

---

---

# Syssettingseffekten av endrede regler for alderspensjon for 67-åringer

Av: MAGNE BRÅTHEN OG ANNE-CATHRINE GRAMBO

## SAMMENDRAG

I denne artikkelen presenteres en analyse basert på data fra 2001 til 2008, hvor formålet har vært å avdekke om fjerningen av avkortingsregelen i folketrygdens alderspensjon har bidratt til økt yrkesaktivitet blant 67-åringer. Analysen viser at andelen som fortsetter å jobbe utover fylte 67 år har økt de siste årene. I 2001 var 62,5 prosent av de sysselsatte 66-åringene å finne i arbeidslivet også ett år senere. I 2007 var denne andelen økt til 70,8 prosent. Hvor lenge den enkelte fortsetter å stå i jobb avhenger imidlertid av flere faktorer. Blant annet ser vi at flere menn enn kvinner fortsetter å jobbe etter at de har fylt 67 år. Ansatte i mindre bedrifter, eller bedrifter som tilhører en næring hvor det har vært en høy etter-spørsel etter arbeidskraft, har også en høyere andel 67-åringer som utsetter pensjonsbeslutningen.

Tar vi hensyn til disse og andre forhold som kan tenkes å påvirke når en person forlater arbeidslivet, finner vi at selve regelverksendringen har hatt en selvstendig effekt på yrkesdeltakelsen. Sannsynligheten for at en gitt person på 66 år fortsatt står i arbeid ved utgangen av året han fyller 67, har økt med 4 prosentpoeng som følge av regelendringen. Resultatene viser også at fjerningen av avkortingsregelen har hatt positiv effekt på den videre yrkesdeltakelsen for langt de fleste gruppene av arbeidstakere. I hvilken grad jobbsannsynligheten øker, varierer imidlertid noe med ulike kjennetegn ved personene og bedriften de er ansatt i.

---

## NYTT PENSJONSSYSTEM 2011

I det nye pensjonssystemet som innføres i 2011, er det lagt inn ulike økonomiske insentiver for å få folk til å stå lenger i arbeid. På denne måten håper man å kunne møte utfordringene med en aldrende befolkning, hvor det blir stadig færre yrkesaktive per pensjonist.

Et av disse insentivene er fleksibel pensjonsalder. I dagens pensjonssystem er pensjonsalderen på 67 år, med en øvre grense for å ta ut alderspensjon på 70 år. I nytt pensjonssystem har man derimot mulighet til å ta ut alderspensjon allerede ved 62 år, samtidig som øvre grense for å ta ut alderspensjon er økt til 75 år. Dersom man velger å gå av tidlig, vil man få en lavere årlig pensjonsutbetaling, mens senere avgang vil gi høyere pensjonsopptjening og høyere årlig pensjonsutbetaling.

Et annet viktig insentiv for å stimulere til økt yrkesdeltakelse er muligheten til å kombinere arbeid og pensjon uten at dette fører til en avkorting i pensjonen. Det innebærer at man kan jobbe så mye man ønsker uten at dette får konsekvenser for den løpende pensjonsutbetalingen. Fram til 2008 ble alderspensjonen for 67–69 åringer avkortet dersom man hadde en arbeidsinntekt som oversteg 2G (grunnbeløpet i folketrygden). Pensjonen ble da avkortet med 40 prosent av den arbeidsinntekten som oversteg 2G. Som en

overgangsordning til det nye pensjonssystemet, ble muligheten til å kombinere pensjon og arbeidsinntekt uten å få redusert pensjonsutbetalingen innført for de som fylte 67 år i 2008. Ordningen er videreført i 2009 for 67 og 68-åringer og vil mest sannsynlig videreføres neste år for 69-åringer<sup>1</sup>.

I denne artikkelen presenterer vi en analyse hvor formålet har vært å se på om denne regelverksendringen har påvirket yrkesdeltakelsen blant 67-åringene.

