

FÅ BYTTER JOBB ETTER FYLTE 50 ÅR

Av Ole Christian Lien

Sammendrag

Bare 5–6 prosent av arbeidstakerne over 50 år bytter jobb i løpet av et år. Til tross for at folk over 50 jobber stadig lenger, har denne andelen vært stabil siden tidlig på 2000-tallet. Ifølge tall fra OECD er det bare isendingene i Europa som i større grad enn nordmenn velger å bli i den jobben de har etter de har fylt 50 år. Dette er sannsynligvis først og fremst uttrykk for at norske seniorer har trygge og stabile jobber som de trives i.

Samtidig viser tidligere undersøkelser at arbeidsgivere nøler med å kalle inn seniorer over 57–58 år til jobbintervju. Innelåsingsmekanismer i pensjonsreglene – slik som faren for å miste retten til AFP og opptjeningsreglene for offentlig tjenestepensjon – kan også gjøre det ulønnsomt å bytte jobb for ansatte i offentlig sektor og i private AFP-virksomheter. Vår analyse viser at andelen seniorer som bytter jobb er lavest i offentlig sektor. Vi klarer derimot ikke å dokumentere at AFP i privat sektor har negativ virkning på andelen som bytter jobb, som vi skulle forvente.

Pensjonsreformen legger opp til at vi må arbeide lenger når levealderen øker. Aldringen av befolkningen gir dessuten i seg selv økt behov for arbeidskraft fremover. Manglende muligheter til mobilitet blant folk over 50 vil kunne gjøre det vanskeligere å opprettholde den høye yrkesaktiviteten. Blant annet kan det medføre at enkelte slutter tidligere i arbeid enn de ellers ville gjort. I tillegg kan det bidra til å forsterke mangelen på arbeidskraft i noen bransjer og føre til overskudd på arbeidskraft i andre.

Innledning

Global utfordring

Aldringen av befolkningen er en felles utfordring for de fleste industrialiserte land, og særlig de europeiske (FNs befolkningsfond og HelpAge International, 2012). Svært mange land søker derfor å øke sysselsettingen blant eldre arbeidstakere for å opprettholde økonomisk vekst og sikre bærekraften til velferdsordningene. OECD gjennomfører for tiden en evaluering av sine medlemslands politikk på dette området og har i den forbindelse foretatt en egen landstudie av Norge (OECD 2013).

OECD viser at mens Norge har høy sysselsetting for aldersgruppen 50–64 år sammenlignet med gjennomsnittet i OECD, har sysselsettingsveksten for denne gruppen fra 2001 til 2011 vært lavere i Norge enn i mange andre land.¹ Sysselsettingen er imidlertid fortsatt betydelig høyere i Norge enn for OECD-gjennomsnittet, og nyere tall viser også at vi i kjølvannet av pensjonsreformen har fått en vesentlig sysselsettingsvekst blant personer over 60 år fra 2011 til 2013 (Arbeids- og velferdsdirektoratet 2014).

Et annet funn er at seniorarbeidstakere i Norge har trygge og stabile jobber. OECDs indikator «retention rate» måler antall 60–64-årige arbeidstakere med minst fem års ansiennitet som andel av 55–59-årige arbeidstakere fem år før. Denne raten viser altså hvor stor andel seniorer som forblir i samme jobb over en femårsperiode. I 2010 var denne raten 65 prosent i Norge, mot et OECD-gjennomsnitt på 40 prosent. Det er bare islendinger som hadde høyere jobbstabilitet enn nordmenn ifølge disse tallene. Dette er uttrykk for høy sysselsetting og lav risiko for arbeidsledighet blant seniorer i Norge. I tillegg viser det nok også at det er få i denne aldersgruppen som ønsker å bytte jobb, eller som ser muligheten til det. OECDs tall viser at 3,5 prosent i aldersgruppen 50–64 år byttet jobb i Norge i 2011. Tallene er lave også i andre land, og Norge ligger på gjennomsnittet for OECD. For aldersgruppen 25–49 år viser OECDs tall derimot at Norge har klart høyere mobilitet enn gjennomsnittet.

¹ Sysselsettingen blant 50–64-åringene har økt med et halvt prosentpoeng i denne perioden ifølge OECD-tallene, mens gjennomsnittet i OECD er en økning på nesten 6 prosentpoeng.

Innelåsingsmekanismer

Selv om det er et gode at eldre arbeidstakere i Norge nyter godt av stabile og trygge jobber, er det sannsynlig at også innelåsingsmekanismer er med på å bidra til at såpass få bytter jobb etter 50 år. Med innelåsingsmekanismer mener vi forhold som gjør det økonomisk ulønnsomt eller praktisk vanskelig å bytte jobb. Dette kan dreie seg om egenskaper ved pensjonsreglene som gjør det ulønnsomt å bytte jobb (se faktaboks), eller at det foregår aldersdiskriminering ved rekruttering av arbeidskraft.

Norsk seniorpolitisk barometer (Dalen 2013) er en spørreundersøkelse rettet mot arbeidsgivere og arbeidstakere. Mens 97 prosent av norske ledere svarer at de ville like å ansette «erfarne arbeidstakere», svarer bare 60 og 70 prosent at de ville like å ansette «eldre arbeidstakere» eller «seniorarbeidstakere». Satt på spissen kan man altså si at mange norske ledere ønsker å ansette unge, erfarne medarbeidere – altså til en viss grad en selvmotsigelse. På spørsmål til arbeidsgiverne om hvor gammel en søker må være for at de vil nøle med å kalle inn vedkommende til intervju på grunn av alder, er svaret i gjennomsnitt drøyt 57 år. Til tross for at en 57-åring vil kunne ha 10–15 år igjen i arbeidslivet, kan altså denne aldersgruppen regne med å få problemer når de søker ny jobb. Siden dette spørsmålet ble stilt første gang i 2008, har resultatene variert mellom 56 og 58 år – med bare svake tegn til en trendmessig økning over tid.

Samtidig svarer nesten ni av ti ledere at de mener det er en fordel at deres medarbeidere jobber helt frem til normal pensjonsalder. Det tyder på at arbeidsgivere i stor grad ønsker å beholde seniorene de allerede har på arbeidsplassen, mens de er mer skeptiske til å ansette nye seniorarbeidstakere.

Ifølge Senter for seniorpolitikk hevder bedrifter ofte at seniorer er kostbare å ansette på grunn av høye pensjonspremier. Actecan (2013) har gjennomført en analyse av dette på oppdrag for Senter for seniorpolitikk. Analysen viser at oppfatningen om dyre pensjonspremier blant seniorer er en myte som henger igjen fra hvordan pensjonspremien ble beregnet i ytelsesbaserte tjenstepensjonsordninger før 2001.

Barrierer i pensjonsreglene

AFP i privat sektor

Om lag halvparten av arbeidstakerne i privat sektor arbeider i virksomheter med avtalefestet pensjon (AFP). Fra 2011 er AFP i privat sektor en livslang pensjon du kan starte å ta ut mellom 62 og 70 år, og som du fritt kan kombinere med arbeid. Det er flere vilkår som må være oppfylt for å kunne få AFP. Til og med 2013 var kravet at du måtte ha arbeidet i en AFP-virksomhet minst tre av de siste fem årene før fylte 62 år. Fremover vil dette kravet gradvis øke til minst sju av de siste ni årene. I tillegg må du ha jobbet minst tre år sammenhengende i en AFP-virksomhet på uttakstidspunktet (det gjelder visse unntak fra denne regelen).

Når du nærmer deg 62 år, fører ansiennitetsvilkåret til at det er svært ugunstig å bytte jobb fra privat AFP-virksomhet til privat virksomhet uten AFP-ordning eller til offentlig sektor. Den livsvarige utbetalingen du da mister vil ofte være verdt mer enn én million kroner*. Å bytte jobb til offentlig sektor vil imidlertid ha mindre konsekvenser dersom du bytter tidlig nok til at du rekker å tjene opp rett til offentlig AFP.

