
Indikator for avgangsalder for ikke-uføre

© Nav juli 2025

EIER

Arbeids- og velferdsdirektoratet
Postboks 354
8601 Mo i Rana

Rapporten er tilgjengelig på www.nav.no/analyser

Nummer 8, 2025
ISBN: 978-82-551-2556-3
ISSN: 1891-005X

DOI: 10.60847/NAV.5622

Indikator for avgangsalder for ikke-uføre

Av: Atle Fremming Bjørnstad og Ole Christian Lien

Nav-rapport 2025: 8

Innhold

Sammendrag	5
1 Innledning	6
1.1 Bakgrunn	6
1.2 Ønske om indikator	6
2 Dagens indikatorer for avgangsalder	7
2.1 Forventet yrkesaktivitet etter 50 år	7
2.2 Gjennomsnittlig avgangsalder	7
2.3 Internasjonale indikatorer	8
2.4 Median avgangsalder for arbeidsføre	10
3 Vurdering av svakheter og ulike modifikasjoner av median avgangsalder for arbeidsføre	12
3.1 Svakheter ved indikatoren	12
4 Anbefalt indikator for avgangsalder for ikke-uføre	15
4.1 Anbefalt indikator	15
4.2 Datagrunnlag for indikatoren	15
4.3 Spredningsmål	15
Referanser	17

Sammendrag

Pensjonsutvalget oppnevnt i 2020 hadde flere forslag til å forbedre uføres alderspensjon, som senere har blitt fulgt opp gjennom en stortingsmelding i 2023 og et nytt pensjonsforlik på Stortinget i 2024. Endringene skal sikre et stabilt forhold mellom uføres og arbeidsføres alderspensjon i årene framover.

For å undersøke forholdet mellom uføre og arbeidsføres alderspensjon er det behov for en god indikator for hvor lenge arbeidsføre personer står i arbeid. Vi foreslår en ny indikator for dette, *median avgangsalder for ikke-uføre*. Indikatoren angir når personer som ikke mottok uføretrygd ved 61 år i gjennomsnitt trekker seg ut av arbeidslivet. I tillegg til å inkludere perioder i jobb etter 61 år, inkluderer indikatoren også perioder med mottak av dagpenger, sykepenger og arbeidsavklaringspenger. Årsaken er at mottakere av disse ytelsene følger samme pensjonsregler som arbeidsføre, og at mottak av disse ytelsene, tilsvarende som når man er i arbeid, gjør det mulig å utsette uttaket av alderspensjon.

Indikatoren blir beregnet per årskull. For 1957-årskullet, det siste årskullet med data for, finner vi en median avgangsalder for ikke-uføre på 66,3 år. Her er arbeid definert som minst 17 timer per uke. Dersom vi medregner alt arbeid, uansett arbeidstid, finner vi en median avgangsalder på 66,7 år. Begge indikatorene har vist en økning i avgangsalder i perioden vi har data for på ca. 0,8 år per tiende årskull.

Rapporten er skrevet på bakgrunn av en bestilling fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Pensjonsutvalget oppnevnt i 2020 skulle evaluere pensjonsreformen fra 2011 og foreslå mulige justeringer for å sikre pensjonssystemets økonomiske og sosiale bærekraft, og kom med sin rapport i 2022 (NOU 2022:7). En del av mandatet for å sikre sosial bærekraft var at utvalget skulle «vurdere konkrete løsninger som kan sikre et rimelig forhold mellom alderspensjonsnivået til uføre og arbeidsføre». Bakgrunnen er at uføre ikke kan kompensere for levealdersjusteringen ved å jobbe lenger. Dersom arbeidsføre tilpasser seg ved å gradvis jobbe lenger, vil det over tid gradvis øke gapet mellom pensjonsnivået til arbeidsføre og uføre.

Utvalget hadde flere forslag til å forbedre uføres alderspensjon, som senere har blitt fulgt opp uten vesentlige endringer gjennom en stortingsmelding i 2023 (Meld. St. 3 2023–2024) og pensjonsforliket i Stortinget (Innst. 233 S 2023–2024).

I høringsnotatet blir det foreslått å gradvis øke aldersgrensene for blant annet alderspensjon i takt med to tredjedeler av økningen i levealder. Det gjelder også aldersgrensen for når alle får rett til alderspensjon og for overgang fra uføretrygd og alderspensjon, i dag 67 år. Denne grensen skal i framtiden hete *normert pensjonsalder*. I tillegg er det foreslått å gi uføre opptjening av alderspensjon etter nye opptjeningsregler til og med 64 år (mot 61 år i dag). I statsbudsjettet for 2025 er det i tillegg allerede vedtatt å videreføre skjermingstillegget i alderspensjon for årskullene 1954–1962. Dette er et tillegg til alderspensjon etter gamle opptjeningsregler som kompenserer for deler av levealdersjusteringen.

Med endringene som er foreslått i pensjonsmeldingen vil forholdet mellom uføres og arbeidsføres alderspensjon stabiliseres dersom arbeidsføre jobber rundt 6 måneder lenger for hvert år levealderen øker.

1.2 Ønske om indikator

Bakgrunnen for rapporten er en bestilling fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet, med ønske om å utvikle en kvalitetssikret indikator for arbeidsføres avgangsalder fra arbeidslivet.

Utdrag fra bestillingen:

Pensjonsutvalget anbefaler i NOU 2022:7 en modell med økte aldersgrenser i pensjonssystemet og tilgrensende trygdeordninger, hvor grensene økes i takt med økende levealder. Utvalget anbefaler også å styrke uføres alderspensjon gjennom økt alder for opptjening og overgang til alderspensjon, men skriver at reglene for uføre må vurderes ut fra avgangsalderen til de som ikke blir uføre. Disse forslagene følges opp av Regjeringen i en melding i løpet av 2023.

I lys av dette er det behov for å ha gode indikatorer for hvor lenge arbeidsføre står i arbeid. Direktoratet leverer i dag indikatorer på forventet gjestående tid i arbeid etter fylte 50 år, og median avgangsalder blant de som var i arbeid ved 61 års alder. Vi ber om at disse indikatorene suppleres med spredningsmål, for eksempel avgangsalderen for de ulike kvartiler/desiler, eller andre metoder som kan si noe utover sentrum av fordelingen. Videre bes det om en vurdering av indikatorenes eventuelle svakheter, og om det er andre indikatorer som kan være egnet til å si noe om hvor lenge en «typisk» arbeidsfører står i arbeid, og utviklingen i avgangsmønsteret i halene av fordelingen.

Nav har fra tidligere en relevant indikator for dette formålet, *median avgangsalder for arbeidsføre* (Arbeids- og inkluderingsdepartementet 2024). Vi tar utgangspunkt i denne indikatoren, vurderer svakhetene til indikatoren og foreslår forbedringer.

Indikatoren kan over tid avdekke eventuelle misforhold mellom utviklingen i uføres og arbeidsføres alderspensjon. Dette er ikke mulig å observere direkte fra pensjonsnivåene til disse gruppene, ettersom et stort flertall av arbeidsføre velger å ta ut alderspensjon før de slutter i jobb. Vurderingen må derfor gjøres ut fra beregninger av hvilket pensjonsnivå arbeidsføre ville ha fått dersom de tok ut alderspensjon når de slutter i jobb.

2 Dagens indikatorer for avgangsalder

Det finnes i dag en rekke norske og internasjonale indikatorer for avgangsalder fra arbeidslivet. Felles for de fleste indikatorene er at de måler avgang fra arbeidslivet for hele befolkningen, eller for alle som har vært i arbeid ved en viss alder. Indikatorene vil derfor oftest inkludere personer som forlater arbeidslivet av helsemessige årsaker og blir mottakere av uføretrygd. *Hellevik mfl. (2023)* redegjør for mange av disse. Vi begrenser oss her til en omtale av noen sentrale internasjonale indikatorer, og indikatorer vi har brukt i Nav.