Analysen som omfatter personer registrert med aktive arbeidstakerforhold ved utgangen av det året de fylte 66, måler i hvor stor grad denne gruppen fortsatt står i arbeid ved utgangen av det påfølgende året hvor de fyller 67 år. Dataene som ligger til grunn er i hovedsak hentet fra Arbeidstaker-arbeidsgiverregisteret (AA-registeret), og dekker perioden fra 2001 til 2008. Det at analysen blir foretatt så kort tid etter gjennomføringen av regelverksendringen, legger noen begrensninger på selve utformingen av analysemodellen samt kvaliteten på de innsamlede opplysningene. Vi mener imidlertid at vi ved hjelp av de tilgjengelige forklaringsvariablene som inngår, får en god

---

<sup>1</sup> Alderspensjonister over 70 år har hele tiden kunnet arbeide uten å ha fått en avkorting i pensjonsutbetalingen

indikasjon på hvorvidt fjerningen av avkortningsregelen har påvirket tilknytningen til arbeidsmarkedet for personene i målgruppen.

## YRKESAKTIVITET BLANT SENIORENE

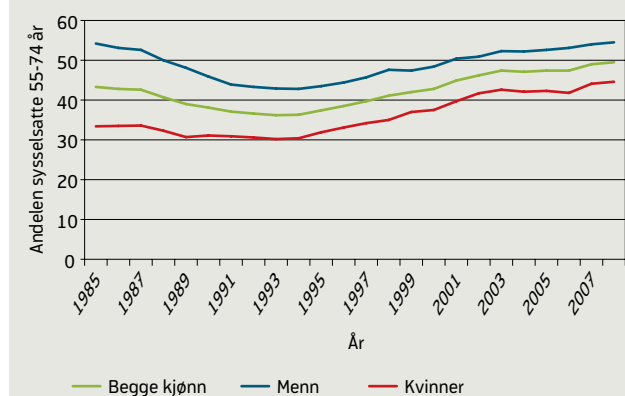
I 2008 lå forventet pensjoneringsalder for en 50-åring på 64,0 år. For de som fortsatt står i arbeid ved fylte 62 år, var forventet pensjoneringsalder 65,6 år. (Haga 2008). De siste par årene har den forventede pensjoneringsalderen for de som står i arbeidslivet ved fylte 50-år økt med et halvt år. Det betyr at stadig flere står lengre i arbeid. Dette ser vi også i sysselsettingsstatistikken, som viser at yrkesdeltakelsen blant folk i aldersgruppen 55 til 74 år har økt jevnt siden begynnelsen av 1990-tallet (se figur 1)

Noe av forklaringen på den økte yrkesdeltakelsen kan være å finne i det økte utdanningsnivået i befolkningen. Andelen 66-åring med høyere utdanning økte med om lag fem prosent i perioden 2001–2007. Utdanning har vist seg å ha en sterk effekt på yrkesdeltakelse og pensjeringstidspunkt. Personer med høy utdanning står jevnt over lenger i arbeid enn dem med lavere utdanning (Bråthen 2007 og St.meld. nr. 5 2006–2007)

Samtidig har den observerte økningen i seniorenes yrkesdeltakelse falt sammen med et stramt arbeidsmarked med et stort behov for arbeidskraft. Det er derfor vanskelig å si om den økte yrkesdeltakelsen blant seniorer er en del av en langsiktig trend med at folk velger å stå lenger i arbeid eller om det er en konjunkturreffekt. Sannsynligvis vil det være en kombinasjon av begge disse.

Figur 1:

**Andelen sysselsatte blant personer i alderen 55–74 år. 1985–2008.**



KILDE: SSB

## FAKTORER SOM PÅVIRKER SENIORENS TILKNYTNING TIL ARBEIDSMARKEDET

Det er gjort mange analyser av hvilke faktorer som påvirker hvor lenge senioren står i arbeidslivet og hva som gjør alt folk støtes ut av arbeidslivet gjennom tidligpensjonsordninger. Disse faktorene deles typisk inn i ulike varianter at utstøtings- og tiltrekkingsfaktorer, for eksempel helse, fritid, arbeidsmiljø, arbeidssituasjon, m.m.

En undersøkelse blant yrkesaktive mellom 45 og 70 år som ble gjennomført av NAV i 2008 (Grambo og Myklebø 2008) viste at gruppen yrkesaktive i alderen 67 til 70 hadde bedre egenrapportert helse enn sine jevnaldrende, men også signifikant bedre egenrapportert helse enn gruppen yrkesaktive i alderen 45 til 66 år. Det betyr at de som velger å stå i arbeid i denne alderen er en svært selektert gruppe. Det de yrkesaktive mellom 67 og 70 år la mest vekt på når de skulle forklare hvorfor de fortsatt sto i arbeid, var typisk nok attraktive forhold ved arbeidet og arbeidsplassen. For eksempel oppga åtte av ti at trivsel på arbeidsplassen og en interessant og givende jobb hadde stor betydning for deres valg om å stå i arbeid etter at de hadde nådd pensjonsalder. Gruppen som hadde valgt å fortsette og arbeide etter at de hadde nådd pensjonsalder, opplevde også i stor grad at det var behov for deres kompetanse og innsats i arbeidslivet. Sammenlignet med de yngre sysselsatte la aldersgruppen 67–70 år også større vekt på at det var viktig å beholde den sosiale kontakten og nettverket på arbeidsplassen.

