

SENIORER I ARBEIDSLIVET – HVA PÅVIRKER BESLUTNINGEN OM Å FORTSETTE I JOBB?

Av Magne Bråthen og Frøydis Bakken

Sammendrag

Valget mellom å gå av med pensjon eller fortsette i arbeid påvirkes av en rekke faktorer. Denne analysen viser at helsetilstanden, tidspunktet for ektefellens pensjonsbeslutning og om man er ansatt i en bedrift med avtalefestet pensjon, er de tre som har hatt størst effekt på denne avgjørelsen. Dette er hovedkonklusjonen fra en analyse basert på data fra 2001 til 2011, som beregner sannsynligheten for at arbeidstakere i alderen 61 til 69 år fortsatt står i jobb ett år senere.

Resultatene viser at helsa har vært mest avgjørende samlet sett, og at den effekten helsetilstanden har på jobbsannsynligheten var sterkest blant de yngste seniorenene. Analysen bekrefter flere funn fra tidligere studier, blant annet at mange ektefeller samkjører tidspunktet for å gå ut av arbeidslivet. For en mannlig referanseperson med et gitt sett av kjennetegn, ble sannsynligheten for å fortsette i arbeid redusert med 10 prosentpoeng hvis kona gikk ut av arbeidslivet det aktuelle året. Ektefellens pensjoneringsvalg påvirket mer, desto eldre man var.

Den beregnede jobbsannsynligheten var lavest i statlig og kommunal sektor. Muligheten for lønnskompensasjon gjennom avtalefestet pensjon reduserte imidlertid jobbsannsynligheten kraftig for seniorer som var ansatt i privat sektor. Denne artikkelen gir også noen tidlige indikasjoner på effektene av pensjonsreformen. Personer som var omfattet av det nye regelverket, hadde en signifikant høyere jobbsannsynlighet sammenlignet med de som ikke var det. Effekten ble beregnet til å gi mellom 1 og 5 prosentpoeng høyere sannsynlighet for å fortsette i arbeid for ulike grupper seniorer.

Innledning

Ved utgangen av 2012 vil i overkant av 21 prosent av Norges befolkning være over 60 år. Om tretti år vil samme aldersgruppe utgjøre 27 prosent, og forventet levealder for en 60-åring vil ha økt med 3,5 år¹. Dette fører til at forholdet mellom yrkesaktive og yrkespassive fortsetter å endre seg, ved at det blir færre sysselsatte til å forsørge hver pensjonist (Haga og Lien 2012). For å møte disse utfordringene ønsker myndighetene å få flere til å stå lenger i arbeid. Dette er en viktig motivasjon for den nye pensjonsreformen, som trådte i kraft 1. januar 2011. De

nye reglene for alderspensjon er innrettet slik at de skal gi økonomiske insentiver for å fortsette å jobbe.

De fleste av oss vil imidlertid legge flere faktorer enn bare de rent økonomiske til grunn når vi skal ta avgjørelsen om å fortsette å jobbe eller gå av med pensjon. Disse faktorene for eksempel kan være knyttet til egen helse, familieforhold og hvordan man har det på arbeidsplassen (se Midtsundstad 2009). Med dette som utgangspunkt, ser vi i denne artikkelen nærmere på hva som kjennetegner de arbeidstakerne mellom 61 og 69 år som har fortsatt å jobbe ett år til, i perioden fra 2001 til 2011. Resultatene benytter vi for å identifisere hvilke forklaringsfaktorer som i størst grad har påvirket seniorennes beslutning om å forbli i arbeidslivet de siste ti årene.

¹ Fremskrevet forventet levealder, middels nasjonal vekst.
Kilde: SSB

Ulike aldersgrupper kan ha ulike motiver for å forlate arbeidslivet. For å undersøke om de under 67 år la vekt på andre forhold enn de som hadde oppnådd denne alderen, har vi splittet senioren i to aldersgrupper. I tillegg har vi sett om det har vært noen endring i hvor stor grad de enkelte forklaringsfaktorene har påvirket yrkesdeltakelsen i perioden.

Seniorenes tilknytning til arbeidslivet har endret seg siden 2001. Derfor gir vi først en oversikt over sysselsettingsutviklingen i de eldste aldersgruppene frem til 2011.

