lys av dagens arbeidsmarked.

I dag reguleres aldersgrensene blant annet av lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn med flere (aldersgrenseloven), der den alminnelige aldersgrense for pensjonering for personer innlemmet i Statens Pensjonskasse er 70 år. Det kan likevel fastsettes lavere pensjonsalder for stillinger der:

- a) Tjenesten medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning på tjenestemennene slik at de normalt ikke makter å skjøtte arbeidet forsvarlig til fylte 70 år.
- b) Tjenesten stiller spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper, som normalt blir sterkere svekket før fylte 70 år enn det en forsvarlig utføring av tjenesten tilsier.

Loven om særaldersgrensene forankres altså i en forståelse av at det finnes en del tjenester eller yrker som medfører uvanlige belastninger av enten fysisk eller psykisk karakter eller en del tjenester eller yrker som stiller spesielle krav til fysiske eller psykiske

egenskaper. Det benyttes to hjemler med ulikt formål. Den første hjemmelen inkluderer yrker som er svært belastende for yrkestakeren, slik at deres helse antas å svekkes i så stor grad at de ikke kan utføre sitt yrke forsvarlig fram til vanlig pensjonsalder. Eksempler på yrker som faller inn under denne hjemmelen er sykepleier, hjemmehjelp, renholder og industriarbeider. Det vil altså si at yrker med særaldersgrenser som faller inn under denne hjemmelen antas å påføre arbeidstakeren uvanlig store belastninger som svekker denne i så stor grad at han eller hun ikke vil være i stand til å utføre yrket skikkelig. Typiske belastninger det her tenkes på er tunge løft i omsorgssektoren, ugunstig arbeidstid med mye arbeid natt eller i helg, utsatthet for støy, vibrasjoner, psykisk belastning osv. Den andre hjemmelen inkluderer yrker som av en eller annen grunn fordrer spesielle fysiske eller psykiske egenskaper hos arbeidstaker for å utføre yrket forsvarlig. Eksempler på slike yrker er politibetjent, ambulansesjåfører, flygere og yrkessjåfører. Her er det ikke bare tatt hensyn til selve belastningen i yrket, men heller fysiske krav som for eksempel reaksjonsevne, syn, hørsel etc.

Historisk springer særaldersgrensene ut fra blant annet et behov i det offentlige for å kvitte seg med antatt uproduktiv arbeidskraft, samt et ønske om å bedre avansementsmuligheter for yngre tjenestemenn. I 1896 peker for eksempel den første pensjonskomité i sin gjennomgang av statstjenestemenns pensjonsordning, på

«det bekjente faktum at det utenfor de i Pensjonslistene oppførte er en del tjenestemenn som kan regnes jevngode med pensjonister, i det alderen har minsket kreftene, sløvet evnene og nedsatt vitaliteten slik at disse menn således på en måte pensjonerer seg selv med embedets inntekt.»

Komiteens vurdering var at dette var en illegitim form for selvpensjonering ved «oldingers oversittelse i stillinger som krever full livskraft av sine indehavere». Arbeidet med aldersgrenser ble videreført i den andre pensjonskomité av 1904 som konkluderte med at en burde søke å oppnå en viss fleksibilitet med hensyn til avgangsalder. Denne konklusjonen ble trukket på bakgrunn av en forståelse av at alder ikke betyr samme arbeidsdyktighet hos ulike tjenestemenn. I 1906 mente tredje pensjonskomité at en burde sette en så høy aldersgrense som mulig uten at arbeidet den enkelte skulle utføre ble skadelidende. Komiteen foreslo å operere med dobbelt avgangsalder slik at man hadde en avgangsalder der tjenestemannen pliktet å gå av og en lavere aldersgrense der administrasjonen hadde anledning til å avskjedige den som ikke fullt ut var tjenstedyktig. Disse tankene og argumentene ble videreutviklet og i OT prp nr 4 av 1917 ble aldersgrenseloven formulert. Den har i det alt vesentlige den formulering den har i dag. Nesten 4 tiår senere, i 1954 gjennomførte aldersgrensekomiteen en større gjennomgang der det ble foretatt presiseringer og en del oppryddinger. Senere har vurdering av aldersgrenser og særaldersgrenser vært foretatt på 1960, 1970 og 1980-tallet uten at andre argumenter enn dem som ble gjengitt i aldersgrensekomiteen i særlig grad har kommet fram (NOU 1998:19 ss.182–185).

Det er i dag slik at lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn med flere av 21. desember 1956 nr. 1 danner grunnlaget for særaldersgrenser i det offentlige. Aldersgrensene for yrkesbefal i forsvaret er fastsatt av lov av 2. juli 2004 nr. 59 om personell i Forsvaret og aldersgrensene for ballettdansere, sangsolister og korsangere ved Den Norske Opera er fastsatt i lov av 21. august 1998 nr. 65. Aldersgrenseloven § 2 fjerde ledd fastsetter at man plikter å fratre ved første månedsskifte etter at aldersgrensen er nådd. En stillings aldersgrense er som oftest en annen enn arbeidstakers pensjonsalder, som er det tidspunkt da arbeidstakeren kan fratre med alderspensjon. Lov om statens pensjonskasse av 28. juli 1949 nr. 26 (pensjonsloven) § 21 bestemmer at et medlem får alderspensjon når han fratrer sin stilling ved, eller etter den aldersgrense som gjelder for stillingen. Fratrer et medlem tidligst tre år før aldersgrensen, får han alderspensjon dersom summen av hans tjenestetid og alder er minst 85 år eller han ved avgang har fylt 67 år. Alderspensjon kan også komme til utbetaling dersom rett til avtalefestet pensjon (AFP) er inntrådt. Det er likevel slik at det i en del stillinger med særaldersgrenser under 67 år er mulig å fortsette i stillingen dersom vedkommende selv ønsker det, og ansettelsesmyndighetene er enige.

De grensene som i dag benyttes for de fleste medlemmer av staten ble fastsatt i 1995 (St.prp. nr. 38 1994–1995). Etter dette, er det truffet begrenset antall vedtak om aldersgrenser. Vedtak om aldersgrenser er i all hovedsak knyttet til lønnsplaner og stillingskoder i statens hovedtariffavtale (P-0770 Juli 2007:2-3).

Det er tidligere anslått at om lag 8 prosent av arbeidstakere med tjenstepensjon i privat sektor har særaldersgrenser. Det er godkjent lavere pensjonsalder enn 67 år for en del yrker. Flypiloter og dykkere har pensjonsalder på 55 år. Flybesetningsmedlemmer har pensjonsalder på 60 år og yrkessjåfører 62 år. Det er også en rekke yrker i det private med pensjonsalder på 65 år. Dette gjelder blant andre sykepleiere, bergverksarbeidere, kranførere, førere av gravemaskiner og bulldosere, yrkesaktiviteter i forsikring, reisende selgere, reingjetere, ansatte på faste oljeinstallasjoner til havs og sjåførlærere.

Det eksisterer også lovbestemte pensjonsordninger for visse yrkesgrupper der pensjonsalderen er lavere enn 67 år. De viktigste er ordningene for sjømenn og fiskere. I utgangspunktet kan det gis alderspensjon fra fylte 60 år for tidligere sjømenn som har sluttet i aktiv sjøtjeneste. For fiskere kan full alderspensjon gis fra fylte 60 år. Pensjonsalderen ble redusert fra 62 år til 60 år i 1994.

I 2005 var om lag 8500 personer i aldersgruppen mellom 60 år og 66 år pensjonert på tidligpensjonsordningene for sjømenn og fiskere. Til sammen utgjør gruppen tidligpensjonister med særaldersgrenser i offentlig sektor og ordningene for sjømenn og fiskere i underkant av 5 prosent av befolkningen mellom 60 år og 66 år (St.meld. nr 5 2006–2007).

Den pågående debatten rundt særaldersgrenser er for omfattende til at vi kan gi et fullstendig bilde av den i denne rapporten. Vi vil likevel trekke fram noen momenter uten å kunne yte de ulike argumentene fullstendig rettferdighet. Debatten rundt sær-

aldersgrenser kan grovt sett deles i to der den ene siden dreier seg om øvre aldersgrense og den andre om opptjente og framforhandlede rettigheter for ulike yrkesgrupper. Øvre aldersgrense for yrkesutøvelse av en del yrker har vært betraktet som problem fordi en del arbeidstakere, som fortsatt ønsker og har fysiske og psykiske mulighet til å fortsette å arbeide, fratas denne muligheten. Det har vært flere rettssaker knyttet til hendelser der personer mener seg urettmessig avskjedighet på grunn av oppnådd alder. EU-domstolen avsa i oktober 2007 en dom der det ble lagt til grunn at aldersgrense i henhold til kollektive avtaler er akseptabelt. Saksøker hevdet på sin side at aldersgrensen på 65 år i hans yrke i Spania representerte en diskriminerende handling, noe han ikke fikk medhold i. Dette betyr blant annet at avtalefestet tvungen pensjonering ved en gitt alder heller ikke i Norge vil berøres av diskrimineringsbestemmelser.

Det er den andre delen av debatten rundt øvre aldersgrense og særaldersgrenser vi i hovedsak ser nærmere på i denne rapporten. Denne debatten dreier seg om ordningen med særaldersgrenser slik de er i Norge i dag og hvorvidt det fortsatt er behov eller grunnlag for opprettholdelse for de yrkesgruppene som omfattes av dem. Et argument mot bruk av særaldersgrenser, er at de ikke tar hensyn til individuelle variasjoner når det gjelder fysisk og psykisk helse. Særaldersgrensene skjærer alle yrkesutøvere i en stilling eller et yrke over en kam uavhengig av den enkeltes helse, arbeidslyst og arbeidsevne. Siden kronologisk alder kan være et for dårlig redskap til å bestemme personers fysiske og psykiske arbeidsevner, har det vært foreslått å innføre funksjonstester som alternativ til særaldersgrenser og øvre aldersgrense i yrker. Dette er i ferd med å skje i Nederland, og anbefales også i en britisk studie av for eksempel redningsmannskaper (Reilly og Tipton 2005).

Samtidig er det slik at flere fagforbund og yrkesgrupper argumenterer for å opprettholde og beholde særaldersgrensene. Sykepleierforbundet argumenterer for at særaldersgrensene for sykepleierne må opprettholdes fordi det stilles spesielle krav til fysiske og psykiske egenskaper i sykepleieryrket som svekkes ved økt alder. Denne svekkelsen kan gå ut over både sikkerheten i arbeidet overfor pasienten og helsen til den enkelte sykepleier. Det argumenteres med at arbeidet som sykepleier stiller store krav til årvåkenhet, sikkerhet og nøyaktighet der pasientenes liv og helse kan stå på spill. Videre argumenteres det med at sykepleierne i sitt daglige arbeid er utsatt for uvanlige belastninger i form av fysisk tungt arbeid, belastende arbeidsstillinger og store psykiske belastninger. I tillegg hevdes det at sykepleierne har uvanlig tøffe arbeidstidsordninger med arbeid på kveld, natt, i helger og høytider. Ifølge en undersøkelse Norsk Gallup gjennomførte blant sykepleiere i 2002 mener 76 prosent at en slitsom arbeidssituasjon og fysisk belastende arbeid bør kunne tale for lavere pensjonsalder. 63 prosent nevner psykiske belastninger og 53 prosent oppgir bekymringer for egen helse som argument (Norsk sykepleierforbund).

Politiets Fellesforbund forsvarer på lignende måte polititjenestemennenes særaldersgrense ved både store fysiske og psykiske belastninger og spesielle krav til fysisk

og psykisk skikkethet. De aller fleste politifolk er i operative stillinger og må kunne forventes å kunne rykke ut i bevåpnede aksjoner. Argumentene som ble brukt i gjennomgangen av politiets aldersgrenser i 1976 bør ifølge Politiets Fellesforbund fortsatt være aktuelle siden kriminalitetsutviklingen heller går i retning av tilhardning og forverring enn omvendt (Mikkelsen, Clausen, Olsen, Bakke og Allred 2003).

For stillinger i forsvaret gis det ulike begrunnelser for både en opprettholdelse av særaldersgrensene og for en større grad av fleksibilitet for ansatte i ulike stillinger med ulike krav og oppgaver. I utgangspunktet var det et behov for særaldersgrenser grunnet det som var en betydelig skjevhet i aldersfordelingen innenfor de ulike bransjer og gradsnivåer. Fysisk skikkethet står sentralt i argumentene for lavere aldersgrenser i forsvaret, særlig knyttet til ansatte som for eksempel kan kalles ut til utenlandsoperasjoner, mannskap på torpedobåter, operative jagerpiloter eller sjef for et geværkompani. Noen av argumentene er likevel ifølge forsvardepartementet i ferd med å svekkes i det at Befalsordningen, og da særlig avansements- og disponeringsordningen tidligere i praksis var mer inngripende og belastende overfor den enkelte enn den ordningen som foreligger i dag. Det er også slik i forsvaret at fasiliteter, innføring av teknologi og befalets sosiale kår har endret seg til det positive, og at de fysiske krav neppe er like fremtredende nødvendige på generelt grunnlag i dag som det var da aldersgrensene ble innført i 1973.

Flere fagforbund og yrkesgrupper har grundige og tilsvarende argumenter for opprettholdelsen av særaldersgrenser, dette gjelder blant annet losforbundet og flygelederforbundet.

I debatten og det offentlige ordsiftet knyttet til problemstillingene med særaldersgrenser har det altså også kommet fram motforestillinger mot å knytte avgangstidspunkt direkte til alder. Man har sett at tidligere ansatte i en del yrker som har gått av med pensjon ved særaldersgrense eller også etter 85-årsregelen fortsetter å arbeide, i en del tilfeller i fulle stillinger. I media har særlig flygere, militære og polititjenestemenn blitt trukket fram som eksempler, der flygere antas å fortsette i full jobb i andre flyselskaper med full lønn og full pensjon, og pensjonerte offiserer fra forsvaret og polititjenestemenn tar med seg sin pensjon mens de arbeider i stillinger i private sikkerhetsfirmaer. Omfanget av slikt arbeid vet vi lite om. Det er satt i gang undersøkelser i Statistisk Sentralbyrå på oppdrag fra FAD for å kartlegge dette. En undersøkelse fra Fafo om tidligpensjonering og seniorpolitikk innen det statlige tariffområdet så i 2005 på pensjonering og arbeid etter pensjonering blant polititjenestemenn og militært befall (Midtsundstad 2005). Her fant man at de færreste polititjenestemenn og militære befall syntes å oppfatte særaldersgrensens plikt om å gå av ved oppnådd aldersgrense på 60 år som tung; bare en av ti ga uttrykk for at de hadde ønsket å stå lenger i jobben enn hva aldersgrensen tilsa. Samtidig fant man at drøyt halvparten av de pensjonerte innen politi og forsvar kombinerte fortsatt arbeid med tjenestepensjon. Blant 58-årin-

gene gjaldt det drøyt 60 prosent og blant 64 åringene en tredjedel. En av fire jobbet tilnærmet full stilling.

Når vi her i denne rapporten skal se nærmere på grunnlaget for særaldersgrenser for ulike yrkesgrupper både i privat og offentlig sektor, vil vi i tillegg til de ovennevnte argumenter forsøke å ta høyde for argumentene for at det bør være arbeidets art og risiko som legges til grunn for avgangstidspunkt.

1.2 Problemstillinger

Med utgangspunkt i den summariske framstillingen og beskrivelsen av særaldersgrensen gitt i avsnitt 1.1, kan vi se at det gis tre typer begrunnelse for særaldersgrenser i det norske arbeidsliv. Øvre aldersgrenser og særaldersgrenser er konstruert for å beskytte slitne eller uskikkete arbeidstakere mot seg selv, for å beskytte samfunnet mot uskikkete ansatte i yrker som medfører høy risiko for andre, og for å skjerme arbeidsgivere for ubehag ved å si opp uskikkete ansatte. De to første benyttes også i lovteksten i aldersgrenseloven. I denne rapporten er den overordnede problemstillingen å gjøre en analyse av bakgrunn og behov for særaldersgrenser i Norge. Vi gjør det ved å stille spørsmålene:

1. Er det slik at tjenesten for ansatte i yrker med særaldersgrense medfører større fysisk eller psykisk belastning på tjenestemennene enn for ansatte i yrker uten særaldersgrense?
2. Er det slik at tjenesten for ansatte i yrker med særaldersgrense stiller større krav til fysiske eller psykiske egenskaper hos tjenestemennene enn for ansatte i yrker uten særaldersgrense?

Den andre delen av problemstillingen er å se på faktisk bruk av særaldersgrenser i Norge i dag. Dette gjør vi ved å se nærmere på pensjoneringsmønsteret til ulike yrkesgrupper med særaldersgrense, inkludert en sammenligning med hva som er vanlig hos andre grupper.

3. På hvilken måte skiller pensjoneringsmønsteret blant ansatte i stillinger med særaldersgrense seg fra pensjoneringsmønsteret til ansatte i stillinger uten særaldersgrense?

Den tredje delen av problemstillingen er en analyse og vurdering av hvordan mulige endringer i særaldersgrensene kan slå ut for de ulike arbeidstakergruppene som i dag har særaldersgrenser. Vi illustrerer dette ved en gjennomgang av andre ordninger som enkelte av yrkesgruppene med særaldersgrense har tilgang til i dag. Videre ser vi på

en hypotetisk situasjon for utvalgte yrkesgrupper der særaldersgrensene ikke lenger eksisterer. Vi gjør også en enkel vurdering av hvordan det nye tidligpensjonssystemet vil kunne innvirke på behovet for særaldersgrenser for ulike grupper. Spørsmålet vi forsøker å svare på er:

4. Hvordan vil en mulig endring i ordningen med særaldersgrenser slå ut for grupper som i dag omfattes av denne, og hva vil skje i møtet med en pensjonsreform?

1.3 Data¹

Det empiriske grunnlaget for vurderingene og analysene som foretas i denne rapporten er surveydata fra Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelser og registerdata fra Statens pensjonskasse og Kommunal landspensjonskasse. I tillegg gjengis foreliggende data om forventet levealder og sykefravær.

SSBs samordnede levekårsundersøkelse har som hovedmål at den over tid skal dekke alle viktige levekårsområder (Dalsgaard-Rørvik 2007). Hovedtemaene i undersøkelsene roterer etter en treårig syklus der arbeidsforhold har vært kartlagt i 1996, 2000, 2003 og 2006. Lvekårs-tversnittundersøkelsen om arbeidsmiljø ble i 2006 utvidet med et større utvalg enn vanlig for levekårsundersøkelsene. Denne utgjør dermed den mest omfattende kilden til arbeidsmiljørelaterte data med hensyn til bredde og antall respondenter vi har tilgang til. Data til LKU-A 2006 ble samlet inn i perioden 18.9.2006 til 24.2.2007. Det ble benyttet personlig intervju gjennomført over telefon. Det er også foretatt supplerende besøksintervju for å unngå frafall. Undersøkelsen er en utvalgsundersøkelse som dekker den generelle befolkningen mellom 16 og 66 år. Utvalget er relativt stort med et bruttoutvalg på 19 000 arbeidstakere, og en svarprosent på omtrent 67. SSB anser utvalgsskjevheten for å være liten slik at denne i de fleste sammenhenger ikke vil ha betydning for resultatene av analysene. Det er minst avvik mellom netto- og bruttoutvalg for landsdel, det er noe større forskjeller for kjønn og alder. De største avvikene gjelder personer i aldersgruppene 45–66 år som er noe overrepresentert i nettoutvalget og i aldersgruppen 25–44 år, som er noe underrepresentert (Dalsgaard-Rørvik 2007:11). I denne rapporten vil vi med utgangspunkt i LKU-A gjøre analyser av arbeidsforholdene for enkelte av de store særaldersyrkene. Dette vil for eksempel gjelde militært befall, polititjenestemenn og helsepersonell (sykepleiere og hjelpepleiere). Det

¹ En del av de data som er benyttet i denne publikasjonen er hentet fra Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø (LKU-A). Data i anonymisert form er stilt til disposisjon gjennom Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). Innsamling og tilrettelegging av data ble opprinnelig utført av Statistisk sentralbyrå (SSB). Verken SSB eller NSD er ansvarlige for analysen av dataene eller de tolkninger som er gjort her.

vil videre være mulig å sammenligne resultatene blant yrker med særaldersgrense med de gjennomsnittlige arbeidsforholdene blant yrkesaktive – eller gjennomsnittet blant yrkesaktive uten særaldersgrense. Arbeidsmiljødelen av levekårsundersøkelsen omfatter blant annet generelle spørsmål som dekker helse og sykefravær samt en rekke spørsmål knyttet til yrkets risiko og det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. Vi vil benytte enkeltindikatorer og også indekser basert på disse i analysene av behov for aldersgrense gitt arbeidets art og risiko.

For analyser av pensjoneringsmønstre i ulike yrker med og uten særaldersgrense benytter vi anonymiserte registerdata. Statens Pensjonskasse (SPK) og Kommunal Landspensjonskasse (KLP) har stilt sine registre til rådighet. Dette er registre over forsikrede i disse pensjonskassene med informasjon om blant annet opptjeningstid, pensjoneringstidspunkt og type pensjon ved uttak av pensjon. De tilgjengelige registrene vil gi et godt og representativt bilde av pensjoneringsmønstre innenfor offentlig sektor. Det er likevel en del arbeidstakere og grupper i både stat og kommune som ikke er forsikret i KLP eller SPK. Selv om alle de kommunalt ansatte har de samme pensjonsrettighetene, har for eksempel en del kommuner valgt å sikre pensjonsforpliktelsene hos ulike pensjonsleverandører. De fleste kommuner har likevel forsikret sine ansatte i KLP. Alle lærere er imidlertid forsikret i Statens Pensjonskasse (SPK). Om lag 100 kommuner hadde også ved utgangen av 2006 forsikret sine ansatte i et av livsselskapene, Storebrand (ca. 40) eller Vital (ca. 60). En del kommuner har også sine egne pensjonskasser. Vi har ikke hatt tilgang til data som muliggjør analyser av pensjoneringsmønsteret i det private. Det er likevel ingen grunn til å anta at disse skiller seg vesentlig fra de personene som er forsikret i KLP eller SPK.

Grupper av stillinger med særaldersgrense

De tre gruppene vi benytter som grunnlag for analysene er begrunnet i de ulike lov-hjemlene som begrunner særaldersgrensene. Den første gruppen av stillinger med særaldersgrense er konstruert ved å slå sammen ansatte i de uniformerte yrkene som polititjenestemenn, brannmenn, militære og fengselsbetjenter (se tabell 1.1). Den neste gruppen omfatter stillinger som antas å medføre betydelig belastning på yrkesutøverne. Disse stillingene finner vi i all hovedsak innenfor helse- og sosialfeltet som for eksempel sykepleiere, vernepleiere etc., mens den tredje gruppen omfatter ansatte i yrker som antas å stille spesielle krav til yrkesutøverens fysikk eller psykiske helse som for eksempel flygere, yrkessjåfører, ansatte innen oljeutvinning etc.

Det vi her omtaler som gruppe 1 er nok den mest homogene gruppen av stillinger med særaldersgrenser, mens gruppe 3 er svært heterogen både med hensyn til arbeidsfelt og krav til stillingene. Inndelingen vi benytter er altså et noe grovkornet instrument, men nødvendig for å konstruere grupper som er store nok til at det er hensiktsmessig å gjøre analyser på dem. Vi kunne slått sammen gruppe 1 og gruppe 3, men har likevel

Tabell 1.1 Grupperte stillinger med særaldersgrenser*

Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3
Menige	Tannleger	Meteorologer
Befal	Spesialsykepleiere	Elkraftingeniører og teknikere
Polititjenestemenn	Fysioterapeuter	Skipsmaskinister
Brannkonstabler o.l	Sykepleiere	Dekksoffiserer og loser
Fengselsbetjenter	Vernepleiere	Flygere
	Omsorgsarbeidere og hjelpepleiere	Flygeledere
	Hjemmehjelpere	Skogsarbeidere
	Rengjøringspersonale	Fiskere
		Feiere
		Dykkere
		Energimontører
		Operatører innen olje- og gassutvinning
		Brønnserviceoperatører
		Lokomotivførere og kontrollører
		Bil-, drosje- og varebilførere
		Buss- og sporvognførere
		Lastebil- og vogntogførere
		Dekksmannskap
		Anleggsmaskinførere

* For full oversikt over stillinger, stillingskoder og antall individer i hver av stillingene som inngår i de ulike gruppene av stillinger med særaldersgrenser, se Vedlegg 1.

her valgt å analysere dem hver for seg av hensyn til antatte likheter og forskjeller mellom yrkene og stillingene.

Detaljert inndeling av yrker med særaldersgrenser

I en del av analysene som presenteres i denne rapporten benytter vi også en finere inndeling med utgangspunkt i stillingene med særaldersgrenser. Gruppe 1 behandles som én gruppe gjennom hele rapporten grunnet relativt få utvalgsenheter ansatt i stillinger i politi, brannvesen, militære og fengselsvesen. For beskrivelse av den mer detaljerte inndelingen av yrker med særaldersgrenser, samt beskrivende statistikk, se vedlegg 1.

1.4 Gangen i rapporten

I kapittel 2 ser vi på arbeidets art og risiko. Vi undersøker om og hvorvidt det er forskjeller mellom stillinger med særaldersgrense og stillinger uten særaldersgrense med hensyn til de fysiske og psykiske krav som stilles til arbeidstakeren. Vi ser nærmere på forskjellig bruk av arbeidstidsordninger, arbeidstid, ansettelsesforhold, hvordan yrkesaktive vurderer egen fysiske og psykiske arbeidsevne, mulige feilkonsekvenser i yrket og krav til fornyelse og oppdatering. Kapittelet inneholder videre analyser av arbeidets art og risiko. Her undersøker vi hvorvidt stillinger og yrker med særaldersgrense kan sies å påføre arbeidstakere uvanlige belastninger sammenlignet med yrker uten særaldersgrense. Vi ser nærmere på omfanget av, og risiko for, arbeidsulykker og belastningsskader, omfanget av fysiske og psykiske belastninger, mulighet for restitusjon og balanse mellom jobb og familieliv i yrker med og uten særaldersgrense.

I kapittel 3 presenteres analyser av helsesituasjonen til arbeidstakere i yrker med og uten særaldersgrense. Her undersøkes fysiske og psykiske plager. Det presenteres enkle forklaringsmodeller i form av regresjoner der det også tas hensyn til arbeidstakernes kjønn, alder, arbeidstidsordninger, fysiske belastninger og klienttrett arbeid. Videre ser vi på variasjon i sykefravær og forventet levealder for ansatte i yrker med og uten særaldersgrense.

Kapittel 4 tilbyr en gjennomgang og analyse av pensjoneringsmønstre for personer som pensjonerte seg fra yrker med og uten særaldersgrense i 2006 innenfor det offentlige området. Vi ser nærmere på pensjoneringsmønstre blant forsikrede i KLP og SPK med hensyn til forventet pensjonsalder og bruk av ulike pensjonsstrategier for personer uten særaldersgrense og personer med ulike typer særaldersgrenser. Vi presenterer tall for stat og kommune som helhet samt for spesielt utvalgte yrkesgrupper med særaldersgrense.

I kapittel 5 presenteres en enkel gjennomgang av andre ordninger som stillingene/yrkesgruppene med særaldersgrense har tilgang til i dag, deres aldersgrenser, ytelsesnivå og øvrige vilkår. Det gjøres også vurdering av hvordan det nye tidligpensjonssystemet vil kunne innvirke på behovet for særaldersgrenser for ulike grupper. Det sistnevnte vil blant annet gjelde ny fleksibel alderspensjon som gir mulighet for fleksibelt uttak av alderspensjon mellom 62 og 70 år, de bestemmelsene som etter hvert vil fastsettes for uttak, bruk og nivå på den avtalefestede pensjonen (AFP), samt den nye uførepensjonsordningen.

Kapittel 2 Arbeidets art og risiko – uvanlige belastninger og spesielle krav?

Arbeidstakere utsettes for ulike belastninger i ulike yrker. Dette kan være belastninger av fysisk eller psykisk art. Når vi her skal undersøke hvorvidt noen yrker kan sies å utgjøre uvanlig store fysiske og psykiske belastninger har vi to strategier til rådighet. Vi kan se på enkeltindividene, deres helsetilstand, arbeidsmiljø og vi kan se på aggregerte tall for hele yrkesgrupper når det gjelder yrkesrelatert sykdomsfravær og uførepensjonering. Med den siste strategien antar vi at sykefravær og uførepensjonering er indikasjoner på fysiske og psykiske belastninger i de ulike yrkene – altså at disse til en viss grad kan antas å skyldes fysiske eller psykiske belastninger på jobben. Den siste strategien benyttes i kapittel 3. I det foreliggende kapittelet undersøker vi graden av ulike krav og fysiske og psykiske belastninger med utgangspunkt i arbeidstakerne selv. Vi bruker arbeidsmiljøindikatorer målt ved selvrapporterte spørreundersøkelser. Konkret tar vi utgangspunkt i SSBs levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø fra 2006 (LKU-A). Vi sammenligner gruppene av stillinger med hverandre og med arbeidsstyrken generelt for å undersøke hvorvidt en kan si at yrker med særaldersgrenser medfører uvanlige belastninger for, eller stiller spesielle krav av, de ansatte i disse yrkene.

Vi bruker gjerne begreper om psykososialt arbeidsmiljø når vi omtaler de psykologiske, sosiale og organisatoriske forholdene på en arbeidsplass. Ofte er det slik at belastninger ikke enkelt kan omtales som enten psykologiske eller sosiale – dette henger ofte sammen – og gjerne sammen med det organisatoriske. Fysiske arbeidsmiljøbelastninger kan være knyttet til eksempelvis vold i form av slag og spark, eksponering av kjemikalier, gasser osv. Fysiske arbeidsmiljøbelastninger kan også knyttes til arbeidets art med eksempelvis tunge løft, belastende arbeidsstillinger osv.

Belastninger kan også knyttes til strukturelle forhold innen yrket eller også til psykiske belastninger. Slike belastninger kan komme av uklare eller komplekse arbeidsoppgaver, tunge arbeidstidsordninger, høyt arbeidspress og mye stress. Her beskriver vi først ulike arbeidstidsordninger før vi ser nærmere på andre krav og belastninger som feilkonsekvenser i yrket, selvopplevd risiko for arbeidsulykker og belastningsskader, faktiske belastninger, både fysiske og psykiske før vi ser nærmere på arbeidstakernes vurdering av egen arbeidsevne.

2.1 Arbeidstidsordninger i yrker med og uten særaldersgrenser

Ulike organiseringer av arbeidet kan sies å stille ulike krav både til den enkeltes fysiske og psykiske helsetilstand, og kan antas å medføre belastning av ulike slag på den enkelte arbeidstaker. Tidligere forskning har påvist sammenhenger mellom arbeidstidsordning og ansattes helse og sykefravær. Ifølge Statistisk sentralbyrå er det omtrent 650 000 personer i Norge som arbeider utenom vanlig dagtid. I 2. kvartal 2005 jobbet 30,6 prosent av norske arbeidstakere utenfor ordinær dagtid. Drøyt 22 prosent arbeidet i skift eller turnus. Skift eller turnusarbeid er mest utbredt i olje- og gassutvinning og i helse- og sosialtjenester. Helkontinuerlig skiftarbeid er arbeid som gjennomføres hele døgnet. Arbeidet går i ulike skift og ruller systematisk. Vanlig for turnus er at arbeidet utføres utover ordinær dagtid etter ulike arbeidsplaner der den enkeltes arbeidstid kan variere i døgnet og/eller i uka. I det følgende beskriver vi forekomsten av ulike arbeidstidsordninger innenfor de tre gruppene av yrker med særaldersgrenser og sammenligner disse med yrker uten særaldersgrenser.

Tabell 2.1 Arbeidstidsordninger i gruppene av særaldersyrker. Prosent

	Andre yrker	Politi, fengsel, brann og militær	Helse/ sosial/ renhold	Flyger, sjåfør og maskinoperatør	Total i arbeidsstyrken
Dagarbeid mellom kl 06.00 og 18.00	79	33	34	44	72
Arbeid som starter før kl 06.00 og slutter før 18.00	1	1	1	2	1
Arbeid som starter i vanlig dagtid, men som slutter etter kl 18.00	5		3	3	4
Fast kveldsarbeid mellom kl 18.00 og 21.00	1		2	0	1
Fast nattarbeid mellom kl 21.00 og 06.00	1		7	1	1
2-skiftsarbeid	3	6	6	6	3
Helkontinuerlig skiftarbeid hele uka inkludert lørdag og søndag	2	22	6	12	3
Døgnkontinuerlig skiftarbeid hele uka minus lørdag og søndag	1	5	1	4	1
Turnus	4	26	39	13	8
Annen arbeidstidsordning	5	8	4	16	6

Personer som jobber innenfor en av gruppene av yrker med særaldersgrense møter helt andre dominerende former for arbeidstidsordninger enn personer i arbeidsstyrken for øvrig. De aller fleste arbeidstakere i Norge er ansatt i stillinger med vanlig arbeidstid definert som dagarbeid mellom 06.00 og 18.00. Slike arbeidstidsordninger gjelder bare for hver tredje innenfor politi/militær, helse/omsorg og for 44 prosent av sjøfører og losere. Omtrent halvparten av de ansatte i yrker med særaldersgrense i politi/militærvesen jobber helkontinuerlig skiftarbeid hele uka inkludert lørdag og søndag eller turnus. Den mest utbredte arbeidstidsordningen i yrker med særaldersgrense innenfor helse/sosial er turnusarbeid. Snaut 40 prosent av de ansatte innenfor denne gruppen av yrker jobber en eller annen form for turnus. Gruppen av flygere, yrkessjåfører med flere preges av større variasjon i arbeidstidsordninger.

2.2 Feilkonsekvenser i yrket

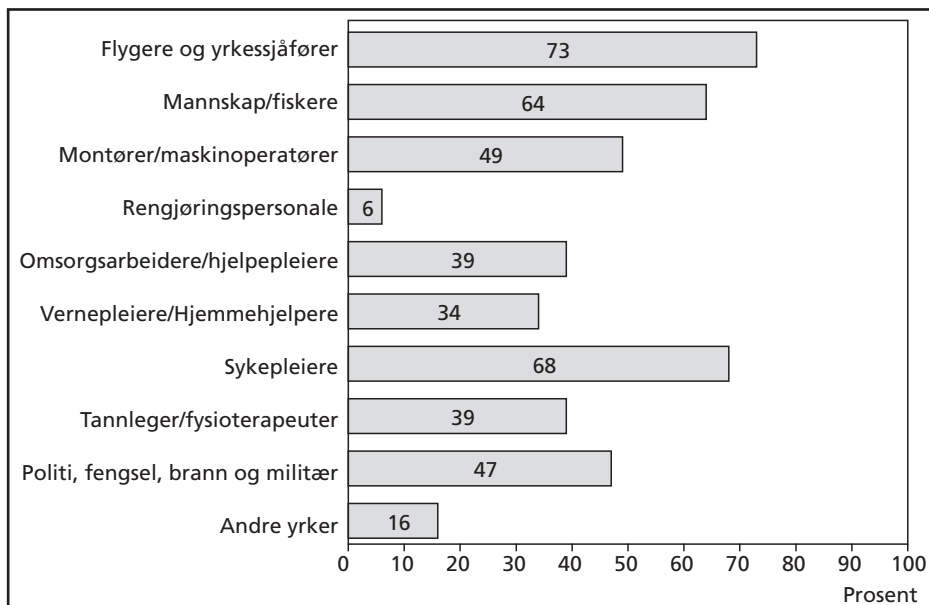
Konsekvensene av feil i yrket vil variere sterkt avhengig av arbeidets innhold og den ansattes arbeidsoppgaver. Feilkonsekvenser er både en indikasjon på krav som stilles til den enkelte ansatte i yrket, altså med hensyn til arbeidets art, og i de tilfeller der feilkonsekvensene er store kan disse også være en belastning på den enkelte ansatte. I noen yrker kan feil, enten det er feil i vurderinger, reaksjoner eller annet ha svært alvorlige konsekvenser. I noen yrker kan slike feil medføre fare for eget eller andres liv. I det følgende undersøker vi nærmere i hvor stor grad arbeidstakerne i yrker med og uten særaldersgrense opplever at eget eller andre menneskers liv kan settes i fare dersom en gjør feil i jobben.