Mange støtes ut av arbeidslivet gjennom uførepensjon og ulike tidligpensjonsordninger som avtalefestet pensjon (AFP). Midtsundstad (2002, 2005) har gjort flere studier av seniorpolitikk og tidligpensjoning, og har blant annet sett at belastende arbeid og helseproblemer er faktorer som i stor grad skyver folk tidlig ut av arbeidslivet. Det betyr at de som står i arbeid etter fylte 62 vil være en selektert gruppe både når det gjelder helse, arbeidssituasjon, utdanning og yrke. De som fortsatt er igjen i arbeidslivet ved fylte 67 år, som er den gruppen vi ser på her, vil i enda større grad være selektert i forhold til disse faktorene.

## Å KOMBINERE JOBB OG PENSJON

I den samme undersøkelsen (Grambo og Myklebø 2008) ble yrkesaktive mellom 45 og 66 år spurt om de kunne tenke seg å kombinere arbeid og pensjon. I utgangspunktet var det i underkant av en tredel som sa de kunne tenke seg å jobbe noe også etter at de fylte 67 år. Da de ble stilt overfor muligheten til å jobbe uten at det medførte avkorting i pensjonen var det om lag seks av ti som anså det som sannsynlig at de ville gjøre dette. De som lot seg påvirke av dette insentivet var noe oftere menn, de hadde gjen-

nomsnittlig høyere utdanning enn utvalget forøvrig, de var oftere i de høyere inntektsgruppene, de jobbet oftere heltid og hadde bedre egenvurdert helse enn gjennomsnittet.

Våren 2008 gjorde NAV en spørreundersøkelse blant yrkesaktive 66-åringer (Ødegård 2008). Hensikten var å kartlegge om den aktuelle målgruppen var klar over muligheten til å kombinere jobb og pensjon uten avkorting i pensjonsutbetalingen, og hvorvidt denne ordningen vil kunne få en effekt i form av høyere yrkesdeltakelse blant pensjonister. Resultatene av undersøkelsen viste at om lag 7 av 10 kjente til ordningen. Samtidig oppga to av tre at de ønsket å kombinere arbeid og pensjon når de fyller 67 år. Totalt utgjør det 16 prosent av alle 66-åringer. Dersom 16 prosent av alle 66-åringene velger å jobbe mer eller lenger som følge av denne ordningen, burde det resultere i om lag 2 000 flere sysselsatte 67-åringer i 2009 som en følge av ordningen. Det vil ofte være forskjell mellom hva folk planlegger eller tenker de skal gjøre og hva de faktisk ender opp med å gjøre. I denne artikkelen har vi forsøkt å se nærmere på hvordan overgangsordningen faktisk har slått ut.

## HVEM JOBBER NÅR DE ER 66 ÅR?

Vår analyse omfatter personer registrert med et aktivt arbeidstakerforhold ved utgangen av det året de fyller 66 år. Dette er en gruppe yrkesaktive med noen spesielle særtrekk sammenlignet med gruppen av seniorer forøvrig. Som nevnt er det en rekke undersøkelser som har sett på årsaker til tidligpensjonering, og som har fastslått at i tillegg til økonomiske insentiver påvirker også faktorer som helse, situasjonen på arbeidsplassen og arbeidsoppgaver beslutningen om å gå av før fylte 67. Dette betyr at målgruppen for overgangsordningen består av en større andel personer med relativt god selvopplevd helse, et arbeid de trives med, og som besitter kompetanse som er etterspurt fra arbeidsgivere. Det faktum at 66-åringer som fortsatt står i jobb er det vi kan kalle en positivt selektert gruppe, kan ha noen konsekvenser for i hvilken grad de faktorene som er nevnt i forrige avsnitt påvirker pensjonsbeslutningen.