2.1 Forventet yrkesaktivitet etter 50 år

En indikator vi har benyttet i Nav er forventet yrkesaktivitet etter 50 år (*Lien 2010*). Den måler antall årsverk befolkningen i gjennomsnitt jobber som lønnstaker eller selvstendig næringsdrivende etter 50 år, gitt situasjonen i et gitt kalenderår. Indikatoren inkluderer hele befolkningen, enten de var yrkesaktive eller ikke ved 50 år, og uansett om de allerede var uføre ved 50 år eller ble uføre senere. Beregningen bygger på tverrsnittsdata, og følger derfor ikke enkeltpersoner over tid. Den kan derfor bare brytes ned på fordelinger som gjelder egenskaper ved hele

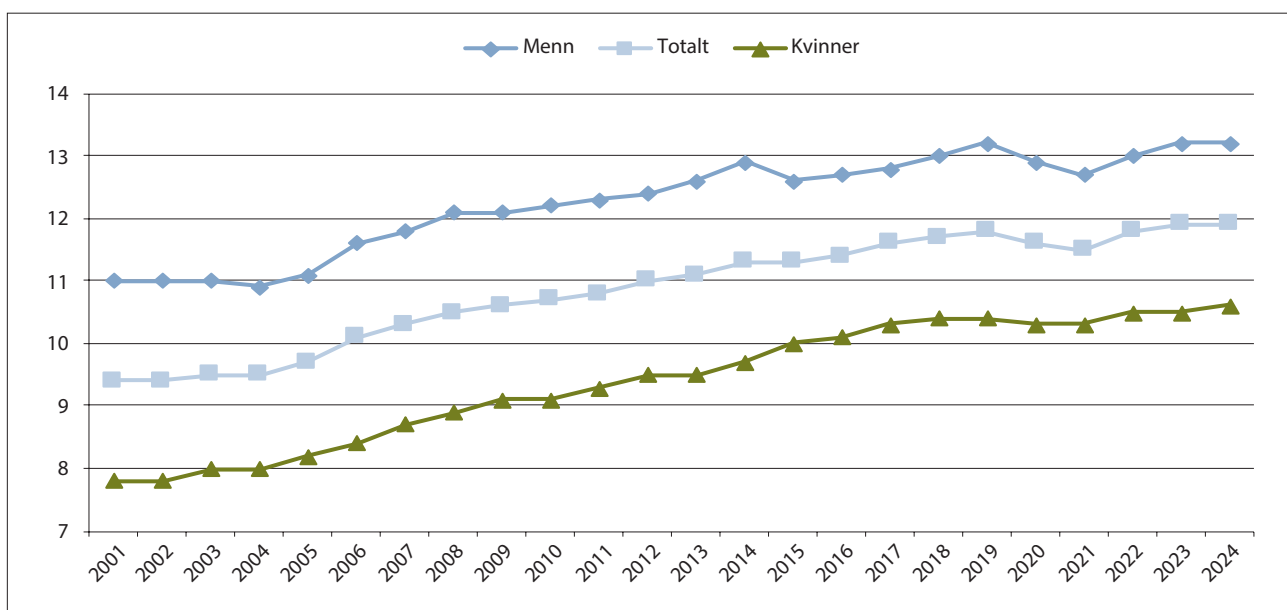
befolkningen (for eksempel etter fylke eller kommune). Indikatoren ble opprinnelig utviklet i forbindelse med det tidligere delmål 3 i avtalen for et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen 2010–2013, *Regjeringen 2010*).

2.2 Gjennomsnittlig avgangsalder

Navs indikator *gjennomsnittlig avgangsalder* (*Bjørnstad 2019*) måler gjennomsnittlig alder for når personer som var registrert i jobb som lønnstaker ved 49 år trekker seg helt ut av arbeidslivet. Det innebærer at indikatoren inkluderer all avgang fra arbeidslivet ved 50 år eller senere, også avgang til uføretrygd. Også denne indikatoren bygger på tverrsnittsdata, og har dermed begrensede nedbrytingsmuligheter.

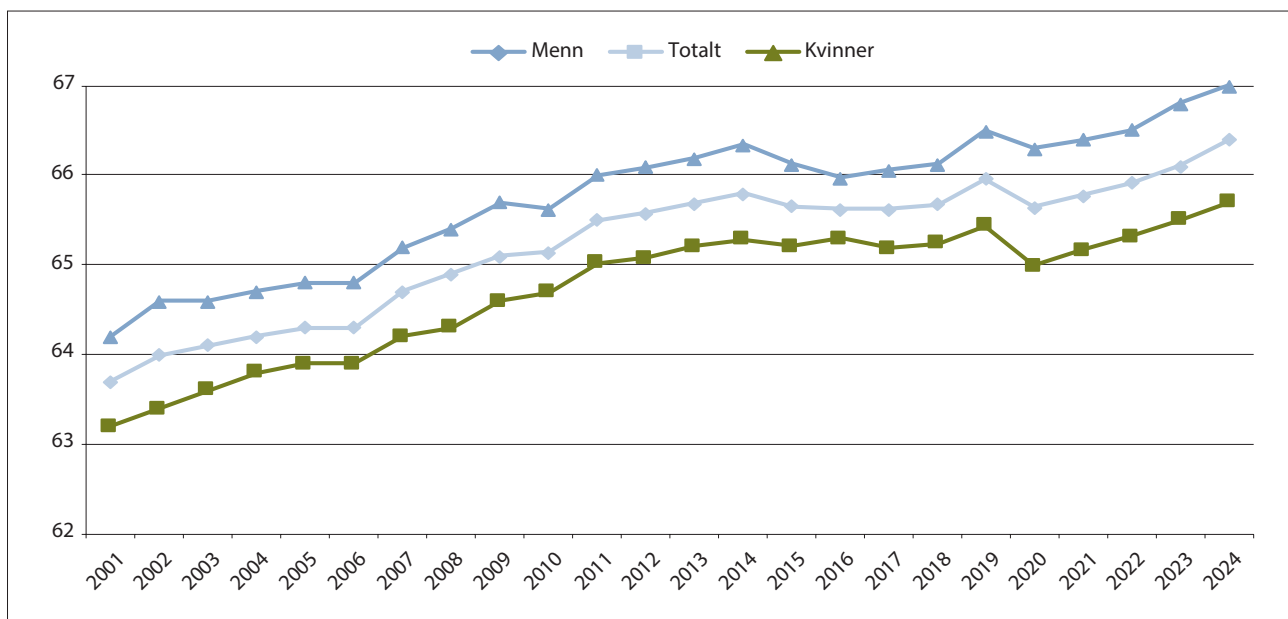
Indikatoren bygger på at differansen mellom andelen av befolkningen i jobb som arbeidstaker fra en gitt alder til den neste, kan tolkes som et estimat på nettoavgang fra arbeidslivet mellom disse aldre. Gjennomsnittlig avgangsalder vil da være et mål på når en 50-åring i gjennomsnitt kan forventes å forlate arbeidslivet, gitt at avgangsmønsteret i befolkningen holder seg på samme nivå som i observasjonsåret.