Sysselsettingen blant seniorer økte mellom 2001 og 2011

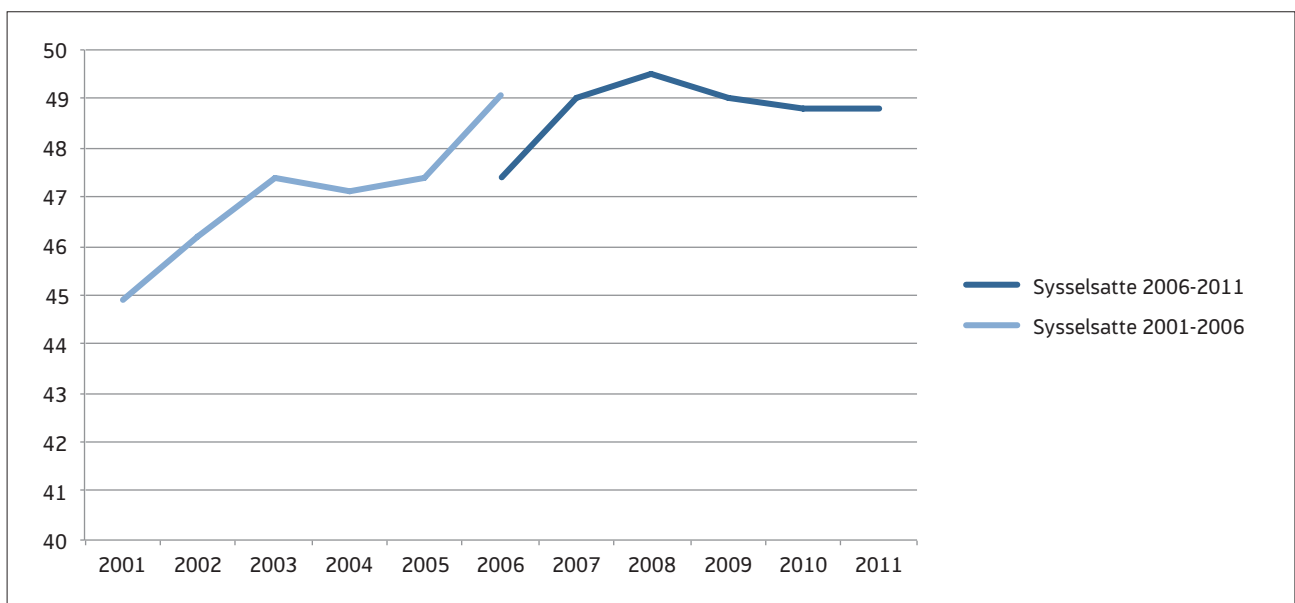
På grunn av et brudd i sysselsettingsstatistikken fra Statistisk sentralbyrå, har vi ikke sammenlignbare tall for hele perioden fra 2001 til 2011. Man får allikevel et godt bilde av utviklingen ved å splitte perioden i to. Tallene viser at andelen over 55 år som svarte at de var sysselsatt i Arbeidstakerundersøkelsen økte fra 45 til 49 prosent fra 2001 til 2006². Fra 2006 til 2008 økte andelen med 2 prosentpoeng. I de siste to årene har imidler-

tid veksten stoppet noe opp. Alt i alt kan man slå fast at flere seniorer er i jobb nå enn for ti år siden.

Det kan være flere årsaker til den observerte endringen i yrkesdeltakelse. For eksempel har utdanningsnivået i befolkningen økt. I perioden 2001–2010 økte andelen over 60 år med høyere utdanning fra 12 til 19 prosent. Utdanning har vist å ha en sterk effekt på yrkesdeltakelse og pensjoneringstidspunkt. Personer med høy utdanning står jevnt over lenger i arbeid enn de med lavere utdanning (Bråthen (2007) og St.meld. nr. 5 (2006–2007)).

Samtidig har økningen i seniorenes yrkesdeltakelse falt sammen med et stramt arbeidsmarked med stor etterspørsel etter arbeidskraft. Dette gjør det noe vanskeligere å skille om den økte yrkesdeltakelsen blant seniorer er en del av en langsiktig trend hvor folk velger å stå lenger i arbeid eller om det er en konjunktur-effekt. Uansett viser Norsk seniorpolitisk barometer, en årlig spørreundersøkelse blant 1000 yrkesaktive i alle aldre, at holdningen til pensjonsalderen har endret seg de siste årene. Flere oppgir at de ønsker å arbeide utover den alderen de får rett til

Figur 1. Sysselsatte i alderen 55–74 år i prosent av befolkningen



Kilde: Statistisk sentralbyrå

² Alder beregnet ved utgangen av de aktuelle årene.

pensjon. For hele den yrkesaktive befolkningen har denne andelen økt fra 35 prosent i 2003 til 54 prosent i 2011 (seniorpolitikk.no (2011)).

Faktorer som påvirker pensjonsbeslutningen – «pull», «push» og «jump»

Selv om sysselsettingen blant seniorene øker, anses fortsatt aldringen i befolkningen og en voksende forsørgebyrde som en stor utfordring for velferdsstaten. Dette er en utfordring som ikke bare har bekymret Norge i lang tid, men også andre europeiske land (se f.eks. OECD (2005)). For å møte utviklingen fortsetter myndighetene å jobbe for at seniorer skal stå lenger i arbeidslivet enn de gjør i dag. Politiske grep for å nå dette målet, er i stor grad tatt med utgangspunkt i hvilke faktorer som påvirker pensjonsbeslutningen.

For å forklare hvorfor seniorer enten velger å forbli i eller å forlate arbeidslivet, baserer vi denne artikkelen på tre ulike kategorier av årsaker; «pull»- (trekke), «push»- (skyve), og «jump»- (hoppe) faktorer. Dette er en tredeling som er mye benyttet i studier av avgang fra arbeidslivet.

«Pull»-faktorer benyttes som betegnelse på forklaringer som tar utgangspunkt i at yrkesaktive personer selv vurderer fordeler og ulemper knyttet til arbeid og fritid. Etter klassisk økonomisk teori, tas beslutningen ut fra en rasjonell avveining mellom størrelsen på inntekt og verdien av fritid. Midtsundstad (2009) peker på at ut fra et slikt perspektiv er det viktig å studere faktorer som virker inn på verdsettingen av arbeid og fritid. Dette kan for eksempel være tilgang til ulike pensjoneringsordninger som avtalefestet pensjon (AFP).