Private tjenestepensjoner

I dag finnes det to hovedtyper private tjenestepensjoner – såkalte innskuddsbaserte og ytelsesbaserte ordninger.** I 2012 hadde om lag 80 prosent av arbeidstakerne i privat sektor innskuddsbasert tjenestepensjon (Hippe og Veland 2013).

Innskuddsbaserte tjenestepensjoner er basert på at arbeidsgiver betaler inn en premie som utgjør en prosentandel av lønnen. Tjenestepensjonen vil avhenge av de innbetalte premiene og avkastningen på disse. For personer med innskuddsbasert tjenestepensjon, vil bytte av jobb ikke gi konsekvenser for tjenestepensjonen du allerede har tjent opp.

Ytelsesbasert tjenestepensjon er basert på at beregnet alderspensjon fra folketrygden og tjenestepensjonen til sammen skal utgjøre en viss prosentandel av sluttlønnen. Ved denne typen tjenestepensjon vil opptjeningen din bli omgjort til en såkalt fripolise når du bytter jobb. Erfaringen de siste årene har vært at fripoliser normalt gir klart svakere avkastning på pensjonsopptjeningen enn om man hadde fortsatt i samme jobb (LO 2012). Den enkelte vil derfor ofte tape pensjon i de ytelsesbaserte ordningene ved å bytte jobb.

Offentlig AFP

I offentlig sektor er AFP en særskilt tidligpensjonsordning som omfatter alle ansatte. AFP kan tas ut mellom 62 og 67 år. Retten til AFP forutsetter her at du er i jobb frem til

uttakstidspunktet. Ansiennitetskravet varierer noe.

I kommunal sektor må du ha vært sammenhengende i jobb i offentlig sektor de siste tre årene frem til uttakstidspunktet. I statlig sektor er vilkårene for AFP nokså kompliserte. Hovedregelen er at du må ha minst 10 års medlemskap i Statens pensjonskasse eller annen offentlig tjenestepensjonsordning etter fylte 50 år. I tillegg er det krav om at du er i jobb i en medlemsvirksomhet på uttakstidspunktet. Kravet til 10 års medlemskap kan fravikes på visse vilkår, blant annet dersom du har minst 10 års pensjonsopptjening etter fylte 50 år uavhengig av sektor. Dette vil gjøre det mulig å bytte jobb fra privat til offentlig sektor og kunne få AFP, selv uten 10 år i det offentlige. På den andre siden vil man ikke bli medlem i Statens pensjonskasse (og dermed heller ikke kunne få AFP) dersom man begynner i Staten mindre enn 5 år før aldersgrensen for stillingen blir nådd.

Uttak av offentlig AFP forutsetter at man slutter helt eller delvis i arbeid før 67 år. Personer som planlegger å jobbe fulltid minst til 67 år, vil dermed uansett ikke få noen nytte av AFP-ordningen. De som planlegger å trappe ned før 67 år, vil derimot tape på å bytte jobb fra offentlig til privat sektor med mindre vedkommende rekker å tjene opp ny rett til AFP i det nye arbeidsforholdet. I så fall må man bytte jobb til privat AFP-virksomhet, og jobbskiftet måtte i 2013 skje før fylte 59 år. Dette gir tre års ansiennitet ved 62 år. Om noen år må jobbskiftet skje før 55 år for å gi mulighet til å tjene opp ny rett til AFP.

Offentlig tjenestepensjon

For å få full offentlig tjenestepensjon kreves det minst 30 års tjenestetid i full stilling. Aldersgrensen for uttak av offentlig tjenestepensjon er som hovedregel 67 år, men visse yrker har lavere aldersgrense – såkalte særaldersgrenser. Særaldersgrensene kan være betraktelig lavere enn de ordinære aldersgrensene. I Politiet og Forsvaret er det for eksempel mulig å ta ut tjenestepensjon allerede fra 57 år hvis du har tilstrekkelig ansiennitet.

Dersom man ikke er i jobb i offentlig sektor på uttakstidspunktet, kreves det 40 års tjenestetid for å få full tjenestepensjon. Personer med mindre enn 40 års tjenestetid vil dermed få en reduksjon i den offentlige tjenestepensjonen ved å bytte jobb fra offentlig til privat sektor.

Offentlig tjenestepensjon blir i noen tilfeller redusert dersom du jobber ved siden av pensjonen. Dette gjelder ikke dersom du tar jobb i privat sektor. Dersom du fortsetter i offentlig sektor, er derimot hovedregelen at tjenestepensjonen blir redusert ut fra inntektsnivået i jobben relativt til inntekten du hadde før uttak. Personer som er engasjert med såkalt *pensjonistlønn* kan likevel jobbe ved siden av pensjonen uten at pensjonen blir redusert. Dette er særskilte betingelser der timelønnen er 180 kroner per time.

For de fleste som ønsker å jobbe noe ved siden av offentlig tjenestepensjon, vil det lønne seg å bytte til privat sektor. Vanligvis gjelder dette først fra 67 år, men for personer med særaldersgrense er dette aktuelt også tidligere.

* I september 2013 hadde mottakerne av privat AFP etter nye regler en gjennomsnittlig årlig pensjon på om lag 63 000 kroner. Gjennomsnittlig uttaksalder i 2012 var 63 år, noe som ifølge Statistisk sentralbyrå tilsvarer en forventet utbetalingstid på 21 år (SSB 2012).

** I tillegg er en tredje type privat tjenestepensjon blitt innført fra 2014 (Finansdepartementet 2013a). Konsekvensene av å bytte jobb vil her i hovedsak være som for innskuddsbasert tjenestepensjon.

Nødvendig med høyere mobilitet i framtida

Det er vanskelig å si hvor høy mobilitet det er ønskelig å ha blant eldre arbeidstakere. Pensjonsreformen legger opp til at den enkelte må arbeide lenger når levealderen øker. Dette vil sannsynligvis kreve et mer fleksibelt arbeidsliv. Det vil trolig bli flere som vil ønske å bytte karrierevei sent i yrkeslivet – for eksempel til mindre fysisk krevende arbeid, eller til arbeid der man på andre måter kan utnytte erfaringen sin bedre. Økt globalisering og ny teknologi har ført til store strukturendringer i norsk arbeidsliv, og vi kan trolig vente høy endringstakt også fremover. Finansdepartementet (2013b) anslår for eksempel at 90 prosent av de sysselsatte vil jobbe i tjenesteytende næringer i 2060, mot rundt 80 prosent i dag. Endringen i alderssammensetningen gir også strukturendringer. Ramm (2013) anslår at andelen av de sysselsatte som jobber innen helse- og omsorgsnæringen vil bli fordoblet innen 2060.

Når vi vet at arbeidstakerne i framtida i gjennomsnitt vil være eldre enn i dag, vil dette stille krav til at også seniorarbeidstakere oftere må bytte jobb og oftere må omskolere seg. Manglende muligheter til mobilitet vil trolig medføre at enkelte slutter tidligere i arbeid enn de ellers ville gjort. I tillegg vil det kunne bidra til å forsterke mangelen på arbeidskraft i noen bransjer og føre til overskudd av arbeidskraft i andre.

OECD (2013) kommer derfor med flere anbefalinger til Norge for å øke mobiliteten:

- Sikre større grad av aldersnøytralitet ved rekruttering, gjennom å innføre et eget mål om dette i IA-avtalen og gjennomføre forsøk med anonyme søknader.
- Gjennomføre evaluering av effekter av vernet mot aldersdiskriminering i arbeidsmiljøloven.
- Fjerne eller heve aldersgrenser i arbeidsmiljøloven og pensjonsregler.
- Gjennomføre pensjonsreformen fullt ut også i offentlig sektor, og sørge for større likhet i pensjonsregler på tvers av sektorene for å fjerne barrierer mot å bytte jobb.
- Sikre at eldre arbeidstakere i like stor grad som yngre arbeidstakere får delta i jobberelatert videreutdanning og andre kompetansetiltak.