Figur 1: Forventet yrkesaktivitet etter 50 år. Årsverk. 2001–2024



Kilde: NAV

Figur 2: Gjennomsnittlig avgangsalder (avgang ved 50 år eller senere). 2001–2024



Kilde: NAV

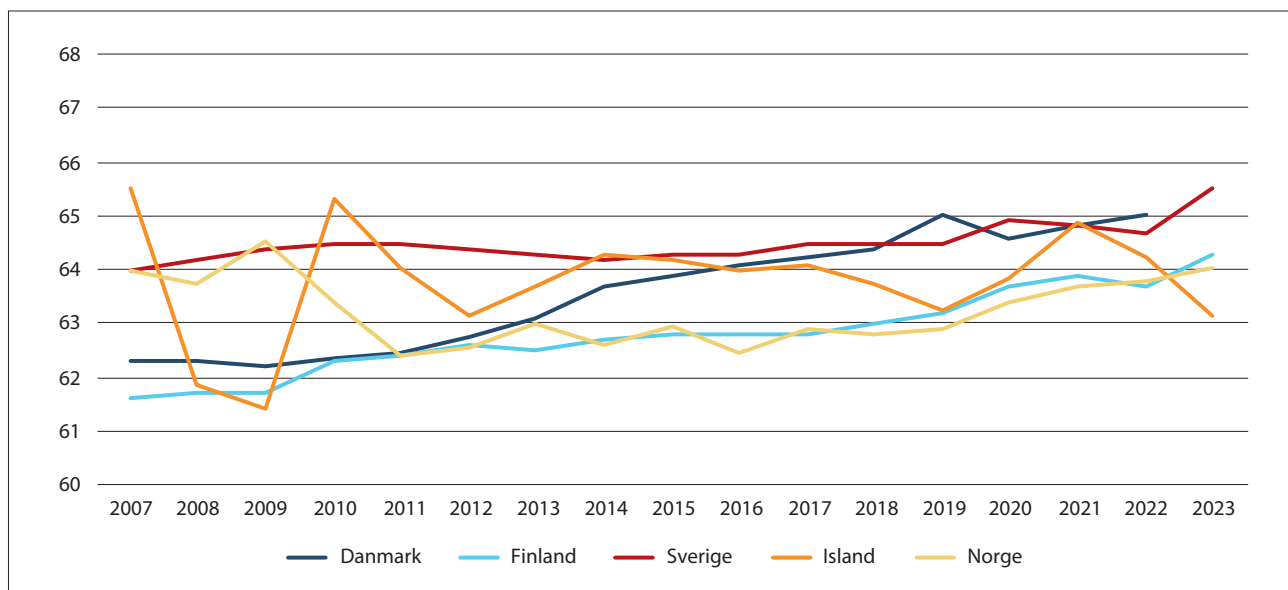
2.3 Internasjonale indikatorer

Expected effective retirement age

Expected effective retirement age (*forventet effektiv pensjoneringsalder*) er en indikator utviklet av finske pensjonsmyndigheter (ETK/Finnish Centre for Pensions) for å måle effektiv pensjoneringsalder, det vil si

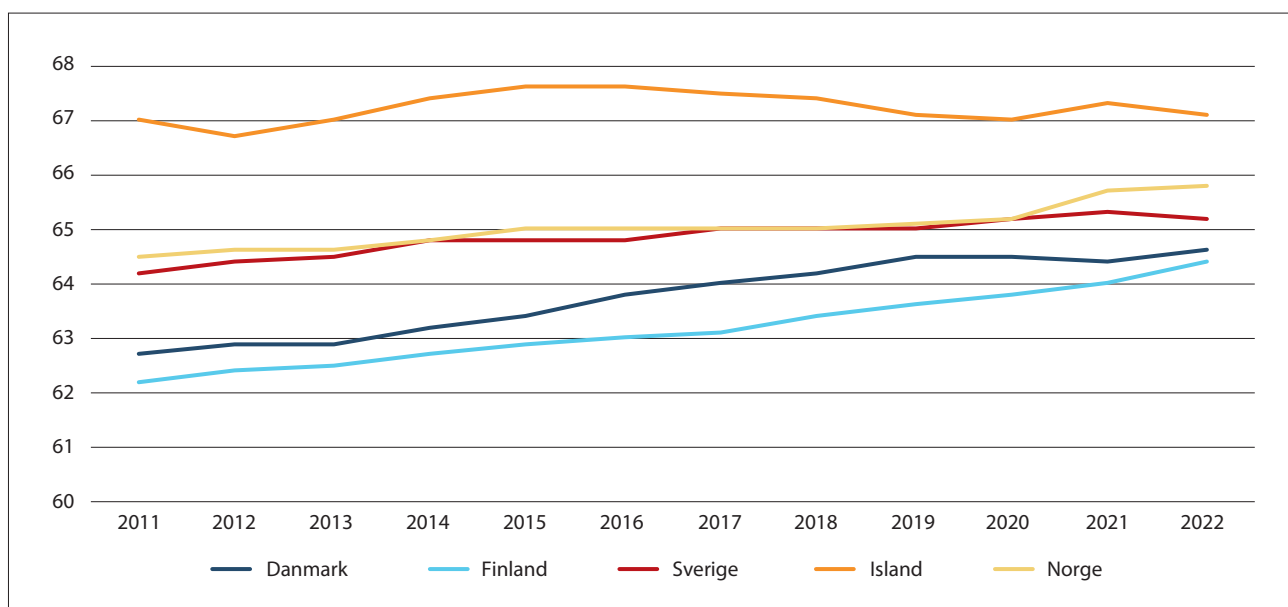
når folk i gjennomsnitt starter uttak av en pensjon. Indikatoren er laget slik at den ikke blir påvirket av aldersstrukturen i befolkningen. Den blir beregnet for 25- og 50-åringer, og den offisielle finske indikatoren tar utgangspunkt i 25-åringer. I en rapport fra Finnish Center for Pensions (ETK 2022), vises gjennomsnitt-

Figur 3: Forventet effektiv pensjoneringsalder ved 50 år (reduerte pensjoner er ikke inkludert). 2007–2023



Kilde: Finnish Centre for Pensions

Figur 4: Forventet avgangsalder ved 50 år. 2011–2022



Kilde: Finnish Centre for Pensions

lig pensjoneringsalder og gjennomsnittlig avgangsalder i de nordiske landene og Estland. Rapporten inkluderer tall til og med 2020, men er senere oppdatert til og med 2023. Indikatoren inkluderer pensjoning både som følge av uttak av alderspensjon og uføretrygd, og heller ikke denne indikatoren gjelder derfor spesifikt for arbeidsføre.

I Finland er det i større grad sammenfall mellom alderen ved uttak av pensjon og avgang fra arbeidslivet enn i Norge. Avgangsalderen fra arbeidslivet er om lag et halvt år høyere enn den effektive pensjoneringsalderen, mens forskjellen i Norge er på om lag to år. I Finland har derfor den effektive pensjoneringsalderen blitt brukt som indikator for politiske mål om å forlenge yrkeskarrierene blant seniorerne og motvirke stadig økende pensjonsutgifter. Målet har siden 2009 vært at *forventet effektiv pensjoneringsalder* beregnet for 25-åringer skal øke til minst 62,4 år i 2025. Det innebar en årlig økning i forventet effektiv pensjonsalder på tilnærmet 0,2 år årlig i perioden 2009–2025. Målet ble nådd i 2021, mens forventet pensjoneringsalder har økt ytterligere til 63,1 år i 2024.

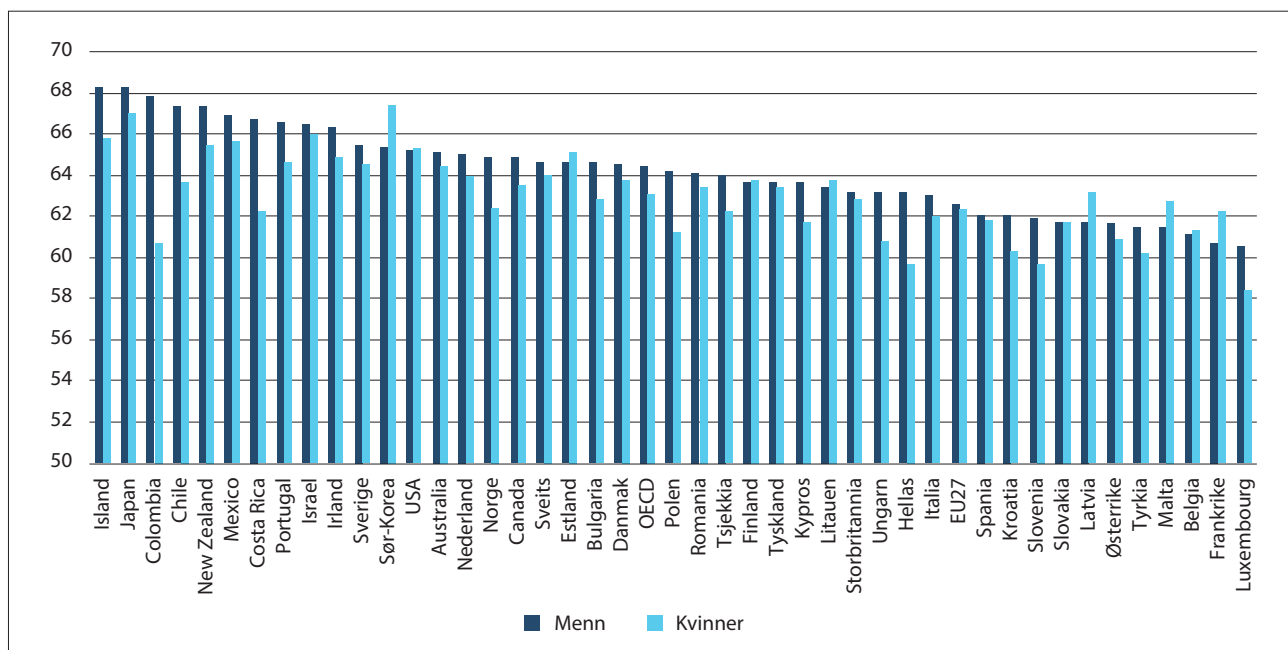
Rapporten har også en indikator for gjennomsnittlig avgangsalder. Den er basert på tilnærmet identisk metode som den norske indikatoren for gjennomsnitt-