## FLERE 66-ÅRINGER FORTSETTER Å JOBBE UT ÅRET DE FYLLER 67

Tidligere undersøkelser har vist at seniorennes tilknytning til arbeidslivet allerede er i ferd med å endre seg (Bråthen 2007). Andelen yrkesaktive blant de mellom 60 og 74 år har økt siden 2001. Tabell 1 viser at dette også er tilfelle for 66 åringene. I 2001 var 6 470 personer i denne alders-

## Datagrunnlag og metode

Dataene som ligger til grunn for analysen er i hovedsak innhentet fra Arbeidstaker- arbeidsgiverregisteret (AA-registeret), og omfatter alle aktive arbeidstakerforhold i perioden fra 2001 til og med 2008. For disse arbeidstakerforholdene har vi informasjon knyttet til bedriften, som næring, sektor, arbeidsstedskommune og bedriftsstørrelse (antall arbeidstakere).

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 rutinene 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 vil for eksempel gi seg utslag i at vi overvurderer i hvor stor grad 66-åringene i 2004, står i arbeid det påfølgende året.

For å fange opp endringer i etterspørselen etter arbeidskraft i de ulike næringene, benyttes tall over mangelen på arbeidskraft fra NAVs bedriftsundersøkelse og antall sysselsatte i næringen. Forholdet mellom disse to størrelsene utgjør NAVs stramhetsindikator.

Vi har ikke tilgang til utdanningsopplysninger på individnivå. For å kontrollere for effekten av forskjeller i utdanningsnivået blant 66-åringene, er det koblet på opplysninger om andelen personer med utdanning utover videregående i den aktuelle alderskohorten, fordelt på næring. Det vil si at vi får kontrollert for økningen i utdanningsnivået blant arbeidstakerne i de ulike næringene.

Disse faktorene vil, i tillegg til innføringen av overgangsordningen, kunne påvirke 67-åringenes pensjonsbeslutning. For å kontrollere for dette benytter vi 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).

gruppen registrert med ett eller flere aktive arbeidstakerforhold i arbeidstakerregisteret ved utgangen av året. Av disse var 62,5 prosent også registrert med arbeidsforhold året etter, målt ved utgangen av 2002. Tilsvarende for 2007 var 8 733 av 66 åringene registrert med jobb, mens 71 prosent av disse var i arbeid året etter.

Det bør nevnes at tallene som angir yrkesaktiviteten ett år etter for de som fylte 66 i 2004, kan ha blitt påvirket av en omorganisering av Arbeidstakerregisteret som ble gjennomført i 2005. Denne omorganiseringen påvirket i noen grad meldingsgangen inn til registeret, noe som igjen førte til forsinkelser i inn- og utmeldingene av arbeidsforhold.

Tabell 1:

**Personer med et aktivt arbeidstakerforhold ved utgangen av året de fyller 66 år, etter om de er registrert med et aktivt arbeidstakerforhold ett år senere. 2001 - 2007.**

År	Antall 66-åring med et aktivt arbeidstaker- forhold ved utgangen av året	Andelen med et aktivt arbeids- takerforhold ett år senere
2001	6 470	62,5 %
2002	7 048	60,4 %
2003	7 206	61,8 %
2004	7 652	66,0 %
2005	8 305	63,0 %
2006	8 579	66,4 %
2007	8 733	70,8 %

KILDE: NAV

Dette kan igjen ha medført at vi overvurderer andelen som står i arbeid det året de fylte 67 for denne kohorten.

## PENSJONSBEKLUTNINGEN VARIERER MED BEDRIFTSKJENNETEGN

Andelen 66-åring med et aktivt arbeidsforhold som fortsatt står i arbeid det året de fyller 67 år har økt i perioden fra 2001 til 2008. I hvor stor grad målgruppen for regelverksordningen fortsetter å jobbe, kan som nevnt påvirkes av flere faktorer. Tabell 2 angir andelen av de sysselsatte 66-åringene i 2007 som også var registrert med et aktivt ansettelsesforhold ved utgangen av 2008, fordelt på en rekke kjennetegn som kan tenkes virke inn på pensjonsbeslutningen.

Resultater fra undersøkelser om tidligpensjoneringsmønstre har funnet forskjeller i pensjoneringsatferden blant kvinner og menn (Aakvik m.fl. (2004)). Disse forskjellene blir ofte knyttet til at kvinner i større grad enn menn påvirkes av situasjonen til ektefellen. De har med andre ord en større tilbøyelighet til å gå av hvis mannen også har pensjonert seg. For aldersgruppen som utgjør denne analysen, finner vi at også at en høyere andel av mennene fortsetter å jobbe utover fylte 67 enn kvinner. Forskjellen er imidlertid ikke større enn fem prosentpoeng.