Etter vår oppfatning er det sannsynlig at disse tiltakene samlet sett vil kunne føre til økt mobilitet, noe som indirekte kan bidra til at seniorer jobber lenger. Tiltakene knyttet til aldersgrenser og pensjonsreglene i offentlig sektor vil dessuten også gi en mer direkte effekt på muligheten til å fortsette i arbeid og på lønnsomheten av å fortsette (Hyggen 2008, Dahl og Lien 2013).

Få analyser

Det finnes få analyser av omfanget av jobbskifter blant eldre arbeidstakere i Norge, og av hvilke forhold som påvirker hvor vanlig det er å bytte jobb. I en eldre studie, basert på data for 1996 og 1997, finner Dale-Olsen og Rønningen (2000) at Norge har lav arbeidskraftsmobilitet sammenlignet med andre europeiske land. En ny studie av Johansen (2013) finner blant annet at andelen som byttet jobb fra 2011 til 2012 synker med alderen, og at det i aldersgruppene 50–54 år, 55–61 år og 62–66 år var henholdsvis 10, 8 og 6 prosent som byttet jobb i løpet av ettårsperioden.

I denne artikkelen ønsker vi å belyse følgende:

- Hvor høy er arbeidskraftsmobiliteten i Norge, målt som andel av arbeidstakerne som bytter jobb i løpet av et år? Og hvilke forskjeller ser vi mellom aldersgruppen over 50 år og yngre arbeidstakere?
- Hvilke forhold påvirker arbeidskraftsmobiliteten blant arbeidstakerne over 50 år? Vi vil her se på forskjeller mellom privat og offentlig sektor, og hvordan retten til AFP påvirker mobiliteten. Vi vil også se nærmere på hvordan mobiliteten avhenger av blant annet alder, kjønn, inntekt, næring, yrke, ansiennitet og arbeidstid.

Færre bytter jobb når de blir eldre

Andelen som bytter jobb synker med alderen (figur 1). Mens om lag 20–25 prosent av 25-åringene bytter jobb i løpet av et år, finner vi at det bare er om lag 4–5 prosent av 60-åringene som gjør det samme. Mellom 30 og 62 år finner vi høyest mobilitet blant virksomhetene i privat sektor uten AFP. Mellom 35 og 65 år er det offentlig ansatte som i størst grad forblir i den jobben de har. Høy mobilitet blant unge offentlig ansatte kan blant annet skyldes at offentlig sektor ofte tar inn nyutdannede som etter hvert søker seg over i bedre betalte jobber i privat sektor.

Datagrunnlag

Datakilder og definisjoner

Artikkelen er basert på data fra Arbeidstaker- og arbeidsgiverregisteret (Aa-registeret) for perioden 2001–2013 og NAVs register over uttak av AFP for perioden 2007–2012. Dataene fra Aa-registeret er bearbejdet av Statistisk sentralbyrå i forbindelse med sykefraværstatistikken.

Vi har delt inn arbeidstakerne i tre grupper:

- Ansatte i private AFP-virksomheter
- Ansatte i private virksomheter uten AFP-ordning
- Ansatte i offentlig sektor

Med offentlig sektor mener vi her virksomheter som hører inn under den offentlige AFP-ordningen, og som da også vil ha offentlig tjenestepensjon for sine ansatte. Vi har klassifisert virksomhetene basert på en kobling mellom Aa-registeret og registeret over uttak av AFP. Virksomhetene er tilordnet sektor ut fra hvilken AFP-ordning de ser ut til å høre inn under.

I analysen av jobbskifter har vi tatt utgangspunkt i registrerte arbeidsforhold ved utgangen av tredje kvartal i perioden 2001–2013. For å forenkle analysen har vi ikke tatt med personer som har flere samtidige arbeidsforhold i analysen, ettersom det vil være mer komplisert å definere hva vi mener med å bytte jobb for denne gruppen.

Ved beregningen av andelen som har byttet jobb fra ett år til det neste, har vi tatt utgangspunkt i personer som var registrert i arbeid ved utgangen av tredje kvartal i begge årene. Andelen som har byttet jobb har vi definert som andelen som var i arbeid i ulike bedrifter på de to tidspunktene. Det finnes ingen mulighet i våre data til å identifisere jobbskifter innenfor en bedrift – slike bytter er altså ikke medregnet. Videre har vi ikke undersøkt hvilken status den enkelte har hatt på arbeidsmarkedet mellom de to analyse-tidspunktene. I løpet av ettårsperioden kan enkelte ha hatt en periode med arbeidsledighet, slik at det er dette som forklarer jobbskiftet. For arbeidstakerne over 50 år er imidlertid arbeidsledigheten i Norge svært lav*, og det vil derfor trolig ha nokså liten innvirkning på tallene.

Når vi i artikkelen angir alder og tidspunkt, gjelder dette alltid ved utgangen av perioden vi studerer. Når vi snakker om andelen 60-åringene som byttet jobb i 2013, betyr det altså personer som byttet jobb mellom utgangen av tredje

* Arbeidsledighetsraten var 1,7 prosent for aldersgruppen 50–59 år og 1,5 prosent for aldersgruppen 60 år og over i desember 2013 (Kilde: NAV).

kvartal 2012 og 2013 og som var 60 år ved utgangen av denne perioden.

Forskjeller fra SSBs og OECDs analyser

Det er en utfordring å skille reelle jobbskifter fra sammen-slåing eller oppsplitting av bedrifter (fusjoner eller fisjoner) eller andre former for omorganiseringer. Disse utfordringene blir diskutert i Johansen (2013). Vi ønsker at analysen i størst mulig grad skal omfatte jobbskifter som den enkelte selv har tatt initiativ til ved å søke ny jobb. Derfor har vi tatt i bruk en metode som er inspirert av metoden skissert i Dale-Olsen og Rønningen (2000). Kort forklart har vi antatt at bytte av jobb mellom to bedrifter som tilhører samme foretak og som har minst 30 prosent gjengangere, ikke skal regnes med i analysen. Med minst 30 prosent gjengangere mener vi at minst 30 prosent av de ansatte i én av bedriftene er å finne igjen som ansatte i den andre bedriften året etter eller året før.

Denne korreksjonen av dataene viser seg å ha ganske stor betydning for resultatene – det bidrar til å redusere mobiliteten blant arbeidstakerne over 50 år med om lag 1,5 prosentpoeng. Effekten er størst i offentlig sektor og i private AFP-virksomheter, der denne metoden reduserer andelen jobbskifter med drøyt 2 prosentpoeng. Private virksomheter uten AFP består i større grad av små bedrifter, og i denne sektoren blir mobiliteten bare redusert med 0,3 prosentpoeng.

Johansen (2013) har ikke med en slik korreksjon i sin analyse, og dette medfører at vi finner noe lavere andel jobbskifter. Mens Johansen finner at andelen som bytter jobb hvert år i aldersgruppen 50–54 år er rundt 10 prosent, er tilsvarende andel i våre tall rundt 7,5 prosent. Tilsvarende avvik finner vi også for eldre aldersgrupper. Dersom vi dropper korreksjonen for omorganiseringer innad i et foretak, blir våre tall svært like tallene i Johansen (2013).

OECD (2013) viser derimot enda lavere andel jobbskifter enn vi finner i vår analyse. Ifølge OECD var det 3,5 prosent av norske arbeidstakere mellom 50 og 64 år som byttet jobb i 2011. Tilsvarende rate i våre tall er 5,5 prosent. OECDs tall er basert på Arbeidskraftundersøkelsen, som er en spørreundersøkelse. Forskjellene i tallene understreker hvor krevende det er å enes om en definisjon av jobbskifte. Spørreundersøkelser har den fordel at man kan unngå problemer med usikker datakvalitet i rapporteringer fra virksomheter, og man kan også lettere korrigere for omorganiseringer gjennom hvordan man formulerer spørsmålene. Men også i slike undersøkelser er det krevende å sikre seg at alle respondentene har en felles forståelse av hva som skal regnes som bytte av jobb.