Av figur 2.1 (på neste side) ser vi at det er stor variasjon med hensyn til feilkonsekvenser i ulike yrker. For flere enn sju av ti flygere og yrkessjåfører vil feil medføre fare for eget eller andres liv. Dette gjelder nesten like mange sykepleiere (68 prosent) og fiskere og mannskap på skip (64 prosent). Snaut halvparten av ansatte i industrien (montører/maskinoperatører) og ansatte i politi, fengselsvesen, brann og forsvaret rapporterer at feil i utøvelsen av yrket kan medføre fare for eget eller andres liv i mer enn halvparten av arbeidstiden. Snaut fire av ti omsorgsarbeidere/hjelpleiere og tannleger/fysioterapeuter opplever at feilkonsekvensene i mer enn halvparten av tiden på arbeid kan medføre fare for eget eller andres liv. Dette gjelder noe færre vernepleiere/hjemmehjelpere. En svært liten andel rengjøringspersonale rapporterer alvorlige feilkonsekvenser i yrket.

I arbeidsstyrken for øvrig rapporterer 16 prosent av de ansatte at feil vil kunne sette eget eller andres liv i fare.

Med unntak av rengjøringspersonale opplever ansatte i yrker med særaldersgrense i mye større grad at feil i yrkesutøvelse kan sette eget eller andres liv i fare enn ansatte i arbeidsstyrken for øvrig. Dette er en indikasjon på at disse yrkene stiller spesielle krav

Figur 2.1 Andel i yrker der feil kan medføre fare for eget eller andres liv mer enn halvparten av arbeidstiden. Prosent



til fysiske eller psykisk egnethet hos de ansatte og det kan være en indikasjon på en uvanlig belastning.

2.3 Selvopplevd risiko for arbeidsulykker, belastningsskader og helseplager

Vi ser her videre på om ansatte i ulike grupper av stillinger med særaldersgrenser selv vurderer risiko i yrket sitt. Vi benytter informasjon om de ansatte opplever risiko for arbeidsulykker, belastningsskader og helseplager i sitt nåværende yrke. Resultatene sammenlignes med opplysninger fra ansatte i yrker uten særaldersgrenser.

Tabell 2.2 Opplevd risiko for arbeidsulykker. Prosent

	Stor	Middels	Liten
Andre yrker	4	12	84
Politi, fengsel, brann og militær	20	37	43
Helse/sosial/renhold	9	23	68
Flyger, sjåfør og maskinoperatør	22	32	46

Det er store forskjeller i ansattes egen vurdering av risiko for arbeidsulykker mellom de ulike gruppene av yrkesaktive. Grovt sett ser vi at personer ansatt i yrker innenfor politi, fengsel, brann og militær og flygere, sjåfører og maskinoperatører opplever sin risiko for arbeidsulykker betydelig høyere enn personer i arbeidsstyrken generelt. I arbeidsstyrken for øvrig opplever 84 prosent av de ansatte liten risiko for arbeidsulykker, mens dette bare gjelder drøyt 40 prosent av ansatte i de to nevnte gruppene. Ansatte innenfor helse/sosial og renhold opplever en høyere risiko for arbeidsulykker enn ansatte i arbeidsstyrken uten særaldersgrenser, men betydelig lavere enn de ansatte i politi, fengselsvesen, brannvesen, forsvar, sjåføryrker, los, industri osv.

Tabell 2.3 Opplevd risiko for belastningsskader. Prosent

	Stor	Middels	Liten
Andre yrker	18	33	50
Politi, fengsel, brann og militær	15	26	59
Helse/sosial/renhold	43	32	24
Flyger, sjåfør og maskinoperatør	26	36	38

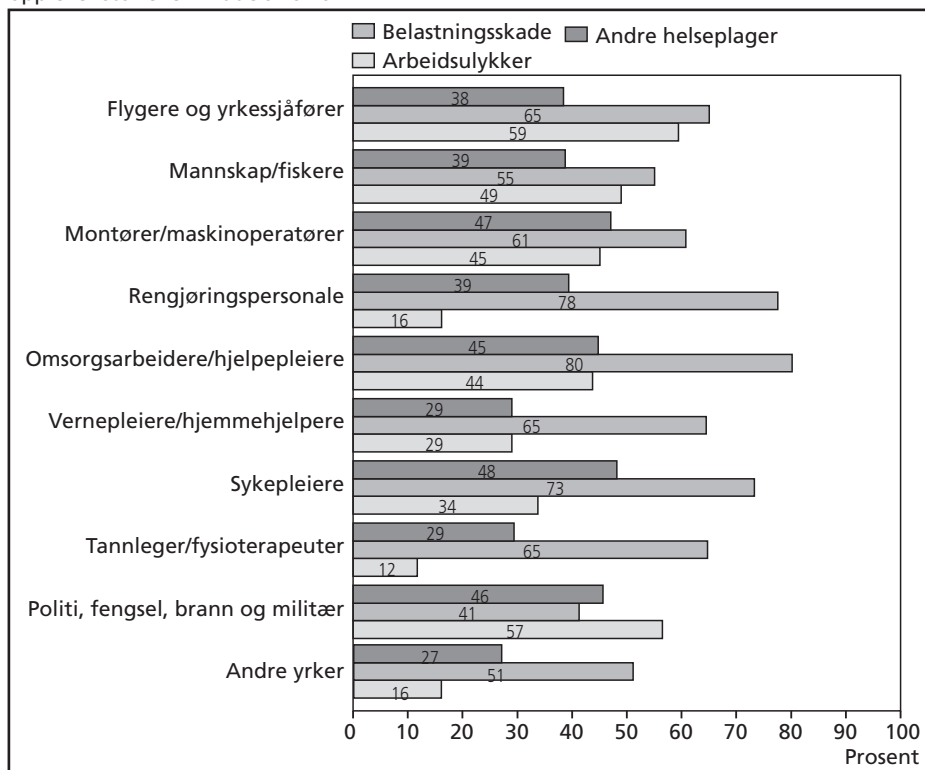
Når det gjelder opplevd risiko for belastningsskader, snus bildet noe. Tre av fire ansatte innenfor helse/sosial og renhold opplever middels til stor risiko for belastningsskader mot bare halyparten av ansatte i andre yrker og fire av ti innenfor politi, fengsel, brann og militære. Rundt seks av ti ansatte blant yrkessjåfører og andre yrker med særaldersgrense opplever middels til stor risiko for belastningsskader.

Tabell 2.4 Opplevd risiko for andre helseplager. Prosent

	Stor	Middels	Liten
Andre yrker	5	22	73
Politi, fengsel, brann og militær	11	35	54
Helse/sosial/renhold	11	32	57
Flyger, sjåfør og maskinoperatør	11	29	60

Risikoopplevelsen med hensyn til andre helseplager er høyere i yrker med særaldersgrense enn i andre yrker i arbeidsmarkedet. Her skiller ikke de enkelte grupperingene av yrker med særaldersgrenser seg fra hverandre i særlig grad. 50 prosent til 60 prosent av ansatte i yrker med særaldersgrense opplever liten risiko for andre helseplager, mens dette gjelder drøyt 70 prosent av ansatte i yrker uten særaldersgrenser.

Figur 2.2 Opplevd risiko for arbeidsulykker, belastningsskader og andre helseplager. Andel som opplever stor eller middels risiko



I figur 2.2 viser vi også andelene som opplever stor eller middels risiko for arbeidsulykker, belastningsskader og andre helseplager i ulike yrker med særaldersgrense. Disse sammenlignes med andelene for yrker uten særaldersgrense. Flygere og yrkessjåfører er de gruppene som, sammen med ansatte innen politi, fengsel, brann og forsvaret, opplever høyest grad av risiko for arbeidsulykker. Snaut seks av ti yrkesaktive innenfor disse yrkesgruppene opplever risikoen for å være stor eller middels. I den andre enden av skalaen finner vi yrker i arbeidslivet uten særaldersgrenser, rengjøringspersonale og tannleger/fysioterapeuter. 10–15 prosent av de ansatte i disse yrkene opplever stor eller middels risiko for arbeidsulykker.

Når vi ser på risikovurderingen arbeidstakerne gjør med hensyn til belastningsskader, skiller omsorgsarbeidere, hjelpepleiere, rengjøringspersonale og sykepleiere seg ut i negativ retning. Mellom 70 prosent og 80 prosent av yrkesaktive i disse yrkene opplever stor eller middels risiko for belastningsskader. I den andre enden av denne skalaen finner vi yrker i arbeidsmarkedet uten særaldersgrenser sammen med ansatte i politi, fengsel, brann og militære. Heller ikke mannskap på skip eller fiskere vurderer sin risiko for belastningsskader som særlig høy sammenlignet med de andre yrkene vi undersöker her.

Når det gjelder risikovurdering med hensyn til andre typer helseplager, er det mindre forskjeller og mindre spredning mellom yrkesgruppene. I arbeidsstyrken uten særaldersgrenser vurderer snaut tre av ti risikoen for andre helseplager for å være høy eller middels høy. Dette er på nivå med tannleger, fysioterapeuter, vernepleiere og hjelpepleiere.

Når folk vurderer risikoen i sitt eget yrke, må vi regne med at de tar utgangspunkt i sin egen arbeidssituasjon og kunnskap om risikosituasjonen ervervet gjennom egen erfaring, kollegaer, fagforening, media eller lignende. Vurderingen vil likevel være subjektiv og kanskje noe upresis med hensyn til den faktiske risikoen i de ulike yrkene. Vi vil senere i rapporten vise utbredelsen av faktiske arbeidsulykker, belastningsskader og andre helseplager som kan ha oppstått i forbindelse med arbeid.

2.4 Arbeidsulykker siste år i yrker med og uten særaldersgrenser

Begrepet arbeidsulykke favner ganske vidt. Som arbeidsulykke regnes en plutselig eller uventet ytre hending som arbeidstakeren har vært utsatt for i arbeidet. Som arbeidsulykke regnes også en konkret tidsbegrenset ytre hendelse som medfører en påkjenning eller belastning som er usedvanlig sett i sammenheng med det som er normalt i vedkommende arbeid. STAMI har beregnet at andelen sysselsatte som har vært utsatt for arbeidsulykker var stabil fra 1989 til 2003. De har ut fra LKU-A og andre kilder estimert forekomsten av arbeidsskader til om lag 78 000 eller ca. 34 arbeidsskader per 1000 sysselsatte per år (STAMI). Det er relativt sjelden med alvorlige arbeidsulykker innenfor yrkene vi ser på i denne undersøkelsen. Deltakerne i undersøkelsen ble bedt om å svare på om de i løpet av de siste tolv månedene hadde vært utsatt for skader som skyldtes arbeidsulykke, og som medførte sykefravær utover ulykkesdagen.

Tabell 2.5 Arbeidsulykker siste år. Fravær som medfører sykefravær utover ulykkesdagen. Prosent*

	Ja	Nei	N
Andre yrker	2,6	97,4	979
Politi, fengsel, brann og militær	14,3	85,7	21
Helse/sosial/renhold	4,8	95,2	62
Yrkessjåfør, flyger etc.	3,2	96,8	62
Totalt	2,9	97,1	1124

* På grunn av en programmeringsfeil i SSB ble dette spørsmålet kun stilt til de som rapporterte at de i løpet av siste 12 måneder hadde vært i kontakt med bedriftshelsetjenesten. Dette forklarer det lave antallet respondenter som har svart på dette spørsmålet. Resultatene må derfor tolkes med forsiktighet, vi må kunne anta at tallene som presenteres her er en god del høyere enn den faktiske forekomsten av slike ulykker enn i arbeidsstyrken reelt.

Snaut 3 prosent av ansatte i yrker uten særaldersgrense hadde vært utsatt for ulykke i arbeidstiden som medførte et fravær utover arbeidsdagen. Dette gjelder også for ansatte innenfor yrker som yrkessjåfør og ansatte i sjøfart og oljeutvinning. Vi ser en noe høyere andel med ansatte som har vært utsatt for arbeidsulykker innenfor helse-, sosial- og renhold. Her hadde snaut 5 prosent av de ansatte hatt fravær som skyldtes ulykke i arbeidstiden. Ansatte i gruppen politi, fengsel, brann og militær har de mest risikoutsatte yrkene i målingen vi gjør her. Hele 14 prosent av de ansatte innenfor denne gruppen hadde hatt et fravær som skyldtes ulykke i arbeidstiden siste år.

Her har vi ikke hatt mulighet til å vurdere alvorlighetsgraden i arbeidsulykkene de yrkesaktive har vært utsatt for. Det er problematisk i denne forbindelse at begrepet om arbeidsulykker er såpass vagt at en lammelse som skyldes ulykkeshendelse på arbeidsplassen rangeres likt som en forstuert ankel. Vi kan altså ikke si så mye om risiko og utbredelse av arbeidsulykker med utgangspunkt i LKU-A. Med utgangspunkt i folkehelsas register, arbeidstilsynets register og SSBs leveårsundersøkelse vet vi at antall dødsulykker i det norske arbeidslivet synker for hvert år i perioden 2000–2005. Det er store forskjeller på antall dødsulykker per 100 millioner arbeidstimer i de forskjellige næringene, med fiske på topp med 30,48, skipsfart med 10,9 og energi og bergverk med 10,3. Gjennomsnittet for alle næringene var 1,94 døde per 100 millioner arbeidstimer (STAMI s. 183).

2.5 Belastninger i yrket

I forbindelse med yrkesutøvelse, oppleves belastninger av ulike slag. I det følgende vil vi undersøke hvorvidt ansatte i de ulike gruppene av yrker opplever ulike typer belastninger i forbindelse med sin yrkesutøvelse. Her ser vi først på ytre påkjenninger fra arbeidsmiljøet som støy, vibrasjoner, varme og kulde. Videre ser vi på andre fysiske påkjenninger og belastninger fra miljøet som lysforhold på arbeidsplassen, eksponering av ulike typer kjemikalier og støv og væsker.

Ytre fysiske påkjenninger fra miljø

Vi ser først på ulike ytre fysiske påkjenninger i forbindelse med yrkesutøvelse. Disse omfatter daglig sterk støy (støy), vibrasjoner som er så sterke at hele kroppen rister (vibrasjoner), vibrasjoner i hender/armer fra maskin (vibrasjoner fra maskin), arbeid i omgivelser som er varmere enn 28 grader celsius (varme) og utsatthet for kulde ved utendørsarbeid vinterstid (kulde).

Tabell 2.6 Andel som utsettes for ulike fysiske påkjenninger fra miljø i forbindelse med utøvelse av yrket. Prosent

	Støy	Vibrasjoner	Vibrasjoner fra maskin	Varme	Kulde
Andre yrker	15	6	10	10	19
Politi, fengsel, brann og militær	18	10	9	14	34
Tannleger/fysioterapeuter	5	2	17	8	3
Sykepleiere	3	0	1	8	4
Vernepleiere/hjemmehjelpere	4	0	0	9	4
Omsorgsarbeidere/hjelpepleiere	7	0	0	9	7
Rengjøringspersonale	7	3	7	8	8
Montører/maskinoperatører	50	32	37	23	54
Mannskap/fiskere	29	37	23	12	54
Flygere og yrkessjåfører	18	34	13	13	47

Av tabell 2.6 ser vi at det dannes klare skiller mellom de ulike yrkesgruppene. En del av særaldersyrkene skiller seg tydelig fra yrkesgrupper uten særaldersgrenser, men også fra en del av de andre særaldersyrkene. Det er særlig ansatte i yrker med særaldersgrenser begrunnet i hjemmel (b) som utsettes for fysiske påkjenninger fra miljø i forbindelse med utøvelse av yrket. Ansatte i industrien som montører og maskinoperatører er de som i størst grad utsettes for slike fysiske påkjenninger. Drøyt halvparten av disse utsettes for sterk støy og kulde, omtrent hver tredje arbeider opplever sterke vibrasjoner og vibrasjoner fra maskiner, mens snaut hver fjerde utsettes for varmekpåkjenninger. Også mannskap i skipsfart og fiskere utsettes i stor grad for ulike fysiske påkjenninger fra miljøet. Flere enn halvparten av ansatte i disse yrkene utsettes for kuldepåkjenninger i forbindelse med utøvelse av yrket, 37 prosent utsettes for vibrasjoner, mens snaut hver tredje utsettes for skjemmende støy og snaut hver fjerde for sterke vibrasjoner fra maskin. Snaut halvparten av flygerne og yrkessjåførene utsettes for kulde i arbeidstiden, og mer enn hver tredje utsettes for påkjenninger fra sterke vibrasjoner. Snaut hver femte flyger og yrkessjåfør utsettes for støy. Også ansatte i politiet, brannvesen, fengselsvesen og flygere rapporterer relativt høy grad av eksponering for fysiske påkjenninger fra omgivelsene i forbindelse med utøvelse av yrket sitt. De skiller seg ikke i like stor grad fra yrker i det norske arbeidslivet for øvrig, men skiller seg likevel fra yrkene med særaldersgrenser innen helse, omsorg og rengjøring. Ytre fysiske påkjenninger fra miljø er mindre utbredt blant sykepleiere, vernepleiere, omsorgsarbeidere og rengjøringsarbeidere enn i arbeidsstyrken for øvrig. De er altså mindre eksponert for påkjenninger som støy, vibrasjoner, varme og kulde enn andre arbeidstakere, også sammenlignet med yrker uten særaldersgrenser.

Andre ytre påkjenninger

Arbeidstakere kan også være utsatt for andre typer fysiske påkjenninger i forbindelse med utøvelse av yrket. Her ser vi nærmere på eksponering for slike påkjenninger. Disse omfatter det å være utsatt for svak eller blendende belysning (belysning), hudkontakt med kjølevæske eller smøremidler (kjølevæske/smøremidler), hudkontakt med rengjørings- eller desinfeksjonsmidler (rengjøringsmidler etc), vann på huden flere ganger i timen (vann på huden), om man kan se eller lukte støv eller røyk i arbeidssituasjonen (støv) (dette gjelder støv eller røyk generelt, metallstøv, mineralstøv, organisk støv, gasser/damper og tobakksrøyk).

I arbeidsstyrken uten særaldersgrenser er omtrent en av ti arbeidstakere utsatt for svak eller blendende belysning eller kjølevæske og smøremidler. Omtrent hver femte arbeidstaker utsettes for rengjøringsmidler, vann på huden eller er eksponert for støv/røyk i forbindelse med utøvelse av arbeidet. Ansatte i politi, fengselsvesen, brannvesen eller forsvaret skiller seg ikke i særlig grad fra befolkningen for øvrig når det gjelder denne type belastninger, med unntak av en noe høyere eksponering for kjølevæske og smøremidler. Ansatte med særaldersgrense i yrker innenfor helse, omsorg eller rengjøring skiller seg heller ikke særlig fra resten av arbeidsstyrken med hensyn til dårlig belysning. De utsettes i mindre grad for kjølevæske og smøremidler i sitt daglige arbeid, mens de i mye større grad eksponeres for rengjøringsmidler og vann på huden. Seks av ti ansatte i industrien, som montører og maskinoperatører, utsettes for kjølevæske eller smøremidler og det er en større andel av disse som også utsettes for støv i forbindelse med sin arbeidsutøvelse. Eksponering for støv og lignende er også relativt utbredt blant mannskap på fartøy, fiskere, flygere og yrkessjåfører. Omtrent hver tredje ansatte innenfor disse yrkene eksponeres for støv i forbindelse med utøvelse av yrket.

Tabell 2.7 Andel som utsettes for andre ytre fysiske påkjenninger i forbindelse med utøvelse av arbeidet. Prosent

	Belys- ning	Kjølevæske/ smøremidler	Rengjørings- midler etc.	Vann på huden	Støv
Andre yrker	9	11	19	22	20
Politi, fengsel, brann og militær	7	22	19	18	21
Tannleger/fysioterapeuter	8	3	46	67	9
Sykepleiere	9	3	55	79	19
Vernepleiere/hjemmehjelpere	4	3	35	69	16
Omsorgsarbeidere/hjelpepleiere	5	3	49	81	15
Rengjøringspersonale	5	3	73	84	23
Montører/maskinoperatører	16	60	44	29	30
Mannskap/fiskere	13	36	44	45	33
Flygere og yrkessjåfører	24	33	25	13	35

Fysiske krav og belastninger i yrket

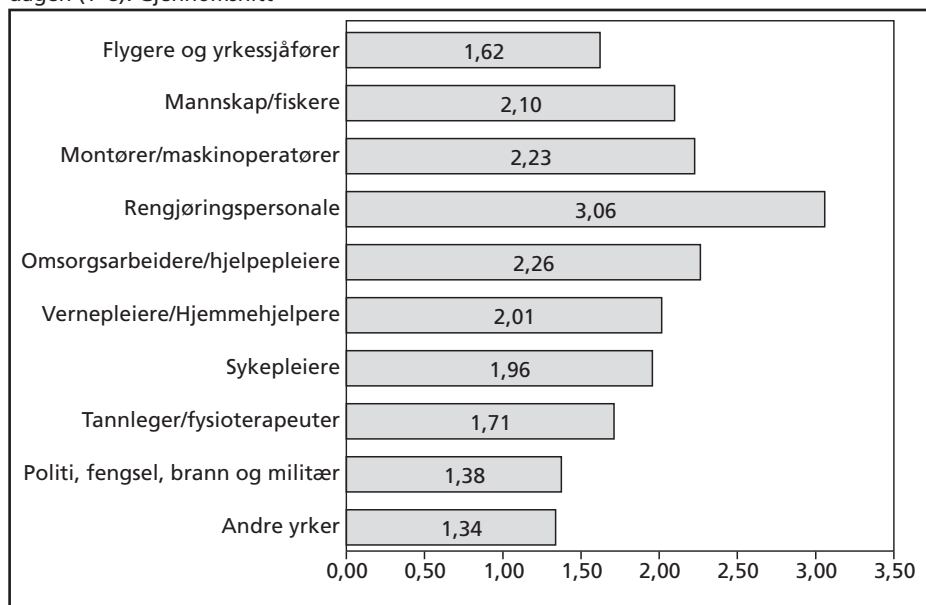
Ulike stillinger stiller også ulike krav til arbeidstakerne i utførelse av yrket. Disse ulike kravene stiller ulike fysiske krav og kan medføre ulike belastninger. Her ser vi i første omgang på utbredelsen av ulike fysiske utfordringer i det daglige arbeidet blant arbeidstakere i det norske arbeidsmarkedet. Disse utfordringene omfatter arbeid som er så tungt at den ansatte puster raskere (pust), arbeid som utføres sittende på huk eller på knærne (huk), arbeid som medfører løft i ubekvemme stillinger (løft), arbeid som i hovedsak utføres stående eller gående (stå), arbeid med hendene løftet (hender), arbeid i framoverbøyde stillinger (framover), løft med vridd rygg (vridd) og gjentatte arm- eller håndbevegelser (gjentatt). Vi ser nærmere på de som oppgir å utføre arbeid som krever slike fysiske krav og belastninger mer enn halvparten av arbeidsdagen.

Tabell 2.8 Andel som for det meste av dagen (halvparten eller mer) utfører arbeid med ulike fysiske krav og belastninger. Prosent

	Pust	Huk	Løft	Stå	Hender	Framover	Vridd	Gjentatt
Andre yrker	4	5	4	38	6	38	9	29
Politi, fengsel, brann og militær	8	3	1	48	3	52	9	13
Tannleger/fysioterapeuter	3	5		47	3	52	24	38
Sykepleiere	5	5	11	78	6	49	27	15
Vernepleiere/hjemmehjelpere	7	10	10	79	4	46	22	22
Omsorgsarbeidere/hjelpepleiere	8	9	15	86	6	52	33	18
Rengjøringspersonale	18	15	12	99	17	51	23	71
Montører/maskinoperatører	15	13	12	63	12	50	27	31
Mannskap/fiskere	16	8	7	66	7	53	20	34
Flygere og yrkessjåfører	7	3	6	25	6	49	9	57
Total	5	6	5	41	6	40	11	30

Når vi her ser på forekomsten av enkeltbelastninger i de ulike yrkene, ser vi at det er stor variasjon fra yrke til yrke. Vi finner de mest fysisk krevende yrkene blant yrkene med særaldersgrense, og rengjøringspersonale skiller seg særlig ut. Renholdsarbeid er altså et svært fysisk arbeid der flere deler av kroppen brukes aktivt i løpet mesteparten av arbeidsdagen. Også ansatte i industri som montører og maskinoperatører, mannskap på skip og fiskere skiller seg ut med relativt store andeler ansatte som utfører fysisk krevende arbeid mesteparten av arbeidstiden.

Figur 2.3 Antall fysiske belastninger arbeidstakere i ulike yrker utsettes for mesteparten av dagen (1–8). Gjennomsnitt



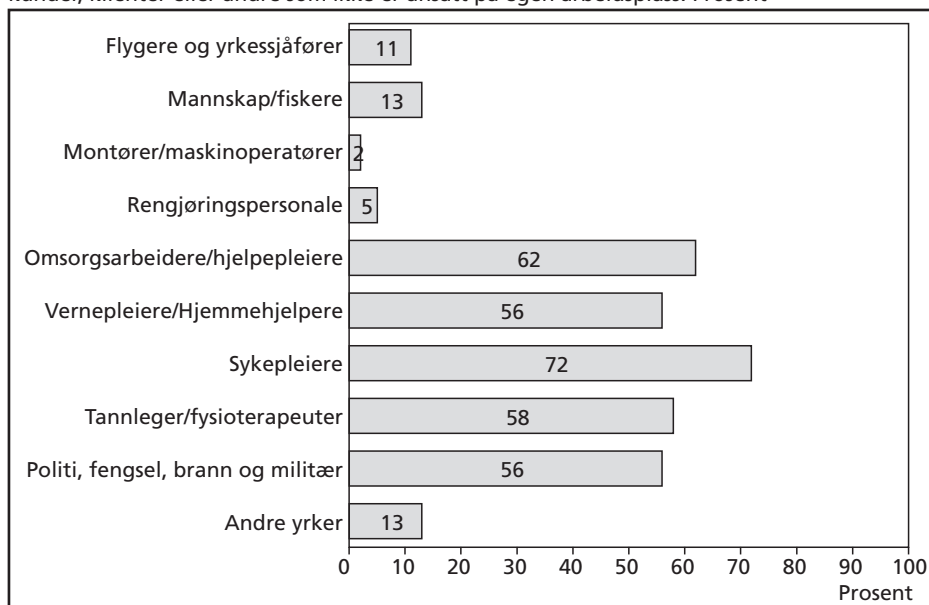
For forenklingens skyld, har vi konstruert et samlemål for fysisk belastning i det daglige arbeidet. Dette målet er et enkelt additivt mål. En arbeidstaker gis en skår basert på antallet belastninger han eller hun oppgir å være utsatt for mesteparten av dagen. Det består av de åtte ovennevnte belastningene vi benytter i denne analysen. Minimum belastninger er altså 0 og maksimum er 8. Her undersøker vi hvorvidt gjennomsnittet for arbeidstakere i ulike yrker med særaldersgrenser skiller seg fra gjennomsnittet for arbeidsstyrken for øvrig. Med unntak av politiet, skiller gjennomsnittet seg signifikant fra arbeidsstyrken for øvrig på minst 99 prosent nivå. Dette vil si at vi i alle de yrkesgruppene med særaldersgrenser, med unntak av politiet, fengselsvesenet, brannvesenet og forsvaret finner høyere grad av fysisk belastning i det daglige arbeidet enn i arbeidsstyrken ellers.

Rengjøringspersonale skiller seg ut som den yrkesgruppen med flest fysiske belastninger i arbeidsdagen med et gjennomsnitt på drøyt tre typer belastninger gjennom mesteparten av en vanlig arbeidsdag. De følges av omsorgsarbeidere og hjelpepleiere og montører og maskinoperatører med et gjennomsnitt på omtrent 2,2, fiskere på 2,1 og vernepleiere, hjelpepleiere og sykepleiere på omtrent 2. Tannleger og fysioterapeuter rapporterer noe lavere grad av fysiske belastninger i det daglige arbeidet fulgt av flygere og yrkessjåfører.

Belastende klientrettet arbeid

Ansatte i en del yrker kan også oppleve påkjenner i forbindelse med klient- eller kunderettet arbeid. Dette kan for eksempel være at man må forholde seg til sterke følelser som sinne, frustrasjon eller sorg hos kunder eller klienter. En del arbeidstakere kan også oppleve å måtte stå overfor så sterke følelser hos klienter eller kunder at de blir utsatt for trusler om vold eller faktisk vold på arbeidsplassen.

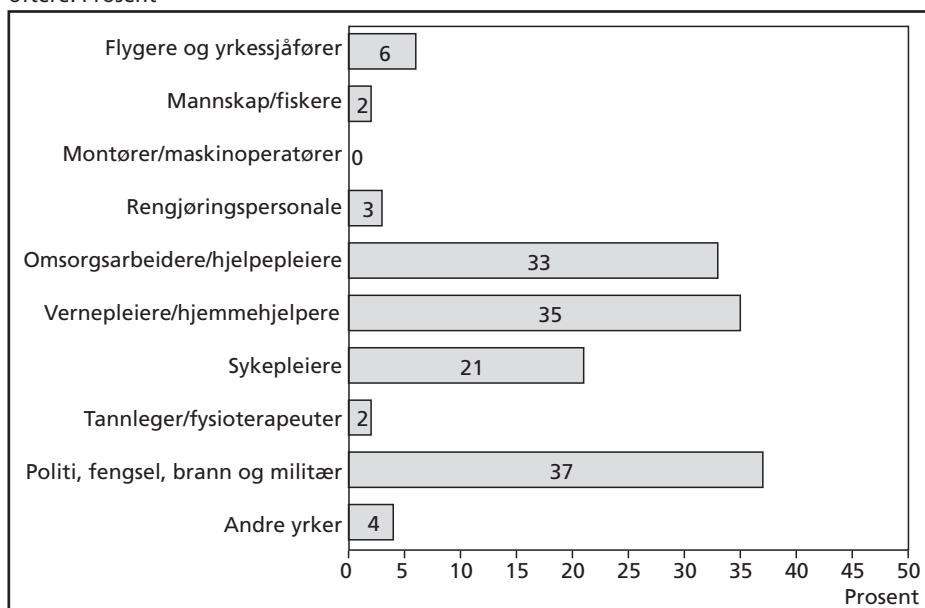
Figur 2.4 Andel som i sitt arbeid i høy eller svært høy grad forholder seg til sterke følelser hos kunder, klienter eller andre som ikke er ansatt på egen arbeidsplass. Prosent



Vi undersøker først i hvor stor grad ansatte i ulike yrkesgrupper må forholde seg til sterke følelser hos kunder, klienter eller pasienter. 13 prosent av de ansatte i arbeidsstyrken møter slike følelser i høy eller svært høy grad i sitt arbeid. Mannskap på fartøy og fiskere samt flygere og yrkessjåfører skiller seg ikke fra arbeidsstyrken ellers på dette området. Ansatte i industrien og rengjøringspersonale er i svært liten grad eksponert for slike emosjonelle påkjenninger. Sykepleierne er den gruppen som i aller størst grad må forholde seg til sterke følelser hos pasienter i sitt arbeid. Drøyt sju av ti sykepleiere rapporterer at de i høy eller svært høy grad må forholde seg til sterke følelser i sitt arbeid. Dette gjelder omtrent seks av ti ansatte blant omsorgsarbeidere og hjelpepleiere, tannleger og fysioterapeuter, vernepleiere og hjemmehjelpere og ansatte i politiet, fengselsvesenet, brannvesenet og forsvaret.

En del arbeidstakere kan også oppleve å måtte stå overfor så sterke følelser hos klienter eller kunder at de blir utsatt for trusler om vold eller også faktisk vold på arbeidsplassen.

Figur 2.5 Andel som er utsatt for vold, eller trusler om vold på arbeidsplassen månedlig eller oftere. Prosent



Vold, eller trusler om vold i arbeidssituasjonen er omtrent totalt fraværende for ansatte i yrker som montører/maskinoperatører, mannskap på skip/fiskere, tannleger/fysioterapeuter, flygere og yrkessjåfører og også i yrker uten særaldersgrenser. I andre yrker er vold, eller trusler om vold relativt utbredt. Dette gjelder både på ukentlig og månedlig basis for en del ansatte i disse yrkene. Vi ser av figur 2.5 at rundt hver tredje ansatte blant omsorgsarbeidere og hjelpepleiere, vernepleiere og hjemmehjelpere og politi, brannvesen, fengselsvesen og forsvarer er utsatt for vold eller trusler om vold månedlig eller oftere i arbeidssituasjonen. Omtrent hver femte sykepleier er også utsatt for vold eller trusler om vold månedlig eller oftere.

Fysisk og psykisk utmattelse etter arbeid

De ulike påkjenningene og belastningene, samt generelle krav til utførelse av arbeidet kan føre til at folk blir slitne, både fysisk og psykisk. Dette kan blant annet komme til uttrykk som det å være fysisk utmattet når en kommer hjem fra arbeid, det kan føre til søvnproblemer på grunn av jobbrelaterte tanker og det kan føre til generelle søvn-

problemer. De fysiske kravene til arbeid og ulike arbeidstidsordninger kan også føre til at arbeidstakere sjelden eller aldri får nok hvile eller avkobling mellom arbeidsdagene. I det følgende ser vi nærmere på hvorvidt arbeidstakere i ulike stillinger med og uten særaldersgrenser opplever å være fysisk eller psykisk utmattet etter endt arbeidsdag. Vi ser også på utbredelsen av søvnproblemer og mulighet for å hvile ordentlig ut før neste arbeidsøkt.

Tabell 2.9. Andel som flere ganger i uken eller daglig opplever å være fysisk utmattet etter jobb, som opplever problemer med å sove på grunn av jobbtanker, problemer med å sove og andel som sjelden eller aldri opplever nok hvile eller avkobling mellom arbeidsdagene. Prosent

	Utmattet	Søvnproblem pga jobb	Søvn- problemer	Sjelden eller aldri nok hvile
Andre yrker	15	5	27	17
Politi, fengsel, brann og militær	8	6	40	22
Tannleger/fysioterapeuter	23	5	33	21
Sykepleiere	24	6	38	21
Vernepleiere/hjemmehjelpere	18	4	31	22
Omsorgsarbeidere/hjelpepleiere	25	6	38	22
Rengjøringspersonale	31	4	33	27
Montører/maskinoperatører	15	4	37	32
Mannskap/fiskere	16	4	44	25
Flygere og yrkessjåfører	23	6	33	22

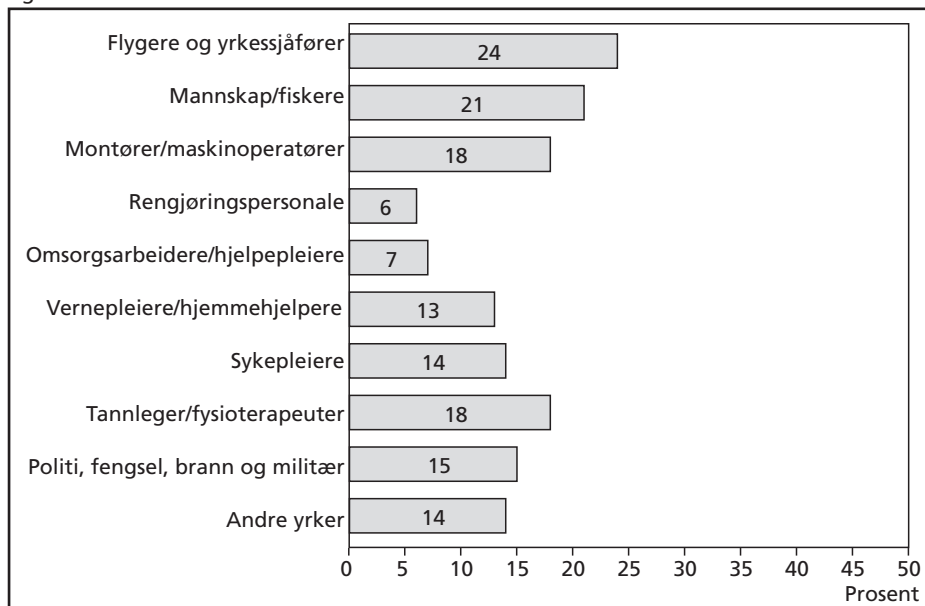
Når det gjelder utmattelse og mulighet for restitusjon, finner vi ikke så tydelige forskjeller mellom yrkesgruppene. I de fleste gruppene av ansatte i yrker med særaldersgrenser finner vi noe høyere andeler av personer som er utmattet etter endt arbeidsdag og som rapporterer generelle søvnproblemer enn i arbeidsstyrken for øvrig. Det er ingen store forskjeller mellom gruppene med hensyn til søvnproblemer som direkte skyldes jobben. Rengjøringspersonale er de som i størst grad sier de er utmattet etter jobb fulgt av omsorgsarbeidere og hjelpepleiere, vernepleiere og hjemmehjelpere, flygere og yrkessjåfører og tannleger og fysioterapeut. Omtrent hver fjerde ansatte innenfor disse yrkesgruppene rapporterer at de er utmattet når de kommer hjem fra arbeid sammenlignet med 15 prosent av ansatte i yrker uten særaldersgrense.