Det har tidligere vært påvist at små bedrifter har en mindre andel tidligavgang enn større bedrifter (Bråthen og

Tabell 2:

**Andelen av 66 - åringene ved utgangen av 2007, som var i jobb ved utgangen av 2008.**

Forklaringsvariable	Andelen med et aktivt arbeids- takerforhold ved utgangen av 2008
I alt	70,8 %
Kvinner	68,2 %
Menn	73,1 %
Bedrift med over 30 ansatte	64,4 %
Bedrift med 30 ansatte eller færre	76,3 %
Ansatte i offentlig sektor	65,7 %
Ansatte i privat sektor	73,8 %
Sentral kommune	71,6 %
Ikke-sentral kommune	69,9 %
Ansatte i en næring med etterspørsel etter arbeidskraft over snittet	75,2 %
Ansatte i en næring med etterspørsel etter arbeidskraft under snittet	69,1 %
Ansatte i en næring med utdanningsnivå over snittet	71,4 %
Ansatte i en næring med utdanningsnivå under snittet	70,6 %

KILDE: NAV

Sørbo 2008). Årsaken til dette tilskrives først og fremst at en høyere andel av de største bedriftene omfattes av AFP-ordningen. Med andre ord jobber flertallet av lønnstakerne som ikke har mulighet til å ta ut AFP i mindre bedrifter. En annen forklaringsfaktor som kan ha vel så stor innvirkning på pensjonsbeslutningen er hvilken rolle eldre lønnstakere har i bedrifter med få ansatte. Mindre bedrifter har ofte et sterkere behov for å holde på nøkkelkompetanse, og gjennomfører derfor mer radikale tiltak for å holde på de ansatte (Midtsundstad 2007). Hvis vi deler bedriftene etter om de har flere eller færre enn 30 ansatte, viser tallene at andelen som står i arbeid ut det året de er 67 år er 12 prosent høyere i de mindre bedriftene.

Som nevnt har etterspørselen etter arbeidskraft innvirkning på tidspunktet for avgang fra arbeidslivet. Bedrifter som er i en situasjon preget av mangel på arbeidskraft, vil i mange tilfeller forsøke å nyttiggjøre seg av eldre lønns-

## Logistisk regresjonsmodell

### Resultat variabel (avhengig variabel)

Angir om personen er registrert med et aktivt arbeidsforhold i AA-registeret, ved utgangen av det året han eller hun fyller 67 år.

### Forklaringsvariable (uavhengige variable)

	Variabelnavn	Innhold
<b>Kjønn</b>	kvinne	
<b>Sivilstand</b>	ugift	
<b>Sentralitet</b>	sentral-komm	Kommuneklassifisering som angir kommunenes geografiske beliggenhet i forhold til senter med sentrale funksjoner som post og bank. Sentralkommune er her definert som et landsdels-senter, med et folketall på minst 50 000.
<b>Bedrifts-størrelse</b>	storbed	Angir om antall ansatte i bedriften ved utgangen året er over 30 personer
<b>Sektor</b>	offentlig	Institusjonell sektor
<b>Overgangs-ordning</b>	overgord	Angir om arbeidstakeren var omfattet av regvelverksendringen. Gjelder alle arbeidstakere som fylte 67 år i 2008.
<b>Sysselset-tingsetter-spørsel</b>	syssettersp	Etterspørselen etter arbeidskraft i næringen angitt ved stramhetsindikator, som angir forholdet mellom mangel på arbeidskraft fra bedriftsundersøkelsen og antall sysselsatte i næringen. Jo høyere tallet er, jo større rekrutteringsproblem opplever bedriftene i næringen.
<b>Utdanning</b>	utdanning-nar	Angir andel med utdanningsnivå utover videregående etter næring og kjønn

### Regresjonskoeffisienter

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

### Modell 1.

#### 66 – åringers arbeidstakeres overgang til arbeid.

	Estimat	Standard feil	P - verdi
Konstant	0,8595	0,0563	0,0001
kvinne	-0,1233	0,0401	0,0021
ugift	0,1061	0,0371	0,0042
sentralkomm	0,1094	0,0346	0,0016
storbed	-0,5512	0,0364	0,0001
offentlig	-0,1482	0,0458	0,0012
overgord	0,1977	0,0335	0,0001
syssettersp	0,0169	0,0056	0,0025
utdanningnar	0,2690	0,1072	0,0121