Blant arbeidstakere over 50 år arbeider drøyt fire av ti i offentlig sektor, mens det er knapt tre av ti som jobber i hver av de to gruppene av private virksomheter, med og uten AFP-ordning. En logistisk regresjonsanalyse der vi analyserer sannsynligheten for å bytte jobb etter 50 år (se vedlegg), viser at andelen som bytter jobb er signifikant lavere i offentlig sektor når vi korrigerer for en rekke andre forhold, blant annet kjønn, inntekt, yrke og næring.

Blir ved sin lest

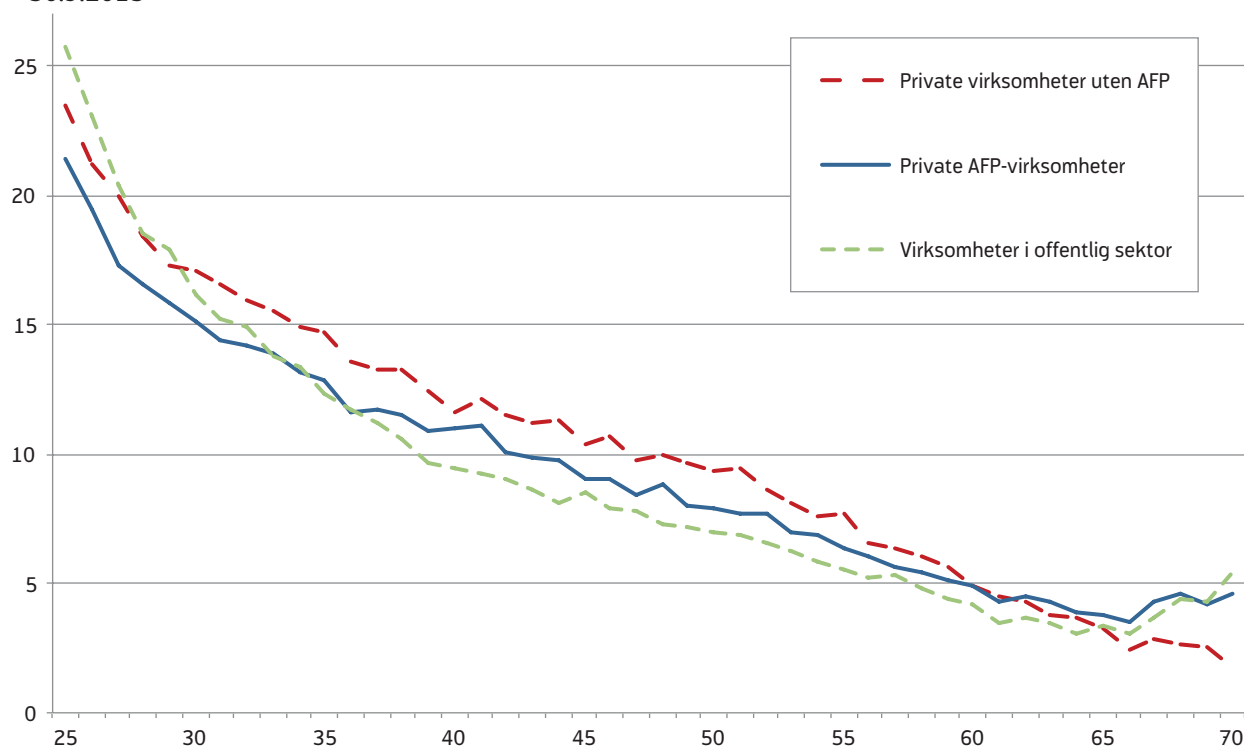
Blant de nokså få som bytter jobb etter 50, viser det seg at flertallet bytter til en jobb innenfor samme sektor – se figur 2, 3 og 4. Med vår inndeling i tre sektorer, er dette særlig markant i offentlig sektor, der 80–90 prosent av jobbskiftene skjer til andre stillinger i offentlig sektor. Om vi slår sammen private virksomheter med og uten AFP, finner vi riktignok at en minst like høy andel av byttene også der skjer innenfor samme sektor. Forskjellen i privat sektor er likevel at folk med rett til AFP oftere enn i offentlig sektor bytter til en jobb uten AFP-ordning.

Det er nærliggende å se den lave mobiliteten fra offentlig til privat sektor i sammenheng med regelverket for offentlig tjenstepensjon, og dels også offentlig AFP, som gjør det ulønnsomt å skifte jobb til privat sektor. I tillegg er det jo slik at mange har en utdanningsbakgrunn og en kompetanse som i stor grad etterspørres bare innenfor offentlig sektor. Dette gjelder for eksempel mange yrker innen helsevesenet og undervisning. Det vil kreve mer dyptgående analyser, som går inn på mer spesifikke utdannings- og yrkesgrupper, for å kunne avgjøre hvor stor betydning hver av disse to effektene har.

Ingen tydelig effekt av AFP på andel som bytter jobb

I offentlig sektor ser vi at mobiliteten synker ganske jevnt frem til 61 år – rett før uttak av AFP blir mulig (figur 2). I aldersintervallet 62–66 år er nedgangen i andelen som bytter jobb litt lavere, før vi finner en betydelig økning i andelen frem til 70 år. At mobiliteten blant offentlig ansatte bare synker svakt mellom 62 og 66 år, kan ha i hvert fall tre årsaker:

Figur 1. Andel som byttet jobb, etter alder og sektoren for det opprinnelige arbeidsforholdet. Prosent. 30.9.2012 – 30.9.2013



Kilde: NAV

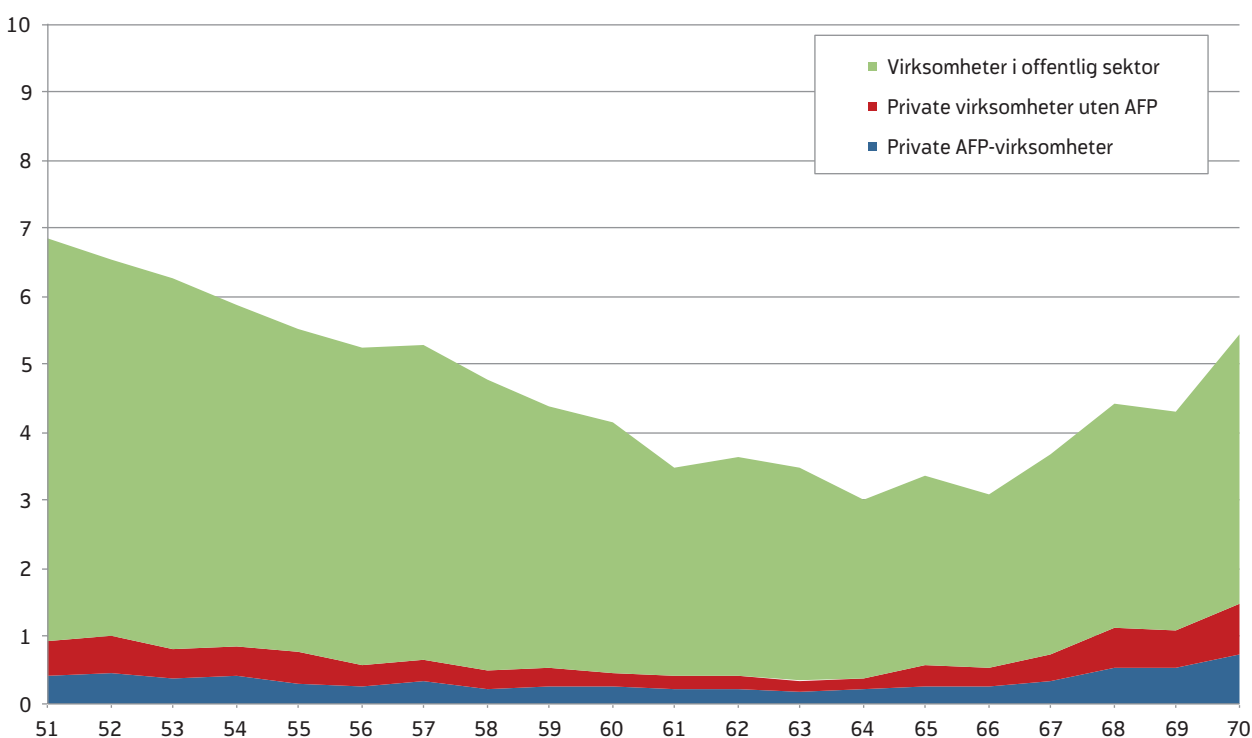
- De som ønsker det, har allerede tatt ut AFP. Det medfører at denne gruppen ikke lenger har noen risiko for å miste retten til AFP ved jobbytte.
- AFP-mottakere må slutte helt eller delvis i arbeid, og blant de som fortsetter delvis i arbeid er det trolig en del som benytter anledningen til samtidig å bytte jobb. Regresjonsanalysen (se vedlegg) bekrefter også at personer som reduserer sin arbeidstid i langt større grad enn andre bytter jobb samtidig.
- Tallene kan også skyldes en sammensetningseffekt. Det er relativt mange offentlig ansatte som slutter i arbeid mellom 62 og 66 år, og det kan tenkes at de som slutter har lavere mobilitet enn de som blir igjen.