Belastninger på balansen mellom jobb og familieliv

Vi har tidligere sett at det er store ulikheter mellom ulike yrker med hensyn til arbeidstidsordninger og hvor mange timer den enkelte ansatte tilbringer på arbeid i uka. Når vi skal vurdere ulike belastninger av yrket, kan det være kunstig å betrakte arbeidslivet

isolert. Den enkeltes liv består av mer enn bare arbeid. Men når arbeidet virker inn på arbeidstakernes mulighet til å leve livet utenfor arbeidet, kan dette være en ekstra belastning. Vi undersøker her nærmere hvorvidt den enkelte opplever at kravene som stilles i jobben forstyrrer hjemmeliv og familieliv.

Figur 2.6 Andel som nokså ofte, ofte eller alltid opplever at krav i jobben forstyrrer hjemmeliv og familieliv. Prosent



Når vi undersøker hvorvidt det er forskjeller mellom yrkesgrupper med hensyn til i hvor stor grad jobben forstyrrer hjemmeliv og familieliv, finner vi heller ikke at såralsdersgruppene skiller seg systematisk fra andre yrker. Vi ser av tabell 2.7 at det blant ansatte i yrker uten såralsdersgrenser er 14 prosent som nokså ofte, ofte eller alltid opplever at krav i jobben forstyrrer hjemmeliv og familieliv. Dette er likevel noe mer utbredt blant flygere og yrkessjåfører og mannskap på skip og fiskere, der henholdsvis en av fire og en av fem ansatte opplever at jobben forstyrrer hjemmeliv og familieliv.

2.6 Uvanlige fysiske eller psykiske belastninger og spesielle krav?

I dette kapittelet presenterer vi resultater i sammenheng med ulike typer krav og belastninger på arbeidstakere i yrker med og uten særaldersgrenser. Kan vi på bakgrunn av denne gjennomgangen si noe om personer som er ansatt i yrker med særaldersgrenser opplever uvanlige belastninger sammenlignet med personer som er ansatt i yrker uten særaldersgrenser, og er det yrker blant yrkene med særaldersgrenser som skiller seg særlig ut?

Når vi skal undersøke om ulike yrker stiller spesielle krav til utøverne som antas å svekkes vesentlig etter en viss alder, gjør vi det med utgangspunkt i lovhjemmel (b). Vi har begrenset i informasjon i LKU-A om hvilke fysiske og psykiske krav som stilles for å kunne utføre arbeidet tilfredsstillende i de enkelte yrker og grupper av yrker. Det vil være stor variasjon med hensyn til slike krav mellom ulike stillinger, yrkesgrupper og sektorer, men også innenfor samme yrke avhengig av arbeidsoppgaver den enkelte blir satt til å utføre. Som et grovt bilde på situasjonen og mulige forskjeller i fysiske og psykiske krav som stilles til de ansatte innenfor ulike yrker, benytter vi her spørsmål om hvorvidt de ansatte selv vurderer egen arbeidsevne i forhold til fysiske og psykiske krav i stillingen.

Dette målet er egentlig lite egnet til å måle faktiske forskjeller i fysiske og psykiske krav mellom ulike stillinger. Vi må kunne anta at rekrutteringen til og folks interesse for en del yrker som er svært fysisk og psykisk krevende, skjer ved fysiske og psykiske opptaksprøver. Dette gjelder for eksempel en god del av stillingene innenfor politi, brannvesen og ulike stillinger i det militære. Det vil altså være en seleksjon ved ansettelsestidspunktet og også et relativt klart bilde av hva stillingen vil innebære av fysiske og psykiske belastninger hos den enkelte.

Tabell 2.10 Hvordan yrkesaktive vurderer egen fysiske arbeidsevne i sammenheng med krav i jobben. Prosent

	Svært god	Nokså god	Verken god eller dårlig	Nokså dårlig	Svært dårlig
Andre yrker	61	33	5	1	0
Politi, fengsel, brann og militær	63	35	2		
Helse/sosial/renhold	52	37	8	2	1
Flyger, sjåfør og maskinoperatør	52	39	6	2	1

Det er et klart flertall av ansatte yrkesaktive i Norge som vurderer egen fysisk arbeidsevne som svært eller nokså god med hensyn til krav i jobben. Drøyt seks av ti yrkesaktive generelt og ansatte i politi, fengsel, brann og militære vurderer egen fysiske arbeidsevne som svært god. Når vi i tillegg inkluderer de som vurderer egen fysiske arbeidsevne

som nokså god, dekker dette mer en ni av ti yrkesaktive. Innenfor de to gruppene som inkluderer stillinger i helse, sosial og renhold og flygere, sjåfører og maskinoperatører, opplever drøyt halvparten at de har svært god arbeidsevne sett i sammenheng med krav i jobben.

Tabell 2.11 Hvordan yrkesaktive vurderer egen psykiske arbeidsevne i sammenheng med krav i jobben. Prosent

	Svært god	Nokså god	Verken god eller dårlig	Nokså dårlig	Svært dårlig
Andre yrker	59	35	5	1	0
Politi, fengsel, brann og militær	70	30			
Helse/sosial/renhold	54	39	6	1	
Flyger, sjåfør og maskinoperatør	57	38	3	2	0

Også når det gjelder de yrkesaktives egen vurdering av psykisk arbeidsevne i forhold til de krav som stilles i jobben ser vi at de aller fleste vurderer denne å være svært eller nokså god. Det er små forskjeller mellom yrker med og uten særaldersgrenser. Ansatte i politi, fengselsvesen, brannvesen og forsvaret skiller seg ut ved at hele sju av ti vurderer sin psykiske arbeidsevne som svært god i forhold til de krav jobben stilles. Det er svært få yrkesaktive arbeidstakere i Norge som vurderer sin egen psykiske arbeidsevne som annet enn god.

Videre ser vi på hvorvidt eldre arbeidstakere i gruppene av yrker med og uten særaldersgrenser vurderer belastningene ut fra egen alder og arbeidssituasjon. Med eldre arbeidstakere menes her arbeidstakere i aldersgruppen 50 år til 66 år. På grunn av relativt få enheter i de enkelte kategoriene, benytter vi oss her av den grovere inndelingen av yrker med særaldersgrense. Det er så få yrkesaktive i denne aldersgruppen i vårt data-materiale med stillinger innen politiet, brannvesenet, fengselsvesenet og militæret at det ikke gir noen mening å inkludere disse i denne analysen.

Det er betydelig flere av de eldre yrkesaktive innenfor yrkene med særaldersgrense som mener det er slitsomt for folk i deres alder å utføre den jobben de har enn det er blant yrkesaktive i samme aldersgruppe i stillinger uten særaldersgrense. Snaut halvparten av de yrkesaktive 50–66 åringene ansatt i de to gruppene av yrker med særaldersgrenser er enige i påstanden sammenlignet med drøyt hver fjerde blant ansatte i yrker uten særaldersgrenser.

For å kunne si noe om hvorvidt de ekstra fysiske og psykiske belastningene personer som er ansatt i yrker med særaldersgrenser medfører generell svekkelse som tilsier en lavere aldersgrense, må vi også se belastningene i sammenheng med de ansattes helse.

Vi har i dette kapittelet sett at det stilles ulike krav til arbeidstakere i ulike grupper. Analysene som ble presentert her er ufullstendige med hensyn til en vurdering av

Tabell 2.12 Andel yrkesaktive i aldersgruppen 50–66 år i grupper av stillinger som er enige eller uenige i påstanden «Det er slitsomt for folk i min alder å utføre den jobben jeg har. Prosent

Andre yrker	Enig	28
	Verken eller	14
	Uenig	58
Helse/sosial/renhold	Enig	49
	Verken eller	10
	Uenig	41
Flyger, sjåfør og maskinoperatør	Enig	47
	Verken eller	7
	Uenig	47

spørsmålet vi stilte om det er spesielle krav i ulike yrker som kan antas å svekkes i så stor grad at de ansatte ikke vil være i stand til å utføre jobben tilfredsstillende fram til ordinær pensjonsalder. På bakgrunn av tilgjengelige data, har vi for eksempel ikke kunnet si noe om spesifikke fysiske eller psykiske krav som stilles til spesielle stillinger innenfor de ulike yrkesgruppene. Vi har heller ikke kunnet si noe om eventuelle endringer i slike krav over tid.

2.7 Oppsummering

- Det er store forskjeller mellom arbeidstakere i yrker med og uten særaldersgrense med hensyn til arbeidstidsordninger. Mens nær åtte av ti arbeidstakere i arbeidstyrken for øvrig jobber i stillinger med normalarbeidstid, gjelder dette bare drøyt hver tredje ansatte i politiet, forsvaret, brannvesenet, fengselsvesenet og ansatte innenfor helse-, omsorgs-, og rengjøringsyrkene.
- Med unntak av rengjøringspersonalet, opplever ansatte i yrker med særaldersgrense i mye større grad enn ansatte i yrker uten særaldersgrense at feil i utøvelse av arbeidet kan medføre fare for eget eller andres liv. Dette gjelder hele sju av ti ansatte i yrker som flygere og yrkessjåfører og nesten like stor andel av sykepleierne og mannskap på skip og fiskere. Omtrent halvparten av montører og maskinoperatører, politi, fengselsvesen, brannvesen og forsvaret arbeider i stillinger der feil kan medføre fare for eget eller andres liv i mer enn halvparten av tiden.
- Arbeidstakere i yrker og stillinger med særaldersgrense vurderer gjennomgående risikoen for arbeidsulykker, belastningsskader og andre helseplager for å være større enn arbeidstakere i yrker og stillinger uten særaldersgrense. Dette er gjennomgående

og systematiske forskjeller med unntak av ansatte i politi, brannvesen, fengselsvesen og forsvaret, der en noe lavere andel vurderer risikoen for belastningsskader for å være stor.

- Opplevd risiko for belastningsskader er betydelig større enn den opplevde risikoen for arbeidsulykker eller andre helseplager i de aller fleste yrkene vi ser på her.
- Gruppen av ansatte innenfor politiet, fengselsvesenet, brannvesenet og forsvaret har høyere forekomst av arbeidsulykker med påfølgende sykefravær utover ulykkesdagen enn i alle de andre yrkene, både med og uten særaldersgrense. Slikt sykefravær er gjennomgående noe høyere i yrkesgrupper med særaldersgrense enn i yrker uten særaldersgrense.
- Fysiske påkjenninger ved utearbeid og maskiner er betydelig mer utbredt i en del av yrkene med særaldersgrense enn i arbeidsstyrken for øvrig. Noen grupper av yrker skiller seg særlig ut. Drøyt halvparten av ansatte montører og maskinoperatører eksponeres i stor grad for sterk støy og kulde, omtrent hver tredje arbeider opplever sterke vibrasjoner og vibrasjoner fra maskiner, mens snaut hver fjerde utsettes for varmpåkjenninger. Også mannskap i skipsfart og fiskere utsettes i stor grad for ulike ytre fysiske påkjenninger i forbindelse med utøvelse av arbeidet.
- Sykepleiere, vernepleiere, omsorgsarbeidere og rengjøringsarbeidere eksponeres i mindre grad for ytre fysiske påkjenninger enn ansatte i andre yrker med særaldersgrense, og også i mindre grad enn i arbeidsstyrken for øvrig.
- Med unntak av ansatte i politiet, fengselsvesenet, brannvesenet og forsvaret, skiller yrkene med særaldersgrense seg fra yrkene uten særaldersgrense når det gjelder fysiske belastninger som løft, ubekvemme arbeidsstillinger etc. Rengjøringspersonalet er den yrkesgruppen som det i løpet av arbeidsdagen stilles flest fysiske krav til. De følges av omsorgsarbeidere og hjelpepleiere, montører og maskinoperatører, vernepleiere og hjelpepleiere og sykepleiere.
- Drøyt sju av ti sykepleiere rapporterer at de i høy, eller svært høy grad, må forholde seg til sterke følelser hos pasienter eller klienter i sitt arbeid. Dette gjelder omtrent seks av ti ansatte blant omsorgsarbeidere og hjelpepleiere, tannleger og fysioterapeuter, vernepleiere og hjemmehjelpere og ansatte i politiet, fengselsvesenet, brannvesenet og forsvaret. Dette er betydelig høyere andeler enn blant ansatte i yrker uten særaldersgrense.
- Andelene som er utsatt for vold, eller trusler om vold er betydelig høyere i en del yrker med særaldersgrense enn i yrker uten særaldersgrense. Mellom 30 og 40 prosent av ansatte innen politi, fengselsvesen, brannvesen og forsvar, vernepleiere og

hjemmehjelpere og omsorgsarbeidere og hjelpepleiere utsettes for vold eller trusler om vold månedlig eller oftere.

- Rengjøringspersonale er de som i størst grad opplever å være utmattet etter jobb. Snaut hver tredje rengjør opplever daglig eller flere ganger i uken å være utmattet etter jobb mot 15 prosent i arbeidsstyrken for øvrig. Dette gjelder også omtrent hver fjerde omsorgsarbeider, hjelpepleier og sykepleier.
- Det er ingen systematiske forskjeller i problemer med å balansere jobb og familieliv mellom ansatte i yrker og stillinger med og uten særaldersgrense.
- De aller fleste yrkesaktive nordmenn vurderer sin egen fysiske arbeidsevne å være god eller svært god med hensyn til krav de stilles overfor i jobben. Det er noe mindre andeler av de ansatte innenfor yrkesgruppene bestående av ansatte i helse-, omsorgs-, og renholdsyrker samt ansatte i gruppen som består av sjåfører, flygere, industriarbeidere med flere som vurderer sin egen fysiske helse for å være god eller svært god holdt opp mot krav i jobben.
- De aller fleste yrkesaktive nordmenn vurderer sin egen psykiske arbeidsevne for å være god eller svært god med hensyn til krav de stilles overfor i jobben. Ansatte i politi, fengselsvesen, brannvesen og forsvaret skiller seg ut ved at så godt som alle vurderer egen psykiske arbeidsevne som god eller svært god. Det er ingen tydelige forskjeller mellom ansatte i yrker med og uten særaldersgrense med hensyn til vurdering av egen psykiske arbeidsevne.
- Det er betydelig flere eldre arbeidstakere i yrker med særaldersgrense som opplever at arbeidet er slitsomt for folk i deres alder enn blant eldre arbeidstakere i yrker uten særaldersgrense.

Kapittel 3 Arbeidstakernes helsesituasjon

3.1 Helseplager

Arbeidstakernes helse står sentralt når vi her ser på belastning i ulike yrker og mulige effekter av disse belastningene på arbeidstakerne. I dette kapittelet ser vi nærmere på helsesituasjonen til arbeidstakere i yrker med og uten særaldersgrense. Vi ser på selvrapporterte helseplager knyttet til muskel- og skjelett, andre helseplager og psykiske helseplager. Vi forsøker også å sette faktiske helseplager i sammenheng med observerte belastninger i ulike yrker med og uten særaldersgrense.

Vi vet at ulike helseplager er ulikt fordelt i befolkningen. Risiko for de ulike helseplagene er også ulikt fordelt blant menn og kvinner, blant unge og gamle, blant personer i ulike sosioøkonomiske klasser, men også blant personer i ulike yrker. Noen av disse helseplagene kan skyldes arbeidssituasjonen, arbeidsoppgaver og forhold på arbeidsplassen. I noen tilfeller kan det kanskje være vanskelig å bestemme hvilke helseplager som direkte skyldes arbeidssituasjonen. Vi presenterer derfor i dette kapittelet både tall som viser andel i ulike yrker med forskjellige helseplager og hvorvidt de selv vurderer disse helseplagene å skyldes arbeidet.

Fysiske helseplager – muskel og skjelett

I første omgang vil vi se på hvordan ulike former for vanlige fysiske helseplager fordeler seg i arbeidsstyrken generelt og i ulike yrker med særaldersgrense. Tabell 3.1 angir andel arbeidstakere med ulike fysiske helseplager i ulike yrker med og uten særaldersgrense. Vi viser de totale andelen med de aktuelle fysiske lidelsene innenfor yrkesgruppen, og den totale andelen av arbeidstakere i yrket med helseplager som skyldes arbeidet.

Det er relativt store andeler av den norske arbeidsstyrken som har helseplager knyttet til muskel, ledd eller skjelett. Dette gjelder for ansatte i yrker med særaldersgrenser og ansatte i yrker uten særaldersgrenser. De vanligste fysiske helseplagene er smerter i nakke eller skuldre og smerter i rygg eller korsrygg. Henholdsvis 37 prosent og 31 prosent av ansatte i yrker uten særaldersgrense rapporterer smerter i nakke eller skuldre og smerter i korsrygg. Snaut hver fjerde arbeidstaker har smerter i nakke eller skuldre som skyldes arbeidet og 13 prosent har smerter i korsrygg som skyldes arbeidet. Dette betyr altså at drøyt 60 prosent av de som har smerter i nakke eller skuldre i og drøyt

Tabell 3.1 Andel arbeidstakere med ulike fysiske helseplager i ulike yrker. «Totalt» angir andelen innen det enkelte yrket, mens «skyldes arbeid» angir andelen arbeidstakere i yrket som sliter med helseplager som skyldes arbeidet. Prosent

		Smerter i korsrygg	Smerter i nakke/ skuldre	Smerter i armer/ håndledd	Smerter i hofter, ben, føtter
Andre yrker	Skyldes arbeid	13	23	12	5
	Totalt	31	37	21	14
Politi, fengsel, brann og militær	Skyldes arbeid	11	16	11	3
	Totalt	28	24	17	13
Tannleger/ fysioterapeuter	Skyldes arbeid	14	21	14	3
	Totalt	36	26	18	14
Sykepleiere	Skyldes arbeid	19	29	8	5
	Totalt	37	44	16	12
Vernepleiere/ hjemmehjelpere	Skyldes arbeid	19	31	19	7
	Totalt	37	51	31	18
Omsorgsarbeidere/ hjelpepleiere	Skyldes arbeid	27	34	20	10
	Totalt	44	54	31	19
Rengjøringspersonale	Skyldes arbeid	22	36	26	12
	Totalt	37	47	37	17
Montører/ maskinoperatører	Skyldes arbeid	18	18	16	8
	Totalt	34	25	25	14
Mannskap/fiskere	Skyldes arbeid	13	15	13	4
	Totalt	23	20	17	15
Flygere og yrkessjåfører	Skyldes arbeid	22	28	11	9
	Totalt	41	44	22	17

40 prosent av de som har smerter i korsrygg i yrker uten særaldersgrense mener disse smertene skyldes arbeidet.

Vi finner de største andelen av personer med jobbrelaterte helseplager knyttet til muskel, ledd eller skjelett innenfor de kvinnedominerte yrkene. Blant rengjøringspersonale rapporterer 36 prosent av de ansatte jobbrelaterte smerter i nakke eller skuldre, mens dette gjelder 35 prosent av omsorgsarbeidere og hjelpepleiere, 31 prosent av vernepleiere og hjemmehjelpere og 29 prosent av sykepleierne. Ansatte innenfor politi, fengsel, brann, tannleger, fysioterapeuter, montører og mannskap på skip har noe lavere forekomst av slike plager enn befolkningen for øvrig. Flygere og yrkessjåfører har noe høyere andeler ansatte med jobbrelaterte fysiske plager knyttet til muskel, ledd eller skjelett enn ansatte i yrker uten særaldersgrenser. Andelen er likevel mindre enn i de yrkene vi finner innenfor omsorgssektoren.

Fysiske helseplager – pusteproblemer, eksem, øyeproblemer og problemer med hørsel eller øresus

Arbeidstakere i Norge lider også av andre typer fysiske helseplager. I tabell 3.2 ser vi nærmere på helseplager som blokkerte luftveier, tett bryst eller piping i brystet, eksem, kløe eller utslett, øyeproblemer og nedsatt hørsel eller øresus.

Tabell 3.2 Andel arbeidstakere med andre fysiske helseplager. «Totalt» angir andelen innen det enkelte yrket, mens «skyldes arbeid» angir andelen arbeidstakere i yrket som sliter med helseplager som skyldes arbeidet. Prosent

		Hodepine/ migrene	Tett/piping i bryst	Eksem/ kløe/ utslett	Øye- problemer	Nedsatt hørsel/ øresus
Andre yrker	Skyldes arbeid	5	2	2	4	4
	Totalt	12	10	12	11	12
Politi, fengsel, brann og militær	Skyldes arbeid	5	1	1	3	1
	Totalt	7	7	9	8	7
Tannleger/ fysioterapeuter	Skyldes arbeid	11			5	3
	Totalt	15	6	9	9	8
Sykepleiere	Skyldes arbeid	7	1	6	6	1
	Totalt	16	6	13	12	4
Vernepleiere/ hjemmehjelpere	Skyldes arbeid	9		6	1	3
	Totalt	13	9	15	6	6
Omsorgs- arbeidere/ hjelpepleiere	Skyldes arbeid	5	2	6	5	2
	Totalt	14	14	16	14	13
Rengjørings- personale	Skyldes arbeid	8	2	8	3	1
	Totalt	18	12	18	11	9
Montører/ maskin- operatører	Skyldes arbeid	4	1	4	4	4
	Totalt	10	6	11	9	11
Mannskap/ fiskere	Skyldes arbeid	4	1	2		
	Totalt	7	8	11	9	8
Flygere og yrkessjåfører	Skyldes arbeid	3	1	2	5	6
	Totalt	11	16	13	11	17

Tannleger og fysioterapeuter tilhører de yrkesgruppene med høyest andel jobbrelatert hodepine eller migrene. Drøyt hver tiende ansatte i disse yrkene rapporterer jobbrelatert hodepine. 15 prosent av fysioterapeutene og tannlegene rapporterer om hodepine eller migrene. Dette betyr at hele drøyt 70 prosent av de med hodepine eller migrene innenfor disse yrkene opplever at dette skyldes arbeidet. Blant ansatte vernepleiere og hjemmehjelpere og rengjøringspersonale rapporterer også nesten en av ti jobbrelatert hodepine eller migrene med andeler på henholdsvis 9 prosent og 8 prosent.

Jobbrelaterte helseplager knyttet til luftveier og lunger som tett eller piping i brystet mindre utbredt. Det er også små forskjeller mellom ansatte i de ulike yrkene med og uten særaldersgrenser. Dette på tross av at vi observerte ulikheter i eksponering for for eksempel støv, røyk og damp i kapittel 3. Det er relativt store andeler ansatte blant flygere og yrkessjåfører (16 prosent) og omsorgsarbeiderne (14 prosent) som rapporterer helseplager knyttet til tetthet og piping i bryst, men svært få av disse opplever at dette er plager som skyldes arbeidet.

Det er fire ganger så stor andel renholdere (8 prosent) som opplever eksem/kløe eller utslett som skyldes jobben som det er i arbeidsstyrken for øvrig (2 prosent). Vi så også at det var denne gruppen som i størst grad eksponeres for kjemikalier som vaskemidler etc. i det daglige arbeidet. 6 prosent av sykepleierne, vernepleierne og hjemmehjelperne, og omsorgsarbeiderne og hjelpepleierne rapporterer også om eksem, kløe eller utslett som skyldes arbeidet.

Når det gjelder problemer med øyeplager med kløe, sårhet, rødhet eller rennende øyne er det relativt lite variasjon og forskjeller mellom yrkesgruppene vi undersøker her. Vi finner heller ingen systematiske forskjeller i slike plager mellom yrker med og uten særaldersgrenser.

Det er heller ikke særlig utbredt med helseproblemer knyttet til jobbrelaterte hørselsplager som nedsatt hørsel eller øresus. Gruppen som i størst grad rapporterer om slike problemer er flygere og yrkessjåfører. Omtrent 17 prosent av denne gruppen forteller om helseplager knyttet til nedsatt hørsel eller øresus, men bare 6 prosent av de ansatte i denne gruppen rapporterer om jobbrelaterte hørselsproblemer.

Psykiske helseplager – nervøsitet og nedtrykthet

Også mindre synlige helseplager kan være forårsaket eller utløst av arbeidssituasjon og forhold på arbeidsplassen. I dette avsnittet ser vi nærmere på fordeling av psykiske helseplager som nervøsitet og nedtrykthet i arbeidsstyrken og i ulike yrker med særaldersgrense.

Blant ansatte i yrker uten særaldersgrense oppgir henholdsvis 13 prosent og 12 prosent av de ansatte om psykiske helseplager knyttet til nervøsitet og angst eller nedtrykthet og depresjon. Snaut halvparten av de som oppgir slike plager knytter disse til arbeidet.

Tabell 3.3 Andel arbeidstakere med andre psykiske helseplager. «Totalt» angir andelen innen det enkelte yrket, mens «skyldes arbeid» angir andelen arbeidstakere i yrket som sliter med helseplager som skyldes arbeidet. Prosent

		Nervøsitet/ angst	Nedtrykthet/ depresjon
Andre yrker	Skyldes arbeid	6	5
	Totalt	13	12
Politi, fengsel, brann og militær	Skyldes arbeid	6	1
	Totalt	8	3
Tannleger/fysioterapeuter	Skyldes arbeid	6	-
	Totalt	8	6
Sykepleiere	Skyldes arbeid	5	5
	Totalt	7	9
Vernepleiere/hjemmehjelpere	Skyldes arbeid	4	1
	Totalt	16	16
Omsorgsarbeidere/ hjelpepleiere	Skyldes arbeid	5	5
	Totalt	14	16
Rengjøringspersonale	Skyldes arbeid	7	4
	Totalt	17	17
Montører/maskinoperatører	Skyldes arbeid	4	1
	Totalt	8	3
Mannskap/fiskere	Skyldes arbeid	7	3
	Totalt	10	7
Flygere og yrkessjåfører	Skyldes arbeid	6	3
	Totalt	10	8

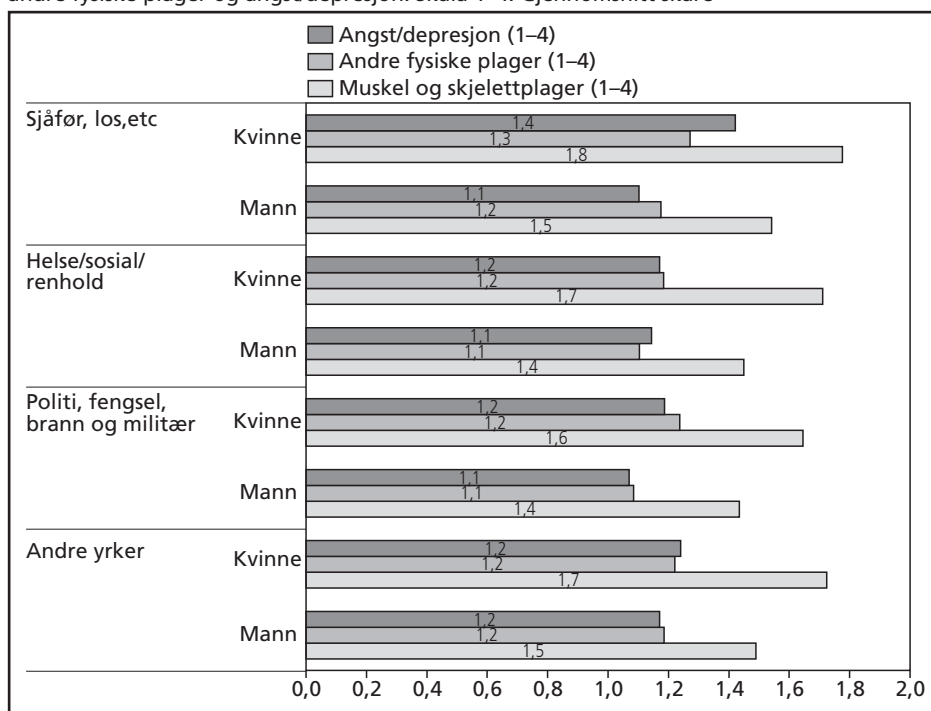
Andelene med psykiske helseplager er høyere blant ansatte i yrker med særaldersgrenser, som vernepleiere og hjemmehjelpere, omsorgsarbeidere og hjelpepleiere og rengjøringspersonale. Det er likevel noe lavere andeler av disse som relaterer disse plagene til arbeidet eller arbeidssituasjonen. I de andre yrkene med særaldersgrenser vi undersøker i denne rapporten, er forekomsten av psykiske helseplager lavere enn blant yrkene innenfor helse, omsorg og rengjøring og også enn arbeidsstyrken ellers.

Kjønnsforskjeller i helseplager

Det er store kjønnsforskjeller med hensyn til helseplager i Norge. En del av disse helseplagene kan kanskje knyttes til det å være mann eller kvinne, men en del av forskjellene skyldes nok også det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og ulike arbeidsoppgaver og belastninger i de yrker som typisk domineres av menn eller kvinner. I det følgende ser vi nærmere på hvordan arbeidsrelaterte helseplager fordeler seg i ulike grupper av

menn og kvinner i yrkesgrupper med særaldersgrense og i arbeidsstyrken for øvrig. I figur 3.1 presenterer vi samlemål på muskel og skjelettplager, andre fysiske plager og angst og nedtrykthet. Disse presenteres på en skala fra 1–4 der 1 representerer ikke plaget og 4 representerer svært plaget. Målet for angst og depresjon består av spørsmål om hvorvidt personene i undersøkelsen den siste måneden før intervjuet var svært plaget, ganske plaget, litt plaget eller ikke plaget av nervøsitet, angst eller rastløshet og/eller nedtrykthet eller depresjon. Målet for andre fysiske plager består av spørsmål om hvorvidt personen i undersøkelsen den siste måneden før intervjuet var svært plaget, ganske plaget, litt plaget eller ikke plaget av hodepine eller migræne, tetthet eller piping i brystet, eksem eller allergisk utslett, eksem, hudkløe eller utslett, øyeplager med kløe, sårhet, rødhet eller rennende øyne, nedsatt hørsel eller øresus. Målet for muskel- og skjelettplager består av svar på spørsmål om hvorvidt personen i undersøkelsen den siste måneden før intervjuet var svært plaget, ganske plaget, litt plaget eller ikke plaget av smerter i korsrygg, eller nedre del av ryggen, nakken, skuldre eller øvre del av ryggen, armer, håndledd eller hender, albue eller underarm, hofter, ben, knær eller føtter.

Figur 3.1 Selvrappporterte helseplager i ulike yrker for menn og kvinner. Muskel- og skjelettplager, andre fysiske plager og angst/depresjon. Skala 1–4. Gjennomsnitt skåre



Vi finner kjønnsforskjeller i helseplager innenfor de aller fleste yrkene vi undersøker her. Både i den generelle arbeidsstyrken og innenfor yrker med særaldersgrense. I noen av gruppene, som for eksempel mannskap og fiskere og politi, fengsel, brann og forsvar er gruppene så små, og andelen kvinner så lav at tallene må tolkes med forsiktighet.

De største kjønnsforskjellene i helseplager mellom menn og kvinner finner vi når det gjelder muskel og skjelettplager. Dette gjelder for alle yrkene. Kvinner rapporterer i større grad å være utsatt for muskel og skjelettplager enn menn. Selv om vi ser systematiske forskjeller mellom menn og kvinner innenfor samme yrkesgruppe med hensyn til angst/depresjon og andre fysiske plager, er kjønnsforskjellene betydelig mindre.

Kvinner i yrker uten særaldersgrense rapporterer i like stor grad om plager knyttet til muskel og skjelett som kvinner innen helse, sosial og renhold. Kvinner i gruppen som omfatter yrkessjåfører, mannskap på skip, fiskere etc. rapporterer om noe høyere forekomster av slike plager, mens kvinner innenfor politi, fengsel, brann og forsvar i noe mindre grad er plaget av smerter knyttet til muskel- og skjelett.

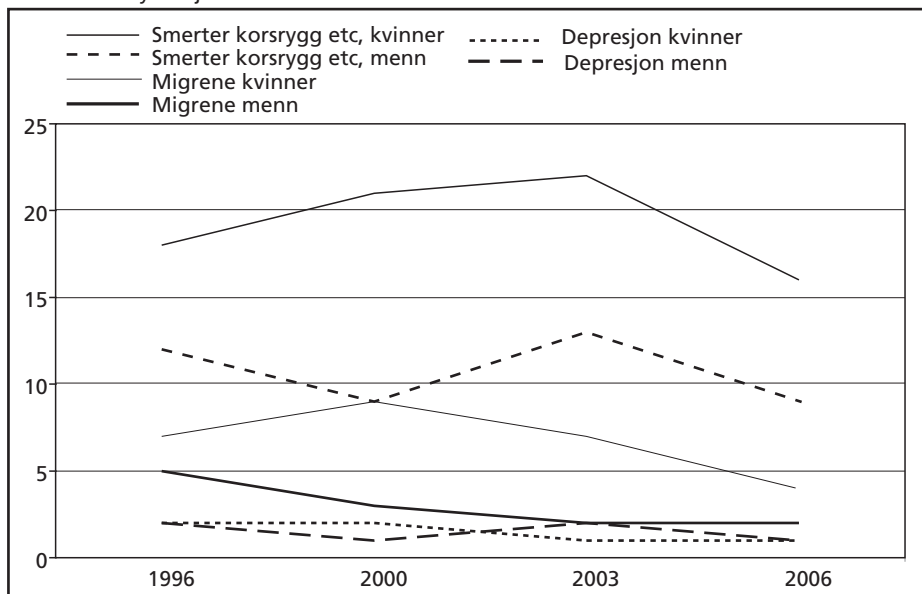
For menn er muskel- og skjelettplager mer utbredt i gruppen av yrker som omfatter yrkessjåfører, mannskap på skip osv. enn i arbeidsstyrken for øvrig. Innenfor gruppen av yrker med ansatte i politiet, brannvesen osv og ansatte helse/sosial og omsorg med særaldersgrenser, finner vi faktisk lavere forekomster av slike plager.

Utvikling i jobbrelaterte plager over tid

I figur 3.2 (på neste side) har vi samlet en del mål på jobbrelaterte plager og sett på utviklingen i disse for menn og kvinner fra 1996 til 2006. Vi ser spesifikt på plagene som oppleves av ansatte i aldersgruppene 45–66. På grunn av små utvalg i de tidligere levekårsundersøkelsene fra SSB, har vi ikke her mulighet til å bryte disse videre ned i undergrupper.

Av figur 3.2 ser vi at andelen eldre arbeidstakere med muskel eller skjelettplager i rygg og korsrygg har sunket noe både for menn og for kvinner i perioden. I 1996 rapporterte drøyt 18 prosent av kvinnene slike plager mot 16 prosent ti år senere. For menn sank andelen med smerter i rygg, skuldre eller korsrygg fra 12 prosent til 9 prosent. Vi observerer også en nedgang i forekomsten av migrene for både menn og kvinner i aldersgruppene 45–66 fra 1996 til 2006. Andelen av personer med depresjon eller nedtrykthet som helt eller delvis skyldes jobben er relativt konstant i perioden.

Figur 3.2 Andel menn og kvinner i aldersgruppene 46–66 år med smerter eller plager som helt eller delvis skyldes jobben fra 1996–2006. Prosent



Kilde: SSBs levekårsundersøkelser i 1996, 2000, 2003 og 2006.

3.2 Oppsummering helseplager – en enkel forklaringsmodell og kobling mellom belastninger i yrket og helseplager

Innledningsvis i dette kapittelet antydte vi at ulike helseplager kan være relatert til arbeid og arbeidssituasjon. Ettersom arbeidslivet utvikler seg både med hensyn til faktiske oppgaver og teknologi endrer også arbeidsmiljøet seg, i noen yrker mer enn andre. Også nye yrker kommer til. Det hevdes at de klassiske arbeidsrelaterte sykdommene blir færre og at de sakte men sikkert blir erstattet av nye. De nye arbeidsrelaterte sykdommene knytter seg særlig til stress og endrede psykososiale forhold på arbeidsplassen. Vi regner en sykdom eller lidelse som arbeidsrelatert hvis den helt eller delvis skyldes arbeidsmiljøet, eller hvis det er slik at det er faktorer i arbeidet eller arbeidsmiljøet som forsterker sykdommen eller lidelsen. Det kan være vanskelig å peke på enkeltfaktorer som sykdomsutløsende eller sykdomsforverrende. Verdens helseorganisasjon definerer derfor arbeidsrelaterte sykdommer som flerfaktorielle, altså at forhold på arbeidsplassen virker sammen med andre faktorer som årsak til sykdommen.

Det vil med andre ord være vanskelig å bestemme arbeidsrelaterte helseplager entydig. Vi vet også fra tidligere forskning at ulike helseplager i ulik grad knyttes til kjønn og at helseplager kommer tydeligere fram ettersom arbeidstakerne blir eldre. Som en oppsummering av ulike helseplager blant ansatte i ulike yrker med og uten særaldersgrense, vil vi derfor her forsøke å ta hensyn til dette.