### 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. Referansepersonen er en mann, gift, med arbeidssted i en ikke-sentral kommune, ansatt i en bedrift med færre enn 30 ansatte, i privat sektor, hvor andelen med høy utdanning blant 66-åringer i næringen er 27 prosent, og hvor etterspørselen etter arbeidskraft er på nivå med gjennomsnittet for alle næringer i perioden (stramhetsindikator lik 3,5).

takere. Det kan synes som om dette også er tilfelle for 67-åringene. Andelen personer som fortsatt står i jobb ved utgangen av året de fyller 67, er høyere i de næringene hvor etterspørselen etter arbeidskraft er høyere enn gjennomsnittet.

Utdanningsnivået bestemmer i stor grad de sysselsattes yrke og arbeidsoppgaver, og er derfor ansett som en viktig forklaringsvariabel for å belyse pensjoneringsatferd. I den beskrivende analysen finner vi derimot ikke store forskjeller når det gjelder om personer står lenger i jobb eller ikke. Dette kan ha sammenheng med at vi som nevnt konsentrerer analysen om en svært selektert gruppe eldre arbeidsta-

kere, og at den effekten utdanning har på pensjonsbeslutningen allerede er tatt ut før arbeidstakerne blir 67 år.

## FJERNINGEN AV AVKORTINGSREGELEN HAR PÅVIRKET YRKEDELTADELSEN FOR 66-ÅRINGENE

Hovedformålet med denne analysen har vært å finne ut om det å ha muligheten til å jobbe uten å få avkortet pensjonen, har påvirket 66-åringene til å fortsette i arbeid også etter fylte 67. Tall presentert ovenfor har vist at andelen

Tabell 3:

**Sannsynligheten for at personer registrert som arbeidstakere ved utgangen av året de fyller 66 år, er registrert som arbeidstakere ett år senere.**

Kjennetegn	Jobbsannsynlighet
Referansepersonen <sup>2</sup>	72,9 %
Kvinne	70,4 %
Ugift	75,0 %
Sentralkommune	75,0 %
Stor bedrift	60,8 %
Offentlig sektor	69,9 %
Overgangsordningen	76,7 %

KILDE: NAV

personer med et aktivt arbeidstakerforhold ved utgangen av året de når pensjoneringsalder, har økt jevnt i perioden fra 2002 til 2008. Det synes imidlertid som om pensjonsbeslutningen også for denne aldersgruppen kan påvirkes av en rekke faktorer, som egenskaper ved bedriften, etterspørselen etter arbeidskraft i næringen og personrelaterte kjennetegn.

For å anslå effekten av selve overgangsordningen, beregner vi sannsynligheten for fortsatt yrkesdeltakelse for alderskohorten som fylte 67 i 2008, og sammenligner denne med en tilsvarende kohort som ikke var omfattet av den aktuelle regelverksendringen. Denne sammenlikningsgruppen består her av arbeidstakere som fylte 67 år i 2007. For å identifisere en årsakssammenheng mellom regelverksendringene og sysselsetting, må vi i analysen kontrollere for andre faktorer som kan tenkes påvirke yrkesdeltakelsen. Tanken er at gruppene skal være identiske med unntak av det vi ønsker å måle effekten av, nemlig det å ha muligheten til å jobbe uten at pensjonsutbetalingen reduseres. I vår modell inngår bedriftsspesifikke kjennetegn som bedriftsstørrelse, lokalisering av bedriften, og institusjonell sektor. I tillegg har vi med variable som fanger opp endringer i etterspørselen etter arbeidskraft i de ulike næringene og forskjeller i utdanningsnivå blant lønnstakerne i aldersgruppen.

Tabell 3 viser at for en referanseperson<sup>2</sup> som er registrert som arbeidstaker ved utgangen av det året han fyller 66, er sannsynligheten for også å være registrert med et aktivt arbeidsforhold ett år senere hele 72,9 prosent. Denne beregnede jobbsannsynligheten er to og en halv prosent høyere for menn enn for kvinner. I tillegg påvirkes jobbsannsynligheten positivt av om arbeidstakeren ikke er gift, og om han er ansatt i en liten bedrift. For ansatte i offentlig sektor er sannsynligheten for fortsatt å stå i arbeid lavere enn for arbeidstakere i privat sektor.