«Push»-faktorene relaterer seg til årsaker som fører til at personer presses ut av arbeidslivet. Dette kan skje som følge av at arbeidsoppgaver og arbeidsmiljø har bidratt til svekket helse. Også strukturelle endringer på arbeidsmarkedet, i form av ny teknologi eller organisatoriske omveltninger, kan føre til at seniorer anses som mindre produktiv og

kvalifisert arbeidskraft. I en slik situasjon vil mange eldre føle at de ikke har noen plass i arbeidslivet.

De to forklaringsmodellene ovenfor legger til grunn at yrkesaktive selv tar pensjonsvalg på bakgrunn av belønninger, eller at belastninger fører til at man presses ut. I praksis er imidlertid slike valg sjelden basert på kun individuelle forhold, men også gjort sammen med andre, og med visse sosiale føringer. Avveininger som er relatert til familieforhold vil for eksempel kunne ha stor betydning. Derfor benyttes ofte et tredje perspektiv for å forklare pensjonsbeslutningen, nemlig «jump»-faktorer. Disse kan også omfatte ulike familieforpliktelse overfor partner, barn og barnebarn.

Hvis en benytter alle disse tre modellene som referanseramme, er det åpenbart at det ikke finnes et universalt virkemiddel som kan benyttes for å endre tilbaketrekkingsmønsteret fra arbeidslivet. Hvis for eksempel årsaken til pensjonsbeslutningene i stor grad er å finne i push-faktorer som hvert individ selv ikke er herre over, vil endringer i økonomiske insentiver som følge av pensjonsreformer kun ha begrensede ringvirkninger på selve pensjoneringsbeslutningen.

Som en analytisk tilnærming gir tredelingen i «push»-, «pull»- og «jump»- tre distinkte forklaringsmodeller for hvorfor personer velger å gå ut av arbeidslivet. I praksis kan det imidlertid være vanskelig å trekke klare grenser mellom de tre modellene, siden de ikke er gjensidig utelukkende. Det er med andre ord ikke faste grupperinger. Tredelingen gir allikevel et analytisk rammeverk, som er til hjelp for å strukturere de empiriske funnene vi gjør.

Med dette som utgangspunkt ønsker vi i denne artikkelen å finne ut hva som har påvirket sannsynligheten for at personer i alderen 61 til 69 år fortsatt står i arbeidslivet ett år senere, ved hjelp av data for perioden 2001 – 2011. Dette gjør vi både for å kartlegge hvilke drivkrefter som gjør at seniorene fortsetter å jobbe, og for å måle i hvilken grad hver enkelt forklaringsfaktor spiller inn.

Datagrunnlag og analysemodell

I analysen av hvilke faktorer som har påvirket seniorennes beslutning om å forbli i arbeidslivet, vil vi forsøke å kombinere de tre perspektivene beskrevet i forrige avsnitt ved å trekke inn en rekke forklaringsfaktorer for hvert enkelt individ. Vi har benyttet opplysninger fra flere administrative kilder. Data om arbeidsforhold, kjennetegn ved arbeidsgiver og sykefravær er hentet fra NAVs Arbeidstaker-/ Arbeidsgiverregister (AA-registeret) og sykefraværsregisteret. Demografiske kjennetegn som kjønn, alder, bosted, landbakgrunn og informasjon om familieforhold kommer fra Folkeregisteret. Opplysninger om inntekt er hentet fra skattemyndighetenes ligningsregister. De ulike variablene og registrene er nærmere beskrevet i en egen tekstboks.

Modellen tar utgangspunkt i ti grupper av personer i alderen 61 til og med 69 år, som var registrert som bosatt i Norge og med aktivt arbeidstakerforhold i Arbeidstakerregisteret ved utgangen av henholdsvis 2001, 2002 og så videre, til og med 2010. Tabell 1 angir hvor mange personer som inngår hvert enkelt år. For disse beregnes sannsynligheten for at personene fortsatt er i arbeid ett år senere. Ved å benytte logistisk regresjon kan vi beregne i hvor stor grad de ulike forklaringsvariablene har påvirket det observerte utfallet.

Resultatene fra regresjonsmodeller av typen som benyttes i denne analysen vil avhenge av hvordan de ulike variablene er definert, og hvilke variable som inkluderes. De forklaringsfaktorene som er tatt med er et resultat av en rekke

Datagrunnlag

Arbeidstaker- arbeidsgiverregisteret (AA-registeret):

AA-registeret er knyttet til administreringen av sykelønsordningen for lønnstakere. Arbeidsforhold med minst fire timers gjennomsnittlig arbeidstid pr. uke skal registreres. Det er videre et kriterium at arbeidsforholdet skal vare i mer enn seks dager. Personer med midlertidig fravær på mer enn 14 dager skal med unntak av for ferie, arbeidstidsordning og sykefravær, meldes ut av registeret. Kvaliteten på opplysningene i AA - registeret kan påvirkes av forsinkelser i meldingsgangen fra arbeidsgiver til registeret. Dette vil i noen tilfeller føre til at jobber som er avsluttet og skulle vært utmeldt, fortsatt står registrert som aktive arbeidstakerforhold en tid etterpå. I 2005 ble rutine for administrering av AA - registeret omorganisert, ved å legge forvaltningen av registeret til en landsdekkende NAV - enhet på Hamar. Denne omorganiseringen påvirket meldingsgangen i noen grad, og kan ha ført til at kvaliteten på opplysningene som benyttes for dette året er blitt forringet. Forsinkelser når det gjelder utmelding av arbeidsforhold kan for eksempel gi seg utslag i at vi overvurderer i hvor mange i populasjonen fra 2004, som står i arbeid det påfølgende året.