I private AFP-virksomheter ser vi ingen klar forskjell i utviklingen i andelen som bytter jobb før 62 år sammenlignet med aldersgruppen 62–66 år (figur 3). Dette til tross for at vi også her kunne forvente at AFP-reglene ville gi særlig stort fall i mobiliteten før 62 år på

grunn av risikoen for å miste retten til AFP. Vi har også forsøkt å undersøke dette i regresjonen. Verken for private AFP-virksomheter eller i offentlig sektor finner vi signifikant lavere mobilitet de siste 3 årene før 62 år, og heller ikke signifikant høyere mobilitet mellom 62 og 67 år. Andelen eldre arbeidstakere som bytter jobb er svært lav i utgangspunktet, og det viser seg da krevende å påvise variable som har innvirkning på andelen som bytter jobb. Imidlertid ser vi at det er jobbskifter ut av sektoren som faller mest før 62 år. Det er et tegn på at risikoen for å miste retten til AFP bidrar til at færre bytter jobb til en annen sektor.

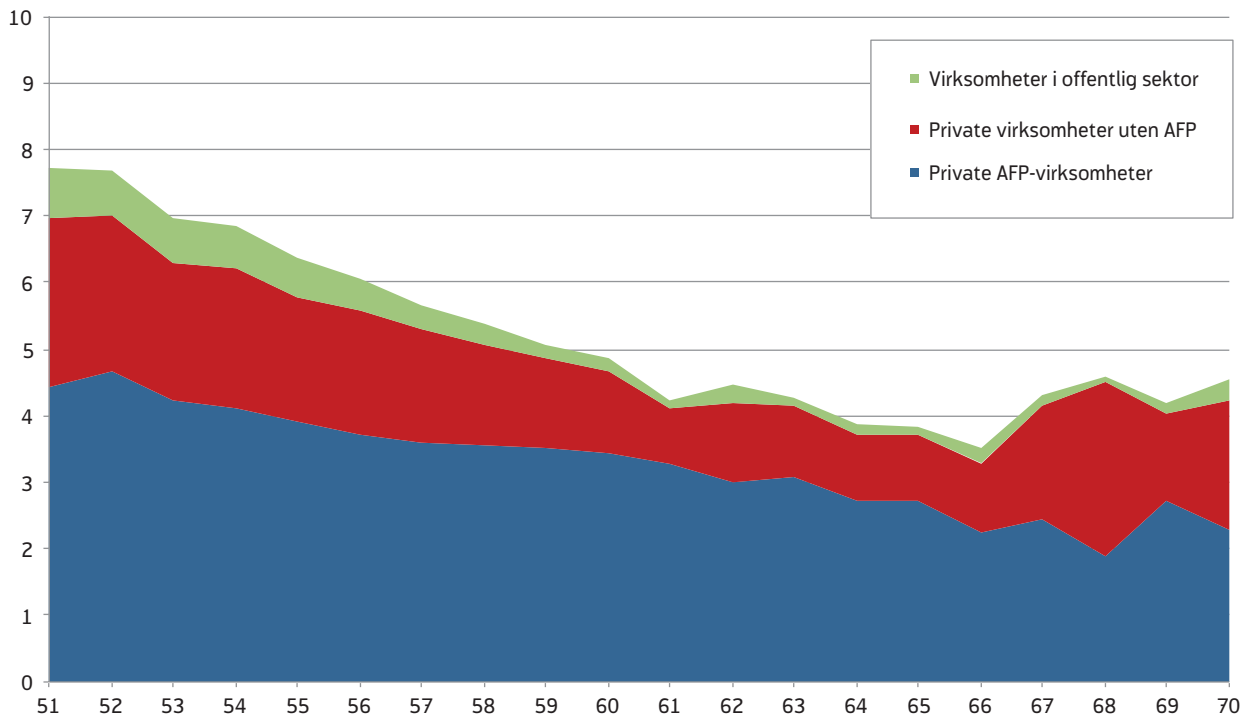
Mellom 50 og 61 år er det i private virksomheter uten AFP vi finner høyest mobilitet (figur 1). I utgangspunktet kunne vi tolke dette som at retten til AFP bidrar til at færre bytter jobb før 62 år. Regresjonsanalysen (se vedlegg) gir imidlertid ikke støtte til dette. Tvert imot viser det seg at når vi korrigerer for andre variable, finner vi at ansatte i private AFP-virksomheter faktisk har høyere mobilitet enn virksomheter uten AFP. Det er når vi inkluderer næring i analysen at vi får dette resultatet. Industrien

Figur 2. Andel av arbeidstakerne i offentlig sektor som byttet jobb, etter alder og sektoren for det nye arbeidsforholdet. Prosent. 30.9.2012 – 30.9.2013



Kilde: NAV

Figur 3. Andel av arbeidstakerne i private AFP-virksomheter som byttet jobb, etter alder og sektoren for det nye arbeidsforholdet. Prosent. 30.9.2012 – 30.9.2013



Kilde: NAV

er den næringen der regresjonen viser lavest mobilitet, og dette er samtidig den største næringen blant private AFP-virksomheter. Næringen «eieendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting», som er den nest største blant private AFP-virksomheter, er derimot blant de næringene som har høyest mobilitet. Det er vanskelig å tolke disse resultatene, men vi kan i hvert fall ikke bekrefte hypotesen om at AFP i privat sektor bidrar til at færre bytter jobb. Dette er overraskende. Samtidig kan vi ikke utelukke at det er mulig å påvise effekter av AFP gjennom grundigere analyser.