I dette avsnittet tar vi altså utgangspunkt i samlemålene for muskel- og skjelettlidelser, andre fysiske plager og psykiske plager. Ved hjelp av enkle regresjonsmodeller undersøker vi faktorer som kan tenkes å påvirke risiko for helseplager. Videre undersøker vi her mulig samvariasjon mellom kjønn, alder, arbeidstidsordning, yrkesbelastninger, klientrettet arbeid, yrkesgruppe og de ulike typer helseplager. For hvert av samlemålene viser vi enkle modeller for risiko, ved hjelp av binær logistisk regresjonsanalyse, og alvorlighetsgrad og variasjon i helseplager ved hjelp av lineær regresjonsanalyse. Vi bruker disse analyseverktøyene og metodene for å kunne kontrollere for mulige effekter av kjønn og alder og dermed med større sikkerhet kunne undersøke hvorvidt ansatte i yrker med særaldersgrense, i større grad enn ansatte i yrker uten særaldersgrense opplever uvanlig fysisk eller psykisk belastning. Disse metodene gir oss mulighet til å trekke inn noen av de forklaringsfaktorene med hensyn til belastninger vi så på i kapittel 3 og sette dem i sammenheng med fysiske og psykiske plager slik vi har sett på dem i kapittel 4. Det er en kvalitativ forskjell mellom det å ikke ha ulike helseplager og det å ha ulik grad av helseplager, og dette er grunnen til at vi her velger å dele inn analysene i henholdsvis analyse av risiko for helseplager og analyse av variasjon i helseplager (eks. Dahl og Birkelund 1999).

Risiko for, og variasjon i, muskel og skjelettlidelser i yrker med og uten særaldersgrense – forklaringsmodell

Statistisk sentralbyrå har gjennom LKU-A utarbeidet et samlemål for arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager. Dette samlemålet består av sysselsatte som rapporterer at de i løpet av den siste måneden før intervjuet har vært svært eller ganske plaget av smerter i nakke, skuldre, rygg, armer, hofter, ben, knær eller føtter og som mener at dette helt eller delvis kan relateres til nåværende arbeid. I tidligere undersøkelser rapporterer kvinner oftere slike belastningsskader enn menn. Dette trenger ikke nødvendigvis bety at kvinner lettere rammes av slike skader, men kan skyldes ulike belastninger i arbeidssituasjon eller i hjemmet. Ifølge STAMI er det slik at når kvinner og menn utsettes for samme type belastninger, viser det seg som regel at begge kjønn reagerer likt (STAMI 2007). I kapittel 3 viste vi at ansatte i ulike yrker i ulik grad er utsatt for ulike belastninger. Vi vet at en del av disse belastningene gir økt risiko for muskel- og skjelettplager. Arbeidstakere som blant annet opplever tidspress eller har stressende og/eller monotont arbeid har lettere for å utvikle nakke- /skulderplager og korsryggsmerter enn andre. Her undersøker vi hvordan arbeidstakere i ulike yrker plasserer seg

på en skala over muskel og skjelettlidelser. Vi ser her ikke kun på direkte arbeidsrelaterte lidelser, men på gruppen av ansatte i ulike yrker som helhet. I LKU-A er det stilt spørsmål om hvorvidt arbeidstakere i løpet av den siste måneden har vært svært plaget, ganske plaget, litt plaget eller ikke plaget av smerter i henholdsvis a) nakken, skuldre eller øvre del av ryggen, b) nedre del av ryggen, c) armer, håndledd eller hender og d) hofter, ben, knær eller føtter. Vi lager en gjennomsnittsskåre på spørsmålene som kan variere mellom 1 og 4, der 1 representerer ikke plaget og 4 representerer svært plaget. For å få et inntrykk av hvordan dette fordeler seg på ansatte i ulike yrker, kontrollerer vi her for kjønn og alder i en enkel lineær regresjonsmodell.

I første omgang ser vi på risikoen for å ha muskel- og skjelettlidelser. Dette gjør vi ved hjelp av en logistisk regresjonsanalyse der den avhengige variabelen er tilstedeværelsen av slike plager, eller ikke. De som rapporterer muskel- og skjelettplager er her kodet med 1, mens de resterende gis verdien 0. Vi kontrollerer for kjønn. I modellen er kvinner gitt verdien 1. Videre kontrollerer vi for arbeidstidsordning. En oversikt over utbredelsen av ulike typer arbeidstidsordninger i ulike yrker ble gitt i kapittel 2. Her sammenligner vi, for enkelhets skyld, arbeidstakere som jobber innenfor normalarbeidstid, det vil si de som jobber på ukedager innenfor tidsrommet mellom klokken 08.00 og 18.00, med de som har andre typer arbeidstidsordninger. Andre typer arbeidstidsordninger kan være alt fra kvelds- og nattearbeid, turnus- og skiftarbeid eller helgearbeid. Det vi her kaller normalarbeidstid gis verdien 1 i modellen. I modellen kontrollerer vi også for fysisk belastning. Vi benytter samlemålet for antall fysiske belastninger som ansatte utsettes for i omtrent halvparten av arbeidstiden eller mer. Denne varierer mellom 0 og 8. I tillegg kontrollerer vi for om arbeidstakeren har klientrettet arbeid, enten ansikt til ansikt, eller via telefon i mer enn halvparten av arbeidstiden.

Det å være kvinne utgjør en betydelig risikofaktor med hensyn til muskel- og skjelettlidelser, også når vi kontrollerer for alder, arbeidstidsordninger, belastninger og yrke. Kvinner har nær dobbelt så stor risiko for slike plager som menn i denne modellen (87 prosent). Vi ser også at alder spiller inn på den måten at risikoen for muskel- og skjelettlidelser øker med økende alder. Også arbeidstidsordning, fysiske belastninger og klientrettet arbeid har signifikant innvirkning på risikoen for muskel- og skjelettlidelser. Vi ser at de som arbeider innenfor det vi her kaller normalarbeidstid har en betydelig lavere risiko for muskel- og skjelettlidelser enn de som har andre typer arbeidstidsordninger. Flere fysiske belastninger i det daglige arbeidet øker også risikoen for muskel- og skjelettlidelser, mens personer som driver klientrettet arbeid i mer enn halvparten av arbeidstiden, enten ansikt til ansikt, eller via telefon har en noe lavere risiko for muskel- og skjelettlidelser. I modellen har vi altså kontrollert for faktorer som kan tenkes å påvirke risikoen for helseplager knyttet til muskel- og skjelett. Men vi er også interessert i om yrket i seg selv, når vi har tatt hensyn til belastninger og arbeidstidsordninger, kan sies å ha en selvstendig effekt på risikoen for helseplager. Vi sammenligner personer ansatt i yrker uten særaldersgrenser med noen grupper av

Tabell 3.4 Risiko for muskel- og skjelettlidelser i yrker med og uten særaldersgrense. Logistisk regresjon på data fra LKU-A

	B	Sig.	S.E.	Exp(B)
Kjønn	0,63	***	0,04	1,87
Alder	0,02	***	0,00	1,02
Arbeidstidsordning (1=normal)	-0,44	***	0,04	0,64
Fysiske belastning (0 - 8)	0,25	***	0,02	1,29
Klientrettet arbeid	-0,13	***	0,04	0,88
Andre yrker (referanse)				
Politi, militær, brann og fengsel	-0,35		0,22	0,71
Tannleger/fysioterapeuter	-0,20		0,25	0,82
Sykepleiere	-0,27	*	0,12	0,76
Vernepleiere/hjemmehjelpere	0,20		0,28	1,22
Omsorgsarbeidere/hjelpepleiere	-0,05		0,13	0,95
Rengjøringspersonale	-0,18		0,17	0,84
Montører/maskinoperatører	-0,29		0,21	0,75
Mannskap/fiskere	-0,90	***	0,22	0,40
Flygere og yrkessjåfører	0,49	***	0,13	1,64
Konstant	-1,33	***	0,10	0,26
Avhengig variabel: Muskel- og skjelettplager (1=Ja)				
*** p<0,001, ** p<0,01, * p<0,05				

yrker med særaldersgrenser. Modellen viser at sykepleiere, mannskap på skip og fiskere har en lavere risiko for muskel- og skjelettplager enn personer i yrker uten særaldersgrense. Dette betyr altså, i denne modellen, at for eksempel sykepleiere som ikke driver klientrettet arbeid, som jobber normalarbeidstid og ikke i særlig grad opplever fysiske belastninger i arbeidet har en lavere risiko for helseplager knyttet til muskel- og skjelett. Få sykepleiere jobber under slike betingelser.

I tabell 3.4 undersøkte vi altså risikoen for å ha en muskel- og skjelettlidelse, men vi er også interessert i å se om modellen vår kan være med å forklare variasjon i slike lidelser, altså i hvor alvorlig slike lidelser er innenfor de ulike yrkene og om alvorlighetsgraden mellom yrker med og uten særaldersgrense er betydelig når vi også kontrollerer for faktorer som kjønn, alder, arbeidstidsordninger osv. I tabell 3.5. benytter vi samme modell og koder som i risikomodellen, men den avhengige variabelen er nå alvorlighetsgrad av muskel- og skjelettlidelse. Vi benytter indeksen for muskel- og skjelettplager som vi

Tabell 3.5 Variasjon i muskel- og skjelettlidelser i yrker med og uten særaldersgrense. Lineær regresjon på data fra LKU-A 2006

	Ustandardi- serte b	Sig.		Standardi- serte b
	B	Sig.	S.E.	Beta
Konstantledd	1,08		0,04	
Kjønn	0,24	***	0,01	0,16
Alder	0,01	***	0,00	0,13
Arbeidstidsordning (1=normal)	-0,25	***	0,01	-0,17
Fysiske belastning (0 - 8)	0,03	***	0,00	0,06
Klientrettet arbeid	-0,08	***	0,01	-0,05
Andre yrker (referanse)				
Politi, militær, brann og fengsel	-0,08		0,08	-0,01
Tannleger/fysioterapeuter	-0,08		0,09	-0,01
Sykepleiere	-0,18	***	0,04	-0,04
Vernepleiere/ hjemmehjelpere	-0,05		0,09	-0,01
Omsorgsarbeidere/hjelpepleiere	-0,05		0,04	-0,01
Rengjøringspersonale	-0,03		0,05	0,00
Montører/maskinoperatører	-0,11		0,07	-0,01
Mannskap/fiskere	-0,31	***	0,08	-0,04
Flygere og yrkessjåfører	0,14	***	0,04	0,03
Avhengig variabel: Muskel og skjelettplager (1 - 4)				

lanserte i tidligere i kapittelet. Den vil variere mellom 1 som representerer små plager og 4 som representerer svært alvorlige plager.²

Konstantleddet i tabellen representerer gjennomsnittsverdien på den avhengige variabelen for en fiktiv person som skårer null på alle de andre variablene i modellen. Her vil altså konstantleddet representere gjennomsnittsverdien på indeksen over muskel- og skjelettlidelser for en 16 år gammel mann som jobber normalarbeidstid i et yrke uten særaldersgrense uten fysiske belastninger og uten klientrettet arbeid. Tabell 3.5 viser at kvinner i større grad opplever fysiske plager knyttet til muskel- og skjelett enn menn. Vi ser også at alvorlighetsgraden av slike plager øker med alder og omfanget av fysiske belastninger i arbeidet, at personer som jobber innenfor normalarbeidstid og har klientrettet arbeid i mer enn halvparten av arbeidstiden, i mindre grad rapporterer alvorlige muskel- og skjelettlidelser. Når vi har kontrollert for disse faktorene, ser vi at

² I de lineære regresjonsmodellene er personer med et gjennomsnitt på 1 utelatt siden de ikke har noen plager. Alle med et gjennomsnitt større enn 1 inkluderes i modellene.

sykepleiere og mannskap på skip og fiskere rapporterer noe mindre alvorlige muskel- og skjelettplager enn personer i yrker uten særaldersgrense. Flygere og yrkessjåfører rapporterer noe større grad av slike plager. De andre særaldersyrkene skiller seg ikke i særlig grad fra yrker med særaldersgrense med hensyn til muskel- og skjelettplager i denne modellen. Av verdien for justert R² ser vi at modellen «forklarer» 8 prosent av variasjonen i skåren på indeksen for muskel- og skjelettplager. Modellen er altså ganske uferdig med hensyn til forklaring av slik variasjon.

Risiko for, og variasjon i, andre fysiske plager i yrker med og uten særaldersgrenser – en forklaringsmodell

Når vi her ser på risikoen for andre fysiske plager, benytter vi samlemålet som ble introdusert tidligere i kapittelet. Dette er et samlemål bestående av plager knyttet til hodepine, migræne, pusteproblemer, eksem, kløe og utslett, øyeproblemer og problemer med hørsel eller øresus. Vi benytter den samme modellen og faktorer som i analysen av

Tabell 3.6 Risiko for andre fysiske plager i yrker med og uten særaldersgrense. Logistisk regresjon på data fra LKU-A

	B	Sig.	S.E.	Exp(B)
Kjønn	0,21	***	0,04	1,23
Alder	0,02	***	0,00	1,02
Arbeidstidsordning (1=normal)	-0,36	***	0,04	0,70
Fysiske belastning (0 - 8)	0,22	***	0,01	1,25
Klientrettet arbeid	-0,18	***	0,04	0,84
Andre yrker (referanse)				
Politi, militær, brann og fengsel	-0,64	***	0,26	0,53
Tannleger/fysioterapeuter	-0,34		0,28	0,71
Sykepleiere	-0,45	***	0,12	0,63
Vernepleiere/hjemmehjelpere	-0,57	*	0,27	0,56
Omsorgsarbeidere/hjelpepleiere	-0,33	***	0,12	0,72
Rengjøringspersonale	-0,41	**	0,16	0,66
Montører/maskinoperatører	-0,56	**	0,22	0,57
Mannskap/fiskere	-0,87	***	0,24	0,42
Flygere og yrkessjåfører	0,17		0,12	1,19
Konstant	-1,79	***	0,11	0,17
Avhengig variabel: Andre plager *** p<0,001, ** p<0,01, * p<0,05				

risiko for, og variasjon i, muskel- og skjelettplager. Den avhengige variabelen i tabell 3.6 er altså om personen rapporterer noen form for andre typer fysiske plager eller ikke.

Av tabell 3.6 ser vi at arbeidstakers kjønn også påvirker risikoen for andre fysiske plager. Kvinner har en høyere risiko for slike plager enn menn (23 prosent). Risikoen for fysiske plager utover muskel- og skjelett øker ved høyere alder og fysisk belastning i arbeidstiden. Risikoen reduseres ved klientrettet arbeid og det å jobbe innenfor normal-arbeidstid. Vi ser at det å være ansatt i alle de ulike yrkesgruppene med særaldersgrense som vi undersøker her, med unntak av gruppen med flygere og yrkessjåfører, reduserer risikoen for andre fysiske helseplager når vi har kontrollert for faktorer som kjønn, alder, arbeidstidsordning og klientrettet arbeid sammenlignet med det å være ansatt i yrker uten særaldersgrense.

I det videre, undersøker vi variasjon i alvorlighetsgrad med hensyn til andre fysiske plager for de som rapporterer å ha slike plager. Vi gjør det etter samme modell og med de samme koder som i modellen beskrevet i avsnitt 3.3. Den avhengige variabelen

Tabell 3.7 Variasjon i andre fysiske plager i yrker med og uten særaldersgrense. Logistisk regresjon på data fra LKU-A

	Ustandardi- serte b	Sig.		Standardi- serte b
	B		S.E.	Beta
Konstantledd	1,02		0,02	
Kjønn	0,04	***	0,01	0,06
Alder	0,00	***	0,00	0,15
Arbeidstidsordning (1=normal)	-0,08	***	0,01	-0,12
Fysiske belastning (0 - 8)	0,02	***	0,00	0,08
Klientrettet arbeid	-0,03	***	0,01	-0,05
Andre yrker (referanse)				
Politi, militær, brann og fengsel	-0,08	*	0,03	-0,02
Tannleger/fysioterapeuter	-0,04		0,04	-0,01
Sykepleiere	-0,10	***	0,02	-0,05
Vernepleiere/hjemmehjelpere	-0,09	*	0,04	-0,02
Omsorgsarbeidere/hjelpepleiere	-0,06	***	0,02	-0,03
Rengjøringspersonale	-0,04		0,02	-0,02
Montører/maskinoperatører	-0,08	**	0,03	-0,02
Mannskap/fiskere	-0,13	***	0,03	-0,03
Flygere og yrkessjåfører	0,03		0,02	0,01
Avhengig variabel: Andre fysiske plager (1 - 4)				

er her et samlemål på andre fysiske plager. Det varierer mellom 1 som representerer få fysiske plager og 4 som betyr svært alvorlige fysiske plager.

Graden av andre fysiske plager bestemmes til en viss grad av kjønn. Kvinner rapporterer i noe større grad slike plager enn menn, men forskjellene er små. Utbredelsen og alvorligheten i slike plager øker med økende alder og antall fysiske belastninger og reduseres i yrker med normalarbeidstid og klientrettet arbeid. I denne modellen er alder og arbeidstidsordning de klart sterkeste forklaringsfaktorene. Mengden fysiske belastninger har også en relativt sterk effekt på variasjonen i alvorlighetsgraden av andre fysiske plager. Når vi kontrollerer for kjønn, alder, arbeidstid, fysisk belastning i arbeidssituasjon og klientrettet arbeid, ser vi at ansatte i politi, forsvar, brannvesen og fengsel, sykepleiere, vernepleiere og hjemmehjelpere, montører og maskinoperatører og mannskap og fiskere rapporterer noe lavere forekomst av andre fysiske helseplager.

Risiko for, og variasjon i, angst og depresjon i yrker med og uten særaldersgrense – en forklaringsmodell

Vi har tidligere antydnet at også forekomsten av angst og depresjon kan være knyttet til for ved arbeid. Her ser vi på risikoen for å ha angst og depresjon og kontrollerer for ulike faktorer som kjønn, alder, arbeidstidsordning, fysisk belastning i arbeidssituasjon og hvorvidt arbeidstakere har klientrettet arbeid som en viktig bestanddel av arbeidsdagen. Som avhengig variabel benytter vi en dikotom inndeling der de som rapporterer helseplager knyttet til angst og/eller depresjon, gis verdien 1 og de som ikke rapporterer slike plager gis verdien 0. De andre variablene i modellen er kodet på samme måte som modellene presentert i tabellene tidligere i avsnittet.

Kvinner har en økt risiko for plager knyttet til angst og depresjon enn menn, også når vi kontrollerer for arbeidstidsordninger, fysiske belastninger i yrket, klientrettet arbeid og yrkesgruppe (45 prosent). Alder står ikke like sentralt som forklaring av risiko for angst og depresjon som når det gjelder risiko for muskel- og skjelettlidelser og andre fysiske helseplager. Vi finner bare en svak økning av risiko for angst og depresjoner for eldre arbeidstakere. Personer i yrker med en normalarbeidstidsordning har nesten halvert risiko for angst og depresjoner sammenlignet med personer ansatt i yrker med andre typer arbeidstidsordninger. Fysiske belastninger i arbeidet har ingen effekt på risiko for angst og depresjon når vi her kontrollerer for yrkesgruppe. Personer som i stor grad arbeider i yrker med klientrettede oppgaver er mindre utsatt for angst og depresjoner enn personer i yrker uten slike oppgaver. Når vi her har kontrollert for kjønn, arbeidstidsordning og klientrettet arbeidssituasjon, ser vi at sykepleiere har en betydelig lavere risiko for angst og depresjoner enn personer i yrker uten særaldersgrense. Dette gjelder også for montører og maskinoperatører og mannskap i skipsfart og fiskere.

Vi ser her videre på variasjon i alvorlighetsgrad med hensyn til angst og depresjoner. Målet for angst og depresjoner er et gjennomsnittsmål av registrert grad av angst og

Tabell 3.8 Risiko for psykiske lidelser i yrker med og uten særaldersgrense. Logistisk regresjon på data fra LKU-A

	B	Sig.	S.E.	Exp(B)
Kjønn	0,37	***	0,05	1,45
Alder	0,00	*	0,00	1,00
Arbeidstidsordning (1=normal)	-0,64	***	0,05	0,53
Fysiske belastning (0 - 8)	0,03		0,02	1,03
Klientrettet arbeid	-0,29	***	0,05	0,75
Andre yrker (referanse)				
Politi, militær, brann og fengsel	-0,65		0,34	0,52
Tannleger/fysioterapeuter	-0,27		0,38	0,76
Sykepleiere	-0,75	***	0,17	0,47
Vernepleiere/hjemmehjelpere	0,23		0,28	1,26
Omsorgsarbeidere/hjelpepleiere	-0,25		0,14	0,78
Rengjøringspersonale	0,01		0,18	1,01
Montører/maskinoperatører	-0,94	**	0,35	0,39
Mannskap/fiskere	-0,72	*	0,31	0,49
Flygere og yrkessjåfører	-0,28		0,18	0,75
Konstant	-1,68		0,13	0,19
Avhengig variabel: Andre fysiske plager (1 - 4)				
R ² : 0,05				
*** p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05				

depresjon. Det varierer mellom 1 som representerer små plager knyttet til angst og depresjon og 4 som representerer svært store angst og depresjonsplager. Variablene i modellen er kodet på samme måte som i modellene presentert tidligere i dette avsnittet. Arbeidstidsordning er den klart sterkeste forklaringsvariabelen i modellen presentert i tabell 3.9. Personer ansatt i yrker med arbeidstidsordninger som skiller seg fra en normalarbeidstid på ukedagene med arbeidstid mellom 08.00 og 18.00, er i større grad plaget av angst og depresjon enn personer med det vi her kaller normalarbeidstid. Også kjønn spiller inn med hensyn til alvorlighetsgrad av helseplager knyttet til angst og depresjon. Kvinner med slike helseplager er mer plaget enn menn. Vi ser at graden av angst og depresjonsrelaterte plager øker noe med alder. Personer i yrker med i hovedsak klientrettet arbeid rapporterer noe mildere slike plager. Når vi sammenligner med de i arbeidsstyrken for øvrig som rapporterer om helseplager knyttet til angst og depresjon, ser vi at gruppene av ansatte i politi, forsvar, brannvesen og fengselsvesen, sykepleiere, omsorgsarbeidere og hjelpepleiere og montører og maskinoperatører rapporterer om noe lavere grad av angst og depresjonsplager.

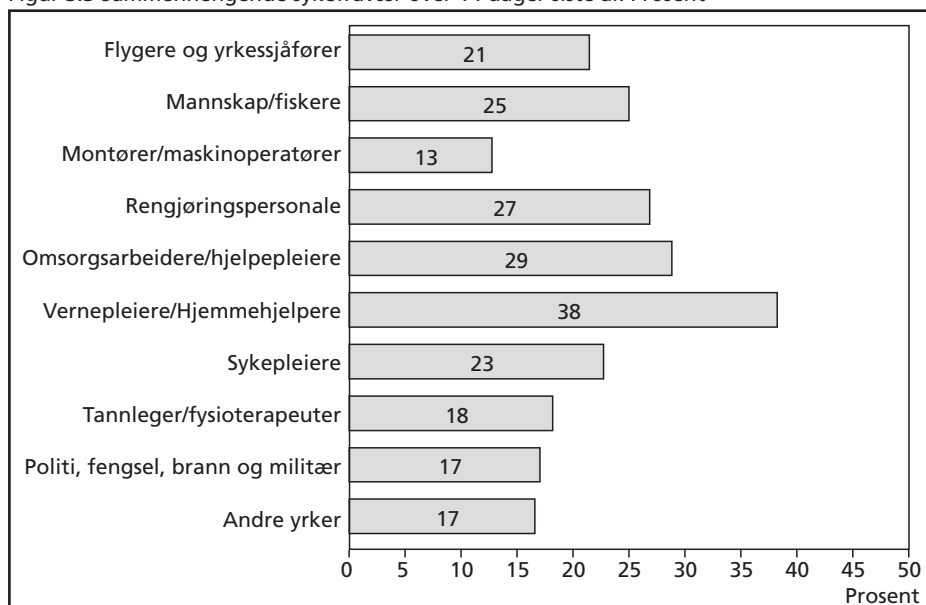
Tabell 3.9 Variasjon i psykiske lidelser i yrker med og uten særaldersgrense. Logistisk regresjon på data fra LKU-A

	Ustandardi- serte b			Standardi- serte b
	B	Sig.	S.E.	Beta
Konstantledd	1,20		0,02	
Kjønn	0,07	***	0,01	0,07
Alder	0,00	*	0,00	0,02
Arbeidstidsordning (1=normal)	-0,16	***	0,01	-0,15
Fysiske belastning (0 - 8)	0,00		0,00	-0,01
Klientrettet arbeid	-0,07	***	0,01	-0,07
Andre yrker (referanse)				
Politi, militær, brann og fengsel	-0,12	*	0,05	-0,02
Tannleger/fysioterapeuter	-0,05		0,06	-0,01
Sykepleiere	-0,17	***	0,03	-0,06
Vernepleiere/hjemmehjelpere	0,02		0,06	0,00
Omsorgsarbeidere/hjelpepleiere	-0,08	***	0,03	-0,03
Rengjøringspersonale	-0,01		0,04	0,00
Montører/maskinoperatører	-0,14	***	0,05	-0,03
Mannskap/fiskere	-0,15	***	0,05	-0,03
Flygere og yrkessjåfører	-0,05		0,03	-0,01
Avhengig variabel: Angst/depresjon (1 - 4)				

3.3 Sykefravær

Konkrete resultater av belastninger i yrket og helseplager kan komme til uttrykk ved sykdom og plager som gjør at ansatte i perioder ikke kan jobbe. Dette registreres som sykefravær. Det finnes flere måter å måle og beregne sykefravær. I LKU-A har vi informasjon om arbeidstakeres sykefravær utover 14 dager i løpet av siste år. I figur 3.3 ser vi på sykefravær utover 14 dager i ulike yrker og grupper av yrker med og uten særaldersgrense.

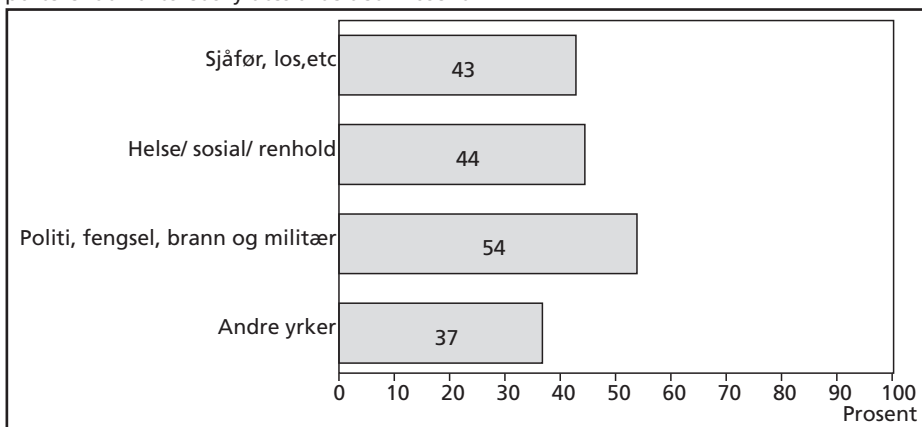
Figur 3.3 Sammenhengende sykefravær over 14 dager siste år. Prosent



Av figur 3.3 ser vi at gruppen av vernepleiere og hjemmehjelpere er de som i størst grad opplever å være borte fra arbeid i perioder på to uker eller mer. 38 prosent av denne gruppen hadde et sykefravær utover 14 dager i løpet av året før undersøkelsen. 29 prosent av omsorgsarbeidere og hjelpepleiere hadde sykefravær av en slik varighet mens dette gjaldt 27 prosent av rengjøringspersonalet. Hver fjerde av de ansatte i gruppen av mannskap og fiskere hadde sykefravær siste år utover 14 dager, mens sykepleierandelen med slikt sykefravær var på 23 prosent. Drøyt hver femte arbeidstaker innenfor yrker som pilot eller yrkessjåfør opplyser om sykefravær utover 14 dager i løpet av siste år, mens dette gjelder noe mindre andeler av tannlegene og fysioterapeutene og ansatte innen politiet, fengselsvesenet, brannvesenet og forsvaret. Gruppen av montører og maskinoperatører er den gruppen som i minst grad er borte fra arbeidet i sammenhengende perioder utover 14 dager. 13 prosent av denne gruppen opplever fravær av minst denne varigheten. I arbeidsstyrken for øvrig er sammenhengende fravær utover 14 dager like utbredt som i gruppen av ansatte i politi, fengselsvesen, brannvesen og forsvaret, altså på 17 prosent.

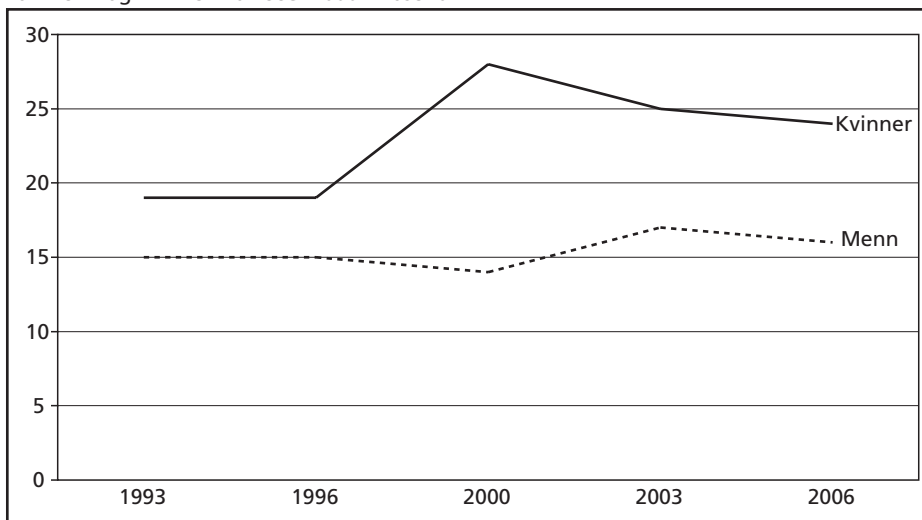
I LKU-A er opplysninger om sammenhengende sykefravær utover 14 dager koblet til et spørsmål om hvorvidt denne sykefraværperioden i all hovedsak skyldes jobben. Informasjonen vi her har tilgang til er en subjektiv vurdering som gjøres av den enkelte arbeidstaker og samsvarer ikke nødvendigvis med lege eller arbeidsgiver selv om dette godt kan være tilfellet.

Figur 3.4 Andel av personer med sykefravær utover 14 dager i ulike yrkesgrupper som rapporterer at fraværet skyldtes arbeidet. Prosent



I figur 3.4 ser vi at mer enn halvparten av fraværet utover 14 dager blant ansatte i politiet, fengselsvesenet, brannvesenet og militæret skyldtes jobben. Dette gjelder drøyt 40 prosent av fraværet blant yrkessjåfører og mannskap på fartøy og ansatte i helse/ sosial eller renhold. Andelen av personer med langtidsfravær som skyldtes jobben i arbeidsstyrken for øvrig er noe lavere (37 prosent). Vi ser altså at noe større andeler av langtidsfraværet i yrker med særaldersgrenser kan antas å skyldes jobben enn i yrker uten særaldersgrense. På grunn av relativt små grupper i datamaterialet, har vi ikke her mulighet til å bryte ned årsakene til sykefravær for mer detaljerte grupper av ansatte og heller ikke for kjønn.

Figur 3.5 Sammenhengende sykefravær utover 14 dager som helt eller delvis skyldes jobben for menn og kvinner fra 1993–2006. Prosent



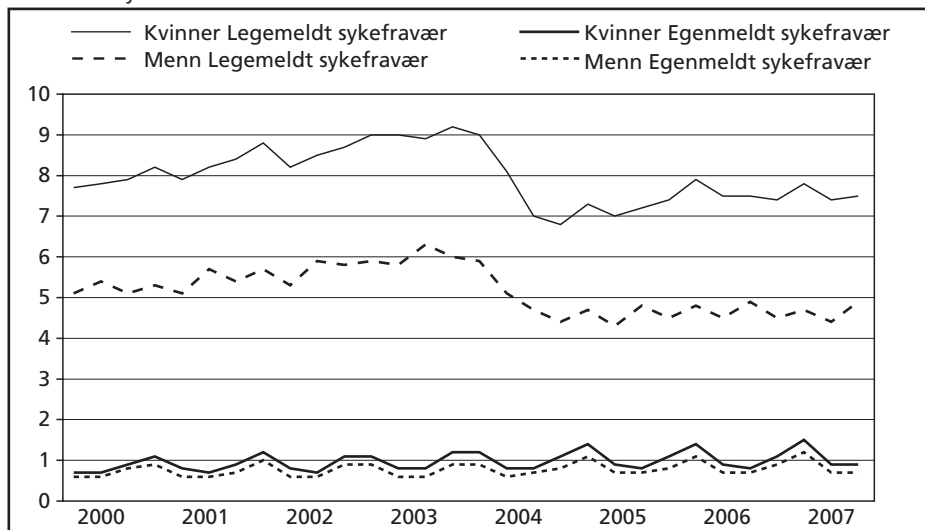
For å gi et inntrykk av utviklingen i jobbrelatert sykefravær, viser vi i figur 3.5 utviklingen i jobbrelatert sammenhengende sykefravær utover 14 dager for menn og kvinner. Figuren er laget med utgangspunkt i levekårsundersøkelsene fra 1993, 1996, 2000, 2003 og 2006. Utvalget i de tidligere levekårsundersøkelsene om arbeidsmiljø er relativt lite slik at en analyse som vi presenterer her må tolkes med forsiktighet.

Av figur 3.5 ser vi at menn i mindre grad enn kvinner opplever lengre jobbrelatert sykefravær. I perioden har det vært en økning både blant menn og kvinner i sykefraværet. Vi ser at kvinnes sykefravær har økt mer enn mennenes slik at kjønnsforskjellene i lengre tids sammenhengende jobbrelatert sykefravær er større i 2006 enn det var i 1993.

De fleste sykefraværstilfellene i arbeidsstyrken er ikke-sammenhengende sykefravær utover 14 dager, men heller perioder av kortere varighet. Vi har ikke informasjon om slikt sykefravær i LKU-A og må ty til andre tall publisert av SSB. Dette betyr at vi ikke direkte har mulighet til å koble dette fraværet til yrkene med særaldersgrense vi her ser på. Derfor blir vi nødt til å se på dette gjennom noe grovere kategorier og forskjeller mellom ulike næringer.

I figur 3.6 viser vi egen- og legemeldt sykefravær for menn og kvinner i perioden fra 2. kvartal 2000 til 4. kvartal 2007. Det egenmeldte sykefraværet er betydelig høyere enn det legemeldte. Vi ser også at kvinner har et betydelig høyere sykefravær enn menn i hele perioden og den relative forskjellen mellom kvinner og menn er omtrent uforandret i perioden.

Figur 3.6 Sykefravær, egen- og legemeldt, for menn og kvinner i perioden 2000–2007. Prosent av arbeidsstyrken

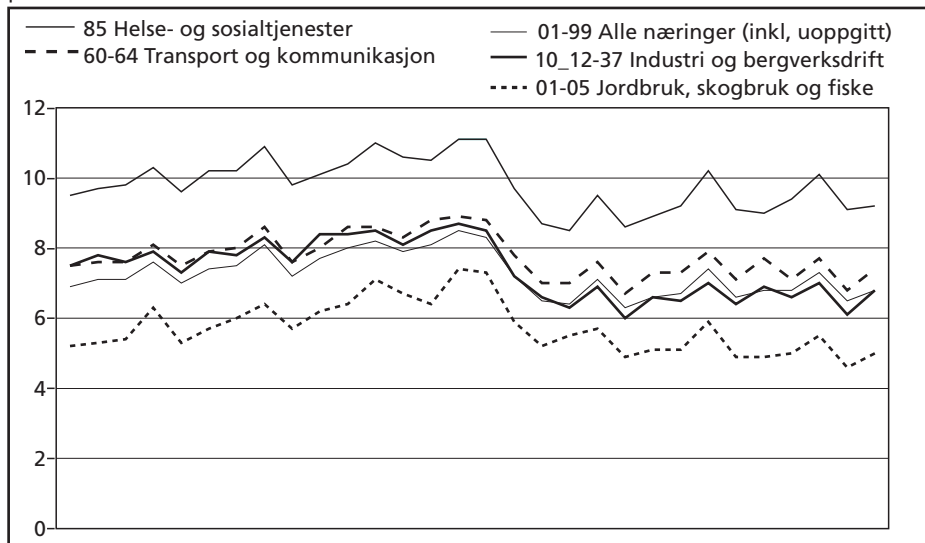


Kilde: SSB.