lig avgangsalder, men bruker ulikt datagrunnlag. Det er tverrsnittsdata som benyttes, og for at tallene skal være sammenliknbare mellom land, er det benyttet tall fra Eurostat som bygger på arbeidskraftundersøkelsen (AKU) i hvert land. En forskjell fra den norske indikatoren er da at også selvstendig næringsdrivende inngår i datagrunnlaget.

Average effective age of labour market exit

OECD benytter indikatoren *average effective age of labour market exit* (gjennomsnittlig effektiv avgangsalder) som omtalt i *OECD (2023)*. Den har en liknende metodikk som Navs indikator for gjennomsnittlig avgangsalder ved at den er basert på tverrsnittsdata for sysselsettingen, og estimerer andelen med avgang fra arbeidslivet basert på differansen i sysselsettingsrater mellom påfølgende aldre. Forskjellen er at den har en startalder for beregningen på 40 år, og at avgangsalderen dermed vil være betinget på sysselsetting ved 40 år. I tillegg benytter den en grovere aldersinndeling, ved at det er benyttet sysselsettingsrater for 5-årige aldersgrupper i intervallet 40–80 år, og indikatoren blir beregnet separat for hvert kjønn. Datagrunnlaget for beregningen er arbeidskraftundersøkelsene i hvert enkelt land. Både arbeidstakere og selvstendig næringsdrivende inngår i datagrunnlaget.

Figur 5: Average effective age of labour market exit. 2022



Kilde: OECD

2.4 Median avgangsalder for arbeidsføre

Navs indikator median avgangsalder for arbeidsføre er den eneste indikatoren vi kjenner til som måler avgangsalderen spesifikt for arbeidsføre. Indikatoren ble opprinnelig utarbeidet i forbindelse med et oppstartseminar for evalueringen av AFP-ordningen i privat sektor i 2017 (*NHO og LO 2017*). Formålet med indikatoren er å estimere hvor lenge en typisk arbeidsfør står i arbeid.

Populasjonen består av alle personer i hvert enkelt årskull som er registrert i jobb som arbeidstaker ved 61 år som blir fulgt over tid fram til de forlater arbeidslivet. Det er samtidig kontrollert for at personen ikke mottok uføretrygd ved 61 år eller senere (det vil si fram til 67 år), for å utelate de som blir arbeidsuføre fra indikatoren. Det er også satt som krav at personen var bosatt i Norge både ved 61 år og 67 år. Hensikten er å ekskludere de som dør tidlig ettersom denne gruppen ofte ikke rekker å ta ut alderspensjon. Personer som utvandrer er utelatt da det ikke mulig å observere om de fortsetter i jobb etter at de har flyttet fra landet. Det blir ikke undersøkt om personene i utvalget mottar arbeidsavklaringspenger (AAP) eller andre trygdeytelser, som også kan være tegn på arbeidsuførhet.

Data om personer som er selvstendig næringsdrivende inngår ikke i indikatoren, verken i utgangspopulasjonen ved 61 år eller på senere tidspunkter. Det vil føre til at personer som var i jobb som arbeidstaker ved 61 år, men som senere går over til kun å bli selvstendig næringsdrivende, feilaktig vil bli tolket som å ha forlatt arbeidslivet.

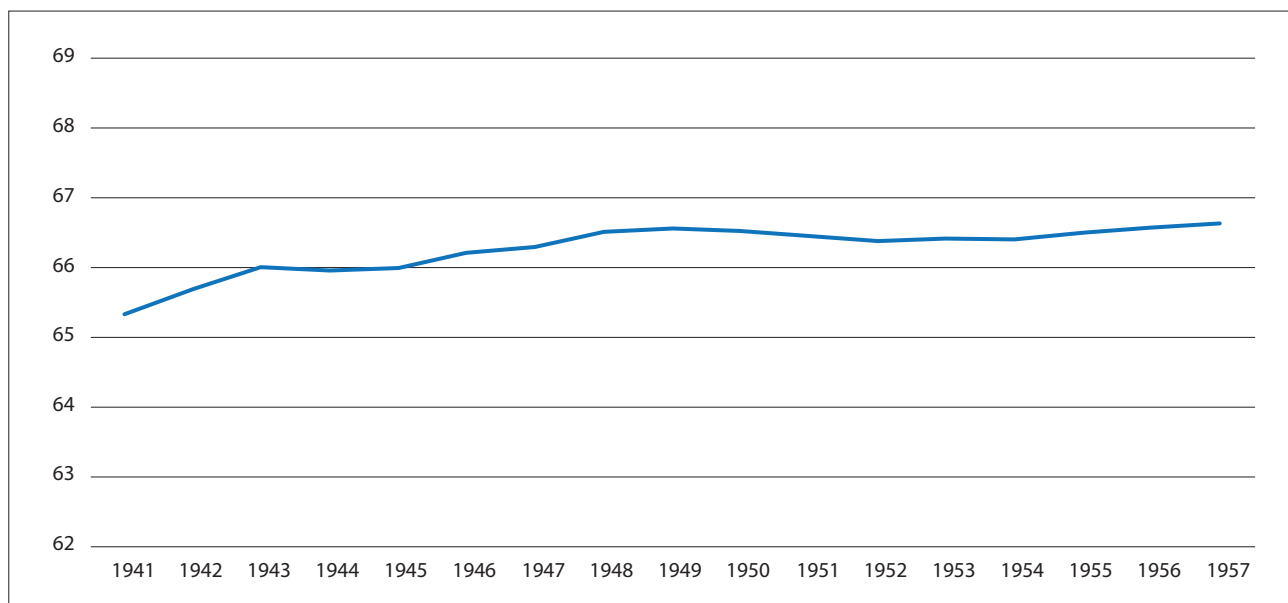
Median avgangsalder blir beregnet for hvert årskull og er definert som alderen der halvparten av populasjonen fra hvert årskull har sluttet helt i arbeid. Hvert årskull blir observert ved utgangen av hvert år, og det er lagt til grunn at årskullet i gjennomsnitt er født midt i året (slik at for eksempel personer født i 1957 i gjennomsnitt vil være 67,5 år ved utgangen av 2024). Ettersom observasjonene bare foreligger én gang årlig, blir indikatoren fastsatt ved lineær interpolering mellom aldre ved de to kalenderårene der andelen i arbeid synker til under 50 prosent. Hensikten med at indikatoren baserer seg på median framfor gjennomsnitt, er fordi dette er en indikator som følger enkeltpersoner over tid. Å beregne medianen krever da bare at halvparten av populasjonen for et gitt årskull har trådt ut av arbeidslivet, mens et gjennomsnitt først kan beregnes når alle har trådt ut av arbeidslivet.

I en alternativ variant av indikatoren blir median avgangsalder definert som alderen der minst halvparten enten har sluttet i jobb eller har ukentlig avtalt arbeidstid under 20 timer. Halv stilling regnes dermed som avgang fra arbeidslivet. I denne varianten vil da

bare personer som jobbet minst 20 timer i uken ved 61 år være med i populasjonen for indikatoren.