I offentlig sektor skulle vi forvente at både risikoen for å miste retten til AFP og risikoen for å få lavere tjenestepensjon, fører til at færre bytter jobb. Regresjonsanalysen viser da også at andelen som bytter jobb er signifikant lavest i offentlig sektor, selv når vi korrejerer for andre variable. Vi klarer her ikke å skille mellom effekten av AFP og tjenestepensjon. Det kan selvsagt også være andre forskjeller mellom sektorene som har betydning og som ikke fanges opp i regresjonsanalysen. Ett eksempel kan være at

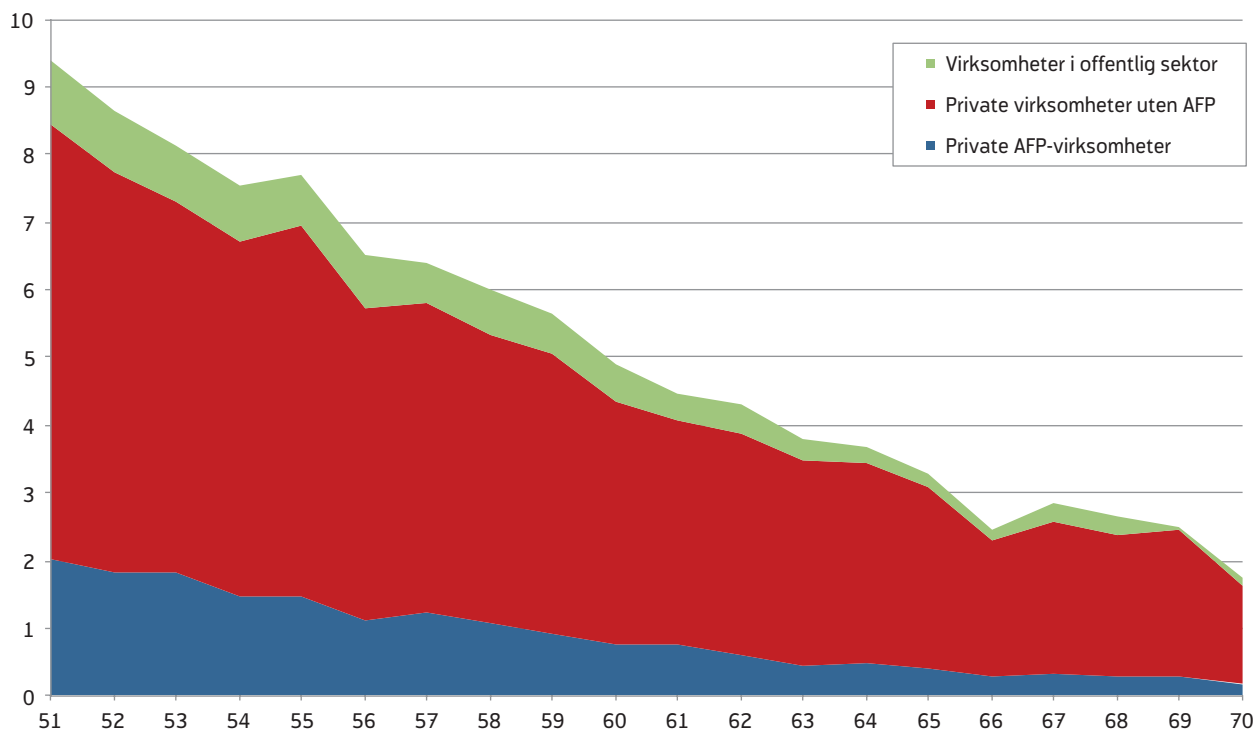
risikoen for arbeidsledighet varierer mellom sektorer. Se mer om dette senere i artikkelen, i tilknytning til figur 5. I tillegg til den direkte effekten av å jobbe i offentlig sektor, finner vi også at undervisning er blant næringene med klart lavest mobilitet. Knappt en fjerdedel av de offentlig ansatte i vår analyse jobber i undervisningsnæringen.

For de private virksomhetene uten AFP synker mobiliteten ganske jevnt med alderen (figur 4). Dette stemmer godt overens med at denne gruppen arbeidstakere i mindre grad blir påvirket av særskilte aldersgrenser i pensjonssystemet.

Mange slutter ved 67 år – de som blir igjen bytter oftere jobb

I alle sektorene ser vi en økning i andelen som bytter jobb ved 67 år sammenlignet med de ett år yngre arbeidstakerne. I offentlig sektor og i private AFP-virksomheter er økningen mest markant og fortsetter også frem mot 70 år. Vi må her være klar over at det er mange som slutter i jobb akkurat ved 67

Figur 4. Andel av arbeidstakerne i private virksomheter uten AFP som byttet jobb, etter alder og sektoren for det nye arbeidsforholdet. Prosent. 30.9.2012 – 30.9.2013



Kilde: NAV

år, og at sammensetningen av gruppen med 67-åringer er en annen enn for 66-åringer. Økningen i mobiliteten kan skyldes sammensetningseffekter, i kombinasjon med at mange av de som fortsetter i arbeid velger å bytte til en mindre bijobb i tillegg til å motta pensjon.

Tallene for offentlig sektor og private AFP-virksomheter må vi se i sammenheng med at det her er særlig mange som slutter i jobb rundt 67 år, slik at sammensetningseffektene blir større. Mens offentlig ansatte utgjorde 43 prosent av arbeidstakerne i alderen 62–66 år ved utgangen av tredje kvartal 2012, var andelen i aldersgruppen 67–69 år bare 28 prosent. For private AFP-virksomheter var tilsvarende andeler 26 og 19 prosent.

Etter 67 år vil det kunne lønne seg for offentlig ansatte å bytte jobb til privat sektor for å unngå at tjenestepensjonen blir redusert. For personer med særaldersgrense gjelder dette også tidligere. Andelen som bytter jobb øker da også betydelig etter 67 år i offentlig sektor, men økningen er omtrent like stor for jobbskifter både innenfor offentlig sektor og til

privat sektor. At særlig mange bytter jobb ved 70 år, kan skyldes at arbeidsforhold som hovedregel opphører ved 70 år i offentlig sektor. Selv om det er mulig å få tillatelse til å fortsette i arbeid også etter 70 år, kan dette føre til at en del av de som ønsker å fortsette heller finner seg nytt arbeid. Jobbskiftene for offentlig ansatte etter 67 gjelder riktignok et lite antall personer siden få fortsetter i jobb etter 67.

Særaldersgrensene skulle for øvrig også medføre at vi ville se en økning i andelen som bytter jobb ut av offentlig sektor før 67 år, men vi finner heller ingen tydelige tegn på dette. Årsaken kan være at det er en begrenset andel arbeidstakere som har særaldersgrense, og at aldersgrensene varierer mellom yrkesgruppene (hovedsakelig fra 60–65 år, men med muligheter for uttak fra 57 år for visse grupper).² For å finne

² Om lag 15 prosent av arbeidstakerne i staten, 28 prosent i kommunene og nærmere halvparten av arbeidstakerne i helseforetakene har særaldersgrense ifølge OfTP-utvalget (2009). Andelen for privat sektor er ikke oppgitt, men er sannsynligvis betraktelig lavere.

effekten av særaldersgrenser vil det være nødvendig med mer spesifikke analyser for de aktuelle yrkesgruppene.

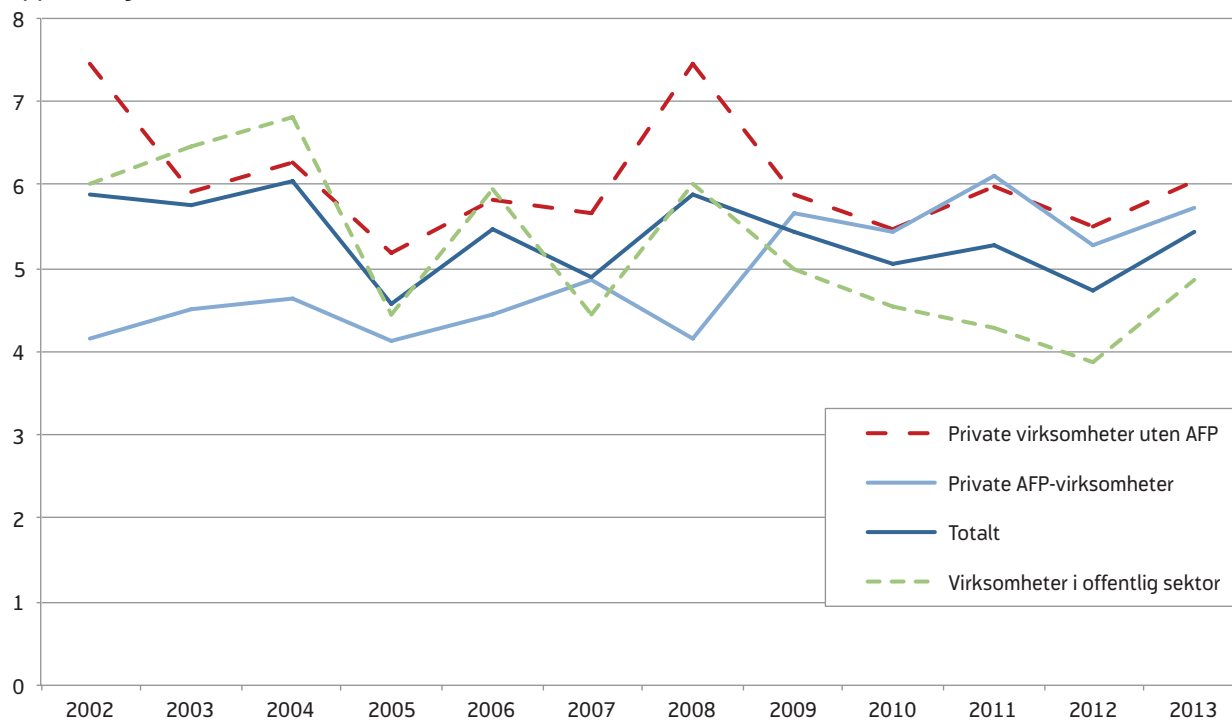
Ingen klare tegn til økt mobilitet de siste 10 år