For ansatte i alle næringer ser vi at sykefraværet ligger på omtrent 7 prosent i perioden fra årtusenskiftet og ut 2007. Sykefraværet har variert mellom drøyt 8 prosent og omtrent 6,5 prosent, men er jevnt over stabilt. Sykefraværet i gruppene av yrker innen de utvalgte næringene vi ser på her varierer stort sett etter det samme mønsteret over tid. Sykefraværet innenfor gruppen av yrkesaktive innenfor jordbruk, skogbruk og fiske har det laveste sykefraværet. Innenfor denne gruppen finner vi en del yrker med særaldersgrense som skogsarbeidere og fiskere. Sykefraværet i denne gruppen ligger jevnt over omtrent 1 prosentpoeng under sykefraværet for arbeidsstyrken som helhet. Gruppen av ansatte innenfor yrker i industri og bergverksdrift skiller seg lite fra arbeidsstyrken som helhet med hensyn til sykefravær. Transport- og kommunikasjonsansatte har et noe høyere sykefravær enn arbeidsstyrken for øvrig. Også innen de to sistnevnte gruppene finner vi en del ansatte med særaldersgrense knyttet til stillingen sin. Vi ser av figur 3.7 at sykefraværet er betydelig høyere blant ansatte i helse- og sosialtjenester enn i arbeidsstyrken generelt og også betydelig høyere enn i yrkesgruppene vi ser spesielt på her. Vi ser blant annet at sykefraværet er mellom 4 og 5 prosentpoeng høyere innenfor helse- og sosialtjenester enn innenfor jordbruk, skogbruk og fiske.

Ulikhetene i sykefravær mellom de ulike næringsgruppene kan skyldes veldig mange andre forhold enn yrkenes art og belastningsgrad. Det kan for eksempel også ha sammenheng med ledighetsnivå og konjunktur eller også yrkenes sammensetning av ansatte, rekruttering og næringenes kjønns sammensetning.

Figur 3.7 Sykefravær i utvalgte næringer i perioden 2000–2007. Andel ansatte i næringen, prosent



Kilde: SSB

3.4 Forventet levealder

Et mye brukt og effektivt mål på en befolknings helse er dødelighet og avarter av beregninger rundt denne. Man benytter ofte forventet levealder for å si noe om befolkningers og gruppers helse. Når det gjelder pensjonsspørsmål, får forventet levealder særlig relevans med tanke på hvor mange år pensjonen skal fordeles over.

Det er ikke uproblematisk å beregne forventet levealder med utgangspunkt i yrker. Og når man presenterer tall over forventet levealder, er disse hypotetiske. Det er altså ikke realistiske prognoser for hvor lenge arbeidstakere i dagens arbeidsmarked vil leve. Beregningene baserer seg på uttrykk for hva som ville ha vært gjenværende levetid dersom dagens og morgendagens yrkesutøvere kommer til å ha samme dødelighetsmønster som det som kan observeres blant gårdsdagens yrkesutøvere. En del yrker er av nyere art slik at antall yrkesutøvere i de enkelte yrkene er for små til å danne grunnlag for beregninger av forventet levealder³. I det følgende benytter vi to tidligere arbeider av henholdsvis Midtsundstad og Dahl (2000) og Borgan (2004) for å beskrive forventet levealder i noen yrker med og uten særaldersgrenser.

Borgans analyser er de mest oppdaterte beregningene av forventet levealder på yrkesnivå som foreligger for norske forhold. De bygger på personers yrke ved folketellingen i 1980 og dødsfall observert i perioden 1996 til 2000. Grunnen til at personens yrke fra 1980 er valgt som utgangspunkt, er både pragmatisk ved at dette da var den siste folketellingen med registrering av yrke, og faglig ved at dødsfall ofte skjer flere år etter at den avdøde har trådt ut av yrkeslivet slik at et måletidspunkt såpass mange år i forkant gir et riktigst mulig bilde av personens type yrke. Et problem med dette er selvsagt at yrkestilknytning bygger på yrkesstrukturen i Norge for mer enn et kvart århundre siden. Yrkesstrukturen som gjenfinnes i dagens Norge er annerledes på mange områder og vil uten tvil også endre seg i tiden framover, både med hensyn til yrkers utbredelse, art og innhold. Forskjell i dødelighet mellom yrker ser likevel ut til å være relativt konstant (Borgan 2004).

Analysene som er gjort av Midtsundstad og Dahl baserer seg på opplysninger om aldersgruppe, kjønn, yrkesaktivitet og yrkestilhørighet for hele befolkningen fra folke- og boligtellene for 1970 og 1980, og utvalgstill for 1990. Disse er koblet til opplysninger fra dødsårsaksregisteret for fem aldersperioder fra 1970 til 1995. I rapporten antas det at yrkesmobilitet og mobilitet inn i og ut av arbeidsmarkedet som er relatert til helse og sykdom, gjør at beregningene av levealder blir noe vilkårlige og «antakelig systematisk skjeve» (s. 10).

Når vi her forsøker å koble beregninger fra disse to tidligere arbeidene med ansatte i yrker i dagens arbeidsmarked med og uten særaldersgrenser, vil det være åpenbare

³ For utdypende forklaring og beskrivelse av beregninger for forventet levealder, se for eksempel Midtsundstad og Dahl 2000 og Borgan 2004.

oversettelses- og koblingsproblemer. Direkte tolkninger og konklusjoner fra tallene om forventet levealder med hensyn til yrkesgrupper i dagens arbeidsmarked må derfor behandles med forsiktighet. Det er også problemer knyttet til identifisering av ulike yrker med og uten særaldersgrenser. Her presenteres yrker som i dagens system er oppført med særaldersgrenser i KLP eller SPK og yrker som kan antas å ligne disse i belastning og risiko.

Etter beregningene fra Borgan (2004) ser vi at polititjenestemenn er den gruppen av ansatte i yrker med særaldersgrenser som kan forventes å leve lengst. En mannlig polititjenestemann kan forventes å leve drøyt sju år lenger enn en mannlig renholder. Vi ser videre at det er gruppen av ansatte innenfor yrker som militærvesen, politi og brannvesen som kan forventes å leve lengst. Antallet menn i yrker innenfor det vi tidligere har gruppert inn under helse- og sosialtjenester (gruppe 2) var så lite i 1980 at det ikke finnes grunnlag for å gjøre beregninger for andre enn renholderne. Sammenlignet

Tabell 3.10 Forventet levealder for menn i ulike grupper med særaldersgrenser basert på dødsfall i perioden 1996–2000 og yrkesstatus i 1980. År

Gruppe 1	Forventet levealder (1996–2000)	Forventet levealder ved 20	Forventet gjenstående ved 67 år	Forventet gjenstående ved 62 år
Polititjenestemenn	78,5	75,8	15,2	19,4
Militære	77,2		15,5	19,5
Branntjenestemenn	76,7		14,0	18,3
Gruppe 2				
Renholdere	71,4		13,4	16,2
Gruppe 3				
Skipsførere	76,6		14,5	17,9
Telereparatører, montører	75,9	75,2	14,3	18,0
Linjemontører	75,8		14,5	18,5
Bussjåfører	75,6		14,3	17,9
Skogsarbeidere	74,9	74,2	14,1	17,8
Fiskeskippere, notbaser mv.	74,1	73,3	14,3	17,7
Vare- og lastebilsjåfører	74,0		13,4	16,8
Matroser	69,8		12,4	15,2
Dekksoffiserer		73,2		
Yrker uten særaldersgrense				
Lærere	78,5			
Ingeniører og teknikere	78,5			
Sosialtjenestemenn	76,9			
Hovmestere, servitører	71,9			

med personer i yrker uten særaldersgrense, ser vi at polititjenestemenn forventes å bli like gamle som for eksempel lærere, ingeniører og teknikere. Branntjenestemenn forventes å overleve omtrent like lenge som en sosialtjenestemann, mens hovmestere og servitører har en betydelig lavere forventet levealder.

Forskjellene mellom kvinners forventede levealder i ulike yrker er mindre enn mellom menn i ulike yrker. Av de yrkene med særaldersgrense vi har tall for her, ser vi at sykepleierne er de som kan forventes å leve lengst. En kvinnelig sykepleier kunne forventes å leve snaut tre år lenger enn en kvinnelig renholder etter Borgans beregninger og snaut fire år lenger etter Midtsundstad og Dahls beregninger. Både kvinnelige lærere og kvinnelige sosialtjenestemenn forventes å bli eldre enn sykepleiere. Vi ser at kvinnelige hovmestere og servitører forventes å dø tidligere enn en del av kvinnene ansatt i yrker med særaldersgrense.

Av tallene som presenteres i tabell 3.10 og 3.11 ser vi markerte og systematiske forskjeller i forventet levealder mellom personer med arbeidshistorie i ulike yrker og også mellom kjønn. Slike funn gjenfinnes også i tilsvarende studier i andre land det er naturlig å sammenligne seg med.

Tabell 3.11 Forventet levealder for kvinner i ulike grupper med særaldersgrenser basert på dødsfall i perioden 1996–2000 og yrkesstatus i 1980. År.

Gruppe 2	Forventet levealder (1996–2000)	Forventet levealder ved 20	Gjenstående ved 67	Gjenstående ved 62
Sykepleiere	83,2	84,8	18,8	23,5
Hjelpepersonale i sykepleien	82,0		19,1	22,8
Renholdere	80,5	81,0	17,4	21,5
Hjelpepleiere og barnepleiere			18,2	22,6
Yrker uten særaldersgrense				
Lærere	84,1			
Sosialtjenestemenn	83,6			
Hovmestere, servitører	79,1			

Forklaringene som ligger bak slike ulikheter i helse er mangslungne og komplekse. Det vil være uriktig å knytte forskjellene direkte til yrke og belastninger som kommer fra yrke. Men type yrke og belastninger i yrke skal heller ikke forbigås når vi undersøker og diskuterer helseulikheter og ulikheter i forventet levealder. Et argument for at yrke faktisk betyr noe er de relativt større forskjellene mellom menn i ulike yrker enn mellom kvinner i ulike yrker. Menn har tradisjonelt hatt høyere arbeidsmarkedsdeltakelse og lengre arbeidskarrierer slik at eventuelle effekter av belastninger i yrket i større grad kan tenkes å manifestere seg som ulikheter i levealder for menn enn for kvinner.

Når vi ser på ulikheter i forventet levealder mellom ansatte i ulike yrker, må vi også ta hensyn til ulikheter i rekrutteringen til ulike yrker. Det er ikke tilfeldig hvilket yrke en person rekrutteres til. I en del yrker er det også fysiske krav og tester knyttet til rekrutteringsprosessen som for eksempel ved inntak til politihøyskolen.

Alternative forklaringer må også tas hensyn til når vi ser på personers forventede levealder. Ulike sosiale klassers levekår og livsbetingelser, livsstil og helseatferd gir ulik risiko for utvikling av sykdommer og helse.

3.5 Oppsummering

- Helseplager knyttet til muskel- og skjelett er relativt utbredt i den norske arbeidsstyrken. Mye av dette skyldes forhold på arbeidsplassen. Snaut hver fjerde ansatte i yrker uten særaldersgrense rapporterer jobbrelaterte smerter i nakke og/eller skuldre.
- De største andelene av personer med jobbrelaterte helseplager knyttet til muskel- og skjelett, finner vi innenfor de kvinnedominerte yrkene. Blant rengjøringspersonale rapporterer 36 prosent av de ansatte slike smerter, mens dette gjelder 35 prosent av omsorgsarbeidere og hjelpepleiere, 31 prosent av vernepleiere og hjemmehjelpere og 29 prosent av sykepleierne.
- De største kjønnsforskjellene i helseplager mellom menn og kvinner finner vi med hensyn til muskel- og skjelettplager. Dette gjelder for alle yrker. Kvinner rapporterer jevnt over flere muskel- og skjelettplager enn menn.
- Kvinner i yrker uten særaldersgrense er like plaget av muskel- og skjelettplager som kvinner innen helse-, omsorgs-, og renholdsyrkene.
- Mannlige yrkessjåfører, mannskap på skip, fiskere og ansatte i industri som mon-tører og maskinoperatører er i større grad plaget av smerter i muskel- og skjelett enn i arbeidsstyrken for øvrig. Innenfor gruppen av yrker med ansatte i politiet, brannvesen, fengselsvesen og forsvaret, samt blant mannlige ansatte innenfor helse-, omsorgs-, og renholdsyrkene finner vi faktisk lavere forekomster av slike plager enn i arbeidsstyrken forøvrig.
- Generelt har det ikke vært store endringer med hensyn til helseplager i arbeidsrelaterte plager i den eldre delen av arbeidsstyrken det siste tiåret. Andelene med muskel- og skjelettplager har sunket noe både for menn og kvinner i perioden. Det har også vært en nedgang i forekomsten av migrene for både menn og kvinner.

- Kvinner har høyere risiko for belastningslidelser og i noen grad psykiske lidelser. Slik risiko henger også sammen med arbeidstidsordninger og andre belastninger som for eksempel mengden fysiske belastninger i arbeidssituasjonen.
- Det har vært en økning i jobbrelatert langtidssykefravær i perioden fra 1993 til 2006. Økningen har vært større for kvinner enn for menn.
- 38 prosent av vernepleiere og hjemmehjelpere var borte fra arbeid på grunn av sykdom i en sammenhengende periode utover 14 dager i 2006.
- Med unntak av montører og maskinoperatører, politi, fengselsansatte, brannmenn og militære, samt tannleger og fysioterapeuter, hadde større andeler av ansatte i yrker med særaldersgrense langtidssykefravær utover 14 dager enn ansatte i yrker uten særaldersgrense.
- Drøyt halvparten av langtidssykefraværet til ansatte politimenn, fengselsansatte, brannmenn og militære skyldtes jobben. I de andre yrkene med særaldersgrense skyldtes langtidsfraværet jobben i drøyt 40 prosent av tilfellene, mens dette skyldtes jobben i 37 prosent av tilfellene for ansatte i yrker uten særaldersgrense.
- Kvinner lever lenger enn menn. Av de med særaldersgrenser lever kvinnelige sykepleiere lengst. Mannlige matroser og renholdere har lavest forventet levealder.

Kapittel 4 Pensjoneringsmønstre

I dette kapittelet ser vi nærmere på pensjonsatferd i noen utvalgte grupper av yrker med og uten særaldersgrenser i stat og kommune. Vi viser pensjoneringsmønstre ved hjelp av forventet pensjonsalder, pensjonskurver og oversikter over hvilke pensjonsordninger som benyttes av ansatte i de ulike yrkene. Spesielt ser vi på noen grupper av ansatte med særaldersgrenser. Disse er sykepleiere, polititjenestemenn, vernepleiere/hjemmehjelpere, omsorgsarbeidere/hjelpepleiere, rengjøringspersonale og yrkessjåfører.

4.1 Særaldersgrenser i kommunesektoren

Vi har tilgang til registerdata fra KLP. Disse dataene gir oss mulighet til å identifisere personer og yrker på bakgrunn av deres registrerte stillingskode. Disse stillingskodene kan videre kobles til særaldersgrenser på enten 65 eller 60 og de respektive hjemlene som ligger til grunn for disse særaldersgrensene. De som har en særaldersgrense på grunn av fysisk eller psykisk belastning, slik at en normalt ikke makter å skjøtte arbeidet forsvarlig til fylte 70 år faller under hjemmel (a). De som har en særaldersgrense som stiller spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper, som normalt blir sterkere svekket før fylte 70 år enn det en forsvarlig utføring av tjenesten tilsier faller inn under hjemmel (b)⁴.

Tabell 4.1 Andel med særaldersgrenser i aldersgruppen over 50 år forsikret i KLP. Prosent og antall

	Antall	Prosent
Ikke særaldersgrense	69741	62,7
Aldersgrense 65a	35845	32,2
Aldersgrense 60b	160	0,1
Aldersgrense 65b	5416	4,9
Total	111162	100,0

⁴ For fullstendig liste over yrker i KLP med stillingskode, aldersgrense og hjemmel, se: www.klp.no.

Vi ser at 37,2 prosent av de forsikrede i KLP i aldersgruppene over 50 år var eller hadde vært ansatt i yrker med særaldersgrense⁵. Den mest utbredte aldersgrensen i KLP er 65 år. Den vanligste hjemmelen som legges til grunn for denne aldersgrensen er hjemmel a. De aller fleste som har særaldersgrense som er forsikret i KLP antas altså å ha så belastende yrker at de normalt ikke makter å skjøtte arbeidet forsvarlig til fylte 70 år.

2 prosent av de forsikrede har en aldersgrense på 65 år begrunnet med spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper som normalt blir sterkere svekket før fylte 70 år enn det en forsvarlig utføring av tjenesten tilsier. En svært liten andel i KLP faller inn under en særaldersordning med en aldersgrense på 60 år.

Tabell 4.2 Andel menn og kvinner med særaldersgrenser i aldersgruppen over 50 år forsikret i KLP. Prosent

	Mann	Kvinne
Ikke særaldersgrense	28,1	71,9
Aldersgrense 65a	9,4	90,6
Aldersgrense 60b	93,1	6,9
Aldersgrense 65b	63,5	36,5
Total	23,9	76,1

Blant de forsikrede i KLP er det en betydelig større andel kvinner enn menn. Drøyt tre av fire forsikrede er kvinner. Det er stor forskjell i anvendelse av de ulike ordningene for særaldersgrenser mellom menn og kvinner. Drøyt 90 prosent av de som er ansatt med aldersgrense på 65 år begrunnet i særlige belastninger er kvinner, mens rundt 90 prosent av de som er ansatt med aldersgrense på 60 år begrunnet i særlige fysiske eller psykiske krav er menn. Det ser altså ut til at de yrkene som domineres av kvinnelige ansatte anses å være tungt belastende, mens yrker som domineres av menn anses å stille store fysiske og psykiske krav til de ansatte. Omtrent 70 prosent av menn forsikret i KLP er ansatt i stillinger og yrker med særaldersgrenser.

4.2 Særaldersgrenser i SPK

Vi har også tilgang til registerdata for forsikrede i SPK. Disse omfatter blant annet ansatte i statlige organer som departementer og direktorater, men også sykepleiere,

⁵ For oversikt over ulike yrker som danner utgangspunkt for tabell 5.1 med særaldersgrense og hjemmel, se vedlegg v6.

polititjenestemenn og ansatte i forsvaret. I tillegg omfatter dette registeret personer som jobber i tidligere statseide bedrifter som for eksempel Norsk vegvesen, Avinor, NSB etc. En del av disse ansatte har stillinger med særaldersgrenser. I staten finner vi aldersgrenser på enten 65 år, 63 år eller 60 år⁶. Aldersgrensene på 65 år benyttes særlig for en del ansatte innenfor omsorgssektoren som for eksempel sykepleiere, miljøterapeuter, hjelpepleiere og rengjørere. Også en del polititjenestemenn og brannmenn er tilsatt i stillinger med aldersgrense på 65 år. I politiet finner vi også en del stillinger med aldersgrense på 63 år og noen på 60 år. Aldersgrensen på 60 år er dominerende innenfor stillinger i forsvaret. I tillegg finnes det spesielle aldersgrenser for den norske Opera på 41 år for ballettdansere, 52 år for sangsolister og 56 år for korsangere. Disse siste gruppene fanges ikke opp i denne gjennomgangen.

Tabell 4.3 Andel med særaldersgrenser blant statsansatte (uten skolesektoren) og andre arbeidstakere som er forsikret i SPK i aldersgruppen over 50 år. Prosent og antall. 2007

	Antall	Prosent
Ingen særalder	48101	85,9
60 år	3397	6,1
63 år	849	1,5
65 år	3643	6,5
Total	55990	100,0

14,1 prosent av de som var forsikret i SPK i aldersgruppene over 50 år var tilsatt i stillinger med særaldersgrenser. 6,1 prosent av de statsansatte var ansatt i stillinger med en særaldersgrense på 60 år, 1,5 prosent med en aldersgrense på 63 år og 6,5 prosent med en aldersgrense på 65 år⁷.

Omtrent 96 prosent av alle statsansatte med særaldersgrenser på 60 år er menn. Dette henger sammen med at denne aldersgrensen kun benyttes i yrker og stillinger som langt på vei er dominert av menn. 88 prosent av alle med særaldersgrense på 63 år er menn mens dette bare gjelder 56 prosent av ansatte med aldersgrense på 65.

⁶ For oppdatert informasjon om særaldersgrenser i staten, se heftet: «Aldersgrensene i staten og aldersgrensene for øvrige medlemmer i statens pensjonskasse» (www.fad.no).

⁷ Dette gir ikke et helt korrekt bilde av andelen med særaldersgrenser i SPK siden en del allerede vil ha gått av med pensjon. Når vi ser på andelen ansatte med særaldersgrenser for de som er under 57 år, er 17,4 % omfattet av slike. 9 % av de forsikrede i aldersgruppen 50 – 57 har særaldersgrense på 60 år, 2 % har 63 år og 6,5 har 65 års aldersgrense.

Tabell 4.4 Andel menn og kvinner med særaldersgrenser blant statsansatte (uten skolesektoren) og andre arbeidstakere som er forsikret i SPK i aldersgruppen over 50 år. Prosent og antall. 2007

	Kvinner	Menn
Ingen særalder	47,2	52,8
60 år	4,1	95,9
63 år	12,2	87,8
65 år	43,6	56,4
Total	43,9	56,1

4.3 Forventet pensjonsalder

Beregningen av forventet pensjoneringsalder er parallell til den beregningsteknikk som anvendes innen demografien ved beregning av forventet levealder. Beregningene tar utgangspunkt i de aldersbestemte pensjoneringsratene 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. Alle typer pensjonering tas med i beregningen, også attføring og uførepensjonering. Beregningene gir en relevant og konsis oppsummering av pensjoneringsmønstrene i et gitt år, gjennom et tankeeksperiment: Hvis de aldersbestemte pensjoneringsratene som man finner i et gitt år hadde vært stabile over tid, hvilke implikasjoner ville de hatt for det typiske pensjoneringsstidspunktet til en kohort av 50-åring? Beregningsmåten som legges til grunn er slik at vi for hvert alderstrinn, eller årgang av ansatte over en viss alder (her: 50 år), beregner avgangsrater for det aktuelle året. Altså at man finner antall personer som gikk av i dette året og deles på antall personer i årgangen som var i jobb ved inngangen til året. På basis av disse avgangsraterne beregnes koordinatene til det vi her kaller pensjoneringskurven for en hypotetisk fødselskohort av kommunalt eller statlig ansatte som er i jobb ved fylte 50. Denne kan brukes til å beregne det typiske forventede avgangstidspunktet for en yrkesaktiv 50 åring⁸.

Tabell 4.5 Forventet pensjoneringsalder for en ansatt 50-åring forsikret i KLP 2006. År

	Alder
Ingen særaldersgrense	61,2
Særalder 65a	60,0
Særalder 65b	59,9

⁸ For mer utførlig beskrivelse av metodene som benyttes her, se for eksempel (Haga 2007, Hyggen 2007, Midsundstad 1999, 2001, 2002, 2006 eller Enjolras og Pedersen 1997)

En 50 år gammel ansatt i kommunen i en stilling uten særaldersgrense kan forventes å være pensjonert når hun er 61 år og 3 måneder gammel gitt at de faktiske pensjonsratene observert i 2006 forblir konstante. En person med særaldersgrense på 65 år grunnlagt ved uvanlig belastning kan forventes å pensjonere seg 15 måneder tidligere, mens en ansatt med særaldersgrense på 65 år grunnlagt ved spesielle krav til fysisk og psykisk skikkethet kan forventes å være pensjonert når han er 59,9 år.

Tabell 4.6 Forventet pensjoneringsalder for en ansatt 50-åring forsikret i SPK 2006. År

	Alder
Ingen særalder	62,5
Særalder 60 år	56,5
Særalder 63 år	59,1
Særalder 65 år	60,5

En 50 år gammel statsansatt uten særaldersgrense kan forventes å være pensjonert når han er 62 og et halvt år gammel, altså 15 måneder lenger enn en ansatt i kommunen uten særaldersgrense. Den forventede pensjoneringsalderen for en 50 år gammel statsansatt forsikret i SPK med særaldersgrense på 60 år er 56 og et halvt år, mens en med særaldersgrense på 63 år kan forventes å være pensjonert ved drøyt 59 år. En statsansatt 50-åring i stilling med særaldersgrense på 65 år kan forventes å være pensjonert når han eller hun er 60 og et halvt år gammel. Statsansatte med særaldersgrense på 65 år kan altså forventes å pensjoneres drøyt seks måneder senere enn en kommuneansatt med en tilsvarende særaldersgrense.

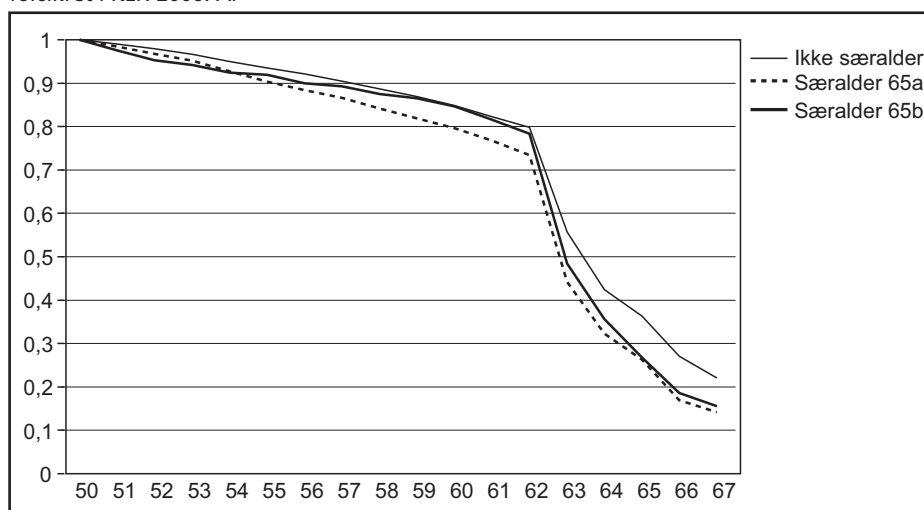
4.4 Pensjonering i kommunesektoren

Her undersøker vi tidligpensjoneringsrater og viser pensjoneringskurver basert på de observerte pensjoneringsmønstrene for 2006. Beregningene av pensjoneringskurvene vi bygger på, tar utgangspunkt i de aldersbestemte pensjoneringsratene. De aldersbestemte pensjoneringsratene måler sannsynligheten for å gå av med pensjon ved en gitt alder, gitt at personen fortsatt er i arbeid ved inngangen til det aktuelle året. Ved å trekke denne raten fra 1 finner vi fortsettelsesraten. Denne raten er et uttrykk for sannsynligheten for at personer ved et bestemt alderstrinn, som var yrkesaktive ved inngangen til året, fortsatt er yrkesaktive ved årets slutt. Ved hvert alderstrinn beregner vi en slik fortsettelsesrate. Videre multipliseres disse suksessivt med hverandre. Resultatet av denne prosessen er en såkalt overlevelseskurve. Her kaller vi denne pensjone-

ringskurve. Pensjoneringskurven viser hvor stor andel av en kohort 50-åring som fortsatt vil være i aktivt lønnet arbeid ved ulike alderstrinn, forutsatt at medlemmene av kohorten over tid vil oppleve de samme pensjoneringsrater som er beregnet for de forskjellige alderstrinn i 2006⁹.

Vi ser av figur 4.1 at 20 prosent av de yrkesaktive 50-åringene i KLP uten særaldersgrense ville ha gått av med pensjon før fylte 62 år. Disse resultatene forutsetter at deres pensjoneringsmønster tilsvarte pensjoneringsratene for 50–67-åringene i 2006. Fra fylte 62 år skjer en økning i pensjoneringsratene slik at omtrent 65 prosent vil være pensjonert ved fylte 65 år.

Figur 4.1 Pensjoneringskurve for personer over 50 år i yrker med og uten særaldersgrense forsikret i KLP, 2006. År



For gruppen av yrkesaktive 50-åring med særaldersgrense hjemlet i (a), ser vi at tidligpensjonering før fylte 62 år er noe mer utbredt enn i gruppen uten særaldersgrense. Ved fylte 62 år vil hver fjerde yrkesaktive 50-åring ha gått av med en eller annen form for pensjon. Fra fylte 62 år, altså det året man har rett til å gå av med AFP eller pensjon etter 85-årsregelen, stiger pensjoneringsratene i omtrent samme grad som for ansatte i yrker uten særaldersgrenser slik at omtrent 80 prosent vil være over på pensjon ved fylte 65 år.

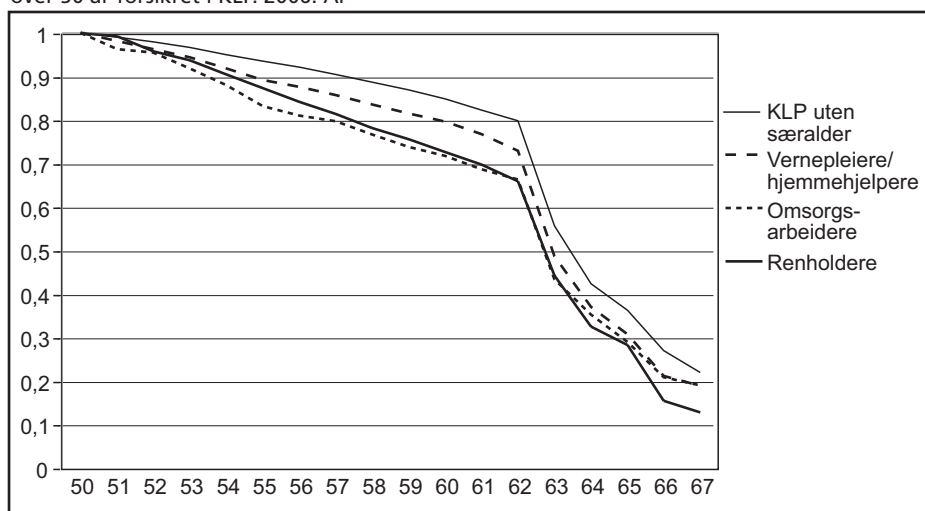
Pensjoneringskurven til yrkesaktive 50-åring forsikret i KLP med særaldersgrense hjemlet i (b), ligner på pensjoneringskurven til ansatte i yrker uten særaldersgrense fram

⁹ I analysene har vi brukt fødselsår og pensjoneringsår uten å ta hensyn til når på året vedkommende er født, eller når på året vedkommende pensjoneres. Det vil altså være noe unøyaktighet knyttet til målene her.

til fylte 62 år. Vi ser likevel en noe høyere grad av tidligpensjonering for aldersgruppene fra 50 til 58. Fra fylte 62 år er pensjoneringsratene noe høyere i denne gruppen enn i gruppen av ansatte i yrker uten særaldersgrense. Pensjoneringsraten ligner på raten til gruppen av ansatte med særaldersgrense hjemlet i (a) slik at det også for denne gruppen kan forventes at omtrent 80 prosent vil være gått av med en eller annen form for pensjon ved fylte 65 år.

I figur 4.2 og figur 4.3 ser vi nærmere på pensjoneringskurvene til spesifikke grupper av ansatte i ulike yrker med særaldersgrense som er forsikret i KLP. Vi sammenligner disse med pensjoneringsmønsteret i KLP som helhet.

Figur 4.2 Pensjoneringskurve for vernepleiere/hjemmehjelpere, omsorgsarbeidere og renholdere over 50 år forsikret i KLP. 2006. År



Gruppen av vernepleiere og hjemmehjelpere forsikret i KLP har en høyere grad av tidligpensjonering enn både omsorgsarbeidere og renholdere i aldersgruppene 50 år til 62 år. Snaut 35 prosent av alle vernepleiere og hjemmehjelpere ville være pensjonert innen fylte 62 år hvis vi legger pensjoneringsratene for 2006 til grunn for beregningene. Tidligpensjonering for denne gruppen er altså betydelige høyere enn for andre grupper uten særaldersgrenser forsikret i KLP.

Omsorgsarbeidere forsikret i KLP har også høyere tidligpensjoneringsrater enn generelt for KLP forsikrede uten særaldersgrense. Drøyt hver fjerde omsorgsarbeider forventes å være pensjonert ved fylte 62 år.

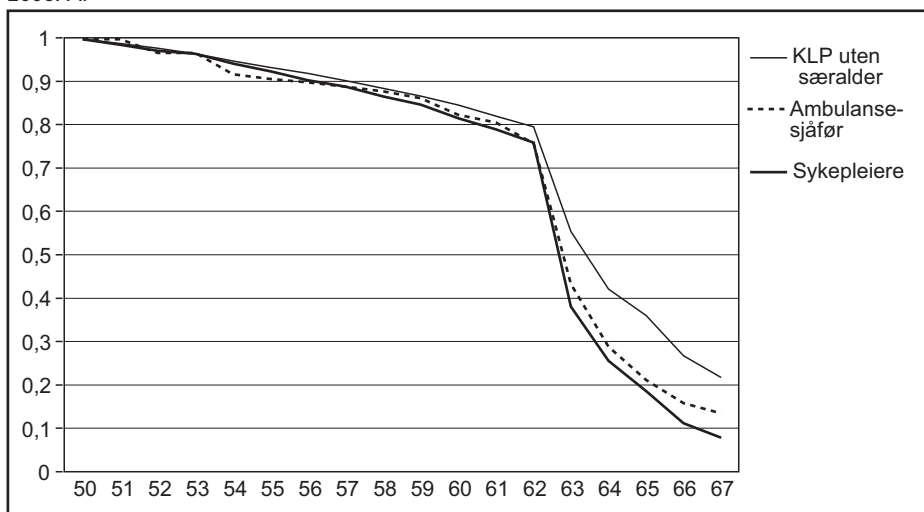
Renholderne har en et pensjoneringsmønster som ligner på mønsteret til vernepleierne og hjemmehjelperne. Vi observerer en relativt høy grad av tidligpensjonering før fylte 62 år. Innen det året de fyller 62 år, altså det året de teoretisk kan gå av med

AFP eller med 85-årsregelen vil kunne gå av med særaldersgrense, vil 35 prosent av de som var ansatt som 50-åringere være gått av med pensjon. Dette vil enten kunne være attføring eller uførepensjon. Pensjoneringsratene fra fylte 62 år tilsvarer vernepleierne og hjemmehjelpenes slik at 27 prosent av de ansatte 50 år gamle renholderne forventes å være pensjonert innen det året de fyller 65 år.

Ambulansesjåfører og sykepleiere skiller seg ikke i særlig grad fra andre forsikrede i KLP som er ansatt i yrker uten særaldersgrense med hensyn til tidligpensjonering før fylte 62 år. Vi ser av figur 4.3 at snaut 25 prosent av de forsikrede ambulansesjåførene og sykepleierne kunne forventes å være pensjonert ved fylte 62 år sammenlignet med omtrent 20 prosent av forsikrede i KLP uten særaldersgrense.

Fra fylte 62 år har derimot både ambulansesjåfører og sykepleiere noe høyere pensjoneringsrater. Mønsteret for disse to gruppene er ganske likt med hensyn til forventede pensjoneringstidspunkt og pensjoneringsrater. Ved fylte 65 år kan vi, med utgangspunkt i de faktiske pensjoneringsratene i 2006, forvente at omtrent 20 prosent av ambulansesjåførene og 15 prosent av sykepleierne fortsatt ville være i arbeid.

Figur 4.3 Pensjoneringskurve for sykepleiere og ambulansesjåfører over 50 år forsikret i KLP. 2006. År

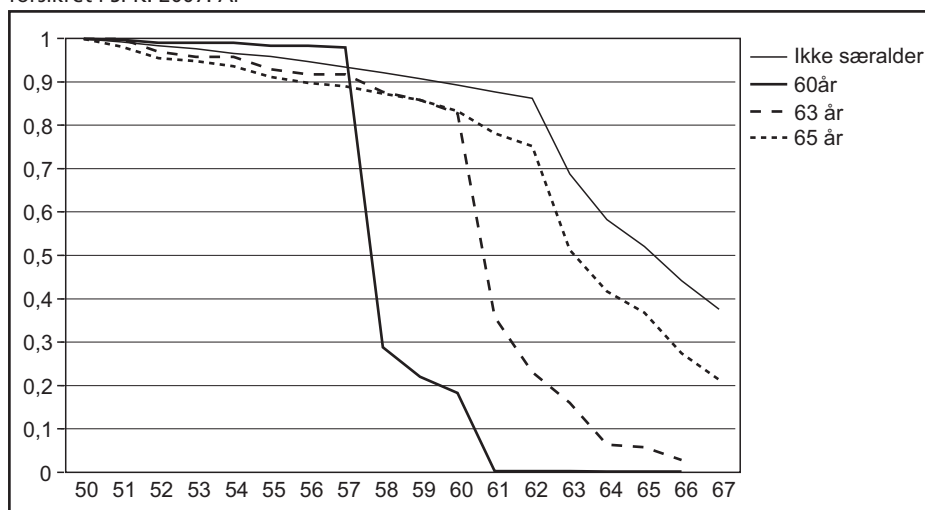


4.5 Pensjonering i staten

I figur 4.4 ser vi nærmere på pensjoneringskurvene for statsansatte forsikret i SPK. I tillegg til den generelle pensjoneringsalderen i staten finner vi en del yrker med særaldersgrenser på henholdsvis 65 år, 63 år og 60 år. Vi sammenligner ansatte i yrker uten særaldersgrenser med ansatte i grupper av yrker med ulike særaldersgrenser. I staten finner vi relativt store forskjeller med hensyn til forventet pensjoneringsmønster for en 50-åring avhengig av særaldersgrense.