Folkeregisteret: Registeret inneholder informasjon om alle som bor eller har vært bosatt i Norge, og administreres av Skatteetaten. Herfra hentes demografiske opplysninger om bosted, landbakgrunn, og familieforhold.

Ligningsregisteret: Registeret eies av Skattedirektoratet og benyttes av NAV i forvaltningen av ulike trygdeytelser. Herfra hentes årlige opplysninger om pensjonsgivende inntekt.

NAVs register over utbetalte sykepenger: Registeret inneholder alt sykefravær utover arbeidsgiverperioden, det vil i hovedsak si fravær med varighet på over 16 dager.

NAVs Bedriftsundersøkelse: Selve bedriftsundersøkelsen måler hvilke forventninger bedriftene har til sysselsettingsutviklingen det kommende året, om bedriftene har mislyktes i å rekruttere arbeidskraft de siste tre månedene og om dette skyldes for få kvalifiserte søkere på stillingene. På bakgrunn av svarene som blir oppgitt, estimeres en mangel på arbeidskraft. For å fange opp endringer i etterspørselen etter arbeidskraft i de ulike næringene, benyttes de estimerte tallene over mangelen på arbeidskraft og antall sysselsatte i næringen. Forholdet mellom disse to størrelsene utgjør NAVs stramhetsindikator.

Utdanningsregisteret: NAV har ikke tilgang til utdanningsopplysninger på individnivå. For å kontrollere for effekten av forskjeller i utdanningsnivået blant gruppen seniorer, er det koblet på opplysninger om andelen personer med utdanning utover videregående i de aktuelle alderskohortene, fordelt på fylke og kjønn. Opplysningene om fullført utdanning er hentet fra registeret over befolkningens utdanning, som administreres av Statistisk sentralbyrå.

Tabell 1. Personer i alderen 61 – 69 år som er registrert med ett eller flere aktive arbeidstakerforhold i Arbeidstakerregisteret ved utgangen av året, etter alder og kjønn. Antall

År	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Antall arbeidstakere	85 575	90 371	94 924	101 959	114 758	124 520	140 384	151 577	160 101	165 576
61–65 år										
Kvinner	34 116	36 012	38 213	41 125	46 082	49 649	55 885	59 695	62 182	63 456
Menn	36 543	37 747	39 620	42 694	48 509	53 586	61 561	66 499	68 879	68 774
66–69 år										
Kvinner	7 001	8 081	8 269	8 752	9 553	9 778	10 461	11 545	13 007	14 749
Menn	7 915	8 531	8 822	9 388	10 614	11 507	12 477	13 838	16 033	18 597

Kilde: NAV

Logistisk regresjonsmodell

For å kontrollere for hvilke faktorer som kan tenkes påvirke pensjonsbeslutningen, har vi benyttet logistisk regresjon. Dette er en hensiktsmessig analyseteknikk når utfallet er en binær variabel, som for eksempel jobb/ikke jobb. For en nærmere innføring av denne type modeller, se Amemiya (1981).

Populasjonen: Alle personer i alderen 61 – 69, som er bosatt i Norge, og som er registrert med et aktivt arbeidstakerforhold ved utgangen av år t. t=2001 – 2010. Det er også en betingelse at personen er registrert med pensjonsgivende inntekt det aktuelle året.

Resultatvariabel (avhengig variabel): Angir om personen er registrert med et aktivt arbeidsforhold i AA – registeret ved utgangen av år t+1.

Forklaringsvariable (uavhengige variable):

Demografiske variable: Alder ved utgangen av året, kjønn, landbakgrunn, bosatt i en sentral kommune, barnebarn under 12 år, en eller begge foreldre i live ved utgangen av år t.

Bedriftsrelaterte variable: Ansatt i en bedrift med flere en 30 ansatte, institusjonell sektor, rettighet til AFP i privat sektor.

Helse: Personer registrert med utbetalte sykepenger i mer enn tolv måneder i løpet av siste fem år.

Arbeidsmarkedet: Etterspørselen etter arbeidskraft i næringen personen er ansatt i, angitt ved stramhetsindikator fra bedriftsundersøkelsen.

Pensjonsreform: Angir om personen omfattes av overgangsordninger til pensjonsreformen, eller selve pensjonsreformen. Følgende grupper er inkludert:

- Personer registrert som arbeidstakere ved utgangen av 2007, 2008, og 2009, og som fylte 67 år det påfølgende året.
- Personer registrert som arbeidstakere ved utgangen av 2008, og 2009, og som fylte 68 år det påfølgende året.
- Personer registrert som arbeidstakere ved utgangen av 2010.

Utdanning og inntekt: Personer med inntekt i den øverste inntektskvartilen, og som er bosatt i et fylke hvor andelen personer over 60 år registrert med utdanning utover videregående skole er høyere enn gjennomsnittet.