Andelen som bytter jobb etter fylte 50 år har vært ganske stabil på mellom 5 og 6 prosent fra 2001 og frem til dag (figur 5). I samme periode har folk over 50 i gjennomsnitt forlenget sin yrkeskarriere med drøyt halvannet årsverk (Haga 2013). Pensjonsreformen har bidratt til at folk jobber lenger, men har ikke nødvendigvis noen direkte innvirkning på beslutningen om å bytte jobb. Men når folk jobber lenger – og dermed har en lengre tidshorison for yrkeskarrieren – skulle vi tro at de også ville velge å bytte jobb oftere. Det ser vi altså ikke, og på sikt kan dette være en trussel mot videre økning i yrkesaktiviteten. Det er ikke alle som har muligheten til å jobbe lenger i det arbeidet de har, og mulighet og vilje til å skifte karrierevei kan da være løsningen for å forlenge karrieren.

Risikoen for arbeidsledighet er større i privat sektor enn i offentlig sektor. Arbeidsledige må nødvendigvis bytte jobb, og dette kan tenkes å forklare noe av forskjellene i andelen jobbskifter mellom privat og offentlig sektor. Siden ledigheten svinger med konjunktorene, skulle vi i så fall forvente at andelen jobbskifter også gjør det, og at svingningene var størst i privat sektor. Vi ser imidlertid ikke noe klart bilde av dette. Vi hadde nedgangskonjunktur i Norge, med økende arbeidsledighet, i periodene 2001–2003 og 2008–2010. Effekten av den første nedgangskonjunktoren er vanskelig å gjenfinne i tallene. Finanskrisen kan ha ført til nedgang i mobiliteten i 2009 og 2010, men bildet er heller ikke her særlig klart.

For private AFP-virksomheter ser vi en viss trendmessig økning i mobiliteten fra 2002 til 2013, mens det for offentlig sektor har vært en viss nedgang. Vi må riktignok tolke disse resultatene noe forsiktig, på grunn av usikkerhet om hvordan datakvaliteten har utviklet seg i perioden.

Figur 5. Andel i aldersgruppen 51–70 år som byttet jobb det siste året, etter kalenderår og sektoren for det opprinnelige arbeidsforholdet. Prosent



Kilde: NAV

Ansiennitet og redusert arbeidstid viktigste forklaringsfaktorer

Regresjonsanalysen (vedlegg) viser at blant annet alder, kjønn, inntekt, yrke, næring, arbeidstid og ansiennitet har innvirkning på sannsynligheten for å bytte jobb i alderen 51–70 år. Effektene av mange av disse variablene er riktignok små og må tolkes varsomt.

Det er særlig to variable som viser seg å ha stor innvirkning på andelen seniorarbeidstakere som bytter jobb:

- **Ansiennitet:** En person med under tre års ansiennitet i arbeidsforholdet har om lag 12 prosent sannsynlighet for å bytte jobb i løpet av et år – mer enn tre ganger så mye som personer med over 20 års ansiennitet. Det kan ha flere årsaker. For eksempel kan det skyldes at en del med så kort ansiennitet har midlertidig ansettelse, og dermed i større grad er nødt til å se seg om etter nytt arbeid. Det kan også tenkes at folk med kort ansiennitet i større grad opplever mistriivsel – det vil si at folk som trives på jobben har valgt å bli, og derfor etter hvert får lang ansiennitet. Det kan også ha med personlige preferanser å gjøre – at folk med lang ansiennitet i større grad er trygghetssøkende og i mindre grad ønsker seg endringer. I tillegg vil man med lang ansiennitet kunne ha opparbeidet seg betydelig bedriftsspesifikk kompetanse, som ikke nødvendigvis vil kunne anvendes i en ny jobb.
- **Reduksjon i arbeidstid:** Å redusere arbeidstiden med minst 10 timer per uke øker sannsynligheten for samtidig å bytte jobb med 9 prosentpoeng. Dette innebærer en tredobling av sannsynligheten for å bytte jobb for referansepersonen i regresjonen. En sannsynlig forklaring er at dette i stor grad dreier seg om personer som ønsker å trappe ned fra arbeidslivet, og som slutter i sin ordinære jobb for å ta en deltidsjobb.

Hvis alternativet er å slutte helt i arbeid, er det positivt at en del bytter jobb for å fortsette i deltidsarbeid. Basert på OECDs argumentasjon om at høyere mobilitet er nødvendig for å sikre økt yrkesdeltakelse fremover, kan det likevel være bekymringsverdig at vi finner høyest mobilitet blant den

gruppen som er i ferd med å trappe ned arbeidsinnsatsen, og at mobiliteten er lav blant fulltidsansatte eldre arbeidstakere.

Alder viser seg å ha en nokså lineær effekt på sannsynligheten for å bytte jobb – der sannsynligheten synker med om lag 1 prosentpoeng for hvert femte år. Men i offentlig sektor og i private AFP-virksomheter finner vi i tillegg en signifikant økning i mobiliteten etter 67 år. Dette kan henge sammen med at det er en nokså selektert gruppe som fortsetter i arbeid etter 67 år, som diskutert tidligere i artikkelen.

Vi finner videre at mobiliteten øker med inntektsnivået. Blant næringene viser det seg at folk bytter jobb sjeldnest innen industri og undervisning. Kvinner jobber oftere enn menn i offentlig sektor, hvor det er lavere mobilitet. Men selv når vi korrigerer for øvrige variable, finner vi at kvinner bytter jobb litt sjeldnere enn menn etter fylte 50. Personer som kombinerer uførepensjon med arbeid, bytter også jobb sjeldnere enn andre. Dette er ikke overraskende, da vi må regne med at denne gruppen er mindre attraktiv på arbeidsmarkedet enn fullt arbeidsføre.

Vi har ikke data om utdanning i analysen³, men yrkesgrupperingen vi benytter henger til en viss grad sammen med utdanningsnivået. Vi finner for de fleste yrkene at det ikke er stor forskjell i mobiliteten. Man kunne forvente at færre bytter jobb i spredtbygde strøk, som Johansen (2013) finner – riktignok bare for arbeidstakere under 62 år. Vi har ikke med opplysninger om sentralitet i vår analyse, men vi finner små forskjeller i mobilitet mellom fylkene.

Behov for videre analyser

Folk over 50 bytter jobb nokså sjelden i Norge. Bare 5–6 prosent i denne aldersgruppen bytter jobb i løpet av et år. Det kan skyldes i hvert fall tre forhold:

- At folk i stor grad har en jobb de trives med og ønsker å fortsette i til pensjonsalder.