Tidligpensjonering for forsikrede i SPK uten særaldersgrense er mindre utbredt enn blant de forsikrede i KLP. Vi ser av figur 4.4 at drøyt 85 prosent av de 50 år gamle statsansatte i yrker uten særaldersgrense kan forventes å være pensjonert ved fylte 62 år sammenlignet med omtrent 80 prosent i kommunal sektor.

Figur 4.4 Pensjoneringskurve for personer over 50 år i yrker med og uten særaldersgrenser forsikret i SPK. 2007. År



Tidligpensjonering er mer utbredt blant ansatte i yrker med særaldersgrense på 65 år og 63 år. Pensjoneringsratene er altså høyere for disse gruppene fram til mulig avgang for særaldersgrense enn for ansatte i yrker uten særaldersgrense.

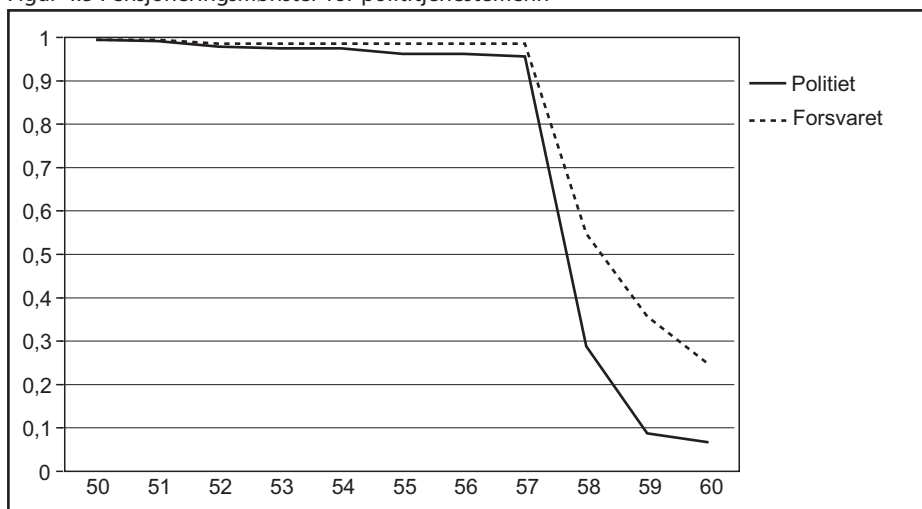
For gruppen av ansatte i yrker med særaldersgrense på 63 år forventes snaut 85 prosent av 50-åringene å være pensjonert ved fylte 60 år. Fra fylte 60 år ser vi at disse gruppene har høye pensjoneringsrater slik at 35 prosent forventes å fortsatt være i arbeid ved fylte 61 år og bare 5 prosent ved fylte 64 år.

For gruppen av ansatte i yrker med særaldersgrense på 60 år er mønsteret ganske annerledes. Tidligpensjonering for opptjent mulighet til avgang på særaldersgrense med 85-årsregel er nesten helt fraværende for denne gruppen. Nesten alle ansatte

50-åringene forventes, på bakgrunn av de faktiske pensjoneringsratene i 2006, å være pensjonert ved fylte 57 år. Omtrent 70 prosent pensjonerer seg i løpet av det året de fyller 57 år og innen fylte 61 år er omtrent alle ansatte i staten med særaldersgrense på 60 år over på pensjon.

Figur 4.5 viser forventet pensjoneringsmønster for en 50 år gammel polititjenestemann og en offiser i forsvaret med særaldersgrense på 60 år. Vi ser at tidligpensjonering før mulig avgang på særaldersgrense ved 57 år er svært lite utbredt for denne gruppen. Hele tre av fire ansatte polititjenestemenn kan forventes å være pensjonert ved fylte 58 år. Innen fylte 61 år er alle pensjonert.

Figur 4.5 Pensjoneringsmønster for polititjenestemenn



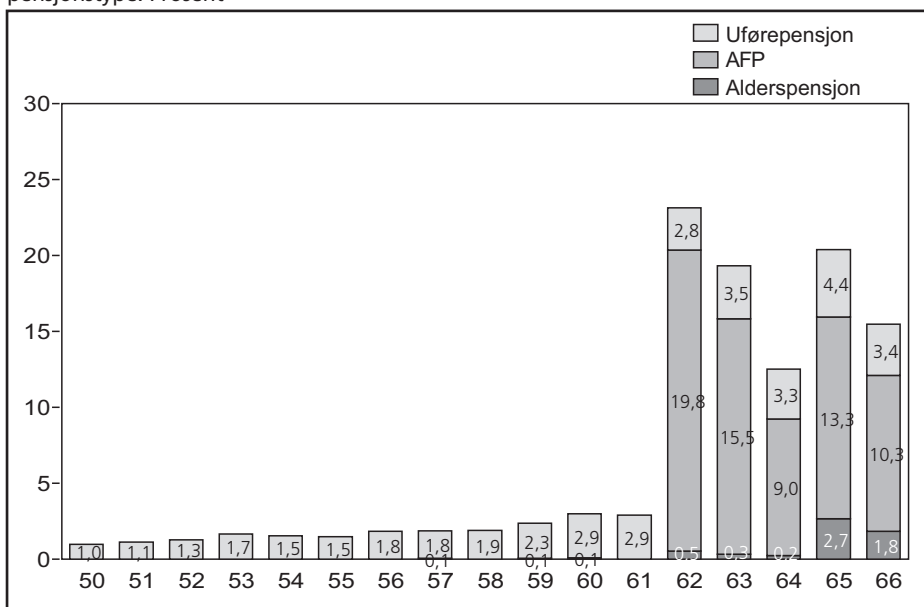
4.6 Pensjonsordninger

I det følgende ser vi nærmere på hvilke pensjonsordninger ansatte i stat og kommune går av med på ulike alderstrinn. Vi ser på forsikrede i KLP og SPK. Pensjonerte med ulike aldersgrenser for pensjon sammenlignes med arbeidstakere uten slike aldersgrenser. I figurene presenteres andelen som ved ulike aldre i 2006 gikk av med enten uførepensjon, avtalefestet pensjon (AFP) eller alderspensjon. Uførepensjon inkluderer også attføring og alderspensjon inkluderer avgang for særaldersgrense og 85-årsregelen. Særaldersgrensene er på enten 65 år, 63 år eller 60 år. I kombinasjon med 85-årsregelen betyr dette at ansatte i stat og kommune kan gå av med alderspensjon fra henholdsvis 62 år, 60 år eller 57 år.

Bruk av ulike pensjonsordninger i kommunesektoren

Fra KLP vet vi at drøyt en av fire ansatte over 50 år har særaldersgrense knyttet til sin stilling. I kommunesektoren finnes det i hovedsak to særaldersgrenser, på 65 år og 60 år. Særaldersgrensen på 65 år er begrunnet i henholdsvis hjemmel (a) og hjemmel (b). I det følgende ser vi nærmere på hva slags type pensjon ansatte i yrker med og uten særaldersgrenser går av med når de går av med pensjon i ulike aldre. Gruppen med kommuneansatte med særaldersgrense på 60 år er så liten at det ikke gir mening å undersøke denne i denne sammenhengen.

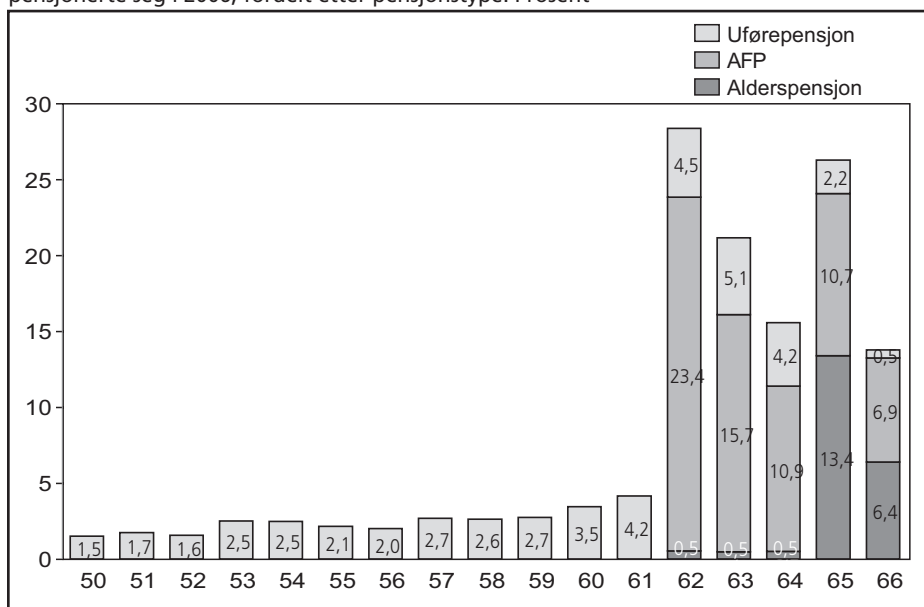
Figur 4.6 Andelen forsikrede i KLP uten aldersgrense, som pensjonerte seg i 2006, fordelt etter pensjonstype. Prosent



Blant ansatte i kommunesektoren uten særaldersgrense, går mellom 1 prosent og 3 prosent av med uførepensjon i aldersgruppene fra 50 år til 62 år. Andelen er jevnt stigende slik at økende andeler går av med uførepensjon ved økende alder. Etter fylte 62 år er andelen enda noe høyere med mellom 3,3 prosent og 4,4 prosent som uførepensjoneres. Omtrent hver femte arbeidstaker i kommunesektoren forsikret i KLP gikk av med AFP som 62-åring. Andelen er noe lavere for aldersklassene 63–66¹⁰.

¹⁰ I analysene av bruk av ulike pensjonsordninger ser vi at det er noen uregelmessigheter i datagrunnlaget. I figur 4.6 ser vi blant annet at en del går av med alderspensjon, det vil si særaldersgrense, som 65-åring. Dette kan skyldes feilregistrering i KLP, eller også ufullstendig identifisering av stillingskoder i våre omkodinger, slik at de ikke registreres i en stilling med særaldersgrense der dette hadde vært det riktige. I tillegg kan noen av registreringene skyldes vårt noe upresise alders- og pensjoneringsmål, der vi kun bruker fødselsår og pensjoneringsår. Dette gjelder også for figurene 4.7 til 4.12.

Figur 4.7 Andelen forsikrede i KLP med særaldersgrense på 65 år etter hjemmel (a), som pensjonerte seg i 2006, fordelt etter pensjonstype. Prosent

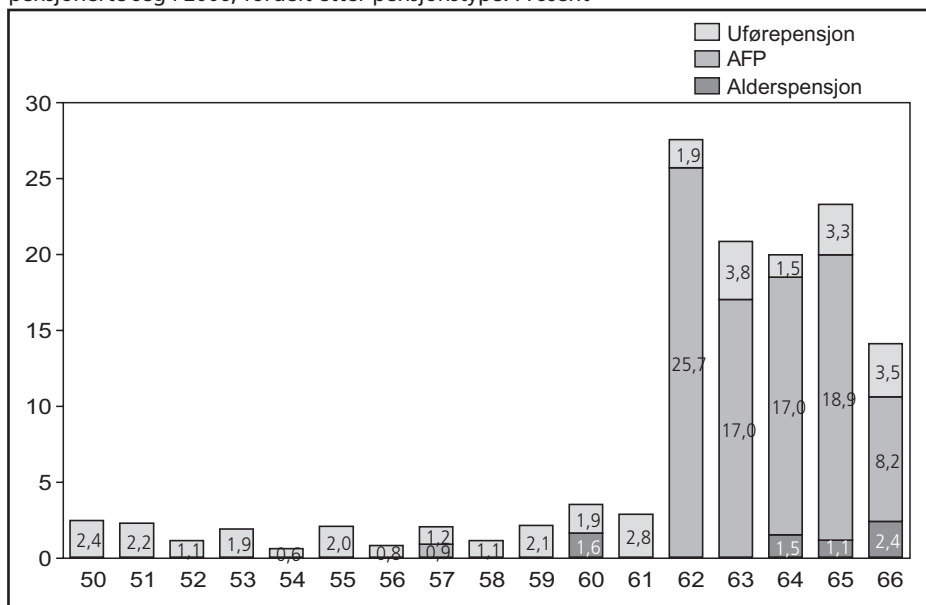


For kommuneansatte med særaldersgrense på 65 år, er det også relativt utbredt med uførepensjonering. Mellom 1,5 prosent og 3,5 prosent av de ansatte i aldersgruppene fra 50 år til 60 år gikk i 2006 av med uførepensjon. For 61- til 64-åringene ligger disse andelene på mellom 4,2 prosent og 5,1 prosent.

Snaut hver fjerde 62-årige kommuneansatte med særaldersgrense på 65 år gikk av med AFP. Dette gjaldt for omtrent 16 prosent av 63-åringene og 11 prosent av 64-åringene. Det er svært få som går av for særaldersgrense eller 85-årsregel før fylte 65 år. 13,4 prosent av 65-åringene gikk av for særaldersgrensen mens nesten like mange, 10,7 prosent gikk av med AFP.

Andelene av ansatte med særaldersgrense på 65 år etter hjemmel (b), som går av med uførepensjon, varierer mellom omtrent 1 prosent og snaut 3 prosent for kommuneansatte mellom 50 år og 62 år. De er noe lavere enn for ansatte i kommunen med særaldersgrense etter hjemmel (a). Andelene som går av med AFP, er også noe høyere for denne gruppen. Andelene som går av med særaldersgrense, er svært små sammenlignet med uttak av AFP. Drøyt hver fjerde kommuneansatte 62-åring med særaldersgrense på 65 år etter hjemmel (b), gikk i 2006 av med AFP, mens dette gjaldt 17 prosent blant 63-åringene og 64-åringene og snaut hver femte 65-åring.

Figur 4.8 Andelen forsikrede i KLP med særaldersgrense på 65 år etter hjemmel (b) som pensjonerte seg i 2006, fordelt etter pensjonstype. Prosent

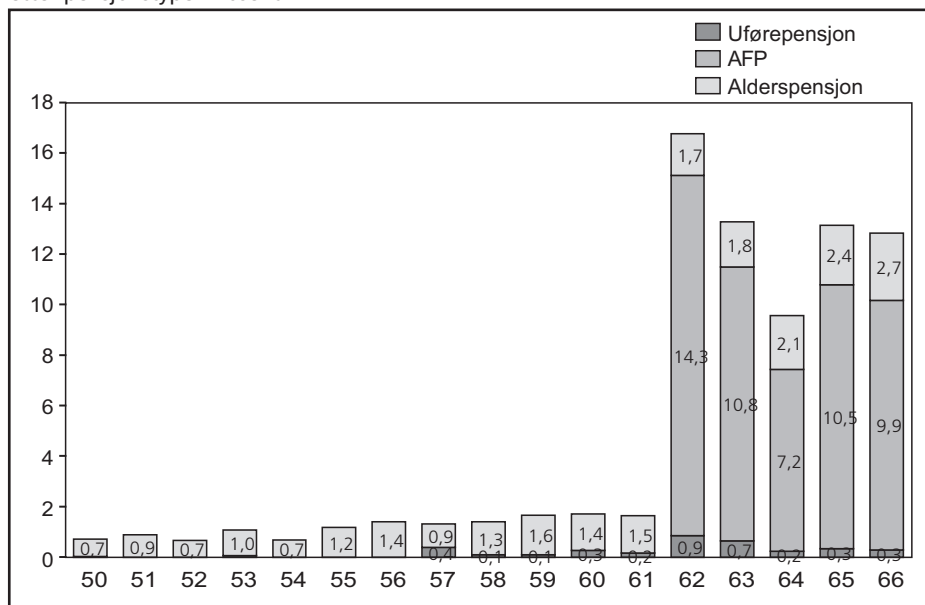


Bruk av ulike pensjonsordninger i statlig sektor.

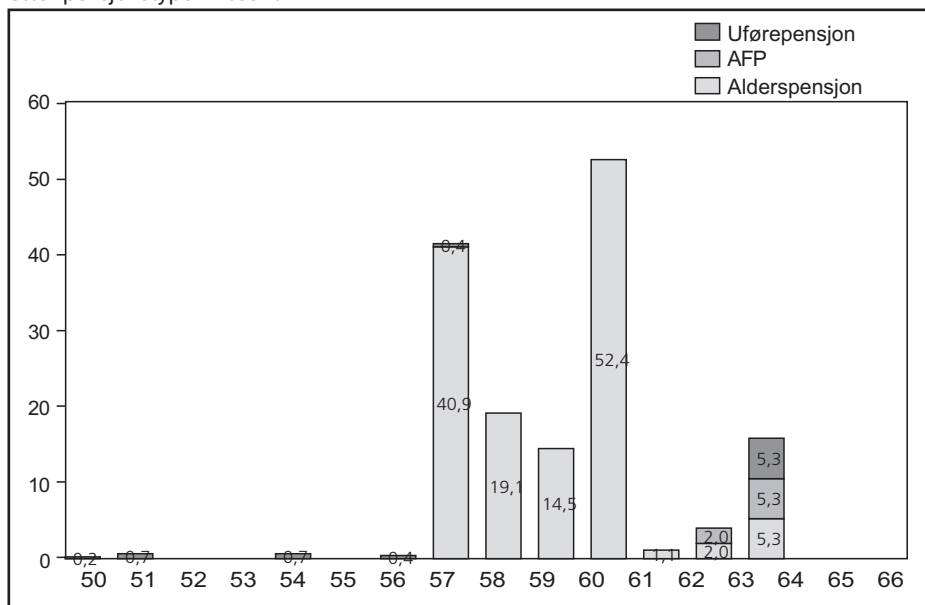
Av dataene fra Statens Pensjonskasse, vet vi at omtrent 14 prosent av de ansatte i staten med alder over 50 år i 2006 var ansatt i stillinger med særaldersgrenser.

For alle aldersgruppene, ser vi at en liten andel hvert år går av med uførepensjon. For aldersgruppene mellom 50 og 61 år, varierer disse andelene mellom snaut 1 prosent og snaut 2 prosent. For aldersgruppene 65 og 66 år, er andelene noe høyere med henholdsvis 2,4 prosent og 2,7 prosent. Ansatte i staten uten særaldersgrense kan likevel ha rett til å gå av med pensjon, men da med AFP. Vi ser at drøyt 14 prosent av 62-åringene gikk av med AFP i 2006 og at mellom 7 prosent og 11 prosent av de statsansatte i aldersgruppene 63 til 66 år uten særaldersgrense benyttet anledningen til å gå av med AFP.

Figur 4.9 Andelen forsikrede i SPK uten særaldersgrense, som pensjonerte seg i 2006, fordelt etter pensjonstype. Prosent



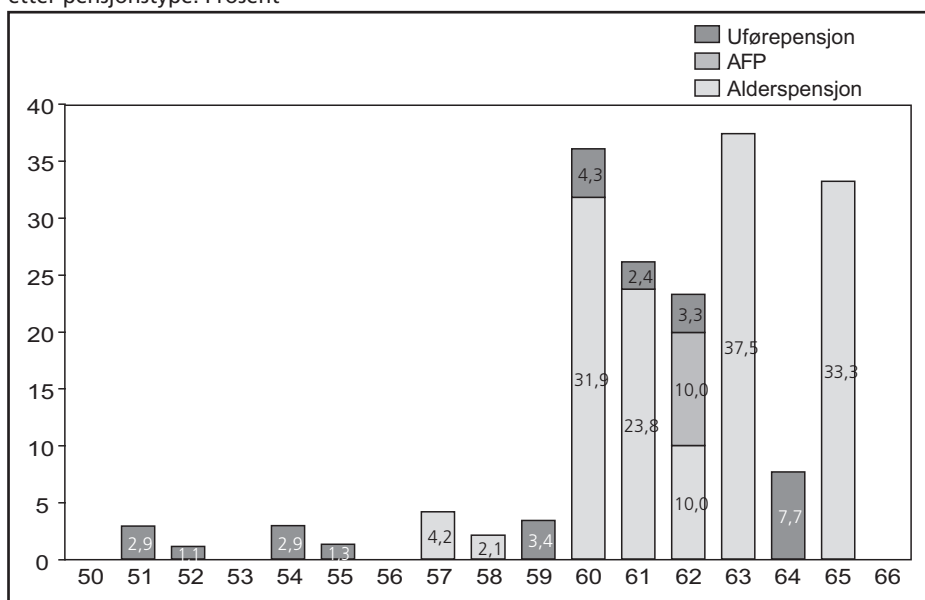
Figur 4.10 Andelen forsikrede i SPK med aldersgrense 60 år, som pensjonerte seg i 2006, fordelt etter pensjonstype. Prosent.



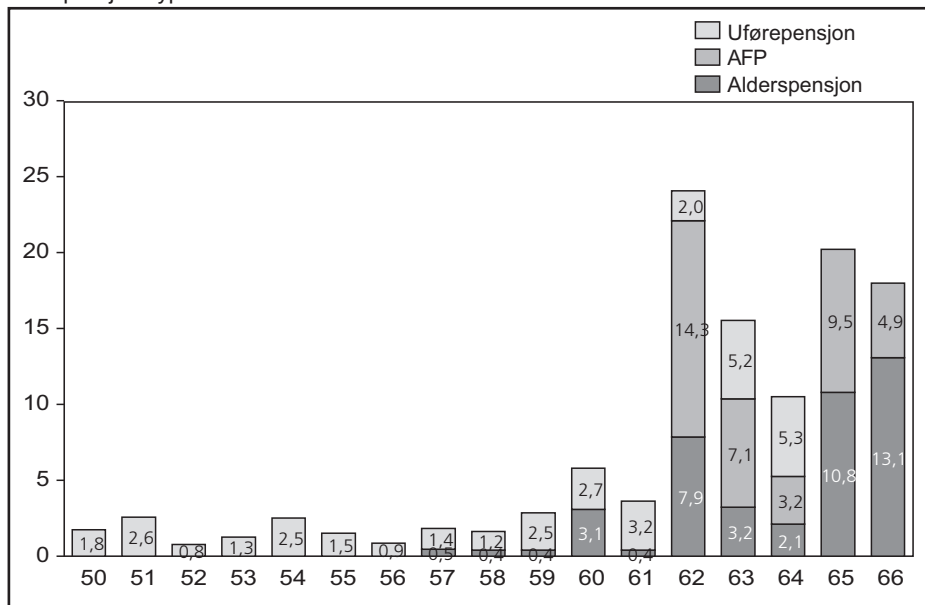
Som vi så av figur 4.4, var tidligpensjonering for ansatte i yrker med særaldersgrense på 60 år lite utbredt før fylte 57. Det ser vi også av figur 4.10. Svært få ansatte i disse yrkene går av med uførepensjon før retten til å gå av på særaldersgrense kan utløses med 85-årsregelen ved fylte 57 år. 41 prosent av de som i 2006 var ansatt i et yrke med særaldersgrense på 60 år gikk av i løpet av det året de fylte 57. Vi ser altså at alderspensjon ved særaldersgrense er den dominerende pensjoneringsformen for denne gruppen.

Uførepensjon er noe mer utbredt blant statsansatte i grupper med særaldersgrense på 63 år enn blant gruppene med særaldersgrense på 60 år. Vi ser av figur 4.11 at uførepensjon benyttes av ansatte over hele aldersspennet fram til 62 år. Også for gruppen av ansatte i staten med særaldersgrense på 63 år er alderspensjon utløst ved særaldersgrense den dominerende pensjoneringsformen. Omtrent hver tredje ansatte 60-åring i yrker med særaldersgrense på 63 år gikk av for særaldersgrense. Av 62-åringene var det like store andeler som gikk av med AFP som for særaldersgrensen.

Figur 4.11 Andelen forsikrede i SPK med aldersgrense 63 år, som pensjonerte seg i 2006, fordelt etter pensjonstype. Prosent



Figur 4.12 Andelen forsikrede i SPK med aldersgrense 65 år, som pensjonerte seg i 2006, fordelt etter pensjonstype. Prosent



Andelene statsansatte med særaldersgrense på 65 år forsikret i SPK som går av med uførepensjon er høyere enn andelene som går av med uførepensjon blant ansatte med andre aldersgrenser, og også høyere enn blant ansatte uten særaldersgrense. I alle aldersgruppene fra 50 til 62 år går mellom 1 prosent og 3 prosent av med uførepensjon i 2006. Uføreratene for 63- og 64 åringene var på drøyt 5 prosent. Det er flere av de statsansatte med særaldersgrense på 65 år som går av med AFP enn for særaldersgrense som 62-åring. AFP er også mer utbredt blant 63-åringene (7,1 prosent) og blant 64-åringene (3,2 prosent) enn avgang for særaldersgrense.

4.7 Opptjening og pensjonering

Hvilke muligheter man har til å ta ut pensjon ved ulike aldre, er i mange tilfeller avhengig av hvilke rettigheter man har opptjent. I SPK og KLP registreres opptjening som antall dager registrert som arbeidstaker forsikret i ordningen. Når pensjonen skal tas ut, beregnes opptjeningstid som hele år. I det følgende ser vi nærmere på opptjening og uttak av pensjon innenfor stat og kommune basert på registeropplysninger om opptjeningstid, pensjoneringstidspunkt og pensjonstype fra KLP og SPK.

Opptjeningstid og pensjonering i kommunesektoren

I avsnitt 4.3 så vi at bruk av særaldersgrense og særlig 85-årsregelen var lite utbredt. Dette til fordel for avgang til pensjon på ordninger med AFP. Det kunne tenkes at dette skyldtes manglende opptjening av rettigheter. 85-årsregelen gir rett til å gå av med full pensjon 3 år før aldersgrensen i det aktuelle yrket. Denne retten utløses dersom summen av alder og antall år med opptjening til sammen er 85 år. Dette vil si at en 62 år gammel sykepleier med særaldersgrense på 65 år som har vært i jobb i 23 år kan gå av etter 85-årsregelen. Som 62-åring har hun også rett til å gå av med AFP.

I tabell 4.7 ser vi nærmere på personer i kommunesektoren forsikret i KLP som pensjonerte seg i 2006. Vi undersøker den gjennomsnittlige opptjeningstiden i antall år for personer i stillinger med ulike særaldersgrenser som gikk av med pensjon dette året. Det er svært få av de forsikrede i KLP som er eller var tilsatt i stillinger med særaldersgrense på 60 år. Vi utelater derfor disse fra analysene her og fokuserer på de kommunalt ansatte med aldersgrense på 65 år etter begrunnelse i hjemlene (a) og (b).

Tabell 4.7 Gjennomsnittlig opptjeningstid for ansatte i yrker med og uten særaldersgrenser i KLP som gikk av i henhold til ulike pensjonsordninger i 2006. År

	Type pensjon	Gjennomsnitt	Median	Antall
Ikke særaldersgrense	AFP6264	29,2	30	1171
	Uførepensjon	24,6	29	483
	Alderspensjon	18,6	19	423
	85-årsregelen	20,5	24	98
	AFP6566	27,7	30	248
	Attføring	27,1	30	799
	Total	26,2	30	3222
Aldersgrense 65a	AFP6264	27,0	30	638
	Uførepensjon	23,2	26	278
	Alderspensjon	16,8	17	70
	85-årsregelen	16,9	17	320
	AFP6566	29,9	30	63
	Attføring	25,6	28	573
	Total	24,1	30	1942
Aldersgrense 65b	AFP6264	28,6	30	136
	Uførepensjon	25,6	29	35
	Alderspensjon	20,1	20,5	32
	85-årsregelen	12,0	13	12
	AFP6566	29,9	30	15
	Attføring	27,2	30	56
	Total	26,4	30	286

Kilde: KLP

I tabell 4.8 ser vi nærmere på gjennomsnittlig opptjeningstid for personer ansatt i staten uten særaldersgrense og sammenligner dem med personer ansatt med særaldersgrenser på 62, 63 og 65 år.

Gjennomsnittlig opptjeningstid er høyere for ansatte i staten enn blant ansatte i kommunene. For statlig ansatte uten særaldersgrense er den gjennomsnittlige opptjeningstid ved pensjonering drøyt 33 år mot drøyt 26 år i kommunene, altså en forskjell på sju år. Dette skyldes nok den høyere andelen kvinner i kommunal sektor.

Som vi har sett tidligere, er det svært få statsansatte med særaldersgrense på 60 år som går av med andre typer pensjon enn alderspensjon. Gjennomsnittlig opptjeningstid for en statsansatt som går av med særaldersgrense på 60 år er 35,5 år.

Tabell 4.8 Gjennomsnittlig opptjeningstid for ansatte i yrker med og uten særaldersgrense i SPK som gikk av i henhold til ulike pensjonsordninger i 2006. År

	Type pensjon	Gjennomsnitt	Median	Antall
Ingen særalder	Alderspensjon	32,8	35	448
	AFP	31,5	33	986
	Uførepensjon	35,9	36	598
	Total	33,1	35	2032
60 år	Alderspensjon	35,5	36	239
	AFP	31,5	31,5	2
	Uførepensjon	35,6	35	9
	Total	35,5	36	250
63 år	Alderspensjon	33,9	35	38
	AFP	25,0	26	3
	Uførepensjon	34,3	35	14
	Total	33,5	35	55
65 år	Alderspensjon	30,2	31	66
	AFP	25,8	24	53
	Uførepensjon	29,6	28	73
	Total	28,8	29	192

Kilde: SPK

4.8 Oppsummering

- 27,5 prosent av forsikrede i Kommunal landspensjonskasse (KLP) i aldersgruppen over 50 år omfattes av særaldersgrenser. De aller fleste kommuneansatte med særaldersgrense har en særaldersgrense på 65 år på bakgrunn av antagelse om uvanlige belastninger i yrket som medfører svekket helse.
- 87,2 prosent av de som omfattes av særaldersgrenser over 50 år i kommunene er kvinner.
- Når vi ser bort fra skolesektoren, er 14 prosent av statsansatte over 50 år forsikret i Statens Pensjonskasse (SPK) omfattet av en særaldersgrense. Snaut halvparten av de ansatte med særaldersgrense i staten har særaldersgrense på 65 år, drøyt 40 prosent har særaldersgrense på 60 år og 10 prosent er eller har vært i en stilling med særaldersgrense på 63 år.
- Forventet pensjoneringsalder for en yrkesaktiv 50-åring uten særaldersgrense i KLP er 61,2 år mens den er omtrent 60 år for personer med særaldersgrense.
- Forventet pensjoneringsalder for en yrkesaktiv 50-åring uten særaldersgrense i SPK er 62,5 år mens den er 60,5 år for en med særaldersgrense på 65 år, 59,1 år for en ansatt med særaldersgrense på 63 år og 56,5 år for en med særaldersgrense på 60 år.
- Pensjoneringsmønsteret til gruppen av yrker med særaldersgrense skiller seg fra pensjoneringsmønsteret til gruppen uten særaldersgrense, men yrker med særaldersgrense skiller seg også fra hverandre.
- Bruk av uførepensjon er mer utbredt i yrker der særaldersgrensene er gitt med begrunnelse i uvanlige belastninger enn i yrker der særaldersgrensene er gitt med begrunnelse i spesielle fysiske og psykiske egenskaper.
- Bruk av 85-årsregelen og avgang for særaldersgrense er mer utbredt i yrker med særaldersgrensene på 60 år og 63 år.

Kapittel 5 Særaldersgrenser i et nytt pensjonssystem

Av Geir Veland og Jon M. Hippe

5.1 Innledning

I dagens folketrygd er 67 år laveste alder for å ta ut alderspensjon og den generelle øvre aldersgrensen i norsk arbeidsliv er 70 år. Pensjonering før fylte 67 år må enten skje via en AFP-ordning som gir mulighet for frivillig avgang fra og med fylte 62 år eller via uførepensjon med krav til en medisinsk diagnose. Den tredje formen for tidligpensjonering gjelder for yrkesgrupper med særaldersgrense. Ordninger med særaldersgrenser har sterkest utbredelse blant yrkesgrupper i offentlig sektor. Som vi har sett er den per i dag lavest gjeldende særaldersgrense 60 år, men den omtalte 85-årsregelen innebærer en mulighet til å gå av inntil tre år tidligere hvis summen av alder og tjenestetid er minst 85 år. Den laveste alderen for uttak av alderspensjon er dermed 57 år, og den gjelder for yrkesgrupper som har plikt til å fratre sin stilling ved 60 år.

Myndighetene har signalisert at særaldersgrensene skal revurderes i forbindelse med gjennomføringen av nytt pensjonssystem. I den forbindelse er det igangsatt en rekke utredninger som skal gi et bedre kunnskapsgrunnlag om hvordan særaldersgrensene kan tilpasses de nye prinsippene som legges til grunn i modernisert folketrygd. Denne rapporten er en av disse utredningene.

Særaldersgrensene påvirkes ikke bare av en ny folketrygd, men også av hva som skjer med AFP-ordningen og med de offentlige tjenstepensjonene (de såkalte bruttoordningene). Det er grunn til å tro at det blir innført valgfri pensjonsalder fra 62 år, ikke bare som allerede vedtatt i folketrygden, men også i en ny generell AFP og i de reformerte tjenstepensjonsordningene. En slik mulighet til valgfrihet og mulighet til å kombinere tre ulike generelle pensjonsordninger endrer forutsetningene for særaldersgrensene.

I dette kapitlet skal vi derfor forsøke å klargjøre hvordan endringene i folketrygd, AFP og tjenstepensjoner sammen vil endre betingelsene for ordningene med særaldersgrenser. For å gjøre det skal vi lage et «eksperiment» hvor vi konstruerer en ny

virkelighet med en generell og nøytral AFP og en avkortingsmekanisme for tjenstepensjonene. Spørsmålet blir rett og slett hvordan situasjonen vil se ut for ulike grupper hvis de ikke hadde særaldersgrense.

Hvordan AFP og tjenstepensjonene faktisk vil bli utformet vet vi ikke ennå. Vi må derfor gjøre noen antakelser for å illustrere vårt poeng. Det er viktig å understreke at dette ikke er ment som en forutsigelse om hva som faktisk kommer til å skje, eller et ønske for den saks skyld, på hva som for eksempel vil skje med AFP, men en måte å illustrere den nye situasjonen som kan tenkes å oppstå.

Videre i kapitlet skal vi for å illustrere en slik tenkt situasjon først gi en prinsipiell drøfting av de konsekvenser en endring i særaldersgrenser/85-årsregelen vil ha for arbeidstakere som har slike aldersgrenser. Dernest skal vi konkretisere dette nærmere ved å ta utgangspunkt i enkelte grupper av ansatte i stat og kommune med ulike særaldersgrenser etter ulike lovhjemler. Spesifikt viser vi hvilke andre ordninger som yrkesgruppene sykepleier og politi har tilgang til i dag, deres aldersgrenser, ytelsesnivå og øvrige vilkår. Innledningsvis skal vi først kort gjennomgå tidligpensjonsordninger i dagens system.

5.2 Tilgjengelige tidligpensjonsordninger og særaldersgrenser i dagens system

I tillegg til særaldersgrensene for spesielle yrkesgrupper eksisterer det i dag to generelle tidligpensjonsordninger: uførepensjon og avtalefestet pensjonen (AFP). Uttak av AFP kan skje fra fylte 62 år og er i utgangspunktet frivillig. Pensjonsytelsen fra AFP tilsvarer i perioden fra fylte 62 til fylte 65 år den pensjonen en ville fått fra folketrygden fra fylte 67 år. I tillegg får AFP-pensjonistene i offentlig sektor utbetalt et årlig AFP-tillegg på 20 400 kroner. Samlet pensjon kan likevel ikke overstige 70 prosent av tidligere inntekt. De to siste årene før den ordinære pensjonsalderen beregnes størrelsen på AFP-ytelsen i offentlig sektor med utgangspunkt i regelverket for tjenstepensjon (66 prosent av tidligere lønn). Om arbeidsgiver godtar det, kan arbeidstakerne også velge å ta ut del-AFP fra fylte 62 år, forutsatt at de i utgangspunktet har minst 60 prosent stilling. Del-AFP gjør det mulig å kombinere for eksempel 60 prosent arbeid med 40 prosent AFP-pensjon eller 80 prosent arbeid med 20 prosent pensjon. Ved deltid og kortere opptjeningsstid blir det en forholdsmessig avkortning i pensjonen.