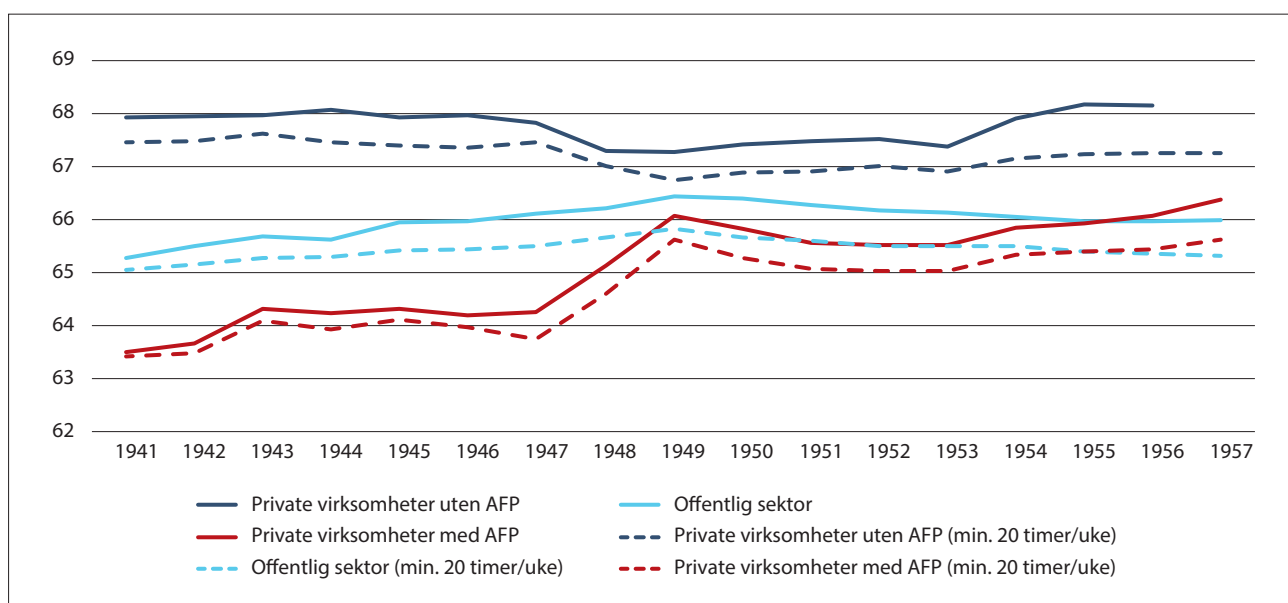
Figur 6 viser utviklingen for hovedvarianten av indikatoren, mens figur 7 viser begge variantene og sam-

Figur 6: Median avgangsalder for arbeidssføre, etter fødselsår. Årskull 1941–1957



Kilde: NAV

Figur 7: Median avgangsalder for arbeidssføre, etter sektor og fødselsår. Alt arbeid medregnes og arbeid på minst 20 timer per uke. Årskull 1941–1957



Kilde: NAV

tidig fordelt på sektor (dette er tall som oppgis i den årlige rapporten fra Pensjonspolitisk arbeidsgruppe, *Arbeids- og inkluderingsdepartementet* 2024). Indikatoren kan bare beregnes for fødselskull/grupper der andelen i jobb har falt under 50 prosent. Det er årsaken til at figur 7 har tall til og med 1957-kullet for noen grupper og bare til og med 1956-kullet for andre.

I tiden etter innfasing av ny privat AFP har median avgangsalder i private virksomheter med AFP nærmet seg avgangsalderen i offentlig sektor. Median avgangsalder falt for private virksomheter med AFP fra 1949- til 1953-kullet. Dette kan skyldes overgangen til a-ordningen i 2015 da en god del personer som var registrert som arbeidstakere i Aa-registeret, antakelig feilaktig registrert, forsvant fra registeret. For 1950-kullet vil dette komme til uttrykk som avgang ved 65 år, for 1951-kullet ved 64 år, for 1952-kullet ved 63 år og for 1953-kullet ved 62 år, noe som kan ha bidratt til fallet i median avgangsalder for disse årskullene sammenliknet med 1949-kullet. Median avgangsalder i private virksomheter med AFP økte igjen fra og med 1954-kullet. For 1955-kullet var median avgangsalder tilsvarende som for offentlig sektor, mens median avgangsalder for 1956-kullet var noe høyere enn i offentlig sektor. Også i offentlig sektor har det vært en liten nedgang i median avgangsalder fra 1949- til 1956-kullet. Det har vært en liten økning for de samme kullene i privat virksomhet uten AFP, og da særlig fra 1953-kullet, og økningen er sterkest når avgang defineres som null arbeidstimer i uka. Overgangen til a-ordningen gjelder alle sektorer, og det er derfor usikkert i hvor stor grad dataomleggingen påvirker resultatene.

Dersom avgang defineres som når arbeidstiden faller under 20 timer i uka, er median avgangsalder noe lavere for alle sektorer. Med denne definisjonen er median avgangsalder som gjennomsnitt for alle årskullene 0,7 år lavere for privat sektor uten AFP, 0,6 år lavere for offentlig sektor, og 0,4 år lavere for privat sektor med AFP. Forskjellen er noe høyere for de yngste enn for de eldste årskullene.

3 Vurdering av svakheter og ulike modifikasjoner av median avgangsalder for arbeidsføre

Av indikatorene omtalt i kapittel 2 er det bare Navs indikator median avgangsalder for arbeidsføre (kapittel 2.4) som begrenser seg til å måle avgang fra arbeidslivet for arbeidsføre. Når vi skal vurdere eventuelle svakheter i indikatorene og mulige justeringer i definisjonene, begrenser vi oss derfor til denne indikatoren. Dette er den eneste egnede indikatoren vi kjenner til som grunnlag for å sammenlikne arbeidsføres og uføres pensjonsnivåer.

3.1 Svakheter ved indikatoren

Definisjon av arbeidsfør

Indikatoren definerer arbeidsfør som å være registrert i jobb ved 61 år og ikke motta uføretrygd på noe tidspunkt i alderen 61–67 år. Hensikten er å utelate personer som hadde forlatt eller forlot arbeidslivet som følge av mottak av uføretrygd.

Personer som etter endt yrkeskarriere mottar sykepenge og/eller arbeidsavklaringspenger, vil derimot inngå i indikatoren. Dette til tross for at dette, i hvert fall for langvarig sykefravær og arbeidsavklaringspenger, kan karakteriseres som personer som har forlatt arbeidslivet som følge av helseproblemer. Personer som mottar sykepenge, er som hovedregel registrert i arbeid. Når en person mottar sykepenge, og eventuelt også arbeidsavklaringspenger, etter avsluttet yrkeskarriere, vil da tidspunktet personen slutter å motta sykepenge bli definert som avgangsalderen. Personer som blir arbeidsledige og mottar dagpenger etter endt yrkeskarriere vil også inngå i populasjonen, og tidspunktet personen slutter i jobb vil da bli definert som avgangsalderen.

Pensjonsforliket innebærer at alderspensjonen til uføre skal styrkes, i tråd med forslaget i Meld. St. 6 (2023–2024), Et forbedret pensjonssystem med en styrket sosial profil. Forslaget innebærer i utgangspunktet at uføre skjermes for 2/3-deler av effekten av levealdersjusteringen, og at uføres videre skjerming skal speile yrkesaktives avgangsmønster. I lys av dette er det behov for å ha gode indikatorer for hvor lenge arbeidsføre står i arbeid.

Ettersom de som ikke er uføre består av flere grupper enn bare de som er i jobb, mener vi at indikatoren fortrinnsvis også bør inkludere personer som mottar arbeidsavklaringspenger og dagpenger (de som mottar sykepenger er allerede inkludert). Årsaken er at mottak av disse trygdeytelsene i etterkant av yrkeskarrieren, medfører at man kan utsette uttaket av alderspensjon og oppnå et høyere pensjonsnivå. Dette mener vi er relevant når man sammenligner uføres og ikke-uføres pensjonsnivåer. Indikatoren bør derfor også hete median avgangsalder for ikke-uføre (i stedet for arbeidsføre).