Regresjonskoeffisienter: Koeffisientestimatene gir endring i logoddsraten av en enhets økning i tilhørende variabel.

Beregning av jobsannsynligheter: Med utgangspunkt i logodds-koeffisientene er det beregnet tilstandssannsynligheter, her jobsannsynligheter, ved å sette verdier på de forskjellige bakgrunnsvariablene. Dette betyr at vi definerer en referanseperson med et gitt sett karakteristika (se tekst).

analyser, hvor vi har beregnet forklaringskraften til modellen. De variablene som vi trekker frem her, er de som etter flere ulike tilnærminger gjør modellen mest forklaringskraftig.

For å beskrive hvordan forklaringsfaktorene påvirker jobbsannsynligheten for de ulike kohortene av seniorer, definerer vi en referanseperson med et gitt sett av kjennetegn. Denne referansepersonen er en mann på 64 år, født i Norge, bosatt i en ikke-sentral kommune. Han har ingen barnebarn under 12 år, og har ikke foreldre i live. Personen er ansatt i en bedrift i privat sektor med mindre enn 30 ansatte. Denne bedriften har ikke avtalefestet pensjon (AFP). Etterspørselen etter arbeidskraft i næringen personen jobber, er den samme som gjennomsnittet for alle næringer i perioden. En eventuell ektefelle som også er i arbeid, forblir i arbeidslivet ut det aktuelle året. Personen har et sykefravær som utgjør mindre enn 1/5-del av de siste fem årene. Personen omfattes ikke av de regelendringene som ligger i den nye pensjonsreformen. For denne referansepersonen er sannsynligheten for at han også står i jobb ved utgangen av det påfølgende året beregnet til 85 prosent.

I tabell 2 angis det hvordan denne jobbsannsynligheten endres hvis en av de ovennevnte egenskapene endres. Tabellen kan leses på følgende måte. Det er ingen signifikant forskjell³ i jobbsannsynligheten mellom kvinner og menn. Personer som er født i utlandet har ett prosentpoeng høyere sannsynlighet for fortsatt å være i jobb ett år senere. Det samme har de som er bosatt i en sentral kommune. Det å ha barnebarn under 12 år, eller at en eller begge foreldrene er i live, påvirker ikke jobbsannsynligheten. Hvis en person har akkurat de samme egenskapene som referansepersonen, men har en ektefelle som forlater arbeidslivet i det aktuelle året, reduseres imidlertid sannsynligheten for fortsatt å stå i arbeidslivet ved utgangen av neste år med 10

Tabell 2. Forskjeller i sannsynligheten for fortsatt å være i jobb etter ett år ved endring av et gitt kjennetegn ved referansepersonen. 2001–2010. Prosentpoeng

	Forskjell i jobbsannsynlighet
Kvinne	0
Ikke født i Norge	+1
Bosatt i sentral kommune	+1
Barnebarn under 12 år	0
Foreldre i live	0
Ektefelle trer ut av arbeidslivet	-10
Ansatt i en bedrift med flere enn 30 ansatte	-4
Ansatt i en AFP-bedrift i privat sektor	-9
Ansatt i offentlig sektor	-3
Høy utdanning og inntekt	+5
Mer enn 20 % sykefravær siste 5 år	-11
Pensjonsreform	+1

Kilde: NAV

prosentpoeng. Det å være ansatt i en stor bedrift (over 30 ansatte), i en bedrift i privat sektor som har AFP, eller en bedrift i statlig eller kommunal sektor, reduserer jobbsannsynligheten med henholdsvis fire, ni og tre prosentpoeng. Høy inntekt kombinert med høy utdanning øker sannsynligheten. Det samme gjør insitamentene i pensjonsreformen, om enn i noe mindre grad. Høyt sykefravær siste fem år reduserer den beregnede sannsynligheten for å stå i jobb ett år senere med 11 prosentpoeng.

Når vi ser på hele populasjonen under ett, er det altså tre faktorer som påvirker avgjørelsen om å forbli i arbeidslivet i særlig stor grad; helse, det at ektefellen slutter å jobbe, og muligheten til å gå av med AFP. I de neste avsnittene ser vi nærmere på disse og andre forklaringer, i hvilken grad de varierer i ulike alderskohorter, og om mønsteret har endret seg i løpet av de siste ti årene.

³ Endringer som ikke er statistisk signifikante på 5 prosentnivå, angis i tabell 2 til tabell 4 med verdien 0.

Helsa avgjørende for seniorenens pensjonsbeslutning

Innledningsvis beskrev vi tre ulike grupper av forklaringsfaktorer som påvirket pensjonsbeslutningen. «Push-faktorene», også kalt utstøtingsmodellen (Midtsundstad 2007), tar utgangspunkt i de faktorene som hver enkelt arbeidstaker ikke selv har kontroll over. Disse faktorene knyttes gjerne opp mot forhold på arbeidsplassen. Dette kan være fysiske press som følge av at arbeidsoppgavene krever tunge løft, og det fysiske arbeidsmiljøet er krevende. I tillegg kan avstand mellom kravet til de ansatte og det man har kapasitet til å utføre, føre til psykisk stress. For eksempel kan eldre arbeidstakere føle at de ikke klarer å følge opp omstillinger som følge av teknologiske og organisatoriske endringer, noe som igjen gjør at den kompetansen de besitter blir gammel. Alt dette kan gi seg helsemessige utslag, som igjen fører til økt sykefravær.