Uttak av uførepensjon stiller derimot krav om medisinsk uførhet, tilsvarende kravene i folketrygden. Uføreordningen for offentlig ansatte skiller seg likevel ut ved at minimumskravet til uførhetsgrad er lavere (25 prosent, mot 50 prosent i folketrygden.) I tillegg framskrives yrkeskarrieren fram til den generelle aldersgrensen på 70 år ved beregningen av størrelsen på uførepensjon og framtidig alderspensjon, mens den

tilsvarende framskrivningen i folketrygden stopper ved 67 år. Uførepensjonen for stats- og kommuneansatte beregnes som den framtidige alderspensjon: 66 prosent av pensjonsgrunnlaget (pluss en kvart G for enslige).¹¹

Særaldersgrense for sykepleiere

Sykepleiere i Norsk sykepleierforbund (NSF) forsikres med utgangspunkt i sykepleierpensjonsloven. Alle sykepleiere er omfattet av denne loven. Pensjonsordningen ledes av et styre der NSF har én representant. Unntatt fra denne loven er sykepleiere ansatt i staten, Oslo kommune og Akershus fylkeskommune. Aldersgrensen er 70 år for overordnede sykepleiere, sykepleiere i administrative stillinger og undervisningsstillinger. Aldersgrenser er 65 år for underordnede sykepleiere. 85-årsregelen betyr at man kan gå av tre år før aldersgrensen hvis summen av tjenestetid og alder er minst 85 år. Dette betyr at svært mange sykepleiere kan gå av ved 62 år. Ved overgang fra stilling med aldersgrense 70 år til stilling med aldersgrense 65 år, skal den lavere aldersgrensen først legges til grunn etter ett års tjeneste. Ved overgang fra stilling med aldersgrense 65 år til stilling med aldersgrense 70 år, skal aldersgrensen på 65 år legges til grunn inntil ti år dersom vedkommende ville hatt rett til alderspensjon etter den tidligere aldersgrensen. Man må ha hatt stilling med lavere aldersgrense i minst 15 år.

Retten til avtalefestet pensjon er regulert i tariffavtalene. Avtalefestet pensjon er som nevnt en tidligpensjonsordning som gir rett til å gå av med AFP fra 62 år på visse vilkår. Hvis man oppfyller vilkårene for å gå av med avtalefestet pensjon og særaldersgrense samtidig, vil pensjonskassen finne ut hvilken beregning som er mest gunstig for den enkelte arbeidstaker. I dag er det slik at omtrent halvparten av NSFs tidligpensjonister går av med AFP, den andre halvparten går av med særaldersgrense kombinert med 85-årsregelen.

Særaldersgrenser i politiet

Systemet med særaldersgrensene betyr at polititjenestemenn må gå av med pensjon ved fylte 60 år, mens polititjenestemenn ved lensmannskontorer må gå av ved 63 år. Hvis tjenestetid og alder blir minst 85 år, kan man frivillig velge å gå av ved henholdsvis 57 eller 60 år. Som vist i denne rapporten benytter svært mange seg av dette. Særaldersgrensene gjelder for alle politistillinger bortsett fra de øverste lederstillingene.

¹¹ G er folketrygdens grunnbeløp, som fra 1.5.2007 er 66 812 kr.

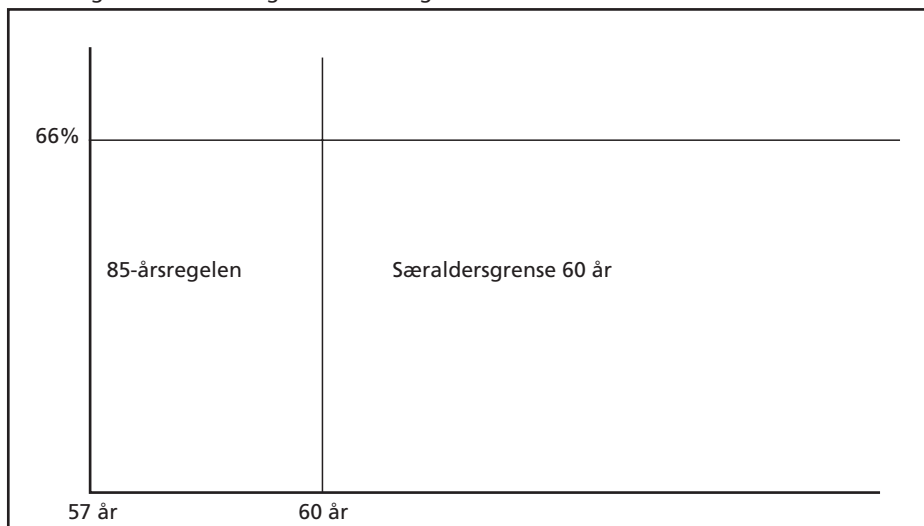
Særaldersgrenser i forsvaret

Aldersgrense for yrkesbefal i Forsvaret er fastsatt i lov av 2. juli 2004 nr. 59 om personell i Forsvaret. Aldersgrenseloven § 2 fjerde ledd fastsetter at man plikter å fratre ved første månedsskifte etter at aldersgrensen er nådd. Ved innføring av personelloven fra 1. januar 2005 ble det fastsatt en lik aldersgrense på 60 år for alt yrkesbefal. Lovens system er slik at alt yrkesbefal plikter å fratre tjenesten ved første månedsskifte etter fylt 60 år. Unntak for kravet om pliktig avgang ved fylte 60 år kan kun gjøres for offiserer som har generals- og admiralsgrad. Den tidligere særloven for aldersgrenser for yrkesbefal av 8. juni 1973 hadde samme system, men fastsatte en særaldersgrense for kvartermestere og fenrik på 52 år. 85-årsregelen gjelder også her.

5.3 Endringer i særaldersgrensene – hva innebærer det?

Hvilke konsekvenser vil det ha dersom dagens ordning med særaldersgrenser endres, slik at de yrkesgrupper som omfattes kan jobbe lengre og dermed tjene opp mer både i folketrygden, tjenstepensjonsordningen og i AFP-ordningen? Det kan skje ved at arbeidstakerne det gjelder overføres til andre stillinger hos nåværende arbeidsgiver eller at aldersgrensene heves eller fjernes. Det er ikke her hensikten å fremme forslag om at fjerning av særaldersgrensene er et godt alternativ og en «korrekt» tilpasning til endringene i folketrygden, AFP og tjenstepensjonsordningene. Imidlertid er dette en god måte å illustrere betydningen og verdien av særaldersgrensene i et nytt system

Figur 5.1 Dagens pensjonssystem for offentlig ansatte med særaldersgrense på 60 år og mulighet til å gå av som 57-åring etter 85-årsregelen.

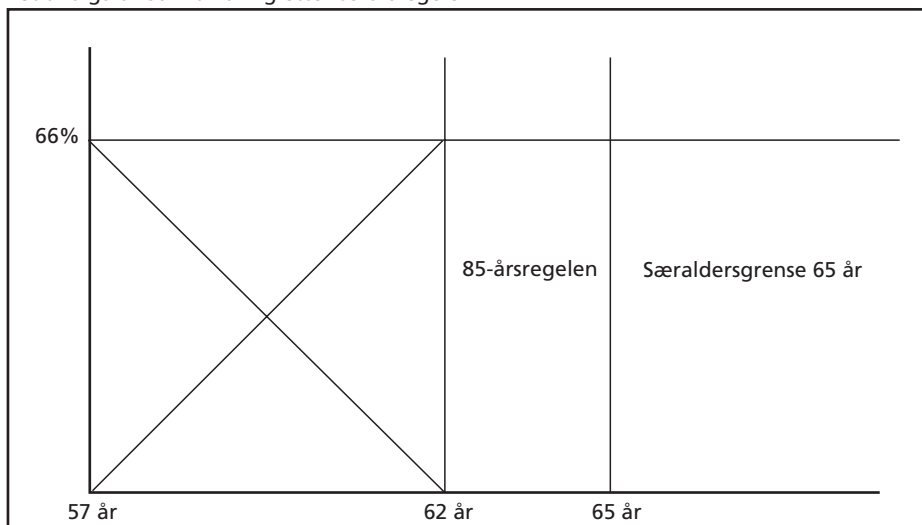


og dermed et nyttig utgangspunkt for den videre debatten. Heller ikke eventuelle begrunnelser for denne typen endringer vil vi gå inn på.

Figur 5.1 gir en illustrasjon av dagens pensjonssystem for ansatte med en særaldersgrense på 60 år. En særaldersgrense på 60 år betyr at man kan gå av med full tjenstepensjon fra fylte 60 år dersom vilkårene for full tjenstepensjon er oppfylt. Dersom 85-årsregelen i tillegg er oppfylt, kan man gå av med full (og livslang) tjenstepensjon allerede fra fylte 57 år. Det er imidlertid viktig å huske på at tjenstepensjonen avkortes forholdsmessig om opptjeningen er lavere enn 30 år også ved avgang etter 85-årsregelen.

Andre yrkesgrupper med særaldersgrense 65 år, kan etter 85-årsregelen gå av ved fylte 62 år. Dette er illustrert i figur 5.2.

Figur 5.2. Dagens pensjonssystem for offentlig ansatte med særaldersgrense på 65 år og mulighet til å gå av som 62-åring etter 85-årsregelen.

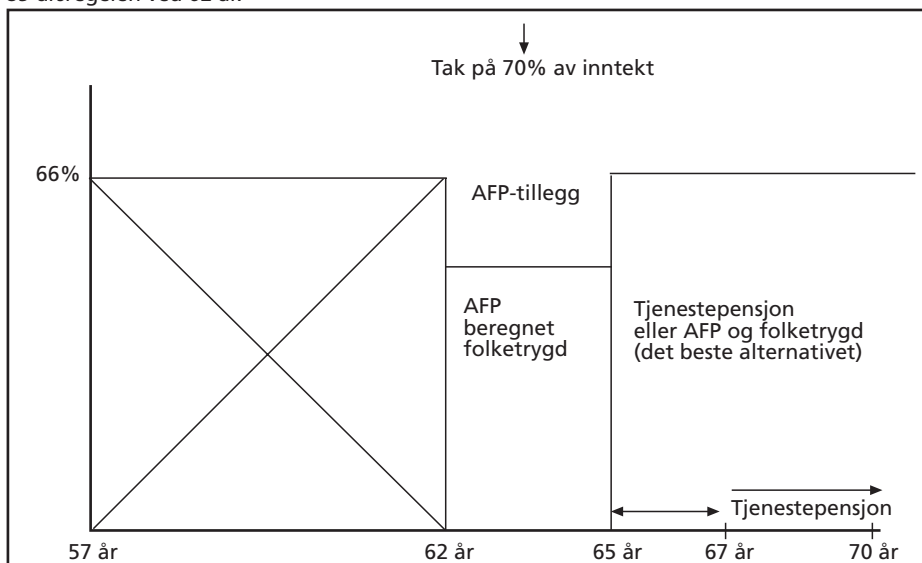


De som ikke kan gå av etter oppnådd særalder eller hvor 85-årsregelen muliggjør avgang med full tjenstepensjon fra 62 år, kan gå av med AFP fra 62 år. Disse vil få en pensjon som tilsvarer det en ville fått i alderspensjon fra folketrygden fra 67 år pluss AFP-tillegget. Mellom 65 og 67 år vil man få det beste av tjenstepensjon og summen av folketrygd og AFP. Dette er illustrert i figur 5.3 (på neste side).

Dermed kan man beskrive dagens ordninger som et system kjennetegnet av:

- Å være kompensatorisk ved at man sikres et gitt pensjonsnivå også når man går av tidlig. Den enkelte kompenseres så å si for å gå av.
- Å gi ingen eller svake pensjonsmessige insentiver til å utsette avgangen og sikre seg lengre opptjening.

Figur 5.3 Pensjonssystem for personer som ikke kan gå av ved oppnådd særalder eller etter 85-årsregelen ved 62 år.



- At muligheten til å kombinere videre inntektsgivende arbeid og pensjon varierer avhengig av hvilken ordning man benytter seg av (AFP eller særalder).
- At AFP-ordningen så å si samkjøres med tjenestepensjon mellom 65 og 67 år ved at man kan velge den løsningen som er best, gjør at AFP i offentlig sektor på mange måter ikke er et selvstendig oppspart tillegg uavhengig av tjenestepensjonen. I privat sektor utbetales imidlertid regulær tjenestepensjon først fra 67 år, og AFP er en helt selvstendig ordning.

Dette pensjonssystemet for offentlig ansatte har basis både i lov og tariffavtale, og har utviklet seg over en svært lang tidsperiode fra etableringen av Statens Pensjonskasse i 1917 med en 66 prosent ytelsesbasert tjenestepensjon via tilpasning til folketrygdens tilleggspensjon i 1967 og innføringen og utvidelsen av en AFP-ordning fra 1988. En omlegging av alle komponentene i dette systemet nærmest samtidig, er en unik pensjonspolitisk reform som er både teknisk og politisk krevende.

Særaldersgrenser har både fordeler og ulemper for de som omfattes. Den klare fordel er at man har mulighet til å gå av tidlig på gunstige vilkår, det vil si full tjenestepensjon livet ut. Sammenlignet med AFP kommer særaldersordningen klart best ut, ved at de som går av etter oppnådd særalder kan gå av med full tjenestepensjon og samtidig har en mulighet til å jobbe i andre stillinger uten avkorting av pensjonen. AFP-ordningen gir bare ytelser beregnet etter folketrygdens regler samt et AFP-tillegg mellom 62 og 65 år. Videre er det en streng avkorting mot arbeidsinntekt i hele perio-

den. Ulempen ved å være omfattet av særaldersgrenser er at man plikter å gå av etter oppnådd aldergrense i den stillingen man har.

Et nytt system for folketrygd, AFP og tjenestepensjon vil endre vilkårene for særalder på flere måter:

- Det kommer nye alternative måter å finansiere tidligpensjonering fra og med 62 år.
- Den sterkere belønningen av fortsatt yrkesaktivitet etter fylte 62 år gjør ulempen ved å være tvunget til tidlig avgang fra hovedyrket større.

Disse to momentene kan trekke i helt forskjellige retninger: Det første kunne tilsi at det blir mindre behov for særaldersgrenser som en arbeidstakerrettighet. Det andre momentet tilsier imidlertid at det blir sterke argumenter for å kompensere arbeidstakere for eksistensen av særaldersgrenser som er begrunnet ut fra samfunnshensyn og som gir plikt til å trekke seg tilbake fra yrket tidlig.

En prinsipiell drøfting av særaldersgrensenes betydning

Vi tar i det etterfølgende utgangspunkt i et rendyrket nytt folketrygdsystem ved å basere oss på situasjonen for arbeidstakere som i sin helhet vil bli omfattet av det nye pensjonssystemet når det er innfaset. Det vil si at vi gjør en analyse som omfatter de som er født i 1963 eller senere, og som dermed vil få hele sin folketrygd etter det nye systemet som innføres fra 2010. De som er født mellom 1953 og 1963 vil bli omfattet av overgangsordninger. Det avgjørende her er imidlertid å vise virkningen av en ny folketrygd m.m. og ikke detaljer knyttet til virkningen av overgangsordninger. Det er heller ikke så store forskjeller i opptjening når man ser på en idealtypisk person med middels inntekt i 40 år.

I denne analysen legges følgende forutsetninger til grunn:

- Opptjening av folketrygd tilsvarende 18,1 prosent av inntekt per år, samt en arvegevinst som antas å utgjøre i gjennomsnitt 2,4 prosent av inntekten. Samlet opptjening utgjør dermed 20,5 prosent av inntekten.
- Opptjening av AFP tilsvarende nøytral modell i AFP-utvalgte rapport, det vil si at det tjenes opp en AFP-ytelse som utgjør 0,3 prosent av inntekten per år.
- Det antas at framtidens tjenestepensjonsordning (her i offentlig sektor) avkortes aktuarisk som i den nye folketrygden, men det defineres et «bruttomål» som en ytelse på 66 prosent av lønnen ved fylte 65 år, gitt full opptjening. Dermed sikrer vi valgfritt uttak også av tjenestepensjonsordningen og en tilhørende mekanisme for avkorting og tillegg før og etter 65 år. Vi viser også et alternativ der bruttomålet fastsettes ved fylte 67 år.

- Det ses i disse illustrerende beregningene bort fra levealdersjustering. Virkningen av levealderjustering påvirker ikke selve resonnementet her, men vil komme i tillegg som en reduksjon i ytelsene.
- Pensjoneringsalder på henholdsvis 57 og 62 år (særalder/85-årsregelen).
- Samlet pensjonsytelse vil utgjøre summen av folketrygd, AFP og tjenstepensjon. Det vil si at de ulike ordningene fungerer som spareordninger som ikke avkortes mot hverandre. I praksis betyr det at man forlater bruttoprinsippet ved at det er tjenstepensjonene alene som bestemmer det samlede pensjonsnivået inklusive den til enhver tid gjeldende folketrygd.

Regelverket for tjenstepensjonsordningene i offentlig og privat sektor skal gjennomgå for å tilpasses det nye folketrygdsystemet. Det betyr blant annet en vurdering av om det skal innføres valgfri pensjonsalder også for disse ordningene. Det er grunn til å tro at det vil bli tilfelle. Det er vanskelig å argumentere for at folketrygden og AFP skal gi et frivillig uttak fra 62 år, mens tjenstepensjonsordningene ikke skal det. Private innskuddsordninger vil være svært godt tilpasset en slik omlegging, i og med at de bygger på et rent oppsparingsprinsipp og at den til enhver tid gjeldende kontoen (kapitalen) kan deles på en forventet levealder etter uttak. Dermed vil en innskuddsordning fungere akkurat som folketrygdens inntekstpensjon (18,1 prosent og dødelighetsarv), hvor en tenkt beholdning (virtuell konto) fordeles på forventet levealder til den enkelte pensjonists alderskohort.

For offentlig ansatte gir tjenstepensjonsordningen en samlet pensjonsytelse, det vil si inkludert folketrygd og tjenstepensjon, på 66 prosent av sluttlønnen (pluss en kvart G for enslige), det vil si den lønnen man har når man går av med pensjon. Ytelsen garanteres og er, slik ordningen er konstruert, uavhengig av eventuelle endringer i folketrygdytelsen. Stortinget har imidlertid, som sagt, vedtatt at de offentlige tjenstepensjonsordningene skal videreføres og ikke svekkes, men at de skal omfattes av levealdersjustering og endret indeksering av løpende pensjonsutbetalinger. Denne kombinasjonen av å skulle opprettholde og ikke svekke samtidig som de skal tilpasses et nytt system, kan inneholde flere mulige motsetninger. Veland og Bratland (2008) drøfter hvordan levealdersjustering kan innføres i kommunal (og dermed også ordningen for statlig ansatte) tjenstepensjon. Hovedpoenget i deres analyse er at en slik omlegging vil måtte endre de offentlige ordningenes karakter grunnleggende, blant annet fordi målet om 66 prosent bare vil kunne være et siktemål, som en avkorting «svinger rundt». Går man av før, vil man få mindre i årlig pensjon, står man lenger, vil man få mer. I tillegg vil en levealdersjustering bidra til å redusere sluttlønnsgarantien.

Fordi vi ikke kjenner den framtidige offentlige tjenstepensjonsordningens utforming, må vi i denne framstillingen gjøre en antakelse om hvordan ordningen vil bli utformet. Utgangspunktet vil i denne analysen nødvendigvis være at ordningen

må tilpasses modernisert folketrygd. Vi antar på dette grunnlaget at den offentlige tjenstepensjonsordningen utformes etter samme prinsipper som den nye folketrygden, det vil si at pensjonsnivået blir en funksjon av avgangstidspunktet. Dette innebærer at pensjonsytelsen blir høyere jo senere pensjonering skjer. Uten å drøfte dette nærmere, ser vi bort fra eventuelle endrede krav til antall opptjeningsår for å få full pensjon, selv om det er naturlig at dette drøftes. Vi antar at 66-prosentnivået videreføres som et pensjonsmessig mål eller en ambisjon, og at dette målet settes til henholdsvis 65 år og 67 år. Avkortingene ved tidligere avgang og tillegget ved senere avgang forutsetter vi følger samme prinsipp som i den nye folketrygden. Dette betyr at den samlede pensjonsytelsen reguleres med samme faktor ved tidligere eller utsatt pensjoneringstidspunkt.

Når det gjelder AFP-ordningen, har vi benyttet den nøytrale modellen i AFP-utvalgets rapport, det vil si at AFP-ordningen rettighetsbaseres ved at opptjening gis tilsvarende 0,3 prosent av inntekten hvert år, og ytes livslangt. Her tenker vi på AFP som man sannsynligvis vil gjøre i privat sektor, hvor en arbeidstaker tjener opp rettigheter i folketrygden og i en innskuddsbasert privat tjenstepensjonsordning. I tillegg kommer rettigheter fra et nytt AFP-system. Det er vanskelig å tenke seg at en AFP-rettighet vil bli prøvd mot opptjening i en innskuddsordning. I offentlig sektor derimot kan man i prinsippet fortsatt si at summen av tjenstepensjon og AFP skal gi 66 prosent. I våre beregninger legger vi ikke dette til grunn, men en slags antakelse om at AFP og tjenstepensjon vil virke sammen på samme måte i offentlig og privat sektor. Om det faktisk blir slik, er ikke minst et spørsmål om forhandlinger mellom partene i stat og kommune.

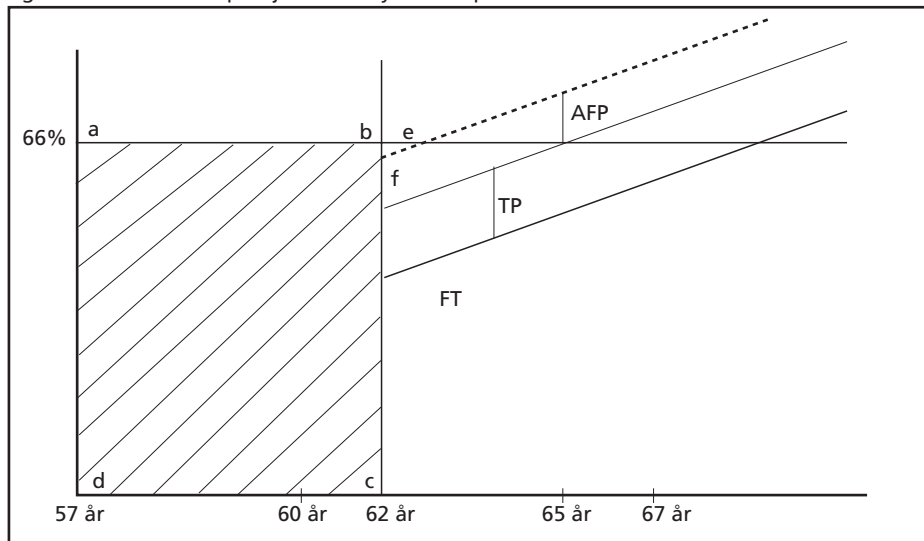
Samlet pensjon i dette tenkte framtidige systemet vil da utgjøre summen av folketrygd, tjenstepensjon og AFP (for de som omfattes av en AFP-ordning).

Den største forskjellen i dette nye tenkte systemet er at vi har opphevet bruttoordningen slik den fungerer i dag. I dag kan man si at samlet skal alle ordninger garanteres 66 prosent av sluttlønnen (gitt full opptjening)¹². I vårt nye system kan de ulike ordningene – folketrygd, tjenstepensjon, AFP – adderes som uavhengige sparekonti som man selv kan velge når man tar ut. Det siste er ikke en urimelig antakelse, i hvert fall ikke i privat sektor, hvor tjenstepensjonene er innskuddsordninger eller rene nettoordninger hvor ytelsen ikke samordnes med folketrygden. Men, som sagt, også i offentlig sektor kan dette være en naturlig utvikling i lys av endringer i folketrygden og sannsynlige endringer i AFP, som begge blir rene oppsparingsordninger. Skulle AFP bli en slags behovsprøvd særordning for slitere og andre grupper, blir dette resonanmentet mindre relevant.

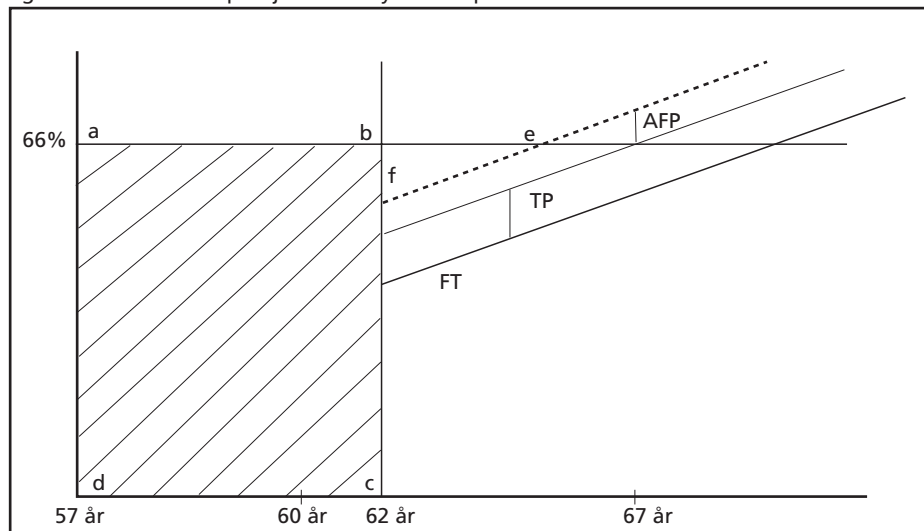
En person som kan gå av som 57-åring eller 62-åring har i dagens ordning en samlet pensjon på 66 prosent av lønnen på det tidspunktet vedkommende går av. Denne ytelsen gis livslangt og uavhengig av den arbeidsinntekt vedkommende måtte ha i andre

¹² Vi ser bort fra samordningsfordelen for enslige, som gir et tillegg på en kvart G.

Figur 5.4 Illustrasjon av pensjonstap for individer med særaldersgrense eller som kan gå av med pensjon etter 85-årsregelen som 57-åring eller 60-åring. FT = folketrygd, TP = tjenestepensjon og AFP = avtalefestet pensjon. Bruttoytelse 66 prosent ved 65 år.



Figur 5.5 Illustrasjon av pensjonstap for individer med særaldersgrense eller som kan gå av med pensjon etter 85-årsregelen som 57-åring eller 60-åring. FT = folketrygd, TP = tjenestepensjon og AFP = avtalefestet pensjon. Bruttoytelse 66 prosent ved 67 år.



stillinger. I dagens ordning er det derfor mulig å ha en svært god samlet inntekt fra det tidspunktet man kan gå av etter oppnådd særalder (eventuelt etter 85-årsregelen), fordi en kan jobbe uten avkorting av pensjonen. På den annen side er det ikke noe poeng i å

fortsette i samme stilling lenger rent pensjonsmessig. Nye år gir ingen pensjonsmessig gevinst.

For å illustrere betydningen av særaldersgrensene i et nytt system har vi beregnet faktisk pensjon for en person med 5G i inntekt og 40 års opptjening i de tre «nye» pensjonsordningene fra 62 år. Uten særaldersgrense vil man da kunne gå av med pensjon tidligst fra 62 år. Vi ser av figur 5.4 og 5.5 at et slikt nytt pensjonssystem vil gi svært høye ytelser. Dette skyldes at AFP så å si legger seg på toppen av tjenstepensjon og folketrygd. I tillegg er det en forutsetning i disse beregningene at man har 40 års opptjening ved 62 år. Dette er gjort for å forenkle beregningene, slik at de så å si ikke forstyrres av forskjeller i opptjening. For de som ikke har opptjening fra 22 år (40 år til 62 år) vil dette bli en for gunstig beregning. Poenget her er imidlertid illustrerende og er ikke ment å vise virkningen for ulike grupper av arbeidstakere med forskjellige yrkeskarrierer eller inntekt.

Beregningene påvirkes også sterkt av om man velger å sikte inn mot et slags bruttomål på 66 prosent av lønn ved 65 eller 67 år. Sikter man mot den tidligere fulle pensjonen på 66 prosent ved 65-årsalder (figur 5.4), vil det nye samlede pensjonssystemet gi vår tenkte arbeidstaker over 66 prosent allerede ved 63 år, og pensjonsnivået stiger sterkt ved avgang ved 67 og 70 år.

Hvis 66-prosentsnivået derimot «låses» ved fylte 67 år, nås dette nivået ved vel 64 år, se figur 5.5. I og med at alle ordningene gir store effekter av å stå lenger, kan pensjonen faktisk overskride lønnen. Dette fordi man både sparer opp mer pensjon også etter 40 år, og fordi det er færre år å fordele en større pensjonskapital på.

Beregningen kan også benyttes til å vise hvor mye de som er omfattet av en særaldersgrense/85-årsregelen i dag kan tape på en slik endring. Den første konklusjonen er åpenbar, i og med at man ikke kan gå av før 62 år i vårt nye system. Særaldersgrenser som gir anledning til uttak mellom 57 og 62 år vil dermed ha en svært stor betydning (arealet a-b-c-d i figur 5.4 og 5.5).

Særaldersgrenser som sikrer uttak fra 62 år vil derimot nærmest bli spist opp av det nye systemet når pensjonsytelsen gir 66 prosent ved 65 år (vist ved b-e-f i figur 5.4). Dette arealet øker når pensjonsnivået fastsettes til 66 prosent ved 67 år (b-e-f i figur 5.5), det vil si at opprettholdelse av uttak ved 62 år for personer med særalder fra 62 år øker dagens særaldersgrensers betydning.

Figurene viser imidlertid dessuten at det ikke bare er snakk om mulige tap, men også gevinster den enkelte kan gå glipp av hvis man står lenger i arbeid. Mens dagens system har et maksimalt nivå, åpner det nye systemet for en kraftig vekst i pensjonsnivå når yrkeskarrieren forlenges. Særlig for de som har særalder 65 år og mulighet til å gå av ved 62 år blir valgsituasjonen spesiell – de kan gå glipp av en betydelig mulighet til å bygge opp pensjon, mens de vinner relativt lite på å beholde dagens regler. For de gruppene som kan ta ut pensjon i realiteten fra 57 eller 60 år, blir dette bildet svært annerledes.

I tillegg til disse betraktningene er det også slik at de gruppene som kan ta ut full pensjon, for eksempel fra 57 år, og som uavkortet kan fortsette i annet inntektsgivende arbeid, kan få en ny effekt ved at de nå kan tjene opp folketrygdpensjon også etter den «første» avgangen fra yrkeslivet. Dette kan gi grunnlag for en debatt om rimelighetene ved et slikt system.

For å forsøke å tallfeste de økonomiske virkningene av særaldersgrensene/85-årsregelen, skal vi i neste avsnitt konkret ta for oss en sykepleier og en politimann med en særaldersgrense på henholdsvis 65 og 60 år.

Økonomiske virkninger for utvalgte yrkesgrupper – politimenn og sykepleiere

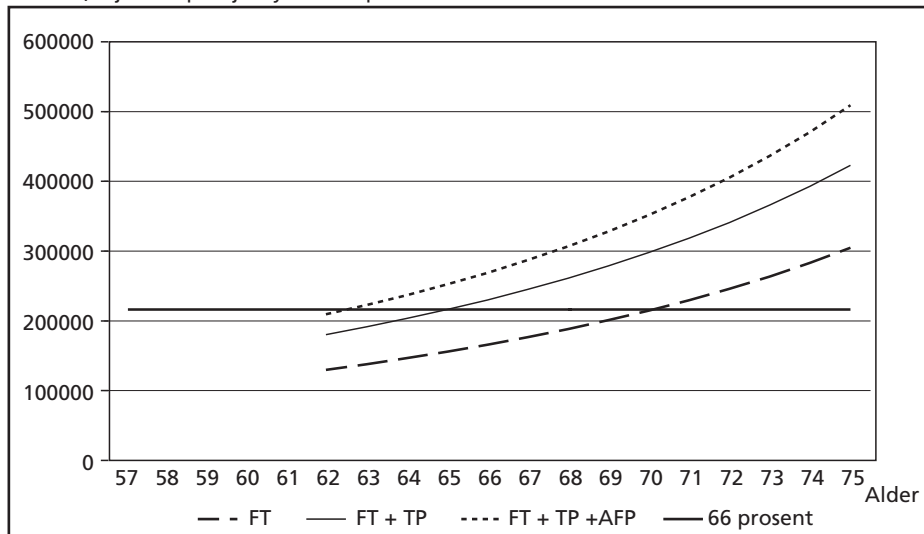
Figurene over ga en indikasjon på hva en endring i særaldersgrensene kan innebære for de yrkesgruppene som vil omfattes. I dette avsnittet skal vi konkretisere disse virkningene ved å gi noen anslag på hva endringer i særaldersgrensene vil føre til når det gjelder verdien av de samlede pensjonsytelsene før og etter en endring. Vi skal ta utgangspunkt i to typer stillinger med særaldersgrense på henholdsvis 60 og 65 år; en politimann og en sykepleier. 85-årsregelen innebærer at politimannen og sykepleieren kan gå av med full tjenstepensjon (66 prosent av sluttlønnen) som henholdsvis 57- og 62-åring, og vi antar at begge kan gå av etter denne regelen.

Politimannen går altså av med full tjenstepensjon ved fylte 57 år, mens sykepleieren går av ved fylte 62 år. Begge har anledning til å jobbe fullt i andre stillinger mens de hever full tjenstepensjon. Figur 5.6 viser, med utgangspunkt i en lønn tilsvarende 5G (gjennomsnitt for 2007, dvs. kr. 327 500), hvor mye vedkommende vil få i folketrygd, tjenstepensjon og AFP, med de forutsetninger vi gjorde i avsnitt 5.3. Den offentlige tjenstepensjonsordningen yter 66 prosent av sluttlønnen fra fylte 65 år (for levealdersjustering), og avkortes og økes ved henholdsvis tidligere og utsatt avgang. Politimannen som ikke lenger vil ha en særaldersgrense og mulighet til å gå av ved 57 år, men må jobbe til minst 62 år, vil tape samlet nesten 1060 millioner kroner (i 2007-kroner) i pensjon ved avgang som 65 åring, inkludert AFP. Tapet for perioden fra 57 til 62 år er vel 1080 millioner, med andre ord høyere enn det samlede tapet i perioden 5 til 65 år. Dette skyldes at det ligger en gevinst ved 62–65 år på samlet vel 20 000 kroner. Tapet som 63-åring vil være om lag 6000 kroner, mens det vil være en gevinst som 63- og 64-åring på henholdsvis 6500 og 26 500 kroner.

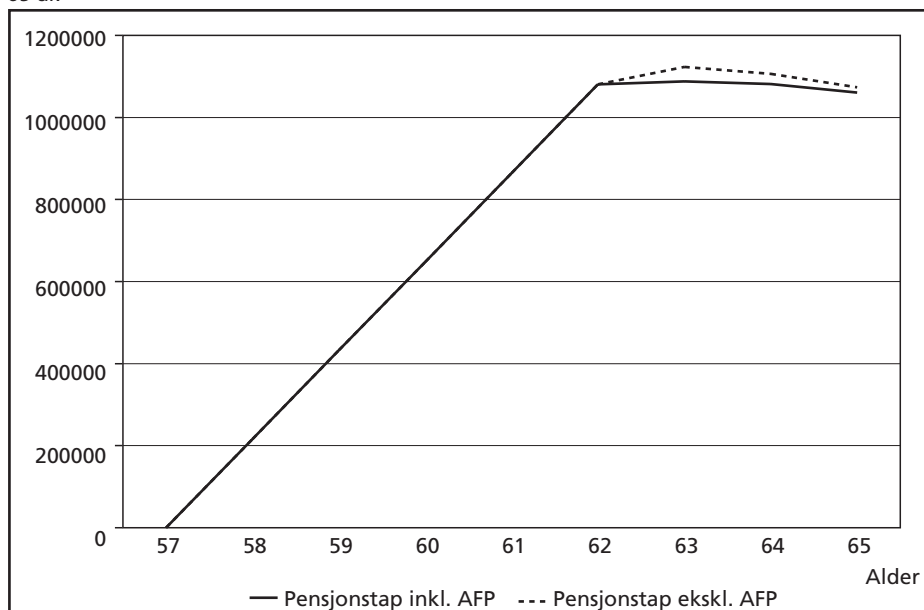
For sykepleieren gjelder tilsvarende for perioden 62 til 65 år. Dette vil si at dersom sykepleieren i dette systemet kun kan gå av med AFP og tjenstepensjon fra 62 år og ikke etter en særaldersgrense på 62 år, vil det være en gevinst ved ikke å gå av før ved 63 år. Som figurene viser vil det være en betydelig gevinst å hente ved utsatt pensjonering.