Bosettingskrav

Den nåværende indikatoren setter som betingelse at man var bosatt i Norge ved 61 år og 67 år. Hensikten var å utelate personer som dør eller flytter fra landet. Ulempen ved å måle dette bare ved 61 og 67 år, er at også personer som slutter i jobb og dør flere år etterpå (for eksempel slutter i jobb ved 62 år og dør ved 67 år) vil bli utelatt fra indikatoren. Dette vil være personer som kan ha mottatt alderspensjon i flere år, og dermed ville vært relevant å ha med når hensikten er å sammenlikne pensjonsnivåene for ikke-uføre og uføre. Tilsvarende gjelder for personer som flytter fra landet flere år etter at de sluttet i arbeid.

For å bote på dette, har vi testet ut å endre indikatoren slik at betingelsen heller blir at personen må være bosatt i Norge ved 61 år, og i minst ett år etter tidspunktet for avgang fra arbeidslivet. Hensikten er å utelate tilfeller der avgangen fra arbeidslivet kan ha blitt forårsaket av et dødsfall, eller der personer flytter til utlandet og fortsetter yrkeskarrieren sin der.

Krav til arbeidstid

Nåværende indikator har to varianter, en der alt arbeid medregnes uansett arbeidstid, og en der å være i arbeid blir definert som å ha en ukentlig arbeidstid på minst 20 timer i uken. Denne grensen ble satt litt tilfeldig, men er basert på at 20 timer i uken tilsvarer i overkant av halv stilling. De som jobber mer enn halvtid kan være definert som å ha yrkesaktivitet som hovedsakelig virksomhet, mens de som jobber halvtid kan defineres som å være pensjonist i like stor grad som de er sysselsatt.

Blant deltidsansatte er det nokså vanlig å jobbe akkurat halvparten av fulltid. Å jobbe i halv stilling tilsier at man jobber i betydelig grad, og vi vurderer nå at denne gruppen bør regnes som å være i arbeid. Datagrunnlaget vi benytter har ikke sammenliknbare opplysninger over tid om eksakt stillingsandel, og vi må derfor ta utgangspunkt i avtalt arbeidstid per uke. Hvor mange timer i uken som tilsvarer full stilling varierer, men det vanligste er 37,5 timer. For personer i turnusarbeid i virksomhet omfattet av tariffavtale, for eksempel sykepleiere og helsefagarbeidere, er ukentlig arbeidstid 35,5 timer.

Vi har testet ut ulike grenser, men vurderer at en grense på 17 timer i uken er mest hensiktsmessig. Årsaken er at det i de fleste tilfeller vil sørge for at halv stilling vil regnes som å være i jobb.

Selvstendig næringsdrivende

Indikatoren definerer det å være i jobb som å være registrert i arbeid, det vil si lønnstaker. Personer som kun var selvstendig næringsdrivende ved 61 år vil da ikke inngå i populasjonen, og vi vil definere avgangsalderen feil for personer som var arbeidstaker eller kombinert arbeidstaker og næringsdrivende ved 61 år og som senere gikk over til å bli bare selvstendig næringsdrivende. Ifølge Statistisk Sentralbyrå (SSB) utgjorde personer som hovedsakelig var selvstendig næringsdrivende rundt 4 prosent av de sysselsatte i 2023.¹ Andelen øker med alder, og var 8 prosent i aldersgruppen 55–74 år. At overgang fra lønnstaker til selvstendig næringsdrivende feilaktig blir tolket som avgang fra arbeidslivet vil isolert sett føre til at avgangsalderen blir noe underestimert. På den annen side gjelder dette en begrenset gruppe og vil dermed ikke ha store utslag.

Tilgangen til data gjør dessuten at vi ikke ser noen måte å justere for dette på. Det eneste datagrunnlaget vi har tilgjengelig for selvstendig næringsdrivende er informasjon om pensjonsgivende inntekt. Dette er årsdata, og vi vet da ikke i hvilke tidsperioder av året en person var selvstendig næringsdrivende og heller ikke hvilken arbeidstid/stillingsandel arbeidet tilsva-

.....
¹ www.ssb.no/tabell/13564

rer. I tillegg har disse dataene om lag ett år lengre produksjonstid enn data om sysselsettingen for lønnstakere. Vi vurderer dermed at det ikke er mulig eller hensiktsmessig å gjøre noe med denne svakheten.

Uttesting av ulike modifikasjoner av indikatoren

Figur 8a og b viser effekten av å gjøre ulike modifikasjoner av indikatoren median avgangsalder for arbeidsføre:

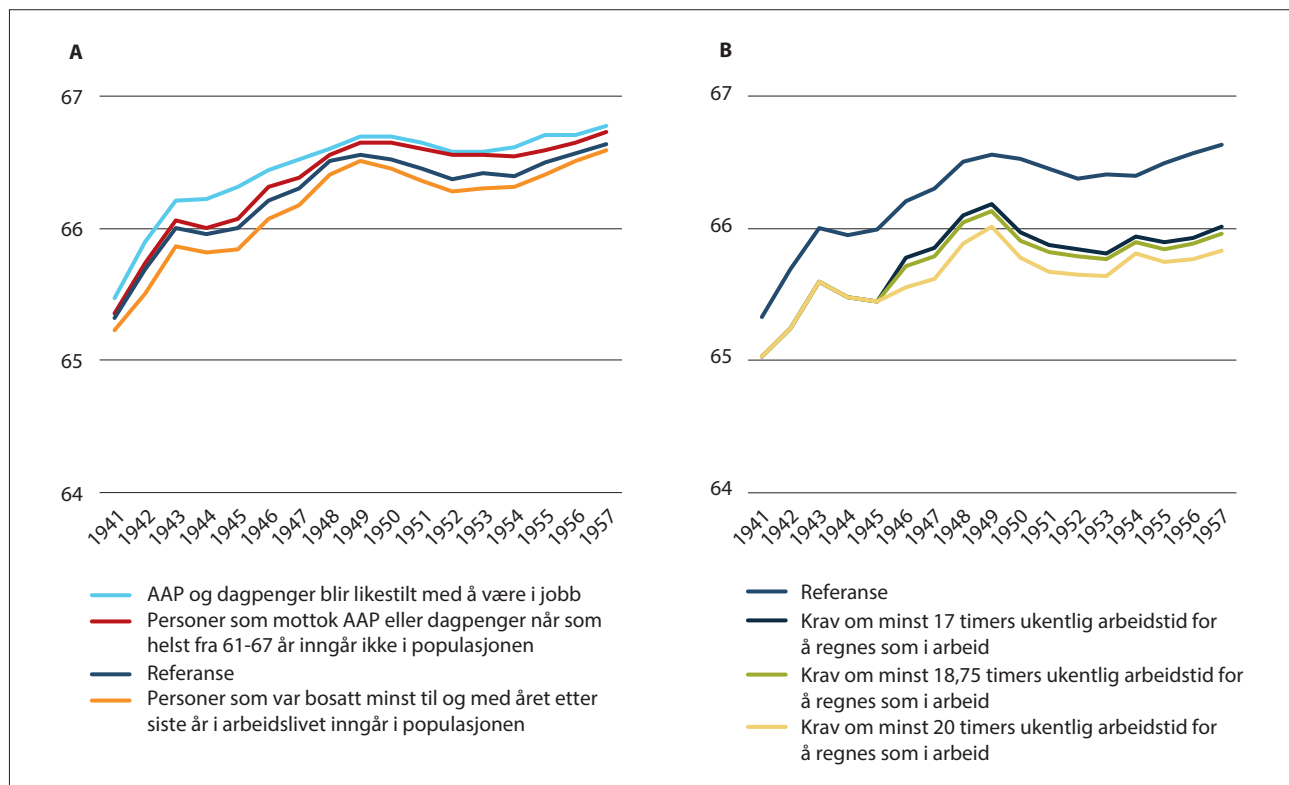
- Arbeidsavklaringspenger og dagpenger blir likestilt med å være i jobb: Dette innebærer at avgang fra arbeidslivet blir definert til å være først når personen verken er i jobb eller mottar arbeidsavklaringspenger eller dagpenger. I tillegg vil også personer som mottok arbeidsavklaringspenger eller dagpenger ved 61 år inngå i indikatoren (figur 8a).
- Personer som mottok arbeidsavklaringspenger eller dagpenger når som helst fra 61–67 år inngår ikke i populasjonen: Hensikten med denne modifikasjonen er at populasjonen skal rendyrke

personer som trolig forlot arbeidslivet frivillig som arbeidsfør, og at personer som endte karrieren som arbeidsledig eller med et helseproblem ikke inngår (figur 8a).