«Dårlig helse» er i vår modell målt ved om man har mottatt sykepengen i til sammen mer enn ett av de siste fem årene. For referansepersonen med de gitte egenskapene beskrevet ovenfor, reduseres sannsynligheten for å stå i arbeid ett år senere med 11 prosentpoeng hvis denne gis «dårlig helse». Det at helsemessige forhold påvirker om seniorer fortsetter i arbeidslivet, er dokumentert i flere undersøkelser, se for eksempel Larsen (2004) og Dwyer og Mithcell (1999). I den sistnevnte analysen finner de også at helsemessige årsaker påvirker tidligpensjonering mer enn økonomiske insitament.

I denne analysen har vi utført egne beregninger for aldersgruppen 61–65, det vil si de som potensielt tar beslutningen om å gå ut av arbeidslivet når de er mellom 62 og 66 år. For denne gruppen bekrefter resultatene forholdet mellom helse og de økonomiske insitamentene, nemlig at helsa er den faktoren som i størst grad påvirker jobbsannsynligheten og dermed fører til tidligpensjonering.

Et slikt resultat vil kunne påvirkes av hvordan man definerer «dårlig helse». Her har vi altså knyttet dette til sykefraværet. De som har mottatt sykepengen i mer enn tilsammen 12 måneder i lø-

Tabell 3. Forskjeller i sannsynligheten for fortsatt å være i jobb etter ett år ved endring av et gitt kjennetegn ved referansepersonen, fordelt på alder. 2001–2010. Prosentpoeng

	Forskjell i jobbsannsynlighet	
	61–65 år	66–69 år
Kvinne	+1	-1
Ikke født i Norge	+1	0
Bosatt i sentral kommune	+1	0
Barnebarn under 12 år	0	+1
Foreldre i live	0	0
Ektefelle trer ut av arbeidslivet	-9	-14
Ansatt i en bedrift med flere enn 30 ansatte	-4	-5
Ansatt i en AFP-bedrift i privat sektor	-8	-10
Ansatt i offentlig sektor	-2	-10
Høy utdanning og inntekt	+5	+4
Mer enn 20 % sykefravær siste 5 år	-11	-6
Pensjonsreform	+2	+3

Kilde: NAV

pet av de siste fem årene er klassifisert i denne kategorien. Om lag 13 prosent av de mellom 61 og 69 oppfyller kriteriet. Dette samsvarer til en viss grad med andelen som selv oppgir de har dårlig helse i Levekårsundersøkelsen til SSB. I 2002, 2005 og 2008 oppgir rundt 8 prosent av de mellom 45 og 66 år, og fra 11 til 13 prosent av de over 66 personer, at de har dårlig eller meget dårlig helse. Selv om disse tallene ikke er direkte sammenlignbare, kan det argumenteres for at helsemålet dermed gir en hensiktsmessig gruppering av populasjonen.

Som forventet minskes denne helseeffekten med alder. For de som har nådd pensjonsalderen påvirker ektefelles valg og forhold ved arbeidsplassen i vel så stor grad som helsetilstanden.

Resultatene for hvert enkelt år viser at helseeffekten var størst hos populasjonene i 2001 til 2003, det vil si de som i denne modellen kan ha tatt en pensjonsbeslutning i 2002 til 2004.

Tabell 4. Forskjeller i sannsynligheten for fortsatt å være i jobb etter ett år ved endring av et gitt kjennetegn ved referansepersonen, fordelt på år. Prosentpoeng

Forskjell i jobsannsynlighet										
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Kvinne	+2	+2	+2	+1	0	0	0	0	0	0
Ikke født i Norge	0	0	0	0	0	0	0	0	+1	0
Bosatt i sentral kommune	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	0
Barnebarn under 12 år	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Foreldre i live	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ektefelle trer ut av arbeidslivet	-10	-10	-9	-8	-9	-7	-9	-8	-9	-9
Ansatt i en bedrift med flere enn 30 ansatte	-5	-5	-5	-5	-4	-4	-3	-4	-4	-2
Ansatt i en AFP-bedrift i privat sektor	-4	-5	-7	-6	-9	-6	-8	-8	-12	-5
Ansatt i offentlig sektor	0	0	0	-1	-6	-3	-4	-2	-2	-1
Høy utdanning og inntekt	+6	+7	+5	+4	+4	+4	+4	+3	+3	+4
Mer enn 20 % sykefravær siste 5 år	-17	-18	-16	-11	-12	-10	-10	-10	-11	-12

Kilde: NAV

Dette var en tid preget av en generell nedgang i yrkesdeltakelsen og vekst i arbeidsledigheten, en utvikling som hadde startet rundt 1998. I tillegg viste den sentrale sykefraværstatistikken som ble introdusert i 2001, en økning i fraværet. Rundt årsskiftet 2003/2004 kom det klare signaler om at situasjonen på arbeidsmarkedet var i ferd med å snu, ved at den registrerte ledigheten begynte å falle. Helsevariabelen hadde altså størst effekt i denne nedgangskonjunktoren.