Når det gjelder overgangsordningen, viser resultatene at det å kunne arbeide uten avkortning av pensjonen har påvirket i hvor stor grad 66-åringene jobber ut det året de fyller 67 år. Kontrollert for de nevnte observerbare kjennetegnene, har jobbsannsynligheten økt med i underkant av fire prosent. Det har altså vært en signifikant økning i andelen som utsetter pensjonsbeslutningen som følge av regelverksendringen.

Som vi har sett påvirkes de beregnede jobbsannsynlighetene av forskjellige observerbare kjennetegn ved personene. Det er også slik at effekten av overgangsordningen kan variere mellom ulike grupper arbeidstakere. I tillegg til regresjonsmodellen presentert i boks 1, er det for noen enkeltgrupper derfor gjort egne beregninger på forskjeller i sysselsettingen som følge av regelendringen. Resultatene viser at overgangsordningen har hatt noe større effekt på menns videre yrkesdeltakelse enn hva tilfellet er for kvinner. Det samme gjelder for ugifte sammenlignet med gifte arbeidstakere. Vi finner også en større økning i jobbsannsynligheten for ansatte i store bedrifter som følge av overgangsordningen enn ansatte i bedrifter med færre enn 30 ansatte, og for ansatte innenfor offentlig sektor sammenlignet med ansatte i privat sektor. For å forklare hvorfor regelverksendringen påvirker ulike gruppers yrkesdeltakelse i større eller mindre grad, må man se nærmere på andre forhold som kan påvirke pensjonsbeslutningen i tillegg til det økonomiske insentivet som denne overgangsordningen representerer. Faktorer som spiller inn, og som ikke fanges opp i denne modellen, kan for eksempel være helsemessige vurderinger, verdien av fritid, forhold på arbeidsplassen, og familieforhold. Selv om effekten av regelverksendringen varierer noe med ulike kjennetegn ved personene og bedriften de er ansatt i, viser imidlertid resultatene at fjerningen av avkortingsregelen har hatt positiv effekt på den videre yrkesdeltakelsen for langt de fleste gruppene av arbeidstakere.

<sup>2</sup> Referansepersonen er en mann, gift, med arbeidssted i en ikke - sentral kommune, ansatt i en bedrift med færre enn 30 ansatte, i privat sektor, hvor andelen med høy utdannelse blant 66 åringer i næringen er 27 prosent, og stramhetsindikatoren er 3.5.

---

---

## REFERANSER

Amemiya, T. (1981): "Qualitative Response Models: A Survey". *Journal of Economic Literature*, December 1981, s 1483–1536.

Bråthen, Magne og Johannes Sørbø (2008), «Seniorer i industrien», *Arbeid og velferd 3/2008*, NAV

Bråthen, Magne (2007), «Seniorenas tilknytning til arbeidsmarkedet styrkes», *Arbeid og velferd 4/2007*, NAV

Grambo, Anne-Cathrine og Myklebø, Sigrid (2008) *Hvordan vil pensjonsreformen påvirke pensjoneringsatferden?* NAV-rapport 1/2008. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet

Haga, Oddbjørn (2008) «Forventa pensjoneringsalder 1986-2008: Delmål 3 i IA-avtalen er oppfylt». *Arbeid og velferd 2/2009*. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet

Midtsundstad, Tove (2002) *AFP-pensjonisten: Sliten – eller frisk og arbeidsfør? En analyse av tidligpensjonering og bruk av AFP i privat sektor*. FAFO-rapport 385. Oslo: Fafo

Midtsundstad, Tove (2005), «Ikke nødvendigvis sliten – En analyse av tidligpensjonering og seniorpolitikk i staten», Fafo - rapport 482. Oslo: Fafo

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

St.meld. nr 5 (2006-2007) *Opptjening av alderspensjon i folketrygden*.

Tysse, Tone (2001), *Effect of enterprise characteristics on early retirement*, Rapport 2001:26, Statistisk sentralbyrå

Ødegård, Per (2008) «Yrkesaktive 66-åringar ønsker å fortsette i arbeid når pensjonen ikkje blir avkortet». *Arbeid og velferd 3/2008*. Oslo: Arbeids og velferdsdirektoratet.