- Personer som var bosatt minst til og med året etter siste år i arbeidslivet inngår i populasjonen: Dette er som alternativ til å kreve at personen var registrert bosatt i Norge ved 61 år og 67 år, og er ment som en mer presis måte å utelukke personer som forlot arbeidslivet i Norge som følge av dødsfall eller utvandring (figur 8a).
- Krav om minst 17, 18,75 eller 20 timers avtalt ukentlig arbeidstid for å regnes som i arbeid: Her tester vi ut ulike kriterier for hvor mange timer i uken som skal kreves for å regnes som å være i arbeid (figur 8b).

Disse modifikasjonene kan også kombineres, men er i figurene (8a og b) testet ut enkeltvis, sammenliknet med den opprinnelige indikatoren (referanse).

Figur 8: Effekt av ulike modifikasjoner av indikatoren for median avgangsalder for arbeidsføre. Etter fødselsår. Årskull 1941–1957



Kilde: NAV

For det yngste årskullet, gir de ulike modifikasjonene inntil ett års avvik i estimatet for median avgangsalder. For de eldre årskullene er avviket mindre. Det skyldes trolig mindre presise data om arbeidstid når vi går lenger tilbake i tid. Vi ser at å innføre krav til arbeidstid er det som har mest å si for resultatene. Å likestille mottak av AAP og dagpenger med å være i jobb, medfører som forventet økt avgangsalder. Å forbedre kravet til når man skal være bosatt i Norge medfører marginalt lavere avgangsalder. Det er også forventet ettersom det medfører at noen flere som døde tidlig vil inngå i indikatoren, og der disse trolig i gjennomsnitt har lavere avgangsalder enn andre.

En annen ulempe som vi ikke har undersøkt effekten av i denne omgang, er at indikatoren tar utgangspunkt i personer som var i jobb eller mottok dagpenger, sykepenger eller arbeidsavklaringspenger ved 61 år. Det vil være enkelte arbeidsføre som slutter i jobb ved 61 år eller tidligere, selv om de først kan ta ut alderspensjon fra 62 år. Dersom disse hadde blitt medregnet, ville median avgangsalder blitt lavere enn beregnet her. Dette ville krevd at vi fulgte enkeltpersoner over enda flere år, og dette ville da blitt spørsmål om hvor tidlig avgangsalder fra arbeidslivet som skulle blitt medregnet i indikatoren.

4 Anbefalt indikator for avgangsalder for ikke-uføre

4.1 Anbefalt indikator

Vi anbefaler å skifte navn på indikatoren til median avgangsalder for ikke-uføre, og at vi utover definisjonene omtalt i kapittel 2.4 gjør følgende modifikasjoner:

- Likestiller AAP og dagpenger med å være i jobb.
- Bosattkravet endres til krav om å være bosatt til og med året etter avgang.
- At hovedindikatoren har et krav til ukentlig arbeidstid på minst 17 timers jobb per uke. Vi anbefaler likevel at det fortsatt lages en variant uten krav til arbeidstid.

4.2 Datagrunnlag for indikatoren

Indikatoren er basert på følgende datakilder:

- Registrerte arbeidsforhold og arbeidstid: Dette er basert på data fra Aa-registeret/a-ordningen ved utgangen av hvert år, og det er brukt datasett for

dette som har blitt vasket av SSB. I datavasken blir registrerte arbeidsforhold blant annet koblet opp mot utbetalt lønn som arbeidsgivere har rapportert til A-meldingen.² Hensikten er å utelukke en del arbeidsforhold som trolig ikke er reelle eller har blitt avvirket, men som arbeidsgivere feilaktig har registrert. Datakvaliteten for dette har trolig blitt bedre etter innføringen av A-ordningen i 2015. Indikatoren kan da i noen grad undervurdere den reelle økningen i avgangsalder når vi sammenlikner perioder som bygger på data etter 2015 sammenliknet med før 2015.

- Bosatt i Norge: Dette er basert på data fra Navs kopi av folkeregisteret ved utgangen av hvert år.
- Uføretrygd, dagpenger, arbeidsavklaringspenger: Dette er basert på data fra Navs registre for mottak av disse ytelsene ved utgangen av hvert år.

4.3 Spredningsmål

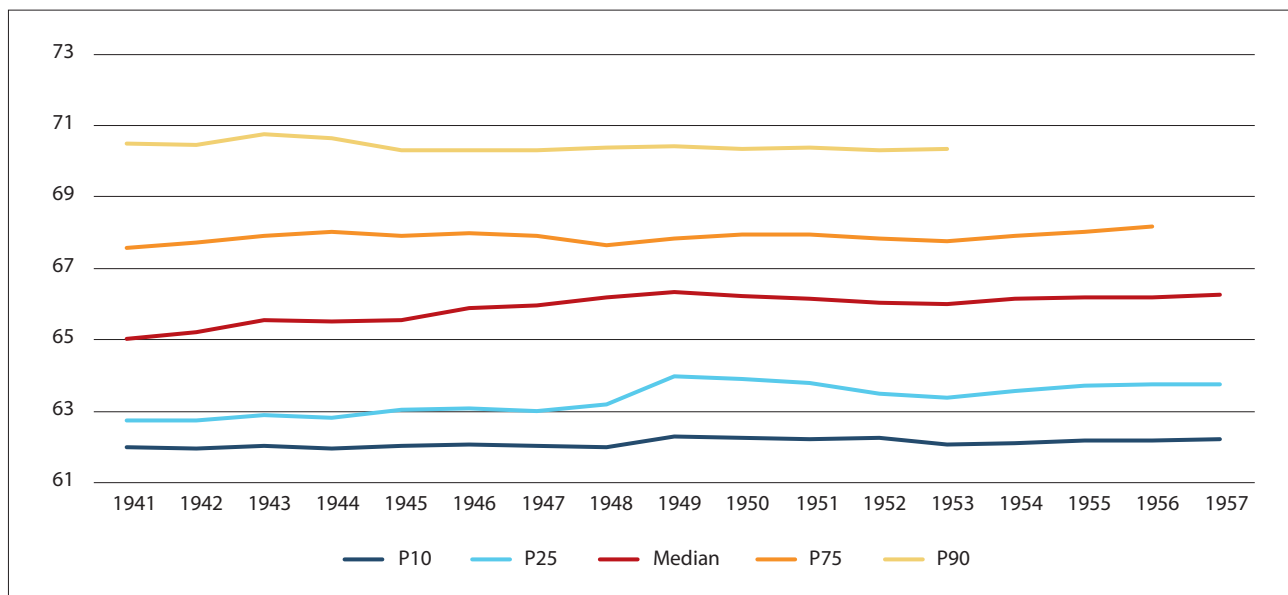
Median avgangsalder er per definisjon den alderen der halvparten av utgangspopulasjonen har hatt avgang fra arbeidslivet. Vi vurderer at det er hensiktsmessig å supplere dette med å vise avgangsalder for ulike persentiler: P10, P25, P75 og P90. Median avgangsalder vil da være det samme som P50. P10, den 10. persentilen, viser avgangsalder for den personen som befinner seg på akkurat på 10 prosent av fordelingen når vi sorterer hele populasjonen etter avgangsalder.

Ettersom det tar lenger tid før 90 prosent av et årskull har trådt ut arbeidslivet sammenliknet med når 10 prosent har trådt ut, vil det ikke være mulig å beregne alle spredningsmålene for de yngste årskullene.

Figuren viser at for årskullene berørt av pensjonsreformen (fra 1943-kullet), har avgangsalderen endret seg mest for den 25. persentilen. Økningen i median avgangsalder for den 25. persentilen fra 1947- til 1949-kullet kan hovedsakelig tilskrives AFP-reformen i privat sektor fra 2011. 1949-kullet fylte 62 år dette året, og avgangsalderen for den 25. persentilen var 1,0 år høyere for dette årskullet enn for 1947-kullet.

² A-meldingen er en månedlig melding til NAV, SSB og Skatteetaten om bl.a. inntekt og arbeidsforhold fra bedrifter, virksomheter og andre arbeidsgivere.