Økonomiske insitamenter påvirker avgangen fra arbeidslivet – AFP og pensjonsreformen

Med bakgrunn i teorier om «pull»-faktorer, er pensjonsreformen basert på at pensjoneringsmønsteret påvirkes av fremtidige pensjonsutbetalinger, og at man dermed kan bruke økonomiske insentiver for å styre folks atferd. I vår modell har vi markert de som omfattes av den nye pensjonsordningen og eventuelle over-

gangsordninger, for å finne indikasjoner på om jobsannsynligheten er blitt påvirket av reformen. Først vil vi imidlertid ta for oss avtalefestet pensjon, og se i hvilken grad tilgangen til en slik tidligpensjonsordning påvirker yrkesdeltakelsen.

Mulighetene for AFP minsker sannsynligheten for å forbli i arbeidslivet

Ordningen med avtalefestet pensjon (AFP) ble introdusert på slutten av 1980-tallet. Denne skulle gjøre det mulig for seniorer som var slitne etter et langt yrkesliv, å trappe helt eller delvis ned før vanlig pensjonsalder. Alle offentlige virksomheter har AFP-avtale, mens det i privat sektor er om lag halvparten av arbeidstakerne som arbeider i AFP-virksomheter når de passerer 62 år. I privat sektor har antall mottakere av AFP økt fra 15 400 i 2001 til 29 200 ved utgangen av 2010. Tidligere analyser har vist at mulighetene for å gå av med AFP har økt tidligpensjonering (Hernæs m. fl. 2002). Resultatene fra bereg-

ningene gjort med vår modell bekrefter disse funnene. En referanseperson ansatt i en bedrift i privat sektor med AFP, har 9 prosent lavere sannsynlighet for å stå i arbeid ett år senere sammenlignet med en tilsvarende person ansatt i en bedrift uten AFP. Muligheten for økonomisk kompensasjon før fylte 67 år økte altså tidligpensjoneringen i gruppen mellom 62–66 år.

Fra 1.1 2011 ble det innført nye regler i privat sektor, som gjør AFP til et tillegg man får på toppen av alderspensjon. Før dette var AFP en egen pensjonsordning, som man kunne ta ut mellom 62 og 66 år. Siste mulighet til å ta ut AFP etter gamle regler var altså i 2010, noe som ga seg utslag i at rundt 2 300 flere tok ut denne type tidligpensjon i privat sektor sammenlignet med årene før. Dette kan ha ført til at en del sluttet i arbeid tidligere enn de ellers ville ha gjort. I vår modell kommer dette til uttrykk i de beregnede jobbsannsynlighetene for 2009–populasjonen, som vi følger til utgangen av 2010. For denne kohorten var det å være ansatt i en AFP-bedrift i privat sektor, den variabelen som i størst grad påvirket jobbsannsynligheten.

Pensjonsreformen har hatt effekt på yrkesdeltakelsen

Myndighetens viktigste hjelpemiddel for å nå målet om at flere eldre forblir i arbeidslivet ligger i pensjonsreformen. Det nye regelverket skal gi økonomiske insitamenter til å vente med å ta ut av alderspensjon. For at insitamentene i reformen skal ha effekt, må de som er i en situasjon hvor de vurderer å gå ut av arbeidslivet ha kunnskap om det nye pensjonssystemet og hvilke effekter ulike uttaksmønstre har på deres fremtidige inntekt. Selv om NAV informerer om regelverket, og stiller en pensjonskalkulator til rådighet for å beregne fremtidig pensjon, vil det ta tid før de ulike effektene ved reformen er klarlagt og gjort kjent. Derfor er det altfor tidlig å konkludere noe om effekten av pensjonsreformen nå. Det kan allikevel være av interesse å få en indikasjon på om regelendringene har påvirket jobbsannsynligheten for de i populasjonen dette gjelder.

Tabell 2 viser at jobbsannsynligheten er signifikant høyere for en person som enten har vært omfattet av overgangsordningene som ble inn-

Pensjonsreformen – noen hovedtrekk

Pensjonsreformen trådte i kraft fra 1. januar 2011. For å bidra til økt sysselsetting blant seniorer omfatter reformen følgende momenter:

- Nøytrale uttaksregler gir høyere alderspensjon ved utsatt pensjonering, noe som gjør det mer attraktivt å fortsette i arbeid.
- Alderspensjonen kan fritt kombineres med arbeid. Dette er ment å gi sterke økonomiske insentiver til å fortsette i arbeidslivet. Personer over 70 år har hatt den muligheten også forut for reformen. I 2008 ble denne muligheten også gitt 67-åringene. I 2009 og 2010 ble denne overgangsordningen utvidet til også å gjelde 68- og 69-åringene. Fra og med 2011 kan alderspensjon tas ut for fra fylte 62 år. Dette medfører at også de i aldersgruppen 62 til 66 år kan kombinere arbeid og alderspensjon uten at pensjonen reduseres. For mottakere av avtalefestet pensjon (AFP) mellom 62 og 66 år var det tidligere slik at pensjonen ble redusert om

man arbeidet ved siden av pensjonen, og det er fortsatt slik for AFP i offentlig sektor.