Tapene er naturlig nok høyere uten AFP-ordningen, jamfør figur 5.7. Vi legger merke til at siden AFP-ordningen skal være en uavhengig ytelse i forhold til tjeneste-

Figur 5.6 Pensjonsytelser fra ny folketrygd, ny AFP-ordning og tilpasset ny tjenstepensjonsordning fra fylte 62 år for en arbeidstaker med en inntekt på 5G (gjennomsnitt i 2007, dvs. kr. 327 500). Tjenstepensjonsytelse 66 prosent ved 65 år.

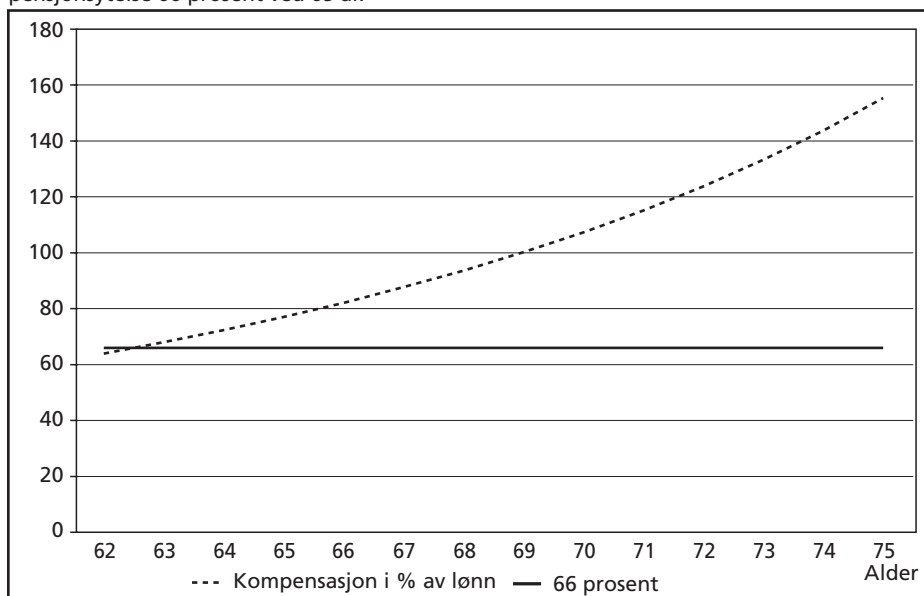


Figur 5.7 Pensjonstap ved økning av særaldersgrenser. Tjenstepensjonsytelse 66 prosent ved 65 år.



pensjonsytelsene, og komme som et tillegg til denne og folketrygdytelsen, vil det samlede pensjonsnivået for mange bli betydelig, særlig jo senere pensjonsuttaket skjer.

Figur 5.8 Folketrygd, tjenstepensjon og AFP samlet i prosent av arbeidsinntekt. Tjenstepensjonsytelse 66 prosent ved 65 år.



Figur 5.8 viser samlet pensjon i prosent av arbeidsinntekten, og vi ser at det kun er som 62-åring man vil tape noe i forhold til dagens tjenstepensjonsytelse på 66 prosent av lønnen, når vi ser bort fra effekten av særaldersgrensene (dvs. på generelt grunnlag for offentlig ansatte som kan gå av ved 65 år i dag).

For politimannen vil en heving av særaldersgrensen fra 57 år (85-årsregelen) resultere i et samlet pensjonstap som vist i figur 5.7 Det framgår av figuren at tapet naturlig nok er større jo lavere særaldersgrensen er.

Dersom den offentlige tjenstepensjonsordningen defineres til å gi en ytelse på 66 prosent ved fylte 67 år i stedet for ved 65 år, blir situasjonen som framstilt i figurene 5.9 – 5.11. Det samlede tapet blir naturlig nok høyere, men ikke mer enn om lag 12 000 kroner. Ved å sette 67 år som «norm» for 66 prosent fra tjenstepensjonsordningen, vil effekten av økt folketrygdopptjening i perioden 65–67 år være sterkere enn tilsvarende årlig økning i pensjonen fra tjenstepensjonsordningen. Beregningene i tabell 5.1 viser forskjellen i samlet pensjonsytelse sammenlignet med en ytelse tilsvarende 66 prosent av lønnen (dvs. kr. 216 150).

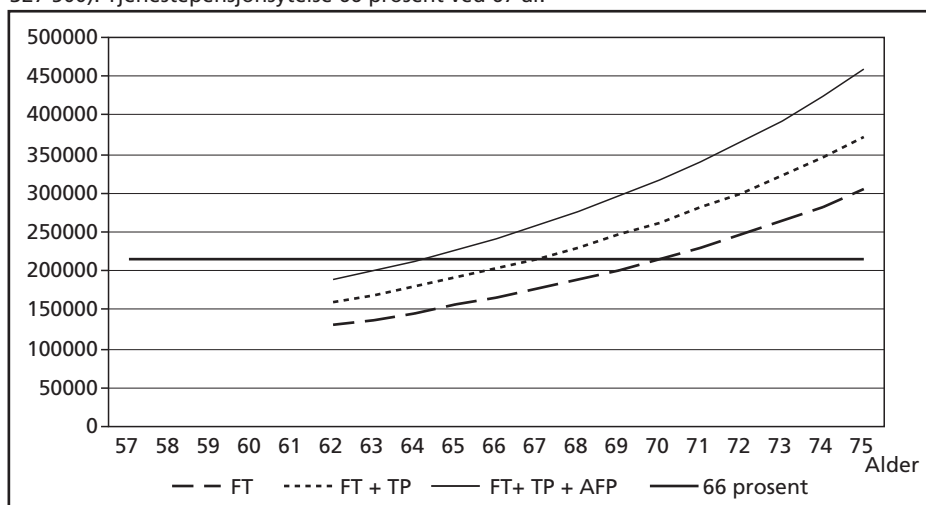
Tabell 5.1 viser at pensjonsmottakerne får en betydelig lavere samlet pensjon når tjenstepensjonsordningen defineres til å gi en ytelse på 66 prosent av lønnen ved fylte 67 år, sammenlignet med en tilsvarende ytelse ved fylte 65 år. En naturlig konsekvens av dette er at staten/arbeidsgiver sparer betydelige kostnader ved å sette en norm for ytelsen ved 67 år og ikke ved 65 år. Vi har i denne sammenheng ikke vurdert de samlede

Tabell 5.1 Differanse i den samlede pensjonsytelsen (folketrygd, tjenstepensjon og AFP) når en tjenstepensjonsordning har en definert «målytelse» på 66 prosent av lønnen ved henholdsvis 67 og 65 år.

Alder	Differanse i samlet pensjon
62 år	- 21 275
63 år	- 22 587
64 år	- 23 995
65 år	- 25 512
66 år	- 27 151
67 år	- 28 926
68 år	- 30 819
69 år	- 32 899
70 år	- 35 151

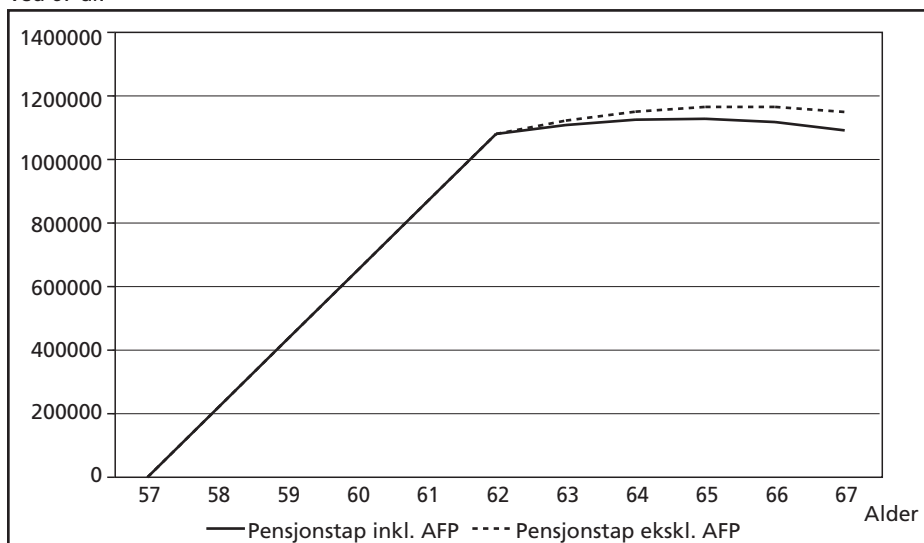
kostnadseffekter av en ny tjenstepensjonsordning som er skissert i denne rapporten, med de forutsetninger som er lagt til grunn.

Figur 5.9 Pensjonsytelser fra ny folketrygd, ny AFP-ordning og tilpasset ny tjenstepensjonsordning fra fylte 62 år for en arbeidstaker med en inntekt på 5G (gjennomsnitt i 2007, dvs. kr. 327 500). Tjenstepensjonsytelse 66 prosent ved 67 år.

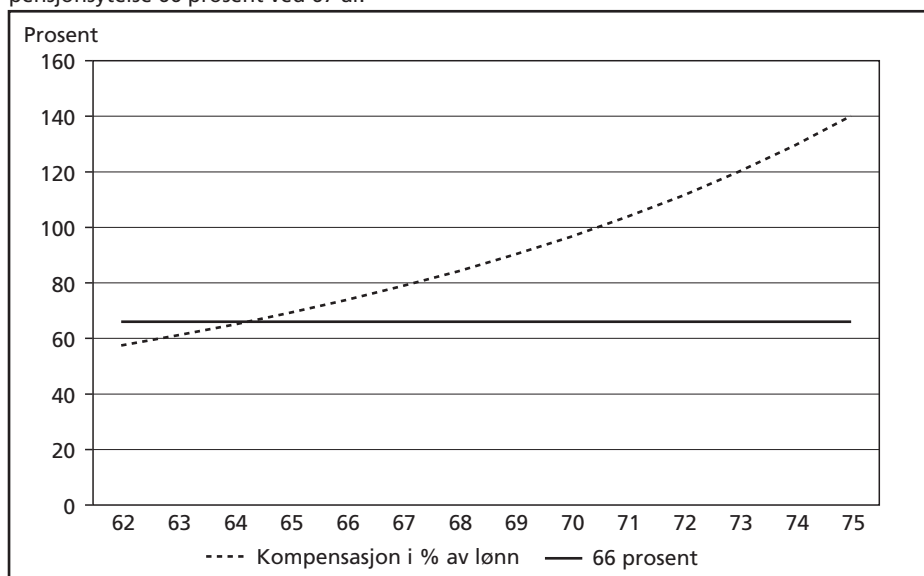


Figurene 5.9 og 5.10 viser henholdsvis pensjonsytelser ved ulike uttakstidspunkt og pensjonstap for en politimann fra 57 til 64 år dersom det i et framtidig system kun vil være mulig å gå av ved fylte 62 år, og tilsvarende for en sykepleier fra 62 til 64 år.

Figur 5.10 Pensjonstap ved økning av særaldersgrenser. Tjenstepensjonsytelse 66 prosent ved 67 år.



Figur 5.11 Folketrygd, tjenstepensjon og AFP samlet i prosent av arbeidsinntekt. Tjenstepensjonsytelse 66 prosent ved 67 år.



Figur 5.11 viser samlet pensjon i prosent av lønn når 66 prosent tjenstepensjon settes ved 67 år. Figuren viser at kompensasjonsgraden passerer 66 prosent ved vel 64 år, mot rundt 63 år når denne ytelsen har utgangspunkt 65 år.

Særaldersgrensene og 85-årsregelen kan være en god økonomisk ordning for de som omfattes og som kan gå over i andre stillinger og dermed kombinerer full arbeidsinntekt og full tjenstepensjon. Denne gunstige økonomiske situasjonen er begrunnet i ulike årsaker til at yrker har særaldersgrenser. Uavhengig av begrunnelsen for særaldersgrensene skaper endringene av pensjonssystemet grunnlag for en debatt også om utformingen av særaldersgrensene. Avslutningsvis skal vi kort diskutere en slik systemendring, nemlig levealdersjustering, og hvordan det vil kunne påvirke systemet med særaldersgrenser.

5.5 Særaldersgrense og levealdersjustering¹³

For personer med særaldersgrense 60 år vil fastsettelsen av faktor for levealdersjustering i folketrygden ikke kunne benyttes, da det her er en laveste alder på 62 år. I tillegg vil delingstallene for et årskull først bli kjent det året en fyller 61 år. Særaldersgrensene krever at også faktor for levealdersjustering for lavere aldre enn 62 år blir utarbeidet innenfor det samme regelverket (forutsatt at tjenstepensjonsordningen skal ha felles levealdersjustering med folketrygden). En løsning her kan være å ha et eget delingstall som skal gjelde for perioden fra tidlig pensjonsavgang fram til 62 år, og deretter en omregning som følge av det offisielle delingstallet for folketrygden.

En særlig problemstilling for personer som har lavere særaldersgrense enn 62 år er at de ikke kan ta ut pensjon fra folketrygden samtidig som de tar ut pensjon fra tjenstepensjonsordningen. Med en levealdersjusteringsfaktor som blir fastsatt for en alderskohort om gangen vil dette ikke skape noen nye utfordringer (gitt av faktor for levealdersjustering er fastsatt tidlig nok). Personer med særaldersgrense vil ta ut sin tjenstepensjon flere år før uttak av folketrygden, og det må derfor også fastsettes hvordan samordningen skal ta hensyn til, eller skjerme fra, virkningene på levealdersjusteringen av at folketrygden kan tas ut to–fem år senere enn tjenstepensjonen.

En person som fratrer i 2014 i en alder av 57 år etter reglene for pensjonering når man har særaldersgrense, vil få pensjonen regulert for endring i levealder fra 2010 til 2014. Når personen fem år senere, det vil si i 2019, fyller 62 år og tar ut folketrygd, vil denne bli regulert ut fra endring i levealder fra 2010 (for årskullet født i 1948) til 2019 (for årskullet 1957). For å løse dette kan det være en løsning at det fastsettes et bruttopensjonsnivå for personer med særaldersgrense 60 år med utgangspunkt 2010, med den forutsetning at denne pensjonen skal samordnes med utgangspunkt i folketrygden slik den vil være med pensjonsavgang 62 år.

Det vil da være nødvendig med en egen serie for levealdersjusteringsfaktorer for pensjonsavgang 57–61 år. Denne serien kan lages ut fra egne erfaringstall for personer

¹³ Avsnittet bygger på Veland og Bratland (2008).

med særaldersgrenser, eller ut fra samme prinsipper og grunnlagsmateriale som folke-trygden benytter fra fylte 62 år. Dette siste vil gi det mest stabile nivået og forutsigbare endringer, da en egen serie for personer med særaldersgrenser vil bygge på et relativt beskjedent tallmateriale, og vil derfor kunne variere betydelig fra år til år som følge av tilfeldige svingninger.

Referanser

- Borgan, J-K. (2004), «Prester og fysioterapeuter lever lengst.» *Samfunnsspeilet*, 3. Statistisk sentralbyrå
- Borgan J-K. og L.B Kristofersen (1986), *Dødelighet i yrker og sosioøkonomiske grupper. Statistiske analyser nr. 56*. Statistisk sentralbyrå
- Dahl, E. og G. Birkelund (1999), «Sysselsetting, klasse og helse 1980-1995.» *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 1, årgang 40
- Dalsgaard-Rørvik, T.D. (2007), *Samordnet levekårsundersøkelse 2006 – Tverrsnitt*. Tema: Arbeidsmiljø. Dokumentasjonsrapport, SSB
- Haga, O. (2007), «Forventet pensjoneringsalder 1986 – 2006: Unge uførepensjonister trekker pensjonsalderen ned.» *Arbeid og velferd*. 2
- Hyggen, C. (2007) *Tidligpensjonering og AFP. Pensjonering før fylte 67 år innen KS' tariffområde 2002–2006*. Fafo-rapport 2007:39
- Midtsundstad, T. (2002), *Pensjonering i staten og skolen. Analyse av registerdata fra SPK i 2000*. Fafo-notat 2002:12
- Midtsundstad, T. (2004), *En beskrivelse av sykepleiernes pensjoneringsmønster med utgangspunkt i registerdata fra KLP for 2003*. Fafo-notat 2004:17
- Midtsundstad, T. (2005). *Ikke nødvendigvis sliten... En analyse av tidligpensjonering og seniorpolitikk i staten*. Fafo-rapport 482
- Midtsundstad, T. (2005), «Ikke nødvendigvis sliten.... En analyse av AFP-pensjonering i staten.» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 2
- Midtsundstad, T. (2006), *Pensjonering før fylte 67 år, Tidligpensjonering og bruk av AFP innen KS' tariffområde 2002–2004*. Fafo-rapport 509
- Midtsundstad, T. og E. Dahl (2000), *Yrke og forventet levealder*. Fafo-notat 2000:20
- Mikkelsen, A., T.H. Clausen, E. Olsen, Å. Bakke og K. Allred (2003), *Levekår og pensjon i norsk politi*. Rapport RF 2003:234

- NOU (1994:2), *Fra arbeid til pensjon*. Norges offentlige utredninger, Sosial og helse-departementet, 1994:2
- NOU (1994:6), *Private pensjonsordninger*. Norges offentlige utredninger, Finans og tolldepartementet 1994:6
- NOU (1998:19), *Fleksibel pensjonering*. Norges offentlige utredninger, Finans- og tolldepartementet 1998:19
- NOU (2004:1), *Modernisert folketrygd. Bærekraftig pensjon for framtida*. Oslo
- P-0770 (2007), *Aldersgrensene i staten – og aldersgrensene for øvrige medlemmer i statens pensjonskasse*
- Reilly, T. og M. Tipton (2005), *Elsevier International Congress Series. Task-based standards for lifeboat crew: Avoiding ageism*. Vol 1280C. ICS5090. Italy
- STAMI (2007), *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2007. Status og utviklingstrekk, statens miljø for arbeidsmiljø og helse*
- St. meld. nr. 5 (2006–2007), *Opptjening og uttak av alderspensjon i folketrygden (Pensjonsmeldingen)*.
- St.meld. nr. 12 (2004–2005), *Pensjonsreform – trygghet for pensjonene*

Vedlegg 1 Beskrivelse av grupper av yrker med særaldersgrense

Yrker med særaldersgrenser i LKU-A

Det er ikke helt uproblematisk å identifisere personer ansatt i stillinger med særaldersgrenser med utgangspunkt i Norsk Standard for Yrkesklassifisering. Tradisjonelt har stillinger med særaldersgrenser kunnet identifiseres med utgangspunkt i deres stillingskoder, i hvert fall i stat og kommune. Kommunalt ansatte forsikret i KLP har vært identifisert via stillingskoder og oversikter over statlige stillinger med særaldersgrenser finnes samlet hos Fornyings og administrasjonsdepartementet. Et problem har vært at ansatte med samme stillingskode har kunnet ha ulik aldersgrense avhengig av arbeidssted. Stillingskodene i stat og kommune tilsvarer ikke nødvendigvis stillingskodene som benyttes i Norsk Standard for Yrkesklassifisering (STYRK). De dataene vi har tilgjengelig fra SSBs levekårsundersøkelse kategoriserer personer etter STYRK. Strategien som benyttes i denne rapporten er å ta utgangspunkt i aldersgrensene slik de er utarbeidet av stat og kommune og finne de tilsvarende yrkene i STYRK basert på stillingstittel og stillingsbeskrivelse. Denne oversettelsen kan medføre at enkeltpersoner inkluderes som ansatt i yrker med særaldersgrense og at personer med særaldersgrense knytter til sin stilling blir utelatt.

Selv om LKU-A er den mest omfattende undersøkelsen vi har på området, og også inkluderer et betydelig antall respondenter, vil mange av de enkelte yrkesgruppene bli altfor små til å bli analysert separat. Vi har derfor valgt å gruppere en del ulike yrker med særaldersgrense på bakgrunn av begrunnelsen som gis for særaldersgrensen i lov-hjemmelen (jfr. Avsnitt 1.1). Altså hvorvidt stillingene gis særaldersgrense på grunn av antatt uvanlig stor belastning (a), eller spesielle fysiske eller psykiske krav (b). I tillegg har vi skilt ut og gruppert de "vesenorganiserte" uniformerte yrker som for eksempel politi og militære på grunnlag av antagelser om spesielle likheter mellom stillinger i disse yrkene.

I mange av analysene som gjøres i denne rapporten, sammenligner vi de tre gruppene personer i stillinger med særaldersgrense med resten av arbeidsstyrken med hensyn til en del sentrale dimensjoner. Resten av arbeidsstyrken er altså de som er oppført å være i stillinger uten særaldersgrenser. Der vi sammenligner andre grupper, er dette nærmere spesifisert i tekst, tabell eller figur.

Gruppe 2 inneholder en del relativt store yrkesgrupper som for eksempel sykepleiere og omsorgsarbeidere. Vi har gruppert stillingene innenfor gruppe 2 på følgende måte for å sikre store nok grupper til analysene:

Den første gruppen består av tannleger og fysioterapeuter (n=66), den andre gruppen består av ulike typer sykepleiere (n=339), den tredje gruppen består av Vernepleiere og hjemmehjelpere (n=68), den fjerde gruppen inkluderer renholdere (n=192) og den siste gruppen inneholder omsorgsarbeidere og hjelpepleiere (n=372).

Tabell v.1 Stillinger i gruppe 2.

	Antall
Tannleger/fysioterapeuter	66
Sykepleiere	339
Vernepleiere/hjemmehjelpere	68
Omsorgsarbeidere/hjelpepleiere	372
Rengjøringspersonale	191
Total	1036

Gruppe 3 inneholder mange mindre yrkesgrupper og stillinger med særaldersgrenser. Vi har forsøkt å gruppere noen av disse for å konstruere analysegrupper med mange nok enheter. Den første gruppen består av ulike stillinger med tekniske og manuelle arbeidsoppgaver innenfor elverk, oljeutvinning og annet. Stillingene som inngår her er elkraftingeniører og teknikere, skipsmaskinister, skogsarbeidere, feiere, dykkere, energimontører, operatører innen olje- og gassutvinning, brønnserviceoperatører, automatikere, tavlemontører, viklere og transformatormontører og skiftekonduktører (n=102). Den andre gruppen består av personer i stillinger i skipsfart og inkluderer dekksoffiserer og losere, dekksmannskap og fiskere (n=92). Den siste gruppen omfatter ulike grupper yrkessjåfører og ansatte innen luftfart og består av stillinger som flygere, lokomotivførere og kontrollører, bil-, drosje- og varebilførere, buss- og sporvognførere, lastebil- og vogntogførere og anleggsmaskinførere (n=489).

Tabell v.2 Stillinger i gruppe 3.

	Antall
Montører/maskinoperatører	102
Mannskap/fiskere	92
Flygere og yrkessjåfører	289

Kjennetegn ved gruppene av særaldersyrker

I det følgende presenteres en del beskrivende statistikk for de tre ulike gruppene av yrker med særaldersgrenser. De tre gruppene sammenlignes med den generelle arbeidsstyrken, unntatt personer i yrker med særaldersgrenser.

Tabell v.3 Kjønnfordeling i grupper av særaldersyrker. Prosent.

	Mann	Kvinne
Andre yrker	52 %	48 %
Politi, fengsel, brann og militær	82 %	18 %
Helse/ sosial/ renhold	11 %	89 %
Flyger, sjåfør og maskinoperatør	96 %	4 %

I arbeidsstyrken generelt er det en viss overvekt av menn sammenlignet med kvinner. Omtrent 52 prosent av arbeidsstyrken består av menn mens de resterende 48 prosent består av kvinner. I de tre gruppene av yrker med særaldersgrenser, ser vi at kjønnfordelingen er en helt annen. I gruppen av yrker som inneholder blant annet polititjenestemenn, brannmenn og militære er 8 av 10 menn, i helse og sosial er nesten 9 av 10 ansatte kvinner og gruppen flygere, sjåfører og maskinoperatører etc. består av hele 96 prosent menn.

Tabell v.4 Alder i gruppene av særaldersyrker. Gjennomsnitt. År.

	Gjennomsnitt	Antall
Andre yrker	42,27	10939
Politi, fengsel, brann og militær	38,31	88
Helse/ sosial/ renhold	42,55	1036
Flyger, sjåfør og maskinoperatør	42,27	487
Total	42,26	12550

Tabell v.5 Fordeling på aldersgrupper. Prosent.

	16-24 år	25-44 år	45-66 år
Andre yrker	13 %	42 %	45 %
Politi, fengsel, brann og militær	9 %	59 %	32 %
Helse/ sosial/ renhold	7 %	47 %	46 %
Flyger, sjåfør og maskinoperatør	9 %	45 %	46 %

Gjennomsnittsalderen i arbeidsstyrken generelt er på drøye 42 år. Gjennomsnittet i yrker med særaldersgrenser innenfor helse- og sosialfeltet er noe høyere, men skiller seg ikke mye fra gjennomsnittsalderen i arbeidsstyrken for øvrig. Gjennomsnittsalderen

Tabell v.6. Stillinger, stillingskoder og antall respondenter i utvalget. LKU-A.

111 Menige	6
112 Befal I	11
113 Befal II	4
2112 Meteorologer	1
2222 Tannleger	19
2230 Spesialsykepleiere og jordmødre	98
3112 Elkraftingeniører og -teknikere	13
3141 Skipsmaskinister	20
3142 Dekksoffiserer og loser	36
3143 Flygere	15
3144 Flygeledere o.l.	4
3226 Fysioterapeuter, ergoterapeuter o.l.	47
3231 Sykepleiere	241
3232 Vernepleiere	34
3450 Polititjenestemenn	32
5132 Omsorgsarbeidere og hjelpepleiere	372
5133 Hjemmehjelpere	34
5161 Brannkonstabler o.l.	11
5162 Fengselsbetjenter	24
6210 Skogsarbeidere o.l.	12
6411 Fiskere	31
7144 Feiere	2
7216 Dykkere	3
7243 Automatikere, tavlemontører, viklere og transformatormontører	9
7244 Energimontører	17
8113 Operatører innen olje- og gassutvinning	19
8114 Brønnserviceoperatører (olje- og gassutvinning)	6
8311 Lokomotivførere og lokomotivkontrollører	1
8312 Skiftekonduktører	1
8321 Bil-, drosje- og varebilførere	72
8322 Buss- og sporvognførere	50
8323 Lastebil- og vogntogførere	86
8331 Anleggsmaskinførere	65
8341 Dekksmannskap (skip)	25
9132 Rengjøringspersonale i bedrifter o.l.	191
Total	1612

blant yrkessjåfører og maskinoperatører tilsvarer alderen i arbeidsstyrken mens gjennomsnittsalderen blant de yrkesaktive innenfor politi, fengselsvesen, brann og militær er betydelig lavere. Den lavere aldersgrensen for de aller fleste i denne gruppen trekker selvfølgelig ned dette gjennomsnittet. Når vi ser nærmere på aldersfordelingen i de tre gruppene, ser vi at den yngste aldersgruppen (16–24 år) i mindre grad er representert i disse enn i arbeidsstyrken for øvrig. (Dette kan ha sammenheng med at de fleste yrkene med særaldersgrense inkluderer faglærte etc.).

Yrker med særaldersgrenser skiller seg fra yrker i det norske arbeidslivet generelt. En ting som kommer særlig klart fram her er den skjeve kjønnsfordelingen innenfor omtrent alle yrker med særaldersgrenser og også innenfor de tre hovedgruppene av yrker med særaldersgrenser. Dette blir tydelig i sammenligningen med kjønnsfordelingen i arbeidsstyrken generelt og er et uttrykk for den sterke kjønnsdelingen i det norske arbeidsmarkedet, både med hensyn til type arbeid som utføres av henholdsvis kvinner og menn, men også med hensyn til hvilken sektor disse yrkene befinner seg i. Det betyr også at de to hjemlene som benyttes i lov om aldersgrenser i ulik grad er styrende for yrker med en overvekt av kvinner og i yrker med en overvekt av menn. Kvinner med særaldersgrense arbeider i hovedsak i stillinger med uvanlige belastninger av enten fysisk eller psykisk art som antas å være så belastende at de normalt ikke makter å skjøtte arbeidet forsvarlig til fylte 70 år. Menn med særaldersgrense er i hovedsak ansatt i stillinger som antas å stille spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper som normalt blir sterkere svekket før fylte 70 år enn det en forsvarlig utførelse av tjenesten tilsier.

Tabell v.7. Kjønnsfordeling i stillinger i gruppe 2. Prosent

	Mann	Kvinne
Tannleger/fysioterapeuter	33	67
Sykepleiere	11	89
Vernepleiere/hjemmehjelpere	12	88
Omsorgsarbeidere/hjelpepleiere	7	93
Rengjøringspersonale	13	87
Totalt	11	89

Tabell v.8. Kjønnsfordeling i stillinger i gruppe 3. Antall

	Mann	Kvinne
Montører/maskinoperatører	94	6
Mannskap/fiskere	98	2
Flygere og yrkessjåfører	97	3
	96	4

Tabell v.9. Alder i stillinger i gruppe 2. Gjennomsnitt År.

Tannleger/ fysioterapeuter	40,8
Sykepleiere	41,5
Vernepleiere/hjemmehjelpere	41,1
Omsorgsarbeidere/hjelpepleiere	43,8
Rengjøringspersonale	43,2
Total	42,5

Tabell v.10. Alder i stillinger i gruppe 3. Gjennomsnitt. År

Montører/maskinoperatører	41,6
Mannskap/fiskere	42,6
Flygere og yrkessjåfører	42,3
Total	42,2

Tabell v.11. Oversikt over stillinger, aldersgrense og hjemmel for forsikrede i KLP. Antall

	Alders- grense 65a	Alders- grense 60b	Alders- grense 65b	
Arbeider	98	0	0	98
Arbeidsleder	375	0	0	375
Energimontør	217	0	0	217
Fagarbeider	101	0	0	101
Rutebilsjåfør	32	0	0	32
Renholdsoperatør	36	0	0	36
Renholder	29	0	0	29
Arbeidere	0	0	203	203
Helsesøster	621	0	0	621
Hjemmehjelp	2773	0	0	2773
Vernepleier	145	0	0	145
Miljøterapeut	635	0	0	635
Sjåfør	29	0	0	29
Ambulansesjåfør m/fagbrev	0	0	1717	1717
Montørformann	0	0	316	316
Barnepleier	355	0	0	355
Fysioterapeut	42	0	0	42
Hjelpepleier	9109	0	0	9109
Sykepleier	5054	0	0	5054
Renholder	5484	0	0	5484
Brannkonstabel	0	67	0	67
Ambulansesjåfør	0	113	0	113
Administrasjonssjef	319	0	0	319
Spesialsykepleier	541	0	0	541
Spesialfysioterapeut	25	0	0	25
Spesialhjelpesleier	1685	0	0	1685
Total	27705	180	2236	30121

Tabell v.12. Oversikt over stillinger og aldersgrense i staten (forsikrede SPK over 50 år) 2006.

	60 år	63 år	65 år	Total
AFIS-leder	0	0	1	1
Anleggsleder	0	0	15	15
Arrestforvarer	0	0	16	16
Avdelingsleder/fysioterapeut	0	0	5	5
Avdelingssykepleier	0	0	32	32
Barnepleier	0	0	1	1
Befal i forsvaret	1705	0	0	1705
Brannmester	0	0	6	6
Byggeleder	0	0	2	2
Elektrotekniker	0	0	44	44
Fagspesialist	0	0	53	53
Fengselsbetjent	0	399	0	399
Fengselsførstebetjent	0	85	0	85
Fengselsinspektør	0	0	50	50
Fenrik	1	0	0	1
Flygeleder	0	0	2	2
Fysioterapeut	0	0	2	2
Garnisonstannlege	0	0	5	5
Grenseinspektør	1	0	0	1
Gruppeleder	0	0	64	64
Gårdsbestyrer	0	0	2	2
Gårdsfullmektig	0	0	1	1
Hjelpepleier	0	0	3	3
Instruktør/fysioterapeut	0	0	6	6
Internatassistent	0	0	2	2
Kvalitetsleder	0	0	4	4
Ledende arrestforvarer	0	0	9	9
Losbåtfører	0	0	80	80
Lufthavnbetjent	0	0	3	3
Løytnant	12	0	0	12
Meteorologikonsulent	0	17	0	17
Miljøterapeut	0	0	3	3
Miljøterapeut	0	0	5	5
Nestvaktsjef	0	0	12	12
Områdesjef	0	0	5	5
Oppsynsmann	0	0	71	71

Overbrannmester	0	0	3	3
Politibetjent	0	1	0	1
Politibetjent 1	4	0	0	4
Politibetjent 2	242	0	0	242
Politibetjent 2	0	70	0	70
Politibetjent 3	238	0	0	238
Politibetjent 3	0	43	0	43
Politiførstebetjent	576	0	0	576
Politiførstebetjent	0	128	0	128
Politioverbetjent	563	0	0	563
Politioverbetjent	0	69	0	69
Redningsinspektør	0	0	2	2
Redningsleder	0	10	0	10
Renholder	0	0	486	486
Renholdsbetjent	0	0	499	499
Renholdsleder	0	0	84	84
Restaureringstekniker	0	0	5	5
Sambandsfullmektig	0	0	5	5
Sambandsleder	0	0	32	32
Sjeffysioterapeut	0	0	2	2
Sjåfør	0	0	22	22
Sjåfør	0	0	14	14
Sjåfører i regjeringens biltjeneste	0	0	7	7
Skipsfører	0	0	3	3
Spesialutdannet sykepleier	0	0	13	13
Sportekniker	0	0	57	57
Statslos	0	0	133	133
Statsmeteorolog	0	0	27	27
Styrmann	0	0	13	13
Sykepleier	0	0	15	15
Teknisk assistent	0	0	1	1
tidl. kode 0093 Fyrbetjent i Fyr- og merketjenesten	16	0	0	16
tidl. kode 0101 Maskinist i Fyr- og merketjenesten	16	0	0	16
tidl. kode 0104 Fyrmester i Fyr- og merketjenesten	23	0	0	23
tidl. kode 0105 Oppsynsmann i Fyr- og merketjenesten	0	0	5	5

tidl. kode 0695 Flygeleder med vaktlederfunksjon	0	0	2	2
tidl. kode 1115 Hjelpearbeider	0	0	10	10
tidl. kode 1116 Spesialarbeider i linjetjeneste eller elektrotjeneste	0	0	67	67
tidl. kode 1117 Fagarbeider i linjetjeneste eller elektrotjeneste	0	0	90	90
tidl. kode 1119 Formann for kjørevogsrelatert anleggsarbeid	0	0	153	153
tidl. kode 1121 Kokk som er arbeidstaker på båt	0	0	23	23
tidl. kode 1122 Førstekokk	0	0	4	4
tidl. kode 1203 Fagarbeider m/fagbrev i linjetjeneste eller	0	0	906	906
Trafikkleder	0	0	59	59
Trafikkstyrer	0	0	10	10
Trafikkstyrer	0	0	136	136
Underverksmester	0	0	31	31
Vaktsjef	0	0	11	11
Varslingskontrollør	0	14	0	14
Varslingsleder	0	13	0	13
Verksbetjent	0	0	158	158
Verksmester	0	0	51	51
Total	3397	849	3643	7889

Slitne kvinner og farlige menn

I denne rapporten har vi vurdert behovet for særaldersgrenser og foretatt en gjennomgang av pensjoneringsmønsteret til ulike yrkesgrupper med særaldersgrense, og dessuten sammenlignet med hva som er vanlig hos andre grupper. Til slutt analyserer vi hva som kan skje med særaldersgrensene i et nytt pensjonssystem. Følgende spørsmål stilles:

- Medfører tjenesten for ansatte i yrker med særaldersgrense større fysisk eller psykisk belastning enn tjenesten for ansatte i yrker uten særaldersgrense?
- Stiller tjenesten større krav til fysiske eller psykiske egenskaper enn tjenesten for ansatte i yrker uten særaldersgrense?
- På hvilken måte skiller pensjoneringsmønsteret blant ansatte i stillinger med særaldersgrense seg fra andre?
- Hvordan vil en mulig endring i særaldersgrenser slå ut for grupper som i dag omfattes av ordningen, og hva vil skje i møtet med en pensjonsreform?

Beregningene og analysene i rapporten er basert på levekårsundersøkelsene fra Statistisk sentralbyrå og omfattende registermateriale fra Statens pensjonskasse (SPK) og Kommunal Landspensjonskasse (KLP).