Figur 9: Avgangsalder for ikke-uføre, anbefalt definisjon. Median, samt P10, P25, P75 og P90. Etter fødselsår. Årskull 1941–1957

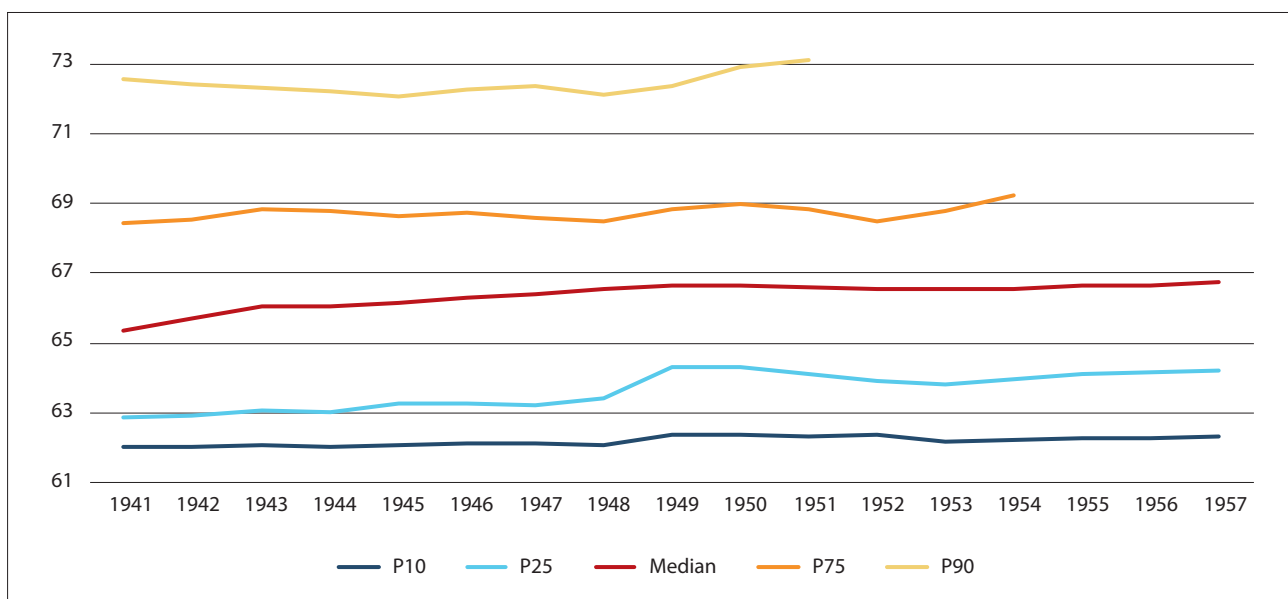


Kilde: NAV

Dette viser at AFP-reformen hadde størst effekt for de som i utgangspunktet hadde lavest avgangsalder fra før, det vil si 62 år, men at det fortsatt er en liten gruppe (på noe over 10 prosent) som trer ut av arbeids-

livet ved 62 år. For de høyeste persentilene ser vi små endringer i avgangsalder de siste årene, og for den 90. persentilen er det også tegn til noe reduksjon i avgangsalder sammenliknet med de eldste årskullene.

Figur 10: Avgangsalder for ikke-uføre, anbefalt definisjon, men uten krav til arbeidstid. Median, samt P10, P25, P75 og P90. Etter fødselsår. Årskull 1941–1957



Kilde: NAV

Figur 10 viser tilsvarende spredningsmål dersom vi ikke setter krav til arbeidstid.

I denne varianten finner vi høyere avgangsalder for P75 og P90. Det er som forventet ettersom det er mest vanlig å jobbe med lav stillingsandel (under 50 prosent) i de eldste aldersgruppene. For P10 og P25 blir avgangsalderen lavere med denne varianten. Det skyldes at personer som jobbet med lav stillingsandel ved 61 år vil inngå i populasjonen, og en del av disse har særlig lav avgangsalder. På grunn av dårligere kvalitet på dataene om arbeidstid før A-ordningen ble innført i 2015, må endringene over tid tolkes noe forsiktig.

Både i figur 9 og 10 finner vi at median avgangsalder for ikke-uføre øker med 1,3 år fra 1941- til 1957-årskullet. I figur 1 og 2 ser vi til sammenlikning at to av dagens indikatorer for avgangsalder som gjelder en bredere målgruppe, forventet yrkesaktivitet etter 50 år og gjennomsnittlig avgangsalder, har økt med henholdsvis 1,4 og 1,5 år de siste 16 årene. Disse to indikatorene har dermed økt litt mer enn median avgangsalder for ikke-uføre selv om forskjellene er nokså små. Det skyldes trolig at det har blitt bedre helse blant seniorer, og at andelen som blir uføre derfor har gått ned blant folk i 50- og 60-årene (Ellingsen 2025). Dette trekker opp forventet yrkesaktivitet etter 50 år og gjennomsnittlig avgangsalder, mens det ikke direkte påvirker median avgangsalder for ikke-uføre.

Referanser

Arbeids- og inkluderingsdepartementet (2024) *Arbeid, pensjon og inntekt i den eldre befolkningen. Rapport fra pensjonspolitisk arbeidsgruppe 2024*. Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/arbeid-pensjon-og-inntekt-i-den-eldre-befolkningen/id3046691/>

Bjørnstad, Atle Fremming (2019) «Utviklingen i sysselsetting og pensjonering blant seniorer». *Arbeid og velferd*. 2/2019. Tilgjengelig fra: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/utviklingen-i-sysselsetting-og-pensjonering-blant-seniorer>

Ellingsen, Jostein (2025) *Utviklingen i uføretrygd 2024*. Statistikknotat. Tilgjengelig fra: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/aap-nedsatt-arbeidsevne-og-uforetrygd-statistikk/uforetrygd/uforetrygd-statistikknotater>

ETK (2022) «Expected effective retirement age and exit age in the Nordic countries and Estonia». *Statistics from the Finnish Centre for Pensions*. 02/2022. Tilgjengelig fra: <https://www.julkari.fi/handle/10024/144456>

Hellevik, T., Herlofsen, K. & Pedersen, A.W. (2023). «Hvordan måle tidspunkt for avgang fra yrkeslivet i Norge? Om ulike definisjoner, metoder og resultater». *Søkelys på arbeidslivet*, 40 (1), 1–16. <https://doi.org/10.18261/spa.40.1.3>

Innst. 233 S (2023–2024) *Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om Et forbedret pensjonssystem med en styrket sosial profil*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Tilgjengelig fra: <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Innstillinger/Stortinget/2023-2024/inns-202324-233s/>

Lien, Ole Christian (2010) «Halvannet år i arbeid for hvert år som pensjonist». *Arbeid og velferd*. 2/2010. 36–45. Tilgjengelig fra: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/halvannet-ar-i-arbeid-for-hvert-ar-som-pensjonist>

Meld. St. 3 (2023–2024) *Et forbedret pensjonssystem med en styrket sosial profil*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/no/no/dokumenter/meld.-st.-6-20232024/id3018556/>

NHO og LO (2017) *Evalueringsrapport av AFP i privat sektor*. Tilgjengelig fra: <https://www.nho.no/siteassets/publikasjoner/afp-evaluering/afp-i-privat-sektor/endelig-rapport-desember-2017.pdf>

NOU (2022:7) *Et forbedret pensjonssystem. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/de89ff1348ab4754a64d08b9ce77a584/no/pdfs/nou202220220007000dddpdfs.pdf>*

OECD (2023) *Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris, 190–191. Tilgjengelig fra: <https://doi.org/10.1787/678055dd-en>

Regjeringen (2010) *Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 1. mars 2010–2013. Tilgjengelig fra: Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 4. Mars 2014–31. Desember 2018. Tilgjengelig fra: https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/ad/publikasjoner/web-publikasjoner/2010/ia-avtale_24022010.pdf*

UTGIVER
Arbeids- og velferdsdirektoratet
Postboks 354
8601 Mo i Rana

Rapporten er tilgjengelig på www.nav.no/analyser

OMBREKKING: Aksell AS
ISBN: 978-82-551-2556-3
ISSN: 1891-005X