³ Johansen (2013) har opplysninger om utdanningsnivå og finner ingen effekt av dette for mobiliteten blant eldre arbeidstakere.

- Manglende muligheter til å bytte jobb, for eksempel på grunn av manglende kompetanse, eller at arbeidsgivere er negative til å ansette seniormedarbeidere.
- Innelåsingsmekanismer i pensjonsreglene har sannsynligvis også betydning.

Vår analyse kan ikke gi noe sikkert svar på hvilke av disse forholdene som er viktigst, men sannsynligvis har alle tre betydning. Det vil være behov for videre analyser for å gi nærmere svar på disse spørsmålene. Sannsynligvis vil spørreundersøkelser eller intervjuundersøkelser kunne gi bedre svar.

Referanser

Actecan (2013) *Den kostbare senioren – fakta eller myte?* Rapport 2013–06. Oslo: Actecan

Arbeids- og velferdsdirektoratet (2014) *Utviklingen i alderspensjon pr. 31. desember 2013*. Statistikknotat. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet

Dahl, Espen Halland og Ole Christian Lien (2013) «Pensjonsreformen: Flere eldre i arbeid». *Arbeid og velferd*, nr. 1/2013, 58–70.

Dalen, Erik (2013) *Norsk seniorpolitisk barometer 2013. Kommentarrapport, Ledere i arbeidslivet*. Oslo: Ipsos MMI

Dale-Olsen, Harald og Dag Rønningen (2000) *Jobb- og arbeidskraftsstrømmer i Norge og OECD. En komparativ analyse av jobb- og arbeidskraftsstrømmer med fokus på årsaker*. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå

Finansdepartementet (2013a) *Ny tjenestepensjonslov og økte maksimale innskuddssatser fra 1. januar 2014*. Tilgjengelig fra: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/fin/aktuelt/nyheter/2013/ny-tjenestepensjonslov-og-okte-maksimale.html?id=747911> (Hentet: 30.12.2013)

Finansdepartementet (2013b) *Perspektivmeldingen 2013*. Meld. St. 12 (2012–2013). Oslo: Finansdepartementet

FNs befolkningsfond og HelpAge International (2012) *Ageing in the Twenty-First Century: A Celebration and A Challenge*. Report. New York/London: FNs befolkningsfond og HelpAge International

Haga, Oddbjørn (2013) «Forventa pensjoneringsalder og yrkesaktivitet». *Arbeid og velferd*, nr. 2/2013, 102–116.

Hippe, Jon M. og Geir Veland (2013) *Utviklingstrekk og utfordringer i det norske pensjonssystemet*. FAFO-notat 2013:19. Oslo: FAFO

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

IA-avtalen (2010) *Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv* Tilgjengelig fra: <http://www.nav.no/Arbeid/Inkluderende+arbeidsliv/Om+IA-avtala.234599.cms> (Hentet: 6.12.2013)

Johansen, Ingvild (2013) *Jobbskifter blant eldre arbeidstakere*. Rapport 60/2013. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå

LO (2012) *Usikker fremtid med fripoliser*. Samfunnsnotat nr. 13/12. Oslo: Landsorganisasjonen i Norge

OECD (2013) *Ageing and Employment Policies: Norway 2013*. Paris: OECD

OfTP-utvalget (2009) *Offentlig tjenestepensjon og AFP i offentlig sektor, rapport fra et partssammensatt utvalg (OfTP-utvalget)*. Oslo: OfTP-utvalget

Ramm, Jorun (red.) (2013) *Eldres bruk av helse- og omsorgstjenester*. Statistiske analyser nr. 137. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå

SSB (2012) *Befolkningsframskrivninger 2012–2100*. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/befolkning/statistikker/folkfram> (Hentet: 6.12.2013)

Vedlegg

Tabell 1 viser resultatet fra en logistisk regresjonsanalyse. Populasjonen er arbeidstakere i alderen 51–70 år ved utgangen av tredje kvartal 2010–2013, og avhengig variabel er hvorvidt disse har byttet jobb siden samme periode året før. Referansepersonen i regresjonen har følgende egenskaper: Mann, 57 år, bosatt i Oslo, jobber i privat virksomhet uten AFP, jobber i et høyskoleyrke innen helse- og sosialtjenester, har 9–20 års ansiennitet i arbeidsforholdet, arbeidstid på 35 timer eller mer per uke, inntekt mellom 400 000 og 500 000 kroner og året er 2013. Denne personen har en sannsynlighet for å bytte jobb i løpet av et år på 4,5 prosent.

Basert på koeffisientene fra regresjonen, har vi beregnet hvor stor effekt de ulike kjennetegnene har på referansepersonens sannsynlighet for å bytte jobb. Ettersom sannsynligheten er nokså lav i utgangs-

punktet, har vi oppgitt effektene av de ulike variablene ut fra hvor mange promilleenheter de endrer sannsynligheten med. Sagt på en annen måte innebærer dette hvor mange flere eller færre per 1 000 som vi kan forvente at bytter jobb som følge av at et kjennetegn endres fra referanseverdien til den oppgitte verdien.

For å sikre mest mulig robuste resultater, har vi i tabellen under bare oppgitt signifikante effekter gitt et signifikansnivå på 1 prosent. Der det står 0 i tabellen, betyr det at kjennetegnet ikke har signifikant effekt. Mange av kjennetegnene har nokså uvesentlige effekter selv om effektene er signifikante. Dette er typisk for analyser basert på et stort datamateriale. Vi har likevel valgt å ta med flest mulig variable i analysen, slik at vi har korrigert for flest mulige forhold som kan tenkes å påvirke resultatene.

Tabell 1. Sannsynlighet for å bytte jobb i aldersgruppen 51–70 år. Effekt av ulike kjennetegn, endring i sannsynlighet i promillepoeng

Variabel	Effekt	Variabel	Effekt
Alder:		Inntekt (2013-kroner):	
Alder fratrukket 57 år	-2	Under 300 000 kroner	-1
		500 000 – 599 999 kroner	+4
Kjønn:		600 000 – 699 999 kroner	+8
Kvinne	-3	700 000 – 799 999 kroner	+9
		800 000 kroner eller mer	+13
Sektor:			
Privat AFP-virksomhet	+4	Avtalt ukentlig arbeidstid i opprinnelig arbeidsforhold:	
Offentlig sektor	-8	Under 20 timer	+3
		20 – 34 timer	-8
Ansiennitet i arbeidsforholdet:			
0–2 år	+77	Reduksjon i ukentlig arbeidstid:	
3–5 år	+30	Reduksjon i arbeidstid i løpet av året på minst 10 timer	+89
6–8 år	+12		
Mer enn 20 år	-9	Periode:	
		2009–2010	-3
Næring:		2010–2011	0
Jordbruk, skogbruk og fiske	-7	2011–2012	-5
Bergverksdrift og utvinning	-5		
Industri	-18	Yrke:	
Elektrisitet, vann og renovasjon	-12	Ledere	+2
Varehandel; reparasjon av motorvogner	-11	Akademiske yrker	-4
Overnattings- og serveringsvirksomhet	+3	Kontoryrker	-6
Finans- og forsikringsvirksomhet	+3	Salgs- og serviceyrker	-10
Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting	+3	Bønder/fiskere ¹	-16
Undervisning	-16	Prosess og maskinoperatører, transportarbeidere m.m.	-4
Personlig tjenesteyting	-13	Renholdere, hjelpearbeidere m.m.	-9
Andre næringer	0		
		Fylke:	
Interaksjoner mellom sektor og alder:		Vest-Agder	-5
Privat AFP-virksomhet x 67–70 år	+15	Hordaland	-2
Offentlig sektor x 67–70 år	+13	Nordland	-2
		Finnmark	+6
Uttak av pensjoner:		Andre fylker	0
Mottar alderspensjon	-3		
Mottar uførepensjon	-14		

¹ Merk at mange bønder/fiskere er selvstendig næringsdrivende. Det er kun de som er registrert som lønnstakere som kommer med i denne analysen.