- Nye skatteregler fra 2011 gjør det mer gunstig enn før å kombinere arbeid og alderspensjon: Med de tidligere skattereglene kunne marginals-katten ved å arbeide ved siden av pensjonen bli så høy som 55 prosent selv for beskjedne arbeidsinntekter. Med de nye reglene faller den maksimale marginals-katten til drøye 35 prosent (før effekten av eventuell toppskatt).
- Hvis levealderen i befolkningen øker, innebærer levealdersjusteringen at fremtidige generasjoner må arbeide noe lenger og utsette uttaket av alderspensjon for å få samme pensjon som dagens pensjonister.
- Nye opptjeningsregler for alderspensjon gir bedre økonomiske insentiver til arbeid ved at alle år i arbeid teller for pensjonsopptjeningen. Gamle opptjeningsregler ga full pensjon etter 40 år i arbeid.

(Dahl og Lien (2011))

ført i forkant av pensjonsreformen, eller av selve reformen. For den gitte referansepersonen økte sannsynligheten med ett prosentpoeng. Deler vi opp populasjonen og ser på hver enkelt ettårig aldersgruppe, viser beregningene at effekten er størst for de rundt 62 og 67 år. For disse to gruppene øker sannsynligheten for å stå ett år til i arbeidslivet mellom 3 og 5 prosentpoeng.

Beslutningen om å forbli i arbeidslivet tas i stor grad sammen med ektefellen

Den siste gruppen av forklaringsfaktorer, «jump», er knyttet til familiesituasjon og familieforpliktelser. I vår modell har vi inkludert to variable som er ment å fange opp familieforpliktelser i form av omsorgsansvar i nær familie; om man har foreldre som er i live og man har barnebarn som er under 12 år. Disse variablene har hatt liten effekt på jobbsannsynligheten til populasjonen totalt sett.

Beregningene viser at avgjørelsen om fortsatt å være i arbeidslivet eller slutte å jobbe, i stor grad er samkjørt med ektefellen. Går ektefellen av med pensjon i det aktuelle året, synker sannsynligheten for at referansepersonen står i jobb med 10 prosentpoeng. Også dette samsvarer med

tidligere undersøkelser (Blekesaune og Øverbye 2001 og Midtsundstad 2002). Disse har for øvrig også vist at mange kvinner går av tidlig for å tilpasse seg avgangen til ektefellen, mens menn utsetter avgangen fordi kona ikke har rett til å gå av.

Jo eldre senioren er, desto mer påvirkes jobbsannsynligheten av hvilke valg som gjøres av den man er gift med. For en mann som er 67 år reduseres sannsynligheten for at han er i jobb ved utgangen neste år med 14 prosentpoeng, hvis kona går ut av arbeidslivet. Samme effekt for 64-åring er beregnet til 9 prosentpoeng.

Denne sterke sammenhengen mellom ektefellers pensjonsbeslutning er interessant i forhold til forventede effekter av ulike seniorpolitiske virkemidler. Hvis et tiltak som blir satt i verk har effekt på den ene ektefellenes avgjørelse om å fortsette å jobbe, vil det også indirekte påvirke hvilke valg partneren tar. Effekten av et vellykket tiltak rettet mot enkeltgrupper av eldre arbeidstakere, kan med andre ord forsterkes ved at også ektefellen utsetter pensjonerings-tidspunktet.

Referanser

Bråthen, Magne (2007), Seniorenes tilknytning til arbeidsmarkedet styrkes. *Arbeid og Velferd* 4–2007.

Dahl, Espen Halland og Ole Christian Lien (2011): Pensjonsreformen: Effekter på sysselsettingen. *Arbeid og Velferd* 4–2011

Dwyer, D.S og Mitchel O.S. (1999): Health problems are determinants of retirement: Are self-rated measures endogenous? *Journal of health economics* 19 (1999), s.173–193.

Haga Oddbjørn og Ole Christian Lien (2012): Forventa pensjoneringsalder og yrkesaktivitet. *Arbeid og Velferd* 4–2012

Jensen, Per H. og Torben Kjeldgaard (2002), Årsager og effekter av den tidlige tilbaketrækning fra arbeidsmarkedet. *Tidsskrift for ARBEJDSLIV* nr. 3 2002.

Gambetta, Diego (1987), *Where they pushed or did the jump? Individual decision mechanism in education*. Cambridge: Cambridge University Press.

Hernes, Gudmund (2009), Arbeidsliv og privatliv – linjer og vyer. *Liv og arbeid-Del-rapport 7*. Fafo-rapport 2009:34

Herneæs, Erik, Knut Røed og Steinar Strøm (2002), *Yrkesdeltakelse, pensjoneringsatferd og økonomiske incentiver*. Rapport 04/2002. Frischsenteret.

Midtsundstad, Tove (2007), Vil arbeidslivet ha seniorenene? – En oversikt over norske virksomheters seniorenengasjement, *Søkelys på arbeidslivet* 1/2007, Institutt for samfunnsforskning

OECD (2005): Ageing populations – High time for action. Background paper prepared by the OECD Secretariat for meeting of G8 Employment and Labour Ministers. OECD

OECD (1996b): European Economy – Ageing and Pension Expenditure Prospects in the Western World. OECD

Solem, Per Erik (2007), *Seniorer i arbeidslivet. Kunnskap om aldring og arbeid*. Nova rapport 16/07.

seniorpolitikk.no (2011), Norsk seniorpolitisk barometer 2011 – Yrkesaktiv befolkning, Synovate

St.meld. nr 5 (2006–2007), Opptjening av alderspensjon i folketrygden.

Hosmer, D.W. og Lemeshow, S. (2000): *Applied logistic regression*. Wiley.